

Informe Anual y de  
Sostenibilidad  
2013







**PACIFIC** aplica políticas y prácticas operacionales  
que mejoran la **COMPETITIVIDAD**



a la vez que ayudan a

**MEJORAR** las **CONDICIONES**  
**ECONÓMICAS, SOCIALES Y AMBIENTALES**  
en las comunidades donde opera







eso es **VALOR**  
**COMPARTIDO**





# acerca de **ESTE INFORME**

**5**<sup>to</sup>

Informe **Anual** y de  
**Sostenibilidad**  
**2013**

El valor  
*que nos une*

Este es el quinto Informe de Sostenibilidad de **Pacific**. Abarca el desempeño económico, ambiental y social de la compañía durante el periodo enero / diciembre de 2013, e información sobre las operaciones adelantadas en Colombia, Perú y Canadá de las siguientes unidades de negocio<sup>1</sup>:

**Pacific Stratus Colombia Energy Corp.**

**Pacific Stratus Energy S.A.**

**Meta Petroleum Corp.**

**PetroMagdalena.**

**C&C Energy.**

GRI G4.17  
Aspectos  
materiales  
y cobertura



**E**n este informe, incluimos la información financiera y operacional requerida por nuestros accionistas y demás grupos de interés, y además, incluimos los avances que hemos logrado en nuestros siete compromisos de sostenibilidad adquiridos públicamente desde 2009. La información incluida en este reporte es el resultado del continuo involucramiento con nuestros grupos de interés internos y externos, y se enfoca en los asuntos más relevantes tanto para nuestra estrategia corporativa como para nuestro entorno.

Para demostrar el progreso obtenido en el año con respecto a nuestros asuntos materiales, en cada uno de los compromisos, incluimos indicadores que permiten medir nuestro desempeño y contribuyen a la detección de oportunidades de mejora e innovación. Asimismo, en este reporte, incluimos los retos que nos hemos propuesto para cada uno de los compromisos, con el fin de compartir con nuestros grupos de interés las proyecciones y el camino que queremos recorrer.

Este informe se basa en las directrices del Global Reporting Initiative G4 con opción exhaustiva <de conformidad> con la Guía, e incluye nuestros avances frente a la implementación de los 10 principios del Pacto Global. La información contenida en el mismo ha sido verificada externamente por la firma Deloitte & Touche Ltda, y cuenta con el check de *Materiality Matters* otorgado por el GRI.

Para mayor información sobre nuestra compañía, por favor consultar nuestra página web: <http://www.pacificrubiales.com.co/>

En caso de tener dudas y/o encontrar inconsistencias en las versiones en inglés, español o portugués, por favor remitirse a la versión en español de este informe, definida como la versión oficial.

Las cifras presentadas en este informe se encuentran en miles de dólares americanos (USD).

<sup>1</sup> Pacific adquirió el 100% de Petrominerales en diciembre de 2013, por tanto su gestión en el marco de nuestros compromisos, se reportará en el próximo informe.



sus opiniones

**SON BIENVENIDAS**

Para Pacific, las opiniones de nuestros lectores y grupos de interés son prioritarios para cada día mejorar nuestra gestión, comunicación e innovación en Sostenibilidad y Valor Compartido. Los invitamos a enviarnos comentarios, sugerencias, y nuevas ideas relacionadas con los temas presentados en este informe, al correo:

[sustainability@pacificrubiales.com.co](mailto:sustainability@pacificrubiales.com.co)





# Tabla de CONTENIDO

<b>1</b>	<b>Palabras de nuestro CEO</b>	13
<b>2</b>	<b>Palabras de nuestro presidente</b>	21
<b>3</b>	<b>Palabras del vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad</b>	27
<b>4</b>	<b>Acerca de Pacific</b>	33
	¿Dónde estamos operando?	34
	¿Quiénes somos?	38
	Pacific en cifras	39
	¿Qué hacemos?	42
	Nuestro Gobierno Corporativo	46
<b>5</b>	<b>Nuestra Estrategia</b>	50
	¿En qué nos enfocamos en 2013?	54
	Relaciones con Nuestro entorno	60
<b>6</b>	<b>Nuestros reconocimientos y destacados 2013</b>	64
<b>7</b>	<b>Nuestros Compromisos de Sostenibilidad</b>	72
<b>8</b>	<b>Glosario de siglas</b>	200
<b>9</b>	<b>Tabla GRI G4 y Pacto Global</b>	206
<b>10</b>	<b>Verificación externa de Deloitte &amp; Touche Ltda.</b>	264



## Operamos con excelencia

- Éxito en nuestra operación ..... 76
- Rentabilidad ..... 82
- Transparencia con el mercado ..... 85
- Salud ocupacional y seguridad industrial ..... 85
- Calidad en el producto y eficiencia ..... 100
- Infraestructura ..... 101

## Actuamos con coherencia y transparencia

- Ética y cumplimiento en los negocios ..... 106
- Anticorrupción ..... 107
- Auditorías internas y control ..... 108
- Gestión de riesgos ..... 109
- Transparencia en regalías ..... 110

## Trabajamos en armonía con el medio ambiente

- Biodiversidad ..... 114
- Gestión integral del agua ..... 124
- Gestión de residuos ..... 130
- Energía y emisiones ..... 132
- Prevención y remediación de incidentes ..... 136

## Contribuimos con el desarrollo sostenible de comunidades

- Fortalecimiento institucional ..... 140
- Educación ..... 142
- Competitividad ..... 145
- Inversiones Solidarias ..... 148

## Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones

- Derecho de asociación ..... 156
- Erradicación del trabajo infantil y el forzado ..... 159
- Seguridad y Derechos Humanos ..... 161
- Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades ..... 162
- Equidad de género ..... 165

## Contamos con el mejor talento

- Selección y Retención del Talento ..... 172
- Sistemas de Compensación Total ..... 173
- Aprendizaje Organizacional ..... 173
- Desarrollo Integral de Nuestra Gente ..... 174
- Fortalecimiento Cultura Pacific ..... 176

## Fortalecemos la Sostenibilidad en nuestra Cadena de Abastecimiento

- Gestión y Desarrollo de Proveedores ..... 186
- Compras de Bienes y Servicios Locales ..... 192





# Palabras del

# CEO



*Nuestra compañía se proyecta en alcanzar nuevas alturas. Sabemos que los retos son muchos y que los caminos serán arduos, pero esto nos llevará a valorar mucho más los logros.*



Ronald Pantin – CEO Pacific



# Bienvenido a nuestro

## Informe Anual y de Sostenibilidad 2013

**A**ño tras año, en Pacific hemos demostrado ser una organización capaz de sorprender gratamente, gracias a nuestro conocimiento del negocio de crudo y gas y nuestros altos éxitos operacionales. Bajo el lema del 'Valor Compartido' hemos enfrentado los desafíos asociados con el acceso a nuevos activos, la alta demanda de los países en vía de desarrollo, los riesgos políticos y de entorno que presentan retos para la operación, y hemos asumido las obligaciones adquiridas voluntariamente para mantener una excelencia operacional y medio ambiental. El tener todo esto en cuenta, significa tener una operación sostenible y poder generar un valor económico integral atado al progreso de los países donde operamos.

Desde nuestro entendimiento del 'Valor Compartido' sabemos que es necesario que la empresa siga siendo una entidad generadora de ingresos y de empleo, y que, en esa travesía, de encontrar nuevas maneras de hacer negocios, encuentre también una oportunidad de aportar al entorno. Es por esto que nos enorgullece contar que durante 2013 tuvimos unos resultados financieros sólidos, proyectamos nuestra compañía a nuevas alturas, cerramos unos capítulos y empezamos a escribir otros.

### IMPORTANTES Resultados en 2013


Para 2013, la compañía generó unos ingresos de **USD\$4,6 millardos<sup>2</sup>** en las ventas de crudo y gas, **19%** más que en 2012. De la misma manera, el volumen de crudo y gas natural sumó **49.1 MMboe** comparado con **39.8 MMboe** en 2012. Como resultado de esto, tuvimos un **32%** de incremento en la producción neta alcanzando los **129,386 boe/d.**

### Nuestros hitos

- 0** fatalidades
- 0** incidentes ambientales significativos
- 130** millones de dólares de ahorro por optimización de agua

<sup>2</sup> Cifras financieras presentadas en dólares americanos. Un millardo es el número natural que se escribe 1 000 000 000 y cuyo nombre usual en español es mil millones. Hacemos la distinción entre millardo y billón ya que el billón anglosajón cuenta con nueve, ceros mientras el billón español cuenta con 12 y, para homologar estos dos conceptos, debemos hablar de millardos, que vienen siendo mil millones con 9 ceros.





Durante 2013, generamos un alto flujo de caja. Nuestro EBITDA llegó a los US\$2,5 millardos, lo cual representó un **incremento del 27% comparado a los US\$2 millardos en el año 2012**. El Flujo de Caja (flujo de fondos de las operaciones) para el año fue US\$1,9 millardos, un aumento del 38% en comparación al 2012. Estos resultados fueron posibles a pesar de hacer parte de un mercado volátil ICE Brent-WTI NYMEX.

Adicionalmente, la compañía redujo sus costos operacionales, alcanzando un netback combinado de US\$60.77/boe, versus US\$60.20/boe en 2012<sup>3</sup>. Esos resultados agregaron a nuestra utilidad neta, que para este año fue de US\$378 millones, impactada por fluctuaciones en la tasa de cambio COP/US\$, costos de adquisición y financieros, entre otros.

**El incremento del 19,4%** de las reservas, mediante **la adición de más de 100 MMBpe a nuestras reservas netas 2P**, resultó en un 311% de remplazo de reservas. Esta es una cifra sólida, impulsada por descubrimientos de exploración y por la adquisición por la compañía de Petrominerales Ltd. hecha durante el año. De esta manera, en Pacific continuamos aumentando nuestras reservas Probadas y Probables en conjunto con la producción.

## GASTOS Y AHORROS en capital

Los gastos de capital durante el año 2013, ascendieron a US\$2,4 millardos excluyendo US\$1,3 millardos de adquisiciones estratégicas tales como Petrominerales, y otros acuerdos. Un total de US\$644 millones invertidos en la ampliación y construcción de infraestructura de producción; US\$593 millones en actividades de exploración (incluyendo perforación, sísmica, geofísica y otras actividades) en Colombia, Perú, Brasil, Guatemala, Belice y Guyana, US\$26 millones en primeras instalaciones y otros, US\$629 millones en la perforación de desarrollo y de US\$174 millones en otros proyectos, que incluían proyecto piloto STAR de la compañía en Quifa SO.

<sup>3</sup> El aumento del netback se debió a la reducción en costos de operación.

A pesar de que, estos gastos son estratégicos para nuestra operación, tenemos en cuenta la importancia de generar ahorros. Por ello, en los últimos dos años hemos construido un negocio importante de crudo liviano, en Colombia principalmente, a través de adquisiciones, a un costo de menos de US\$30/bbl para las reservas netas 2P. Estos barriles se utilizarán como un suministro firme y estratégico de diluyente para la producción creciente de crudo pesado de la compañía, a un costo estimado de 30% a 40% por debajo del diluyente importado, que se utilizaba anteriormente. Puntualmente, estamos hablando que para 2013, el costo de dilución fue de US\$5,73, mientras que en 2012, ascendió a los US\$11,08. La producción neta de crudo liviano de la compañía en 2013 se estima en 6.5 MMbbl.

## PACIFIC más allá de CAMPO RUBIALES (COLOMBIA)

La compañía ha sido exitosa en su cometido de diversificar reservas. Es por esto que campo Rubiales, **que en el 2008 representaba 60% de la base de reservas 2P de la compañía, ahora representa menos del 11%** de una base de reservas total sustancialmente mayor.

Pacific continua creciendo, CPE6 y río Ariari (Meta, Colombia) son campos con unas proyecciones inmensas. Sabemos con certeza que vamos a cumplir esas expectativas y que no cesaremos de crecer porque, crecer de forma exponencial, es algo innato para nuestra compañía. Se espera que estos dos bloques generen nuevos volúmenes de producción comenzando en 2014, aumentando a un nivel total equivalente al de la actual producción neta del campo Rubiales, en un plazo de tres años.

Adicionalmente hemos generado nuevos mercados para nuestra producción a nivel nacional e internacional. En 2013, comercializamos el 45% de esta en Europa y USA y seguimos abriendo caminos en China e India.

## NUEVOS descubrimientos en COLOMBIA, BRASIL Y PERÚ

Durante 2013, nuestra campaña de perforación y exploración resultó en nuevos descubrimientos en el CPE-6, Quifa, Cravo Viejo, Cachicamo, Casanare Este y Casimena, bloques en Colombia. Adicionalmente, nos consolidamos como la compañía más activa en Perú con la adquisición de 53% de la sísmica y 37% de los taladros que están operando en el país. La compañía también hizo un descubrimiento en el bloque Los Ángeles 131 en Perú.

En Perú, aumentamos la producción en un 25% y obtuvimos 73.02MMbpe de reservas netas 2P, que se componen de 45.41 MMbbl y 156.72 Bcf. Asimismo, logramos descubrimientos en Kangaroo y Bilby en los bloques *offshore* de Karoon en la Cuenca Santos, en Brasil. Estos descubrimientos, contribuyeron a nuestra alta tasa de éxito de un 68%, con 34 pozos perforados, incluyendo stratigráficos y de evaluación.

## ACTIVOS E INICIATIVAS que nos siguen poniendo en delantera

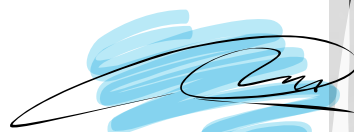
Durante el segundo semestre de 2013, la tecnología STAR, para la eficiencia del recobro del yacimiento, demostró, al menos, el doble del factor de recuperación primaria (15%-30%) en el proyecto piloto de Quifa SW. Además del uso de la tecnología STAR, la compañía fue capaz de reducir el corte de agua acumulada en el proyecto piloto en aproximadamente 40%.

Durante el cuarto trimestre de 2013, el primer cargamento de Vasconia del Oleoducto Bicentenario fue cargado en el terminal de Coveñas, y la primera fase del gasoducto que une Araguañey y Bandia, logró la terminación mecánica en diciembre. Con respecto a la proyección de Gas Natural Licuificado en pequeña escala, la compañía y GAZPROM ejecutaron un preámbulo para la negociación de un acuerdo de cinco años para vender, aproximadamente, 0,5 millones de toneladas por año de gas natural licuado a partir del segundo trimestre de 2015.

Finalmente, les queremos compartir que nuestra compañía se proyecta a alcanzar nuevas alturas. Sabemos que los retos son muchos y que los caminos serán arduos, pero esto nos llevará a valorar mucho más los logros.

Les agradecemos la confianza que depositan en nuestra compañía y la disposición para seguir creciendo con nosotros.

Disfruten la lectura,



Ronald Pantin  
CEO - Pacific





# CPE6







*Pacific continúa creciendo, CPE6 y Rio Ariari (Meta, Colombia) son campos con unas proyecciones inmensas. Sabemos con certeza que vamos a cumplir esas expectativas y que no cesaremos de crecer porque crecer de forma exponencial es algo innato para nuestra compañía.*

Ronald Pantin – CEO Pacific Rubiales Energy

Palabras del

# PRESIDENTE

“

*Llegar a la cima tiene una primera satisfacción y es pensar en el camino recorrido. Mirar hacia abajo, recordar los pasos dados, las dificultades y las caídas, los factores de éxito y las victorias.*

”

José Francisco Arata  
PRESIDENTE Pacific Rubiales Energy







# Escalando nuevas cimas

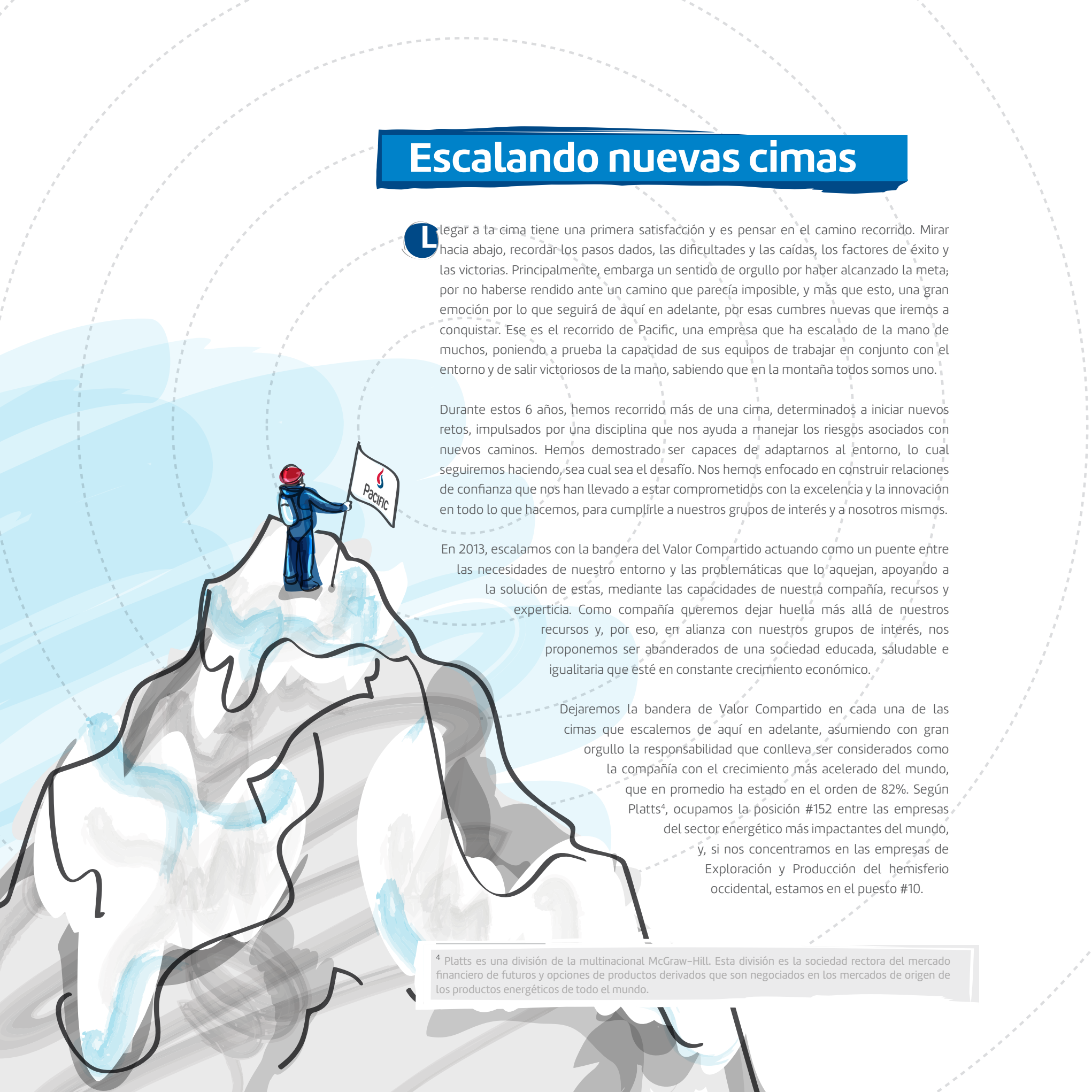
Llegar a la cima tiene una primera satisfacción y es pensar en el camino recorrido. Mirar hacia abajo, recordar los pasos dados, las dificultades y las caídas, los factores de éxito y las victorias. Principalmente, embarga un sentido de orgullo por haber alcanzado la meta; por no haberse rendido ante un camino que parecía imposible, y más que esto, una gran emoción por lo que seguirá de aquí en adelante, por esas cumbres nuevas que iremos a conquistar. Ese es el recorrido de Pacific, una empresa que ha escalado de la mano de muchos, poniendo a prueba la capacidad de sus equipos de trabajar en conjunto con el entorno y de salir victoriosos de la mano, sabiendo que en la montaña todos somos uno.

Durante estos 6 años, hemos recorrido más de una cima, determinados a iniciar nuevos retos, impulsados por una disciplina que nos ayuda a manejar los riesgos asociados con nuevos caminos. Hemos demostrado ser capaces de adaptarnos al entorno, lo cual seguiremos haciendo, sea cual sea el desafío. Nos hemos enfocado en construir relaciones de confianza que nos han llevado a estar comprometidos con la excelencia y la innovación en todo lo que hacemos, para cumplirle a nuestros grupos de interés y a nosotros mismos.

En 2013, escalamos con la bandera del Valor Compartido actuando como un puente entre las necesidades de nuestro entorno y las problemáticas que lo aquejan, apoyando a la solución de estas, mediante las capacidades de nuestra compañía, recursos y experticia. Como compañía queremos dejar huella más allá de nuestros recursos y, por eso, en alianza con nuestros grupos de interés, nos proponemos ser abanderados de una sociedad educada, saludable e igualitaria que esté en constante crecimiento económico.

Dejaremos la bandera de Valor Compartido en cada una de las cimas que escalemos de aquí en adelante, asumiendo con gran orgullo la responsabilidad que conlleva ser considerados como la compañía con el crecimiento más acelerado del mundo, que en promedio ha estado en el orden de 82%. Según Platts<sup>4</sup>, ocupamos la posición #152 entre las empresas del sector energético más impactantes del mundo, y, si nos concentramos en las empresas de Exploración y Producción del hemisferio occidental, estamos en el puesto #10.

<sup>4</sup> Platts es una división de la multinacional McGraw-Hill. Esta división es la sociedad rectora del mercado financiero de futuros y opciones de productos derivados que son negociados en los mercados de origen de los productos energéticos de todo el mundo.



## EL NEGOCIO Y LA SOCIEDAD, una mirada al panorama mundial

El mundo afronta cambios trascendentales producto de necesidades apremiantes, y lo que pasa aquí y ahora, cambiará el rumbo de la historia. Como compañía productora de energía, tenemos una gran oportunidad de aportar a esas problemáticas sociales y ambientales que nos aquejan.

El descubrimiento del petróleo y el gas como generadores de energía es una de las grandes historias de éxito de la humanidad. Pero, para que esta tenga mayor impacto en los procesos de desarrollo, se debe garantizar la igualdad al acceso. Los países en vía de desarrollo y los mercados emergentes están aportando la mayoría de la población y tienen una gran expectativa por potenciar su educación, salud y economías que dependen de un flujo constante de energía. Es por eso que, se considera que la industria en estos países tiene más vigencia que nunca, y Pacific tiene proyecciones en varios de estos.

Como compañía, queremos poder ayudar a escribir una gran historia de éxito para la humanidad, basada en la integración de un sentido social y trascendental a lo que hacemos. Para lograrlo, nos apoyamos en nuestro Modelo de Sostenibilidad y Valor Compartido, entendiendo que sin contemplar esto, es imposible que nuestro éxito económico sea sostenible en el tiempo. Hoy en día, los indicadores económicos y de sostenibilidad están ligados íntimamente y han cobrado tanta importancia para los inversionistas, que resolvimos rendir cuentas en un solo informe.

## ¿CÓMO lo estamos logrando?

En Pacific, hemos diseñado mecanismos para que nuestros colaboradores y las personas que se involucran en nuestra operación, aprendan a reconocer oportunidades de Valor Compartido y encuentren las herramientas para ejecutarlas. Como Presidente de esta compañía quiero que mi gente vibre con la idea de dejar un legado y de contribuir a que la empresa se diferencie por éste, dentro la industria. Quiero que, sientan que al venir al trabajo, están creciendo como seres humanos y, que desde su lugar, están aportando a un progreso equitativo y consciente del entorno.

Consideramos que las mejores soluciones de Valor Compartido son aquellas que parten de un problema de la operación y se materializan solucionando una necesidad del entorno. Bajo esta premisa nos enfocamos en promover ideas innovadoras. Durante 2013, fuimos reconocidos en

varias oportunidades por el proyecto "Agrocascada", un modelo de negocio que revolucionó la manera en que la industria dispone de sus aguas residuales. A principios de 2014, recibimos por este proyecto el premio a la innovación otorgado por la multinacional Accenture.<sup>5</sup>

De la misma manera, mediante otras iniciativas como el desarrollo de proveedores locales, le hemos dado vida a las políticas de contenido local y nacional que promovemos, asegurando unos aliados en el entorno que prosperarán de nuestra mano. La certificación ISO 50001 para la eficiencia energética que obtuvimos durante 2013 es otra de esas buenas prácticas que venimos promoviendo como empresa ya que somos la primera del sector de América Latina en recibirla.

Constantemente, hablamos de ir un paso más adelante que los demás y, una vez más, lo hemos logrado. Por tercer año consecutivo, fuimos seleccionados para ser parte del Índice de líderes globales en asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo STOXX®; ingresamos al Índice de Sostenibilidad Dow Jones Sustainability Index Norteamérica; y, fuimos reconocidos por RobecoSAM como una de las empresas más sostenibles a nivel mundial en la industria de Petróleo y Gas en el *Sustainability Yearbook 2014*.<sup>6</sup>

Pacific hoy hace parte del Top 15% de empresas líderes en el sector con mejor desempeño en indicadores económicos, ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Para este año, obtuvimos el más alto puntaje en salud y seguridad de toda la industria de petróleo y gas a nivel mundial, lo que reafirma nuestro gran compromiso con garantizar la integridad de nuestra gente. Además, tuvimos un desempeño remarcable en áreas como el impacto social en las comunidades, el compromiso con nuestros grupos de interés, nuestro gobierno corporativo, gestión de riesgos, cumplimiento, anti-corrupción y buenas prácticas a favor del medio ambiente.

En Pacific, renovamos nuestro compromiso con la Iniciativa de Transparencia de la Industria Extractiva (EITI), y la adhesión del país a la misma, porque creemos firmemente en el poder que tienen las regalías y los impuestos de transformar el entorno.

Además, seguimos comprometidos con enaltecer los principios del Pacto Global, y apoyar la Red Local del Pacto Global en Colombia, y el Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe. En 2013

realizamos varias actividades en torno a la inclusión y a la equidad de género, dándole vida a los principios 4 y 6.

Somos una de las primeras compañías en firmar la Iniciativa de Business for Peace del Pacto Global, por medio de la cual estamos comprometidos con la implementación de prácticas de negocios responsables que están alineadas con los principios del Pacto Global en áreas de alto riesgo o afectadas por el conflicto.

A través de esta iniciativa, hemos enfocado nuestro esfuerzo en prácticas que contribuyan al progreso económico de ex combatientes, y hemos generado una responsabilidad adicional y es la de comprometernos firmemente con el desarrollo del negocio dentro de un entorno equitativo y en paz, de cara a la etapa de postconflicto en Colombia.

## Las cimas por recorrer...

Desde Pacific, queremos promover una sociedad justa, moderna y segura, garantizando espacios de crecimiento económico, el cierre de la brecha laboral y la promoción de negocios transformativos, en todos nuestros países de operación. Esperamos encontrar aliados en estos procesos que nos ayuden a seguir cambiando vidas y a escalar con nosotros montañas que nos lleven a darle a nuestra compañía un legado superior.

Teniendo esto en mente, estamos dispuestos a fortalecer nuestro programa de proveedores locales, a replicar la experiencia del proyecto "Agrocascada" y continuar identificando nuevas oportunidades de Valor Compartido de la mano de nuestros grupos de interés. Adicionalmente, continuaremos mejorando gestión e innovando en temas sociales, ambientales y de gobierno corporativo que nos acerquen más a los altos estándares internacionales.

<sup>5</sup> Para conocer en detalle el trabajo de esta organización, por favor consulte el siguiente link: <http://www.accenture.com/co-es/company/Pages/index.aspx>

<sup>6</sup> Esto se determina por la puntuación obtenida de las empresas en el cuestionario del DJSI conocido como Evaluación de la Sostenibilidad Corporativa (CSA).







Monte Elbrus, Rusia 2013.

**Bienvenidos a nuestro quinto informe de sostenibilidad.** Esperamos que facilite la comprensión de nuestra compañía, los avances que logramos durante 2013, y los **retos que nos hemos propuesto para continuar con este camino emprendido.**

José Francisco Arata  
PRESIDENTE- Pacífic



# Palabras del

# VICEPRESIDENTE

## DE ASUNTOS CORPORATIVOS Y SOSTENIBILIDAD

“

*Los invito a conocer la evolución y los esfuerzos de Pacific por entregarles un barril atado a un legado. Nos hemos propuesto ser grandes productores de energía y tener un impacto cuya influencia supere los recursos que producimos, es decir, que sean sostenibles en el tiempo.*

”

Federico Restrepo

VICEPRESIDENTE de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad – Pacific



# Dejando un legado en

# COLOMBIA con nuestra estrategia

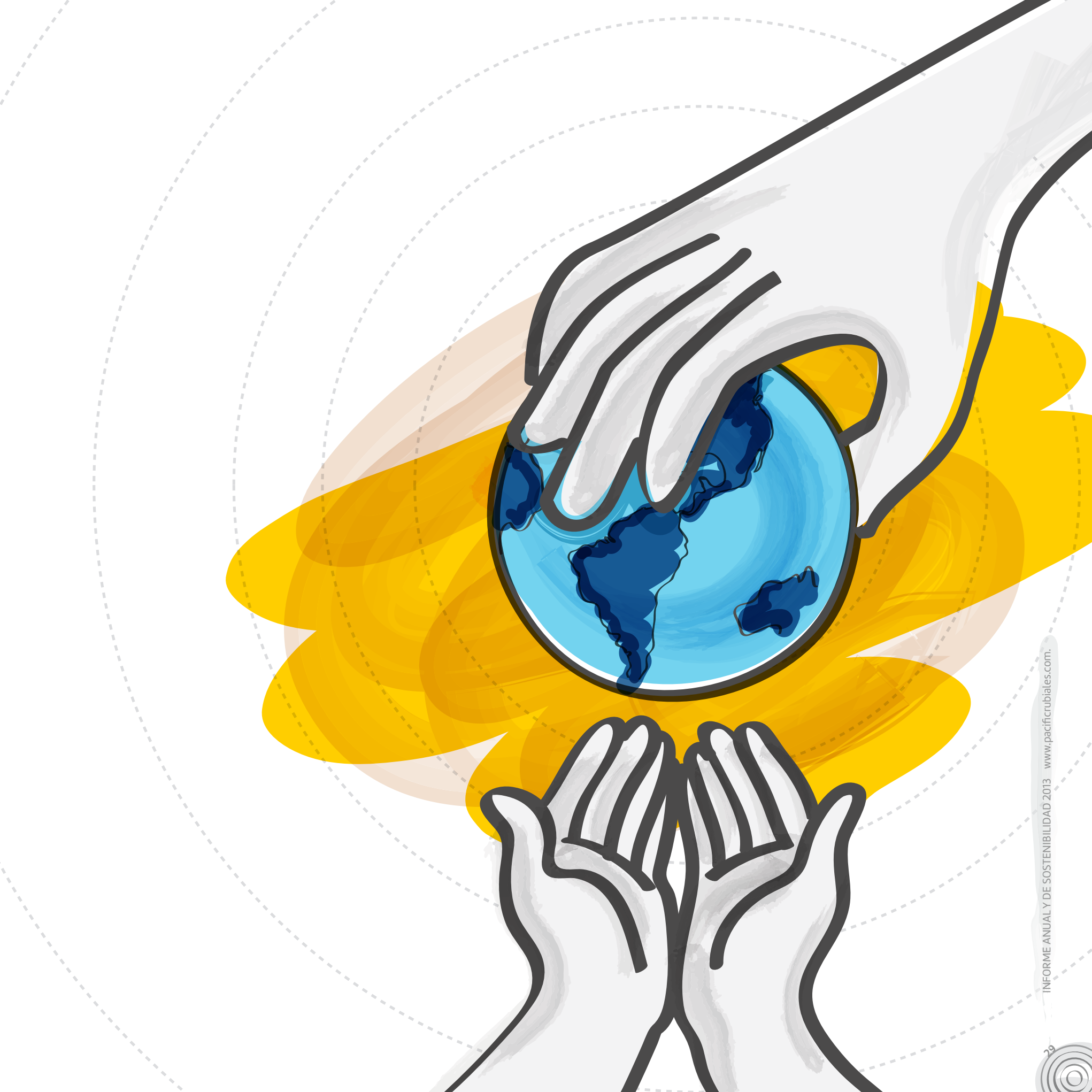
**E**n el mundo de hoy, las utilidades de las empresas deben ir a la par del progreso social y del desarrollo sostenible de sus entornos. Es por esto que en Pacific, día a día, enfocamos nuestros esfuerzos en garantizar un desempeño con un propósito superior que rompa con el pensamiento tradicional de hacer negocios.

Colombia está viviendo una nueva era de desarrollo gracias a los descubrimientos de yacimientos que tiene el país y al hecho de que cada vez más empresarios extranjeros confían en sus proyecciones de crecimiento. Es un momento de convergencia para los intereses de la industria y la sociedad, ya que este *boom* económico coincide con los esfuerzos del país de librarse de las ataduras de un conflicto, y emprender un camino de desarrollo que puede ser fortalecido por la presencia de la empresa privada.

Como una compañía de petróleo y gas operando en zonas, donde la institucionalidad es frágil, y se viven dinámicas sociales complejas, consideramos que tenemos una gran responsabilidad de promover negocios responsables e inclusivos. Sabemos que para lograr mayor cohesión social, debemos promover economías incluyentes que lleguen a las bases de la pirámide, vías de desarrollo alternas para los miembros del conflicto que buscan re socializarse, y sobre todo oportunidades para la mujer como ente clave del progreso.

Durante este año, como directriz de nuestro Comité de Género, consolidamos un programa de voluntariado corporativo dirigido a apoyar madres cabeza de familia en situación de pobreza extrema. Varias de ellas han sido víctimas de la violencia y, como desplazadas, han llegado a nuestras zonas de influencia en busca de oportunidades de progreso que, desde la empresa, hemos sabido darles en forma de transferencia de conocimiento para la consolidación de unidades productivas. En los años siguientes, buscaremos replicar este modelo, buscando apoyar poblaciones vulnerables en los entornos donde operamos.





## PIONEROS DEL VALOR COMPARTIDO EN EL PAÍS. Una producción atada al desarrollo:

En Pacific, promovemos un legado basado en la premisa de desempeño con propósito. Como una empresa joven tenemos una oportunidad de reevaluar nuestro papel en la sociedad, dándole una nueva legitimidad al sector privado y la industria. Estamos seguros, que nuestra compañía y nuestros colaboradores pueden ser un catalizador de soluciones permanentes y sostenibles a los retos sociales y medioambientales de nuestro tiempo, a la vez que aumentemos la rentabilidad y la viabilidad de nuestro negocio.

A través del modelo de Valor Compartido, hemos buscado las acciones y proyectos que impulsen la innovación y fomenten una ventaja competitiva para el negocio. Esto se debe principalmente a que entendemos el petróleo como herramienta transformadora mediante la cual podemos apoyar procesos de transferencia de conocimiento y dejar capacidad instalada en nuestros lugares de operación.

Colombia nos ha visto crecer y ha creído en nosotros acompañándonos en la superación de grandes retos. Hoy, la locomotora energética continúa creciendo firmemente, sobrepasando el millón de barriles de *output* nacional en 2013. En Pacific, estamos respondiendo por cerca de un 35% de esa producción, aumentando nuestros indicadores año a año e invirtiendo mayores cantidades en nuestro entorno.

**Este crecimiento en producción se ha traducido en unos logros significativos en términos de nuestro aporte a la actividad económica de Colombia. El promedio para enero 2013 de producción en el país fue de 1.011.992 bpd<sup>7</sup>, representando así el 65% de las exportaciones del país<sup>8</sup>, superando el desempeño de industrias como la de manufacturas, agropecuario, alimentos y bebidas, entre otros. Adicionalmente, la actividad petrolera aportó en 5,58% al PIB<sup>9</sup> y representó un 37% de los US\$11.8 millardos de inversión extranjera directa<sup>10</sup>.**

Todo nuestro progreso económico y nuestra contribución al fortalecimiento de Colombia como potencia regional, es nulo si no tenemos en cuenta todos los compromisos de sostenibilidad que desde hace años rigen nuestro actuar. Nos sentimos afortunados de que nuestra presencia en Colombia coincida con un momento histórico en el cual la sociedad colombiana le está apostando a la paz, al perdón y a la reconciliación. Confiamos en que el reto de la paz y el posconflicto, nos ayudará a entender el valor de conducir un negocio en una sociedad en paz. Esta experiencia servirá de ejemplo para todos nuestros países de operación que a pesar de diferenciarse por un contexto único, anhelan como toda la humanidad, una sociedad justa y productiva.

Con esto en mente, los invito a conocer la evolución y los esfuerzos de Pacific por entregarles un barril atado a un legado. Mediante este lema, nos hemos propuesto ser grandes productores de energía y tener un impacto cuya influencia supere los recursos que producimos, es decir que sean sostenibles en el tiempo. Lograr proyectos sostenibles basados en el propósito de generar valor compartido en nuestras áreas de influencia, significa cumplir nuestro sueño de dejar un legado imborrable y positivo tanto en Colombia como en los demás países de operación.

<sup>7</sup> Ministerio de Minas y Energía.

<sup>8</sup> DANE a Noviembre 2012, Combustibles y productos.

<sup>9</sup> *Ibíd.*

<sup>10</sup> Banco de la Republica a septiembre 2012.





**En Pacific promovemos un legado basado en la premisa de desempeño con propósito**, como una empresa joven, tenemos una oportunidad de reevaluar nuestro papel en la sociedad, **dándole una nueva legitimidad al sector privado y la industria.**

Federico Restrepo  
VICEPRESIDENTE Asuntos Corporativos y Sostenibilidad  
Pacific



acerca de

# PACIFIC

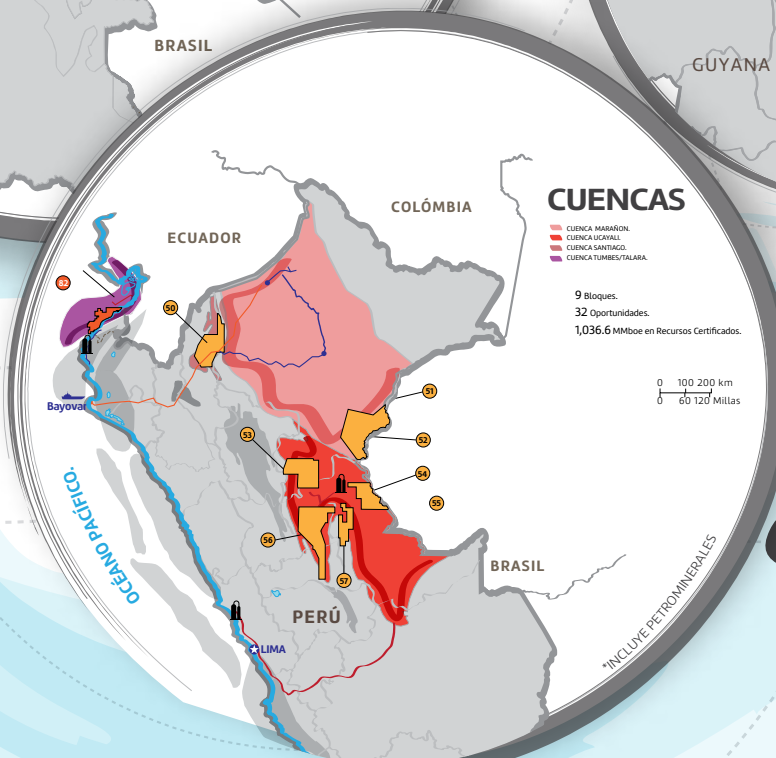
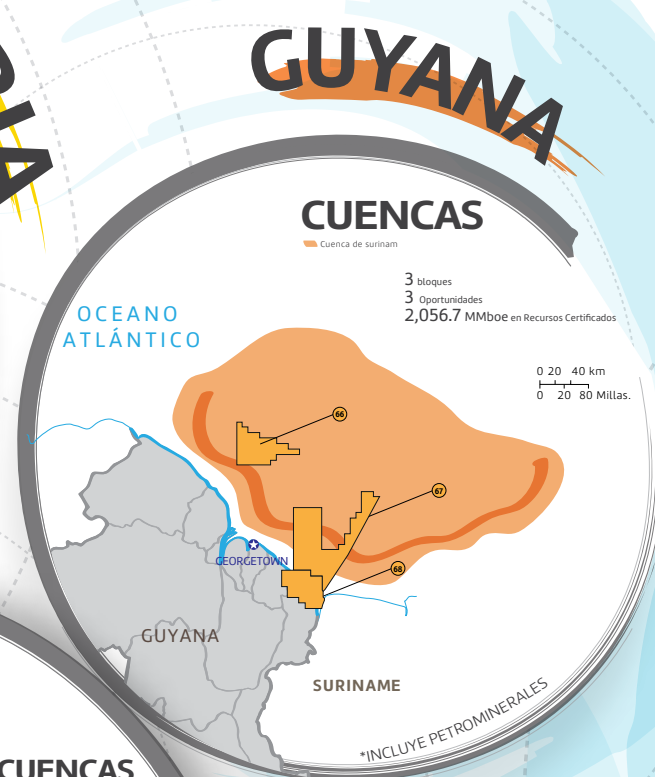
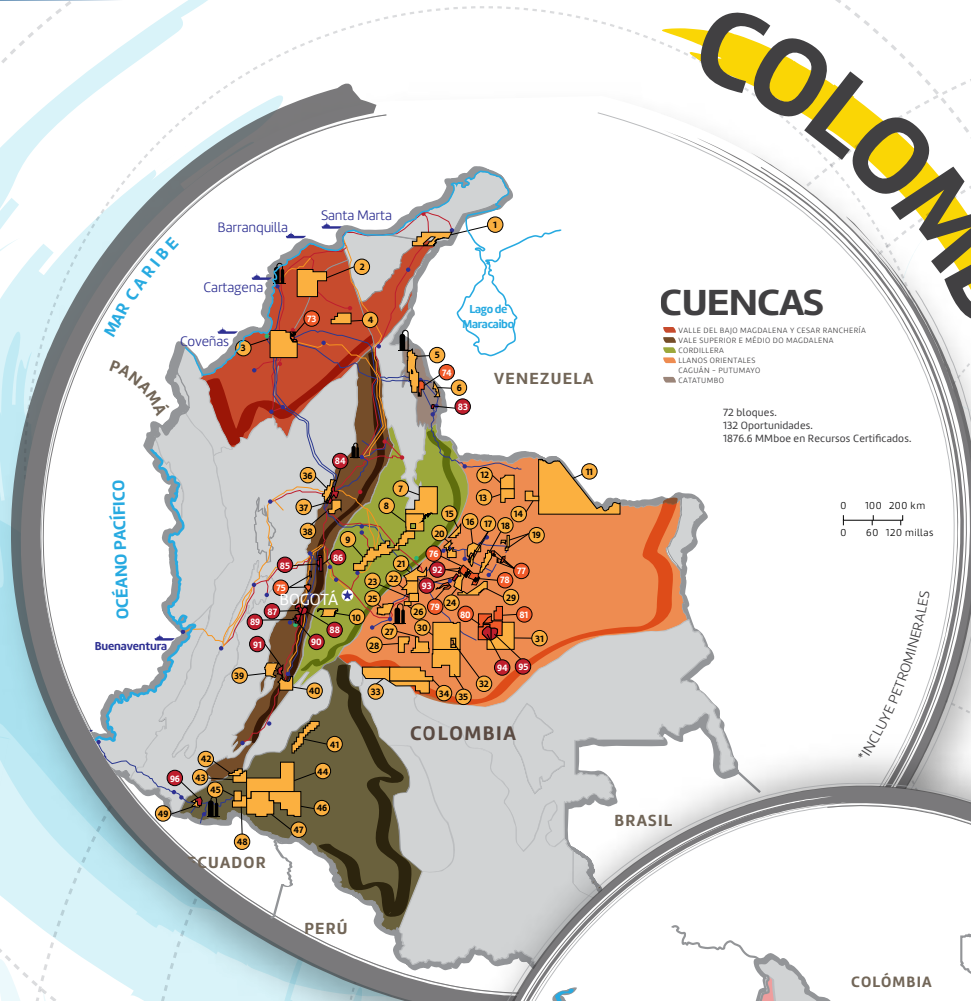


 Camilo Andrés Cruz Calderón  
Environmental Field Coordinator

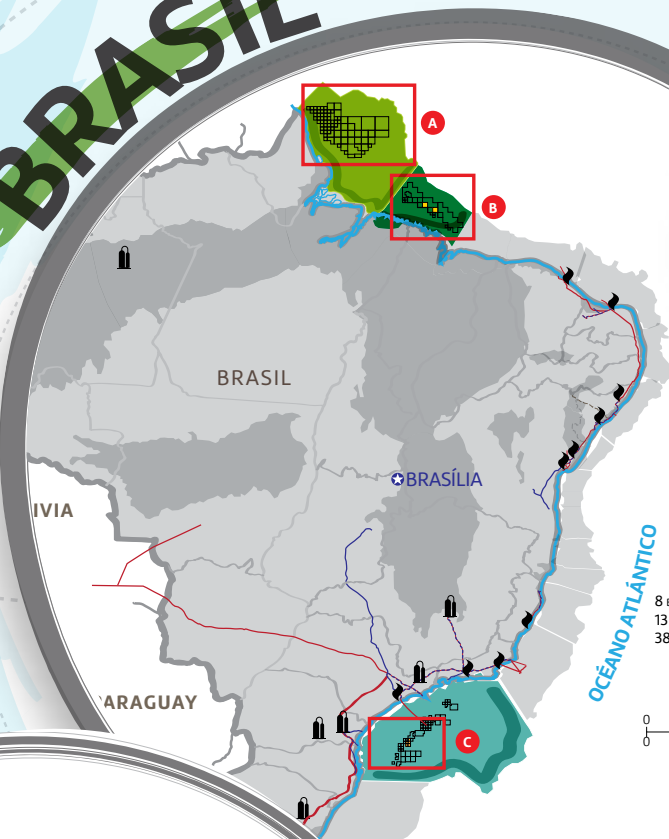


# ¿Dónde estamos

# OPERANDO?



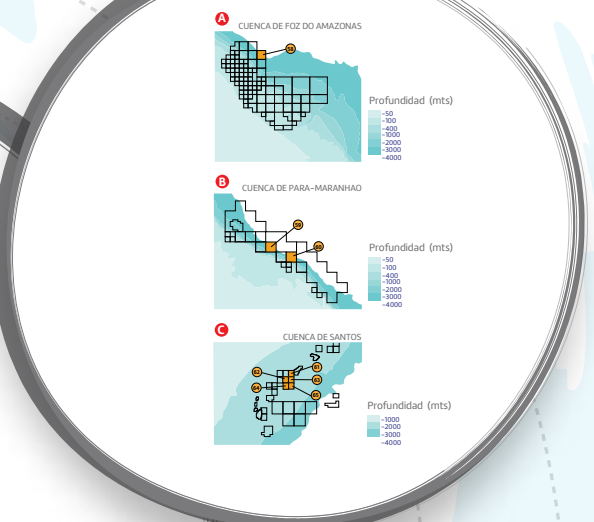
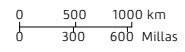
# BRASIL



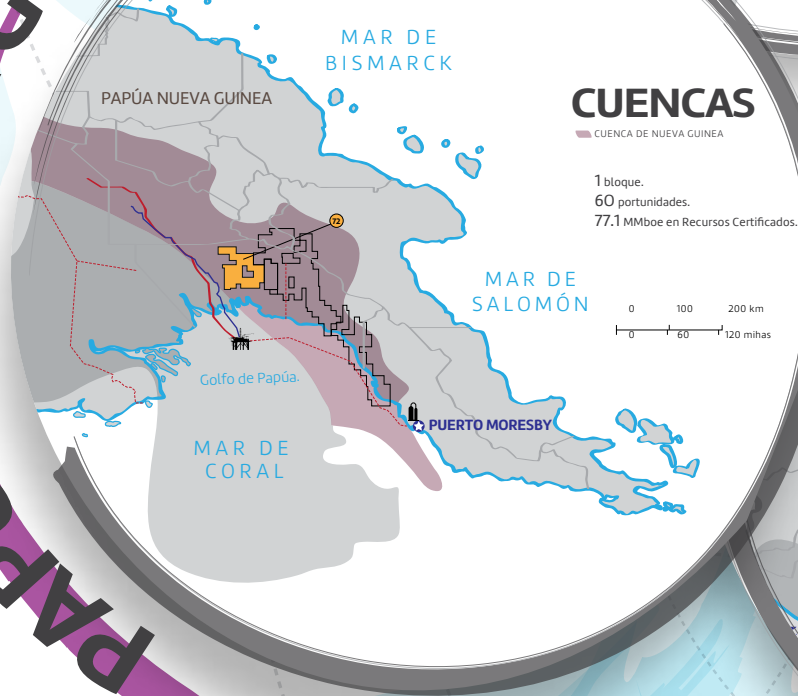
## CUENCAS

- Cuenca de Foz do Amazonas.
- Cuenca de Para-Maranhao.
- Cuenca de Santos.

8 Bloques.  
13 Oportunidades.  
380,0 MMboe en Recursos Certificados.



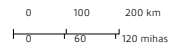
# PAPÚA NUEVA GUINEA



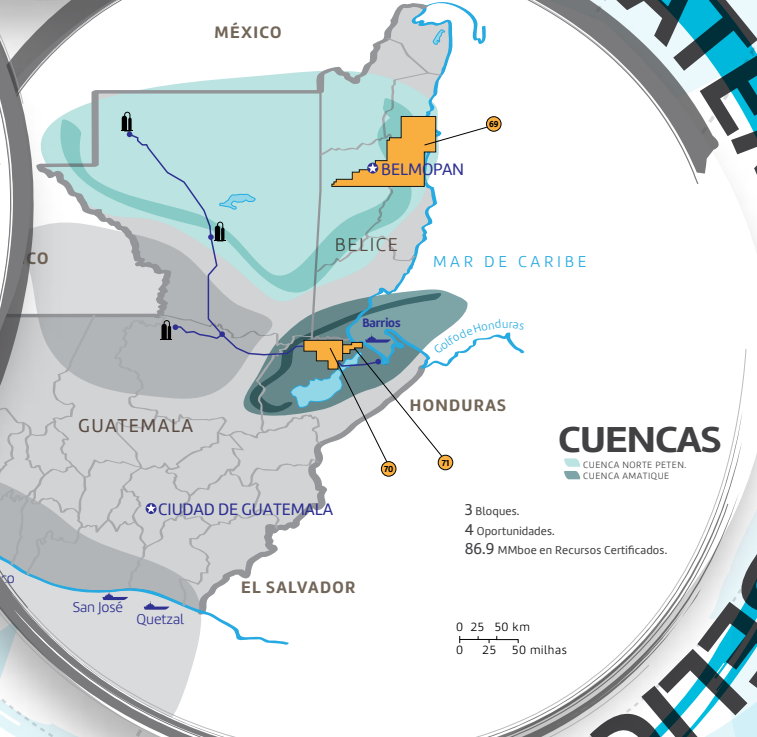
## CUENCAS

- CUENCA DE NUEVA GUINEA

1 bloque.  
60 portunidades.  
77,1 MMboe en Recursos Certificados.



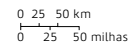
# GUATEMALA Y BELICE



## CUENCAS

- CUENCA NORTE PETEN.
- CUENCA AMATIQUE

3 Bloques.  
4 Oportunidades.  
86,9 MMboe en Recursos Certificados.



# EXPLORACIÓN

## CUENCA DEL LMV, SSJN, Y CR. (COLOMBIA)

- 1 CR-1
- 2 SSJN-3
- 3 SSJN-7
- 4 GUAMA

## CUENCA DEL CATATUMBO (COLOMBIA)

- 5 CATGUAS
- 6 SANTA CRUZ

## CUENCA DE LA CORDILLERA (COLOMBIA)

- 7 CORDILLERA-24
- 8 CORDILLERA-15
- 9 MUISCA
- 10 CORDILLERA-24

## CUENCA DE LOS LLANOS (COLOMBIA)

- 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

## CUENCA DEL UMV & MMV. (COLOMBIA)

- 36 ANTORCHA
- 37 VMM-35
- 38 VMM-11
- 39 VSM-12
- 40 VSM-13

## CUENCA DEL CAGUAN PUTUMAYO

- 41 PORTOFINO
- 42 TOPOYACO
- 43 CAGUAN-6
- 44 CAGUAN-5
- 45 MECAYA
- 46 TACACHO
- 47 TERECAJ
- 48 PUTUMAYO-9
- 49 LAS ÁGUILAS

## CUENCA DE SANTIAGO (PERÚ)

- 50 116

## CUENCA DE MARAÑÓN (PERÚ)

- 51 137
- 52 135

## CUENCA DE UYACALI (PERÚ)

- 53 161
- 54 138
- 55 131
- 56 114
- 57 126

## CUENCA FOZ DO AMAZONAS (BRASIL)

- 58 FZA-M-90

## Cuenca de Santos (Brasil)

- 59 PAMA-M-265
- 60 PAMA-M-337

## CUENCA DE SANTOS (BRASIL)

- 61 S-M-1037
- 62 S-M-1101
- 63 S-M-1102
- 64 S-M-1165
- 65 S-M-1166

## CUENCA DE SURINAM (GUYANA)

- 66 DEMERADA
- 67 GEORGETOWN
- 68 BERBICE

## CUENCA DE PETEN NORTH (BELIZE)

- 69 LA DEMOCRACIA

## CUENCA DE AMATIQUE (GUATEMALA)

- 70 N-10-96
- 71 O-10-96

## CUENCA DE NUEVA GUINEA (PAPUA NUEVA GUINEA)

- 72 PPL-237

## CUENCAS DEL VALLE DEL BAJO MAGDALENA, SINÚ SAN JACINTO Y CESAR-RANCHERIA (COLOMBIA)

- 73 LA CRECIENTE

## CUENCA DEL CATATUMBO (COLOMBIA)

- 74 CARBONERA E&P

## CUENCAS DEL VALLE DEL MAGDALENA MEDIO Y ALTO

- 75 RIO MAGDALENA

## CUENCA DE LOS LLANOS (COLOMBIA)

- 76 CRAVO VIEJO
- 77 CUBIRO
- 78 CACHICAMO
- 79 PAJARO PINTO
- 80 QUIFA
- 81 SABANERO

## TUMBES-TALARA (PERÚ)

- 82 Z-1

# PRODUCCIÓN

## CUENCA DEL CATATUMBO.(COLOMBIA)

- 83 CERRITO

## CUENCAS DEL MAGDALENA ALTO Y MEDIO.

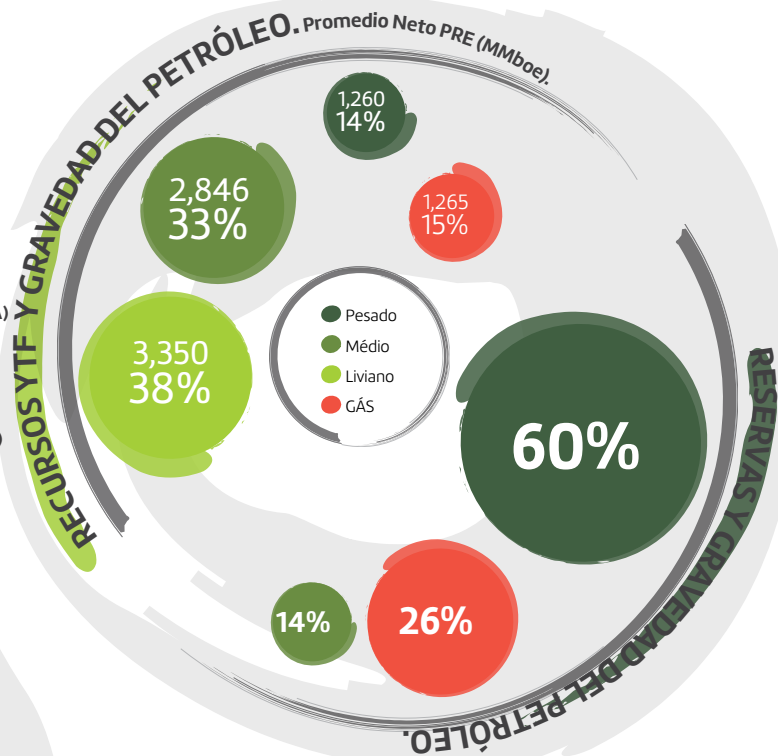
- 84 LAS QUINCHAS
- 85 DINDAL
- 86 RIO SECO
- 87 BUGANVILES
- 88 ABANICO
- 89 GUASIMO
- 90 CHIPALO
- 91 NEIVA

## CUENCA DE LOS LLANOS (COLOMBIA)

- 92 MORICHE
- 93 LA PUNTA
- 94 RUBIALES
- 95 PIRIRI

## Cuenca del Caguan-Putumayo (Colombia)

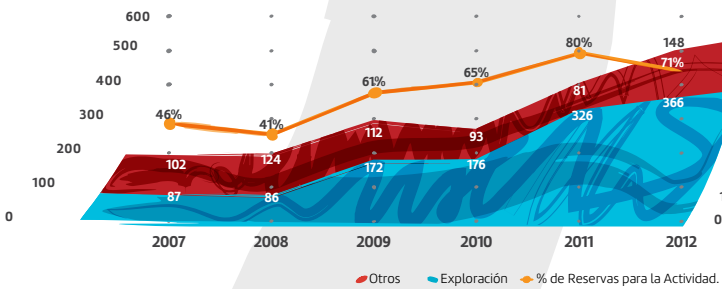
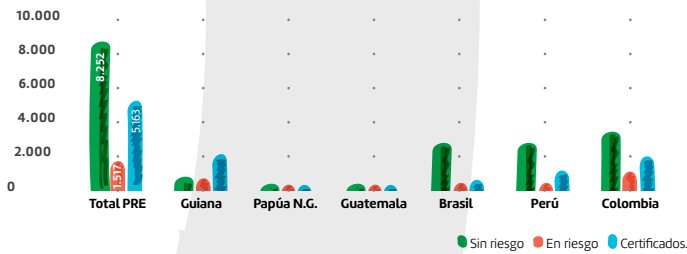
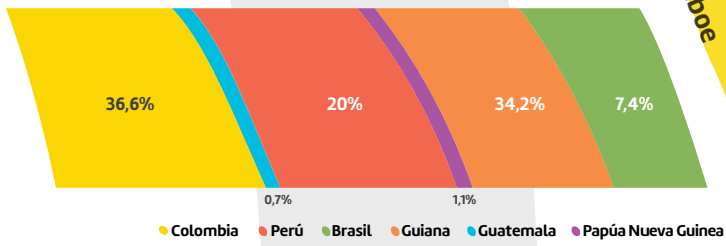
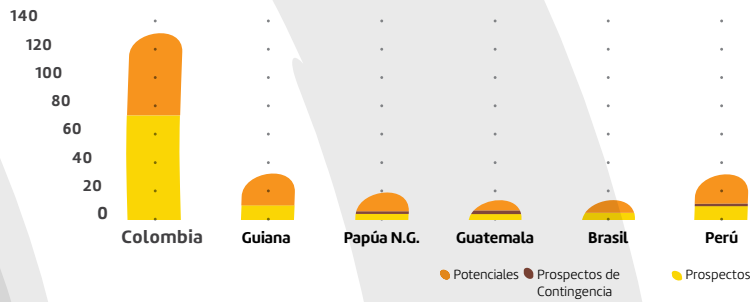
- 96 ORITO



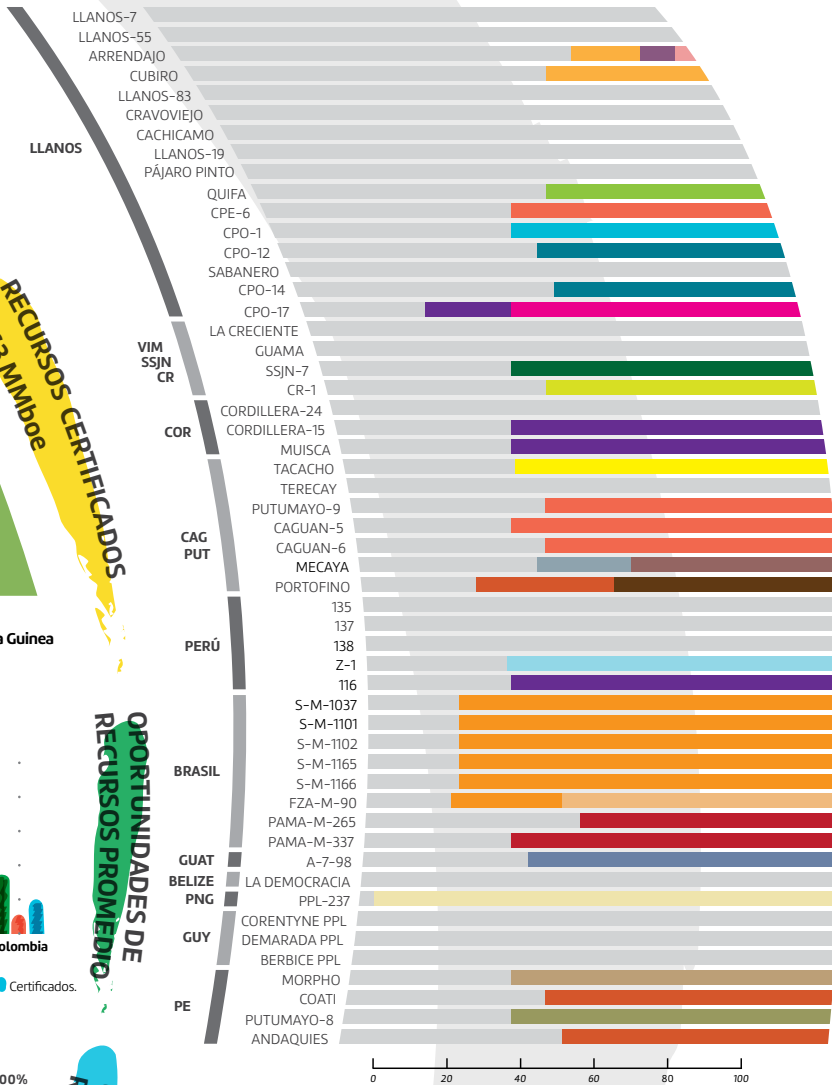
# EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN



# OPORTUNIDADES DE EXPLORACIÓN



# PARTICIPACIÓN EFECTIVA (WI) Y SOCIOS.



## ABREVIATURAS

- |                                   |              |             |                         |
|-----------------------------------|--------------|-------------|-------------------------|
| VIM. VALLE DEL BAJO MAGDALENA     | PRE          | HOCOL       | PETROLERA MONTE RICO    |
| SSJN. NORTE DE SINU - SAN JACINTO | LAEFM        | ONGC        | KARON                   |
| COR. CORDILLERA                   | WINCHESTER   | PETRODORADO | QGEP                    |
| CAG. CAGUÁN                       | BRICCON      | PETROBRAS   | ON ENERGY               |
| PUT. PUTUMAYO                     | ECOPETROL    | MCP         | PREMIER                 |
| COR. CORDILLERA                   | TALISMAN     | PETEX       | PETROLERA DEL ATLÁNTICO |
| GUAT. GUATEMALA                   | PETROAMERICA | CANACOL     | INTEROIL                |
| PNG. PAPÚA NUEVA GUINEA           | CEPSA        | GREENPOWER  | PAREX                   |
| GUY. GUYANA                       | M&P          | BPZ         | VETRA                   |
| PE. PROYECTOS ESPECIALES          |              |             |                         |

**P**acific, compañía canadiense y productora de gas natural y crudo, es dueña del 100% de Meta Petroleum Corp., la cual opera los campos de crudo pesado Rubiales, Piriri y Quifa en la cuenca de los Llanos, y del 100% de Pacific Stratus Energy Colombia Corp., porque opera el campo de gas natural de La Creciente ubicado en el noroccidente de Colombia, entre otros.

Pacific también ha adquirido el 100% de Petrominerales Ltd., que tiene activos de crudo liviano y pesado en Colombia y activos de crudo y gas en Perú, el 100% de PetroMagdalena Energy Corp., la cual tiene activos de crudo liviano en Colombia, y 100% de C&C Energía Ltd., que tiene activos de crudo liviano en la cuenca de los Llanos. Adicionalmente, la compañía tiene un portafolio diversificado de activos en el exterior de Colombia, los cuales incluyen activos de exploración y de producción en Perú, Guatemala, Brasil, Guyana y Papúa Nueva Guinea.

Las acciones de la compañía se transan en el Toronto Stock Exchange, la Bolsa de Valores de Colombia, y como Brazilian Depositary Receipts en la Bolsa de Valores Mercadorias e Futuros de Brasil bajo los símbolos PRE, PREC, y PREB, respectivamente.

# ¿QUIÉNES SOMOS?

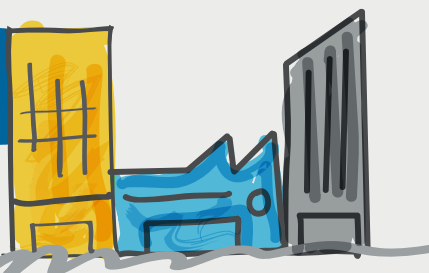


Durante 2013,  
CONTAMOS CON  
2.506 colaboradores.



4.000

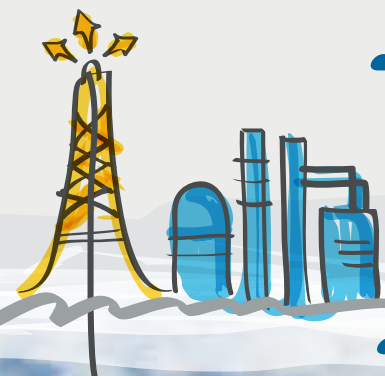
EMPRESAS  
contratistas



SUSTENTAN

la operación de nuestros

CAMPOS PETROLEROS,



PACIFIC

EN CIFRAS





# Pacific en CIFRAS

1 LA PRODUCCIÓN TOTAL de campo durante el año alcanzó la cifra de

**311.177 bpe/d,**  
UN AUMENTO DEL

**26%**

respecto a  
**2012**



2 La participación antes de regalías durante el año fue de

**157.976 bpe/d,**

un aumento del

**33%**

respecto a  
**2012**



3 La producción neta después de regalías del año fue de

**129.386 bpe/d,**

un aumento del

**32%**

respecto a  
**2012**



6 EBITDA de **US\$2,6 MILLARDOS**

lo cual representa un incremento

**DEL 27%**

CON EL AÑO  
**2012**

y un margen del **55%** sobre los ingresos registrados durante el ejercicio.



5 Utilidad neta de

**US\$378**

**MILLONES**



4 Obtuvimos

**US\$4,6 millardos**

POR VENTAS DE PETRÓLEO Y GAS

**19%**

MÁS QUE EN 2012.



8 LAS INVERSIONES TOTALES EN EXPLORACIÓN Y DESARROLLO (E&D)

ascendieron a **US\$2,1 millardos,**

en comparación con **US\$1,5 millardos**

EN  
**2012**



9 EN **2013** la Compañía pagó UN TOTAL DE **US\$196**

millones en dividendos

A SUS ACCIONISTAS.



7 EL FLUJO DE CAJA

(flujo de fondos de las operaciones) para el año fue

**US\$1,9 millardos,**

un aumento del **38%** en comparación

CON  
**2012**



15 Volumen de crudo y gas natural sumó

49.1 MMboe

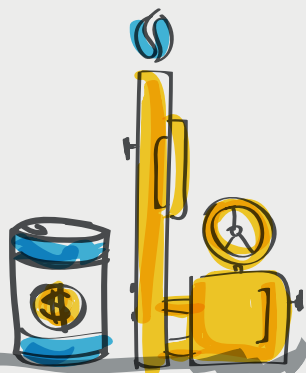
EN

2013

comparado con  
39.8 MMboe

EN

2012



12

INCREMENTO DEL

19.4%

de las reservas, mediante  
la adición de más de



100 MMbpe

A NUESTRAS  
RESERVAS 2P

Y QUE RESULTAN EN UN  
REPLAZO DE RESERVAS DE

311%

10

LA COMPAÑÍA INICIÓ

la recompra de sus  
acciones ordinarias en noviembre  
bajo una oferta de emisor de curso normal,

la cual ha continuado en 2014.

A la fecha, ha comprado

10,7 millones

de acciones ordinarias para cancelación.



14 SE PERFORARON  
EN TOTAL

34

POZOS  
exploratorios

EN

2013

de los cuales  
23 resultaron  
en descubrimientos,  
alcanzando

UNA TASA DE ÉXITO

EXPLORATORIO DEL 68%

13 NUEVOS  
DESCUBRIMIENTOS

en el CPE-6, Rio Ariari, Quifa,  
Cravo Viejo, Cachicamo,  
Casanare Este y Casimena bloques  
en Colombia y en el bloque 131 en Perú



11 Netback combinado

de US\$60.77/boe,

VS



US\$60.20/boe en 2012.

El aumento del netback, se debió  
a la reducción en costos de operación.

Este fue de

EN

2013

US\$5.73

comparado con

US\$11.08

EN

2012



¿QUÉ

hacemos?







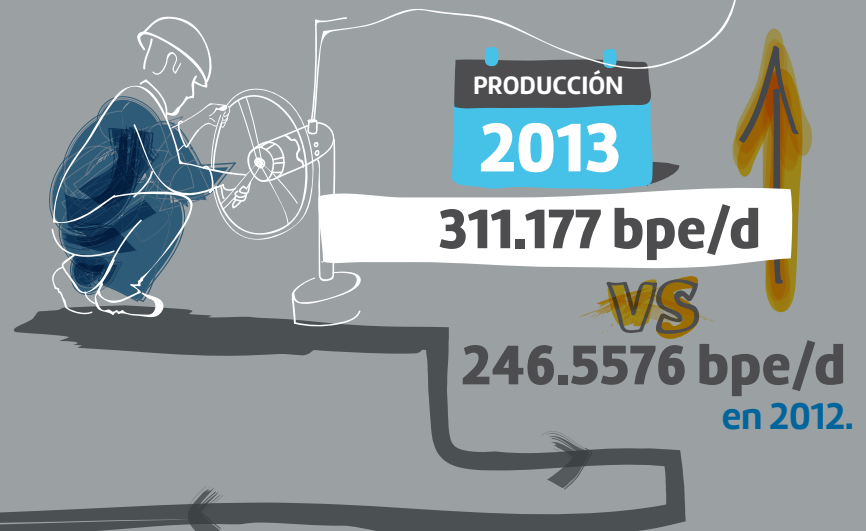
- Cluster 292 - Equipo 152RIG (Saxxon).
- Armado del taladro 3 días y perforación 9 días.

# ¿QUÉ hacemos?

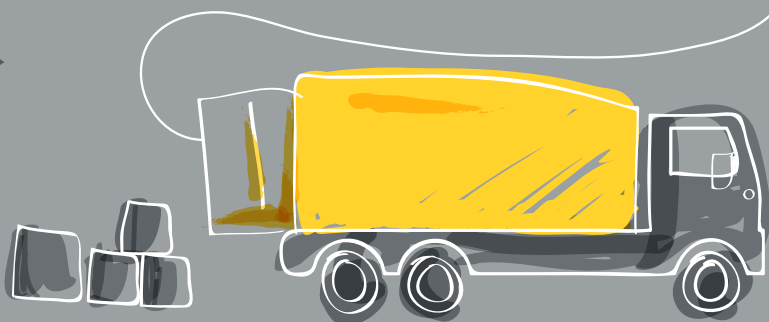
## Exploración



## Producción



## Transporte e infraestructura



Inversión de

**US\$125**

**MILLONES**

por parte de la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés), equivalente a un

**27%**

de la participación en Pacific Infrastructure,



la cual está enfocada en mejorar LA INFRAESTRUCTURA DE EXPORTACIÓN DE PETRÓLEO Y GAS DE COLOMBIA.

Esta inversión se utilizará para desarrollar los activos claves de la compañía los cuales incluyen Puerto Bahía y OleCar.

TENEMOS

**35%**

de interés en el Oleoducto de los Llanos.

A finales de 2013,  
ANUNCIAMOS LA VENTA DEL

**5%** de la participación  
en el oleoducto  
OCENSA por

**US\$385 millones**

MANTENIENDO LA CAPACIDAD  
DE TRANSPORTE A LARGO PLAZO,  
y esperamos perfeccionar esta  
transacción durante  
el primer trimestre de 2014.

**COMENZAMOS OPERACIONES  
en el Oleoducto Bicentenario  
(43% DE PARTICIPACIÓN)**

**INICIAMOS LA PUESTA EN MARCHA  
DE LA LÍNEA DE TRANSMISIÓN  
DE ENERGÍA ELÉCTRICA PEL,**

que conecta los yacimientos petrolíferos  
Rubiales y Quifa  
a la red eléctrica de Colombia.

Se espera que la línea de transmisión PEL  
**REDUZCA LOS COSTOS DE ENERGÍA  
PARA LA PRODUCCIÓN**

de petróleo  
en Rubiales y Quifa en  
**US\$100 millones**

por año y se reduzcan alrededor de  
**180.000  
TONELADAS**  
de CO<sub>2</sub> eq. al año.

Durante 2013, la compañía transportó 151.672 bbl/d a través de diferentes  
oleoductos y por carrotanque, como se indica a continuación:

Medios de Transporte	Año Finalizado Diciembre 31	Tres Meses Terminados en Diciembre 31
	volumen (bbl/d)	volumen (bbl/d)
ODL - OCENSA Sistema de Oleoductos	81.325	85.995
ODC Oleoducto	15.479	1.100
Sistema ODL y Bicentenario	3.109	12.333
Carrotanques	51.759	45.658
<b>TOTAL DE HIDROCARBUROS TRANSPORTADOS</b>	<b>151.672</b>	<b>145.086</b>

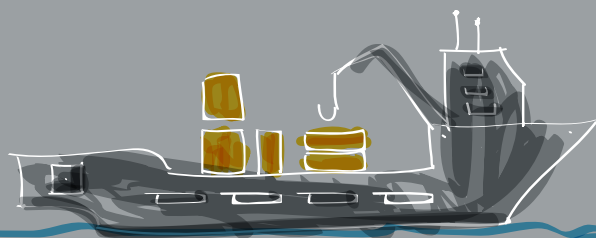
## Comercialización Ventas en mercados:

Destino de Exportación	Año Finalizado Diciembre 31		Tres Meses Terminados en Diciembre 31	
	volumen (MMbbl)	%	volumen (MMbbl)	%
ASIA	12,84	28	5,82	48
EEUU	16,85	38	2,57	21
Europa	7,56	17	1,16	9
LATAM / Caribe	7,58	17	2,65	22
<b>TOTAL EXPORTACIONES</b>	<b>44,83</b>	<b>100</b>	<b>12,20</b>	<b>100</b>



Durante el 2013, la compañía vendió un volumen total del 49,14 MMbe de petróleo y gas natural, de los cuales 44,83 MMbbl, (91%) corresponden a las exportaciones. el siguiente es un desglose de las ventas al exterior según destino y tipo de petróleo crudo:

Tipo de Crudo de Exportación	Año Finalizado Diciembre 31		Tres Meses Terminados en Diciembre 31	
	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
<b>TOTAL EXPORTACIONES</b>	<b>44,83</b>	<b>100</b>	<b>12,20</b>	<b>100</b>





**NUESTRO GOBIERNO**

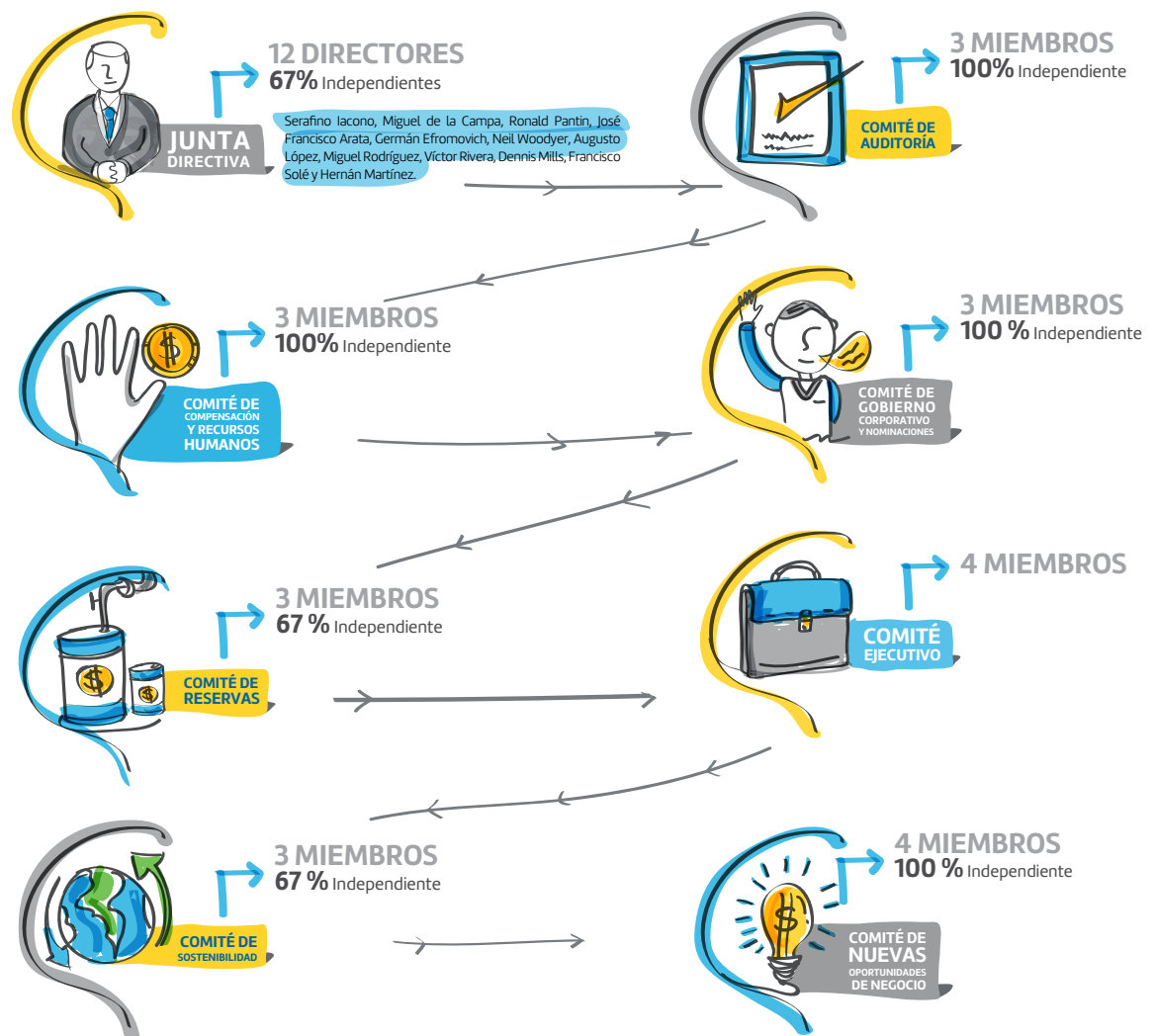
**CORPORATIVO**





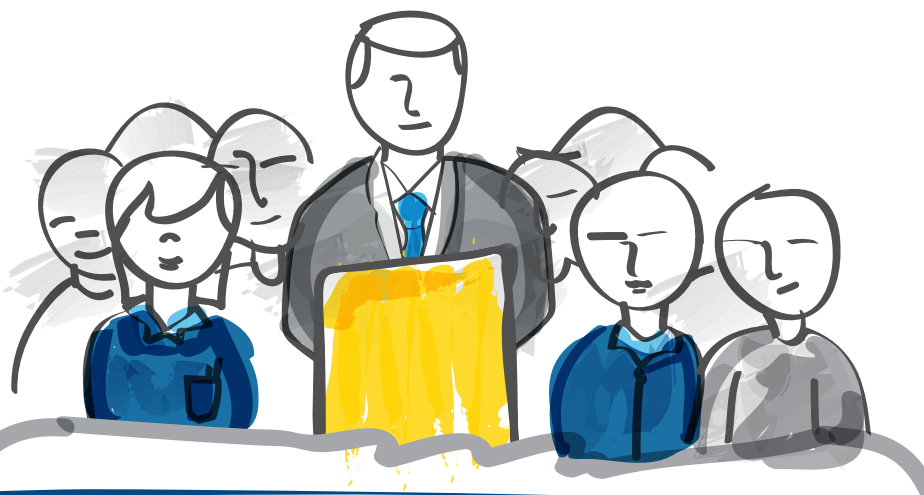
# Modelo Corporativo

Los estatutos de estos comités, así como una descripción de la experiencia de nuestros directivos y ejecutivos, están disponibles en nuestra página web: <http://www.pacificrubiales.com.co/corporate/corporate-governance.html>



Pacific y su Junta Directiva reconocen la importancia de contar con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo. Por ello, desde 2010 hasta 2013, la compañía, a través del Comité de Gobierno Corporativo y de Nominaciones, ha enfocado su trabajo en la revisión y actualización de las prácticas y políticas de Gobierno Corporativo.

Durante esta revisión, el Comité de Gobierno Corporativo y de Nominaciones recomendó una serie de mejoras a las políticas y procesos que han sido adoptadas a plenitud por la Compañía:



Nombramiento de un Director Principal Independiente de la Junta Directiva (implementado en 2010).

Inclusión de 3 directores independientes en la Junta Directiva (2010)

Formalización de reuniones a puerta cerrada para directores independientes (2010).

Adopción de requisitos mínimos de asistencia a las reuniones de Junta y los comités específicos (2010).

Implementación de una matriz de habilidades para la selección de directores (2011). Esta matriz es usada para evaluar la composición de nuestra Junta Directiva, y es una herramienta fundamental para identificar brechas en habilidades y diversidad en los procesos de nominación.

Adopción de requisitos mínimos de participación en acciones para los directores (2011).

Mejoras en el proceso de evaluación de los directores (2011). En este proceso, cada año, el Director Principal Independiente envía un cuestionario a todos los miembros de la Junta para evaluar el desempeño de la Junta, los Comités y los miembros a un nivel personal.

Implementación de un programa formal de capacitación para directores con el Instituto de Directores Corporativos, una comunidad de directores sin ánimo de lucro en Canadá. Este Instituto ofrece varios cursos y eventos para apoyar a los directores y su educación continua. Asimismo, nuestros miembros tienen acceso a nuestra Universidad Corporativa. (2011).

Revisión del Plan de Opciones sobre Acciones para eliminar las subvenciones de opciones a directores independientes e implementar el Plan de Unidades de Acciones diferidas, con el objetivo de alinear los intereses de los directores independientes y los accionistas.

Mejoras en la información pública a inversionistas, y en la puntuación y clasificación en los "Globe and Mail Board Games". (2013).



## Nuestros comités de sostenibilidad

### A nivel de Junta Directiva

Nuestro Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva sesionó dos veces en 2013, en conformidad con su estatuto de creación.<sup>11</sup> Durante estas reuniones ordinarias logramos:

- Validar los avances obtenidos por la Compañía en la implementación del Modelo de Sostenibilidad y Valor Compartido, y los 7 compromisos que lo componen.
- Formular planes de acción para 2014, con base en el análisis de oportunidades y brechas identificado por el DJSI.<sup>12</sup>
- Aprobar una serie de políticas cuya finalidad es hacer extensivos los compromisos de Sostenibilidad a toda la cadena de valor y sus respectivos grupos de interés.
- Analizar y validar la estrategia de generación de Valor Compartido para 2014, basada en los compromisos adquiridos con el profesor Michael Porter y los proyectos a desarrollar.

<sup>11</sup> Para conocer en detalle este estatuto, por favor remitirse al siguiente link:

<http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/2013/ingles/Sustainability%20Committe%20Charter.pdf>

<sup>12</sup> El DJSI creado en 1999, es la variante de la bolsa de Nueva York, que reconoce a las empresas más grandes que cotizan en bolsa con mejores estándares de sostenibilidad en el mundo y que cumplan con más de 50 requisitos para ser incluidos en el mismo. Este índice mide las prácticas empresariales en 3 dimensiones (económica, ambiental y social), e incluye indicadores específicos para el sector de petróleo y gas.

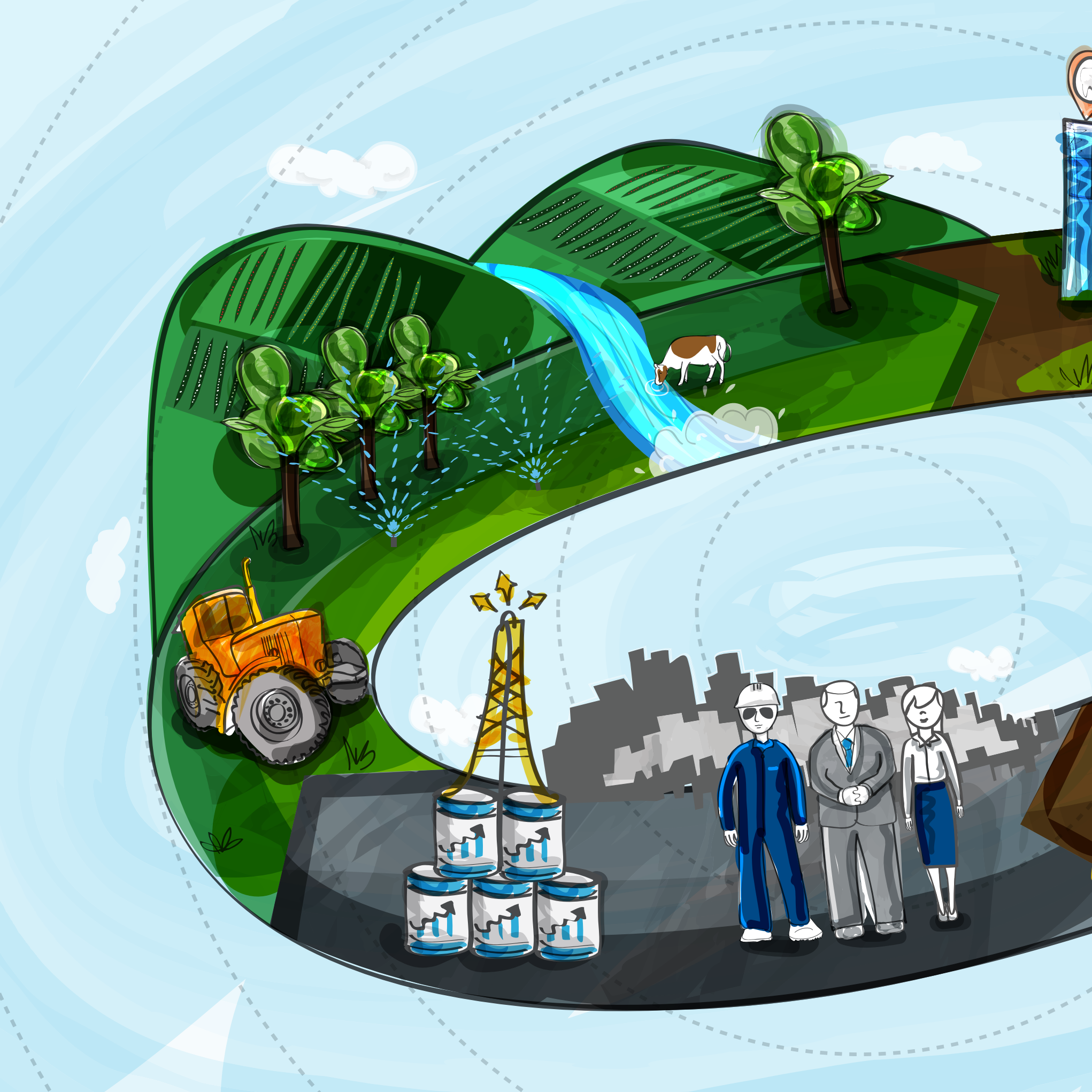


### A nivel gerencial

Nuestro Comité de Sostenibilidad a nivel gerencial se reunió trimestralmente, durante 2013. Estas reuniones se enfocaron, fundamentalmente, en la planeación y sensibilización alrededor de nuestra estrategia de generación de Valor Compartido, y la estructuración de herramientas para materializar el concepto no solo a nivel administrativo, sino en nuestros diversos campos de operación.

Los resultados más significativos de estas sesiones de trabajo de este comité fueron:

- 1 Consolidación de un propósito superior para generar Valor Compartido.
- 2 Desarrollo de 5 objetivos estratégicos tanto internos como externos, que tienen como finalidad lograr a corto, mediano y largo plazo el cumplimiento del propósito superior.
- 3 Definición de estrategias, actividades, responsables, indicadores de monitoreo, retornos de inversión tanto social como económica y fechas límites para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- 4 Estructuración del rol de los miembros del comité frente al cumplimiento de la estrategia de generación de Valor Compartido.
- 5 Desarrollo y validación del plan de trabajo 2014.





Nuestra

**ESTRATEGIA**



# Nuestra ESTRATEGIA

**N**osotros, como empresa proveedora de energía a la sociedad, estamos convencidos de la invaluable oportunidad que tenemos de usar, de forma responsable y sostenible, la riqueza de los recursos naturales de los países donde operamos, para generar crecimiento sostenible y mayor equidad social, regional e intergeneracional. Para ello, trabajamos para demostrar un desempeño con propósito, que supere las expectativas de nuestro entorno y, por supuesto vaya, más allá de los resultados económicos.

Desde nuestra visión corporativa, nos proponemos crear valor, de la mano con nuestros grupos de interés, para construir una visión gana-gana más real y menos convencional, que nos haga a todos cada vez más competitivos. Bajo ese compromiso, trabajamos incansablemente en la creación de oportunidades en el presente y para las generaciones futuras, produciendo resultados extraordinarios y enfocándonos en soluciones proactivas e innovadoras para las necesidades de nuestro entorno.

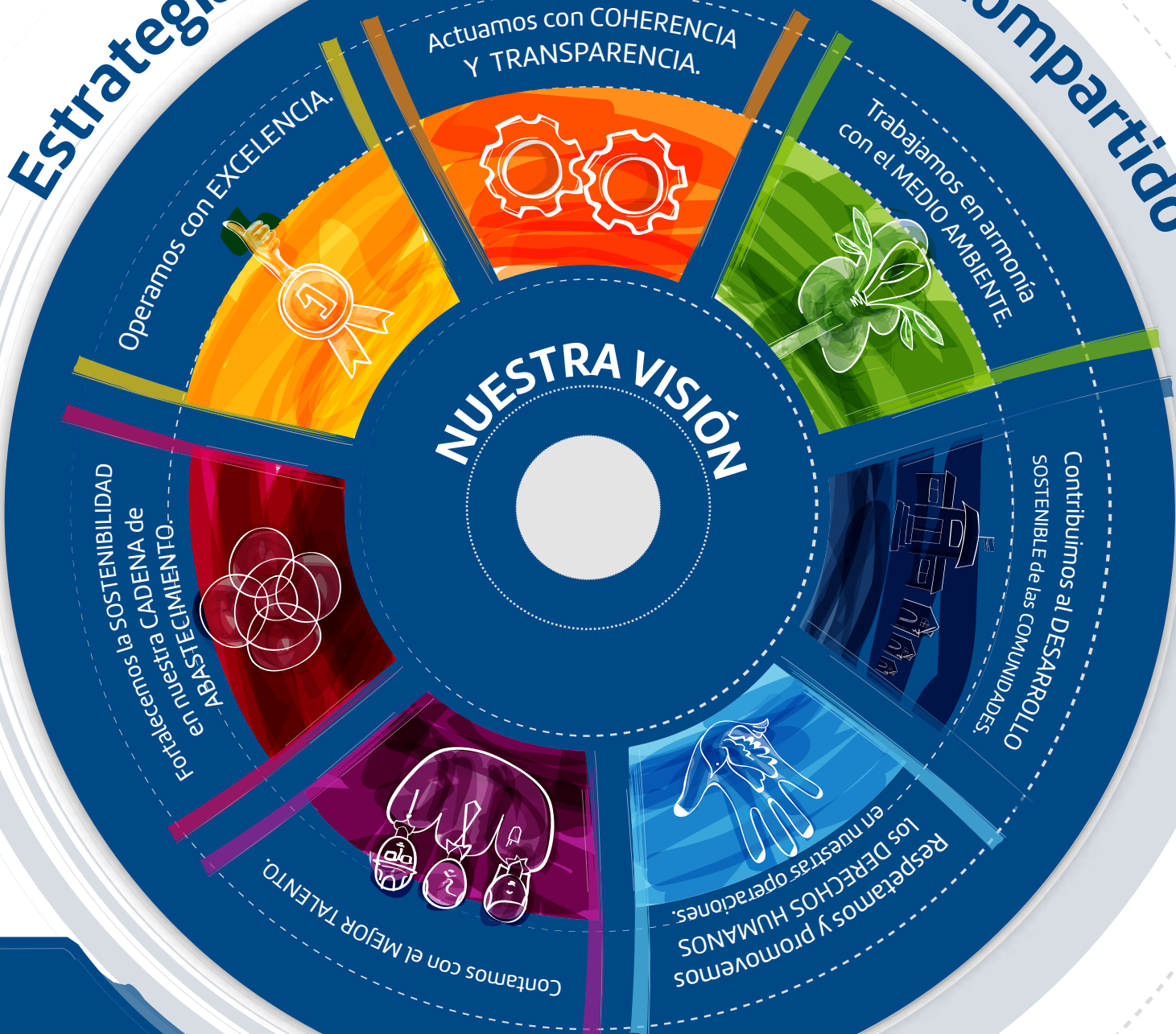
Como una firme muestra de este compromiso, en Pacific contamos con una Política de Sostenibilidad que tiene como propósito establecer los compromisos de sostenibilidad que ha asumido la Corporación con sus grupos de interés. Esto incluye la creación de valor compartido, y un desempeño competitivo y sostenible balanceado entre los tres frentes (económico, social, ambiental) que permite desarrollar nuestro negocio de manera transparente, operar con excelencia, trabajar en armonía con el medio ambiente, contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades, respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones, contar con el mejor talento y fortalecer la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento.

Para conocer en detalle, esta política favor remitirse al siguiente link:  
<http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html>

**NUESTRA VISIÓN**, Pacific será la **primera empresa petrolera independiente de Latinoamérica en términos de reservas, producción, generación de valor** y estará entre las más reconocidas por su contribución al **desarrollo sostenible** de su entorno.

La compañía se distinguirá por su capacidad para descubrir y desarrollar reservas de hidrocarburos en forma **sostenible, responsable y rentable**.

# Estrategia de Sostenibilidad y Valor Compartido



# ¿En qué nos ENFOCAMOS en el 2013?

## Nuestro ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRI G4.18 Aspectos  
materiales y cobertura

**N**uestro Modelo de Sostenibilidad, desarrollado desde 2009, contiene los asuntos más relevantes para nuestros grupos de interés y para el cumplimiento de nuestra estrategia corporativa. Este modelo incluye siete compromisos asumidos corporativamente, y 33 asuntos que le apuntan al cumplimiento de cada uno de estos compromisos.

Tanto los compromisos como los asuntos materiales, son actualizados año tras año, a través del relacionamiento con nuestros grupos de interés tanto internos como externos. Además, son el reflejo de nuestros compromisos con la implementación de los principios del Pacto Global, los Objetivos del Desarrollo del Milenio, los Principios Rectores sobre las empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, los Principios para el Empoderamiento de la Mujer de la Organización de Naciones Unidas para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Adicionalmente, estamos alineados a estándares nacionales e internacionales como la Norma ISO 26000 y las directrices del Global Reporting Initiative.

Este modelo construido y validado por nuestros directivos y vicepresidentes, con base en la estrategia del negocio, las actividades diarias y los objetivos estratégicos de cada área, se revisa dos veces al año con nuestro Comité de Sostenibilidad de Junta Directiva, se gestiona a través de las diferentes áreas, y se garantiza su desempeño a través de la Gerencia Corporativa de Sostenibilidad.

En este informe, presentamos el avance, desempeño y los retos que nos hemos propuesto para cada uno de los 33 asuntos identificados como materiales, después de un exhaustivo y riguroso análisis de cruce entre nuestras prioridades estratégicas y las de nuestro entorno. La totalidad de estos asuntos fueron gestionados por la compañía durante 2013.

A continuación, presentamos nuestra matriz de materialidad, que muestra en detalle la relevancia de estos 33 asuntos, tanto para Pacific como para nuestro entorno, y una tabla que explica el alcance, tanto dentro como fuera de la organización, de cada uno de estos.





# Matriz de MATERIALIDAD

GRI G4.19 Aspectos materiales y cobertura

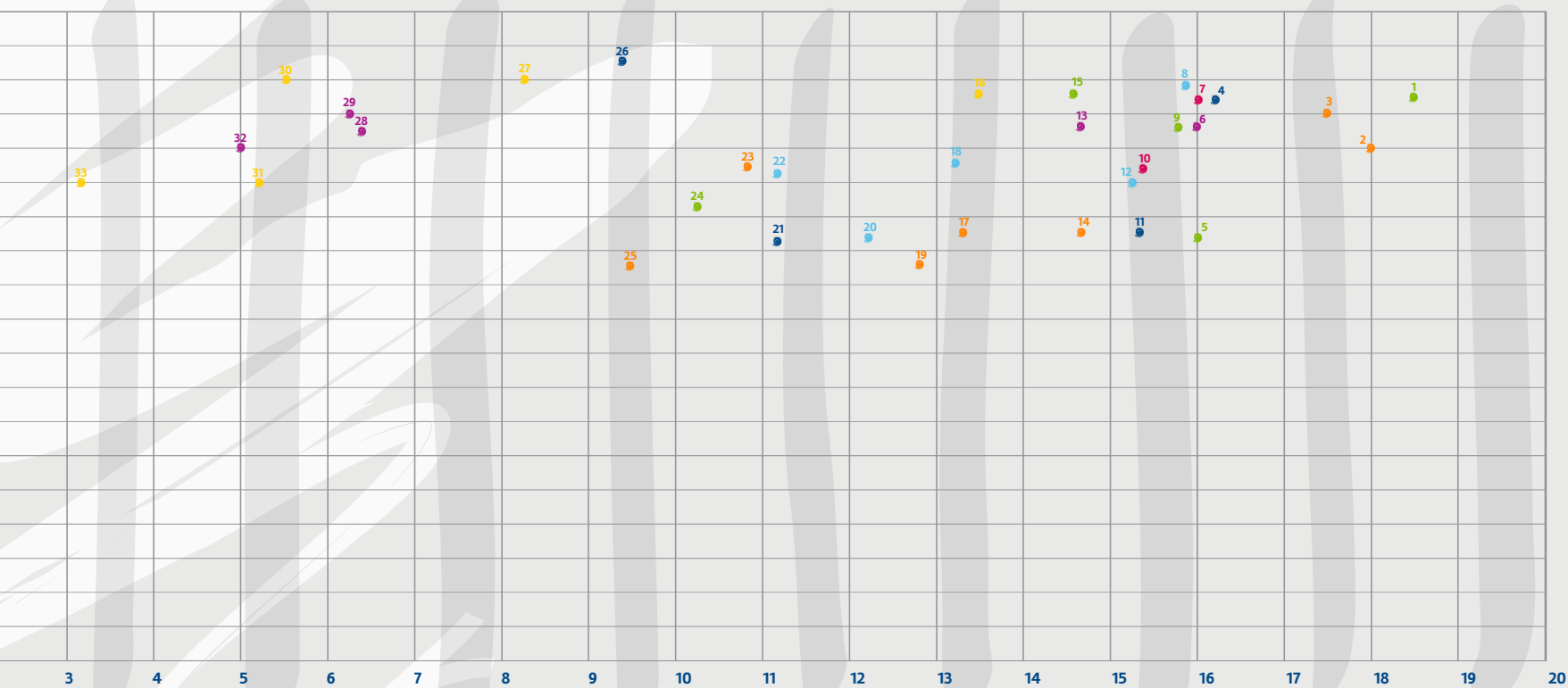
## Compromisos de Sostenibilidad

- Operamos con **EXCELENCIA**.
- Actuamos con **COHERENCIA** y **TRANSPARENCIA**.
- Trabajamos en **ARMONÍA** con el **MEDIO AMBIENTE**.
- Contribuimos al **DESARROLLO SOSTENIBLE** de las comunidades.
- Respetamos y promovemos los **DERECHOS HUMANOS** en nuestra operación.
- Contamos con el **MEJOR TALENTO**.
- **FORTALECEMOS LA SOSTENIBILIDAD** nuestra cadena de abastecimiento.

- 1 Gestión Integral del agua.
- 2 Anticorrupción.
- 3 Ética y cumplimiento en los negocios.
- 4 Competitividad.
- 5 Energía y Emisiones.
- 6 Selección y Retención de Talento.
- 7 Gestión y Desarrollo de Proveedores.
- 8 Equidad de Género.
- 9 Biodiversidad.
- 10 Compra de Bienes y Servicios locales.
- 11 Educación.
- 12 Derecho de Asociación.
- 13 Sistema de compensación total.
- 14 Transparencia en el mercado.
- 15 Prevención y Remediación de Incidentes.
- 16 Salud Ocupacional y Seguridad Industrial.
- 17 Transparencia en Regalías.
- 18 Seguridad y Derechos Humanos.
- 19 Gestión de Riesgos.
- 20 Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades.
- 21 Fortalecimiento Institucional.
- 22 Erradicación del trabajo Infantil y Forzado.
- 23 Gobierno Corporativo.
- 24 Gestión de Residuos.
- 25 Auditorías Internas y control.
- 26 Inversiones Solidarias.
- 27 Éxito en nuestra Operación.
- 28 Aprendizaje Organizacional
- 29 Desarrollo Integral de Nuestra Gente.
- 30 Rentabilidad.
- 31 Calidad en el producto y Eficiencia.
- 32 Cultura Pacífic.
- 33 Infraestructura.

Relevancia para Pacífic Rubiales





20		
19		
18		
17		
16		
15		
14		
13		
12		
11		
10		
9		
8		
7		
6		
5		
4		
3		
2		
1		






**Expectativas de NUESTRO ENTORNO**



# cobertura de los Asuntos Materiales

Compromisos	Asuntos	Grupos de Interés	
		Internos	Externos
 <p><b>Operamos con excelencia</b></p>	Éxito en nuestra operación	Colaboradores Unidades de negocio	Socios de campo , proveedores y contratistas, accionistas, inversionistas
	Rentabilidad		Accionistas, inversionistas
	Transparencia con el mercado		Socios de campo, industria, accionistas, inversionistas, medios de comunicación.
	Salud Ocupacional y Seguridad Industrial	Colaboradores Familia Unidades de negocio	Sindicato, proveedores y contratistas
	Calidad en el producto y eficiencia	Unidades de negocio	Socios de campo, clientes, gobierno
	Infraestructura		
 <p><b>Actuamos con coherencia y transparencia</b></p>	Gobierno Corporativo	Colaboradores Unidades de negocio	Industria , accionistas , inversionistas, medios de comunicación.
	Ética y cumplimiento en los negocios	Colaboradores Unidades de negocio	Accionistas, socios de campo, gobierno, inversionistas, medios de comunicación, industria, proveedores y contratistas
	Anticorrupción		Accionistas, inversionistas
	Auditorías internas y control		Accionistas, gobierno, inversionistas, proveedores y contratistas
	Gestión de riesgos		Accionistas , inversionistas, comunidad, gobierno.
Transparencia en Regalías			
 <p><b>Trabajamos en armonía con el medio AMBIENTE</b></p>	Biodiversidad		Comunidad y gobierno
	Gestión integral del agua		
	Gestión de residuos		
	Energía y emisiones		
	Prevención y remediación de incidentes.		
 <p><b>Contribuimos en el desarrollo sostenible de las comunidades</b></p>	Fortalecimiento institucional		Grupos étnicos, comunidad, gobierno
	Educación		
	Competitividad		
	Inversiones solidarias		



Compromisos	Asuntos	Grupos de Interés	
		Internos	Externos
 <p><b>Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones</b></p>	Derecho de asociación	Colaboradores	Sindicato, proveedores y contratistas
	Erradicación del trabajo infantil y forzado	Colaboradores	Proveedores y contratistas
	Seguridad y Derechos Humanos Humanos	Colaboradores	Sindicato, proveedores y contratistas, gobierno, comunidad
	Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades		Comunidad, grupos étnicos
	Equidad de género	Colaboradores, Familias	Comunidad, gobierno, grupos étnicos, proveedores y contratistas
 <p><b>Contamos con el mejor talento</b></p>	Selección y retención de talento	Colaboradores, Familias, Unidades de negocio	Sindicato
	Sistemas de Compensación total		
	Aprendizaje organizacional		
	Desarrollo integral de nuestra gente		
	Cultura Pacific		
 <p><b>Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento</b></p>	Gestión y desarrollo de proveedores y contratistas		Proveedores y contratistas
	Compra de bienes y servicios locales		Comunidad proveedores y contratistas



# relaciones con NUESTRO ENTORNO



Resguardo indígena Sikuaní y Piapoco Unuma Vichada.

GRI G4.25 Participación de los grupos de interés

**E**n Pacific, creemos firmemente que un negocio exitoso es compatible con el éxito de nuestro entorno. Sabemos que un involucramiento adecuado con nuestros grupos de interés garantiza el apoyo de los mismos a nuestras operaciones y actividades, fortalece nuestra posición competitiva y asegura el éxito de nuestra compañía en el largo plazo.

GRI G4.26 Participación de los grupos de interés

Por medio del involucramiento continuo<sup>13</sup> con nuestros grupos de interés buscamos entender lo que es importante para ellos y compartir lo que es fundamental para la compañía, demostrando así, que nuestros objetivos están en línea con los intereses del entorno. Al conocer sus expectativas y necesidades, podemos integrarlas en nuestro proceso de toma de decisiones, y buscar soluciones proactivas e innovadoras que generen beneficios sociales, económicos y ambientales.

Como una muestra de un compromiso firme con nuestro entorno, el Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva aprobó nuestra Política de Involucramiento con nuestros grupos de interés.

Su propósito es unificar lenguaje y entendimiento sobre el involucramiento con grupos de interés, así como establecer principios y reglas que debe seguir la corporación en el desarrollo del mismo, y que deben cumplir todos nuestros directivos y colaboradores. Además de ser fieles a nuestros valores y políticas corporativas, buscamos con esta política que todas nuestras relaciones con grupos de interés se rijan por los siguientes principios simples y prácticos, que son una mezcla de sentido común, buenas prácticas empresariales y consideraciones éticas.

GRI G4.26 Participación de los grupos de interés

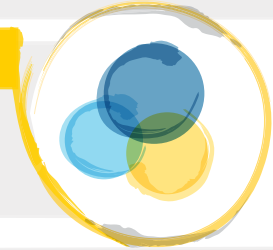
<sup>13</sup> La periodicidad (mensual, trimestral, semestral o anual) de nuestro involucramiento depende de las características del grupo de interés, nuestra relación con los mismos, y los asuntos tratados. No obstante, Pacific está en constante relacionamiento con sus grupos de interés internos y externos.





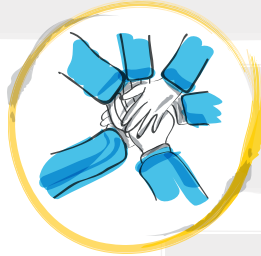
## Respeto

Todas nuestras relaciones deben promover el respeto mutuo y el entendimiento.



## Transparencia

Manejamos información clara, precisa, oportuna y accesible con todos nuestros grupos de interés, así como procesos transparentes y estandarizados en todas nuestras relaciones. Somos honestos, incluso cuando las noticias o situaciones son desfavorables a la compañía.



## Colaboración

Trabajamos con nuestros grupos de interés para buscar resultados mutuamente beneficiosos.

## Diálogo y Concertación

Buscamos evitar la confrontación y el conflicto. Resolvemos nuestros asuntos y diferencias dialogando y proponiendo soluciones negociadas y consensuadas.

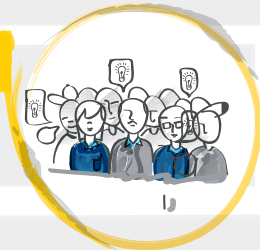


## Inclusión

Reconocemos, entendemos e involucramos a nuestros grupos de interés de manera temprana y a lo largo de los procesos.

## Materialidad

Nos involucramos con nuestros grupos de interés en temas que sean materiales (relevantes) para ellos y para nuestra compañía.



## Cumplimiento

Somos impecables en el cumplimiento de la ley nacional e internacional, de los estándares voluntarios a los cuales estamos adheridos, y de los acuerdos y compromisos que asumimos con nuestros grupos de interés.

## Proactividad

No esperamos hasta que ocurra un problema para involucrarnos con nuestros grupos de interés. Vamos un paso adelante en las situaciones que se puedan presentar y planeamos nuestra mejor forma de responder.



## Corresponsabilidad

Propendemos por el trabajo conjunto e invitamos a otros actores relevantes a comprometerse con nuestras causas y crear sinergias. Buscamos unir fuerzas, crear simbiosis positivas, construir capacidades y empoderar. Compartimos responsabilidades, éxitos y fracasos.

Como resultado de la aprobación de esta política, durante 2013, trabajamos en la construcción de los protocolos de relacionamiento con comunidades y grupos étnicos, que se despliegan de esta política macro y buscan recoger las directrices, herramientas y buenas prácticas que guían nuestras relaciones con estos dos grupos de interés prioritarios para la compañía.

Estos protocolos son una guía práctica para todos nuestros colaboradores y directivos, y demás individuos que actúen en nombre de la compañía y que tengan algún tipo de relación con la comunidad y/o grupos étnicos en cualquiera de las fases del ciclo petrolero (exploración, producción y cierre). Para 2014, tenemos el reto de implementarlos y replicar esta misma práctica para los demás grupos de interés.



Centro de tratamiento de cortes de perforación.

“El lodo residual se mezcla con material parental para estabilizar variables de humedad y Ph, para luego reconformarlos en áreas intervenidas, obteniendo, por resultado final, un sustrato que retiene humedad y nutrientes, facilitando la oxigenación de las raíces, permitiendo que los pastos establecidos, mejoren sus condiciones de vigor y resistencia a condiciones extremas”.

José Martínez – Contratista de CediQuim

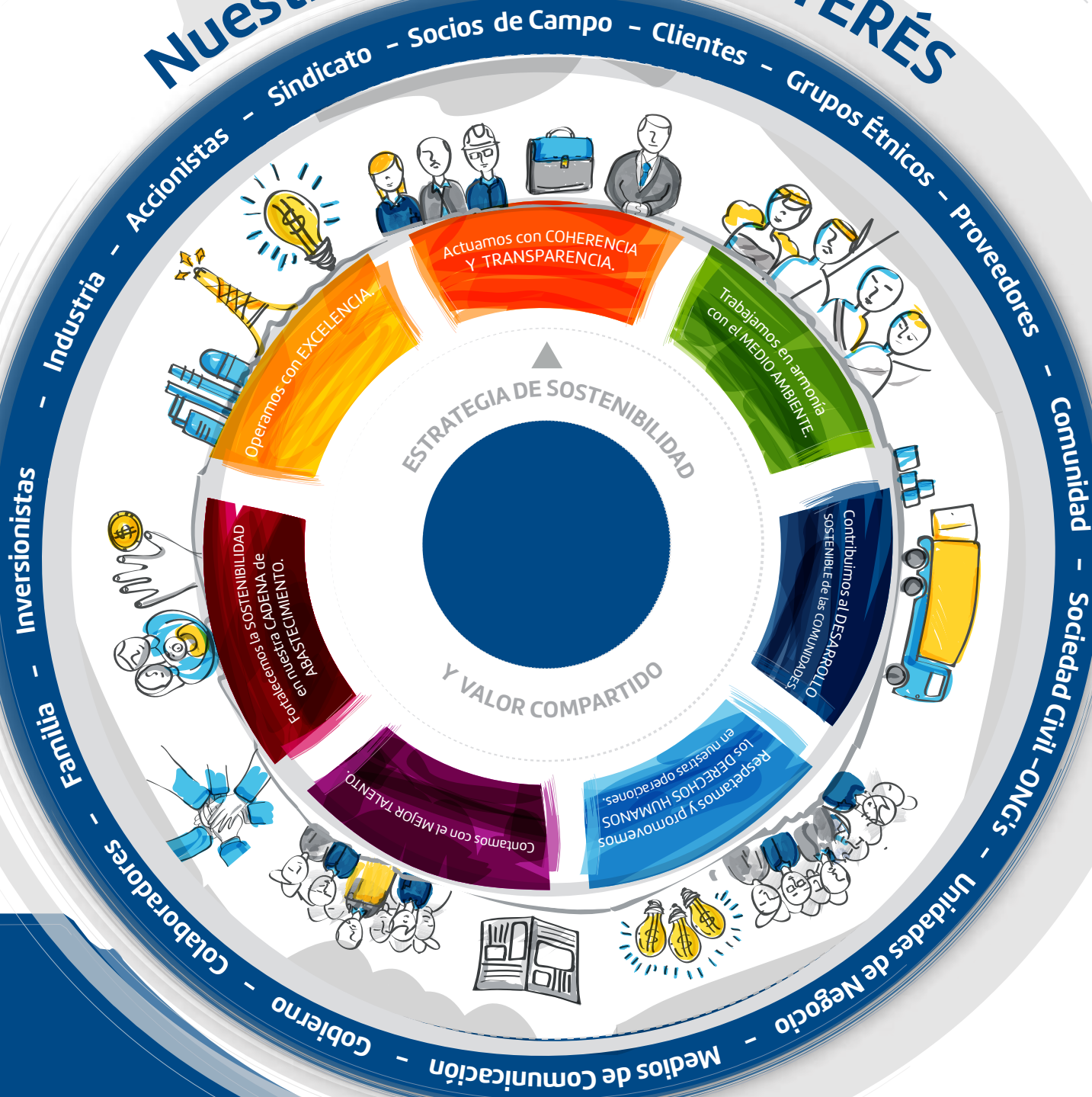


**NUESTRA VISIÓN**, Pacific será la **primera empresa petrolera independiente de Latinoamérica en términos de reservas, producción, generación de valor** y estará entre las más reconocidas por su contribución al **desarrollo sostenible** de su entorno.

La compañía se distinguirá por su capacidad para descubrir y desarrollar reservas de hidrocarburos en forma **sostenible, responsable y rentable**.



# Nuestros GRUPOS DE INTERÉS





nuestros

# RECONOCIMIENTOS Y DESTACADOS 2013











Nuestros

# Reconocimientos y DESTACADOS

## Miembros del DJSI Norte América

- Participamos por primera vez e **ingresamos al índice de sostenibilidad del Dow Jones (Dow Jones Sustainability Index-North America Index)**. Fuimos seleccionados entre las 140 empresas líderes en sostenibilidad de este índice y hacemos parte del Top 15% de empresas sostenibles en la industria de petróleo y gas.

MEMBER OF

**Dow Jones  
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM ●



## Operamos con excelencia

- De un total de **34 pozos exploratorios perforados**, **23 de ellos fueron exitosos**, manteniendo el **éxito exploratorio** para la corporación en valores altos con un **68%**.
- **Obtuvimos el puntaje más alto (99 puntos)** en salud ocupacional y seguridad industrial de todas las compañías en el mundo evaluados en el **DJSI**.

## Somos una de las compañías con el crecimiento más acelerado del mundo

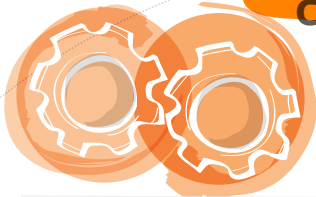


**PLATTS**

McGRAW HILL FINANCIAL

- En promedio, nuestro crecimiento ha estado en el orden de **82%**. Según Platts, ocupamos la posición **#152** entre las empresas del sector energético más impactantes del mundo, y si nos concentramos en las empresas de Exploración y Producción del hemisferio occidental estamos en el puesto **#10**.

## Actuamos con coherencia y transparencia



- El Premio Canadiense **DealMakers** celebra los negociadores detrás de las fusiones, adquisiciones y ofertas públicas que conforman el entorno empresarial de Canadá. Ofertas ganadoras, que combinan el valor, la complejidad, la novedad, la promoción del crecimiento y el aumento de valor para los accionistas. Pacific Rubiales fue el ganador del "Premio a las fusiones y/o adquisiciones exteriores (Global)" por su adquisición de Petrominerales Ltd.

- Por tercer año consecutivo, ingresamos a los índices globales de líderes ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo **STOXX**, en los que se encuentran las 1800 empresas líderes en el ámbito mundial en sostenibilidad.

Member 2013/2014

**STOXX**

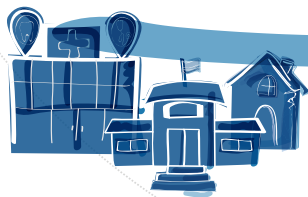
ESG LEADERS INDICES

- A partir de nuestro compromiso por la **protección de la atmósfera y un aire más limpio**, estructuramos el sistema de gestión energética para la disminución del consumo de energía y reducción de emisiones, **obteniendo la certificación ISO 50001** en nuestro proceso de inyección de agua.
- Iniciamos nuestro proyecto piloto de tratamiento de agua, **que tiene como objetivo transformar el agua generada en el proceso de extracción de hidrocarburos**, en un recurso hídrico que cumple con condiciones de calidad para su reuso en el riego de cultivos con fines de producción de biocombustibles o biomasa para la generación de energía.

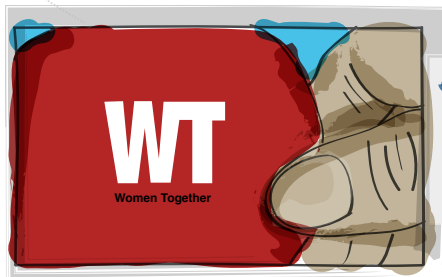


## Trabajamos en armonía con el medio AMBIENTE

## Contribuimos al desarrollo sostenible de comunidades



- Durante 2013 invertimos \$67,762,502 en proyectos que le apuntan a nuestro Marco de Inversión Social.
- Adelantamos un programa de cooperación técnica con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) **Regional Meta** para integrar acciones de formación profesional, desarrollo empresarial, capacitación laboral y certificación de competencias laborales en nuestras zonas de operación en el Departamento del Meta. Gracias a esta alianza **950 beneficiarios** lograron vincularse en las diferentes actividades económicas de la región.



- La organización sin ánimo de lucro **Women Together**, asociada a Naciones Unidas, exaltó nuestra gestión social, ambiental, de derechos humanos y ética. Este premio fue entregado en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y es un reconocimiento muy importante a nuestro modelo y gestión de sostenibilidad.

- Estamos desarrollando un **“Sistema de Debida Diligencia”** que busca alinear nuestras **políticas y prácticas** en derechos humanos y los Principios Guía de Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos, e identificar y actuar sistemáticamente para prevenir impactos negativos reales o potenciales en los derechos humanos de nuestros grupos de interés.
- Somos una de las **primeras compañías en Colombia en firmar la iniciativa de Business for Peace** que promueve el Pacto Global. Esta iniciativa busca apoyar a las empresas en la implementación de prácticas responsables de negocio en zonas de conflicto o alto riesgo.



**Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones**



**Contamos con el mejor talento**

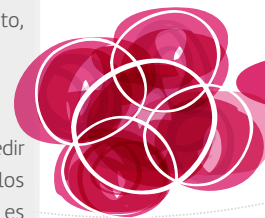


- Estamos desarrollando un **“Sistema de Debida Diligencia”** que busca alinear nuestras **políticas y prácticas** en derechos humanos y los Principios Guía de Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos e identificar y actuar sistemáticamente para prevenir impactos negativos reales o potenciales en los derechos humanos de nuestros grupos de interés.
- Somos una de las **primeras compañías en Colombia en firmar la iniciativa de Business for Peace** que promueve el Pacto Global. Esta iniciativa busca apoyar a las empresas en la implementación de prácticas responsables de negocio en zonas de conflicto o alto riesgo.

- En 2013, nuestra Universidad Corporativa fue galardonada con el **Premio de Excelencia e Innovación en Aprendizaje, en las categorías de “Branding” y “Tecnologías de aprendizaje”**, en el cual concursaron empresas de talla mundial como Microsoft, HP, NASA, Boeing, etc. Este premio es otorgado por la organización Corporate University Exchange (Corpu) que conglomerada universidades corporativas y centros de formación de importantes empresas a nivel mundial.

- **Consolidamos el Plan de Abastecimiento de Compras y Contrataciones- PACC**, que permite la actuación anticipada de la gestión de compras y contratos conforme a los planes de trabajo de las operaciones y el desarrollo de proyectos de la compañía. Asimismo, mejora y estandariza las estrategias de abastecimiento, buscando las mejores condiciones técnicas, económicas y logísticas para la compañía.
- **Implementamos el Módulo de Evaluación de proveedores en el ERP-SAP**, como herramienta para medir y realizar un seguimiento al desempeño de los proveedores activos de forma obligatoria en cada uno de los procesos de compras y contratación de la compañía, lo cual permite el conocimiento oportuno de cómo es el servicio de los proveedores antes y después de una adjudicación o contratación.

En esta actividad participan activamente nuestros administradores de contratos, coordinadores de compra y asistentes de almacén.



**Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento**











nuestros

COMPRO  
DE SOST







**MISOS**

**ENIBILIDAD**

# Operamos con excelencia



¿por qué es importante?

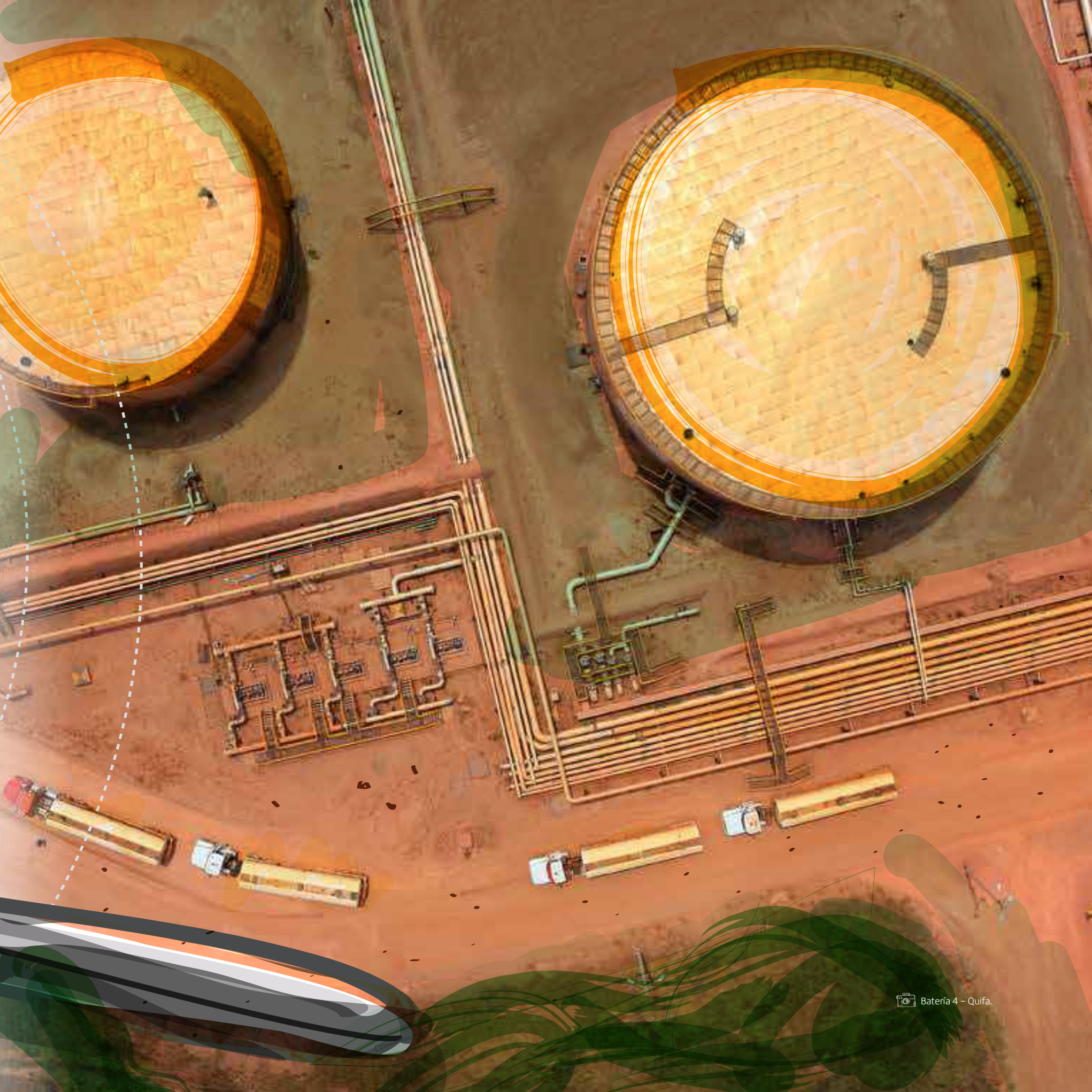
Para garantizar la sostenibilidad, debemos tener una compañía rentable y competitiva que, a partir de su buen desempeño, adquiera las capacidades para aportar a la construcción de un entorno sano.

Nuestra estrategia es incrementar constantemente nuestro portafolio de exploración, producción y nuestra participación en el mercado, siendo costo-eficientes, rentables, trabajando bajo los más altos estándares de salud y seguridad, y prestando el mejor servicio nuestros clientes.

¿En qué nos enfocamos?

- Pág. 76 **Éxito en nuestra operación.**
- Pág. 82 **Rentabilidad.**
- Pág. 85 **Transparencia con el mercado.**
- Pág. 85 **Salud ocupacional y seguridad industrial.**
- Pág. 100 **Calidad en el producto y eficiencia.**
- Pág. 101 **Infraestructura.**







# ¿QUÉ HICIMOS

EN  
2013

## Éxito en nuestra **OPERACION**



**E**n Pacific, nos hemos enfocado en el crecimiento de la producción y en la generación de efectivo, ya que consideramos que estos son dos indicadores clave en la creación de valor económico, a través del tiempo para una compañía de Exploración y Producción.

Durante este año, entregamos, una vez más resultados sólidos, operativos y financieros; los volúmenes de producción y ventas, y todos los indicadores de flujo de efectivo, incluyendo el EBITDA y el flujo de fondos de las operaciones, alcanzaron niveles récord.

Gracias a nuestro exitoso programa de exploración y estrategia de adquisiciones logramos aumentar nuestras reservas netas en 19.4% y al mismo tiempo diversificamos aún más nuestra base de reservas más allá del campo Rubiales (Meta, Colombia), el cual, actualmente representa menos del 11% del total de las reservas 2P netas. Como parte de nuestro objetivo a corto plazo, enfocado en remplazar la producción del campo Rubiales, hemos iniciado las fases de desarrollo

en los descubrimientos de crudo pesado en nuestros bloques CPE-6 y Rio Ariari (Meta, Colombia), los cuales, se espera contribuyan significativamente al crecimiento de la producción durante los siguientes tres años.

Desde que recibimos la licencia global para exploración y explotación de CPE-6, en noviembre de 2013, perforamos siete pozos, con resultados exitosos en las pruebas realizadas en dos pozos y pruebas adicionales en curso o previstas para otros pozos. Actualmente, la compañía cuenta con dos taladros de perforación operando en el bloque y planea perforar un total de 25 pozos de exploración y desarrollo durante 2014.

Con la adquisición del bloque Rio Ariari, hemos perforado dos pozos horizontales que probaron la presencia de petróleo y estamos optimizando los equipos para pruebas extensas. Actualmente, la compañía cuenta con dos taladros de perforación operando en el bloque y planea perforar entre 17 a 20 pozos de exploración y producción (incluyendo horizontales) durante 2014. Un taladro adicional se está movilizandohacia el bloque.

## Información

# OPERACIONAL

## Destacada



Durante el año, realizamos varios descubrimientos exploratorios significativos, incluyendo los descubrimientos Kangaroo y Bilby en los bloques costa afuera de Karoon en la Cuenca Santos en Brasil, y el descubrimiento Los Ángeles en el bloque 131 en Perú. La compañía está planeando la perforación de pozos de evaluación en estos descubrimientos durante los siguientes 12 meses, y tiene planeado un extenso y emocionante programa de perforación exploratoria para 2014.

En Pacific, aumentamos nuestro dividendo trimestral en 50% y a finales del año iniciamos la recompra de nuestras acciones ordinarias bajo una oferta de emisor de curso normal. A la fecha, hemos comprado aproximadamente 10,7 millones de acciones ordinarias para cancelación. Esta es una clara demostración de nuestro compromiso de mantener un balance entre el crecimiento y los rendimientos, al igual que de nuestra confianza en la sostenibilidad de los ingresos futuros y del flujo de caja, soportados en nuestra expectativa del crecimiento continuo de la producción, y nuestra convicción de que las acciones de la compañía se encuentran bastante subvaloradas.

- La producción promedio neta del cuarto trimestre de 2013 alcanzó un récord de **134.313 bpe/d**, un aumento del **24%** respecto al mismo periodo de 2012.
- El volumen de ventas durante el año fue **134.621 bpe/d**, un aumento del **24%** respecto a 2012, a pesar de haber entregado **0,5 MMbbl** por única vez para el llenado del oleoducto Bicentenario.
- La compañía fue capaz de aumentar su netback operativo en comparación con el año anterior, como resultado de la implementación exitosa de iniciativas de reducción de costos, a pesar de la reducción del **3%** en los precios de realización combinados en 2013. El netback operativo, sobre la producción combinada de petróleo y gas natural de 2013 fue **US\$60.77/bpe**, en comparación con los \$60.20/bpe de 2012.
- Los costos operativos del petróleo en el cuarto trimestre de 2013 se redujeron en **US \$7,46/bbl** respecto al mismo periodo de 2012, sustancialmente en línea con la meta de reducción de **US\$8/bbl** para finales de 2013 anunciada previamente por la Compañía. Se espera que los costos operativos continúen descendiendo en 2014.

# Producción

## Resumen PRODUCCIÓN NETA

	AÑO FINALIZADO EN DICIEMBRE 31		TRES MESES FINALIZADOS EN DICIEMBRE 31	
	2013	2012	2012	2013
<b>Petróleo y Líquidos (bbl/d)</b>				
Colombia	117.089	85.123	122.190	95.526
Perú	1.335	1.573	1.244	1.457
<b>TOTAL PETRÓLEO Y LÍQUIDOS (bbl/d)</b>	<b>118.444</b>	<b>86.696</b>	<b>123.434</b>	<b>96.983</b>
<b>Gas Natural (bpe/d)<sup>1</sup></b>				
Colombia	10.942	10.961	10.879	11.166
<b>TOTAL GAS NARUAL (bpe/d)</b>	<b>10.942</b>	<b>10.961</b>	<b>10.879</b>	<b>11.166</b>
<b>TOTAL PRODUCCIÓN EQUIVALENTE (bpe/d)</b>	<b>129.386</b>	<b>97.657</b>	<b>134.313</b>	<b>108.149</b>

Resumen Producción Neta

## Reconciliación de la PRODUCCIÓN A VENTAS TOTALES

	AÑO FINALIZADO EN DICIEMBRE 31		TRES MESES FINALIZADOS EN DICIEMBRE 31	
	2013	2012	2012	2013
<b>Producción Neta (bpe/d)</b>				
Colombia	128.031	96.084	133.069	106.692
Perú	1.355	1.573	1.244	1.457
<b>TOTAL PRODUCCIÓN NETA (bpe/d)</b>	<b>129.386</b>	<b>97.657</b>	<b>134.313</b>	<b>108.149</b>
<b>Volumen de Ventas (bpe/d)</b>				
Producción disponible para la venta (bpe/d)	129.386	96.463	134.313	107.071
Volúmen diluyente (bbl/d)	5.085	9.609	2.261	9.671
Volúmen crudo para la comercialización (bbl/d)	3.832	4.937	3.399	1.718
Liquidación PAP (bbl/d) <sup>1</sup>	(3.492)	(1.499)	(6.363)	-
Llenado Oleoducto Bicentenario y Otros (bpe/d)	(1.344)	-	(920)	-
Movimiento de Inventarios y Otros (bpe/d)	1.154	(530)	11.174	1.681
<b>TOTAL VOLÚMEN VENDIDO (bpe/d)</b>	<b>134.621</b>	<b>108.980</b>	<b>143.864</b>	<b>120.141</b>

Producción y Volúmenes de Ventas





# Exploración

Los reportes de reservas del 2013 son una clara demostración de la robustez de nuestro portafolio de exploración y desarrollo. Estos resultados también apoyan la estrategia de negocios de la compañía que incluye un crecimiento mediante adquisiciones estratégicas acrecientes y mediante la perforación de pozos.

El incremento del 19.4% de las reservas, mediante la adición de más de 100 MMbpe a nuestras reservas netas 2P, y que resultan en un remplazo de reservas de 311% es un resultado sólido, impulsado por descubrimientos de exploración y por la adquisición de Petrominerales Ltd. hecha durante el año. Pacific continúa aumentando sus reservas Probadas y Probables en conjunto con la producción.

Nos complace resaltar la adición de nuevas reservas en los bloques CPE-6 y Rio Ariari (Meta, Colombia) que demuestran que la compañía está diversificando su base de reservas de crudo pesado más allá del campo Rubiales. Se espera que estos dos bloques generen nuevos volúmenes de producción comenzando en 2014, aumentando a un nivel total equivalente al de la actual producción neta del campo Rubiales, en un plazo de tres años.

Los aspectos más importantes de los reportes independientes de evaluación de reservas después de regalías (“reservas netas”) incluyen:

Para 2013, la compañía recibió reportes certificados independientes de evaluación de reservas para todos sus activos, los cuales establecieron que las reservas 2P totales netas habían aumentado de 513.7 MMbpe a 613.3 MMbpe, lo cual representa un crecimiento año a año del 19.4%. Este crecimiento representa un reemplazo del 311% de las reservas; con adiciones netas de reservas 2P del orden de 3.24 bpe por bpe producido. Las reservas 1P de 394.1 MMbpe ahora representan el 64% del total de las reservas 2P; un crecimiento del 17% en comparación con el mismo periodo del 2012. Las reservas 1P representan 1.22 bpe por acción ordinaria en circulación (en comparación con el 1.05 por acción al 31 de diciembre de 2012). El RLI de la compañía disminuyó levemente del 13 a 14. Aproximadamente, el 81% de las reservas 2P netas son hidrocarburos líquidos donde la mayoría de estos corresponden a crudo pesado.

Las adquisiciones aportaron importantes aumentos de las reservas (totalizando 89 MMbpe), incluyendo el primer registro de reservas y una producción en *onshore* Colombia como resultado de la adquisición de Petrominerales, al final de año 2013. El campo Rubiales representa menos que el 11% del total de las reservas 2P, lo cual demuestra la exitosa diversificación de la base de reservas de la compañía.

## Resumen de Reservas 2P 2013<sup>14</sup>

31 de Diciembre de 2012 (1)	513.7
Adiciones Netas	146.8
Producción (3)	(47.23)
31 de Diciembre de 2013	613.3

### RESERVAS NETAS 2P PETRÓLEO EQUIVALENTE (MMbpe)(2)



<sup>14</sup> Notas: 1) Declaración de Datos sobre Reservas y Otra Información sobre Petróleo y Gas al 31 de diciembre de 2012, publicada en SEDAR en la Forma 51-101, el 13 de marzo de 2013. 2) El término Bpe se utiliza con el estándar de conversión colombiano de 5.7 Mcf : 1 Bbl exigido por el Ministerio de Minas y Energía colombiano para el gas natural colombiano y de 5.6 Mcf: 1 bbl exigido por el Ministerio del Petróleo de Perú para el gas natural peruano. Se suministra una reconciliación con el estándar de conversión del National Instrument 51-101 – Standards of Disclosure for Oil and Gas Activities (Estándares de Revelación de Información de Actividades de Petróleo y Gas – “NI 51-101”) de 6 Mcf. 3) Producción representa el periodo de doce meses que culminó el 31 de diciembre de 2013 e incluye producción proveniente de la adquisición corporativa de Petrominerales efectiva desde el 28 de noviembre 2013. 4) Los números en la tabla pueden no sumar correctamente debido a diferencias en el redondeo.

Las reservas netas de la compañía, después de regalías, incorporan todas las regalías aplicables de conformidad con la legislación fiscal de Colombia y Perú con base en pronósticos de precios y tasas de producción, incluyendo cualquier Participación Adicional por Precios Altos (“PAP”) relacionada con el precio del crudo, aplicable a ciertos bloques en Colombia, al final del año 2013. Las reservas netas para el bloque Quifa fueron calculadas utilizando la fórmula compartida de 100% que resultó del fallo del arbitramento PAP de 2013.

Las reservas presentadas están basadas en una proyección normal de pronóstico de precios y los costos efectivos a 31 de diciembre de 2013.

La información adicional de reservas requerida de conformidad con el NI 51-101, se incluye en el Formulario Anual de Información de la compañía.









# RENTABILIDAD



## Resumen FINANCIERO

(En miles de dólares US\$ excepto cédulas por acción o según indique)	AÑO FINALIZADO EN DICIEMBRE 31		TRES MESES FINALIZADOS EN DICIEMBRE 31	
	2013	2012	2013	2012
<b>Ventas de Petróleo y Gas</b>	\$ 4.626.859	\$ 3.884.762	\$ 1.202.551	\$ 1.046.689
<b>EBITDA Ajustado <sup>(1)</sup></b>	<b>2.566.957</b>	<b>2.019.956</b>	<b>655.327</b>	<b>429.589</b>
<b>EBITDA Ajustado Margen (EBITDA / Ingresos)</b>	<b>55%</b>	<b>52%</b>	<b>54%</b>	<b>41%</b>
<b>Por acción - básica (\$) <sup>(2)</sup></b>	<b>7,95</b>	<b>6,85</b>	<b>2,02</b>	<b>1,45</b>
<b>Flujo de fondos de las operaciones <sup>(1)</sup></b>	<b>1.913.112</b>	<b>1.387.544</b>	<b>476.851</b>	<b>231.532</b>
<b>Flujo de fondos de margen de operaciones (flujo de fondos Operacional / Ingreso)</b>	<b>41%</b>	<b>36%</b>	<b>40%</b>	<b>22%</b>
<b>Por acción - básica (\$) <sup>(2)</sup></b>	<b>5,92</b>	<b>4,71</b>	<b>1,47</b>	<b>0,78</b>
<b>Utilidad Neta de las operaciones <sup>(1)</sup></b>	<b>1.148.148</b>	<b>1.033.550</b>	<b>312.426</b>	<b>121.376</b>
<b>Por acción - básica (\$) <sup>(2)</sup></b>	<b>3,55</b>	<b>3,51</b>	<b>0,96</b>	<b>0,41</b>
<b>Utilidad Neta <sup>(3)</sup></b>	<b>430.405</b>	<b>527.729</b>	<b>142.958</b>	<b>(23.777)</b>
<b>Por acción - básica (\$) <sup>(2)</sup></b>	<b>1,33</b>	<b>1,79</b>	<b>0,44</b>	<b>0,08</b>
<b>Utilidad Neta Ajustada <sup>(1)</sup></b>	<b>490.218</b>	<b>650.852</b>	<b>152.123</b>	<b>58.698</b>
<b>Por acción - básica (\$) <sup>(2)</sup></b>	<b>1,52</b>	<b>2,21</b>	<b>0,47</b>	<b>0,20</b>
<b>Inversión en Bienes de Capital</b>	<b>2.065.525</b>	<b>1.548.196</b>	<b>625.398</b>	<b>601.356</b>
<b>Inversión en Bienes de Capital para nuevas adquisiciones y Farm -in</b>	<b>1.133.522</b>	<b>1.128.165</b>	<b>1.020.475</b>	<b>658.647</b>
<b>(COP\$ / US\$) TASA DE CAMBIO <sup>(4)</sup></b>	<b>1.926,83</b>	<b>1.768,23</b>	<b>1.926,83</b>	<b>1.768,23</b>

1. Ver "Mediciones Financieras Adicionales" en la página de nuestro Informe de Gestión 2013.

2. El número promedio ponderado de acciones ordinarias en circulación a 31 de diciembre de 2013 y 2012 fue 322.989.949 y 294.576.424 respectivamente. Igualmente, para el cuarto trimestre del 2013 y 2012 el número promedio ponderado de las acciones ordinarias en circulación fue 324.173.884 y 296.284.151 respectivamente.

3. Utilidades netas atribuibles a titulares del capital accionario de la casa matriz.

4. Las fluctuaciones en la tasa de cambio COP/USD pueden tener un impacto significativo en las utilidades contables netas de la Compañía, debido a la forma de la conversión de las divisas no realizada sobre los activos y pasivos financieros de la Compañía y los saldos de impuestos diferidos denominados en COP.

Una vez más, durante 2013 presentamos sólidos resultados financieros, según lo confirman todos los indicadores de flujo de efectivo, incluyendo el EBITDA ajustado y el flujo de fondos de las operaciones, los cuales alcanzaron cifras récord.

En Pacific, logramos mantener un fuerte netback operativo consistente con el del año inmediatamente anterior, a pesar de la caída de los precios de referencias internacionales del petróleo y gas. Alcanzamos importantes avances en la reducción de nuestros costos operativos gracias a la implementación de una serie de proyectos anunciados a principios del año, tales como una reducción en la compra de diluentes, la puesta en operación del oleoducto Bicentenario y la línea de transmisión eléctrica Petroeléctrica de los Llanos (PEL).

Nuestra estrategia de gestión de capital es invertir en proyectos enfocados en el aumento de la producción en el corto plazo y el crecimiento de las reservas en el mediano plazo, proporcionando al mismo tiempo, rendimientos atractivos a nuestros accionistas.

Por ello, realizamos una serie de importantes adquisiciones estratégicas, en 2012 y 2013, con el propósito de alcanzar dichos objetivos, mientras manteníamos un apalancamiento financiero saludable. A finales de 2013, la proporción deuda a EBITDA se mantenía en línea con nuestra meta del 1 a 1,5 veces, mientras se mantiene la flexibilidad para realizar inversiones en crecientes proyectos de capital. Hemos firmado un acuerdo para la venta del 5% la participación en el oleoducto OCENSA adquirida como parte de la adquisición de Petrominerales por



una suma de US\$385 millones, y continuamos con el proceso de evaluación de socios inversionistas para nuestros otros activos de infraestructura. Nuestro objetivo es liberar valor agregado para nuestros accionistas por medio de estas transacciones, y utilizar el producto de la venta en la reducción de la deuda a largo plazo.

Durante 2013, cancelamos un total de US\$196 millones en dividendos a nuestros accionistas, e iniciamos un programa de recompra de acciones en noviembre de 2013, el cual continuará durante 2014.

Para mayor detalle sobre nuestra gestión financiera y operacional durante 2013, favor remitirse a nuestros estados financieros consolidados y nuestro informe de gestión en el siguiente link: <http://www.pacificrubiales.com.co/investor-relations/reports.html>

La rentabilidad de un negocio es cambiante y siempre es objeto de optimización. Por esta razón, en Pacific hemos venido adelantando estrategias que permiten mejorar la rentabilidad desde distintas perspectivas: crecimiento orgánico e inorgánico<sup>15</sup>, disminución de costos de producción y extracción, entre otros.

Durante 2013, enfocamos nuestra gestión en:



La primera  
emisión  
de  
**2013**  
la realizamos por  
**US\$ 1 Millardo**

con la tasa más baja en emisiones  
de deuda corporativa en **Latinoamérica**, por  
**5.125%** con vencimiento a 10 años.

**Esta operación recibió ofertas  
por 5.5** veces el valor de la emisión, demostrando la fuerte  
**POSICIÓN DE LA COMPAÑÍA ANTE EL MERCADO.**

Como parte de la estrategia de la Compañía de crecimiento y diversificación, en 2013 completamos la adquisición de Petrominerales, una compañía que trae importantes sinergias a la operación en Colombia y Perú. La compra se realizó con una nueva emisión de bonos, siendo esta segunda operación la más grande de un emisor colombiano de deuda privada en los mercados internacionales por un monto de US\$1,3 Millardos más la reapertura de uno de los bonos existentes de la compañía por US\$300 millones. Con esta operación, demostramos nuevamente el interés de los inversionistas, al recibir una demanda de cerca de cinco veces el monto de la emisión, con una operación que se anunció y se cerró en un mismo día.

<sup>15</sup> El crecimiento inorgánico se refiere a la adquisición de compañías, a manera de fusión, adquisición y control.

## Venta Participación en OCENSA

Con la adquisición de Petrominerales, iniciamos la venta de la participación en el Oleoducto OCENSA, cerrando el año 2013 con un acuerdo económico entre el Fondo *Darby Private Equity* y la División de Capital Privado de *Franklin Templeton*, para vender nuestra participación del 5% y nuestros derechos de transporte por la suma de US\$385 millones. Este monto será usado para pagar parte de la deuda adquirida durante el proceso de compra de Petrominerales y se ejecutará durante el primer trimestre del año 2014.



## Incremento y Estabilidad Calificación de Riesgo

*Standard & Poor's (S&P) Rating Services* elevó su calificación del crédito corporativo y de la deuda de Pacific de "BB" a "BB+". Demostrando nuestra posición estable, y el respaldo hacia las nuevas emisiones de deuda y compromisos adquiridos, soportado con la diversificación de producción y reservas e incremento de la producción.

Durante la segunda emisión de deuda, las calificadoras S&P, *Fitch* y *Moody's*, mantuvieron su calificación en BB+, BB+ y Ba1 respectivamente para la compañía, gracias a las expectativas de crecimiento y de incorporación de sinergias a la operación de Pacific. Adicionalmente Petrominerales agregó valor a las reservas y a la producción consolidada.

## *International Finance Corporation ("IFC")*, miembro del *World Bank Group*, invirtió US\$ 150 millones en *Pacific Infrastructure Venture Inc.*

Pacific Infrastructure, (con participación previa de Pacific 56.9%), celebró un acuerdo con el IFC, según cual este último, invirtió US\$ 150 millones en esta Compañía. Según los términos y condiciones del acuerdo, el IFC obtuvo una participación de 27.2% en el capital de Pacific Infrastructure. Pacific ahora cuenta una participación de 41.4%.

Pacific Infrastructure está enfocada en mejorar la infraestructura de exportación de petróleo y gas de Colombia. La inversión del IFC se utilizará para desarrollar los activos clave de la compañía los cuales incluyen Puerto Bahía y OLECAR.





Transparencia en el

# MERCADO



**N**uestro compromiso con el mercado bursátil, es implementar prácticas sanas de buen Gobierno Corporativo. Consideramos prioritario revelar oportuna y transparentemente la información de relevancia de la Compañía al mercado de valores, y fomentar un ambiente de integridad y cumplimiento.

Por esta razón, somos parte de la iniciativa de la Bolsa de Valores de Colombia “Sello de Calidad de la BVC”, que tiene como objetivo la aplicación de mejores prácticas en la relación con inversionistas y revelación de información. De esta manera, contribuimos a brindar estabilidad, seguridad y confianza al mercado de valores, así como promocionar y desarrollar los derechos de los accionistas y demás grupos de interés.

Salud ocupacional  
y seguridad



# INDUSTRIAL



Pacific  
es VIDA



**D**urante 2013, en Pacific nos concentramos en dar continuidad y alinear a las áreas corporativas y unidades de negocio a nuestro Sistema Integrado de Gestión, con el fin de garantizar la mejora continua en la gestión de la salud ocupacional y la seguridad industrial en nuestras operaciones.

En este año, culminamos con éxito el proceso de recertificación al Sistema de Gestión HSEQ, bajo las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, evidenciando ‘cero no conformidades’ y ninguna desviación en la Política Integral HSEQ y en su compromiso de ‘Cero Tolerancia’.



## Nuestro fortalecimiento en la gestión de contratistas

Realizamos un trabajo solidario y en asocio con nuestros aliados estratégicos a fin de que ejecuten sus actividades en torno a las mejores prácticas de la industria, con integridad, transparencia y cumplimiento de las leyes aplicables.



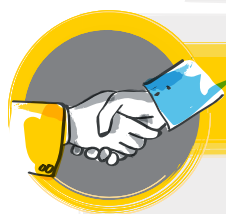
### Contratistas = Aliados Estratégicos

Exigencias y motivaciones para mantener la continuidad de las relaciones con impacto positivo.



### Desarrollo esquema de control sobre las etapas del proceso de compras

(OHSAS 18001, ISO 14001 e ISO 9001) Cumplimiento del valor corporativo de Integridad para resguardar condiciones de salud, y seguridad de todos los trabajadores.



### Control preventivo para disminución de riesgos asociados a los contratistas.

Este seguimiento permite vincular y mantener contratistas idóneos en la prestación de servicios que requiera la organización (Los contratistas constituyen más del 95% de las horas hombre y más del 98% de los incidentes presentados).

Modelo de gestión aliados estratégicos

## Nuestras auditorías

Con el objetivo de garantizar el monitoreo y seguimiento de las actividades de nuestros contratistas en los campos de operación, en Pacific realizamos auditorías legales e integrales, en las que revisamos asuntos laborales, así como acuerdos de los Contratos de Asociación y temas relacionados con Responsabilidad Social Corporativa y HSEQ.

En 2013, auditamos al 100% de los contratistas de alto riesgo para la operación, y adicionalmente en el marco de una reducción del riesgo hemos extendido el ejercicio a los subcontratistas.

**276** empresas Auditadas, **35** empresas subcontratistas. **689** auditorías.

Además de las auditorías, y en línea con nuestro compromiso de promover la mejora continua en todas nuestras operaciones, contamos con espacios de seguimiento y comunicación denominados "Jornadas". En estos, hacemos un seguimiento periódico a los avances de los planes de acción obtenidos en las auditorías, cierres de pendientes y reclamaciones de trabajadores.







Salud

# OCUPACIONAL

Conservamos y mejoramos la salud de nuestros colaboradores.

Con el objetivo de continuar velando por el bienestar de nuestros colaboradores y comunidades de las zonas de influencia donde operamos, durante 2013:

- Continuamos con el diagnóstico de salud pública aplicado al 100% de las áreas de influencia de los proyectos, el cual nos permitió establecer de forma oportuna medidas de control epidemiológico de manera preventiva en nuestras áreas de operación. Este diagnóstico, con el cual contamos con la participación de autoridades municipales, departamentales y nacionales de salud, tuvo como población objetivo: colaboradores directos, aliados estratégicos, y comunidades locales.
- Ofrecimos a nuestros trabajadores y comunidades la posibilidad de participar en procesos preventivos que permiten el mejoramiento de su salud oral. Durante este año, llevamos a cabo más de 1350 sesiones, con un promedio de cobertura del 82%. Adicionalmente, en estas sesiones, participaron más de 80 familiares de nuestros trabajadores.
- En las áreas de influencia de nuestros proyectos en los cuales no se cuenta con acceso médico en la zona, establecimos centros de atención médica básicos, lugares dotados con el personal y los equipos necesarios para la atención y estabilización de cualquier paciente.
- Dentro de la aplicación del programa de riesgo psicosocial, llevamos a cabo actividades de medición, sensibilización al 100% de nuestros trabajadores. Esto, con el fin de lograr una detección temprana, involucrando a las familias, y desarrollando acciones de promoción y prevención. Durante este año, cumplimos más de 2.500 horas de trabajo en riesgo psicosocial.

Los resultados de nuestros indicadores demuestran la aplicación de acciones preventivas para preservar y mejorar las condiciones de salud de nuestro personal. En 2013 seguimos avanzando y fortaleciendo nuestras campañas de prevención y autocuidado, promoviendo la actividad física y hábitos saludables, la reducción en los índices de ausentismo por enfermedad común demuestra la efectividad de nuestra estrategia a favor de la salud.


## Higiene Industrial

GRI LA7 Salud y Seguridad en el trabajo


En Pacific, medimos la exposición de nuestros trabajadores al entorno donde laboran, buscando acciones de prevención y conservación de su salud. Por ello, durante 2013 llevamos a cabo más de 700 mediciones, para determinar la exposición de nuestros trabajadores al ruido, la luz, calor, vibraciones y a contaminantes que pudieran afectar su salud. Analizamos el 100% de los puestos de trabajo, en todos nuestros campos de operación y sedes administrativas.





 Plan Odontológico - Pd Care  
Dra. Yuvysa Espitia  
Asistente: Liliana Barrero  
Paciente: Jorge Antonio Urbano - Empleado PRE



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

## Acciones para ser una empresa libre de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco

Continuamos trabajando en ser una empresa libre de alcohol y sustancias psicoactivas, por la salud y seguridad de nuestro personal. En 2013, actualizamos el protocolo de áreas libres de alcohol y sustancias psicoactivas, y capacitamos al personal directo en el procedimiento de aseguramiento y la determinación técnica y legal del estado de embriaguez.

Así mismo, iniciamos la capacitación al personal de seguridad responsable de las pruebas tamiz<sup>16</sup> certificándolos para el desarrollo de las mismas. Cumplimos con el protocolo de mantenimiento y certificación de los equipos (Bafómetros). Con el personal directo y los contratistas, adelantamos talleres de prevención del consumo de alcohol y drogas.

## Continuamos con el plan de mejoramiento de campamentos

Comprometidos con el bienestar de nuestros colaboradores, fortalecimos el aseguramiento de las condiciones de vida en nuestros campos, consolidando la aplicación y cumplimiento del estándar de bienestar de nuestros campamentos, y dando continuidad durante el año al programa de inspecciones periódicas. Este estándar de bienestar y calidad en campamentos incluye la instalación de gimnasios y lugares para el esparcimiento y la recreación, campamentos, comedores, entre otros.

Durante 2013, adelantamos más de 150 inspecciones que cubrieron el 100% de los campamentos existentes en nuestras operaciones. En cada visita, verificamos las condiciones de alojamientos y de comedores, e hicimos seguimiento a los hallazgos garantizando su gestión en el corto plazo.

<sup>16</sup> Consiste en la aplicación de pruebas que permitan, en poblaciones aparentemente sanas y asintomáticas, identificar aquellas personas que presentan un riesgo mayor que la población general, de presentar una alteración determinada.













# Estudio ENTOMOLÓGICO

En convenio con la Universidad de los Andes, llevamos a cabo el estudio entomológico, en las áreas de influencia de nuestros proyectos. Mediante este estudio, identificamos técnicamente los vectores presentes en estas zonas que nos pueden predisponer a la presentación de casos de enfermedades transmisibles de alto interés en salud pública.

## Resultados

Los resultados de nuestros indicadores demuestran la aplicación de acciones preventivas para preservar y mejorar las condiciones de salud de nuestro personal. En 2013 seguimos avanzando y fortaleciendo nuestras campañas de prevención y autocuidado, promoviendo la actividad física y hábitos saludables, la reducción en los índices de ausentismo por enfermedad común demuestra la efectividad de nuestra estrategia a favor de la salud.



Disminución del **10%** del **Riesgo cardiovascular** del personal de Pacific.



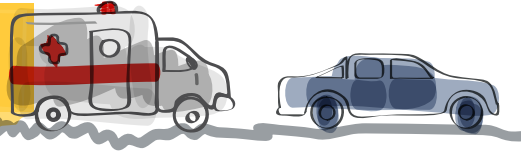
Disminución de un **25%** en la incidencia de **Lesiones osteomusculares**.



Disminución del **12%** del Ausentismo por **causa médica**.

## Seguridad

# INDUSTRIAL



### Seguridad Vial

#### Nos preocupamos por la seguridad de nuestros colaboradores.

Movilizarlos en nuestros frentes de trabajo es una actividad fundamental en el desarrollo de nuestras operaciones, por lo cual continuamos con el aseguramiento de nuestros trabajadores al volante.

Durante 2013 seguimos reforzando y tomamos acciones para controlar los riesgos inherentes a esta actividad:

- Realizamos **104** capacitaciones referentes al Estándar de Seguridad Vial.
- Entregamos **6.593** permisos para conducir en campo.
- Presentamos **1.861** vehículos al área de seguridad vial.
- Inspeccionamos **1.171** vehículos con monitor de la conducción.
- Implementamos el sistema de monitoreo de conducción en un **96%**.
- Contamos con la presencia del **100%** de nuestros contratistas en la campaña de Seguridad Vial al Volante.

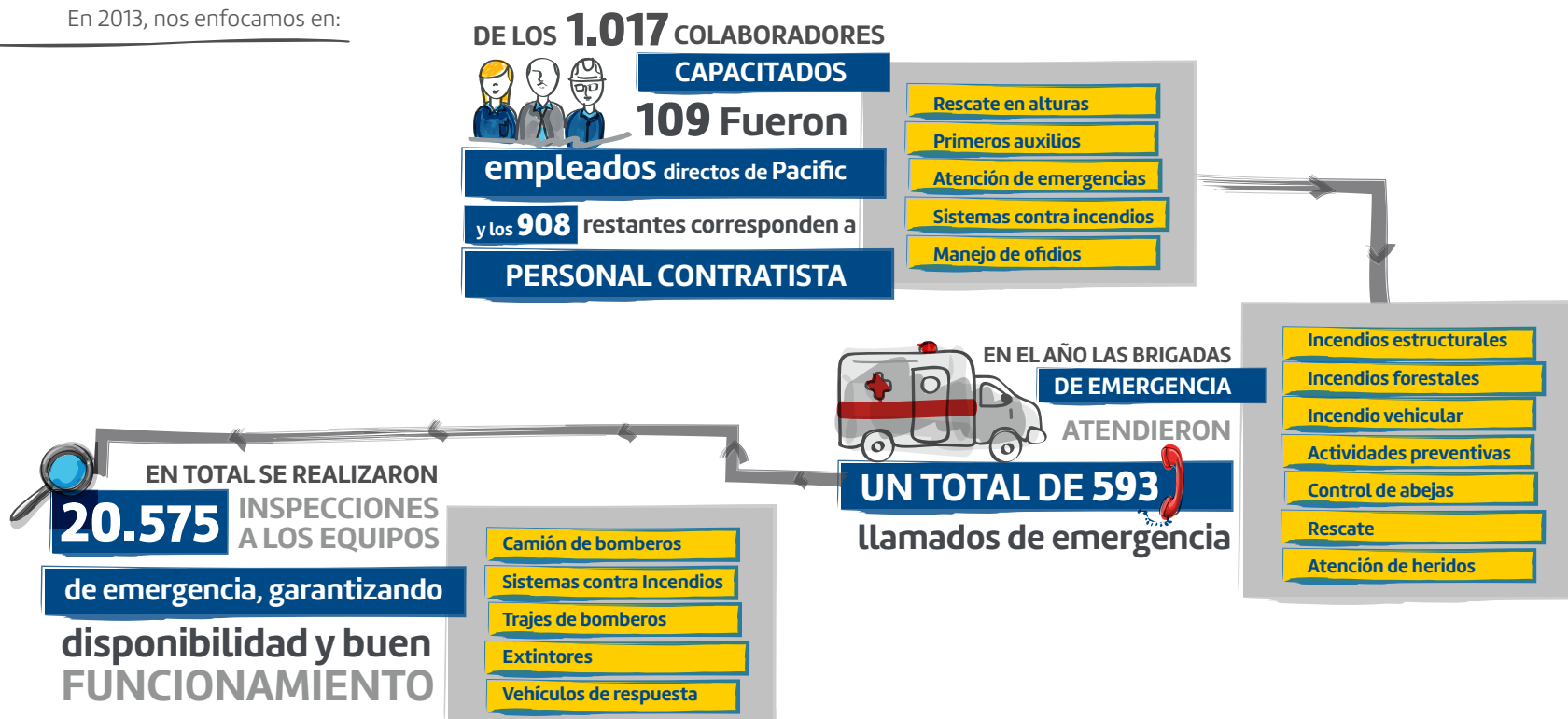
### Plan de Emergencias y Manejo de crisis

El desarrollo de nuestras operaciones constituyen actividades de alto riesgo, por lo cual contamos con los recursos especializados y necesarios para prevenir y atender los casos de emergencia que se puedan presentar.

Durante este año, desarrollamos entrenamientos específicos al personal involucrado en el plan de crisis y continuidad del negocio. Además, realizamos visitas de diagnóstico a cada uno de los campos, involucrando al personal responsable de la respuesta local de emergencias y se adelantaron algunos simulacros para probar el nivel de preparación para la respuesta ante eventos críticos de gran magnitud.



En 2013, nos enfocamos en:



## Acciones de formación

Generamos gestión del conocimiento...

Nuestra área de HSEQ promueve comunidades de conocimiento generando espacios de integración que son utilizados por nuestros funcionarios para transmitir sus experiencias, formación y proyectos, mediante el intercambio de conocimiento, como estrategia para fortalecer competencias y educación integral del equipo de trabajo.

En Pacific invertimos en fortalecer las competencias técnicas de nuestros equipos

Dentro del proceso de Cultura HSEQ, trabajamos en promover un proceso de cambio de actitud, motivando los mejores comportamientos de nuestros colaboradores, que evidencien un compromiso en HSEQ. Por ello, generamos cursos técnicos en:




- Trabajo en alturas
- Manejo Defensivo
- Buenas prácticas de laboratorio
- Inspección de equipos de perforación, completamiento y *workover*
- Actualización de la nueva versión del reglamento RETIE (Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas)



## Fomentamos cultura en nuestros líderes...

Trabajamos directamente con los gerentes y líderes de nuestros procesos bajo el esquema de Coaching personalizado y el programa de Seguridad Basado en el Comportamiento, con 12 horas dirigidas a 115 personas.



**Certificación en el Nivel Básico de Trabajos en Alturas a 105 trabajadores de campo. Recertificación de 240 trabajadores**

**174 TRABAJADORES CERTIFICADOS EN MANEJO DEFENSIVO**

- PROGRAMA DE INSPECCIÓN DE IZAJE Y EQUIPOS: De acuerdo al cumplimiento del Programa de Inspección de Equipos de Izaje y Estándar de Seguridad para Izaje Mecánico de Cargas ejecutamos **246** Inspecciones durante **2013**.
- Acompañamiento a **1419** izajes críticos por mes en montajes de estructuras y labores de construcción.
- Seguimiento y verificación de trabajos críticos en espacios confinados en labores de mantenimiento de tratadores, calderas y construcción de tanques. Realizamos un total mensual de **1.438** intervenciones y acompañamientos.
- Intervenciones de seguridad en paradas eléctricas, trabajos en alturas, aperturas de pórticos, trabajos en líneas vivas, cambio de variadores. En total **1.325** acompañamientos en trabajos eléctricos por mes.
- Capacitamos en total **650** colaboradores de los campos en el procedimiento de permisos de trabajo, resaltando su importancia en el aseguramiento de los trabajos. De los cuales **58** fueron colaboradores directos y los **592** restantes corresponden a nuestros contratistas.
- **986** colaboradores capacitados en Riesgo Químico, de los cuales **207** fueron colaboradores empleados directos de Pacific y los **779** restantes corresponden a personal contratista.







Bomberos

# FORESTALES

En 2013, desarrollamos la “Estrategia de corresponsabilidad social en la lucha contra los incendios forestales”. Este proyecto busca activar la participación de actores sectoriales e institucionales y comunidad en general, para generar la cultura de la prevención, sensibilizando, capacitando, divulgando, sobre las causas y consecuencias de los incendios forestales.

Esta actividad involucró más de 300 personas de la comunidad y se desarrolló en 11 municipios como son: Acacías, Lejanías, Mesetas, Vistahermosa, San Juan de Arama, Mapiripán, El Castillo, Puerto López, Villavicencio, y Rio Ariari, entre otros. (Meta, Colombia).



## Seguridad basada en comportamiento



Durante 2013, incentivamos la participación de nuestros colaboradores y aliados estratégicos en el desarrollo del programa de Seguridad Basada en Comportamiento, dando un reconocimiento especial a las intervenciones que resaltaron la labor de los trabajadores que participaron proactivamente en las mismas.

El programa contó con la participación de un 84% de los colaboradores directos que promovieron la participación de los contratistas a cargo motivando y haciendo seguimiento a aquellos que, durante 2012, presentaron mayor número de incidentes.

Nuestra estrategia de aseguramiento genera resultados positivos en función de preservar la vida de nuestros trabajadores...

### TASAS DE AUSENTISMO ENFERMEDADES PROFESIONALES



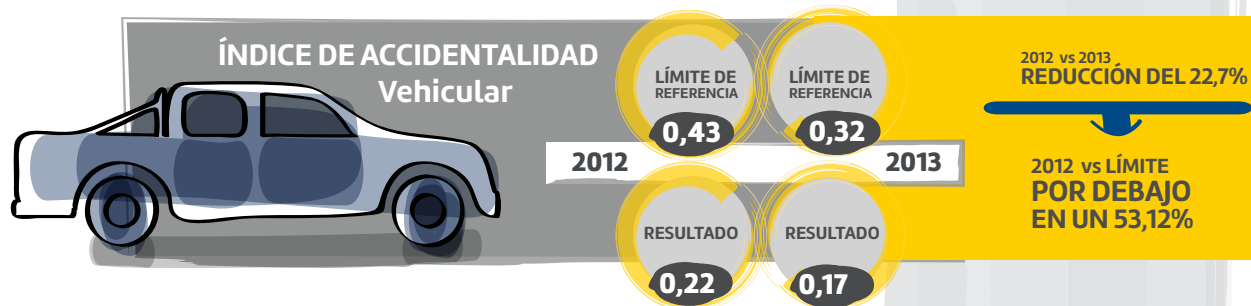
GRI LA6 Salud y Seguridad en el trabajo

Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales.





Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes y no incapacitantes



Índice de accidentalidad vehicular



## Calidad en el producto y

# EFICIENCIA

La gestión de la calidad de las mezclas de crudos que producimos es fundamental para la utilización del Sistema de Oleoductos Nacional y es factor clave en la relación comercial que tenemos con nuestros clientes. El incumplimiento en la calidad requerida puede afectar el funcionamiento del Sistema de Oleoductos y perjudicar al resto de los usuarios del Sistema. Durante 2103, cumplimos al 100% con los requerimientos de calidad exigidos por el Sistema de Oleoductos Nacional y nuestros clientes.

Asimismo, la gestión de la medición de crudos permite asegurar los compromisos contractuales de calidad y cantidad en los diferentes puntos de transferencia en custodia, que conforman el Sistema de Oleoductos Nacional. Un sistema eficiente de gestión de la medición de crudos permite asegurar que la contabilización de los crudos sea correcta, ajustando procesos y los equipos a los estándares internacionales.

La eficiencia en las operaciones de transporte de crudos y diluyentes en términos del aseguramiento de la calidad de los productos transportados y el cumplimiento de la normativa de HSEQ es factor clave en nuestra gestión de transporte. Durante 2013, cumplimos de forma oportuna con la programación de transporte requerida. Transportamos 20,9 MMbbls por carrotanques, 9,2 MMbbls más que en 2012, recorriendo 132 MMKms.

En términos de la eficiencia del Sistema de Oleoductos Nacional en la preparación de las mezclas de crudos y la compensación volumétrica por calidad que reciben cada uno de los usuarios del Sistema, hemos identificado oportunidades de mejora que impulsamos durante 2013: acuerdos de Colaboración Empresarial para la optimización de los esquemas de dilución y el aprovechamiento de la infraestructura de transporte, y la implementación de la actualización del modelo de Compensación Volumétrica por Calidad.

Por otra parte, es importante resaltar las mejoras obtenidas en términos de la eficiencia en nuestros procesos de dilución y transporte para la disminución de costos. En este período disminuimos el costo de dilución

en \$5.58 bbl, al incrementar la utilización de crudos livianos propios en nuestros esquemas de dilución (reduciendo la compra de diluyentes importados). Adicionalmente, redujimos la operación de transporte en carro tanques al implementar el esquema de predilución en campo Rubiales y la puesta en operación del oleoducto Bicentenario. Al reducir la operación de transporte terrestre en carro tanques mitigamos el riesgo de incidentes asociados al transporte de hidrocarburos por vías terrestres.



# INFRAESTRUCTURA

La gestión de la infraestructura para el suministro de diluyentes y la disposición en ventas de nuestra producción de crudos y mezclas de crudos es fundamental para soportar los planes de producción al menor costo y riesgo posible. Asimismo, una correcta medición de crudos permite establecer la infraestructura requerida que genera reducciones de tiempo en la entrega de productos, garantizando un producto con calidad y altos índices de control volumétrico.

Durante 2013, aseguramos mayor capacidad en el Sistema de Oleoductos Nacional a través de la adquisición de contratos de capacidad, puesta en operación del Oleoducto Bicentenario y adquisición de la capacidad asociada a la compra de Petrominerales. De esta forma, aseguramos unos 87 mbbl de capacidad en el Sistema de Oleoductos Nacional. Con esta capacidad, redujimos la operación de transporte en carro tanques a rutas más cortas, mitigando el riesgo de incidentes asociados al transporte de hidrocarburos por vías terrestres.

De la misma manera, implementamos el Modelo de Programación Lineal para la disposición de crudos y elaboración de mezclas. Este desarrollo nos permite optimizar la disposición de más de 30 crudos producidos o comprados a nivel nacional.

Finalmente, completamos el 80% del proyecto de automatización de la información de producción, transporte e inventarios de la compañía (Hermes). Este desarrollo asegurará mayor eficiencia y efectividad en la toma de decisiones, con base en información en tiempo real sobre volúmenes, disposición y disponibilidad de nuestro producto.



Instalación de aislamiento térmico.  
Permite reducir la pérdida de calor y aumentar la sostenibilidad de los procesos.  
Ubicación: línea de flujo RB772.  
Ovidio González Contratista de TraTechic.

# HACIA DÓNDE vamos

- **Tener una relación cada vez más cercana con los inversionistas** actuales y potenciales, y el mercado de valores, para que estén al tanto del desarrollo de Pacific, y de esta forma continuar siendo una inversión atractiva.
- **Implementar políticas y procedimientos para controlar y medir los resultados de financiamiento de Pacific**, y apoyar la operación de la compañía por medio de la disposición de recursos diversificados de capital líquido para las Inversiones de Capital y desarrollo de proyectos actuales.
- **Obtener certificación como organización saludable y como empresa libre de alcohol y sustancias psicoactivas.**
- **Aseguramiento del desempeño en Salud Ocupacional del 100% de las Empresas Contratistas.**
- **Cobertura del 100% del personal de MPC en Exámenes médicos Ocupacionales periódicos.**
- **Implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial para los campos** ubicados en el Departamento de Casanare, a través del trabajo integral entre Empresa, Contratistas, Usuarios de la vía y la Comunidad.
- **Implementar una metodología integral para el seguimiento de HSEQ** de los contratistas de proyectos y operaciones, identificando los procesos de alto impacto que puedan afectar la gestión de HSEQ.
- **Definir un modelo de gestión en la medición de crudos** a partir de la estandarización de los criterios técnicos y operativos de los sistemas, el aseguramiento y control de los procedimientos de medición.



● **Implementar un sistema de gestión logística y enturne orientado a satisfacer las necesidades de planificación**, operaciones, empresas transportadoras y conductores. Este sistema nos brindará información de calidad en tiempo real y con alta precisión sobre la ubicación de los vehículos, su estado, su proximidad en tiempo de los puntos de cargue / descargue, y el proceso de inspección de los vehículos.

● **Impulsar el proceso de profesionalización de los conductores** para reducir los índices de accidentalidad de los vehículos que transportan hidrocarburos y mejorar los tiempos y la calidad de respuesta frente a las posibles contingencias que se puedan presentar en la actividad de transporte.

● **Poner en funcionamiento las facilidades para recepción de gasolina natural** y de crudo pesado en Puerto Bahía (Bolívar, Colombia), con almacenamiento de 330.000 bbls y facilidades portuarias para buques de gran calado.

● **Asegurar capacidad en el Sistema de Oleoductos Nacional a partir del 2016–2017, en Colombia.**

● **Implementar en nuestras instalaciones de PF2- Guaduas (Cundinamarca, Colombia)** facilidades para la recepción y manejo de crudos pesados (entre 9 y 12 °API) y tener la disponibilidad de bombeo continuo por el Oleoducto Guaduas – La Dorada de al menos 40.000 bbls diarios.



¿por qué es importante?

# Actuamos con transparencia y coherencia

Para Pacific, es fundamental contar con procesos y sistemas robustos que permitan conducir nuestro negocio de manera transparente y coherente con todos nuestros grupos de interés. Nuestros valores corporativos son la esencia de como trabajamos y aquello que esperamos de cada uno de nuestros colaboradores, y de quienes llevan a cabo actividades para nuestra compañía o en nombre de ella.

Nuestro compromiso en el sector energético y con nuestros países anfitriones, es asegurar que nuestras políticas, lineamientos y acciones sean coherentes con nuestro Código de Conducta y Ética Corporativa, de tal forma que día a día garanticemos el respeto por el individuo y su entorno, y sigamos construyendo una organización sostenible basada en relaciones de confianza.

¿En qué nos enfocamos?

- Pág. 106 **Ética y cumplimiento en los negocios.**
- Pág. 107 **Anticorrupción.**
- Pág. 108 **Auditorías internas y control.**
- Pág. 109 **Gestión de riesgos.**
- Pág. 110 **Transparencia en regalías.**





Piscinas aspersores.

Reunión funcionarios en CPF1.

Alberto Yepes (Supervisor Crudo de PRE).

Saúl Góngora (Operador de vacíos de PetrolService).

José Darío Banoy (Técnico automatización PRE).

Juan Carlos Chate (Saytec Col.).

Saúl Castañeda Herrera (Operador de aguas PRE).

Alfonso Macías Roa (Operador de PetrolServices).





# ¿QUÉ HICIMOS

EN  
2013

## Ética y cumplimiento en los **NEGOCIOS**



**E**n Pacific, contamos con directrices relacionadas con la ética empresarial, ambiente laboral, acatamiento de la ley, y cumplimiento del Código de Conducta y Ética Corporativa que cubre a directivos, colaboradores, proveedores y contratistas, las cuales garantizan que todas nuestras actividades sean desarrolladas bajo los más altos estándares de honestidad e integridad. Para el cumplimiento de este Código, establecemos una cláusula de cumplimiento en todos nuestros contratos con empleados, proveedores y contratistas.

Además, contamos con una Política de Confidencialidad que asegura la calidad y transparencia de la información que publicamos, y una Política de Anticorrupción y Lavado de Activos.<sup>17</sup>

En línea con nuestro objetivo de garantizar que todos nuestros procesos cumplan con las leyes nacionales y los estándares internacionales a los que voluntariamente nos hemos adherido, en 2013 continuamos con el diseño, construcción e implementación del Modelo Cumplimiento Regulatorio. En este, identificamos los ámbitos regulatorios más relevantes para Colombia (9) y Perú (11), sumando más de 1000 reportes a entidades regulatorias y estableciendo 60 funcionarios responsables de asegurar el oportuno cumplimiento de los mismos.

Asimismo, durante este año, desarrollamos las siguientes actividades:



Capacitamos a **50 funcionarios en Perú y 30 en Colombia**, para el desarrollo de los controles asociados al cumplimiento regulatorio. (Matriz de cumplimiento regulatorio).

Capacitamos a **769 empleados sobre el Código de Conducta y Ética Corporativa**

En cuanto a la prevención de lavado de activos, desarrollamos una base de datos de más de **12.000 proveedores activos, que incluye a prestadores de servicios, clientes, accionistas, consultores y empleados**, verificados en más de 140 listas de riesgo global.



<sup>17</sup> Para mayor información sobre estas políticas, favor remitirse a nuestra página web: <http://www.pacificrubiales.com.co/corporate/corporate-governance.html>

# ANTICORRUPCIÓN



**E**n Pacific, nos regimos principalmente por la ley anticorrupción de Canadá (CFPOA), la cual establece cómo deben ser las relaciones entre las empresas registradas en Canadá, sus empleados, sus directivos y los Oficiales de Gobierno en los distintos países donde opere. Contamos con una novedosa Política de Anticorrupción, que con la asesoría de expertos de talla mundial, analiza e incluye los riesgos más importantes de nuestra compañía, garantizando nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción.

A través de la Declaración de Conflicto de Intereses, aplicada al 100% de nuestros colaboradores, buscamos identificar y reportar conflictos

tales como empleados familiares en diferentes grados de consanguinidad o afinidad, trabajadores que sean propietarios de empresas contratistas o que provean servicios o bienes a Pacific, los que pertenezcan a alguna junta directiva dentro o fuera de la Compañía, y empleados que en el último año hayan adquirido valores importantes en empresas relacionadas o en empresas proveedoras. Esto lo hacemos con el fin de identificar esos escenarios que puedan traer consecuencias o impactos negativos por una decisión basada en la subjetividad.

La identificación de las Personas Políticamente Expuestas también ha sido un elemento que refuerza nuestro manejo con el entorno político. En esta condición se considera a aquellos empleados que han sido funcionarios de Gobierno o tienen familiares relacionados en ese sector.

En seguimiento a la gestión de este asunto, desarrollamos las siguientes actividades:



**Capacitamos a 588 empleados sobre prevención de fraude y corrupción**



**Desarrollamos e implementamos la aplicación E-learning sobre prevención de fraude y corrupción**



GRI G4 S04  
Anticorrupción

Asimismo, y en línea con nuestro compromiso con los Principios del Pacto Global, participamos activamente con la Red Local del Pacto Global en Colombia para encontrar soluciones en forma conjunta, y compartir lecciones aprendidas y buenas prácticas, con el fin de combatir el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, formulando una postura desde la industria.



## Auditorías internas y

# CONTROL



**D**esde el punto de vista de cumplimiento de los objetivos estratégicos de Pacific, a través de las auditorías internas y el control, aseguramos que nuestros procesos se desarrollen cumpliendo con los atributos de economía (menor tiempo-menor costo), eficiencia (mejor utilización de los recursos) y eficacia (cumplimiento de los objetivos).

Lo esencial del control interno está en las acciones tomadas para dirigir o llevar a cabo las medidas de mejora continua (implementación de planes de remediación) y adaptar las operaciones, conforme a las políticas y procedimientos establecidos.

El proceso de control interno no puede existir si no existen objetivos, principios y normas, ya que, sin contar con las metas deseadas es imposible definir las medidas necesarias para alcanzarlas y evaluar el grado de su cumplimiento. Es por este motivo que el control interno está íntimamente vinculado con la visión de nuestra compañía.

Concretamente, para el año 2013 obtuvimos los siguientes resultados:



### Plan de Auditoría

De **40 proyectos para este año, cerramos 35 proyectos**, teniendo un cumplimiento del **88%**. **5 proyectos fueron reprogramados para el 2014.**



### Pruebas de Controles

Realizamos **951 pruebas para 636 controles**, de las cuales **321** pruebas se realizaron para **321 controles anuales** y/o semestrales; y **630 pruebas para 315 controles** de mayor frecuencia que fueron probados dos veces durante el año 2013.



### Modelo de Control Interno

Implementamos el modelo de control interno en **Perú y Pacific Infraestructure**. Asimismo, incluimos al modelo los nuevos procesos de servicios generales y legales.



## Gestión de

# RIESGOS



**E**n Pacific, nos hemos trazado una hoja de ruta a través de la definición de un plan estratégico, con el fin de alcanzar unas metas y objetivos estratégicos en el corto, mediano y largo plazo. Siendo conscientes de los riesgos que están presentes en la industria en la que nos desenvolvemos y el entorno en el que desarrollamos nuestra operación, el análisis de riesgos al interior de la compañía se convierte en una actividad prioritaria y constante en todos los niveles.

Nuestro programa de Enterprise Risk Management (ERM), busca soportar esta estrategia en la creación de valor, convirtiéndose en un puente que brinda una metodología para la gestión de riesgos en la compañía, sus Unidades de Negocio y sus procesos, con el fin de que cada uno de estas unidades logre los objetivos que se ha propuesto. Esto último a través de la correcta identificación, valoración de riesgos y el establecimiento de planes de mitigación y controles, para monitorear y escalar la tendencia y evolución en el comportamiento de los riesgos.

Durante 2013, logramos un avance importante en el análisis de riesgos a nivel de las diferentes Unidades de Negocio. El equipo de ERM, llevó la metodología para identificar los riesgos específicos a los que cada Unidad de Negocio se enfrenta para proceder con los análisis de causa-consecuencia, estableciendo y atando los planes de mitigación a las causas generadoras de riesgos.

Asimismo, la compañía definió una Política Corporativa de Gestión Riesgos - Enterprise Risk Management-, la cual fue aprobada por los miembros de la Junta Directiva a través del Comité de Auditoría. Esta política da las guías y lineamientos con roles y responsabilidades a todos los colaboradores de la compañía en relación a la gestión de riesgos y es la sombrilla en el tema de administración de riesgos en la corporación.

Como complemento a esta política, durante el último año, analizamos los riesgos financieros corporativos, revisando los planes de mitigación que el área financiera está ejecutando con el fin de proveerle recomendaciones con base en prácticas internacionales de la industria.

De la misma manera, realizamos 15 talleres de riesgos en diferentes procesos como:

- Abandono de pozos
- Desarrollo de Carrera
- Comercialización
- Geociencias
- Inversiones Financieras
- Operaciones Exploratorias
- Producción
- Relaciones Laborales
- RSC
- Servicios Generales
- Seguros



En estos talleres participaron los respectivos dueños del proceso con sus equipos y áreas con las cuales tienen interrelación.

Finalmente, realizamos un seguimiento a los planes de mitigación e iniciativas estratégicas asociadas a los riesgos corporativos identificados para conocer el estado y hacer en caso de ser necesario, los ajustes correspondientes.

# Transparencias en REGALÍAS

**P**or tercer año consecutivo, anunciamos nuestro respaldo a la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI), porque creemos firmemente en el poder que tienen las regalías y los impuestos de transformar el entorno.

En línea con este compromiso y con la firme convicción de la contribución a la gobernabilidad que podemos hacer a partir de la rendición de cuentas sobre los pagos que realizamos en nuestros países de operación, en 2013 obtuvimos las siguientes cifras:

Etiquetas de Fila	Suma de MPC	Suma de PSE	Suma de TOTAL
Impuestos Municipales	\$7.038.470	\$792.390	\$7.830.863
Impuestos Nacionales	\$386.921.255	\$5.577.597	\$392.438.852
Regalías	\$809.247.068	\$5.225.206	\$814.472.273
Seguridad Social	\$18.797.912	\$7.876.376	\$26.674.289
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>\$1.222.004.705</b>	<b>\$19.411.574</b>	<b>\$1.241.416.279</b>

**NOTA:** CIFRAS PRESENTADAS EN DÓLARES

Pago de impuestos en Colombia<sup>18</sup>

<sup>18</sup> 1. La conversión de esta tabla se hizo utilizando la cifra de cambio vigente para el año 2013 que es 1926.83 y redondeo a 1926 pesos, para facilitar la lecturabilidad de las mismas.

2. Las cifras presentadas son estimadas y basadas en tasa de cambio expuesta en nuestro Informe de Gestión 2013.



# HACIA DÓNDE vamos?



- **Fortalecer la cultura de administración** de riesgos al interior de la organización y en las nuevas Unidades de Negocio que se conformen, y llevar la metodología ERM a las mismas.
- **Incrementar el alcance de los programas de capacitación** en materia de Valores Corporativos, Código de Conducta y Ética empresarial, Política Anticorrupción, Prevención de Lavado de Activos.
- **Fortalecer los canales de consulta y reporte**, así como el cumplimiento regulatorio, la transparencia, la prevención del Fraude y Corrupción.
- Implementar el modelo de control interno en la **nueva Unidad de Negocio de Petrominerales**.
- **Entre los proyectos de mayor envergadura que formarán parte del plan de auditoría del 2014 están:**

Revisión al proceso de elaboración del MD&A

Aseguramiento de los procesos de control de consumo de combustibles en todo los campos de Pacific.





# Trabajamos en armonía con el medio Ambiente



¿Por qué es importante?

Para Pacific es primordial asegurar el uso eficiente de los recursos naturales y mitigar los riesgos e impactos sobre el entorno en el que operamos. Por eso, en 2013 la estrategia **“Pacific es verde, es vida”** se enfocó en garantizar el desarrollo de nuestras operaciones asegurando el uso sostenible de los recursos naturales del entorno de nuestras áreas de influencia, liderando y fortaleciendo el relacionamiento de gestión con entes gubernamentales y autoridades ambientales.

Fundamentamos nuestro eje de acción en torno a las mejores prácticas de la industria, mediante el acompañamiento de expertos que se vinculan a nuestro trabajo, en función de consolidar las bases del conocimiento de los componentes ambientales que conforman nuestras operaciones. Bajo esta premisa en 2013, realizamos una inversión ambiental de **US\$46,127,960,63.**


¿En qué nos enfocamos?

- Pág. 114 Biodiversidad.
- Pág. 124 Gestión integral del agua.
- Pág. 130 Gestión de residuos.
- Pág. 132 Energía y emisiones.
- Pág. 136 Prevención y remediación de incidentes.







 Río Tillavá.  
Monitoreo de mamíferos terrestres y acuáticos.



# ¿QUÉ HICIMOS

EN  
2013

## BIODIVERSIDAD



GRI G4 EN12  
Biodiversidad

Consideramos de suma importancia conocer la biodiversidad con la que compartimos, comprendiendo que de ello depende que entendamos la mejor manera de aprovechar, respetar y conservar, y mantener la riqueza biológica de las zonas donde operamos. En el desarrollo de la estrategia frente a la biodiversidad, contamos con la participación de ONG's y grupos de investigación que nos apoyan con la gestión y bases de conocimiento. Asimismo, antes de iniciar un proyecto, realizamos un inventario de la biodiversidad de la zona donde se proyecta el desarrollo de actividades de exploración y producción.

Para cada área en donde realizamos nuestras operaciones, planteamos una zonificación de manejo en donde establecemos que los ecosistemas prioritarios de conservación sean zonas de exclusión para nuestras actividades, no obstante, con el fin de contar con un conocimiento detallado de nuestro entorno, realizamos campañas de conservación y seguimiento a la diversidad de las áreas de influencia de nuestra operación.

Algunas de las zonas de exclusión identificadas y conservadas en nuestras áreas de influencia y operación están conformadas por: morichales, jagüeyes, aljibes, nacimientos de fuentes de agua, cuerpos de agua superficial, bosques secundarios y de galería, entre otros.





PACIFIC


Omar Rengifo - Operador del Vivero - Campo Rubiales.  
Flor "Cresta de Gallo" (Celosia).



# Conociendo

# NUESTRO ENTORNO


“ *Nuestros campos no se ubican en límites con Parques Nacionales ni con Reservas naturales registradas, ni con información cartográfica del Registro Único de Áreas Protegidas – RUNAP.* ”

 Detalle - wetland - humedal artificial  
Siembra de JUNCO (*Eleocharis acicularis*) - Permite  
pulimiento de las aguas residuales ya tratadas.

GRI G4 EN11  
Biodiversidad



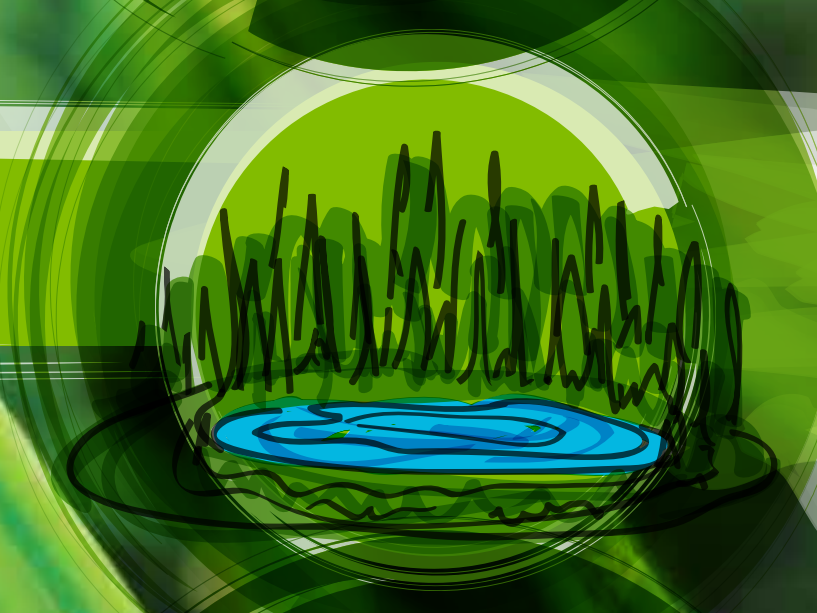


 Reforestación por compensaciones ambientales con especies autóctonas de la Orinoquia Colombiana 406 Hectáreas.





Dentro del área de influencia de nuestro campo Guaduas se encuentra **La Reserva Forestal Protectora de la Cuenca Hidrográfica del Río San Francisco**, ubicada en jurisdicción del municipio de Guaduas, al occidente del departamento de Cundinamarca. Esta reserva con una superficie aproximada de 2.850,5 Ha, en un rango altitudinal entre los 1100 y 2100 m.s.n.m., fue seleccionada para desarrollar actividades de protección con el fin de mitigar los efectos de la deforestación.

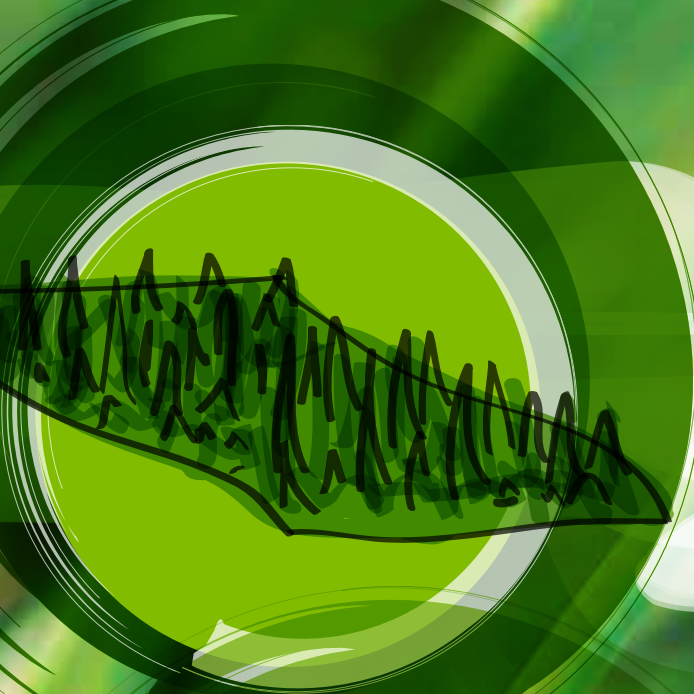


**A 1 Km de la vía de acceso y locación del pozo Mauritía Este 1, de nuestro Bloque Moriche en la vereda Surimena, jurisdicción del municipio de Orocué, se encuentra El Garcero**, que a pesar de no estar declarado como área de protección por parte de las autoridades, cuenta con 23 Ha, con vegetación de matorral alto que lo delimita y conforma una ronda de protección de un estero (depósito natural de agua lluvia) que se encuentra al interior de este. Esto, favorece para que se den las condiciones de un ecosistema tópico del llano colombiano y refugio de especies animales, particularmente aves acuáticas y semiacuáticas.

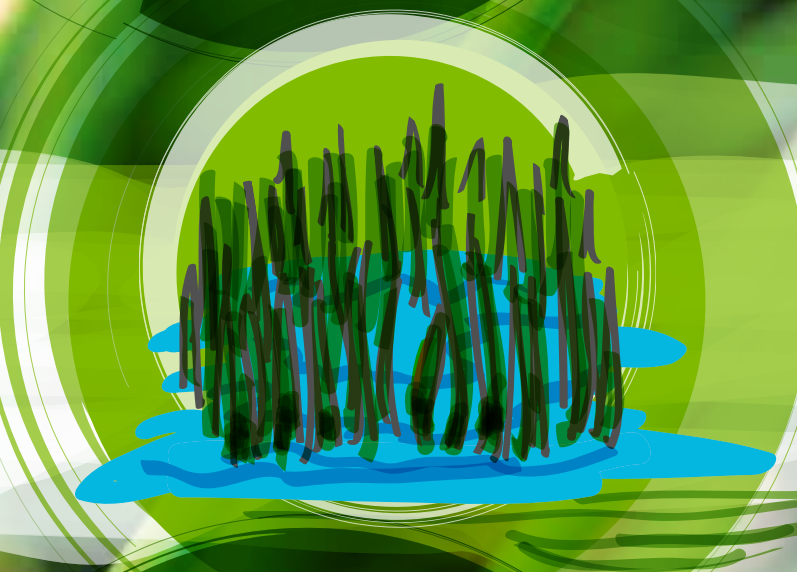


**El área del campo La Crescente (Sucre, Colombia) donde se encuentran las facilidades de producción**, se observa una planicie ondulada, conformando un paisaje de sabanas y zonas de colina; esta geomorfología se caracteriza por presentar una red de drenaje dendrítica, de mediana densidad, con arroyos formando lechos encajonados de poca profundidad debido a la constitución de las rocas de la Formación Betulia. No se presentan corrientes permanentes durante todo el año, los arroyos se secan durante el estiaje.





En el área de **Campo Rubiales**, la vegetación dominante es la **sabana natural (pastos)** ocupando el **74,88% del área del campo**. En una menor proporción se encuentran los bosques de galería (morichales), que representan el **0,77%**, del área de campo y los pantanos, en estos dos últimos se encuentra albergada la mayor diversidad biológica por ser el ambiente más favorable para el desarrollo y reproducción de las especies propias de los Llanos orientales Colombianos.



En el área de influencia del bloque **Cachicamo** se encuentra **356 ha.**, de la denominada **Reserva Natural de la Sociedad Civil Palmarito Casanare**, la cual es definida como una zona de exclusión en la cual la Compañía no ejecuta ninguna operación. Este bloque presenta, como cobertura predominante, el herbazal denso inundado no arbolado (49,57%), seguido por áreas de pastos limpios (20,58) y bosque de galería (8,56%).



El bloque **Llanos 19**, ubicado en el **Casanare**, presenta una cobertura predominante de **Herbazal denso (88,54%)**, un 5,85% de bosque de galería, 5,36% de cultivos de arroz y 0,25% de plantaciones forestales.





El desarrollo de las actividades en nuestros campos de operación, están ligadas a medidas de manejo ambiental encaminadas a la prevención, mitigación y compensación de impactos por el uso de los recursos naturales.

En línea con la compensación, llevamos a cabo actividades de revegetalización de áreas intervenidas de 2,62 km<sup>2</sup>, para un total de 14,21 km<sup>2</sup> desde 2010, y ejecutamos actividades de geotecnia para estabilización de taludes en 35,46 km, para un total de 127,71 km desde 2010, y una reforestación protectora de 4,69 km<sup>2</sup>, cumpliendo con el 100% de la meta propuesta para el 2013.

Asimismo, durante el 2013, culminamos el monitoreo de mamíferos acuáticos y terrestres, en el río Tillavá, el cual es límite en el sur oriente de campo Rubiales. Este estudio, lo llevamos a cabo con la intención de establecer medidas apropiadas que garanticen el mantenimiento del ecosistema en la región.

El río Tillavá actúa como corredor de nutrientes, entre los ecosistemas que se encuentran asociados a su curso. A su vez, estos ecosistemas son el hogar de gran variedad de especies de mamíferos, quienes por sus características biológicas actúan como especies "sombrija", por lo cual su conservación garantiza la buena salud de los ecosistemas.

Con el desarrollo del monitoreo de la biodiversidad que adelantamos en nuestras zonas de operación, hemos identificado especies de interés que se encuentran clasificadas en las categorías de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), con el propósito de establecer y fortalecer estrategias de conservación y protección de la biodiversidad. A continuación, relacionamos las especies de las cuales se han tenido mayores avistamientos y los cuales están ubicados en alguna categoría de UICN.





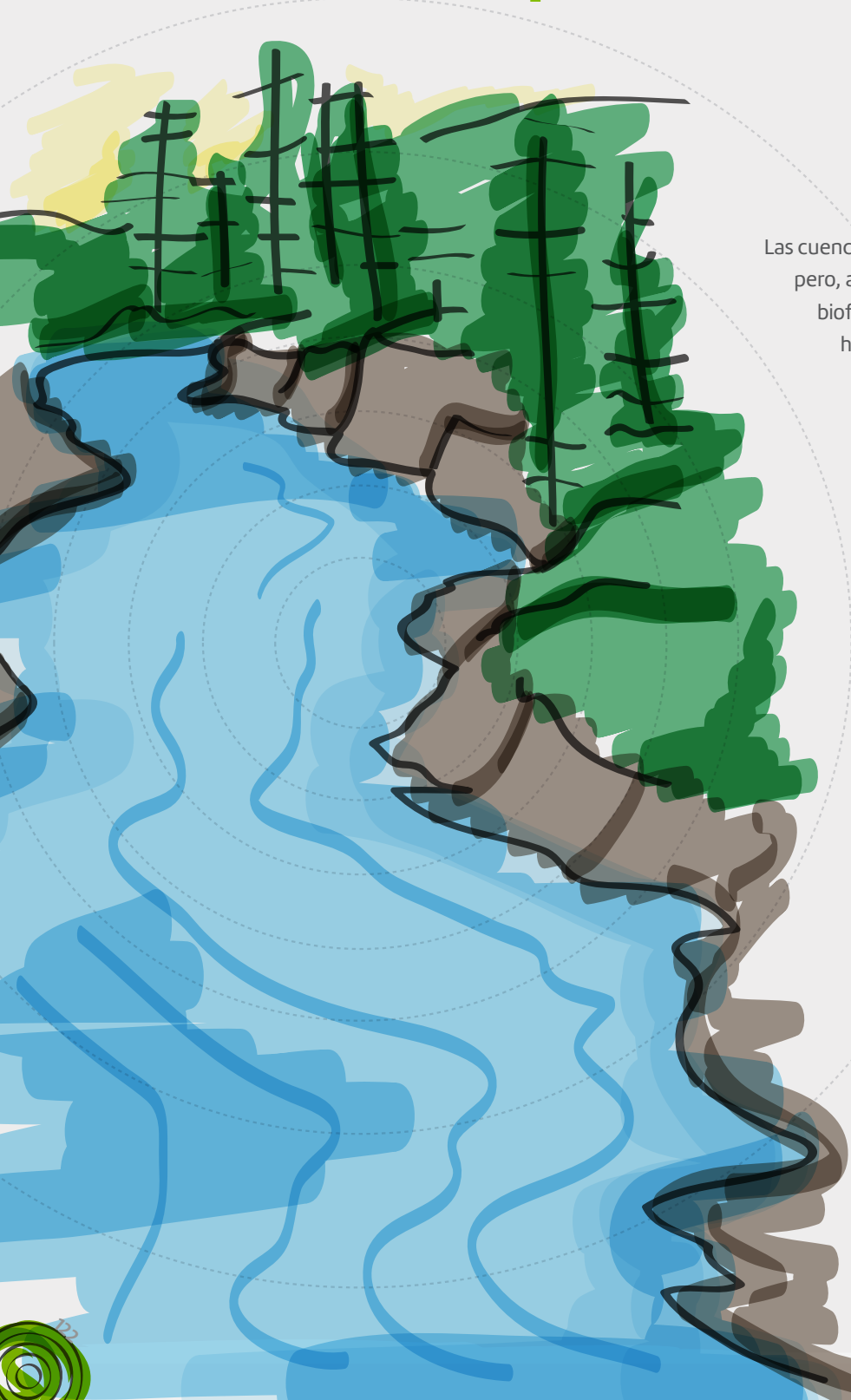
Fueron identificadas cinco familias del orden Rodentia, cada una con una especie. **Los mayores registros corresponden a las familia Caviidae representada por el chigüiro *Hydrochoerus hydrochaeris*.** Estos individuos fueron encontrados en todas las épocas del año, en todos los ambientes y a través de observaciones directas, huellas, heces y cámaras trampa. **Su estatus según la UICN es de preocupación menor.**

El “tapir” o “danta” *Tapirus terrestres*. Se ha registrado en todos los periodos de muestreo, a través de huellas y cámaras trampa en las zonas de influencia de los campos ubicados en la región del Meta. **Estos animales cumplen una función ecológica como dispersores de semillas, promoviendo la variabilidad genética y biológica de las especies vegetales.** Así mismo, regulan el crecimiento de plantas, marcan senderos y sirven como presa a otros grandes mamíferos. **Actualmente, su estado de amenaza según, la UICN es vulnerable.**

Del orden de Artiodactyla fue identificada una especie de la familia Cervidae: *Odocoileus virginianus*, conocido como “venado de cola blanca”. Su distribución está relacionada con grandes planicies y se sabe que afecta la composición de comunidades de plantas. **Según la IUCN, esta especie se encuentra en la categoría de casi amenazada.**

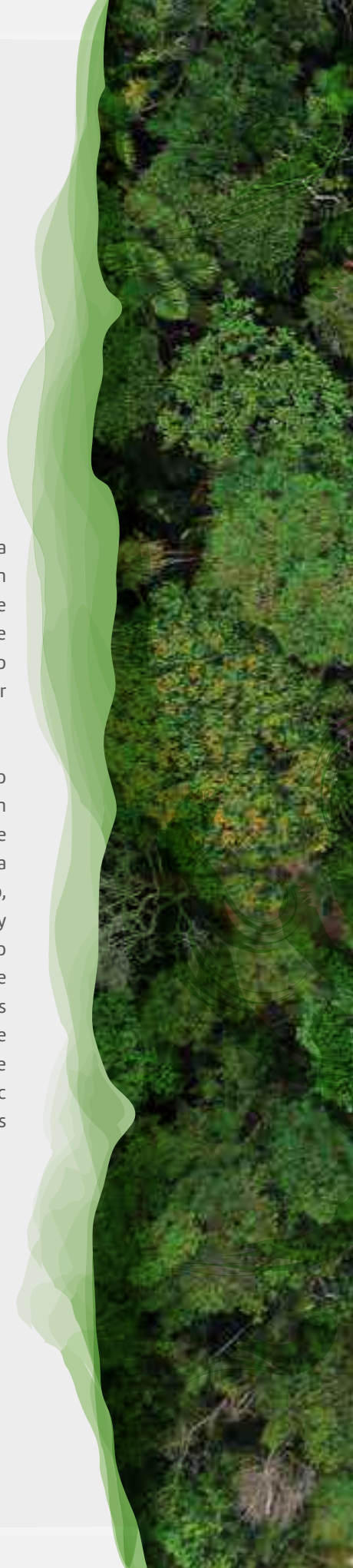
GRI G4 EN14  
Biodiversidad

# Pacific **APOYA Y PROMUEVE** la protección del medio ambiente




Las cuencas del departamento del Meta son las más grandes en área pero, a su vez, las menos estudiadas en términos de información biofísica, económica y social. El desarrollo vertiginoso que ha sufrido el departamento hace que estas zonas se encuentren en una situación de vulnerabilidad y riesgo de los ecosistemas que antes no eran afectados por acciones antrópicas.

Con el ánimo de brindar una protección y desarrollo sostenible para la zona, Cormacarena inició con las actividades necesarias para realizar el Plan de Ordenación y Manejo de la Cuenca Hidrográfica (POMCH). Se espera que con este ordenamiento, se establezca un punto de partida al caracterizar y desarrollar toda una línea base de la zona, así como plantear programas y proyectos concertados que atiendan a las visiones de territorio que tienen los diferentes actores y se garantice la disponibilidad de riqueza y biodiversidad de recursos naturales con que cuentan estas cuencas hoy en día. Por tal razón, Pacific se ha unido a esta iniciativa proporcionando recursos para su ejecución por un monto de **US\$740,000**.







 Río Tillavá.

Monitoreo de mamíferos terrestres y acuáticos.



## Gestión integral del

# AGUA



**E**n Pacific somos conscientes que el agua es un recurso natural fundamental para la supervivencia del ser humano, y comprendemos que éste es un recurso agotable. Por esto, reunimos esfuerzos para hacer un aprovechamiento inteligente, y establecemos medidas de ahorro y reutilización del mismo.

Asimismo, evaluamos la oferta hídrica de las zonas donde proyectamos operación, con el propósito de no afectar el caudal ecológico de las fuentes superficiales de las zonas donde operamos y definiendo la disponibilidad del recurso.

Para establecer la relación entre la demanda de agua y la cantidad disponible del recurso, estudiamos las condiciones hídricas de un año típico seco por cada campo de operación, con base en el Índice de Uso del Agua (IUA) del Estudio Nacional del Agua – ENA elaborado por el IDEAM en 2010<sup>19</sup>. Esto permitió determinar cuáles de ellos se encuentran en zonas con escasez de agua.

Los bloques exploratorios y campos de producción de Pacific cubren un área aproximada de 64.000 km<sup>2</sup> de los cuales el 74% del territorio presenta un IUA bajo, a muy bajo, para condición hídrica de año seco. Solo el 16% de las áreas donde operamos presentan una demanda de uso del agua muy alta, a alto, con respecto a la oferta disponible, las cuales se concentran en las cuencas Sinú – San Jacinto, Cesar Ranchería y Valle medio y superior del río Magdalena (Colombia).

En nuestro campo Rubiales realizamos la implementación e instalación de 19 generadores de agua con capacidad de producción de 50 litros diarios. Esta tecnología consiste en aprovechar la humedad presente

<sup>19</sup> Este índice que ha sido conocido como Índice de Escasez, se define como la cantidad de agua utilizada por los diferentes sectores usuarios, en un período determinado (anual, mensual) y unidad espacial de análisis (área, zona, subzona, etc.) en relación con la oferta hídrica superficial disponible para las mismas unidades de tiempo y espacio.



en el aire, y mediante el proceso de condensación el agua es extraída a través de técnicas de combinación de temperatura y presión, para luego ser recolectada en tanques primarios de almacenamiento. Posteriormente, el agua recolectada es filtrada y purificada, produciendo agua limpia, clara y potable sin añadir químicos ni aditivos. Con esta iniciativa, contribuimos a la reducción de residuos y huella de carbono por transporte de insumos, y optimizamos el consumo de agua.

Otras actividades dirigidas a disminuir el consumo de agua limpia, que se enfocaron en el reúso de aguas residuales tratadas, fueron:

- Riego en vías para mitigación de polvo
- Pruebas hidrostáticas de líneas.
- Preparación de concretos
- Preparación de lodos de perforación
- Lavandería





Planta de Nirosoft.

Membranas de osmosis inversa, las cuales sirven para retener partículas menores de bajo peso molecular como las sales, bacterias y otros.

# proyecto de **TRATAMIENTO DE AGUA**

GRI G4 EN10  
Agua

Continuando con el objetivo de impulsar el uso de tecnologías y alternativas que propendan por la protección y uso eficiente del recurso hídrico, en 2013 adelantamos acciones dirigidas al tratamiento del agua de producción de campo Rubiales con fines de reúso.

Uno de los retos que enfrentan las industrias de Colombia tiene que ver con la escasez de agua debido al uso incremental. En 2008, se estimó que el sector agrícola consumía más de 19.389 millones de metros cúbicos de agua. La proyección para 2019 es que este consumo se duplicará<sup>20</sup>. El sector energético produce grandes cantidades de agua y podría ayudar a reducir este estrés hídrico, por lo que hemos diseñado las iniciativas que promueven la reutilización del agua destinada a la agricultura para uso industrial.

Esta iniciativa busca transformar un residuo líquido generado en el proceso de extracción de hidrocarburos en un recurso hídrico que cumple con condiciones de calidad para su reúso en el riego de cultivos con fines de producción de biocombustibles o biomasa para la generación de energía. Para este fin, realizamos pruebas operacionales con tres plantas de tratamiento de filtración con osmosis

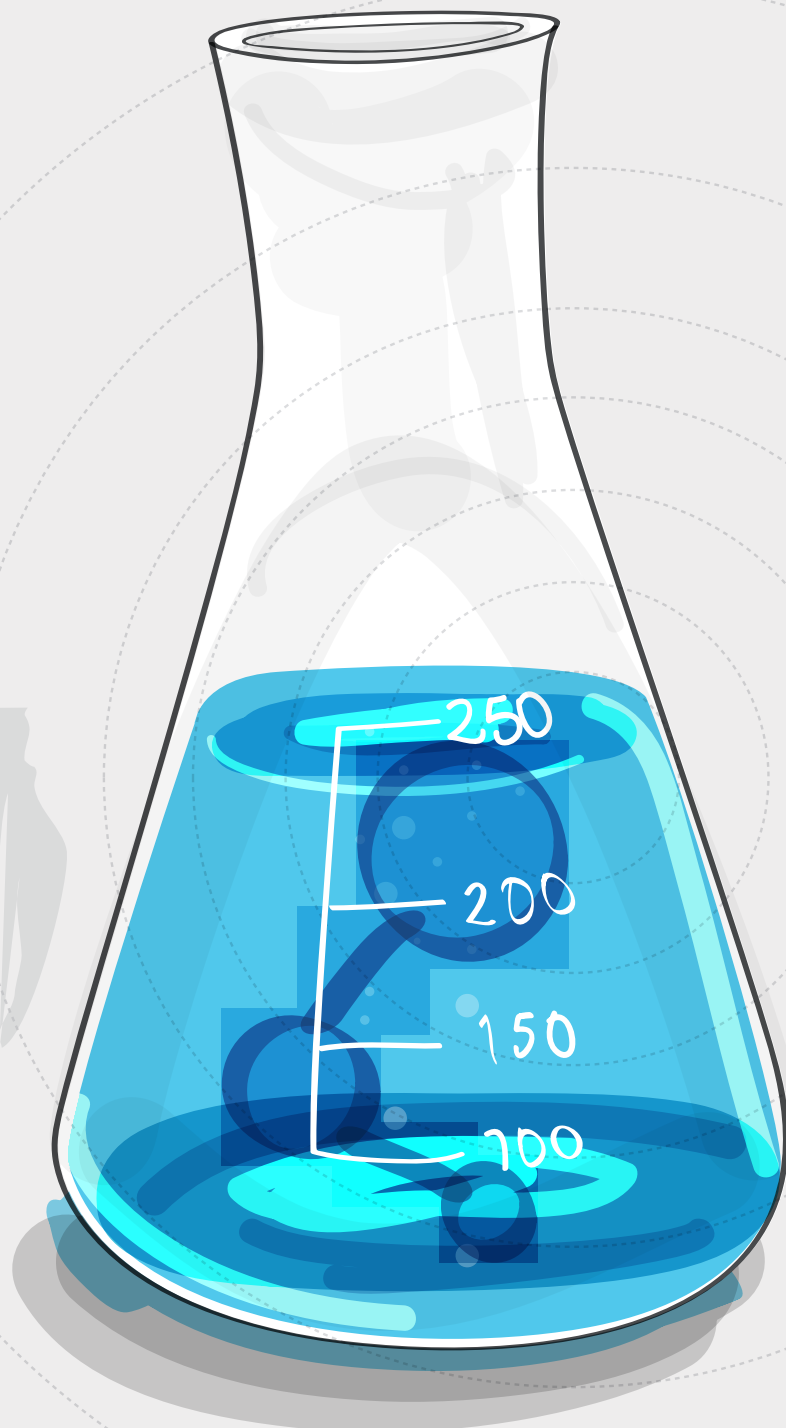
<sup>20</sup> IDEAM. "Distribución porcentual de la demanda hídrica 2008-2009."



inversa con el fin de seleccionar la tecnología que resulte más eficiente y confiable. En total, desarrollamos el pre-tratamiento de 394.470 bbls de agua de producción. De este volumen, llevamos a condiciones de calidad para riego agrícola mediante el tratamiento terciario de ósmosis inversa un volumen de 103.896 bbls.

A través de nuestra estrategia de Valor Compartido, hemos buscado las acciones y proyectos que impulsan la innovación y fomenten una ventaja competitiva para el negocio. Este proyecto le apunta a importantes retornos sociales y ambientales como:

- 1 Optimización del uso de agua haciendo un residuo de nuestra operación a disposición de la agricultura local de la palma y, en consecuencia reduciendo el estrés relacionado con las actividades agrícolas.
- 2 La reducción de los consumos energéticos asociados a la reinyección de agua.
- 3 Las plantaciones de palma que aumentan la competitividad de la región mediante la generación de economías alternas y el aumento de la cartera de servicios regionales. Promoción de las energías alternativas en la forma de los
- 4 biocombustibles originada a partir de aceite de palma.





### CAPTACIÓN DE AGUA POR FUENTES

Consumo Total de Agua en Nuestros Campos de Producción ( m<sup>3</sup>/año)

	Fuente de Agua Superficial	Pozo Subterráneo	Compra Acueducto
m <sup>3</sup> / Año	294.105	359.921	11.563
<b>Total</b>		<b>665.589</b>	

Consumos de agua regulados por la autoridad ambiental

USO m <sup>3</sup> / Año	Doméstico	Industrial
	637.932	27.657

GRI G4 EN8  
Agua

Captación total de agua por fuentes.

Generamos en nuestros campos 496.175 m<sup>3</sup>/año de agua residual doméstica,



3.410 m<sup>3</sup>/año por actividades industriales y 194.647.247 m<sup>3</sup>/año de agua residual industrial producida en la deshidratación del crudo, para un total de 194.650.647 m<sup>3</sup>/año,

volumen del cual se reutilizo en promedio el 0,22% correspondiente a 432.466 m<sup>3</sup>/año de agua industrial y doméstica, en actividades de:

- Riego de parcelas de caña de azúcar, pasto humidícola, pasto elefante, Yopo, Caña fistol y palma de aceite
- Riego en vías para mitigación de polvo
- Pruebas hidrostáticas de líneas
- Preparación de concretos
- Preparación de lodos de perforación
- Lavandería

Del volúmen total captado en nuestros campos de producción correspondiente a

665.589 m<sup>3</sup>/año se hizo un reúso del

23,5%



La disposición final del agua residual generada en nuestros procesos se realiza previa verificación del cumplimiento de las características fisicoquímicas exigidas por la normativa ambiental y se dispone así:

- Aspersión o riego en áreas autorizadas
- Reinyección al yacimiento
- Entrega a gestor autorizado
- Vertimiento directo a cuerpos de agua autorizado

GRI G4 EN22  
Agua

Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino



 Sistemas de tratamiento de agua residual doméstica - Campamento Jilguero - Arrayanes





## Gestión de

# RESIDUOS



**E**n Pacific, promovemos acciones sostenibles en el manejo y aprovechamiento de los residuos sólidos, impulsando modelos de reciclaje útiles y beneficiosos para el ambiente, marcando el camino hacia la mejora continua.

Por esto generamos acciones para gestionar los residuos que generamos, y durante 2013 realizamos:

**a** Implementación de un modelo sostenible de construcción el cual se basó en utilizar materiales reciclajes como insumos:

- Utilizamos 25.000 botellas PET en la construcción de una bodega.
- Re-utilizamos 100 llantas no aptas para el uso mecánico.
- Re-utilizamos 400 kilos de hierro y acero recuperados del depósito de chatarra.
- Re-utilizamos 42mts<sup>2</sup> de arena desechada por el "sandblasting".<sup>21</sup>
- Re-utilizamos 60 metros de tubería PVC.

**b** Tratamos 3 toneladas diarias en promedio de residuos orgánicos a través del biodigestor, obteniendo abono líquido orgánico, el cual se utilizó para preparar los terrenos a revegetalizar.

**c** Valorizamos los materiales metálicos luego de cumplir su ciclo de vida, comercializando 449,25 TON durante 2013.

**d** La generación de residuos en nuestras actividades fue de:

TIPO DE RESIDUO	UNIDAD	CANTIDAD
Orgánico	TON	902,8
Reciclable	TON	2048,2
Residuos Peligrosos RESPEL	TON	4426,6
Ordinario e Inerte	TON	1519,2

Peso total de residuos y por tipo.

GRI G4 EN23  
Efluentes y  
Residuos

<sup>21</sup> Sandblasting: Es una técnica abrasiva utilizada para alisar o dar forma a las superficies mediante la aplicación de un chorro de arena a gran presión.



## Reciclamos con valor de VIDA

Durante 2013, en nuestros campos de operación Rubiales y Quifa (Colombia), entregamos a la Fundación Sanar 660.000 tapas equivalente a 6.6 toneladas de material plástico. Sanar es una organización colombiana sin ánimo de lucro, que durante años se ha dedicado a acompañar a los niños, niñas y adolescentes con cáncer y a sus familias en el diagnóstico y cuidado integral de la enfermedad, en los aspectos médicos, psicológicos, y sociales. El material entregado a la Fundación es comercializado con empresas que reutilizan el residuo y con ese dinero se cubre el 30 por ciento de los gastos anuales para la atención médica, psicológica y social de los pacientes, pertenecientes a familias de escasos recursos.

Nuestro compromiso se contagia. Esto se refleja en la iniciativa que desarrolló uno de nuestros trabajadores, que aplicando nuestro valor de innovación, aportó con esmero y creatividad a la campaña de reciclaje que se adelanta en nuestros campos, llevando este compromiso al interior de su hogar como ejemplo a su familia y allegados. Gestionó el traslado de 7.200 tapas de botellas PET provenientes de los residuos de nuestro campo Rubiales y las convirtió en arte.





Energía y

# EMISIONES

**L**a gestión del aire se basó, durante 2013, en fortalecer las acciones dirigidas a la protección de la atmósfera y el componente aire, controlando la calidad de las emisiones atmosféricas generadas por el desarrollo de las actividades operacionales.

En 2013, finalizamos el proyecto de la línea de transmisión eléctrica de campo Rubiales y Quifa, el cual se estima que en el año 2014 va a generar una **reducción del 40%**, aproximadamente, de nuestra huella de carbono por generación de energía localizada. En línea con estos resultados, a partir del año 2014, evaluaremos la reducción de emisiones GEI dada por el conexionado de nuestro campo Rubiales a la línea de transmisión nacional de CORPOCHIVOR.

Petroeléctrica de los Llanos es la línea de transmisión conectada al Sistema Nacional de Transmisión en la Sub-estación de Chivor en Boyacá, la cual tiene una longitud de **551 kilómetros** de líneas y fibra óptica, a lo largo de las cuales **han sido instaladas 549 torres con capacidad de 192 megavatios**. Su objetivo es reducir la generación de energía localizada en estos campos productores.

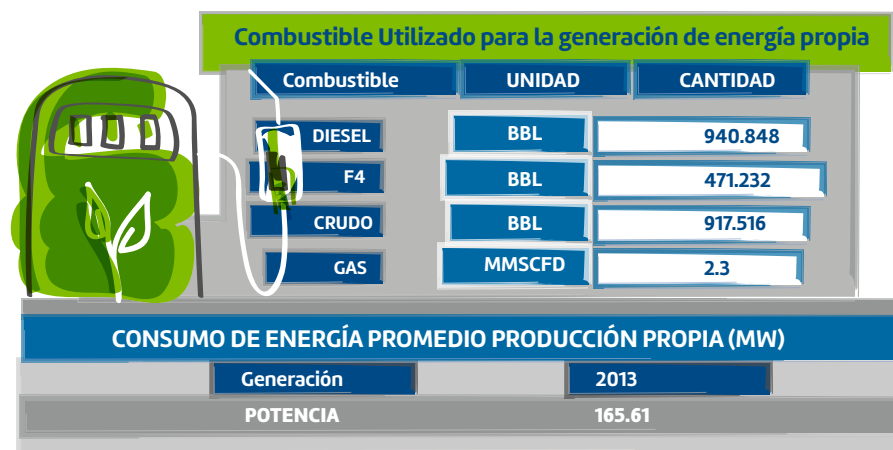
GRI G4 EN6  
Energía





Otras iniciativas que aportaron a la reducción del consumo energético:

- a** Nuestras mejoras operativas también generan reducción en el consumo energético, tal es el caso de la intervención de un pozo productor en nuestro campo Abnico, el cual fue sometido a un aislamiento de la formación de Guadalupe inferior (Zona de alto corte de agua). Lo cual generó una reducción del porcentaje de agua del 80% y una reducción del consumo de energía de 1.700.622 kWh/año.
- b** En nuestro campo La Creciente se invirtieron cerca de \$700,000 en paneles solares que nos representan un ahorro energético de 13,8 MW/año, sin generar contaminación al aire.



GRI G4 EN3  
Energía

Consumo de energía en Pacific desglosado por fuentes primarias



GRI G4 EN4  
Energía

Consumo energético externo

## Los resultados de nuestra gestión en 2013 fueron:

Durante 2013, enmarcamos las estrategias de reducción de la huella de carbono principalmente en la optimización del uso del componente energético, mediante la implementación del sistema de gestión energética en el proceso de inyección de agua, el cual es uno de los procesos con mayor demanda de energía en nuestros campos. Este proyecto generó una disminución de 2.99 GWh de los PAD de inyección de nuestro campo Rubiales. Disminuimos el indicador energético de 0.69114 kWh/BW registrado en el primer semestre del año a 0.61026 kWh/BW obtenido en el segundo semestre, generando una optimización del recurso, que se vio reflejado en el incremento de inyección de agua con menor requerimiento energético. Convirtiéndonos en la primer empresa del sector oil & gas de Latinoamérica en ser certificados en ISO 50001.

Continuamos con las mediciones de GEI bajo el estándar internacional ISO14064-1 Primera edición. 2006.<sup>22</sup>

La metodología seleccionada está basada en la selección de Factores de Emisión IPCC, Tier 1 y 2 (cálculos basados en datos por defecto), y a partir de la cuantificación de las actividades y consumos de combustibles (identificación de fuentes energéticas, transportes, procesos, desechos, etc.)

<sup>22</sup> En Colombia la distribuye el Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC.

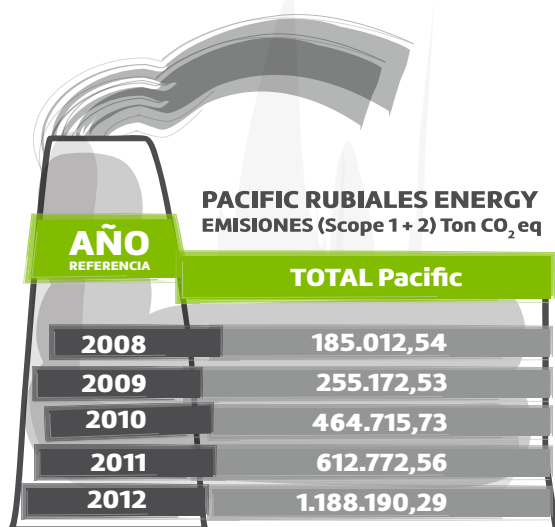
GRI G4 EN6  
Energía

calculamos nuestra huella de carbono. A partir de las metodologías reconocidas internacionalmente para medición y reporte de GEI, se seleccionaron los siguientes estándares para realizar la huella de carbono de la compañía:

- ADEME. Bilan Carbone®. Versión 6.
- WBCSD, WRI. Protocolo de Gases de Efecto Invernadero: Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte. Edición revisada. 2005; 138p. [En Internet]. [Consultado agosto 6 de 2010]. Disponible en [www.ghgprotocol.org](http://www.ghgprotocol.org)

La medición de la Huella de Carbono, la realizamos con una consultora especializada, caracterizando las actividades de la empresa, y estudiando los procesos y la eficiencia de los mismos en el uso de recursos energéticos. Buscamos la estructuración de proyectos de reducción de emisiones de GEI. Cada campo de producción, en donde medimos la huella de carbono, fue verificado y certificado por la marca CLIMATE SYNERGIE®, la cual certifica la buenas prácticas de la estrategia de carbono de la compañía.

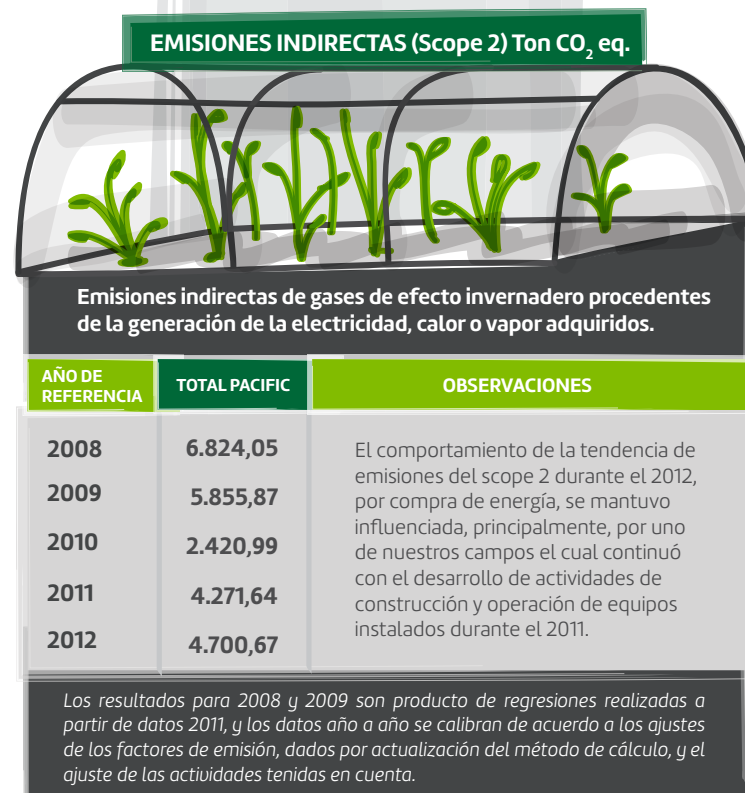
Las emisiones de gases de efecto invernadero se miden anualmente a partir de la huella de carbono del año 2008 en campo Rubiales. En 2010, iniciamos las mediciones de 3 de nuestros campos productores y sedes administrativas y, el último campo, fue incluido en el año 2011, realizando extrapolaciones a 2008 a partir de sus índices de producción.



Emisiones (Scope 1+2) TON CO2 eq.



GRI G4 EN15 Emisiones



GRI G4 EN16 Emisiones

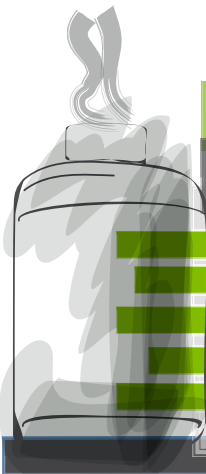


### EMISIONES (Scope 3) Ton CO<sub>2</sub> eq.

AÑO DE REFERENCIA	TOTAL PACIFIC	OBSERVACIONES
2008	404.975,01	El descenso en emisiones correspondientes a scope 3 entre el año 2008 y los años posteriores, <b>se debe principalmente a la entrada en funcionamiento del ODL - Oleoducto de los Llanos</b> . Con la entrada en funcionamiento del oleoducto, el transporte de crudo contratado en tractocamiones desde campo Rubiales disminuyó considerablemente. El incremento posterior a partir del año 2011 se debe principalmente al aumento y detalle de la información proporcionada por terceros, principalmente la proveniente de las obras civiles.
2009	13.177,87	
2010	22.434,27	
2011	107.430,42	
2012	378.569,68	

GRI G4 EN17  
Emisiones

Emisiones Scope 3



### PACIFIC RUBIALES ENERGY - EMISIONES DE GASES R-22 (Ton CFC-11 eq.)

AÑO DE REFERENCIA	TOTAL R-22 (LB Métricas)	TOTAL EN TON CFC -11 eq	OBSERVACIONES
2008	253,20	0,006	En el 2012 el resultado de las emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono se dio debido al <b>reúso de gases refrigerantes y el uso de equipos nuevos</b> que no requirieron recarga adicional de este gas.
2009	324,89	0,008	
2010	447,50	0,011	
2011	641,25	0,016	
2012	0,00	0,000	

GRI G4 EN20  
Emisiones

Emisiones de gases R-22

### PACIFIC RUBIALES ENERGY - NOX Y SOX

CONTAMINANTE	CONCENTRACIONES EN µg/m <sup>3</sup>	OBSERVACIONES
SOX	7,4	Los resultados promedio de calidad de aire de nuestros campos de operación del 2013 <b>no evidencian</b> un cambio respecto al 2012, demostrando que a pesar del crecimiento operativo, la calidad del aire no se mantiene y cumple los límites normativos.
NOX	5,8	

GRI G4 EN21  
Emisiones

NOx y Sox

En la caracterización de las actividades de la compañía, incluimos aquellas desarrolladas por los servicios subcontratados, dentro de las que se encuentran:

- El consumo de combustible en movilizaciones en vehículos subcontratados.
- El consumo de combustibles hidrocarburos (diesel) en trabajos de Perforación y WorkOver que son subcontratados por la compañía.
- El uso de aceites y lubricantes durante su vida útil.
- La disposición final de residuos sólidos reciclables, ordinarios y peligrosos.

En nuestras sedes administrativas las emisiones correspondientes al scope 3 son elevadas en comparación con las emisiones scope 1+2, debido a la naturaleza de las actividades que se desarrollan en las oficinas, en donde mantenemos subcontratación para el servicio de transporte para los viajes laborales de nuestros empleados. Así, toda medida encaminada a la reducción de las emisiones scope 3 de nuestra compañía, tanto en campos productivos como en sedes administrativas, es un trabajo conjunto con los grupos de interés relacionados bajo una política de contratación sostenible para nuestra cadena de valor.



## Prevención y remediación de **INCIDENTES**

**E**n Pacific, contamos con estrategias para la prevención y atención de contingencias. En nuestros campos de operación, identificamos los principales puntos vulnerables, que requieren atención inmediata en caso de que ocurra un evento. Realizamos seguimiento continuo al estado y funcionalidad de las medidas de control para derrames donde se tiene identificado el riesgo. Durante 2013 no se presentaron derrames significativos.

GRI G4 EN24  
Efluentes y  
residuos



# HACIA DÓNDE vamos?



- **Reforestación de 300 hectáreas** en los campos Rubiales y Quifa.
- **Revegetalización de 200 hectáreas.**
- **Iniciar el desarrollo de acciones enfocadas a** educación, infraestructura de centros de interpretación y la promoción de declaratorias de áreas de interés para la conservación, en el marco del convenio firmado **con Parques Nacionales Naturales.**
- **Iniciar con Cormacarena un proyecto para promover sistemas productivos amigables** con el medio ambiente en comunidades campesionas en Puerto López, San Martín, Mapiripán (Meta, Colombia).





¿por qué es importante?

## Contribuimos con el desarrollo sostenible de comunidades

Durante 2013, focalizamos nuestros esfuerzos en la continuación del diálogo directo con nuestros grupos de interés con el objetivo de fortalecer espacios de discusión y concertación. Producto de esta forma de relacionamiento, hemos logrado trabajar cooperativamente con las comunidades de nuestras áreas de influencia estableciendo compromisos y una agenda de trabajo conjunta en la que las instituciones, comunidad y empresa, aportan en la construcción de un mejor entorno.

Lo anterior ha sido pieza clave para lograr satisfacer las expectativas de las comunidades, a través de proyectos que responden a sus necesidades y que potencializan el desarrollo local. Una de las experiencias más exitosas de relacionamiento con nuestro entorno, ha sido la interacción con los gremios locales en el municipio de Puerto Gaitán. Durante 2013, lideramos iniciativas orientadas a fortalecer estas agremiaciones en materia de cumplimiento de estándares legales, calidad e inventarios, permitiendo incrementar la adquisición local de bienes y servicios<sup>23</sup>.

Estas acciones se tradujeron en impulso de la competitividad regional y ahorros para la compañía y sus contratistas.

En línea con nuestro compromiso con las comunidades, **durante 2013 invertimos US\$67,762,502**



¿En qué nos enfocamos?

- Pág. 140 Fortalecimiento Institucional.
- Pág. 142 Educación.
- Pág. 145 Competitividad.
- Pág. 148 Inversiones solidarias.

<sup>23</sup> Para mayor información sobre esta iniciativa, favor remitirse al capítulo "Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento".







# ¿QUÉ HICIMOS

EN  
2013



Fortalecimiento

## INSTITUCIONAL

**D**urante 2013 nos comprometimos con la implementación de proyectos encaminados a modernizar y garantizar la eficiencia institucional de entidades de carácter municipal, regional y nacional. Nuestro principal interés es que las instituciones de carácter civil o estatal se mantengan sólidas, sean sostenibles y estén en plena capacidad de cumplir con su objetivo.

Motivados por nuestros retos y compromisos de Sostenibilidad, realizamos una alianza estratégica con la Corporación Financiera Internacional del Grupo Banco Mundial (IFC, por sus siglas en inglés), con el fin de unir esfuerzos para contribuir a una adecuada gestión pública mediante actividades de asistencia técnica a administraciones municipales y resguardos de regiones focalizadas.

Con esta alianza buscamos aportar herramientas para contribuir a la eficaz identificación, formulación y presentación de proyectos ante los Órganos Colegiados de Administración y Decisión, y así las administraciones municipales y resguardos puedan acceder a los recursos provenientes de regalías. Nuestra intención es promover que estos recursos sean invertidos en sectores alineados con los Planes de Desarrollo Municipales, Departamentales, Políticas Sectoriales y/o el Plan Nacional de Desarrollo.

Específicamente, durante este año, iniciamos el fortalecimiento de estas capacidades con tres resguardos y una parcialidad indígena del Departamento del Meta, además de nueve municipios de los departamentos de Casanare, Magdalena, Meta y Sucre (Colombia).

Asimismo, en los departamentos de Casanare y Magdalena, trabajamos conjuntamente con la Escuela Superior de Administración Pública (“ESAP”) en la capacitación de 140 líderes, con visión de país y valores cívicos democráticos, en formulación de proyectos, Gestión Social Integral para la Gestión Pública y Promoción de la Participación Ciudadana, con el fin de aportar al ejercicio responsable de sus deberes.

De otra parte, acompañamos al Ministerio del Interior en la realización de capacitaciones indígenas, orientadas a la formación profesional de docentes y líderes indígenas de nuestras comunidades de las áreas de influencia directa del departamento del Meta, Colombia. Estos encuentros de formación giraron en torno a tres ejes: la conservación y fortalecimiento de prácticas culturales, el respeto por la diversidad cultural y la participación activa de la población en las actividades comunitarias. Con esta iniciativa llegamos a 1.513 personas.

También, logramos articularnos con la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE), para la creación de una Zona de Intervención Preferente (ZIP) en el municipio de Puerto López, Meta (Colombia). Gracias a esta iniciativa se atendieron 300 familias de la RED Unidos<sup>24</sup> en aras de mejorar sus condiciones de vida en torno a tres dimensiones: habitabilidad, generación de ingresos y salud.

<sup>24</sup> Estrategia nacional colombiana para la superación de la pobreza extrema.







# EDUCACIÓN

**E**n 2013, focalizamos gran parte de nuestros esfuerzos en responder a las necesidades educativas de las comunidades de nuestras áreas de influencia. Para lograr esto, articulamos iniciativas con instituciones locales, regionales y del nivel central que, a través de programas de alta calidad, contribuyeran al desarrollo profesional de las regiones y sus habitantes.

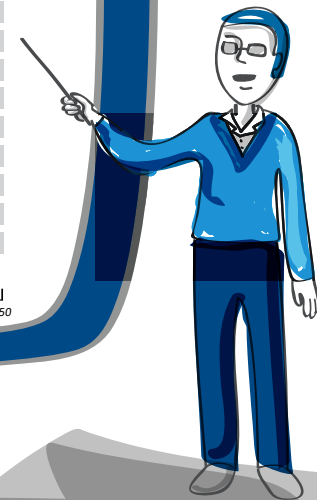
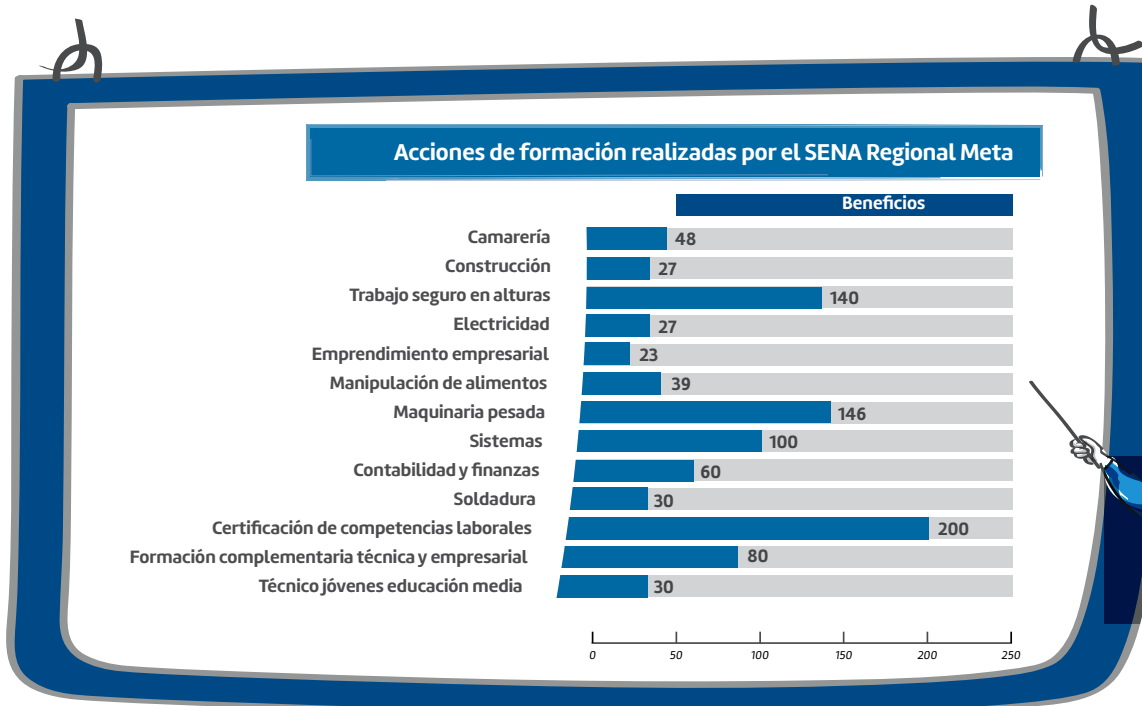
Lo anterior toma una particular importancia por cuanto se está preparando a la población para asumir los retos actuales y desarrollar competencias que permitan su integración a la economía local, logrando mejorar sus condiciones de vida y nivel de competitividad.

Dentro de nuestros proyectos destacados en este asunto, se encuentra la construcción, mejoray dotación de escuelas, así como el otorgamiento de becas para jóvenes en condiciones de vulnerabilidad. Durante 2013, otorgamos 106 becas y realizamos dotaciones, adecuaciones y mejoras en 19 escuelas de los departamentos de Meta y Sucre (Colombia), beneficiando a 1.673 niños y niñas.

De manera paralela, adelantamos un programa de cooperación técnica con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) regional Meta para integrar acciones de formación profesional, desarrollo empresarial, capacitación laboral y certificación de competencias laborales en nuestras zonas de operación en el Departamento del Meta (Colombia). Gracias a esta alianza, 950 beneficiarios lograron vincularse en las diferentes actividades económicas de la región.



Acciones de formación  
realizadas por el SENA  
Regional Meta



En esta misma línea, apoyados por la Universidad de La Sabana, brindamos herramientas básicas para asegurar procesos administrativos eficientes y de alta calidad, privilegiando la seguridad del paciente en la prestación de servicios de salud en instituciones. Esta capacitación fue dirigida a 77 auxiliares y profesionales relacionados con la administración de este servicio en el Municipio de Puerto Gaitán, Meta.

Por otra parte, en conjunto con la Universidad del Norte y el Ministerio de Educación Nacional, adelantamos un proceso de cualificación en educación y desarrollo psicoafectivo de la primera infancia, para 120 agentes educativos del departamento del Putumayo y 240 agentes educativos del Casanare, beneficiando así a 900 niños y niñas y a sus familias. El programa en educación y desarrollo psicoafectivo "Pisotón", un programa educativo, preventivo y lúdico que busca el pleno desarrollo para niños y niñas, inculcando en ellos el respeto por sí mismos, de quienes los rodean y por el medio ambiente.



Igualmente, acompañados por instituciones de educación superior, en este caso de la mano de la Universidad Nacional de Colombia y de su Instituto de Genética (IGUN), continuamos con el desarrollo del plan de conservación de la especie en vía de extinción *Callicebus Caquetensis* iniciado a mediados del año 2012 - compuesto por estudios genéticos y ecológicos- y destinado a definir las pautas de conservación de este primate colombiano y de su hábitat. Esperamos consolidar los resultados de esta investigación a finales del año 2014.

Por último, tras vincularnos a la Estrategia Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia, "De Cero a Siempre", aunamos esfuerzos con la Alta Consejería Presidencial para Programas Especiales, la Administración Municipal de Puerto Gaitán y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para brindar atención integral a 300 niños y niñas del Municipio de Puerto Gaitán entre los cero y cinco años. Esta alianza se materializará en un Centro de Desarrollo Infantil (CDI) que estará construido a finales del año 2014, operando en el municipio de Puerto Gaitán (Meta, Colombia) a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.



Diseño arquitectónico Centro de Desarrollo Infantil (CDI)



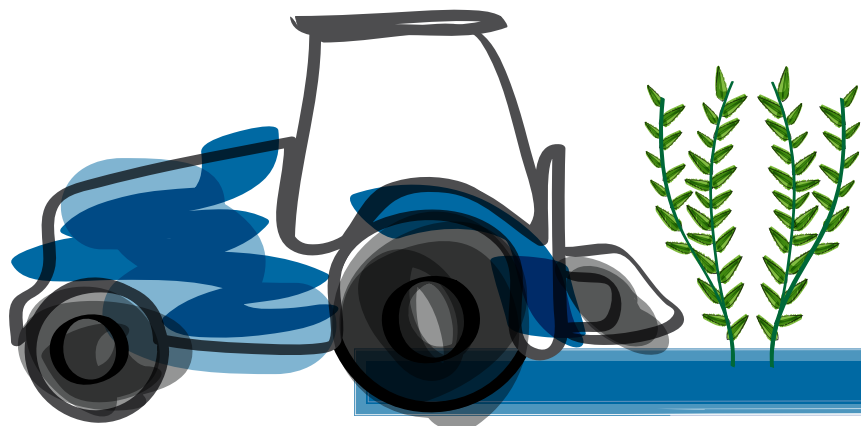
# COMPETITIVIDAD



La formulación e implementación de proyectos e iniciativas dentro de los programas del eje de competitividad, tienen como propósito desarrollar oportunidades de negocio para las comunidades, en las cuales Pacific actúa como un aliado en el fortalecimiento de líneas productivas, en sectores no relacionados estrictamente con la industria.

En este sentido, y de forma articulada con los programas de desarrollo y sectores como la agroindustria (foco principal de inversión y desarrollo para la mayoría de las regiones en donde operamos), los proyectos de competitividad buscan engranar nuestras iniciativas a los programas de desarrollo regional y nacional.

En línea con este propósito, desde hace cerca de 6 años iniciamos en las áreas de influencia directa de nuestros campos, el fortalecimiento agropecuario en pro de generar seguridad alimentaria en las comunidades aledañas, procurando siempre por criterios de sostenibilidad, equidad y competitividad. Durante 2013, las iniciativas contempladas por nuestro Modelo Productivo beneficiaron 1.712 personas en el departamento del Meta y a 1.500 en los departamentos de Casanare, Sucre y Tolima.



## INICIATIVAS PRODUCTIVAS ADELANTADAS EN LOS DEPARTAMENTOS DEL CASANARE, META, SUCRE Y TOLIMA

Iniciativas	Bloque/Campo	Departamento (Colombia)
Huerta Casera agricultura Familiar	Arrendajo	Casanare
Fortalecimiento de núcleos productivos	Cubiro	Casanare
Mejoramiento de pasturas	Cubiro	Casanare
Sistemas de Ganadería tecnificada	CPE 6	Meta
Desarrollo de cultivo de caucho	CPE 6	Meta
Desarrollo de cultivo de eucalipto	CPE 6	Meta
Proyectos Ganaderos	Rubiales - Quifa	Meta
Granjas Integrales Indígenas	Rubiales - Quifa	Meta
Proyecto Ganadero Alcavarán	Rubiales - Quifa	Meta
Fortalecimiento de pasturas	Rubiales - Quifa	Meta
Parcelas de seguridad alimentaria	La Creciente	Sucre
Desarrollo ganadero doble propósito	La Creciente	Sucre
Desarrollo Ganadero Porcícola Pecuario	La Creciente	Sucre
Banco de Maquinaria Agroindustrial	La Creciente	Sucre
Sistemas de producción de gallinas	Abanico	Tolima
Producción de pollos de engorde Pecuario	Abanico	Tolima
Ceba y comercialización de cerdos	Abanico	Tolima

Iniciativas productivas realizadas en Casanare, Meta, Sucre y Tolima



Granjas integrales sostenibles.

Vereda Santa Helena – Sector Los cerros – Bloque Quifa.

Hernando Antonio Peña Rincón (beneficiario).





De igual manera, en el Municipio de Guaduas (Cundinamarca, Colombia), en alianza con la Secretaría de Agricultura de Cundinamarca, la Federación Nacional de Cacaoteros, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Alcaldía, iniciamos la ejecución de un proyecto para capacitar a 50 familias productoras de cacao del municipio, en la siembra, el mantenimiento y transformación de este cultivo, con el fin de incrementar sus niveles de productividad y rentabilidad.

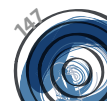
Por último, participamos en la generación de oportunidades bancarias a través del proyecto Bancacomunal dirigido a miembros de nuestras áreas de influencia directa excluidos del sistema financiero formal. A través de esta iniciativa, se conformó un grupo de apoyo mutuo compuesto por los habitantes de la vereda Sirivana (Yopal), unidos en una pequeña cooperativa apoyada por los aportes de capital semilla de Pacific. Desde allí se incentiva el ahorro para impulsar el trabajo y la empresa comunal, al mismo tiempo que se fortalecen los miembros y la comunidad por medio de líneas de crédito blandas y capacitación financiera.



Vereda Santa Helena - Sector los cerros - Bloque Quifa.

Emilton Jaramillo Tovar (Administrador del predio y beneficiario).

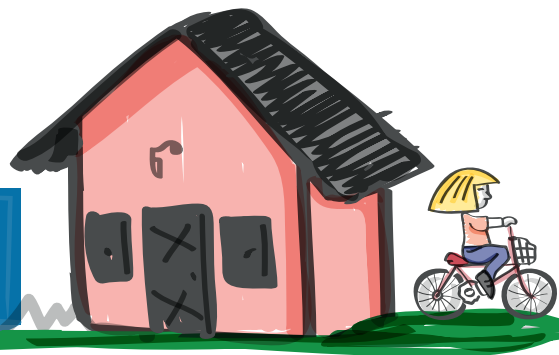
Germán Orlando Jiménez - Profesional Líder de Campo UPP - Contratista de System Integral Group.





## Inversiones

# SOLIDARIAS



Uno de los principales compromisos de Pacífic, durante 2013, fue apoyar de manera solidaria a distintas iniciativas dentro y fuera de nuestras áreas de influencia directa, orientadas a fortalecer aspectos como salud, educación y mejora en las condiciones de vida de las personas más vulnerables, buscando alianzas que repercutan en el beneficio de un mayor número de personas.

Así, comprometidos con la reactivación económica y social de los municipios de El Salado, San Basilio de Palenque y Macayepo (poblaciones víctimas de la violencia en Bolívar, Colombia), seguimos participando en dos iniciativas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Fundación Semana: el fortalecimiento de la escuela de fútbol de El Salado, que actualmente cuenta con 246 niños y niñas; y la construcción de la escuela en la vereda La Emperatriz en el municipio de El Salado, beneficiando a 5.261 personas.

Por otra parte, para atender a las comunidades de nuestras áreas de influencia directa, aunamos esfuerzos con la empresa PD CARE SA en el desarrollo de jornadas odontológicas y talleres educativos, con el propósito de reafirmar la importancia de la higiene dental en pacientes infantiles y adultos ubicados en los departamentos de Casanare y Meta. Esta iniciativa benefició a 1.218 personas entre niños, niñas, jóvenes y adultos.

En el ámbito cultural, apoyamos diferentes escenarios en el municipio de Paz de Ariporo, Casanare (Colombia), fomentando espacios de unión familiar y fortalecimiento del folclor para niños y jóvenes de la región. Entre estos, se destacaron el cumpleaños de Paz de Ariporo, el XX festival de la Llanura y la Feria Artesanal.

En materia de educación, de la mano con la Fundación "Pies descalzos", iniciamos la construcción de un Mega Colegio con capacidad para 1.700 estudiantes ubicado en la Loma de Peyé, Cartagena, Bolívar. El colegio servirá también como centro comunitario para cerca de 6.000 habitantes de barrios cercanos; contará con aulas múltiples, sala de tecnología, zona administrativa y espacios para el deporte. Ésta obra será entregada antes de finalizar el primer semestre del año 2014.

Adicionalmente, promovimos la investigación y la creatividad científica en los niños y jóvenes de nuestro país, a través de nuestra participación en la III Feria Nacional e Internacional Infantil y Juvenil de Ciencia y Tecnología, beneficiando a 43 grupos infantiles y juveniles de 26 departamentos del país.

De otra parte, apoyamos por tercer año consecutivo el compromiso de Fundación Teletón con personas que presentan discapacidad de cualquier orden, promoviendo actividades que generen inclusión social, desarrollo de tratamientos y rehabilitación integral. En el mismo sentido, continuamos apoyando el programa madres adolescentes de la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar beneficiando a 327 madres adolescentes primigenias vulnerables de Cartagena.

Durante el presente año nos unimos también al propósito de Cable Noticias de crear un proyecto con responsabilidad social y posicionar el programa de televisión "El Ángel de la Calle", rompiendo con cualquier formato conocido en Colombia y desarrollando actividades filantrópicas en todos los rincones del país.

GRI G4 EC7  
Consecuencias  
económicas  
indirectas





FUNDACION  
**PES**  
DESCALZOS

Diseño Mega Colegio en la Loma del  
Peyé, Cartagena, Bolívar.





# Avance de nuestro **DIÁLOGO DIRECTO** para la armonía con nuestros **GRUPOS DE INTERÉS**

Con el fin de continuar con los compromisos adquiridos en nuestras mesas de diálogo social, entabladas después de los eventos de 2011 en Puerto Gaitán, Meta (Colombia), se han realizado las siguientes actividades:

- 1 Aporte por US\$129,000 al Fondo de Cultura y Deporte. Con este aporte se apoyan iniciativas como el Festival folclórico Talentos del Manacacías, Torneos de Fútbol, se patrocina la preparación, entrenamiento y participación en competiciones de los deportistas, entre otros.
- 2 Aporte por US\$26,000 para la formulación de iniciativas productivas de personas con diversidad funcional.
- 3 Aporte de US\$1 millón para fortalecimiento del Centro de Atención de Puerto Gaitán, Meta (Hospital).
- 4 Aporte de US\$78,000 para la realización de brigadas de salud.
- 5 Fortalecimiento institucional con el convenio para la construcción de un CDI en el marco del programa "De Cero a Siempre".
- 6 Financiación de estudios superiores para los mejores bachilleres del municipio.
- 7 Aporte de US\$78,000 para el mejoramiento de viviendas para familias en condición de vulnerabilidad.
- 8 Aporte de US\$4,000 a la Personería municipal para la realización de la actividad denominada niños y niñas constructores de paz en Puerto Gaitán, que se llevó a cabo los días de diciembre en diferentes barrios del casco urbano del Municipio.





# HACIA DÓNDE vamos?

- **Articular esfuerzos con el Departamento para la Prosperidad Social de la República de Colombia**, para iniciar el establecimiento de una Zona para la Equidad y la Prosperidad en el municipio de Puerto Gaitán, Meta (Colombia). En esta, se abordarán las problemáticas de bajo nivel educativo de la región, precario cuidado de la primera infancia, altos índices de empleo informal y condiciones deficientes de vivienda.
- **Incrementar la capacidad institucional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)** para atender las necesidades de formación profesional, desarrollo tecnológico, emprendimiento y empleabilidad de tal manera que, se logre la construcción y dotación del Centro de Formación para la Producción Agroindustrial y la Explotación de Hidrocarburos en la Altillanura.
- **Fortalecer el tejido empresarial mediante la expansión del Programa de Desarrollo de Proveedores Locales** a otros departamentos con el objetivo de fomentar la formación empresarial básica y el emprendimiento.



## ¿por qué es importante?

En Pacific, somos abanderados del respeto y promoción de los Derechos Humanos en los países donde operamos. Por ello, nos enfocamos en establecer medidas en que nuestra compañía respeta y promueve los mismos, fomenta relaciones sólidas basadas en el diálogo proactivo, y evita situaciones que pudieran interpretarse como una aceptación por parte nuestra a violaciones de Derechos Humanos.

Para nosotros, es fundamental actuar con la debida diligencia para identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre la dignidad, el bienestar, y los derechos de nuestros empleados, sus familias, y las comunidades en donde operamos, así como de otros actores impactados por nuestras operaciones. De la misma manera, promovemos y monitoreamos este mismo comportamiento con nuestros proveedores y contratistas.

# Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones




## ¿En qué nos enfocamos?

- Pág. 156 **Derecho de asociación.**
- Pág. 159 **Erradicación de trabajo infantil y el forzado.**
- Pág. 161 **Seguridad y Derechos Humanos.**
- Pág. 162 **Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades.**
- Pág. 165 **Equidad de género.**





 Granjas integrales sostenibles.  
Vereda Santa Helena – Sector los cerros – Bloque Quifa.  
Blanca Inés Vaca e hija (beneficiario).  
Mónica González – Gestor Social RSC – PRE.



# ¿QUÉ HICIMOS

EN  
2013

**D**urante 2013, con el objetivo de alinear nuestras políticas y prácticas en Derechos Humanos y los Principios Guía de Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos, empezamos la construcción de un “Sistema de Debida Diligencia”. Este proyecto, desarrollado de la mano de una organización experta en derechos humanos, busca identificar y actuar sistemáticamente para prevenir impactos negativos reales o potenciales en los derechos humanos de nuestros grupos de interés.



FASE

ESTADO A DICIEMBRE DE 2013

**Análisis de oportunidades y brechas en Derechos Humanos** a nivel de oficinas y campos de operaciones frente a los Principios Guía de Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos.

Finalizado



**Caracterización de entornos y análisis de riesgos**, a través de la determinación de las vulnerabilidades en el entorno de operación.

Finalizado



**Desarrollo de una política corporativa y un plan de acción transversal** a toda la compañía, para el mejoramiento continuo de nuestras acciones frente al compromiso de Derechos Humanos.

En Proceso



**Cierre de brechas** e implementación y monitoreo de una política corporativa en derechos humanos.

Por Empezar  
(Agosto 2014)

# Nos adherimos al

# BUSINESS FOR PEACE

# del PACTO GLOBAL

Somos una de las primeras compañías en Colombia que firmaron la iniciativa de *Business for Peace* que promueve el Pacto Global. Esta iniciativa, es una plataforma que ayuda a las empresas en la implementación de prácticas responsables de negocios alineadas con los 10 Principios de Pacto Global en zonas de conflicto o de alto riesgo, y que contribuye a catalizar acciones para el avance de la paz.

*Business for Peace* se concentra principalmente en la reintegración de combatientes, la creación de empleo, el apoyo al desarrollo de empresas sociales, entre otros. En Pacific, estamos trabajando por abarcar todos estos frentes haciendo un aporte al fortalecimiento de las capacidades de estos futuros empresarios mediante la promoción del emprendimiento. Esto con el fin de poner en las manos de ellos su propio progreso, la posibilidad de dinamizar sus economías locales y de independizarse.

Desde nuestra adhesión a esta iniciativa, estamos comprometidos con el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas para apoyar a las compañías en zonas difíciles, a identificar y manejar de mejor forma sus riesgos, a comprometerse en un diálogo para conciliar y establecer prioridades locales entre grupos, y a beneficiarse de experiencias globales.



Derecho de

# ASOCIACIÓN



**E**n Pacific, nos esforzamos por implementar las mejores prácticas que fomenten y garanticen el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva de nuestros empleados y de los empleados de nuestros contratistas y subcontratistas. Para diciembre de 2013, contamos con 1.374 trabajadores directos afiliados al sindicato, que corresponde al 58.4% de todo nuestro personal, y 5.177 afiliados activos correspondientes a los trabajadores de nuestros contratistas y subcontratistas, que corresponde a más del 45% de este grupo.



Biodigestor – Sistema de digestión anaerobia para el tratamiento de residuos orgánicos generados por las actividades de producción diarias de PACIFIC RUBIALES, cuyo principal objetivo es la conversión de residuos mencionados en abono biológico genérico y formulado.

Andulfo Rodríguez, José López, Luis Antonio Caltán Flores.  
Contratistas de Biotech y ServiAmbiental.



Los avances más relevantes frente a este asunto, fueron:

**a** Logros por acuerdos UTEN-Pacific

- 1 Firmamos el adendo de 18 de enero de 2013 al convenio UTEN-Pacific, mediante el cual se realizó el incremento salarial para el año 2013, con un porcentaje superior (4.02%) al pactado en el convenio del 12 de julio de 2012 (IPC).<sup>25</sup>
- 2 Dimos inicio al nuevo contrato sindical de monitoreo UTEN- Pacific, mediante el cual se mantiene la verificación y seguimiento a las condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores.
- 3 Firmamos entre UTEN y Pacific el beneficio de auxilio educativo para hijos de trabajadores directos de la compañía, el cual asciende a US\$260 mensuales.
- 4 Continuamos con el programa de fortalecimiento sindical alternativo, con énfasis en la resolución pacífica de conflictos y negociación.
- 5 Abrimos dos nuevos Puntos de Atención para las necesidades de la operación (Gabanés y Quifa Norte - Ópalos).

**b** Promoción de la actividad sindical UTEN.

- 1 La UTEN llevó a cabo más de 2.500 reuniones con colaboradores y contratistas, para la promoción del derecho de asociación, la socialización de nuestros propósitos, nuestra filosofía y explicación de acuerdos, ley laboral y beneficios UTEN. (Esto es adicional a la atención individual y personalizada que se brinda a trabajadores por nuestros funcionarios en los puntos de atención SAA y frentes de trabajo).
- 2 La UTEN realizó más de 1.500 reuniones con representantes de contratistas y subcontratistas en campo, Puerto Gaitán, Casanare y Bogotá (Colombia) para la promoción del derecho de asociación, reducción de hallazgos laborales y socialización de nuestros propósitos y nuestra filosofía.
- 3 La UTEN puso en funcionamiento la unidad móvil UTEN Hidrocarburos, para atender las necesidades de la operación en aquellos lugares donde no se cuenta con punto de atención adecuado.

**c** Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos, peticiones, quejas y reclamos (PQRs), gestionadas y solucionadas.

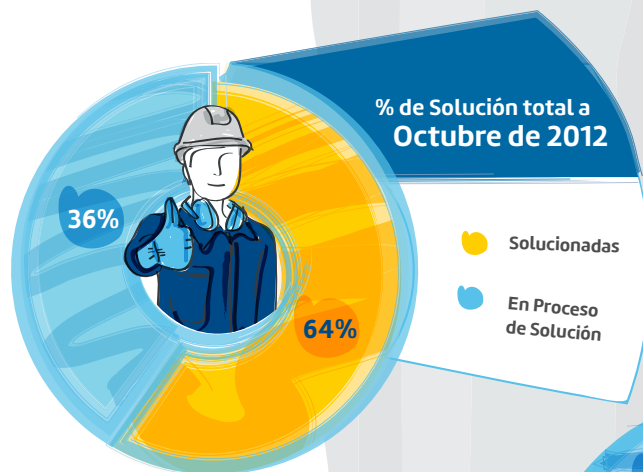
- 1 Reuniones de planeación y seguimiento (Bogotá y campo) a actividades del contrato de monitoreo con la administración del contrato (RL-Pacific)
- 2 Reuniones de informe trimestral de seguimiento al contrato de Monitoreo con la gerencia de relaciones laborales de Pacific y la Vicepresidencia de Talento Humano.
- 3 Seguimiento diario en los diferentes campos de operación para recibir las diferentes inquietudes de los trabajadores y gestionarlas.

<sup>25</sup> Índice de Precios al Consumidor

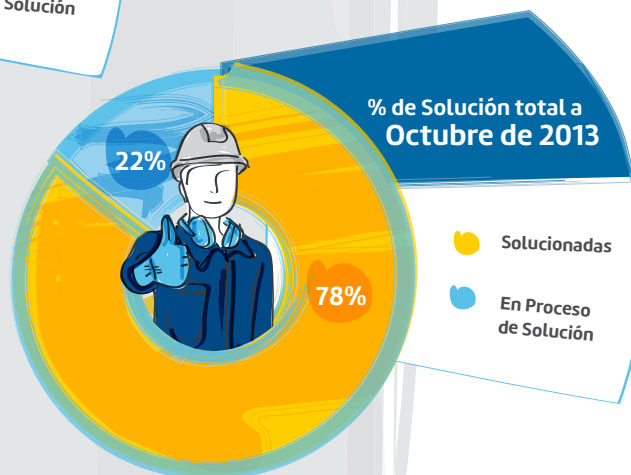
Lo anterior, propició un mayor número de soluciones a las peticiones escritas interpuestas por los trabajadores de las diferentes empresas contratistas, con lo que consecuentemente disminuyó el porcentaje de las reclamaciones en proceso de solución al cierre del ciclo 2013, así:

ITEM	2012	TOTAL 2013
PQRs Impuestas	983	1.727
Solucionadas	633	1.354
En proceso de solución al cierre del ciclo	350	373

PQRs interpuestas a la UTEN



Porcentaje de PQRs solucionadas y en proceso 2012 - 2013



Erradicación del trabajo infantil y el

# FORZADO



**E**n Pacific, velar por los derechos de los niños y niñas, especialmente en la prevención del trabajo infantil y forzado, es uno de los objetivos que nos hemos planteado como Compañía, siendo conscientes que estas prácticas en nuestra sociedad constituyen uno de los aspectos que afecta de manera directa el desarrollo y futuro de los países donde operamos.

Para lograr este objetivo, y promover el mejoramiento continuo de nuestro desempeño frente a la erradicación del trabajo infantil y forzado, en Pacific contamos con actividades continuas de sensibilización, capacitación, control y auditoría de nuestros proveedores y contratistas que nos permiten verificar que, efectivamente, estamos cumpliendo a cabalidad nuestro Código de Conducta y Ética Corporativa, nuestras políticas de contratación y laborales, y nuestros anexos contractuales de RSC y Laboral <sup>26</sup>. Bajo ninguna circunstancia, nuestros colaboradores, proveedores y contratistas pueden estar privados de sus libertades, ser obligados a realizar trabajos forzados o tener mano de obra infantil.

GRI G4 HR5  
Trabajo  
Infantil

GRI G4 HR6  
Trabajo  
forzoso

<sup>26</sup> Los anexos contractuales, detallan las políticas y estándares requeridos por Pacific, en cada una de las áreas involucradas en el proceso contractual.  
<http://www.pacificrubiales.com.co/proveedores.html>



En nuestro campo Rubiales, durante 2013 realizamos 32 inducciones a más de 100 contratistas, en las que recalcamos la importancia de cumplir con nuestros anexos contractuales y las políticas corporativas de Pacífic.

Además de estas actividades cotidianas de sensibilización y control, desarrollamos las siguientes iniciativas de fomento a la educación infantil de nuestras comunidades de influencia y grupos indígenas:

Ejecutamos en alianza con la Personería Municipal del Espinal (Tolima, Colombia), el proyecto “Jóvenes al derecho”,

- con el objetivo de prevenir la violencia intrafamiliar y la deserción escolar. Participaron 2016 niños y niñas de las veredas de nuestra área de influencia y el municipio.
- Construimos el Plan Educativo Comunitario UNUMA para los niños y niñas de las comunidades indígenas que impactamos en el departamento del Meta, como una de las alternativas para ajustar los programas de educación formal e incluir áreas de formación tradicional de acuerdo a la cosmovisión, usos y costumbres de la etnia Sikuani. Esta labor se realizó en convenio con la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).
- Dotamos ocho escuelas de las comunidades indígenas que impactamos en el departamento del Meta, (siete del resguardo Awalliba y una de la Parcialidad Indígena Campana).
- Fortalecimos la formación de 23 docentes indígenas de los resguardos Wallianae, Unuma, El Tigre, Vencedor Pirirí y Parcialidad Campana, a través de un programa de becas en etno-educación.
- Dotamos el internado de la Vereda Altos de Tillavá, buscando con esto mejorar los espacios y elementos de aprendizaje en los menores de esta vereda, al tiempo que los hace más competitivos y les brinda mayores opciones de equidad frente a niños en las zonas urbanas.
- Dimos continuidad al programa Fomento a la Tradición Cultural, en el que se hace partícipe a los niños y jóvenes de las veredas de Puerto Triunfo, Santa Helena y Rubiales (Meta); vinculando espacios de educación para el aprendizaje de instrumentos y danzas representativas del folclor llanero.
- Continuamos nuestra participación activa en la Mesa de Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil, promovida por la Red Local del Pacto Global.





## Seguridad y derechos

# HUMANOS



GRI G4 HR7  
Medidas  
de seguridad



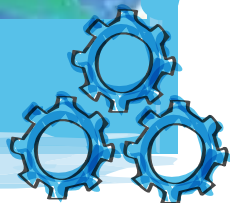
**E**n línea, con nuestro compromiso de garantizar el respeto y promoción de los Derechos Humanos en nuestros campos de operación, en febrero de 2013 el Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos (CME) en Colombia aprobó por unanimidad nuestro ingreso como miembros. Este Comité, es un espacio de estudio, reflexión y recomendación para mejorar el desempeño del sector y de las instituciones del Estado colombiano en el respeto de los derechos humanos (DDHH) con relación a la seguridad pública y privada.

Con este ingreso, en Pacific nos hemos comprometido a adoptar las recomendaciones que este Comité nos pueda brindar, en nuestras operaciones, así como de aportar con la misión del CME de promover el mejor desempeño de nuestra industria, la sociedad civil y de las instituciones del Estado Colombiano en Derechos Humanos, en lo que guarda relación con la seguridad.

A pesar que aún no somos miembros de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, nos hemos basado en sus directrices para gestionar el tema de derechos humanos al interior de la organización, integrándolo en nuestras políticas y procedimientos de seguridad tanto en Bogotá como en nuestros campos.

Por esta razón, durante 2013 y por tercer año consecutivo<sup>27</sup> dimos inicio a nuestra segunda fase de Capacitaciones en Derechos Humanos a servicios de seguridad, en la que desarrollamos 12 talleres con la participación de más de 200 guardas de seguridad directos y contratistas, pertenecientes a los campos Rubiales y Quifa (departamento del Meta), Abanico (departamento del Tolima), Guaduas (departamento de Cundinamarca), La Creciente (departamento de Sucre), Cubiro (departamento de Casanare) y a las oficinas de Bogotá (Colombia).

<sup>27</sup> Para mayor información sobre las capacitaciones realizadas durante 2011 y 2012, por favor consultar los informes de sostenibilidad correspondientes a estos años, en el capítulo "Respetar y Promover los Derechos Humanos en nuestras operaciones". <http://www.pacificrubiales.com.co/sustainability/reports.html>







Derechos económicos  
sociales y culturales de las

# COMUNIDADES



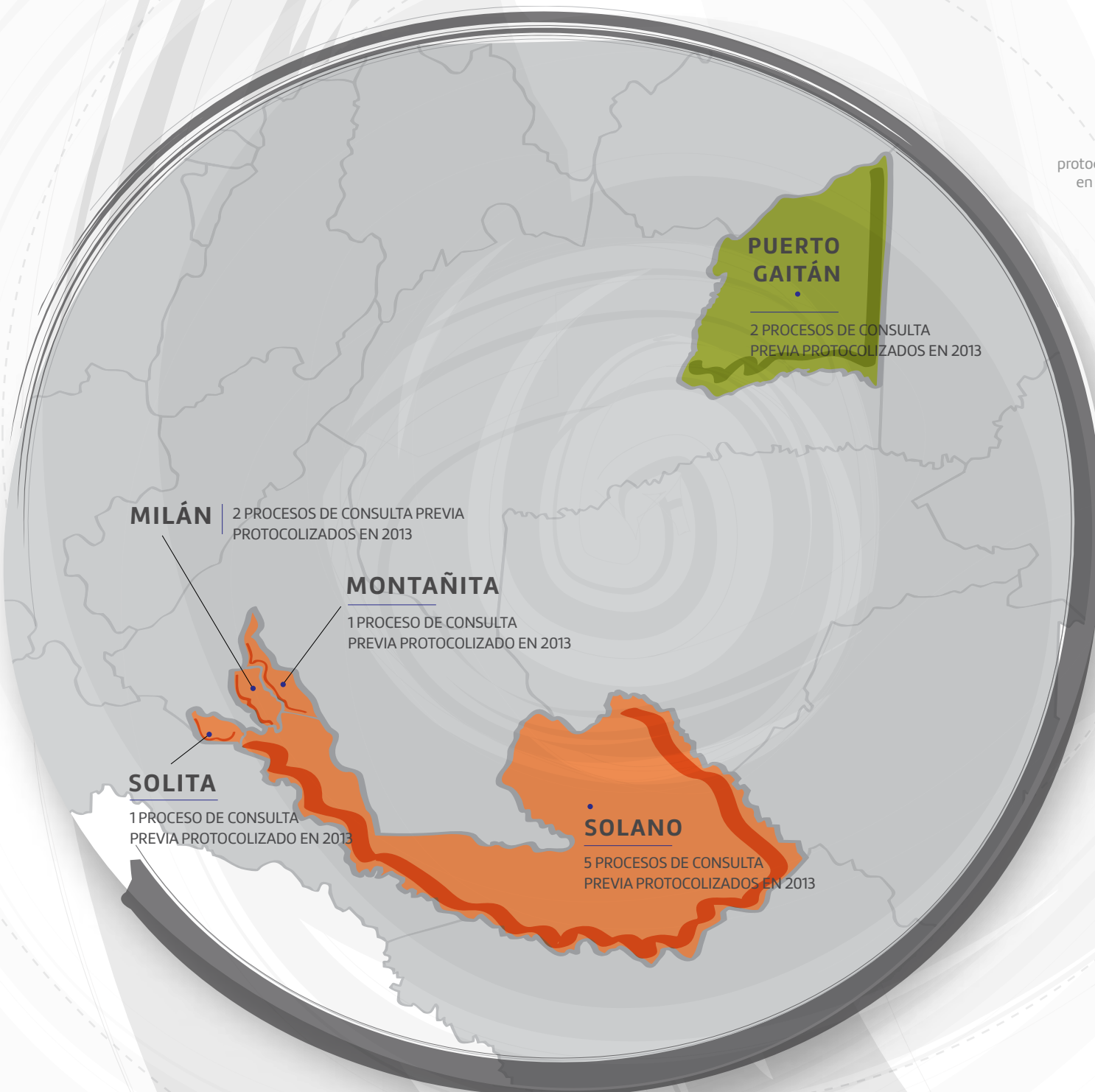
## Procesos de consulta previa

**A** través de los procesos de Consulta Previa, en Pacific estamos respetando un derecho fundamental para las minorías étnicas, consagrado jurídicamente por el Convenio 169/1989 de la OIT y adoptado en la legislación interna Colombiana mediante la Ley 21 de 1991, reconociendo oportunidades y garantías para que éstas, participen en aquellas decisiones y proyectos que les puedan impactar, a fin de que su integridad étnica y cultural no se vean afectadas.

En línea a este cumplimiento legal, en 2013 logramos:

- Protocolizar once procesos de consulta previa con comunidades étnicas. De las once consultas previas protocolizadas, nueve procesos habían iniciado en el 2012 y dos en el 2013.
- Conformación y divulgación de la página de Consulta Previa para divulgar los procesos de consulta previa a nuestros colaboradores.
- Otras actividades de consulta previa fueron: 43 Aperturas del proceso, cuatro pre-consultas y cuatro Cierres de Proceso.





**PROCESOS DE CONSULTA PREVIA  
PROTOCOLIZADOS EN 2013**

**CAQUETÁ**

**PROCESOS DE CONSULTA PREVIA  
PROTOCOLIZADOS EN 2013**

**META**



Así mismo, en línea con nuestros procesos de consulta previa, durante 2013 desarrollamos los siguientes proyectos con comunidades indígenas aledañas a nuestras operaciones:

## Comunidad de Las Piedras

La comunidad indígena de Las Piedras, perteneciente a la etnia Zenú, se encuentra ubicada en el municipio de Tolú Viejo, Departamento de Sucre (Colombia). Como resultado del proceso de consulta previa adelantado con esta comunidad para el desarrollo del proyecto sísmico Sinú San Jacinto Norte - 7 (SSJN-7), se concertó la ejecución de un proyecto sostenible de ganadería que benefició a 170 familias. Este proyecto contó con la participación activa de los miembros del Cabildo Indígena quienes aportaron su conocimiento en el tema ganadero, así mismo fueron los encargados de construir el corral, la manga y realizar la siembra de pasto.

La ejecución de este proyecto contribuyó positivamente al interior de la comunidad, pues dentro de su organización se conformaron grupos de trabajo para la realización de cada una de las actividades requeridas, logrando el objetivo central el cual fue construir un proyecto de ganadería doble propósito sostenible, que contribuyera al crecimiento económico y social del cabildo Indígena.

## Comunidad Piedra Amarilla

Dentro del proyecto sísmico Cesar Ranchería - 1 (CR-1), se desarrolló el proceso de consulta previa con la comunidad indígena Wayúu de Piedra Amarilla; ubicada en el municipio de Albania, Departamento

de La Guajira (Colombia). Como parte de los acuerdos concertados se realizó un proyecto de artesanías dirigido a fortalecer el saber tradicional artesanal de estas mujeres Wayúu, teniendo en cuenta que esta comunidad está compuesta por 12 familias integradas en su mayoría por mujeres.

La ejecución de este proyecto se basó principalmente en capacitar a las mujeres Wayúu en artesanías propias de su etnia, entregando la materia prima a utilizar dentro de las mismas, igualmente se acompañó en la promoción de los productos vendiéndolos dentro de los eventos culturales realizadas por la empresa. De acuerdo con lo anterior, se generaron impactos positivos dentro de la comunidad Indígena, proporcionando ingresos adicionales y fortaleciendo su identidad cultural.

## Resguardo Guayabal

El resguardo indígena Guayabal, pertenece a etnia Páez, y se ubica en el municipio de Solano, Departamento del Caquetá (Colombia). Como resultado del proceso de consulta previa adelantado con este resguardo para el desarrollo del proyecto sísmico 2D, Bloque Tacacho, se concertó la ejecución de un proyecto sostenible de ganadería que benefició a 15 familias.

Este proyecto contó con el acompañamiento de los médicos tradicionales pertenecientes al resguardo, quienes identificaron de acuerdo a sus usos y costumbres los sitios estratégicos en los cuales se podría desarrollar el proyecto realizando ceremonias tradicionales con la participación activa de los miembros del resguardo; logrando así la integración activa de los integrantes del resguardo y crecimiento económico y organizativo.



Vereda Santa Helena - Sector los cerros - Bloque Quifa.  
Entrega de novillos.  
Emilton Jaramillo Tovar (Administrador del predio y beneficiario).

## Equidad de

# GÉNERO<sup>28</sup>



**E**n Pacific, somos conscientes que a la fecha en todos los contextos tanto a nivel nacional como internacional existen inequidades entre hombres y mujeres. Creemos firmemente que podemos unir esfuerzos y capacidades para contribuir a una mayor equidad social tanto a nivel interno como en el entorno que nos rodea, ya que esto se traduce en progreso, competitividad y valor agregado para el desarrollo social y económico de los lugares donde operamos.

Por ello, desde 2012, hemos enfocado nuestros esfuerzos en el desarrollo de herramientas e iniciativas que contribuyan a alcanzar la equidad de género y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, desde el interior de la Compañía hacia nuestro entorno. Esto con el firme propósito de ir más allá de nuestras obligaciones y convertirnos en líderes y referentes de este asunto en la industria.

Una muestra de ello, fue la consolidación de nuestro Comité de Género a nivel gerencial y multidisciplinario, que tiene como objetivo integrar la perspectiva de género de manera transversal, mediante una política y un plan de acción que nos permita ser fieles a nuestros valores corporativos y compromisos.

Para cumplir con este propósito, nuestro Comité se ha planteado el siguiente proceso:



<sup>28</sup> Para Pacific, género puede definirse como: Una categoría de análisis que nos permite comprender la forma en que se dan las relaciones entre hombres y mujeres en un contexto social determinado.



Este Comité lleva un año de operación y ha logrado los siguientes avances:

- **Levantamiento de información sobre las necesidades e intereses de las mujeres** en Pacific como de aquellas que trabajan para nuestros proveedores y contratistas, y las pertenecientes a las comunidades en las zonas donde operamos.
- **Construcción de nuestra Política de Género a nivel corporativo**, que tiene como propósito contribuir a fomentar el respeto de los derechos humanos de todas las personas que hacen parte de nuestros grupos de interés y tomar las medidas para evitar cualquier forma de discriminación contra las mujeres y los hombres en todas sus actividades empresariales.
- **Desarrollo de un Plan de Acción 2013-2017** para implementar nuestra política corporativa, y que tiene como objeto contribuir a garantizar la equidad entre hombres y mujeres al interior de Pacific y en nuestras zonas de influencia, transversalizando el enfoque de género en nuestra cultura organizacional.



#### **Institucionalización:**

Desarrollar acciones que permitan que la política haga parte de la Compañía.



#### **Equidad, integración y no discriminación:**

Fomentar una cultura empresarial que promueva la equidad de género.



#### **Conciliación de vida laboral, personal y familiar:**

Crear condiciones que permitan que hombres y mujeres puedan cumplir adecuadamente con sus funciones laborales sin descuidar sus vidas personales y familiares.



#### **Salud y seguridad equitativa:**

Establecer procesos que identifiquen e informen los impactos diferenciados sobre mujeres y hombres a través de condiciones de trabajo seguras.



#### **Cero tolerancia:**

Desarrollar procesos sensibilización, formación y prevención que incluyan leyes nacionales e internacionales, prevención del acoso, no discriminación y no violencia relacionada con género.



#### **Educación y formación equitativa:**

Poner en marcha programas de desarrollo profesional que favorezcan al avance de las mujeres y hombres en todos los niveles y que promuevan el acceso a profesiones no tradicionales para mujeres y hombres.



#### **Equidad en cadena de valor:**

Incentivar prácticas para la equidad de género en nuestros contratistas.



#### **Inversión social equitativa:**

Desarrollar proyectos de inversión social que garanticen la participación social y política, la educación, el emprendimiento y la competitividad de las mujeres y los hombres en las comunidades y etnias alrededor de nuestras operaciones.

# HACIA DÓNDE vamos?

- **Ser parte de la fase piloto del Sello de Equidad de Género EQUIPARES**, desarrollado por el Ministerio del Trabajo, la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer de la Presidencia, y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- **Poner en marcha iniciativa de apoyo a la Política pública de erradicación de trabajo infantil** liderada por el Ministerio de Trabajo.
- **Desarrollar un programa de capacitación a nuestros principales contratistas** relacionados con el tema de trabajo infantil.
- **Contar con un medio de información al público externo** que permita dar a conocer la manera cómo Pacific desarrolla los procesos de Consulta Previa.
- **Continuar con la implementación de Alianzas Público – Privadas**, que permitan la sostenibilidad de los procesos que se desarrollan en torno al relacionamiento con los diferentes grupos de interés.
- **Construir e implementar un manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género**



¿Por qué es importante?

## Contamos con el mejor talento



En Pacific, es prioritario promover el crecimiento profesional de nuestros colaboradores. Por ello estamos comprometidos con su desempeño, lo cual nos permite fortalecer el sentido de pertenencia, facilitar el cumplimiento de los objetivos que nos hemos propuesto a corto y mediano plazo, y articular nuestro talento a la implementación de nuestra estrategia corporativa.

¿En qué nos enfocamos?

- Pág. 170 Selección y Retención de Talento.
- Pág. 172 Sistemas de Compensación Total.
- Pág. 173 Aprendizaje Organizacional.
- Pág. 174 Desarrollo Integral de Nuestra Gente.
- Pág. 176 Fortalecimiento Cultura Pacific.





  
**Pacific**  
Rubiales Energy

# ¿QUÉ HICIMOS

EN  
2013

Selección y retención de

**TALENTO**



**U**no de nuestros principales objetivos es el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Para el cumplimiento de este propósito hemos actualizado nuestra política de selección, dando prioridad al desarrollo de nuestros colaboradores, facilitando su movilidad en la organización.

Asimismo, en nuestro proceso de selección continuamos incorporando talento local, promoviendo la contratación de mano de obra de las zonas de operación, y desarrollando relaciones con universidades y estudiantes en práctica.

En línea con este asunto material, durante 2013:

- Generamos acuerdos de servicio con los clientes internos, de forma que facilitamos la construcción conjunta de conocimiento sobre cada candidato, haciendo del proceso de atracción de talento un tema de primer nivel para la compañía, y de responsabilidad compartida.
- Fortalecimos nuestra batería de pruebas y mecanismos de evaluación de candidatos, así como las alianzas con diferentes universidades y entidades para la búsqueda de talento, promoviendo así el desarrollo del país. Asimismo, robustecimos el vínculo con instituciones, universidades y SENA para la vinculación de estudiantes en práctica, quienes hoy reciben un proceso de inducción a la medida, que les permite adaptarse con mayor rapidez a la cultura de la compañía, así como obtener mejor provecho del conocimiento y experiencia a adquirir durante su periodo de práctica.





- Suscribimos un acuerdo con el sindicato UTEN, el cual agrupa más del 50% de trabajadores de la Compañía, donde se pactó un auxilio educativo para hijos de trabajadores que estudien primaria y secundaria. Asimismo, incrementamos la contratación de personas a término indefinido y cambiamos la modalidad de contratación de varios de nuestros trabajadores, de modo que los empleados accedan a nuevas y mejores oportunidades.

- Diseñamos e implementamos un modelo corporativo de integración cultural, que nos ha permitido acercar al talento proveniente de fusiones, adquisiciones e internacionalización a la compañía. De esta manera, generamos una excelente identificación con nuestros valores, estableciendo sinergias entre mejores prácticas de cada organización e incorporando exitosamente el talento a las estructuras organizacionales, de acuerdo con sus competencias y habilidades.



- Nuestra Universidad Corporativa diseñó la inducción virtual, que permite a cada colaborador navegar por la Compañía, hacer visitas virtuales a los campos de operación, entre otras actividades, de manera interactiva. Esta inducción se aplicará desde 2014, como parte del plan obligatorio de formación.



- Hemos aprendido e incorporado en nuestras prácticas de selección, el valor de la diversidad e inclusión, que nos lleva a apreciar la variedad cultural, de experiencias y conocimientos de nuestros colaboradores, de forma que se generen mejores resultados a través de la interacción de las personas, en distintos niveles y cargos. Fruto de ello son las comunidades de conocimiento, que permiten interactuar en torno a diversos temas de la compañía, más allá del rol ocupado en el organigrama organizacional.





# Sistema de Compensación

# TOTAL



**L**a gestión de la compensación cobra mucha importancia para el cumplimiento de nuestra estrategia corporativa, ya que nos permite atraer y retener el talento humano necesario para llevar a cabo de manera exitosa las operaciones de la Compañía. Adicionalmente, gestionando la equidad y la competitividad en la remuneración se contribuye a mantener la motivación individual y un clima laboral idóneo que incentiva el buen desempeño individual y organizacional para el logro de los objetivos organizacionales.

En 2013, nuestro índice de equidad salarial en todos los países donde operamos, se mantuvo en niveles superiores y por encima del 90% y se continúan aplicando acciones para que este índice siga mejorando. Así mismo, continuamos participando en la estrategia de la Compañía de regular la relación laboral entre nuestros contratistas y empleados de estas empresas, velando por que se cumpla sin excepción con la ley laboral de cada país.



## Aprendizaje

# ORGANIZACIONAL



GRI G4 LA10  
Capacitación y  
educación

**E**l conocimiento y el dominio de competencias clave, son elementos fundamentales para la sostenibilidad del negocio. El desarrollo e implementación de un modelo articulado de aprendizaje organizacional asegura la disponibilidad del talento humano para la consecución de la estrategia del negocio.

Uno de los retos de mayor relevancia para Pacific ha sido el desarrollo del talento humano para afrontar las crecientes exigencias del negocio y su entorno. La estrategia para afrontar exitosamente este reto ha sido la creación de la Universidad Corporativa (Pacific Corporate University), la cual durante tres años consecutivos ha diseñado e implementado un modelo de aprendizaje organizacional que ha sido reconocido a nivel nacional e internacional a través de premios y nominaciones en foros especializados.

Elementos de vanguardia como son el aprendizaje mixto (presencial y virtual) y la aplicación de mejores prácticas en gestión del conocimiento y aprendizaje social, han sido factores de éxito en el escalamiento del modelo de aprendizaje a nivel de toda la organización.

Durante este año:

- Establecimos un sistema de administración del aprendizaje organizacional, denominado Talento Pacific, el cual permitió la participación de cerca del 90% de nuestros colaboradores en programas de formación comportamental, ejecutiva y técnica, en línea con el esquema de formación integral.
- Completamos el modelo de aprendizaje organizacional con la caracterización de las competencias comportamentales y ejecutivas requeridas para afianzar la cultura corporativa y el modelo de liderazgo de la empresa.
- Continuamos con la caracterización de las competencias técnicas en áreas clave del negocio y se realizaron pilotos de valoración para la medición de brechas.
- Fortalecimos el modelo de gestión de conocimiento y de aprendizaje social mediante la creación de 12 comunidades de conocimiento adicionales en áreas clave para el negocio (para un total de 26 comunidades), así como a través de la incorporación de canales para el acceso a conocimiento condensado en videos (píldoras de conocimiento) y de una biblioteca virtual con literatura técnica y de negocio.



# Desarrollo integral de nuestra

# GENTE



**E**l crecimiento acelerado del negocio, en un entorno en el que creemos firmemente en generar valor a quienes nos rodean, supone la imperiosa necesidad de desarrollar un talento que responda al cambio, comprometido con la construcción de un legado para nuestras sociedades. Un talento que aprenda constantemente, comprometido con nuestros valores y que asuma los retos de negocio en nuestros distintos países de operación.

Con la expansión de la compañía, hemos identificado valiosas reservas de talento, provenientes de toda la diversidad de talento con la que contamos. Nuestra prioridad es darle continuidad al negocio, a través de los procesos exitosos de desarrollo de los colaboradores, de sucesión y de despliegue del potencial y desempeño de cada uno, de forma que se alcance la evolución personal, profesional y social.

En línea con este reto continuo, durante 2013:

- Rediseñamos el proceso de inducción corporativa presencial, que se enfoca en conocer las expectativas de los nuevos trabajadores, apoyándolos en la navegación por nuestra cultura, por sus opciones de desarrollo y transmitiendo la importancia de trabajar con sentido de trascendencia y generando impacto positivo frente a todos nuestros grupos de interés. Nuestras inducciones abarcan temas clave como los principios HSEQ, los compromisos de sostenibilidad, inclusión de género, los procesos de talento humano, planeación, operaciones, entre otros. El 80% de los nuevos empleados participaron en nuestros procesos de inducción.
- Brindamos continuidad a nuestros programas de desempeño, realizando más de 170 asesorías individuales a los líderes, de forma que apoyamos la gestión del talento a su cargo en lo referente a objetivos y metas.
- Asimismo, llevamos a cabo 50 talleres grupales de desempeño, integrando la estrategia de la organización, los valores, los riesgos y los compromisos de sostenibilidad para la construcción de objetivos de área y los individuales, en línea con las metas del negocio. Estos talleres, permiten a los colaboradores hacer conciencia sobre el entorno que les rodea, los principios estratégicos y la sostenibilidad, como pieza fundamental para elaborar sus propios objetivos y gestionar su desempeño durante el año. A finales de 2013, cubrimos un 81% de la organización en evaluaciones de desempeño, y alineamos en la cultura de desempeño a países como Canadá y Perú, quienes hoy se encuentran integrados al modelo.



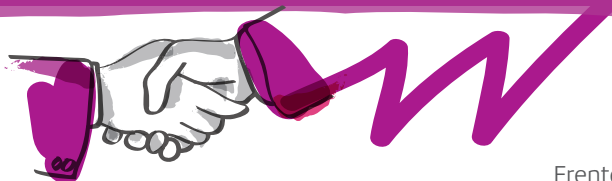
- Conscientes de la relevancia de desarrollar el talento bajo múltiples escenarios, hemos dado continuidad al diseño de rutas de carrera para 118 cargos críticos, integrando a las mismas, movimientos entre unidades de negocio, campos, países, y teniendo como insumo fundamental el desarrollo de las competencias técnicas, ejecutivas y comportamentales. Tanto el proceso de rutas de carrera como nuestro programa de sucesión corporativa y detección del potencial, responden de manera acertada a la retención del talento y la continuidad del negocio. Muestra de ello es que 3 de los miembros de la Alta Dirección nombrados en el año 2013 provienen de programas especiales de desarrollo acelerado, y hoy son sucesores exitosos para la organización.

- Diseñamos, en línea con la Universidad Corporativa, conversatorios que permiten intercambiar el saber entre pares, como una fuente importante de aprendizaje. Nuestros programas de potencialidad cuentan con un proceso de asignación de retos, que permiten a los participantes de los mismos realizar propuestas innovadoras; muchas de ellas ya están operando dentro de la Compañía, generando ahorros y nuevas alternativas a procesos internos. Asimismo, la mayor parte de los miembros de estos programas se vinculan a nuestro Programa de Voluntariado y aportan ideas de alto valor en Comités como el de Sostenibilidad y el de Género.



## Fortalecimiento

# CULTURA PACIFIC



Creemos en el desarrollo del individuo como ente único y responsable para la creación de progreso sostenible. Un individuo ético, transparente, social y ambientalmente responsable, creativo e innovador, que entiende su rol en la empresa como la construcción de un legado de vida y de Valor Compartido. Buscamos consolidar una cultura de aprendizaje sostenible que motive y caracterice al hombre y la mujer Pacific.

La estrategia de Talento Humano para la gestión de la cultura corporativa y el buen ambiente laboral, a través de Desarrollo Organizacional y la Universidad Corporativa, busca líderes más empoderados, con equipos más consolidados, donde sus colaboradores sientan orgullo y pertenencia, dentro de una cultura donde se abran espacios para la resiliencia, la creación de nuevas posibilidades frente a los objetivos del negocio y la realización personal y profesional de sus miembros. Estas características, de la mano de la construcción continua de confianza entre todos los colaboradores y grupos de interés, son las que nos han inspirado para hacer de Pacific un gran lugar para trabajar.

Frente al fortalecimiento de nuestra cultura, desarrollamos las siguientes actividades:

- Participación de cerca de 850 personas (entre Colombia y Perú) en el Curso de Código de Conducta y Valores Corporativos.
- Participación de más de 350 personas en el Programa Construcción de Confianza en Equipos de Altos Desempeño, diseñado para equipos naturales de trabajo, con varios módulos que recogen las competencias de un líder integral.
- Definición de competencias ejecutivas y comportamentales para los distintos perfiles de cargo, así como su asociación con las rutas de carrera.
- Desarrollo 95 proyectos de comunicación, con el fin de fortalecer la cultura Pacific y dar visibilidad a la gestión de cada una de las áreas, apoyando así la alineación de objetivos comunes dentro de la corporación.
- Acercamiento a los colaboradores a la información y visión de la organización y su entorno, mediante la revista "Pacific News", el noticiero "Mundo Pacific", la página "Gente Pacific".
- Construcción del "Kit del Líder -Hacia un Gran Lugar para Trabajar-", una caja de herramientas conceptuales y metodológicas que facilitan al líder la construcción de un ambiente laboral de excelencia con sus equipos de trabajo. El kit contiene el protocolo de bienvenida, ya mencionado, una guía de reconocimiento, una guía de acciones de ambiente por cada dimensión y variable medida, tarjetas de reconocimiento y una Dalia, que se siembra en una lata biodegradable.
- Desarrollamos programas de coaching para apoyar a los líderes con los índices de Ambiente Laboral más bajo (de acuerdo con la encuesta Great Place to Work), acompañados por actividades como los cafés de integración Pacific, día de la Fraternidad, revisión de estructuras y cargos para fortalecer el desarrollo del talento, construcción de salones de capacitación en campo, mejoramiento de infraestructuras recreacionales y deportivas, entre otros.





 Plan de Liderazgo en Acción - Monte ELBRUS 2013.  
Viaje a Suesca - Universidad Corporativa Pacific.





## Resultados de

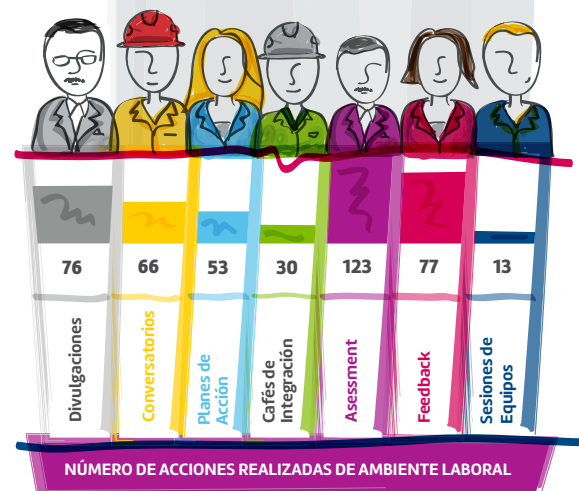
# “Great Place To Work”<sup>29</sup>



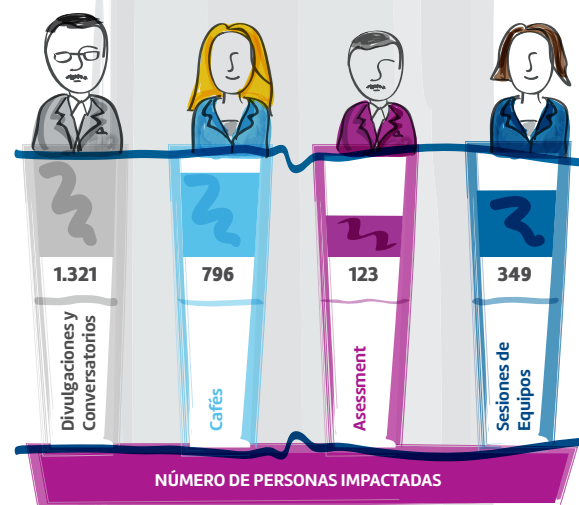
- **Obtuvimos un Índice de Ambiente Laboral de 75,4 (muy satisfactorio) Muy Satisfactorio.**
- Alcanzamos un alto nivel de participación, superando incluso a las mejores empresas del mercado. **Obtuvimos 95% de participación.**
- Las Dimensiones de **Camaradería y Orgullo** se han convertido en nuestras fortalezas. Frente a los retos planteados para 2013, logramos incrementar el índice de Ambiente Laboral en áreas clave de la compañía, con cumplimientos de la meta de evaluación que llevaron a 12 de las áreas a lograr resultados en niveles sobresalientes y de excelencia.

El Índice de Ambiente Laboral (IAL), se ubica en un estadio dado por el Instituto Great Place to Work, de acuerdo al comportamiento presentado por la compañía, tomando como referencia las observaciones de los colaboradores y el Culture Audit. Estos indicadores, están dados en una escala de valoración dada por el Instituto, de 0 a 100 puntos.

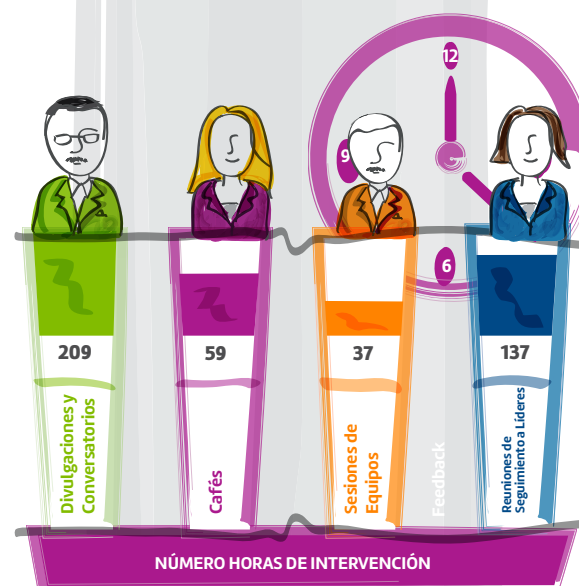
<sup>29</sup>Great Place to Work® Institute es una empresa global de investigación, asesoría y capacitación que ayuda a las organizaciones a identificar, crear y mantener excelentes lugares de trabajo a través del desarrollo de culturas organizacionales confiables.



Número de acciones realizadas de ambiente laboral



Número de personas impactadas en actividades de ambiente laboral



Número de horas de intervención de actividades de ambiente laboral

# Reconocimiento a los “MULTIPLICADORES DE CONOCIMIENTO” de Pacific



Con el fin de resaltar la labor de los colaboradores que han apoyado el modelo a aprendizaje organizacional y de Gestión del Conocimiento, realizamos el evento denominado “Premio Multiplicadores de Conocimiento” que contó con la participación de 400 personas. Reconocimos la labor de 224 “Multiplicadores”, y 19 destacados. Las categorías fueron: Comunidades de Conocimiento, e-Learning, Píldoras de Conocimiento, Presentaciones de casos en congresos & Papers, Inducción, Voluntariado, Facilitadores y diseñadores de programas. Entre otros, también destacamos la labor de cuatro áreas que han conectado dinámicas de colaboración, y han evidenciado el aprendizaje y la transferencia de conocimiento como un valor para Pacific: HSEQ, Geociencias, Centro de Excelencia y Asuntos Corporativos.



# Programa

# AGENTES DE CAMBIO Pacific

GRI G4 EC8  
Consecuencias  
económicas  
indirectas

Este proyecto de voluntariado tiene como objetivo contribuir al proceso de superación de la pobreza extrema en el barrio El Codito de Bogotá a través de un modelo de transferencia de conocimiento, donde además de capacitación, 15 madres beneficiarias recibieron herramientas clave para el emprendimiento de un negocio sostenible. Nuestros voluntarios transformaron las vidas de mujeres del sector y se convirtieron en protagonistas del desarrollo y la prosperidad social de comunidades vulnerables.

De las 15 beneficiarias finales del proyecto, 7 familias fueron promovidas, es decir que el proyecto de emprendimiento del Codito contribuyó a un 46.6 % de las familias que atendió, salieran de la listas de pobreza extrema del gobierno colombiano. Dentro de nuestros aliados estratégicos es preciso resaltar a la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE), la Corporación Mundial de la Mujer, la Cámara de Comercio de Bogotá, Planet Finance, Fundación litro de luz y Fundación SoÿDoÿ. Esta es una de las alianzas público privadas con mayores tasas de éxito del país.

Adicionalmente, a mediados de 2013 más de 100 voluntarios visitaron el sector el Codito (Bogotá D.C.) donde realizamos la actividad de lanzamiento del programa “Un día diferente”. De la comunidad, se integraron 20 vecinos del barrio, 15 madres beneficiarias del proyecto de emprendimiento y 28 niños de la Cooperativa Copevisa que acompañaron la jornada y realizaron actividades lúdicas.

El trabajo tuvo como resultado la rehabilitación de la cancha y del parque infantil del barrio ‘El Mirador’ y diez casas iluminadas con ‘litros de luz’. Sumado a lo anterior, los voluntarios del proyecto de emprendimiento conocieron de cerca la realidad de las madres a las cuales apoyaron con su trabajo durante cuatro meses del año.

De otra parte, en el mes de diciembre, 39 voluntarios del programa participaron en la actividad “Despertando una sonrisa en Navidad”, en donde compartieron una mañana con 45 niños del sector del Codito y celebraron la navidad con ellos en medio de música y regalos. El evento, que tuvo lugar en las instalaciones de la Fundación SoÿDoÿ, fue el escenario de actividades en las que participaron voluntarios, niños y las madres del proyecto.



233

VOLUNTARIOS Pacific



21

ACTIVIDADES Realizadas



1314

HORAS voluntariado



34

FAMILIAS UNIDAS  
Benediciadas en 2013



15

MADRES CABEZA DE HOGAR  
UNIDAS beneficiadas con  
emprendimientos



133

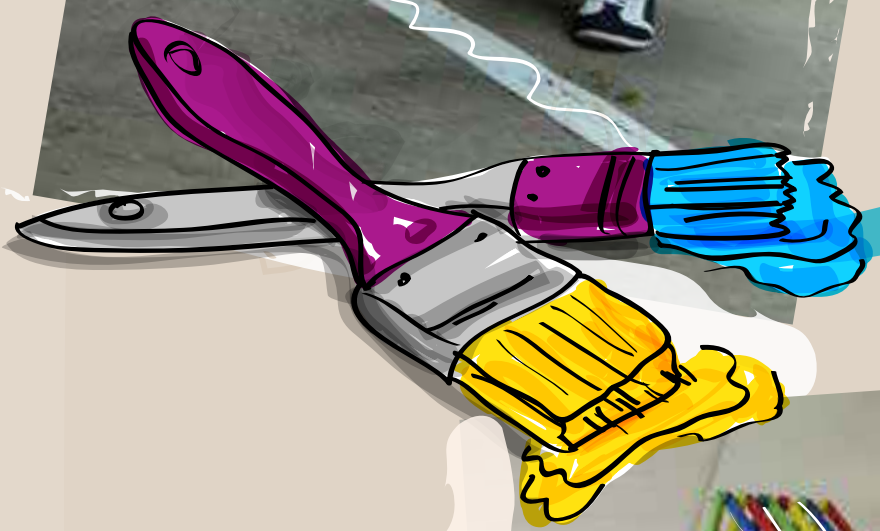
BENEFICIARIOS DIRECTOS  
en actividades puntuales




450

BENEFICIARIOS indirectos  
en actividades puntuales





 Plan Voluntariado. Apoyo en El Codito. Bogotá.  
Martín Castro, Gerente Corporativo de HSEQ.  
Silvia Gómez, Coordinadora de Eventos y Patrocinios.



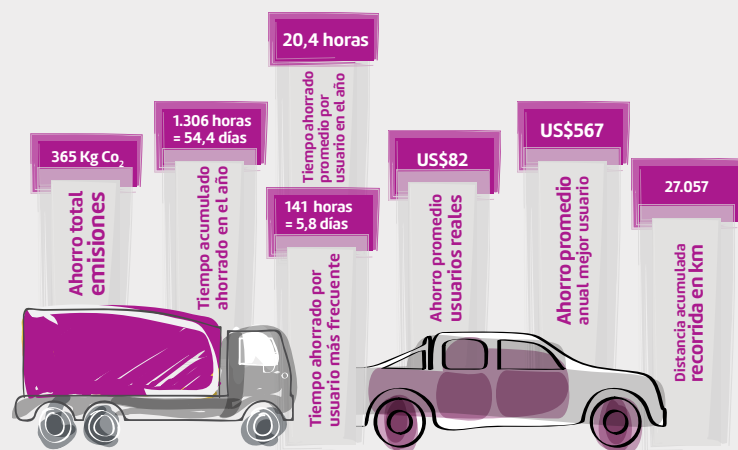
## Programa de

# MOVILIDAD SOSTENIBLE

Desde 2012 somos miembros de “Planes Empresariales para la Movilidad Sostenible – PEMS” liderado por la ANDI, la Fundación Chevrolet, el Banco de Desarrollo de América Latina y la Universidad de los Andes, con el propósito de buscar de manera conjunta desde el sector privado soluciones a la movilidad en la ciudad de Bogotá. Dentro del diagnóstico realizado, priorizamos la puesta en marcha de iniciativas que le apunten a mejorar nuestra gestión con respecto a la Huella de calidad de vida de nuestros colaboradores, Huella de equidad, Huella de Carbono y Huella Energética.

En 2013, implementamos un sistema de préstamo de bicicletas para los traslados Oficina-Casa de nuestros colaboradores en la Torre Pacific. Con el propósito de crear una cultura organizacional en la que la bicicleta sea vista como el medio de transporte ideal, al ser ecológico, saludable, inclusivo y rápido. Motivamos a nuestros colaboradores para que le den un respiro a su rutina y lleven un estilo de vida más saludable, que contribuya con la movilidad de la ciudad.

Actualmente, contamos con la participación activa de 74 usuarios del sistema y 35 personas que han decidido convertir la bicicleta en un hábito diario para desplazarse hacia el trabajo. Durante 2013 participamos en la Caravana del Día sin Carro en la ciudad de Bogotá, con lo cual dejamos de emitir 0,08 toneladas en dióxido de carbono y dejamos de consumir 11.62 galones de combustible en el día sin carro.



Como complemento a este Programa de Movilidad Sostenible, participamos en la Semana del Carro Compartido convencidos que nuestro compromiso es vital para promover el uso eficiente del vehículo y construir una ciudad más sostenible, y durante 2014, implementaremos un sistema de carro compartido que haciendo uso de una plataforma virtual, permitirá a nuestros colaboradores contribuir con la movilidad al tiempo que conocen diferentes miembros de la compañía.





# HACIA DÓNDE vamos?

- **Incorporar la declaración de ser “Un gran Lugar para Trabajar”** en los elementos clave de nuestra cultura organizacional, teniendo como eje esencial nuestros valores corporativos, y generando un diálogo constructivo para continuar fomentando prácticas de Valor Compartido con todos nuestros empleados y grupos de interés.
- **Desarrollar a través de las acciones del Plan de Formación de nuestros colaboradores** las competencias medulares que conforman la identidad y la cultura corporativa en áreas tales como: valores, ética y transparencia, Valor Compartido (sociedad y entorno), visión de negocio, HSEQ, tecnologías habilitantes (sistemas corporativos, gestión de proyectos).





¿Por qué es importante?

## Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento

Desde nuestra intención estratégica, se destaca la importancia del desarrollo sostenible, lo cual se traduce en apalancar una abierta y eficiente colaboración a lo largo de la cadena de valor, que asegure transparencia, calidad, optimización de tiempos, cumplimiento de exigentes estándares e implementación de metodologías innovadoras, donde gane el entorno al igual que gane la cadena de valor y se alinee con nuestra estrategia de Valor Compartido.

¿En qué nos enfocamos?

- Pág 186 Gestión y Desarrollo de Proveedores.
- Pág 192 Compras de Bienes y Servicios Locales.





## Gestión y desarrollo de

# PROVEEDORES



## Datos Importantes

### Gestión y Desarrollo de Proveedores

**Durante 2013,** 905 empresas asistieron a los Conversatorios **CON PROVEEDORES POTENCIALES,**



### LO QUE REPRESENTÓ UN INCREMENTO

# del 21%

frente al número de empresas asistentes en el año 2012.

**Realizamos cinco (5) sesiones ordinarias del Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores y Contratistas**

y una sesión extraordinaria, analizando nueve (9) casos



### DE LOS CUALES SIETE CASOS

correspondieron a No Conformidades Mayores Técnicas y dos (2) a No Conformidades Mayores Éticas.

**LLEVAMOS A CABO NUEVE (9) sesiones ordinarias del Comité de Evaluación Técnica de Marcas en donde se analizaron**

# 24

solicitudes de inclusión de marca.



### **a** Registro Único de Proponentes – RUP

- Es una herramienta que tiene como finalidad brindar a nuestros compradores, información básica de la capacidad financiera, técnica y legal de los proveedores que se inscriben para hacer parte del Registro Unificado de Proveedores.
- Durante 2013 fortalecimos esta herramienta, principalmente en lo relativo a la evaluación financiera de los proveedores, buscando una mejor identificación de su capacidad de contratación.
- A través del RUP, tenemos acceso a información general de los proveedores, incluyendo la opción de descargar desde allí los documentos requeridos para presentación de procesos licitatorios en los comités de compras y contratación de Pacific.
- Asimismo, el número de proveedores inscritos se incrementó en 26%, cerrando el año 2013 con 1.102 proveedores registrados con información validada.



## **b** Participación en Ruedas de Negocios

- Enmarcada dentro de la política de participación nacional, y con el fin de buscar empresas con potencialidad de generar encadenamientos a nivel Nacional/ Regional / Local, en el 2013 participamos en ruedas de negocios promovidas por CAMPETROL en la Ciudad de Villavicencio.
- Realizamos contacto con 60 empresas, de las cuales 33 empresas (55%) fueron consideradas como empresas de potencial desarrollo para nuestra cadena de valor. Las categorías de las empresas presentadas se enfocaron principalmente: servicios de soporte, construcción y mantenimiento, químicos, servicios HSEQ, equipos y materiales eléctricos, servicios petroleros y tubería. Algunas de estas empresas principalmente las consideradas locales, se vincularon al Programa de Desarrollo de Proveedores.

## **c** Premiación Mejor Aliado Pacific

En enero de 2013 realizamos el III Encuentro de Proveedores, en línea con nuestro compromiso por crear valor económico, social y ambiental en la Cadena de Valor, cuyo objetivo es el reconocimiento al esfuerzo de proveedores de bienes y servicios por apropiarse de nuestras políticas de contratación generadas desde HSEQ, RSC, Seguridad Física, Relaciones Laborales y Planeación y Abastecimiento.

En este mismo evento, la Gerencia de Planeación y Abastecimiento resaltó el desempeño tanto de los proveedores mayores (Compras mayores a 500 SMLV<sup>30</sup>), como de los proveedores menores (Compras menores a 500 SMLV), en el cumplimiento de factores como calidad, oportunidad de entrega y demás criterios de selección.

Contamos con la participación de más de 270 empresas, representadas en cerca de 600 asistentes. Asimismo, se entregaron ocho (8) premios a seis (6) empresas y veintidós (22) menciones en las siguientes categorías:

### **MEJOR ALIADO PACIFIC (MAP)**



- Sostenibilidad
- Responsabilidad Social Corporativa
- Relaciones Laborales
- H. S. E. Q.
- Seguridad Física Campo
- Seguridad Física Bogotá
- Compras Mayores 500 SMLM
- Compras Mayores 500 SMLM

<sup>30</sup> Salario mínimo legal vigente.

Adicionalmente, realizamos un reconocimiento a la labor de los proveedores y contratistas localizados en la zona de influencia del Departamento del Meta, Municipio de Puerto Gaitán, con relación al Programa de Desarrollo de Proveedores Locales y el reconocimiento a un contratista de catering, como el más comprometido con el desarrollo de este programa.

Así mismo fue reconocido un contratista por la implementación de iniciativas que promueven la equidad de género. Lo anterior ratifica nuestro esfuerzo por fortalecer actuaciones en línea con el respeto y promoción de los derechos de las mujeres que trabajan en nuestra cadena de abastecimiento.

Para el año 2014, enfocaremos este reconocimiento especial a aquellos proveedores y contratistas que además de cumplir cabalmente con nuestros anexos contractuales, desarrollaron iniciativas relativas al desarrollo social, desarrollo ambiental, buenas prácticas e innovación dentro del marco de su relación contractual con Pacific.



## **d** Programa Primeros Pasos en Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad

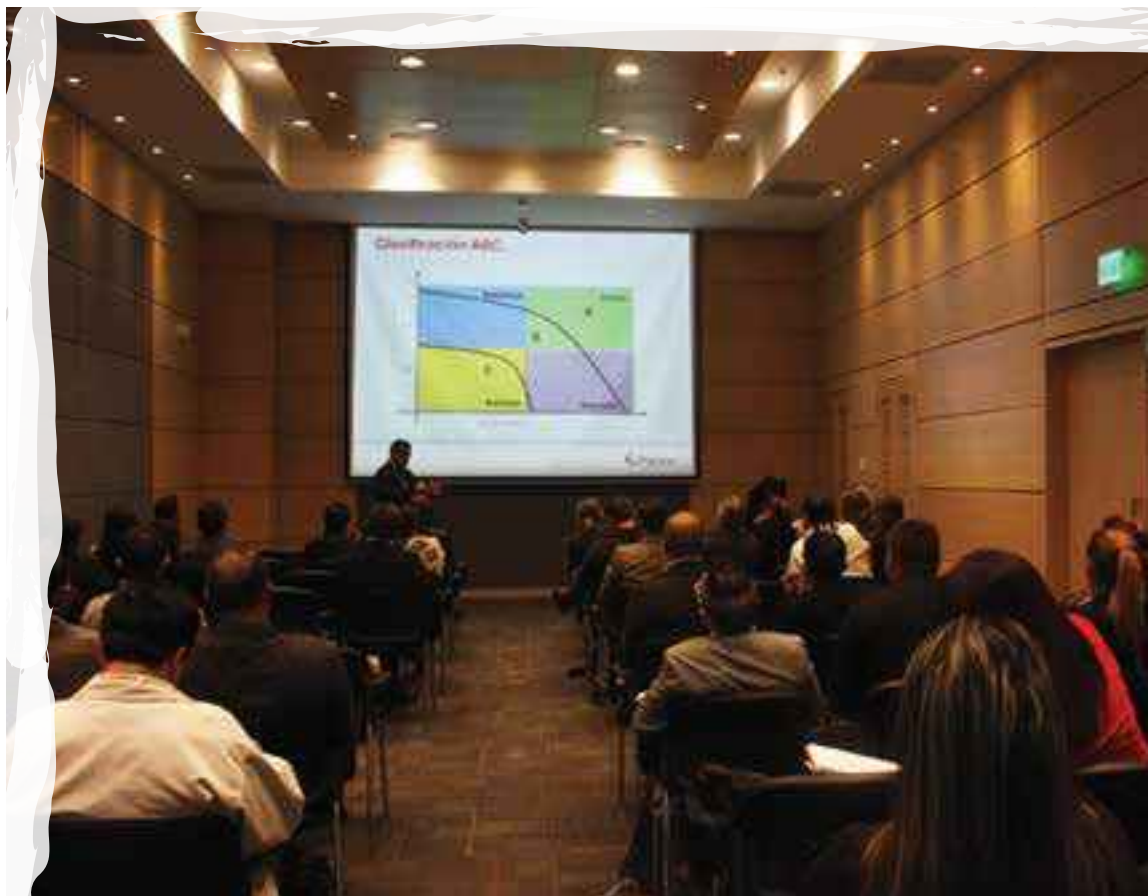
Con el apoyo de las Gerencias de Abastecimiento, Relaciones Laborales y Sostenibilidad, participamos en éste Programa liderado por la Universidad Externado de Colombia y la Red Local de Pacto Global Colombia. Su principal objetivo fue sensibilizar y brindar a nuestros proveedores y contratistas lineamientos de actuación para integrar acciones de sostenibilidad alineados con los principios del Pacto Global e implementar las mejores prácticas a nivel ambiental, social y económico.

En las sesiones, invitamos a nuestros proveedores y contratistas a ir un paso adelante, a romper paradigmas y a construir un modo de pensar y actuar en que el progreso económico, social y ambiental de nuestro entorno fueran sinónimos de alto rendimiento, competitividad y una oportunidad de crecimiento e innovación.

Durante tres meses la Universidad Externado de Colombia realizó un acompañamiento, a 14 de nuestros proveedores y contratistas para llevar a cabo las siguientes etapas: Sensibilización en RSE y Sostenibilidad, Diagnóstico sobre integración de prácticas de RSE y Sostenibilidad, Identificación y mapa de grupos de interés, e Informe final que incluyó una propuesta de implementación para cada una de las empresas participantes, dicho Informe fue evaluado tanto por la Universidad Externado, cada empresa participante y Pacific.

Las empresas participantes fueron:

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





# Caracterización de nuestros BIENES Y SERVICIOS

En línea con uno de los retos que nos planteamos en 2012, con respecto a la caracterización de bienes y servicios, definimos las categorías de abastecimiento y su clasificación según niveles de criticidad.

Las categorías de bienes y servicios fueron segmentadas conforme a la oferta del mercado y las necesidades de abastecimiento de la Compañía. En total, fueron definidas 24 categorías: 16 de bienes y 8 categorías de obras y servicios.

Posteriormente, las categorías fueron clasificadas según niveles de criticidad aplicando el modelo Análisis ABC – Gasto – Impacto – Riesgo, cuyo análisis parte de dos aspectos principalmente:

- **Análisis del gasto:** Este análisis se estructuró basado en las necesidades de abastecimiento contempladas en el Plan de Abastecimiento de Compras y Contrataciones- PACC y en las estadísticas de compras y contrataciones.
- **Análisis de Impacto/ Riesgo por categoría:** Este aspecto analiza si la Compañía debe hacer un esfuerzo particular en la consecución del bien o servicio, teniendo en cuenta las implicaciones a nivel de pérdida de beneficios que tendría el no contar con el suministro.
- **La definición Impacto/ Riesgo** se realizó con base en una encuesta aplicada a 54 expertos al interior de la compañía, en las áreas de Operaciones, Proyectos, Exploración/Perforación/ Yacimientos, y Cadena de Abastecimiento.



Finalmente, las categorías fueron segmentadas en tres clases principales según las siguientes características:

- **Clase A:** El 20% de los ítems de Bienes y servicios que representan un 80% del gasto anual de la Compañía o muestran una relación impacto- riesgo alto/muy alto.
- **Clase B:** 30% de los ítems de bienes y servicios que representan un 15% del gasto y un 30 % del total de requerimientos o muestran una combinación impacto-riesgo medio.
- **Clase C:** 50% de los ítems de bienes y servicios que representan un 5% del gasto o una combinación impacto-riesgo bajo/muy bajo.

La distribución de las necesidades de abastecimiento en categorías, es importante para nuestra gestión de proveedores, porque parte del análisis y la definición de estrategias por categoría, se basa en el mercado con el fin de facilitar la interacción con nuestros proveedores y generar acuerdos comerciales favorables para las partes.

# Caracterización de nuestros PROVEEDORES LOCALES – PDPL

En nuestro propósito por acercar las oportunidades de éxito propio a la necesidad de crecimiento de las comunidades de nuestras áreas de influencia, definimos como estrategia la identificación y construcción participativa de oportunidades para la generación de Valor Compartido entre las partes a través de la implementación del Programa de Desarrollo de Proveedores Locales en los departamentos del Meta y Casanare.

Esta iniciativa incluye, además de la articulación comercial a la cadena de valor propia de la empresa, la identificación, mapeo y activación de clústeres productivos así como el uso eficiente de recursos de las empresas locales.

El PDPL, inició como proyecto estratégico para la compañía con el fin de dar respuesta a las necesidades específicas de articulación de la comunidad empresarial y su oferta de bienes y servicios a la cadena de valor del sector extractivo, empresas de la región y/o de la sociedad civil.

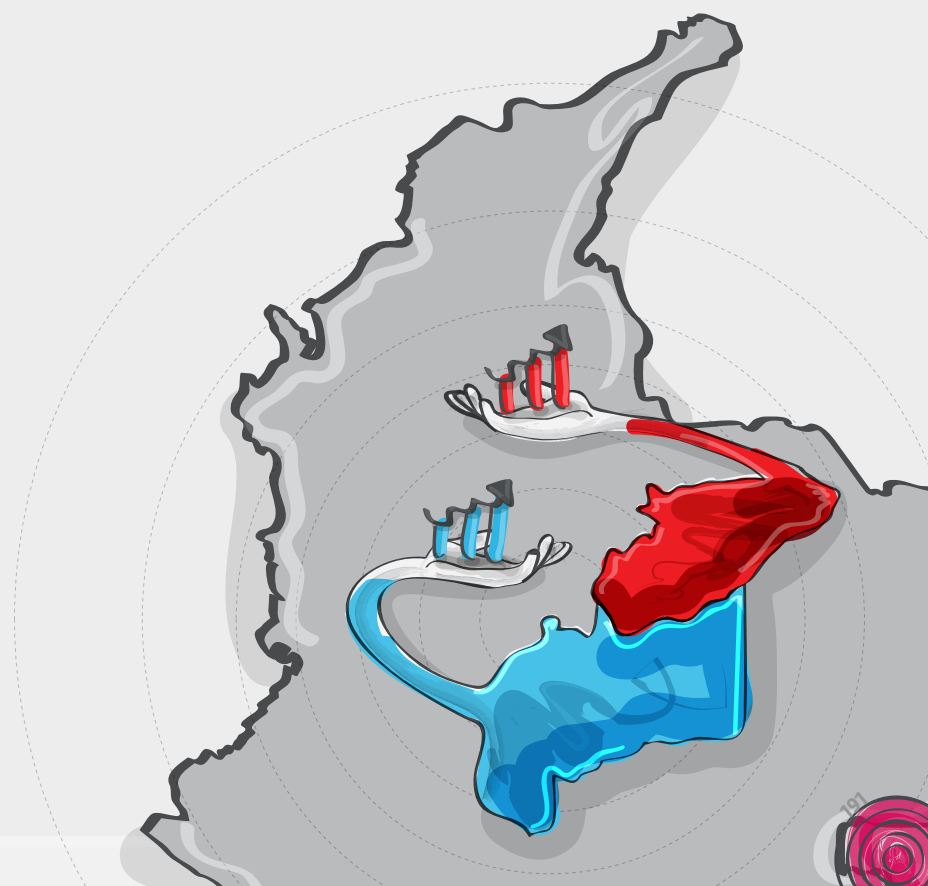
Actualmente, el proyecto ha tenido cambios importantes a nivel corporativo y cada vez, diferentes áreas de la compañía han venido incorporando en sus procesos internos, acciones para el cumplimiento de los objetivos del Programa de Desarrollo de Proveedores Locales, es así como hoy el objetivo de la articulación de las áreas de SCM, RSC y de la Gerencia Estratégica de Abastecimiento, es la construcción e implementación de la Política de Proveedores Locales a nivel corporativo en todos los bloques que son operados por la compañía.

A nivel externo, el programa ha alcanzado en apenas 13 meses de implementación resultados significativos ante la comunidad empresarial local, quienes cada vez han venido comprendiendo más la necesidad de adaptarse al mercado, mejorar sus niveles competitivos, innovar y asumir los procesos comerciales como la oportunidad de mostrar su capacidad para ofrecer productos bajo los parámetros de calidad, cumplimiento y competitividad en precios entre otros.

Como resultados al día de hoy, el programa, ha caracterizado y definido el nivel de evolución de más de 149 empresas ubicadas en los Municipios de Puerto Gaitán en el Departamento del Meta y San Luis de Palenque, Trinidad y Paz de Ariporo en el Departamento del Casanare. De la misma manera, por medio de planes de formación empresarial, el PDPL ha iniciado el proceso de superación de las barreras competitivas, para articularse al mercado, alrededor de 69 empresas, lo que ha llevado a la identificación y puesta en marcha de negocios por alrededor de \$2.5 millones.

Paralelamente, para la consolidación de empresas locales competitivas se ha venido realizando actividades como:

- i La construcción de Modelos y Planes de negocios sostenibles para las empresas locales
- ii El Desarrollo de Marca para 12 empresas locales
- iii El apoyo al proceso de certificación ISO 9001 para 2 empresas.



# Compras de bienes y servicios

## LOCALES



La importancia que otorgamos a este asunto, se centra en el hecho que el desarrollo de relaciones comerciales con empresas ubicadas en las regiones cercanas a las operaciones de la compañía, resulta en beneficios conjuntos, dado que aportamos en la generación de valor hacia el entorno y aseguramos una fuente de suministro más eficiente.

En Pacific, velamos porque las comunidades de nuestro entorno tengan participación en las actividades operativas de la compañía, y a su vez, trabajamos para que las actividades realizadas a través de contratistas cumplan los altos estándares de la industria de petróleo y gas, los cuales se expresan en los términos y condiciones de los contratos y sus anexos.

GRI G4 EC9  
Prácticas de  
adquisición

### a Compras y contrataciones

Con respecto al abastecimiento local/regional, durante 2013 realizamos compras y contrataciones con proveedores de las regiones de influencia por un valor de \$105,365,270, lo que representa un crecimiento del 218% frente a la cifra de contratación local/regional a cierre del 2012. Asimismo, en lo correspondiente a contenido nacional, la proporción de compras y contrataciones a proveedores con registro en Colombia fue del 93% con respecto al total.

Este impulso de las compras y contrataciones locales/ regionales obedece principalmente a una creciente actividad empresarial propia de las regiones de influencia y del ciclo productivo de los campos, a nivel de Pacific el esfuerzo se ha enfocado en captar estas oportunidades y vincularlas a nuestra cadena de valor.

### COMPRAS Y CONTRATACIONES locales y regionales en 2013

REGIÓN	VALOR US\$
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
<b>TOTAL</b>	<b>105,365,270</b>



Las compras y contrataciones locales/regionales presentadas durante 2013 se distribuyen de la siguiente manera:

Asimismo, las categorías principales de abastecimiento local/ regional fueron:

- Transporte de fluidos.
- Transporte de personal.
- Alquiler equipos de superficie proceso.
- Servicios de catering y hospedaje.
- Construcción y mantenimiento.

Durante 2013, alineamos el concepto de Valor Compartido a lo largo de nuestra cadena de valor y para su concreción se planteó la importancia de desarrollar Clústers locales/ empresariales como factor fundamental para jalonar desarrollo a nivel nacional.



## Contenido Nacional:

# un negocio GANAR-GANAR

En Pacific trabajamos en función de generar valor para la compañía y nuestros grupos de interés. Uno de los grandes avances se evidencia en la gestión de compras y abastecimiento de bienes y servicios, contamos con una Política Corporativa de Contenido Nacional, que es mucho más que comprar o contratar exclusivamente con proveedores locales.

Se fundamenta en el convencimiento que valorar la participación, tanto de la mano de obra como de los capitales nacionales en la cadena de abastecimiento, es negocio, ya que promueve relaciones comerciales de confianza entre la compañía que demanda bienes y servicios y sus proveedores, aumenta la rentabilidad, contribuye al crecimiento, fortalece la sostenibilidad de la cadena y cimienta la construcción de bienestar y progreso para las comunidades.

Pacific, consciente de la importancia del concepto para sus actividades y el desarrollo de los países en los cuales tiene presencia, emitió su Política Corporativa de Contenido Nacional en diciembre de 2012.

Para dimensionar los desafíos de la compañía con el fin de implantar con éxito la política, es necesario hacer hincapié en las condiciones del entorno macroeconómico y social de Colombia, a saber, apertura comercial, política monetaria, promoción de la actividad petrolera, y presencia de las comunidades en la generación de iniciativas creativas que produzcan una mejora sustancial de sus condiciones de vida, convirtiéndolas en aliados estratégicos de la industria petrolera en la creación de Valor Compartido.

### Fundamentos de la Política de Contenido Nacional Pacific

Dentro del modelo de sostenibilidad de Pacific consideramos esencial para el desarrollo y fortalecimiento de nuestras actividades y el cumplimiento de la misión asignada por los accionistas, el asegurar una fuerte cadena de suministro que minimice los riesgos de abastecimiento.

Con tal fin y como complemento a los esfuerzos que deba realizar la industria nacional, en Pacific estamos dispuestos a promover la innovación y desarrollo de productos y servicios que contribuyan, mediante el suministro de calidad, oportuno y competitivo, a nuestra excelencia operativa, y al desarrollo sustentable de nuestro entorno.

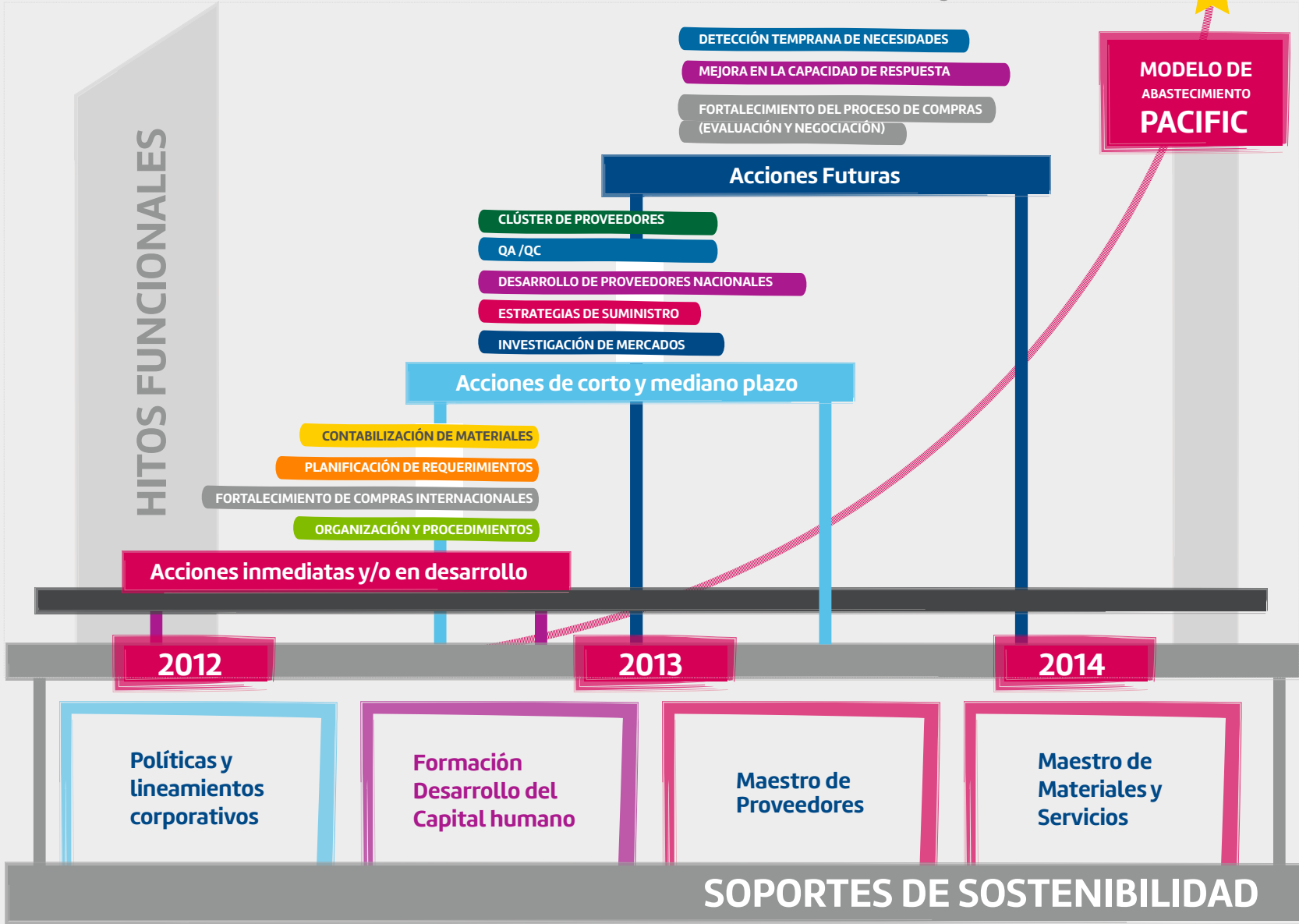
Vale la pena recordar que nuestra política para el tratamiento de la oferta nacional de bienes y servicios no responde a una exigencia legal y la ejecutamos voluntariamente partiendo de nuestros compromisos de sostenibilidad y valores corporativos.



# HOJA DE RUTA de la implantación del Modelo de Abastecimiento Pacific (MAP)

2012 -2014

Mejores Prácticas











# HACIA DÓNDE vamos



- ❶ **Desarrollar el análisis de demanda, análisis de mercado y las estrategias de abastecimiento** para las siguientes categorías incluidas en el grupo de categorías críticas (Alto volumen en compras y contrataciones y alto Impacto/Riesgo): Tubería, Transporte, Servicio a Pozos, Obras Civiles y Montajes Mecánicos y Eléctricos.
- ❷ **Enmarcada en nuestra estrategia de Valor Compartido** y la política de participación nacional, daremos continuidad al Programa de Desarrollo de Proveedores Locales, participando en diferentes espacios que jalonan alianzas con nuestros grupos de interés.
- ❸ **Realizar con el apoyo de gremios e instituciones, diagnósticos o censos empresariales** de tipo cuantitativo de la oferta nacional versus la demanda de abastecimiento en Pacific, en línea con las categorías de abastecimiento definidas, con el fin de determinar oportunidades de promoción nacional.
- ❹ **Identificar categorías de compra local/regional**, realizando el acompañamiento a los proveedores a través de los programas de desarrollo, con el fin de articularlos a la cadena de valor, asegurando la sostenibilidad de las compras locales/regionales.
- ❺ **Desarrollar lineamientos normativos de compra local/regional/nacional**, incluyendo la formalización del concepto de compras locales/regionales y nacionales unificando criterios y estándares a nivel corporativo.











# GLOSARIO

de siglas



OSHAS

18001-2007

COLCAP

BVC

OCENSA

Ceres

EN

ACD

Pacific

ISO 14001:2004

BDR

CORMOCARENA

CEO

T SX

Pacific

\$ Mboe



# GLOSARIO

# DE SIGLAS

## SIGLA

ACPM

BDR

bbl/d

bbl

boe

boe/d

BVC

BOVESPA

C\$

Ceres

CEO

CFO

CO<sub>2</sub>

COL20

Colcap

Cormocarena

Corpoica

CPF

CSIR

## SIGNIFICADO

Aceite combustible para motores

Brazilian Depository Receipts

Barriles por día

Barriles

Barriles por día

Barriles de petróleo equivalente por día

Bolsa de Valores de Colombia

Bolsa de Valores de Sao Paulo

Dólares canadienses

Centros Regionales de Educación Superior

Chief Executive Officer

Chief Financial Officer

Dióxido de carbono

Índice Accionario de Liquidez de la Bolsa de Valores de Colombia

Índice Accionario de Capitalización de Colombia

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial La Macarena

Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria

Instalación Central de Procesamiento

Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías

## SIGLA

E&P

EITI

GRI

ha

HSEQ

ICBF

IDEAM

IESA

IGBC

ISO 9001:2008

ISO 14001:2004

IUCN

kj

km<sup>2</sup>

Mbb

MMbbl

Mboe

MMboe

MW-H

OAM

## SIGNIFICADO

Exploración y producción

Iniciativa para la Transparencia en la Industria Extractiva (por sus siglas en inglés)

Global Reporting Initiative. Organización global que propone el marco más generalmente aceptado de elaboración de informes de sostenibilidad acerca del desempeño económico, medioambiental y social de una organización. El marco está compuesto por la guía de elaboración de memorias de sostenibilidad, los protocolos de indicadores, los protocolos técnicos y los suplementos sectoriales. Fue desarrollado tras consultación con múltiples grupos de interés a nivel internacional ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).

Hectáreas

Salud, seguridad, medio ambiente y calidad (health, safety, environment, quality)

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales de Colombia

Instituto de Estudios Superiores de Administración

Índice General de la Bolsa de Valores de Colombia

Conjunto de normas sobre la calidad y la gestión elaborada por el Comité Técnico ISO/TC176 de ISO (Organización Internacional para la Estandarización). Especifica los requisitos para un buen sistema de gestión de la calidad.

Conjunto de normas de gestión ambiental. Requisito con orientación para su uso

Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (por sus siglas en inglés)

Kilojulio

Kilómetros cuadrados

Miles de barriles

Millones de barriles

Miles de barriles equivalentes

Millones de barriles equivalentes

Megavatio Hora

Oleoducto del Alto Magdalena

## SIGLA

**OCENSA**

**ODC**

**ODL**

**OGD**

**ODM**

**ONU**

**OSHAS 18001:2007**

**Pacific**

**PII**

**PCU**

**Sena**

**T**

**TSX**

**UTEN**

**2D**

**3D**

**1P**

**2P**

**3P**

## SIGNIFICADO

Oleoducto Central S.A

Oleoducto de Colombia

Oleoducto de Los Llanos orientales

Oleoducto Guaduas- La Dorada

Objetivos de Desarrollo del Milenio

Organización de Naciones Unidas

La especificación de evaluación reconocida internacionalmente para sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Pacific Rubiales Energy Corp.

Pacific Infrastructure Inc.

Pacific Corporate University

Servicio Nacional de Aprendizaje

Tonelada

Toronto Stock Exchange

Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional

Dos dimensiones

Tres dimensiones

Reservas probadas

Reservas probadas + probables

Reservas probadas + probables + posibles





**TABLA GRI G4**

**y Pacto Global**





# Tabla GRI PRE 2013

ASPECTOS GENERALES DE REPORTE	PÁGINA / RESPUESTA	OMISIÓN	AUDITORÍA EXTERNA
<b>ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</b>			
<b>G4.1</b> Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización.	Palabras de nuestro CEO. Pág 13-17 Palabras de nuestro Presidente. Pág 20-27 Palabras del Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad. Pág 27-31	No aplica	Página 264-267
<b>G4.2</b> Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	Palabras de nuestro CEO. Pág 15-17 Palabras de nuestro Presidente. Pág 20-25 Palabras del Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad. Pág 27-31	No aplica	Página 264-267
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>			
<b>G4.3</b> Reporte el nombre de la organización.	Pacífic Rubiales Energy Corp.	No aplica	Página 264-267
<b>G4.4</b> Reporte las principales marcas, productos y servicios.	Acerca de Pacífic. ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? Pág 32-45	No aplica	Página 264-267
<b>G4.5</b> Reporte la localización de la casa matriz	220 Bay Street / Suite 1400 / Toronto, Ontario, Canadá M5J 2W4	No aplica	Página 264-267
<b>G4.6</b> Reporte el número de países donde opera la empresa y el nombre de los países donde la empresa tiene operaciones significativas o que son relevantes para los temas de sostenibilidad tratados en el informe.	Acerca de este informe. Pág 8-9 Acerca de Pacífic. ¿Dónde estamos operando? Pág 34-37	No aplica	Página 264-267
<b>G4.7</b> Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Acerca de Pacífic. ¿Quiénes somos? Pág 38	No aplica	Página 264-267
<b>G4.8</b> Mercados servidos (Incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes).	Acerca de Pacífic. ¿Dónde estamos operando? Pág 34-37	No aplica	Página 264-267
<b>G4.9</b> Reporte la escala de la organización, incluyendo: - Número de empleados. - Número total de operaciones. - Ventas netas o ingresos. - Cantidad de productos o servicios que ofrece.	Acerca de Pacífic. Pacífic en cifras. Pág 39-41	No aplica	Página 264-267

## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

**G4.10** Reportar la siguiente información laboral:  
- Reporte el número total de empleados por contrato y genero.  
- Reporte el número total de empleados por región y genero..

## PÁGINA / RESPUESTA

Planta 2013: 2506 personas  
Mujeres 592  
Hombres 1914  
Tipo de Contrato

### CONTRATO A TÉRMINO FIJO

Mujeres 59  
Hombres 348

### CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

Mujeres 466  
Hombres 1413

### Distribución Región (País/Estado) y género de la ubicación de empleados

**Canadá -Ontario:** Mujeres 17/Hombres

#### Colombia

Bogotá: Mujeres 446/Hombres 718  
Bolívar: Mujeres 0/Hombres 9  
Casanare: Mujeres 15/Hombres 69  
Cundinamarca: Mujeres 2/Hombres 73  
Meta: Mujeres 55/Hombres 824  
Norte de Santander: Mujeres 3/Hombres 9  
Sucre: Mujeres 3/Hombres 25  
Tolima: Mujeres 1/Hombres 27

#### Peru

Lima: Mujeres 40/Hombres 70  
Tumbes: Mujeres 3/Hombres 65  
Ucayali: Mujeres 2/Hombres 1

#### USA

Texas: Mujeres 4/Hombres 13

**Venezuela:** Mujeres 0/ Hombres 1

**Suiza:** Mujeres 1/Hombres 1

## OMISIÓN

No aplica

## AUDITORÍA EXTERNA

Página 264-267

## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

**G4.11** Reporte el porcentaje de empleados cubiertos por una convención colectiva.

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Derecho de Asociación. Pág. 152

No aplica

Página 264-267

**G4.12** Describa la cadena de proveedores de la organización.

Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. Caracterización de nuestros bienes y servicios. Pág 184

No aplica

Página 264-267

En Pacific la cadena de proveedores se gestiona con los siguientes temas:

**1.** Contacto con proveedores:

- Pacific cuenta con información incluida en la página web para nuevos proveedores en la cual se informa acerca de los conversatorios.
- El objetivo de los conversatorios es brindar a los proveedores potenciales información respecto a estructura y procedimientos de Pacific, lo cual les permitirá conocer las políticas de contratación empleadas por la Compañía y los requisitos para adelantar su inscripción en el Registro Único de Proponentes (RUP) de la corporación.
- El Registro Único de Proponentes (RUP) es la herramienta en la cual Pacific identifica y mantiene información de proveedores potenciales que estén en capacidad de suplir bienes y servicios. El registro de proveedores incorpora un proceso de segmentación de mercados que facilita la labor de selección objetiva por parte de los compradores Pacific.
- Se mantiene un correo electrónico [conversatorio@pacificrubiales.com.co](mailto:conversatorio@pacificrubiales.com.co) desde el cual se da respuesta a todos los requerimientos relacionados con el interés de participar en las charlas denominadas "conversatorio". Haciendo un prefiltro para identificar la categoría a la cual se está postulando un proveedor, se da respuesta para participación en la charla mencionada.
- Atención telefónica

**2.** Evaluación de proveedores y registro de marcas:

- Desde la gerencia de abastecimiento, los coordinadores de compra son responsables de adelantar la selección objetiva de proveedores, adelantar el proceso de invitación vía e-sourcing y llevar a cabo los procesos licitatorios y son el canal autorizado para aclarar las inquietudes que surjan durante el proceso.
- Pacific ha desarrollado en su ERP SAP el proceso de evaluación de desempeño a los proveedores, para que de manera automática los compradores, asistentes de almacén y administradores de contratos ejecuten una calificación al desempeño del 100% de proveedores y contratistas que han sido adjudicados a través de órdenes de compra o de servicio y de contratos.
- La Gerencia Corporativa de Abastecimiento, mediante la función de Gestión de Proveedores, administra los Comités de Evaluación de Desempeño de Proveedores y Contratistas y el Comité de Evaluación y Registro de Marcas con los cuales busca el aseguramiento y sostenibilidad de los procesos de abastecimiento.

**3.** Desarrollo de proveedores:

- La Gerencia Corporativa de Abastecimiento, desde la función de Gestión de Proveedores, participa en el diseño y ejecución de las políticas de Desarrollo de Proveedores Locales para las zonas de influencia y la participación en la ejecución de las políticas institucionales de los programas de Encadenamientos Productivos y Participación Nacional.



## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

<p><b>G4.13</b> Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura, propiedad o en la cadena de proveedores de la organización.</p>	<p>Adquirimos el 100% de Petrominerales.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>
<p><b>G4.14</b> Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.</p>	<p>Actuamos con coherencia y transparencia. Gestión de Riesgo. Pág 109.</p> <p>Desde 2012, hemos implementado la metodología de causa-efecto para el análisis de los riesgos corporativos con la participación de las áreas involucradas. Anualmente, desarrollamos esta valoración.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>
<p><b>G4.15</b> Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apoye.</p>	<p>Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Pág 138 Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Proyecto de Tratamiento de agua. Pág 124.</p> <p><b>Iniciativas que la organización apoya:</b> Iniciativa de Transparencia de la Industria Extractiva Pacto Global Carbon Disclosure Project</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>
<p><b>G4.16</b> Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.</p>	<p>Asociación Colombiana de Petróleos (ACP), Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI-Colombia), Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), miembro del Pacto Global y de la Red Local en Colombia y miembro fundador del Centro Regional del Pacto Global en Latinoamérica y el Caribe, adhesión a la Iniciativa de Business for Peace del Pacto Global, Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías, EITI (Iniciativa para la Transparencia de la Industrias Extractivas), Asociación Regional de empresas del sector petróleo, gas y biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe, Comité Minero Energético.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>
<h3>IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA</h3>			
<p><b>G4.17</b> Listar las entidades incluidas en los estados financieros consolidados y reportar si hay alguna de estas entidades que no haya sido incluida en el informe de sostenibilidad.</p>	<p>Pacific Stratus Colombia Energy Corp. Pacific Stratus Energy S.A. Meta Petroleum Corp. PetroMagdalena. C&amp;C Energy. Petrominerales</p> <p>En este informe de sostenibilidad no se incluye la gestión ambiental ni social de Petrominerales, ya que la adquisición fue realizada a finales de diciembre de 2013.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>
<p><b>G4.18</b> Explicar el proceso para definir el contenido del reporte y los aspectos a reportar.</p>	<p>Nuestra estrategia. ¿En que nos enfocamos en 2013? Pág. 54</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>
<p><b>G4.19</b> Listar todos los aspectos materiales identificados en el proceso para definir el contenido del reporte.</p>	<p>Nuestra estrategia. ¿En qué nos enfocamos en 2013? Matriz de materialidad. Pág 56-57</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>
<p><b>G4.20</b> Para cada tema material reportar si lo es para toda la organización. En caso contrario, indicar qué aspecto no es material para alguna de las entidades que hacen parte de la organización.</p>	<p>Nuestra estrategia. ¿En que nos enfocamos en 2013? Cobertura de los asuntos materiales. Pág. 58-59</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>

## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

**G4.21** Para cada tema material, reportar si lo es por fuera de la organización.

Nuestra estrategia. ¿En que nos enfocamos en 2013? Cobertura de los asuntos materiales. Pág. 58-59

No aplica

Página 264-267

**G4.22** Descripción del efecto que puede tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.

En este informe no hay reexpresión de información frente al informe del año anterior.

No aplica

Página 264-267

**G4.23** Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados del informe.

Para este año, incluimos la gestión desarrollada en Petromagdalena y C&C (adquisiciones hechas a finales de 2012).

No aplica

Página 264-267

## GRUPOS DE INTERÉS

**G4.24** Listar los grupos de interés con los que la organización se relaciona.

Nuestra estrategia. Relaciones con nuestro entorno. Nuestros grupos de interés Pág. 63

No aplica

Página 264-267

**G4.25** Reporte la base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se relaciona.

Nuestra estrategia. Relaciones con nuestro entorno. Pág. 60-63  
La priorización de grupos de interés la desarrollamos con base en los criterios establecidos por la norma AA1000: representatividad, dependencia, urgencia, responsabilidad e influencia.

No aplica

Página 264-267

**G4.26** Enfoques adoptados para el diálogo con grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipo de grupos de interés, indicar si alguno de los diálogos se realizó como parte del proceso de elaboración del informe.

Nuestra estrategia. Relaciones con nuestro entorno. Pág. 60-63  
  
En 2013, desarrollamos una encuesta de percepción sobre la importancia y gestión de los asuntos de nuestro modelo de Sostenibilidad, tanto para grupos de interés internos y externos. Los resultados de esta encuesta están plasmados en la priorización de los 33 asuntos y en la construcción de nuestra matriz de materialidad.

No aplica

Página 264-267

**G4.27** Principales preocupaciones y temas de interés que hayan surgido a través de los diálogos con los grupos de interés y la forma en la que la organización ha respondido a estos temas en la elaboración del informe. Reportar los grupos de interés y los temas que identificaron como relevantes.

Nuestra estrategia. ¿En que nos enfocamos en 2013? Cobertura de los asuntos materiales. Pág. 58-59

No aplica

Página 264-267

## PERFIL DEL REPORTE

**G4.28** Periodo cubierto por la información incluida en el informe.

Acerca de este informe. Pág. 8-9

No aplica

Página 264-267

**G4.29** Fecha mas reciente del informe anterior.

2012

No aplica

Página 264-267

**G4.30** Ciclo de reporte (Anual-Bianual).

Anual

No aplica

Página 264-267

**G4.31** Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido.

sustainability@pacificrubiales.com.co

No aplica

Página 264-267

## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

**G4.32** Reporte la opción "De acuerdo" con la metodología GRI seleccionada por la organización (Core-Comprehensive). Reporte la tabla de contenido GRI.

Este informe fue desarrollado con base en la Guía GRI G4 y cumple con el nivel Exhaustivo.

No aplica

Página 264-267

**G4.33** Reportar la política o enfoque de la empresa para buscar auditoría externa del reporte.

Informe de verificación independiente. Deloitte & Touche Ltda. Pág 264-267

No aplica

Página 264-267

## GOBIERNO

**G4.34** La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno. Identificar si existe algún comité responsable de la supervisión de temas económicos, sociales y ambientales.

Nuestro Gobierno Corporativo. Modelo corporativo. Pág. 46-49  
Nuestros Comités de Sostenibilidad. Pág 49  
Para mayor información sobre los estatutos de los Comités, por favor remitirse a nuestra página web: <http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html>

No aplica

Página 264-267

**G4.35** Reportar el proceso para delegar autoridad para temas económicos, ambientales y sociales de la alta dirección a los altos ejecutivos y otros empleados.

Nuestro Gobierno Corporativo. Nuestros Comités de Sostenibilidad. Pág. 49.  
  
Nuestro Comité de Sostenibilidad de Junta Directiva fue creado en Diciembre 9 de 2011, con el objetivo de apoyar a la Junta Directiva en el direccionamiento de los compromisos de sostenibilidad, incluyendo asuntos sociales, ambientales, de ética y Gobierno Corporativo, DDHH, salud y seguridad, entre otros. Este Comité es responsable de aconsejar y recomendar a la Junta, los comités de la Junta y los Altos Directivos en la gestión de estos asuntos. La Junta implementa estas recomendaciones a través de nuestro Comité de Sostenibilidad a nivel gerencial, en el que participan 31 líderes de la compañía, que incluyen 3 Vicepresidentes, y quienes enfocan sus sesiones de trabajo en los asuntos materiales en términos ambientales, sociales y económicos.

No aplica

Página 264-267

**G4.36** Reportar si la organización ha seleccionado una posición o posiciones ejecutivas con responsabilidad de temas económicos, ambientales y sociales, y si esta posición reporta directamente a la alta dirección.

En Pacific, contamos con un Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad responsable de los temas económicos, ambientales y sociales, quien le reporta directamente a nuestro Presidente y CEO.

No aplica

Página 264-267

Adicionalmente, nuestro Comité de Sostenibilidad a nivel gerencial, le reporta al Comité de Junta los avances obtenidos frente a estos temas, 2 veces al año.

**G4.37** Reportar los procesos de consulta que existen entre los grupos de interés y la alta dirección en temas económicos, ambientales y sociales. Si las consultas son delegadas, describir a quién se delega y cómo es el proceso de retroalimentación con la alta dirección.

Las consultas son delegables a las áreas del negocio responsables de las relaciones con grupos de interés. Específicamente, para los procesos de consulta con:

No aplica

Página 264-267

- a.** Comunidades: Equipo de RSC
- b.** Proveedores: Compras
- c.** Empleados: Talento Humano
- d.** Sindicato: Relaciones Laborales

En 2013, desarrollamos una encuesta de percepción sobre la importancia y gestión de los asuntos de nuestro modelo de Sostenibilidad, tanto para grupos de interés internos y externos. Los resultados de esta encuesta están plasmados en la priorización de los 33 asuntos y en la construcción de nuestra matriz de materialidad.



## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

**G4.38** Reportar la composición de la alta dirección y su comités:

- Ejecutivos y no ejecutivos.
- Independientes.
- Duración del mandato.
- Género.
- Miembros de minorías.
- Competencias relacionadas con impactos económicos, sociales y ambientales.

El máximo órgano de gobierno de la Compañía es nuestra Junta Directiva. Esta Junta está compuesta por 8 directores independientes de 12 directores en total.

Para mayor información sobre su composición, por favor remitirse a nuestra página web: <http://www.pacificrubiales.com.co/corporate/board-of-directors.html>, o a nuestro Management Proxy Circular, que se puede encontrar en la siguiente página web: <http://sedar.com/DisplayProfile.do?lang=EN&issuerType=03&issuerNo=00007953>

No aplica

Página 264-267

**G4.39** Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (de ser así explicar su función dentro de la organización y las razones que lo justifican).

Los co-presidentes de la Compañía ocupan un cargo ejecutivo. Sin embargo, en 2010, la Compañía eligió un Director Principal Independiente para la Junta. Actualmente, es el señor Miguel Rodríguez.

Las funciones del Director Principal Independiente son:

- a. Actuar en calidad de presidente de las reuniones a puerta cerrada de los directores independientes.
- b. Asumir responsabilidades que le deleguen los directores independientes.

No aplica

Página 264-267

**G4.40** Reportar acerca del proceso de nominación y selección de miembros de la alta dirección y sus comités. Tener en cuenta en la selección cómo:

- La diversidad es considerada.
- La independencia es considerada.
- La experiencia en temas económicos, sociales y ambientales es considerada.
- Los accionistas se ven involucrados.

En Pacífic contamos con una matriz de habilidades para la selección de los miembros de la alta dirección y sus comités. Esta matriz es usada para evaluar la composición de nuestra Junta Directiva, y es una herramienta fundamental para identificar brechas en habilidades y diversidad en los procesos de nominación.

Actualmente, en nuestro proceso no se incluye la diversidad como criterio de selección.

Página 264-267

**G4.41** Procedimientos implementados para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno.

Actuamos con coherencia y transparencia. Anticorrupción, Pág. 107

En el proceso de auto-evaluación desarrollado anualmente por el Director Principal Independiente, los directores deben informar si son miembros de otra Junta Directiva. Según las leyes canadienses, los accionistas que sean dueños de más del 10% de las acciones emitidas y en circulación, deben revelar públicamente su participación accionaria.

Desde 2012, la Compañía creó el Comité de Nuevas Oportunidades de Negocio, con el objetivo de revisar y aprobar transacciones entre partes relacionadas. El Comité compuesto por los siguientes Directores Independientes: Miguel Rodríguez (Presidente), Dennis Mills, Victor Rivera y Hernan Martinez, está al tanto de todas las transacciones entre partes relacionadas, involucra consejería legal independiente, en caso que sea necesario, y delibera a puerta cerrada. Así mismo, este Comité es el encargado de revisar la racionalidad económica de las transacciones y garantizar que las mismas estén en línea con los cumplimientos legales a nivel nacional e internacional.

En complemento a este Comité, nuestras áreas legales y de auditoría interna también monitorean las transacciones entre partes relacionadas. Estas dos áreas trabajan en conjunto para crear una lista de posibles partes relacionadas, que luego se compara con la lista de proveedores y otros acreedores de la Compañía.

No aplica

Página 264-267

## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

<p><b>G4.42</b> Reportar el rol del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito, valores, misión, estrategias, políticas y metas relacionadas a impactos económicos, sociales y ambientales.</p>	<p>Acerca de Pacific. Gobierno Corporativo. Nuestros Comités de Sostenibilidad. Pág 49</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>
<p><b>G4.43</b> Reportar las medidas tomadas para desarrollar y fortalecer el conocimiento de los miembros del máximo órgano de gobierno en temas económicos, sociales y ambientales.</p>	<p>Como se refleja en nuestra Política de Gobierno Corporativo, la Junta reconoce la importancia de la educación continua de sus directores. Los directores deben participar en oportunidades de entrenamiento continuo con el objetivo de estar actualizados frente a las mejores prácticas de la industria de petróleo y gas, de la gestión empresarial, y otros asuntos relevantes para ser parte de la Junta Directiva de una empresa pública.</p> <p>A continuación algunas de las oportunidades de formación continua disponibles para nuestros directores, desarrolladas en 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Presentaciones de Altos Directivos en las reuniones de la Junta Directiva sobre asuntos relevantes para el plan de negocio de la Compañía, análisis de riesgos, asuntos ambientales, económicos y sociales, con el objetivo de mantener actualizados a los directores sobre las actividades de la compañía, las mejores prácticas de la industria, Gobierno Corporativo y otros desarrollos.</li> <li>b. Presentaciones por expertos externos en temáticas pertinentes para el negocio, de interés de los miembros de la Junta</li> <li>c. Visitas de Campo. Los miembros de la Junta deben visitar al menos una vez al año una operación o proyecto en desarrollo.</li> <li>d. Oportunidades de desarrollo profesional. Conferencias, seminarios o cursos desarrollados para directores de empresas públicas, o que son relevantes para personas que sirvan en Juntas Directivas. Nuestros miembros hacen parte del Instituto de Directores Corporativos.</li> </ul> <p>Desde 2011, desarrollamos "El Programa de Educación para Directores en Pacific", en el que nuestros miembros de Junta deben asistir a un seminario de un día en Bogotá, Colombia, enfocado en diferentes asuntos relacionados con el negocio y su estrategia. Este programa cuenta con la participación de expertos en la industria, y tiene un componente virtual que también debe ser completado por nuestros miembros. Los temas más recurrentes incluyen producción, exploración, finanzas, medio ambiente, Gobierno Corporativo, relaciones con el gobierno, política pública, entre otros.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Página 264-267</p>
<p><b>G4.44</b> Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, con respecto al desempeño económico, social y ambiental. Indicar si esta evaluación se realiza de forma independiente o no y la frecuencia de la misma.</p>	<p>En Pacific contamos con un proceso de autoevaluación anual de Junta Directiva, comités y directores independientes. Esta incluye una encuesta formal de evaluación de la Junta y un proceso de revisión por parte de los miembros pares.</p>	<p>En esta autoevaluación no se evalúa el conocimiento de aspectos sociales y ambientales de los miembros de Junta Directiva.</p>	<p>Página 264-267</p>

## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

**G4.45** Reportar el rol del máximo órgano de gobierno en la identificación y administración de impactos, riesgos y oportunidades económicas, sociales y ambientales.

Nuestro Comité de Sostenibilidad de Junta Directiva es el encargado de evaluar dos veces al año los avances obtenidos por la Compañía en la implementación del Modelo de Sostenibilidad y Valor Compartido. Así mismo, es el responsable de formular planes de acción, con base en el análisis de oportunidades y riesgos en términos económicos, sociales y ambientales.

No aplica

Página 264-267

Para conocer en detalle el estatuto de nuestro Comité de Sostenibilidad, favor remitirse a: <http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/2013/ingles/Sustainability%20Committe%20Charter.pdf>

**G4.46** Reportar el rol del máximo órgano de gobierno en revisar la efectividad del sistema de gestión de riesgos para temas económicos, sociales y ambientales.

Nuestro Comité de Sostenibilidad de Junta Directiva es el encargado de evaluar dos veces al año los avances obtenidos por la Compañía en la implementación del Modelo de Sostenibilidad y Valor Compartido. Así mismo, es el responsable de formular planes de acción, con base en el análisis de oportunidades y riesgos en términos económicos, sociales y ambientales.

No aplica

Página 264-267

Para conocer en detalle el estatuto de nuestro Comité de Sostenibilidad, favor remitirse a: <http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/2013/ingles/Sustainability%20Committe%20Charter.pdf>

**G4.47** Reportar la frecuencia con la cual el máximo órgano de gobierno revisa impactos, riesgos y oportunidades económicas, ambientales y sociales.

Nuestro Comité de Sostenibilidad a nivel gerencial es el encargado de revisar y actualizar impactos, riesgos y oportunidades económicas, ambientales y sociales de acuerdo con la gestión diaria de la Compañía. Estas revisiones se entregan cuando sean requeridas por el Comité a nivel de Junta, el cual sesiona dos veces al año.

No aplica

Página 264-267

**G4.48** Reportar el más alto comité o cargo responsable de revisar y aprobar el informe de sostenibilidad y el asegurar que todos los temas materiales estén cubiertos.

Nuestro Informe de Sostenibilidad es desarrollado por la Gerencia de Sostenibilidad, y revisado y validado por nuestro Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, Presidente, Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva.

No aplica

Página 264-267

**G4.49** Reportar el proceso para comunicar temas críticos al máximo órgano de gobierno.

Contamos con canales éticos (teléfono, buzones en nuestras oficinas y campos de operación, y página web: [www.globalcci.com](http://www.globalcci.com) que pueden ser usados por nuestros grupos de interés internos y externos para reportar a nuestra Junta Directiva temas críticos.

No aplica

Página 264-267

Los casos reportados por estos canales éticos son analizados y resueltos por nuestro Comité de Ética en el que participan nuestro CEO y Vicepresidentes de Talento Humano, Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, Auditoría, entre otros.

**G4.50** Reportar la naturaleza y el número total de temas críticos que fueron comunicados al máximo órgano de gobierno y los mecanismos usados para analizarlos y resolverlos.

El máximo órgano en la compañía es la Junta Directiva (JD) y a través de los diferentes Comités, los cuales se relacionan a continuación, los diferentes miembros de la JD participan en estos Comités donde ven temas específicos de acuerdo al tipo de asunto a tratar. Estos comités son extensiones de la JD y por ende, son los máximos órganos de Gobierno, estos se reúnen periódicamente (mensual, trimestral, semestral) dependiendo del tipo de Comité al cual pertenecen. En cada Comité se llevan los diferentes puntos a tratar y en este se aprueban, se emiten directrices, lineamientos, guías y recomendaciones para ejecutar dentro de la Corporación y mejorar su gestión, buscando cumplir con la estrategia corporativa planteada y minimizando los riesgos e impactos y logrando la sostenibilidad en largo plazo.

No se cuenta con información sobre la naturaleza ni el número de temas críticos

Página 264-267



## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

- I. Comité de Auditoría
- II. Comité de Compensación y Recursos Humanos
- III. Comité de Gobierno Corporativo
- IV. Comité de Reservas
- V. Comité Ejecutivo
- VI. Comité de Sostenibilidad
- VII. Comité de Nuevas Oportunidades de Negocio

**G4.51** Reportar las políticas de remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos:

- Pago fijo o variable asociado a desempeño.
- Pago fijo o variable asociado a acciones.
- Pago fijo o variable asociado a bonos.
- Pago de terminación.
- Reportar cómo para la remuneración de la junta directiva y los altos ejecutivos se tienen en cuenta el cumplimiento de objetivos económicos, sociales y ambientales.

La compensación de directores no ejecutivos pretende atraer a los mejores talentos con la capacidad de cumplir con las exigentes responsabilidades de ser un miembro de Junta, y alinear los intereses de los directores no ejecutivos con los intereses de nuestros accionistas. La compensación de los directores no ejecutivos no está basada en incentivos.

Nuestro Comité de Compensación y Recursos Humanos revisa anualmente los niveles de compensación de la Junta para asegurar que son competitivos y están alineados con las mejores prácticas de la industria en términos de Gobierno Corporativo.

La siguiente tabla muestra la compensación actual de los directores no ejecutivos, que incluye los siguientes elementos: honorarios anuales y del comité, gastos de viaje y compensación en acciones.

TIPO DE COMPENSACIÓN	MONTO (US\$)
<b>Horarios anuales</b>	
Miembro de Junta honorarios anuales en efectivo (excepto Germán Efromovich).	\$100,000
Director Principal Independiente.	\$175,000
Miembro de Junta honorarios anuales en efectivo (Germán Efromovich)	\$275,000 <sup>(1)</sup>
<b>Honorarios de Comités</b>	
Por Comité.	\$15,000
<b>Honorarios de Asistencia</b>	
Gastos de Viaje	Desembolso de gastos <sup>(2)</sup>
<b>Compensación de acciones</b>	
DSUs	\$400,000

<sup>(1)</sup> El señor Efromovich es asesor de la principal subsidiaria de operación de la compañía y sus honorarios reconocen el incremento en los compromisos y tiempo, que este rol conlleva.

<sup>(2)</sup> Se provee para los viajes desde el lugar de residencia al lugar para atender la Junta, Comités o reuniones de orientación.

<sup>(3)</sup> El número de DSUs entregados en 2012, fueron establecidos por la Junta al inicio del año, basado en valores objeto para directores no –ejecutivos.

Para mayor información, remitirse a las secciones "Statement of Executive Compensation" and "Director Compensation" en nuestro anagement Proxy Circular, que se puede encontrar en la siguiente página web: <http://sedar.com/DisplayProfile.do?lang=EN&issuerType=03&issuerNo=00007953>

Nuestra política de remuneración no incluye ni pago de terminación, ni está asociado con el cumplimiento de objetivos sociales ni ambientales.

Página 264-267

## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

**G4.52** Reportar el proceso para determinar la remuneración. Indicar si existen consultores encargados de determinarla.

La remuneración en nuestra Compañía es propuesta por la Vicepresidencia de Talento Humano, con el apoyo de un consultor externo Hay Group. Esta propuesta es revisada y aprobada por nuestro Comité de Compensación y Recursos Humanos.

Para mayor información, remitirse a las secciones "Statement of Executive Compensation" and "Director Compensation" en nuestro anagement Proxy Circular, que se puede encontrar en la siguiente página web: <http://sedar.com/DisplayProfile.do?lang=EN&issuerType=03&issuerNo=00007953>

Página 264-267

**G4.53** Si aplica, reportar cómo las opiniones de los grupos de interés son tenidas en cuenta en la remuneración, incluidos los resultados de votaciones de políticas y propuestas de remuneración.

En Pacific, nuestros accionistas no tienen voz ni voto en cuanto a la remuneración de nuestros ejecutivos. Sin embargo, si tenemos en cuenta las mejores prácticas en términos de compensación de las empresas pares en la industria de Petróleo y Gas, y las percepción y guía de los grupos consultores de accionistas como ISS y Glass Lewis.

Página 264-267

**G4.54** Reportar la tasa anual de compensación del más alto cargo de la organización frente a la mediana anual de compensación de todos los empleados.

El indicador no se reporta. Se evaluará la posibilidad de reportarlo en próximos informes.

Página 264-267

**G4.55** Reportar la tasa de porcentaje de crecimiento de la compensación anual del más alto cargo de la organización frente a la mediana del porcentaje de crecimiento de la compensación anual de todos los empleados.

El indicador no se reporta. Se evaluará la posibilidad de reportarlo en próximos informes.

Página 264-267

**G4.56** Describir los valores, principios, estándares y normas de comportamiento de la organización como códigos de conducta y códigos de ética.

Para conocer en detalle nuestro Código de Ética y Conducta Corporativa, favor remitirse a nuestra página web: [http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/Code\\_of\\_Conduct\\_and\\_Corporate\\_Ethics\\_2011.pdf](http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/Code_of_Conduct_and_Corporate_Ethics_2011.pdf)

Página 264-267

**G4.57** Reportar los mecanismos internos y externos para solicitar ayuda en temas sobre comportamiento ético e integridad organizacional, cómo pueden ser líneas de ayuda o de consejería.

Contamos con canales éticos (teléfono, buzones en nuestras oficinas y campos de operación, y página web: [www.globalcci.com](http://www.globalcci.com) que pueden ser usados por nuestros grupos de interés internos y externos para reportar a nuestra Junta Directiva temas críticos.

Los casos reportados por estos canales éticos son analizados y resueltos por nuestro Comité de Ética en el que participan nuestro CEO y Vicepresidentes de Talento Humano, Asuntos Corporativo y Sostenibilidad, Auditoría, entre otros.

Para conocer en detalle este proceso, favor remitirse a nuestra página web: [http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/Code\\_of\\_Conduct\\_and\\_Corporate\\_Ethics\\_2011.pdf](http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/Code_of_Conduct_and_Corporate_Ethics_2011.pdf)

Página 264-267

## ASPECTOS GENERALES DE REPORTE

**G4.58** Reportar los mecanismos internos y externos para reportar preocupaciones acerca de comportamientos no éticos o no íntegros, por medio de reporte a los altos ejecutivos, línea de denuncia o línea ética

## PÁGINA / RESPUESTA

Contamos con canales éticos (teléfono, buzones en nuestras oficinas y campos de operación, y página web: [www.globalcci.com](http://www.globalcci.com) que pueden ser usados por nuestros grupos de interés internos y externos para reportar a nuestra Junta Directiva temas críticos.

Los casos reportados por estos canales éticos son analizados y resueltos por nuestro Comité de Ética en el que participan nuestro CEO y Vicepresidentes de Talento Humano, Asuntos Corporativo y Sostenibilidad, Auditoría, entre otros.

Para conocer en detalle este proceso, favor remitirse a nuestra página web: [http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/Code\\_of\\_Conduct\\_and\\_Corporate\\_Ethics\\_2011.pdf](http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/PDF/corporate/Code_of_Conduct_and_Corporate_Ethics_2011.pdf)

## OMISIÓN

## AUDITORÍA EXTERNA

Página 264-267



**COMPROMISO****ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA****ASPECTO GRI****Enfoque de gestión  
(Por qué es importante  
/ Cómo se gestiona)****OPERAMOS  
CON  
EXCELENCIA**

Éxito en nuestra operación

No aplica

Operamos con excelencia. Éxito en nuestra operación. Pág 76-81.

Rentabilidad

No aplica

Operamos con excelencia. Rentabilidad. Pág 82-84.

Desempeño económico

Operamos con excelencia. Rentabilidad. Pág 82-84.

Transparencia con el mercado

No aplica

Operamos con excelencia. Transparencia con el mercado. Pág 85.

Salud ocupacional y seguridad industrial

Salud y seguridad ocupacional

Operamos con excelencia. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Pág 85-99.

## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

Propio. Producción neta 2013  
Propio. Producción y volúmenes de ventas  
Propio. Reservas 2P  
Propio. Reservas al 31 de diciembre 2013 (Mmbpe)

Operamos con excelencia. Éxito en nuestra operación. Pág 76-81.

Propio. Descripción de estrategias que permiten mejorar la rentabilidad.

Operamos con excelencia. Rentabilidad. Pág 82-84.

**EC1.** Valor económico generado asociado a ingresos de la operación  
Valor distribuido asociado a costos operativos (incluye pagos a proveedores)  
Valor distribuido asociado a los salarios y beneficios para los empleados

Ingresos por ventas: \$4,626,86  
Otros ingresos: \$82,22  
Valor agregado generado: \$4,709,08  
Costos de operación: \$1,694,48  
Salarios y beneficios: \$154,04

Página 264-267

Propio. Descripción de iniciativas implementadas para promover mejores prácticas en la relación con inversionistas y revelación de información.

Operamos con excelencia. Transparencia con el mercado. Pág 85.

Propio. Número de empresas contratistas y subcontratistas auditadas en HSEQ.

Operamos con excelencia. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Nuestras auditorías. Página 86.

Propio. Número de inspecciones en campamentos existentes en las operaciones.

Operamos con excelencia. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Continuamos con el plan de mejoramiento de campamentos. Pág 89.

Propio. % de implementación del sistema de monitoreo de conducción.

Operamos con excelencia. Seguridad Industrial. Seguridad vial. Pág 93.

Propio. Descripción de cursos técnicos de HSEQ realizados.

Operamos con excelencia. Seguridad Industrial. Acciones de formación. Pág 94-95

**LA5.** Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.

En 2013 continuamos incentivando a nuestros trabajadores a que hicieran parte de las actividades del COPASO, indicándoles se pueden dirigir cuando tengas alguna necesidad, queja o recomendación en materia de salud, los integrantes del comité estudiarán y tramitarán internamente la solicitud y gestionarán los recursos necesarios para hacer solucionar la inconformidad de nuestros colaboradores, ya que el objetivo principal del COPASO es verificar que en Pacific se estén llevando a cabo los requerimientos que el estado exige a todas las empresas de Colombia.

Página 264-267

El COPASO representa el 100% de nuestros colaboradores

**LA6.** Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.

Operamos con excelencia. Seguridad Industrial. Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales. Página 98.

No se reporta la información desglosada por región y por género.

Página 264-267

COMPROMISO	ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestión (Por qué es importante / Comó se gestiona)
<p><b>OPERAMOS CON EXCELENCIA</b></p>	Salud ocupacional y seguridad industrial	Salud y seguridad ocupacional	Operamos con excelencia. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Pág 85-99
	Calidad del producto y la eficiencia	No aplica	Operamos con excelencia. Calidad en el producto y eficiencia. Pág 100
	Infraestructura	No aplica	Operamos con excelencia. Infraestructura. Pág 100

COMPROMISO	ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA	ASPECTO GRI	Enfoque de gestión (Por qué es importante / Comó se gestiona)
<p><b>ACTUAMOS CON COHERENCIA Y TRANSPARENCIA</b></p>	Ética y cumplimiento en los negocios	Cumplimiento ambiental Comportamiento anticompetitivo Cumplimiento en temas de sociedad Cumplimiento en temas de productos y servicios	Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento en los negocios



## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

**LA7.** Trabajadores con alta incidencia o alta riesgo de enfermedad relacionado con su ocupación.

Operamos con excelencia. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Higiene Industrial. Página 88

No se cuenta con información sobre los trabajadores con mayor incidencia o alto riesgo de enfermedad.

Página 264-267

**LA8.** Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

A través de la firma de actas, acuerdos y adendos a los mismos, la UTEN y PRE han procurado de manera prioritaria el cumplimiento de las normas laborales vigentes, asegurando que los beneficios otorgados por la ley en materia de seguridad social y salud se cubran sin excepción alguna.

Adicional a lo anterior, la UTEN ha realizado diferentes convenios tendientes a cubrir necesidades de salud en materia odontológica, medicamentos y estética.

Página 264-267

Propio. Descripción de iniciativas para garantizar la calidad en el producto y eficiencia.

Operamos con excelencia. Calidad en el producto y eficiencia. Pág 100

Propio. Seguimiento a compromisos en términos de infraestructura de vías.

Operamos con excelencia. Infraestructura. Pág 100

## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

**EN29.** Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.

Durante 2013, en Pacific no tuvimos multas significativas ni sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.

Página 264-267

**S07.** Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.

Durante 2013, en Pacific no tuvimos acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia

Página 264-267

**S08.** Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.

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

Página 264-267

**COMPROMISO**

**ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA**

**ASPECTO GRI**

**Enfoque de gestión  
(Por qué es importante / Cómo se gestiona)**

**ACTUAMOS  
CON  
COHERENCIA Y  
TRANSPARENCIA**

Ética y cumplimiento en los negocios

Cumplimiento ambiental  
Comportamiento  
anticompetitivo  
Cumplimiento en temas  
de sociedad  
Cumplimiento en temas  
de productos y servicios.

Actuamos con coherencia y transparencia.  
Ética y cumplimiento en los negocios

Anticorrupción

Anticorrupción

Actuamos con coherencia y transparencia.  
Anticorrupción . Pág 107

Auditorías internas y control

No aplica

Actuamos con coherencia y transparencia.  
Auditorías y control interno. Pág 108

Gestión de riesgos

No aplica

Actuamos con coherencia y transparencia.  
Gestión de riesgos. Pág 109

Transparencia en regalías

No aplica

Actuamos con coherencia y transparencia.  
Transparencia en regalías. Pág 110

## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

**PR9.** Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.

### ENTIDAD/CONCEPTO

PR9. Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.

Meta Petroleum Corp Sucursal Colombia	596.483.891,00
Pacific Stratus Energy Sucursal Colombia	215.185.814,00
Unión Temporal Moriche	-
Alange Energy Corp Sucursal Colombia	168.411.505,00
Las Quinchas Resources Sucursal Colombia	-
Grupo C&C Sucursal Colombia	-
	<b>980.081.210,00</b>

Página 264-267

# funcionarios capacitados para el desarrollo de los controles asociados al cumplimiento regulatorio.

Actuamos con coherencia y transparencia . Ética y cumplimiento en los negocios. Pág 106

# empleados capacitados sobre el Código de Conducta y Ética Corporativa.

Actuamos con coherencia y transparencia . Ética y cumplimiento en los negocios. Pág 106

**S03.** Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.

100% de las unidades de negocio fueron analizadas con respecto a los riesgos corporativos definidos por la Compañía, incluidos los relacionados con la corrupción.

Página 264-267

**S04.** Comunicación y entrenamiento en procedimientos y políticas anticorrupción.

Actuamos con coherencia y transparencia . Anticorrupción. Pág 107

Página 264-267

**S05.** Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas.

En 2013, se investigaron dos casos de presunta corrupción por parte de empleados de PRE. En uno de ellos no se evidenció participación directa por parte del funcionario y en el otro se decidió finalizar la relación laboral con el funcionario.

Página 264-267

Propio. # empleados capacitados sobre prevención de fraude y corrupción

Actuamos con coherencia y transparencia . Anticorrupción. Pág 107

Propio. # pruebas de control realizadas

Actuamos con coherencia y transparencia. Auditorías y control interno. Pág 108

Propio. % de cumplimiento de los Planes de Auditoría

Actuamos con coherencia y transparencia. Auditorías y control interno. Pág 108

Propio. # de talleres de riesgos realizados

Actuamos con coherencia y transparencia. Gestión de riesgos. Pág 109

Propio. Pago de impuestos

Actuamos con coherencia y transparencia. Transparencia en regalías. Pág 110



**COMPROMISO****ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA****ASPECTO GRI****Enfoque de gestión  
(Por qué es importante  
/ Cómo se gestiona)**

**TRABAJAMOS  
EN ARMONÍA  
CON EL MEDIO  
AMBIENTE**

Biodiversidad

Biodiversidad

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad . Pág 114

Gestión integral del agua

Agua  
Efluentes y residuos

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión Integral del agua. Pág 124

Gestión de residuos

Efluentes y residuos

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión de residuos. Pág 130

## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

**EN11.** Descripción de terrenos/aguas adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Conociendo nuestro entorno. Pág 116-121

Página 264-267

**EN12.** Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Pág 114-121  
Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Pacific apoya y promueve la protección de su entorno natural. Pág 122-123

Página 264-267

**EN14.** Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Pág 114-121

Página 264-267

Página 264-267

**EN8.** Consumo de agua total por fuente

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión Integral del Agua. Captación total de agua por fuentes. Pág 128

Página 264-267

**EN9.** Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.

En 2013, tuvimos 0 afectaciones significativas en las fuentes de agua concesionadas en nuestros campos de operación. Página 124-127

Página 264-267

**EN10.** Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión Integral del Agua. Agrocascada. Pág 124-125

Página 264-267

**EN22.** Vertidos totales de aguas residuales, por su calidad y destino.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión Integral del Agua. Veridos totales de agua residuales, según su naturaleza y destino Pág 128

Página 264-267

**EN26.** Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.

En 2013, tuvimos 0 afectaciones significativas a la biodiversidad y hábitats de los recursos hídricos de nuestros campos de operación.

Página 264-267

**EN23.** Peso total de residuos, por tipo y metodo de disposición.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión de residuos .Peso total de residuos, por tipo y metodo de disposición.Pág 130

No se reportan los residuos por método de disposición

Página 264-267

## COMPROMISO

**TRABAJAMOS  
EN ARMONÍA  
CON EL MEDIO  
AMBIENTE**

## ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA

Energía y emisiones

## ASPECTO GRI

Energía  
Emisiones

## Enfoque de gestión (Por qué es importante / Cómo se gestiona)

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Pág 132-135

Prevención y remediación de incidentes

Efluentes y residuos

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Prevención y remediación de incidentes. Pág 136



## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

**EN3.** Consumo de energía en la organización.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Consumo de energía en la organización. Pág 133

No se reporta la información en cuanto al consumo total de energía en julios o múltiples.

Página 264-267

**EN4.** Consumo energético externo

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Consumo energético externo. Pág 133

No se reporta la información en cuanto al consumo de energía externo en julios o múltiples.

Página 264-267

**EN5.** Intensidad energética.

2013: 1.200.645.690 kWh / 76.198.560 BOaño =15.75 kwh/BO

Página 264-267

**EN6.** Reducciones en el consumo de energía.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Pág 132-133

Página 264-267

**EN15.** Gases efecto invernadero (Alcance 1).

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Emisiones (Scope 1+2) TON CO2 eq. Pág 134

Página 264-267

**EN16.** Energía indirecta gases efecto invernadero (Alcance 2).

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Emisiones (Scope 1+2) TON CO2 eq. Pág 134

Página 264-267

**EN17.** Otras emisiones indirectas de gases efecto invernadero (Alcance 3).

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Emisiones (Scope 3). Pág 135

Página 264-267

**EN18.** Intensidad gases efecto invernadero

Producción (barril eq. Crudo)/Emisiones ton CO2eq.  
2008: 0,033 | 2009: 0,009 | 2010: 0,009 | 2011: 0,009 | 2012: 0,018

Página 264-267

**EN19.** Reducciones de las emisiones gases de efecto invernadero

Durante 2013, las estrategias de reducción de la huella de carbono se enmarcaron principalmente en la optimización del uso del componente energético, mediante la implementación del sistema de gestión energética en el proceso de inyección de agua el cual es uno de los procesos con mayor demanda de energía en nuestros campos.

A partir del año 2014 se evaluara la reducción de emisiones GEI dada por el conexionado de nuestro campo Rubiales a la línea de transmisión nacional de CORPOCHIVOR.

Página 264-267

**EN20.** Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Emisiones de gases R-22. Pág 135

Página 264-267

**EN21.** NOx, SOx y otras emisiones significativas al aire.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Nox y Sox. Pág 135

Página 264-267

**EN24.** Número total y volumen de derrames significativos.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Prevención y remediación de incidentes. Pág 136  
Durante 2013, no se presentaron derrames significativos.

Página 264-267



INDICADORES GRI PROPIOS	PÁGINA / RESPUESTA	OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>EC7.</b> Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	Contribuimos al desarrollo sostenible de comunidades. Inversiones Solidarias 148		Página 264-267
<b>EC8.</b> Impactos económicos indirectos significativos, incluido la extensión de los impactos.	Contribuimos al desarrollo sostenible de comunidades. Educación, Acciones de formación realizadas por el SENA Regional Meta, pg 145. Competitividad, pg 145- 147. Contamos con el mejor talento. Destacados, Agentes de Cambio Pacífic, pg 180-181		Página 264-267
<b>SO1.</b> Porcentaje de operaciones con implementación de mecanismos de participación local, evaluaciones de impacto, y programas de desarrollo.	El 100% (por normatividad ambiental vigente) de los proyectos de exploración y explotación requieren la elaboración de Estudios de Impacto Ambiental como instrumento para el licenciamiento ambiental . En este, se incorporan diferentes mecanismos de participación descritos en el numeral “ lineamientos de participación” de cada estudio, que recogen elementos variados de participación (demostrables) que van desde la convocatoria hasta la realización de diferentes espacios de socialización e información de los proyectos que incluyen talleres participativos de evaluación de impactos y formulación de medidas de manejo cuyo alcance cubre comunidades no étnicas y étnicas en el marco de los procesos de consulta previa.		Página 264-267
<b>SO2.</b> Operaciones con importantes repercusiones negativas actuales o potenciales en las comunidades locales	Se identificaron impactos potenciales en los talleres respectivos con las comunidades indígenas certificadas para (i) los proyectos sísmico 2d del bloque Caguán 5, (ii) Helipuerto para el bloque CPO 14 y (iii) Construcción y operación de Gasoducto.		Página 264-267
<b>EC1.</b> Valor distribuido asociado a inversiones en la comunidad	La ejecución en Inversión Social para el año 2013 fue de US\$ 67,762,502		Página 264-267
INDICADORES GRI PROPIOS	PÁGINA / RESPUESTA	OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA
<b>HR4.</b> Actividades de la compañía y proveedores en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="717 1389 1381 1528"><b>1.</b> Contratación a corto plazo. Respecto a esta situación se solicita el apoyo de nuestros administradores de contrato, quienes son los responsables de la vigilancia estricta de sus administrados para que los contratos laborales guarden proporción con la contratación de la obra a ejecutar.</li> <li data-bbox="717 1543 1381 1682"><b>2.</b> Subcontratación no autorizada. Para el efecto, se solicita apoyo través de los administradores de contrato y seguridad física a fin de que todos los contratistas que ingresen a campo sean registrados y se les pueda realizar la verificación y exigencia para el cumplimiento de acuerdos, ya que algunos contratistas no los reportan hasta que se detectan por inconvenientes y que generan inconformismos.</li> <li data-bbox="717 1696 1381 1896"><b>3.</b> Despidos injustificados a afiliados. La tarea consiste en concientizar a los contratistas y subcontratistas en lo que tiene que ver con el respeto por el derecho de asociación y las implicaciones de despedir abiertamente a trabajadores por ejercerlo o por acudir a la organización sindical, lo cual propicia inconformismos dado que el hecho de asociarse va en contravía con su derecho al trabajo.</li> </ol>		Página 264-267



## COMPROMISO

**RESPETAMOS Y PROMOVEMOS LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTRAS OPERACIONES**

## ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA

## ASPECTO GRI

## Enfoque de gestión (Por qué es importante / Cómo se gestiona)

Derechos de asociación

Libertad de asociación y  
convención colectiva

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Derecho de Asociación . Pág 156

Eradicación del trabajo infantil y forzado

Trabajo infantil  
Trabajo forzado

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Erradicación de trabajo infantil y forzado. Pág 159

Seguridad y Derechos Humanos

Practicas de seguridad

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Seguridad y Derechos Humanos. Pág 161

Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades

Mecanismos de  
reclamación por impacto  
social

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades. Pág 162

Equidad de género

Remuneración igualitaria  
para hombres y mujeres

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Equidad de Género. Pág 165

## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

**HR4.** Actividades de la compañía y proveedores en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

**4.** Alto número de afiliados cesantes. Sería importante que los afiliados a la UTEN fueran tenidos en cuenta para contrataciones con nuevos contratistas.

Página 264-267

Propio. Número de soluciones a las peticiones escritas.

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Derecho de Asociación . Pág 156

Página 264-267

**HR5.** Actividades de la compañía y proveedores que han sido identificadas por tener un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Erradicación de trabajo infantil y forzado . Pág 159

En 2013, no se identificaron actividades ni proveedores significativos con riesgos significativos para incidente de trabajo infantil.

No se reporta información relacionada con proveedores identificados con un riesgo significativo de casos de trabajo infantil y de trabajadores jóvenes expuestos a trabajos peligrosos.

Página 264-267

**HR6.** Actividades de la compañía y proveedores que han sido identificadas por tener un riesgo potencial de incidentes de trabajo forzado, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Erradicación de trabajo infantil y forzado . Pág 159

En 2013, no se identificaron actividades ni proveedores significativos con riesgos significativos para incidente de trabajo forzado.

No se reporta información relacionada con proveedores identificados con un riesgo significativo de posible trabajo forzoso.

Página 264-267

**HR7.** Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas de derechos humanos de la organización o procedimientos que son relevantes para la operación.

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Seguridad y Derechos Humanos. Pág 161

Se reporta el número de personal de seguridad formado y no el porcentaje formado.

Propio. # de aperturas de proceso

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades. Procesos de consulta previa. Pág 162-163

Propio. # de preconsultas

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades. Procesos de consulta previa. Pág 162-163

Propio. # de cierres de proceso

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades. Procesos de consulta previa. Pág 162-163

**SO11.** Número de quejas sobre impactos en sociedad reportadas, revisadas y resueltas a través de mecanismos formales de denuncia.

1279 PQRs resueltas en nuestras operaciones de MPC y PSE en la vigencia 2013.

Página 264-267

Propio. Descripción de iniciativas para promover la equidad de género.

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Equidad de Género. Pág 165

## COMPROMISO

**CONTAMOS  
CON EL MEJOR  
TALENTO**

## ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA

Selección y Retención del Talento

## ASPECTO GRI

\*Empleo  
\*Presencia en el mercado

## Enfoque de gestión (Por qué es importante / Cómo se gestiona)

Contamos con el mejor talento. Selección y Retención del Talento. Página 170



## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

**EC6.** Proporción de altos directivos contratados de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas .

PORCENTAJE ALTOS DIRECTIVOS CONTRATADOS DE LA COMUNIDAD LOCAL CON NACIONALIDAD COLOMBIANA					
	NACIONALIDAD COLOMBIANA: POR NACIMIENTO O NACIONALIZACIÓN:		SIN INFORMACIÓN	TOTAL ALTOS DIRECTIVOS	PORCENTAJE
	COLOMBIA	OTROS PAÍSES			
TOTAL	13	14	4	31	41,94%
PORCENTAJE	41,94%	45,16%	12,90%	100,00%	

PORCENTAJE ALTOS DIRECTIVOS CONTRATADOS DE LA COMUNIDAD NACIDOS EN EL PAÍS DE OPERACIÓN SIGNIFICATIVA					
COMPañÍA	NACIDOS EN EL PAÍS DE OPERACIÓN SIGNIFICATIVAS	NACIDOS EN OTRO PAÍS DIFERENTE AL DE OPERACIÓN SIGNIFICATIVAS	SIN INFORMACIÓN	TOTAL ALTOS DIRECTIVOS	PORCENTAJE
TOTAL	7	20	4	31	22,58%
PORCENTAJE	22,58%	64,52%	12,90%	100,00%	

\*Se reporta el porcentaje de altos ejecutivos (CEO y vicepresidentes) por Nacionalidad Colombiana y por Nacimiento en el lugar de operación (Colombia, Perú, USA y Canadá).

Página 264-267

**LA1.** Número total de empleados, tasa de nuevos empleados y rotación de empleados desagregado por edad, género y región.

Total empleados: 2506 personas  
Tasa Rotación Total: 3,63%  
Tasa Rotación Voluntaria: 1,36%

**INGRESOS EN 2013:** 275 persas  
Corresponde a 64 mujeres (22,91%) y 212 hombres (77,09%)  
Edades: 20-25: 17 personas / 26-30: 46 personas/ 31-35: 56 personas/ 36-40: 31 personas/ 41-45: 32 personas/ 46-50: 27 personas / 51-55: 13 personas /56-60: 13 personas /61-67: 7 personas /Sin información: 33 personas

Regiones

Ontario (Canadá): 7 personas /Bogotá (Colombia): 79 personas /Bolívar (Colombia): 1 persona /Casanare (Colombia): 7 personas /Cundinamarca (Colombia): 2 personas /Meta (Colombia): 93 personas /Sucre (Col): 3 personas /Texas (Estados Unidos): 17 personas /Lima (Peru): 42 personas / Tumbes (Peru): 22 personas /Ucayali (Peru): 2 personas

**RETIROS EN 2013:** 91 personas, correspondiente al 3,63%. Que representan 21 mujeres (23,08%) y 70 hombres (76,92%)

Edades: 20-28: 11 personas /29-33: 20 personas /34-38: 18 personas /39-45: 13 personas /46-51: 8 personas /52-58: 8 personas /59-72: 11 personas /56-60: 13 personas /Sin información: 2 personas

Regiones: Bogotá: 47 personas /Bolívar: 5 personas /Casanare: 2 personas /Cundinamarca: 6 personas /Meta: 16 personas /Norte de Santander: 2 personas /Sucre: 1 persona /Peru (Lima): 8 personas /Peru (Tumbes): 4 personas

Página 264-267

## COMPROMISO

**CONTAMOS  
CON EL MEJOR  
TALENTO**

## ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA

Selección y Retención del Talento

Sistemas de Compensación Total

## ASPECTO GRI

\*Empleo  
\*Presencia en el mercado

\*Presencia en el mercado  
\*Igualdad de retribución  
entre mujeres y hombres

## Enfoque de gestión (Por qué es importante / Cómo se gestiona)

Contamos con el mejor talento. Selección  
y Retención del Talento. Página 170

Contamos con el mejor talento. Sistemas  
de Compensación Total. Página 172

## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

**LA2.** Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

COLOMBIA PRE		PERÚ PRE	
Listado de Beneficios para empleados de término indefinido	Listado de Beneficios para empleados de término Fijo	Listado de Beneficios para empleados Locales de término indefinido	Listado de Beneficios para empleados Locales de término Fijo
Medicina Prepagada Seguro de Vida Gimnasio Crédito de 3 Salarios Subsidio de Intereses de Vivienda Fondo Voluntario de pensiones Bono de Campo Auxilio de Transporte Extraregal - Ciudad Auxilio de Rodamiento - Campo Días extraregales de Vacaciones	Medicina Prepagada Seguro de Vida Gimnasio Bono de Campo Auxilio de Transporte Extraregal - Ciudad Auxilio de Rodamiento - Campo Días extraregales de Vacaciones	Crédito de 3 Salarios Subvención de transporte extraregal Bono de Campo Cobertura Médica Extraregal Plan Contributivo de Pensiones Seguro de Vida Gimnasio	Subvención de transporte extraregal Bono de Campo Cobertura Médica Extraregal Seguro de Vida Gimnasio

Note: Los beneficios extraregales en Colombia no se otorgan de manera diferencial por la ubicación física del empleado. Si un empleado de campo cumple los requisitos de elegibilidad de cada beneficio puede optar a los mismos beneficios que podría optar un empleado de ciudad.

Página 264-267

**LA3.** Regreso al trabajo y las tasas de retención después de la licencia parental, por género.

LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	TOTAL
29	26	55

REINCORPORACIÓN LUEGO LICENCIA DE MATERNIDAD	REINCORPORACIÓN LUEGO LICENCIA DE PATERNIDAD	TOTAL
MUJERES	HOMBRES	
24	26	50

No REINCORPORACIÓN 12 MESES DESPUÉS

LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	TOTAL
MUJERES	HOMBRES	
9	18	27

\*No. de empleados que se incorporaron al trabajo durante el 2012 y después de que finaliza su baja por maternidad o paternidad conservaron su empleo pasados doce meses desde su incorporación con corte al 31-12-2013. Esto quiere decir que hay empleados que no se han incorporado aún porque no ha pasado la fecha de su licencia al terminar el 2013 o no se ha completado el año laboral al terminar el año.

NIVEL DE REINCORPORACIONES		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL
83%	100%	91%

NIVEL DE RETENCIÓN		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL
38%	69%	54%

Para el cuadro 4-No se tienen los datos de reincorporaciones ni retención de Mujeres en Perú

Página 264-267

**EC5.** Tasa entre el salario inicial estándar por genero y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas .

Colombia:  
Salario Mínimo Legal Vigente Colombia 2013 \$589.500, equivale al 36% del Salario Mínimo PRE (hombre) \$1.641.000  
Salario Mínimo Legal Vigente Colombia 2013 \$589.500, equivale al 33% del Salario Mínimo PRE (mujer) \$1.784.000  
Salario Mínimo Legal Vigente Colombia 2013 \$589.500, equivale al 42% del Salario Mínimo PRE en Campo \$1.391.000  
Perú:  
Salario Mínimo Legal Vigente Perú 750 soles peruanos, equivale al 31% del Salario Mínimo PRE (hombre) 2.453 soles peruanos.  
Salario Mínimo Legal Vigente Perú 750 soles peruanos, equivale al 25% del Salario Mínimo PRE (mujer) 2.960 soles peruanos.

Página 264-267



## COMPROMISO

### CONTAMOS CON EL MEJOR TALENTO

## ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA

Sistemas de Compensación Total

Aprendizaje Organizacional

Desarrollo Integral de Nuestra Gente

## ASPECTO GRI

\*Presencia en el mercado  
\*Igualdad de retribución  
entre mujeres y hombres

Capacitación y educación

## Enfoque de gestión (Por qué es importante / Cómo se gestiona)

Contamos con el mejor talento. Sistemas  
de Compensación Total. Página 172

Contamos con el mejor talento.  
Aprendizaje Organizacional. Página 173

Contamos con el mejor talento.  
Desarrollo Integral de Nuestra Gente.  
Página 174

## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

**LA13.** Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

DESCRIPCIÓN	COLOMBIA PRE		PERÚ PRE	
	FEM	MAS	FEM	MAS
MIDDLE / GENERAL MANAGEMENT	27.192.493	27.211.446	31.765	31.865
FIRST LINE MANAGEMENT / SUPERVISOR	12.440.716	12.745.653	12.326	11.922
SPECIALIST GROUPS	7.055.491	7.398.014	8.778	7.244
OTHER EMPLOYEES	1.734.257	1.817.116	4.557	4.778

\*En el caso de los salarios de PRE en Colombia y Perú, las diferencias que se presentan entre uno y otro dato de salario, no se deben a diferencias provocadas por el género de quien recibe la compensación, sino a que cada cargo tiene una banda salarial de por lo menos un 15% de amplitud, en donde el salario puede ubicarse dependiendo del desempeño y experiencia de cada persona, esto no significa que se encuentre por fuera de la política de compensación.

Página 264-267

**LA9.** Promedio de horas de formación al año por empleado, por género y desglosado por categoría de empleado.

•Género: Femenino: 54 hrs/ persona, Masculino: 63 hrs / persona (en el año 2013)  
 •Categoría de empleo:  
 – Altos ejecutivos: 30 hrs/persona  
 – Media y alta administración: 70 hrs/persona  
 – Supervisores: 61 hrs/persona  
 – Grupo de especialistas: 58 hrs/persona  
 – Otros empleados: 62 hrs/persona  
 – Total PRE: 61 horas / empleado  
 (Mejores prácticas: 40 horas/año)

Página 264-267

**LA10.** Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

Contamos con el mejor talento. Aprendizaje Organizacional. Página 173  
 Se realizaron capacitaciones a todo el personal para el desarrollo de competencias Comportamentales, Ejecutivas y Técnicas, con base en nuestro modelo de formación integral. La distribución porcentual de HH de capacitación en estas tres categorías en el 2013 fue: Comportamentales (9%), Ejecutivas (28%) y Técnicas (63%). Se abarcó el 87% del personal

Programa de apoyo educativo para completar educación formal (escolaridad, universidad, estudios superiores e inglés). 138 personas beneficiadas con una inversión de USD\$ 496.895

**LA11.** Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por género.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUIENES RECIBIERON EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL.			
DESCRIPCIÓN	GÉNERO (NÚMERO)		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL No.
No. Empleados realizaron evaluación.	432	1529	1961
No. Empleados que recibieron evaluación.	569	1857	2426
No. Empleados en cierre 2013 (Diciembre 31)	590	1911	2501
<b>TASA</b>	<b>76%</b>	<b>82%</b>	<b>81%</b>
PARA CADA CATEGORÍA PROFESIONAL EL% DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR UN PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.			
DESCRIPCIÓN	No Empleados Realizaron Evaluación	No Empleados que Recibieron Evaluación	Tasa
Altos Ejecutivos	0	31	0%
Media y Alta administración	255	377	60%
Supervisores	343	438	78%
Grupo de Especialistas	567	663	86%9
Otros Empleados	826	917	0%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1961</b>	<b>2426</b>	<b>81%</b>

Página 264-267

**COMPROMISO**

**ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA**

**ASPECTO GRI**

**Enfoque de gestión  
(Por qué es importante / Comó se gestiona)**

**CONTAMOS  
CON EL MEJOR  
TALENTO**

Fortalecimiento Cultura Pacific

No aplica

Contamos con el mejor talento.  
Fortalecimiento Cultura Pacific. Página 176

**COMPROMISO**

**ASUNTO RELEVANTE / EMPRESA**

**ASPECTO GRI**

**Enfoque de gestión  
(Por qué es importante / Comó se gestiona)**

**FORTALECEMOS  
LA SOSTENIBILIDAD  
EN LA  
CADENA DE  
ABASTECIMIENTO**

Gestión y desarrollo de proveedores y contratistas

Evaluación proveedores

Fortalecemos la Sostenibilidad en nuestra Cadena de Abastecimiento. Gestión y Desarrollo de Proveedores. Página 186

Compra de bienes y servicios locales

Practicas de adquisición

Fortalecemos la Sostenibilidad en nuestra Cadena de Abastecimiento. Gestión y Desarrollo de Proveedores. Página 186



## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

Propio. Índice de Ambiente Laboral

Contamos con el mejor talento. Fortalecimiento Cultura Pacific. Página 176

Propio. Nivel de participación encuesta IAL

Contamos con el mejor talento. Fortalecimiento Cultura Pacific. Página 176

Propio. # acciones realizadas de Ambiente Laboral

Contamos con el mejor talento. Fortalecimiento Cultura Pacific. Página 176

Propio. # personas impactadas de Ambiente Laboral

Contamos con el mejor talento. Fortalecimiento Cultura Pacific. Página 176

Propio. # horas intervención Ambiente Laboral

Contamos con el mejor talento. Fortalecimiento Cultura Pacific. Página 176

## INDICADORES GRI PROPIOS

## PÁGINA / RESPUESTA

## OMISIÓN

## VERIFICACIÓN EXTERNA

Propio. Descripción de iniciativas para gestionar y desarrollar Proveedores.

Fortalecemos la Sostenibilidad en nuestra Cadena de Abastecimiento. Gestión y Desarrollo de Proveedores. Mejor Aliado Pacific y Programa Primeros Pasos. Páginas 186-190.

Página 264-267

Propio. Número de empresas asistentes a los Conversatorios con Proveedores Potenciales.

Fortalecemos la Sostenibilidad en nuestra Cadena de Abastecimiento. Gestión y Desarrollo de Proveedores. Datos Importantes - Gestión y Desarrollo de Proveedores. Página 186.

**EC9.** Proporción de gastos en proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

Fortalecemos la Sostenibilidad en nuestra Cadena de Abastecimiento. Compra de Bienes y Servicios Locales. Compras y contrataciones. Página 192-195

Página 264-267

Propio. Valor en USD de compras y contrataciones con proveedores locales/ regionales de las zonas de influencia de la operación.

Fortalecemos la Sostenibilidad en nuestra Cadena de Abastecimiento. Compras y contrataciones locales y regionales en 2013. Página 192-195



# PACTO Global



## Principios



## Referencia / Comentario

**Principio 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.

Para mayor información, consultar el capítulo "Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones".

**Principio 2.** Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**a.** En nuestras auditorías, evaluamos el cumplimiento de los anexos de RSC, HSEQ, laboral e incluimos los principios del Pacto Global con relación a asuntos laborales y Derechos Humanos. (276 empresas auditadas, 35 empresas subcontratistas, 686 auditorías)

**b.** Diseñamos una Guía de Implementación de los Principios Voluntarios, con el objetivo de fortalecer los procesos y sistemas de seguridad ya establecidos por Pacific, con elementos considerados clave para un mejor análisis de riesgos en DDHH, y una mejor gestión de la seguridad por parte de la Fuerza Pública y de los servicios de seguridad privada.

**c.** Capacitamos a 200 empleados que prestan servicios de seguridad privada a Pacific en DDHH.

**d.** Empezamos la construcción de un "Sistema de Debida Diligencia", que busca identificar y actuar sistemáticamente para prevenir impactos negativos reales o potenciales en los derechos humanos de nuestros grupos de interés.

Para mayor información, consultar el capítulo "Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones".

**Principio 3.** Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Para diciembre de 2013, en Pacific, contamos con 1.374 trabajadores directos afiliados, que corresponde al 58.4% de todo nuestro personal, y 5.177 afiliados activos correspondientes a los trabajadores de nuestros contratistas y subcontratistas, que corresponde a más del 45% de este grupo.

**a.** Durante 2013 La UTEN llevó a cabo más de 2.500 reuniones con grupos de trabajadores de las diferentes contratistas en todos nuestros lugares de operación de MPC y PSE, para la promoción del derecho de asociación, la socialización de nuestros propósitos, nuestra filosofía y explicación de acuerdos, ley laboral y beneficios UTEN. (Esto es adicional a la atención individual y personalizada que se brinda a trabajadores por nuestros funcionarios en los puntos de atención SAA y frentes de trabajo).

**b.** Adicionalmente realizó más de 1500 reuniones con representantes de contratistas y subcontratistas en campo, Puerto Gaitán, Casanare y Bogotá para la promoción del derecho de asociación, reducción de hallazgos laborales y socialización de nuestros propósitos y nuestra filosofía.

**c.** De la misma manera puso en funcionamiento la unidad móvil UTEN Hidrocarburos, para atender las necesidades de la operación en aquellos lugares donde no se cuenta con punto de atención adecuado.

Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones".

## Principios

## Referencia / Comentario

**Principio 4.** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

a. Garantizamos la ausencia del trabajo infantil y cualquier forma de trabajo forzado en nuestras operaciones, y promovemos esta misma conducta por parte de nuestros proveedores y contratistas, mediante auditorías sociales y de HSEQ.

Para mayor información, consultar nuestro compromiso "Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones".

**Principio 5.** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

a. Garantizamos la ausencia del trabajo infantil y cualquier forma de trabajo forzado en nuestras operaciones, y promovemos esta misma conducta por parte de nuestros proveedores y contratistas, mediante auditorías sociales y de HSEQ. Para reforzar este compromiso, seguimos trabajando con la Red Local del Pacto Global Colombia vinculados a la mesa de trabajo de erradicación de trabajo infantil.

b. Promovemos el mejoramiento continuo de nuestro desempeño frente a la erradicación del trabajo infantil y forzado, en Pacífic contamos con actividades continuas de sensibilización, capacitación, control y auditoría de nuestros proveedores y contratistas que nos permiten verificar que, efectivamente, estamos cumpliendo a cabalidad nuestro Código de Conducta y Ética Corporativa, nuestras políticas de contratación y laborales, y nuestros anexos contractuales de RSC y Laboral. Además de estas actividades cotidianas de sensibilización y control, desarrollamos actividades de fomento a la educación infantil de nuestras comunidades de influencia y grupos indígenas discutidas en el informe.

Para mayor información, consultar nuestro compromiso "Respetar y promover los Derechos Humanos en nuestras operaciones".

**Principio 6.** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

a. Nuestro Código de Ética y Conducta Corporativa está basado en nuestros valores corporativos: Integridad, Diversidad e Inclusión, Liderazgo, Excelencia e Innovación.

b. Contamos con canales éticos que permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la Compañía.

Nuestro Comité de Ética se encarga de analizar los casos presentados.

c. Además de estos canales, nuestra cultura ética se refuerza a través de comunicaciones corporativas, talleres u otras actividades que buscan el fortalecimiento de los valores corporativos y la actuación coherente con estos valores.

d. En 2012, instalamos la mesa de estándares laborales con enfoque en diversidad e inclusión, esta busca compartir experiencias, lecciones aprendidas y buenas practicas con otras empresas con respecto al principio 4 y 6. Pacífic junto a la ANDI y el Pacto conforman la secretaria tecnica de la mesa.

e. Conformamos un Comité de Género a nivel gerencial y multidisciplinario. Este Comité que lleva operando desde principios de 2012, tiene como fin implementar la política aprobada durante 2013 por nuestro CEO, además del desarrollo de planes de acción que busquen promover oportunidades para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a un trabajo digno en condiciones de igualdad, salud, seguridad, crecimiento y desarrollo profesional.

Para mayor información, consultar nuestro compromiso "Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones".



## Principios

## Referencia / Comentario

**Principio 7.** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

a. Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales. Estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.

Adicionalmente, en 2013 recibimos la certificación ISO 50001 en eficiencia energética.

b. Desde 2012, estamos en la mesa de ambiente. También hacemos parte de Caring for Climate. Esta es una plataforma del Pacto Global dirigida a avanzar el rol de las empresas en la visibilización de temas de cambio climático. Caring for Climate actúa como un marco para que los líderes de las empresas implementen metas y desarrollen estrategias y prácticas mitigar el cambio climático, además de comprometerse a divulgar emisiones.

Para mayor información, consultar nuestro compromiso "Trabajamos en armonía con el medio ambiente".

**Principio 8.** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

a. En todos nuestros procesos buscamos producir más utilizando una menor cantidad de energía y generando menos emisiones. Por esto, desarrollamos el Programa de Gestión y Monitoreo de Emisiones Atmosféricas y Calidad Del Aire, el cual tiene como propósito minimizar, mitigar o compensar los aspectos ambientales ocasionados por las operaciones.

b. Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001, y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.

Adicionalmente, en 2013 recibimos la certificación ISO 50001 en eficiencia energética.

c. Desde 2012, estamos en la mesa de ambiente. También hacemos parte de Caring for Climate. Esta es una plataforma del Pacto Global dirigida a avanzar el rol de las empresas en la visibilización de temas de cambio climático. Caring for Climate actúa como un marco para que los líderes de las empresas implementen metas y desarrollen estrategias y prácticas para mitigar el cambio climático, además de comprometerse a divulgar emisiones.

Para mayor información, consultar nuestro compromiso "Trabajamos en armonía con el medio ambiente".

**Principio 9.** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

En Pacific somos conscientes de que el agua es un recurso natural fundamental para la supervivencia del ser humano, y comprendiendo que éste es un recurso agotable, reunimos esfuerzos para hacer un aprovechamiento inteligente, y establecemos medidas de ahorro y reutilización de este valioso bien.

a. Por esto, realizamos la implementación e instalación de 19 generadores de agua con capacidad de producción de 50 litros diarios. Esta tecnología consiste en aprovechar la humedad presente en el aire, y mediante el proceso de condensación el agua es extraída a través de técnicas de combinación de temperatura y presión, para luego ser recolectada en tanques primarios de almacenamiento. Posteriormente, el agua recolectada es filtrada y purificada, produciendo agua limpia, clara y potable sin añadir químicos ni aditivos. Con esta iniciativa contribuimos a la reducción de residuos y huella de carbono por transporte de insumos, y optimizamos el consumo de agua.

b. Continuando con el objetivo de impulsar el uso de tecnologías y alternativas que propendan por la protección y uso eficiente del recurso hídrico, en 2013 adelantamos acciones dirigidas al tratamiento del agua de producción de Campo Rubiales con fines de reúso. Esta iniciativa busca transformar un residuo líquido generado en el proceso de extracción de hidrocarburos en un recurso hídrico que cumple con condiciones de calidad para su reúso en el riego de cultivos con fines de producción de biocombustibles o biomasa para la generación de energía. Para este fin realizamos pruebas operacionales con tres plantas de tratamiento de osmosis inversa a fin de seleccionar la tecnología que resulte más eficiente y confiable. En total, desarrollamos el pre-tratamiento de 394.470 bbls de agua de producción. De este volumen, llevamos a condiciones de calidad para riego agrícola mediante el tratamiento terciario de osmosis inversa un volumen de 103.896 bbls.

Para mayor información, consultar nuestro compromiso "Trabajamos en armonía con el medio ambiente".

## Principios

**Principio 10.** Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

## Referencia / Comentario

**a.** Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada. A través de ésta, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquéllos riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y delitos subyacentes, previniendo que nuestras contrapartes utilicen a la organización para legitimar capitales, bienes o activos provenientes de actividades ilícitas. En 2013 continuamos con el diseño, construcción e implementación del Modelo Cumplimiento Regulatorio. En este, identificamos los ámbitos regulatorios más relevantes para Colombia (9) y Perú (11), sumando más de 1000 reportes a entidades regulatorias y estableciendo 60 funcionarios responsables de asegurar el oportuno cumplimiento de los mismos.

**b.** En cuanto a la prevención de lavado de activos, desarrollamos una base de datos de más de 12.000 proveedores activos, que incluye a prestadores de servicios, clientes, accionistas, consultores y empleados, verificados en más de 140 listas de riesgo global.

**c.** Nuestro Código de Ética es el marco de referencia para orientar la conducta proactiva de todos los individuos que hacemos parte y/o que actuamos en nombre de Pacífic

Como parte de nuestro compromiso para asegurar el cumplimiento de lo establecido en el Código de Conducta y Ética Corporativa, todos los empleados, ejecutivos y directores debemos actualizar anualmente nuestra declaración de ética.

**d.** Desde 2012, hacemos parte de la mesa de Anti-Corrupción del Pacto Global con la ANDI compartiendo nuestras prácticas y aprendiendo de los modelos de otras empresas.

Para mayor información, consultar nuestro compromiso "Actuamos con coherencia y transparencia".



# Tabla COP ADVANCED



## Requisitos COP ADV



## Referencia / Comentario

### Implementar los diez principios en estrategia y operaciones

#### CRITERIO 1: La COP describe la implementación en las funciones corporativas y en las unidades de negocio.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política relevante, procedimientos, y actividades que la compañía planea desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas, y personas responsables.

En Pacific, contamos con una política y un modelo de sostenibilidad alineado con estándares internacionales tales como el GRI, Pacto Global, ISO 26000, Principios Voluntarios, etc. Nuestro modelo está compuesto por 7 compromisos con asuntos materiales evaluados con nuestros grupos de interés internos y externos, y con indicadores que nos permiten medir el desempeño en cada uno de estos. Cada uno de los compromisos cuenta con un área campeona responsable de su gestión y desempeño.

Así mismo, nuestra área de Sostenibilidad se encarga de monitorear el cumplimiento y desempeño de los mismos.

Sitúe la responsabilidad de la ejecución de la estrategia de sostenibilidad en funciones corporativas relevantes (compras, asuntos corporativos, recursos humanos, legal, etc) asegurando que ninguna función está en conflicto con los compromisos y objetivos de sostenibilidad de la compañía.

Contamos un Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva y uno a nivel gerencial. Este último compuesto por las diferentes áreas de la compañía.

Estos Comités tiene como objetivo asegurar el diseño, la implementación, y el despliegue eficaz de la estrategia de sostenibilidad, transversal a toda la compañía. El comité cuenta con una perspectiva multidisciplinaria alineada con los objetivos estratégicos de la compañía y estándares internacionales como el Pacto Global.

Alinear estrategias, objetivos y estructuras de incentivos para todas las unidades de negocio y subsidiarias con la estrategia de sostenibilidad corporativa

Todas las unidades de negocio y subsidiarias de Pacific además de compañías en las que se tenga mas de 50%, deben integrar nuestros compromisos de sostenibilidad en su gestión y estrategia organizacional

Asignar la responsabilidad por la implementación de la sostenibilidad corporativa a un individuo o grupo en las unidades de negocio y subsidiarias.

La responsabilidad de la implementación de la estrategia de sostenibilidad corporativa recae sobre los miembros del Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva, compuesto de tres miembros, 67% independiente y sobre el Comité de Sostenibilidad a nivel Gerencial.

Definir la estrategia corporativa de sostenibilidad para impulsar sinergias entre y a través de las áreas de interés para gestionar adecuadamente las compensaciones.

En 2013, continuamos trabajando en el cumplimiento de nuestra intención estratégica: Pacific será al 2015, la primera empresa petrolera no estatal de Latinoamérica en términos de reservas, producción, generación de valor y estará entre las más reconocidas por su contribución al desarrollo sostenible de su entorno.

Esta visión renovada demuestra que ha sido profundamente influenciada por el gran compromiso de la compañía con la responsabilidad social y sostenibilidad. Pues a partir de la necesidad de hacer explícita la convicción por estos temas, actualizamos nuestra intención estratégica. La cual expone que la visión no se basa solo en lo económico, sino en ser reconocida por su contribución al desarrollo sostenible de su entorno.

Asegurar que las diferentes funciones corporativas están fuertemente coordinadas para maximizar el rendimiento y evitar accidentales impactos negativos.

Hemos identificado riesgos y oportunidades en cada una de las funciones corporativas. Además contamos con un Modelo de Administración de Riesgos que nos permite identificar, valorar, medir, tratar, y generar una respuesta anticipada a los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos corporativos, anualmente.



## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

### CRITERIO 2: La COP describe la implementación en la cadena de valor.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimientos y actividades que la compañía planea desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas, y personas responsables.

Contamos con un Código de Ética y Conducta que es el marco para nuestros principios laborales, y que debe ser cumplido por todos nuestros contratistas y proveedores.

De manera adicional y como parte del trabajo para dar cumplimiento a nuestro Código de Ética, hemos actualizado y alineado los procedimientos para la contratación de proveedores y contratistas, de manera que éstos cumplan con los estándares y compromisos adquiridos por Pacific. Esto incluye, entre otros, anexos de Responsabilidad Social Corporativa, Código de Ética, Relaciones Laborales y Seguridad Física a todos los contratos de la empresa.

Analizar cada segmento de la cadena de valor cuidadosamente, tanto "upstream" como "downstream", cuándo se mapean riesgos, oportunidades e impactos.

Comunicar políticas y expectativas a proveedores y otros socios de negocio relevantes.

Sensibilizamos a proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, buenas condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales.

En nuestro Campo Rubiales, realizamos 32 inducciones a más de 100 contratistas, en las que recalamos la importancia de cumplir con nuestros anexos contractuales y las políticas corporativas de Pacific.

Implementar mecanismos de seguimiento y análisis (por ejemplo, auditorías/ "screenings") para dar cumplimiento a la esfera de influencia de la compañía.

El 100% de nuestros proveedores y contratistas son auditados al menos una vez al año. En nuestros procesos de auditoría incluimos la verificación de estándares laborales alineados a Principios de Pacto Global.

En cuanto a la prevención de lavado de activos, desarrollamos una base de datos de más de 12.000 proveedores activos, que incluye a prestadores de servicios, clientes, accionistas, consultores y empleados, verificados en más de 140 listas de riesgo global

Desarrollar acciones de sensibilización, de formación y de otros tipos con proveedores y otros socios del negocio.

Sensibilizamos a proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, buenas condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales.

Capacitamos a contratistas que prestan servicios de seguridad privada a Pacific en DDHH.

Desarrollamos en alianza con la Universidad Externado de Colombia el Programa Primeros Pasos en RSE y Sostenibilidad, que tuvo como objetivo sensibilizar y brindar a nuestros proveedores y contratistas lineamientos de actuación para integrar acciones de sostenibilidad alineadas con los principios del PG.

## Políticas y procedimientos robustos de gestión de derechos humanos

### CRITERIO 3: La COP describe compromisos, estrategias o políticas en el área de derechos humanos.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

<p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personal responsable.</p>	<p>Empezamos la construcción de un "Sistema de Debita Diligencia", que busca identificar y actuar sistemáticamente para prevenir impactos negativos reales o potenciales en los derechos humanos de nuestros grupos de interés. Durante 2013, terminamos el trabajo de campo para identificar brechas y oportunidades en el cumplimiento de nuestro compromiso con el respeto y la promoción de derechos humanos en campo, y desarrollamos una política corporativa de DDHH, un análisis de riesgos en DDHH bidireccional y un plan de acción que sera puesto en marcha durante 2014.</p>
<p>Compromiso para cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, independientemente de dónde opere la compañía (por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Guía para los Principios de Derechos Humanos) (BRE1 – ARE1).</p>	<p>Nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.</p>
<p>Políticas o declaraciones integradas o autónomas que expresan el compromiso para respetar y dar soporte a los derechos humanos aprobado al más alto nivel de la compañía (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 + ARE 5).</p>	<p><b>a)</b> Contamos con el compromiso de "Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones" y nos enfocamos en: Derecho de asociación, erradicación del trabajo infantil y forzado, Seguridad y Derechos Humanos, Económicos, Sociales y Culturales de las comunidades y equidad de género.</p> <p><b>b)</b> Desde 2012, contamos con un Comité de Género que tiene como fin liderar el desarrollo de planes de acción que busquen promover oportunidades para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a un trabajo digno en condiciones de igualdad, salud, seguridad, crecimiento y desarrollo profesional. Apoyados en el comité, desarrollamos un levantamiento de datos e intereses que se tradujo en una Política de Equidad de Género y un plan de acción a 5 años.</p>
<p>Declaraciones o políticas estipulando expectativas de derechos humanos de los empleados, socios de negocio y otras partes relacionadas directamente a las operaciones, productos o servicios (BRE 1).</p>	<p>El respeto por los DDHH es un requerimiento prioritario para los servicios de seguridad en nuestras zonas de operación. Por esto, mitigamos los riesgos potenciales de violaciones o abusos a derechos humanos por parte de estas fuerzas mediante capacitaciones y monitoreo constante a sus actuaciones.</p> <p>Además tenemos establecido en acuerdos de inversión explícitamente el compromiso con los Derechos Humanos, y específicamente con la promoción de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.</p>
<p>Declaración de políticas públicamente disponibles y comunicar interna y externamente a todo el personal, socios del negocio y otras partes relevantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5).</p>	<p>El compromiso con el apoyo al Pacto Global ha sido detallado en el capítulo "Palabras del Presidente", y este informe está disponible para todos nuestros grupos de interés.</p>

## CRITERIO 4: La COP describe sistemas de gestión eficientes en la integración de los principios de derechos humanos.

### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Empezamos la construcción de un "Sistema de Devida Diligencia", que busca identificar y actuar sistemáticamente para prevenir impactos negativos reales o potenciales en los derechos humanos de nuestros grupos de interés. Durante 2013, terminamos el trabajo de campo para identificar brechas y oportunidades en el cumplimiento de nuestro compromiso con el respeto y la promoción de derechos humanos en campo, y desarrollamos una política corporativa de DDHH, un análisis de riesgos en DDHH bidireccional y un plan de acción que será puesto en marcha durante 2014.

Procedimiento para asegurar que los derechos humanos son respetados internacionalmente.

Procedimientos diligentes en activo que incluyen un análisis de los impactos actuales y potenciales de derechos humanos (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3).

Despertar conciencias internamente y formación en recursos humanos para empleados y puestos de gestión.

Internamente promovemos nuestro compromiso "Respetamos y Promovemos los DDHH" con campañas, y por medio de comunicaciones como el informe de sostenibilidad.

Sensibilizamos a proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, buenas condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales.

Desarrollamos talleres de sensibilización de nuestro Código de ética y conducta con nuestros empleados. Durante 2013, capacitamos a 769 empleados en el cumplimiento de este Código.

Capacitamos a 200 contratistas que prestan servicios de seguridad privada a Pacific en DDHH.

Mecanismos de reclamaciones a nivel operacional para aquellos potencialmente impactados por las actividades de la compañía (BRE 4 + ARE 4).

Contamos con canales de reportes y consultas de temas éticos como medio para fortalecer la comunicación con nuestros empleados y demás grupos de interés. Estos canales permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la Compañía.

Estos canales son: Línea telefónica especializada, página de Internet, y buzones ubicados en cada sede y campo de la compañía.

Distribución de responsabilidades para identificar impactos de derechos humanos.

Proceso de decisión interno, presupuesto y supervisión para respuestas efectivas a impactos en derechos humanos.

Contamos con un Comité de Ética responsable por la evaluación de todos los casos que sean considerados como violaciones a nuestro código de ética y conducta.

Desde 2012, contamos un Comité de Género que tiene como fin liderar el desarrollo de planes de acción que busquen promover oportunidades para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a un trabajo digno en condiciones de igualdad, salud, seguridad, crecimiento y desarrollo profesional. Apoyados en el comité, desarrollamos un levantamiento de datos e intereses que se tradujo en una Política de Equidad de Género y un plan de acción.

Procedimientos para mantener o cooperar en la resolución de impactos adversos en derechos humanos que la compañía ha causado o ha contribuido a causar (BRE 3+ BRE 4 + ARE3 + ARE 4).

Contamos con un Comité de Ética responsable por la evaluación de todos los casos que sean considerados como violaciones a nuestro Código de Ética y Conducta.

Procedimientos y programas listos para dar soporte a derechos humanos a través de: negocio principal, inversiones sociales/ filantropía estratégica, políticas públicas de compromiso/ defensa, asociaciones u otras formas de acciones colectivas (BRE 6 + ARE 6)

En línea, con nuestro compromiso de garantizar el respeto y promoción de los Derechos Humanos en relación a la seguridad privada y pública de nuestros campos de operación, en febrero de 2013 el Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos (CME) en Colombia aprobó por unanimidad nuestro ingreso como miembros. Este Comité, es un espacio de estudio, reflexión y recomendación para mejorar el desempeño del sector y de las instituciones del Estado colombiano en el respeto de los derechos humanos (DDHH) con relación a la seguridad pública y privada.



## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

### CRITERIO 5: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de los derechos humanos.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Estamos en proceso de elaborar una política corporativa de DDHH, un análisis de riesgos en DDHH bidireccional y un plan de acción. Nuestra política incluye los indicadores de monitoreo y seguimiento tanto de la política como del plan de acción.

Sistema para monitorear la efectividad de las políticas de derechos humanos y su implementación con métricas cualitativas y cuantitativas, incluyendo cadena de valor (BR3+ARE3).

Contamos con indicadores de gestión en DDHH alineados a las directrices GRI, para monitorear el cumplimiento de nuestro compromiso "Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones"

Monitoreo basado en retroalimentación interna y externa, incluyendo grupos de interés afectados.

Revisión del monitoreo y de los resultados por parte del liderazgo.

Comité de Ética revisa las denuncias de violaciones de derechos humanos y el Comité de Sostenibilidad de la Junta Directiva revisa el avance frente al cumplimiento de nuestro compromiso "Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones".

Proceso de gestión de incidentes que la compañía ha causado o contribuido a causar para "stakeholders" internos y externos (BRE 4 + ARE 4).

Los mecanismos de reclamación son legítimos, accesible, predecibles, justos, transparentes, una fuente de aprendizaje continuo, y basado en compromiso y diálogo (BRE4 + ARE4).

Contamos con canales de reportes y consultas de temas éticos como medio para fortalecer la comunicación con nuestros empleados y demás grupos de interés. Estos canales permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la compañía. Posteriormente, se le hace seguimiento a los reportes y se toman las acciones correctivas necesarias.

Resultados de la integración de los principios de derechos humanos.

Operamos con excelencia. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Auditorías a los contratistas.

Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones. Erradicación de trabajo infantil y forzado.

En nuestras auditorías, se evalúa el cumplimiento de los anexos de RSC, HSEQ, laboral y se incluyen los principios del Pacto Global con relación a asuntos laborales y Derechos Humanos. En estos casos se solicita al contratista plan de acción para solucionar las no conformidades halladas.

La gerencia corporativa de HSEQ adelanta auditorías legales periódicas a contratistas.

## Políticas y procedimientos robustos de gestión de los estándares laborales

### CRITERIO 6: La COP fuertes compromisos, estrategias o políticas en el área de los estándares laborales

#### Mejores Prácticas Cumplidas

<p>Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.</p>	<p>Contamos con una Política de Sostenibilidad que guía nuestro accionar e incluye los 7 compromisos asumidos públicamente por la compañía, entre los que se encuentra el cumplimiento de estándares laborales y respeto por los Derechos Humanos de todos nuestros grupos de interés.</p>
<p>Referencia en las políticas de la compañía a principios de estándares laborales internacionales relevantes (Convención ILO) y otros instrumentos de normativa internacional en las políticas de la compañía.</p>	<p>Nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.</p>
<p>Reflejo de la importancia de los principios laborales para la compañía.</p>	
<p>Políticas de la compañía escritas para responder a la ley laboral nacional en principios laborales, respetando los principios de estándares laborales internacionales en las operaciones a nivel global, y compromiso en el diálogo con representantes de la organización de trabajadores (internacional, sectorial, nacional).</p>	<p>Tenemos el compromiso de "Contamos con el mejor talento" y nos enfocamos en todos aquellos asuntos relacionados con los principios laborales como: Selección y retención de talento, sistemas de compensación total, Balance y Calidad de Vida, Aprendizaje organizacionales entre otros.</p> <p>Además nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.</p>
<p>Inclusión de referencias a los principios incluidos en relevantes estándares laborales internacionales en los contratos con proveedores y otros socios importantes.</p>	<p>Hemos actualizado y alineado los procedimientos para la contratación de proveedores y contratistas, de manera que éstos cumplan con los estándares y compromisos adquiridos por Pacific. Esto incluye, entre otros, anexos de Responsabilidad Social Corporativa, Código de Ética, Relaciones Laborales y Seguridad Física a todos los contratos de la empresa.</p> <p>En nuestras auditorías, evaluamos el cumplimiento de los mismos.</p>
<p>Compromisos específicos y políticas de recursos humanos, en línea con las prioridades nacionales de desarrollo o prioridades en el trabajo digno en el país de operación.</p>	<p>Tenemos el compromiso de "Contamos con el mejor talento" y "Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Nos enfocamos en todos aquellos asuntos relacionados con los principios laborales como: Selección y retención de talento, sistemas de compensación total, Balance y Calidad de Vida, aprendizaje organizacional, erradicación del trabajo infantil y forzado, derecho de asociación, equidad de género entre otros.</p> <p>Además de esto contamos con un Código de Conducta y Ética Corporativa y un Manual de Convivencia.</p>
<p>Participación y liderazgo en esfuerzos más amplios por parte de los empleados de la organización (a nivel nacional o internacional) para conjuntamente confrontar desafíos relacionados con los estándares laborales en los países de operación, posiblemente con un enfoque tripartito (negocios - sindicatos - gobierno).</p>	<p>Para diciembre de 2013, en Pacific, contamos con 1.374 trabajadores directos afiliados, que corresponde al 58.4% de todo nuestro personal, y 5.177 afiliados activos correspondientes a los trabajadores de nuestros contratistas y subcontratistas, que corresponde a más del 45% de este grupo.</p>
<p>Compromiso estructural con un sindicato global, posiblemente via un Marco Global de Entendimiento.</p>	

## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

### CRITERIO 7: La COP describe sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios laborales

#### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.	
Análisis de riesgo e impacto en el área de principios laborales.	Contamos con un modelo de administración de riesgos en el que se incluyen riesgos relacionados con estándares laborales tanto de Pacífic como de contratistas y subcontratistas.
Mecanismos de diálogo con los sindicatos para regularmente discutir y revisar el progreso de la compañía en su gestión de los estándares laborales.	Contamos con unos compromisos pactados en las mesas de dialogo de Puerto Gaitán entre nuestra compañía, sindicatos y otros actores. Estos compromisos son monitoreados y además tenemos reuniones periodicas.
Creación de conciencia interna y formación en los principios laborales para los gestores y para los empleados.	Campañas de Talento Humano promoviendo el código de ética, el manual de convivencia y los valores corporativos, para trabajadores directos y contratistas.
Compromiso activo con los proveedores para afrontar desafíos relacionados con temas laborales.	Contamos con unas oficinas en campo de nuestros mayores proveedores para monitorear su gestión. Tenemos espacios en campo y Bogotá para estar en contacto permanente con ellos.  Además contamos con talleres de capacitación y sensibilización constante sobre nuestros estándares laborales.  Para mayor información sobre nuestro compromiso con proveedores y contratistas, por favor remitirse a nuestro capítulo "Operamos con Excelencia". Salud Ocupacional.
Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (por ejemplo, mecanismos de soplonos) disponibles para trabajadores para reportar preocupaciones, hacer sugerencias o buscar consejo, diseñado y operado en acuerdo con el representante de la organización de los trabajadores.	Contamos con una línea ética por medio de la cual las personas pueden hacer las denuncias de manera confidencial. Estas reclamaciones llegan al Comité de Ética o al Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores y Contratistas, el cual se constituye como un órgano interno de carácter corporativo con facultades para recomendar a los niveles superiores de dirección representados en los diferentes comités de Compras y Contratación de la organización, sanciones y/o suspensiones de proveedores o contratistas que han incurrido en acciones definidas como No Conformidades Mayores.

### CRITERIO 8: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios laborales.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.	Contamos con nuestro compromiso de "Contamos con el mejor talento" el cual tiene como objetivo: Nuestra estrategia es el bienestar y el desarrollo integral de nuestra gente. Contamos con políticas corporativas de talento humano y de selección que nos permiten tener un equipo de grandes capacidades técnicas y humanas, y una dirección con experiencia y know-how que contribuyen al cumplimiento de nuestra visión corporativa.
Sistemas para seguir y medir el rendimiento basado en estándares de medición del rendimiento.	Contamos con indicadores de gestión alineados a las directrices GRI.



## Requisitos COP ADV

Auditorías u otros pasos para monitorizar y mejorar las condiciones de trabajo de las compañías en la cadena de abastecimiento, en línea con los estándares internacionales de los principios laborales.

Procesos para comprometer positivamente a los proveedores para afrontar los desafíos (por ejemplo, enfoque conjunto en lugar de un enfoque correctivo) a través de esquemas para mejorar las prácticas de trabajo.

Resultados de la integración de los principios laborales.  
Para reportar los principales incidentes que afectan a la compañía, divulgue que su organización no ha tenido abusos relacionados con los principios laborales en el pasado satisface esta mejor práctica en la que ofrecer detalles puede ser contraproducente. Indicadores GRI sugeridos: LA4, HR4-7.

## Referencia / Comentario

Operamos con excelencia. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Nuestras auditorías.

Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones. Erradicación de trabajo infantil y forzado.

En 2013, 276 empresas auditadas, 35 empresas subcontratistas, 686 auditorías.

En nuestras auditorías, se evalúa el cumplimiento de los anexos de RSC, HSEQ, laboral y se incluyen los principios del Pacto Global con relación a asuntos laborales y Derechos Humanos. En estos casos se solicita al contratista plan de acción para solucionar las no conformidades halladas.

La gerencia corporativo de HSEQ adelanta auditorías legales periódicas a contratistas.

En Pacific, estamos convencidos de la importancia de construir relaciones gana-gana y de generar beneficios que nos permitan crecer juntos, por lo cual durante este año quisimos abrir un espacio de capacitación en Responsabilidad Social y Sostenibilidad con nuestros proveedores y contratistas con el fin de generar conjuntamente el máximo beneficio a nuestro entorno.

Durante 3 meses la Universidad Externado de Colombia realizó un acompañamiento, a 14 de nuestros proveedores y contratistas para llevar a cabo las siguientes etapas: Sensibilización en RSE y Sostenibilidad, Diagnóstico sobre integración de prácticas de RSE y Sostenibilidad, Identificación y mapa de grupos de interés, e Informe final que incluyó una propuesta de implementación para cada una de las empresas participantes, dicho Informe fue evaluado tanto por la Universidad Externado, cada empresa participante y Pacific.

Respetamos y promovemos los DDHH . Derecho de Asociación.

Durante 2013 se firmaron acuerdos (no convenciones colectivas) entre la Compañía y el sindicato, dirigidos a todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas afiliados o no al sindicato.

Respetamos y promovemos los DDHH en nuestra operación. Erradicación del trabajo infantil y forzado.

En 2013, no identificamos operaciones con riesgos significativos para trabajo forzado ni infantil.

## PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS ROBUSTAS DE GESTIÓN EN GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

### CRITERIO 9: La COP describe fuertes compromisos, estrategias o políticas en el área de gestión ambiental.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Referencia a convenciones internacionales relevantes y otros instrumentos internacionales (por ejemplo la Declaración sobre Medioambiente y Desarrollo de Río).

Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.

En 2013 recibimos la certificación ISO 50001 en eficiencia energética.

Además contamos con nuestro compromiso "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" alineado a estándares internacionales como las directrices GRI.

Hacemos parte del Carbon Disclosure Project y Caring for Climate.

## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

Reflejo de la importancia de la gestión ambiental para la compañía.  
Al hacer esta determinación la compañía debería considerar (1) si tiene impactos medioambientales potencialmente significativos y (2) si ese impacto puede influir sustancialmente en los análisis y decisiones de los depositarios de la compañía.

Tenemos el compromiso de "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" y nos enfocamos en: energía y emisiones, gestión integral del agua, biodiversidad, residuos sólidos, prevención y remediación de incidentes, entre otros.

Políticas escritas de la compañía sobre gestión ambiental.

Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.

En 2013 recibimos la certificación ISO 50001 en eficiencia energética.

Compromisos y objetivos específicos para años específicos.

Inclusión de un mínimo de estándares medioambientales en los contratos con proveedores y otros socios de negocio relevantes.

Contamos con un Anexo HSEQ que hacemos extensivo en nuestros contratos. El cumplimiento del mismo es evaluado en nuestros procesos de auditoría.

### CRITERIO 10: La COP describe sistemas de gestión eficientes en la integración de principios de gestión ambiental.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.

En 2013 recibimos la certificación ISO 50001 en eficiencia energética.

Además contamos con nuestro compromiso "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" alineado a estándares internacionales como las directrices GRI.

Análisis de riesgo e impacto ambiental.

Tenemos el compromiso de "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" y nos enfocamos en: energía y emisiones, gestión integral del agua, biodiversidad, residuos sólidos, prevención y remediación de derrames, compensación de servicios ambientales y recuperación de áreas intervenidas, entre otros.

Además, contamos con un Modelo de Administración de Riesgos que nos permite identificar, valorar, medir, tratar, y generar una respuesta anticipada a los riesgos ambientales relacionados con nuestras operaciones.

Análisis del impacto del ciclo de vida de los productos, asegurando políticas de gestión ambiental.

Hacemos un análisis periódico de la vida de los productos y fomentamos proyectos de reciclaje para aumentar el ciclo de la vida de productos como la tubería.

Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (por ejemplo mecanismos de "soplones") para reportar preocupaciones o para buscar consejo en relación con impactos ambientales.

Contamos con una línea ética por medio de la cual las personas pueden hacer las denuncias de manera confidencial.

Creación de conciencia interna y formación sobre principios ambientales para los gestores y empleados.

Capitamos continuamente a nuestros trabajadores, proveedores y contratistas en el cumplimiento de nuestra política de HSEQ.

Asignación de responsabilidades y responsabilización dentro de la organización.

El área de HSEQ y su gerencia asumen la responsabilidad de los temas ambientales y de seguridad industrial.

## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

### CRITERIO 11: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios de gestión ambiental.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.

En 2013 recibimos la certificación ISO 50001 en eficiencia energética.

Además contamos con nuestro compromiso "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" alineado a estándares internacionales como las directrices GRI.

Sistema de seguimiento y medición del rendimiento basado en métricas estandarizadas el rendimiento.

Contamos con indicadores de gestión alineados a las directrices GRI y el DJSI.

Revisión de los líderes del seguimiento y los resultados de mejora.

Procedimientos para gestionar incidentes.

Contamos con planes de contingencias y estrategias en caso de un derrame significativo o no controlado y/o un derrame controlado. Como parte de estos planes, que actualizamos periódicamente, identificamos los principales puntos vulnerables en los campos de operación y que requieren atención inmediata en caso de que ocurra un evento.

Para mayor información sobre nuestros planes de contingencia, por favor remitirse al capítulo "Trabajamos en armonía con el medio ambiente".

Auditorías u otros pasos para seguir y mejorar el rendimiento ambiental de las compañías en la cadena de abastecimiento.

Contamos con un Anexo HSEQ que hacemos extensivo en nuestros contratos. El cumplimiento del mismo es evaluado en nuestros procesos de auditoría.

Resultados de la integración de los principios ambientales  
Para satisfacer la comunicación de la mejor práctica sobre incidentes en su compañía, divulgue que la entidad no ha tenido incidentes ambientales en el último año.  
Indicadores GRI sugeridos: EN 1-3, 5-6, 8, 10, 13, 16, 18-20, 26-27.

Pacific cuenta con Planes de Contingencias específicos para sus actividades en los cuales consignan las estrategias en caso de presentarse un derrame significativo o no controlado y/o un derrame controlado; la compañía en los campos de operación identificó los principales puntos vulnerables y que requieren atención inmediata en caso de que ocurra un evento. Continuamente se realiza seguimiento al estado y funcionalidad de las medidas de control para derrames donde se tiene identificado el riesgo.

Durante 2013 NO se presentaron derrames significativos.

Para mayor información sobre nuestras iniciativas en temas ambientales, por favor remitirse al capítulo "Trabajamos en armonía con el medio ambiente".

Durante 2013 no se generaron multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental.



## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

### PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS ROBUSTAS DE GESTIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

#### CRITERIO 12: La COP describe fuertes compromisos, estrategias o políticas en el área de anti-corrupción.

##### Mejores Prácticas Cumplidas

<p>Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.</p>	<p>Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada ajustándola a las mejores prácticas de la industria.</p> <p>A través de esta política, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquéllos riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y delitos subyacentes, previniendo que nuestras contrapartes utilicen a la organización para legitimar capitales, bienes o activos provenientes de actividades ilícitas.</p> <p>Entre otras prácticas, nuestros procesos de vinculación de proveedores, compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes, verificando a través de más de 140 listas de riesgos globales, la transparencia de las empresas y personas que se relacionan con nuestra organización.</p> <p>Nuestra área de Auditoría es la responsable del cumplimiento y gestión de esta política.</p> <p>Finalmente, contamos con el compromiso "Actuamos con coherencia y transparencia" alineado con las directrices del GRI, Pacto Global, EITI.</p>
<p>Dar soporte a los líderes de la organización en anti-corrupción (B4).</p>	<p>Nuestra firma al Pacto Global constituye un compromiso del liderazgo organizacional con la anti-corrupción, de donde se derivan procesos y mecanismos para gestionar este asunto.</p>
<p>Establecer públicamente una política de tolerancia cero ante la corrupción (D1)</p>	<p>Contamos con una política de Anti-Corrupción que se encuentra pública en nuestra página web.</p>
<p>Compromiso para estar en cumplimiento con todas las leyes relevantes de anti-corrupción, incluyendo los procedimientos de implementación para conocer la ley y seguir los cambios (B2).</p>	<p>Contamos con una política de Anti-Corrupción que se encuentra pública en nuestra página web y que incluye nuestro compromiso con el cumplimiento de todas las leyes relevantes de anti-corrupción.</p>
<p>Declaración de soporte de marcos regionales e internacionales, como la Convención de la ONU contra la Corrupción (D2)</p>	
<p>Políticas detalladas para áreas de alto riesgo de corrupción (D4).</p>	
<p>Políticas anti-corrupción en relación con socios de negocio (D5).</p>	<p>En cuanto a la prevención de lavado de activos, desarrollamos una base de datos de más de 12.000 proveedores activos, que incluye a prestadores de servicios, clientes, accionistas, consultores y empleados, verificados en más de 140 listas de riesgo global.</p>

#### CRITERIO 13: La COP describe sistemas de gestión eficientes en la integración del principio de anti-corrupción.

##### Mejores Prácticas Cumplidas

<p>Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.</p>	<p>Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada ajustándola a las mejores prácticas de la industria.</p> <p>A través de esta política, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquéllos riesgos asociados al lavado de activos y financiación del terrorismo.</p> <p>Durante 2013, desarrollamos campañas de prevención y sensibilización de empleados para prevenir la corrupción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitamos a 588 empleados sobre prevención de fraude y corrupción.</li> <li>• Desarrollamos e implementamos la aplicación E- learning sobre prevención de fraude y corrupción</li> </ul> <p>Contamos con un Comité de Ética que se encarga de investigar y dar el correspondiente trámite a todos los casos relacionados con corrupción.</p>
--	---

## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

Desarrollar análisis de riesgo en potenciales áreas de corrupción (D3).

En Pacífic hemos adoptado un modelo de administración de riesgos (ERM por sus siglas en inglés) el cual busca soportar esta estrategia en la creación de valor, convirtiéndose en un puente que brinda una metodología para la gestión de riesgos en la Compañía, sus Unidades de Negocio y sus procesos, con el fin de que cada uno de ellos logre esos objetivos que se ha propuesto. Esto último a través de la correcta identificación, valoración de riesgos y el establecimiento de planes de mitigación y controles, para monitorear y escalar la tendencia y evolución en el comportamiento de los riesgos.

De la misma manera durante 2013, realizamos 15 talleres de riesgos en diferentes procesos como:

- Abandono de pozos
- Desarrollo de Carrera
- Comercialización
- Geociencias
- Inversiones Financieras
- Operaciones Exploratorias
- Producción
- Relaciones Laborales
- RSC
- Servicios Generales
- Seguros

En 2013, 100% de las unidades de negocio fueron analizadas con respecto a los riesgos corporativos definidos por la Compañía, incluidos los relacionados con la corrupción.

Procedimientos de recursos humanos que dan soporte a compromisos o políticas, incluyendo la comunicación y formación a todos los empleados (B5 + D8).

Para fortalecer el conocimiento de nuestra organización en temas de prevención de riesgos de fraude, desarrollamos e implementamos un curso virtual que incluye temas relacionados con apropiación indebida de activos, corrupción, manipulación del reporte financiero, entre otros.

Durante 2013 capacitamos a 588 empleados sobre prevención de fraude y corrupción.

Además desarrollamos campañas de comunicación y sensibilización con nuestros directores y colaboradores, en las que reforzamos nuestra obligación de comprender y evitar el posible impacto generado por el incumplimiento de esta política.

Así mismo, incluimos en nuestra encuesta anual de Conflicto de Interés, preguntas enfocadas en el relacionamiento de nuestros empleados con funcionarios de gobierno.

Controles internos y balances para asegurar la consistencia del compromiso con la anti-corrupción (B6).

En Pacífic, contamos con un plan anual de auditoría, que es aprobado por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva, cuyo objetivo es informar los programas de trabajo de aseguramiento y consultoría que se desarrollarán durante el año con el fin de asesorar a la compañía en la administración de riesgos, en el fortalecimiento del Gobierno Corporativo y control interno, así como en el cumplimiento regulatorio.

Desarrollo de medidas para motivar a los socios a implantar compromisos anti-corrupción (D6).

El alcance de nuestra política de anticorrupción incluye a socios.

Gestión de la responsabilidad y responsabilización para implementar compromisos y políticas anti-corrupción (D7).

El Comité de Ética recibe los casos de no cumplimiento de la política de anticorrupción y toma las medidas correspondientes.

Reportamos en nuestro informe los cargos relacionados con la gestión de los riesgos de corrupción: (Directora de Contraloría), financieros (Jefe Gestión Integral de Riesgos y Seguros) y de la seguridad física (Director de protección de recursos).

Canales de comunicación y mecanismos de seguimiento para reportar sospechas o buscar consejo (D9).

Contamos con canales éticos para que nuestros grupos de interés puedan presentar casos relacionados potenciales de corrupción.

Contabilidad interna y procedimientos de auditoría relacionados con anti-corrupción (D10)

En Pacífic, contamos con un plan anual de auditoría, que es aprobado por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva, cuyo objetivo es informar los programas de trabajo de aseguramiento y consultoría que se desarrollarán durante el año con el fin de asesorar a la compañía en la administración de riesgos, en el fortalecimiento del Gobierno Corporativo y control interno, así como en el cumplimiento regulatorio.

## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

### CRITERIO 14: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios de anti-corrupción.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

<p>Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.</p>	<p>Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada ajustándola a las mejores prácticas de la industria.</p> <p>A través de esta política, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquéllos riesgos asociados al lavado de activos y financiación del terrorismo.</p> <p>Desarrollamos campañas de prevención y sensibilización de empleados para prevenir la corrupción.</p>
<p>Revisión por parte de los líderes de los resultados de seguimiento y mejora (D12).</p>	<p>En Pacífic, contamos con un plan anual de auditoría, que es aprobado por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva, cuyo objetivo es informar los programas de trabajo de aseguramiento y consultoría que se desarrollarán durante el año con el fin de asesorar a la compañía en la administración de riesgos, en el fortalecimiento del Gobierno Corporativo y control interno, así como en el cumplimiento regulatorio.</p>
<p>Procesos para gestionar incidentes (D13).</p>	<p>Contamos con canales éticos para que nuestros grupos de interés puedan presentar casos relacionados potenciales de corrupción.</p> <p>Además, contamos con un Comité de Ética a nivel directivo que se encarga de investigar y dar el correspondiente trámite a todos los casos relacionados con corrupción.</p>
<p>Casos públicos relacionados con corrupción (D14).</p>	
<p>Uso de medios de garantía externos e independientes para los programas anti-corrupción.</p>	
<p>Resultados de integración de las medidas del principio anti-corrupción Los resultados de los análisis del potencial de corrupción (D3) y mecanismos para buscar consejo/ reporte (D9). Procedimientos de soporte de políticas anti-corrupción. Divulgar que su organización no ha tenido incidentes es suficiente en aquellos casos en los que ofrecer detalles puede ser contraproducente. Indicadores GRI SO2-4.</p>	<p>Contamos con el compromiso "Actuamos con coherencia y transparencia".</p> <p>En Pacífic, a través de la Valoración Anual de Riesgos de Fraude y Corrupción, el 100% de las áreas son analizadas sobre los principales riesgos que impactan. Así mismo, a través de la identificación de estos riesgos y su posterior valoración de impacto y probabilidad por la Gerencia de la organización, se identifican los planes de tratamiento y mitigación.</p> <p>El 100% de los directores, y empleados adoptaron el nuevo Código de Conducta y Ética y reportaron el potencial conflicto de interés.</p> <p>La Política Anticorrupción fue aprobada por la Junta Directiva.</p> <p>Durante el año 2013 se informó y capacitó, a través de talleres a nuevos empleados, acerca del alcance de la Ley y la Política Corporativa A.C.</p> <p>El 100% de las denuncias por potencial fraude o corrupción realizadas a través de los diferentes canales de reporte, fueron analizados e investigados por el Comité de Ética.</p>



## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

### TOMAR ACCIONES PARA APOYAR LOS OBJETIVOS Y ASUNTOS MÁS AMPLIOS DE LA ONU

#### CRITERIO 15: La COP describe contribuciones del negocio a objetivos y asuntos de la ONU.

##### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Contamos con el compromiso "Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones", que está alineado con las directrices del GRI, Pacto Global y objetivos y temas de la ONU.

Alinear la estrategia de negocio con uno o más objetivos/ asuntos relevantes de la ONU

Nuestro Marco de Inversión Social se alinea con nuestra modelo de sostenibilidad y se materializa mediante alianzas estratégicas. Está compuesto por los siguientes ejes: Fortalecimiento Institucional, Educación, Competitividad e Inversiones Solidarias

Desarrollar productos y servicios relevantes o diseñar modelos de negocio que contribuyan a los objetivos/ asuntos de la ONU.

Adoptar y modificar procedimientos de operaciones para maximizar su contribución a los objetivos/ asuntos de la ONU.

Contamos con un Marco de Inversión Social que se fundamenta en los planes municipales y departamentales de desarrollo, en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y en las necesidades sentidas de la comunidad.

#### CRITERIO 16: La COP describe filantropía e inversiones sociales de carácter estratégico.

##### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Nuestro Marco de Inversión Social se alinea con nuestra modelo de sostenibilidad y se materializa mediante alianzas estratégicas. Está compuesto por los siguientes ejes: Fortalecimiento Institucional, Educación, Competitividad e Inversiones Solidarias

Identifique inversiones sociales y contribuciones filantrópicas que se ajusten con las competencias clave o contexto de operaciones de la compañía como parte integrada de su estrategia de sostenibilidad.

En 2013 invertimos 67 millones de dolares en iniciativas de inversión social. Para conocer el detalle de estas inversiones favor remitirse a nuestro compromiso "Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades".

Coordine esfuerzos con otras entidades e iniciativas para ampliar – y no negar o innecesariamente duplicar – los esfuerzos de otros contribuyentes.

Todas nuestras inversiones sociales deben cumplir con nuestro principio de trabajar en alianza con entidades públicas, académicas, privadas y no gubernamentales para maximizar el impacto de nuestras intervenciones.

En 2013 contamos con diversas iniciativas de alianzas para materializar proyectos como el de Desarrollo de Proveedores Locales y cerramos negocios por más de USD 7.6 millones.

Asumir responsabilidad por los efectos intencionados o no intencionados de la financiación teniendo en cuenta las costumbres locales, tradiciones, religiones, y prioridades pertinentes de individuos y grupos.

Contamos con un proceso riguroso de consulta previa informada y realizamos encuentros periodicos para minimizar el impacto de los efectos intencionados o no intencionados de nuestra operación.

### CRITERIO 17: La COP describe abogacía e involucramiento en política pública.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

<p>Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.</p>	
<p>Defensa pública de la importancia de las acciones en relación con uno o más objetivos/ asuntos de la ONU.</p>	<p>Desde 2010 nuestro presidente ha comunicado públicamente nuestro compromiso con la implementación de los Principios del Pacto Global.</p> <p>Nuestro Código de Ética y Conducta público para nuestros grupos de interés, está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.</p>
<p>Compromiso de los líderes de la organización para participar en cumbres clave, conferencias, y otras interacciones públicas importantes en relación con uno o más objetivos/ asuntos de la ONU.</p>	<p>Desde 2010 nuestro Presidente ha comunicado públicamente nuestro compromiso con la implementación de los Principios del Pacto Global. Actualmente participamos en todas las mesas de trabajo de los 10 principios, y lideramos la de estándares laborales.</p>

### CRITERIO 18: La COP describe alianzas y acciones colectivas.

#### Mejores Prácticas Cumplidas

<p>Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.</p>	<p>Todas nuestras inversiones sociales deben cumplir con nuestro principio de trabajar en alianza con entidades públicas, académicas, privadas y no gubernamentales para maximizar el impacto de nuestras intervenciones.</p>
<p>Desarrollar e implementar proyectos en asociación con entidades públicas o privadas (Entidades ONU, gobiernos, ONGs, u otros grupos) en el negocio, inversiones sociales y/o defensa pública.</p>	<p>En 2013 contamos con diversas iniciativas de alianzas para materializar proyectos como el de Desarrollo de Proveedores Locales y cerramos negocios por más de USD 7.6 millones.</p>
<p>Unirse a pares de la industria, entidades ONU y/ o otros terceros en iniciativas para contribuir a resolver desafíos comunes y dilemas a niveles locales o globales con énfasis en aquellas iniciativas que extienden el impacto positivo en su cadena de valor.</p>	

## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

### LIDERAZGO Y GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

#### CRITERIO 19: La COP describe el compromiso y liderazgo del CEO.

##### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Contamos con una Política de Sostenibilidad que guía nuestro accionar e incluye los 7 compromisos asumidos públicamente por la compañía, desde 2009.

El CEO hace declaraciones públicas y demuestra liderazgo personal en la sostenibilidad y compromiso con el Pacto Global de la ONU.

El CEO avala nuestro compromiso con el Pacto Global en las comunicaciones de sostenibilidad como el presente informe.

El CEO promueve iniciativas para mejorar la sostenibilidad del sector y lidera el desarrollo de estándares de la industria.

En su nota introductoria del informe de sostenibilidad, el CEO invita a la industria a aplicar los principios de valor compartido y a desarrollar sus negocios de una manera sostenible y de impacto positivo para el entorno.

El CEO lidera al equipo ejecutivo en el desarrollo de estrategias corporativas de sostenibilidad, definiendo objetivos y realizando un seguimiento de la implantación.

El CEO es el mayor vocero de la sostenibilidad y forma parte del Comité de Sostenibilidad al nivel de la Junta Directiva.

Hacer de los criterios de sostenibilidad y de los principios del Pacto Mundial parte de los objetivos personales e incentivos del CEO y del equipo de gestión.

Los principios del Pacto Global son una parte estratégica de nuestra estrategia de sostenibilidad la cual es promovida por los altos rangos de la empresa incluyendo el CEO.

#### CRITERIO 20: La COP describe la adopción y supervisión de la Junta Directiva

##### Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Contamos un Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva y uno a nivel gerencial. Este último compuesto por las diferentes áreas de la Compañía.

Estos Comités tiene como objetivo asegurar el diseño, la implementación, y el despliegue eficaz de la estrategia de sostenibilidad, transversal a toda la compañía. El comité cuenta con una perspectiva multidisciplinaria alineada con los objetivos estratégicos de la compañía y estándares internacionales como el Pacto Global.

El Consejo de Administración (o equivalente) asume la responsabilidad y supervisión de la estrategia y rendimiento de la sostenibilidad corporativa.

Nuestro Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva asume la responsabilidad y supervisión de la estrategia de sostenibilidad.

El Consejo establece, cuándo sea posible, un comité o asigna a uno de sus miembros como responsable de la sostenibilidad corporativa. El Consejo establece, cuándo sea posible, un comité o asigna a uno de sus miembros como responsable de la sostenibilidad corporativa.

Además de los Comités de Sostenibilidad, contamos con un Gerencia de Sostenibilidad que hace parte de nuestra Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, encargada de trabajar en conjunto con todas las áreas de la compañía, para garantizar y propender por la sostenibilidad del negocio y de los entornos donde operamos. Esta área tiene como misión coordinar, monitorear, catalizar y medir la gestión de la sostenibilidad en toda la compañía.

El Consejo (o comité), cuando sea posible, aprueba el reporte formal de sostenibilidad corporativa (Comunicación de Progreso).

Los contenidos de nuestro Informe de Sostenibilidad fueron aprobados por el Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva.



## Requisitos COP ADV

## Referencia / Comentario

### CRITERIO 21: La COP describe el involucramiento con grupos de interés

#### Mejores Prácticas Cumplidas

<p>Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.</p>	<p>Con el objetivo de continuar con el fortalecimiento de la calidad de las relaciones con nuestro entorno, entender sus necesidades y expectativas, desarrollar espacios estratégicos para la construcción y la innovación conjunta, e integrar estos insumos en nuestra gestión y toma de decisiones, en 2013 obtuvimos la aprobación de una Política de Involucramiento con Grupos de Interés y desarrollamos un protocolo específico de la mano de varias áreas de la compañía, para apoyar ese proceso.</p> <p>En Pacific logramos identificar nuestros subgrupos de interés, los responsables de las relaciones con estos en el nivel interno, su integración con nuestros procesos, diagnosticar el estado de estas relaciones, y encontrar los factores de éxito y las oportunidades de mejoramiento.</p> <p>Para 2014 implementaremos los protocolos de relacionamiento con cada grupo de interés prioritario.</p>
<p>Reconoce públicamente la responsabilidad de los impactos de la compañía en stakeholders internos y externos.</p>	<p>Reconocemos publicamente la importancia de mantener una comunicación coherente y transparente con nuestros grupos de interés. Además creemos en la importancia de mantenerlos al tanto y tener sus puntos de vista en cuenta a la hora de tomar decisiones.</p>
<p>Define estrategias de sostenibilidad, objetivos y políticas en consulta con stakeholders clave. Consultas regulares a stakeholders en las áreas de derechos humanos, principios laborales, medioambiente y anti-corrupción. Lista de grupos de stakeholders comprometidos por la organización. Desarrollo de procesos para identificar stakeholders clave y reportar los resultados de las consultas.</p>	<p>Estamos en proceso de desarrollar una estrategia de relacionamiento con cada grupo de interés prioritario y un Sistema de Involucramiento para regular y monitorear los asuntos pertinentes a cada uno.</p>
<p>Consulta a los stakeholders en la gestión con dilemas de implementación y desafíos e invitarlos a tomar parte activa en la revisión del rendimiento. Establecer canales para comprometerse con los empleados y otros stakeholders para escuchar sus ideas y dirigir sus preocupaciones, y para proteger a los "soplones".</p>	<p>Nuestro informe de sostenibilidad anual es uno de los mecanismos de rendición de cuentas con nuestros grupos de interés. Tenemos sus puntos de vista en cuenta, y escuchamos sus ideas para incluirlas en nuestra estrategia corporativa. Además para fortalecer una comunicación efectiva con nuestros grupos de interés, contamos con canales de reportes y consultas de temas éticos. Estos canales permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la Compañía.</p> <p>Los 7 compromisos sobre los que reportamos son el resultado de procesos de relacionamiento con grupos de interés internos y externos que venimos desarrollando desde 2009.</p>









**DELOITTE**

**& Touche Ltda.**





PACIFIC  
RUBIALES ENERGY

PACIFIC  
RUBIALES ENERGY



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

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

### Informe de revisión independiente

Revisión independiente del Informe de Sostenibilidad 2013 de Pacific Rubiales.

### Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Informe de sostenibilidad del año 2013 a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión 4.0 (G4).

### Estándares y procesos de verificación

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con la 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 Accountants (IFAC)*.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Administración, así como a las diversas áreas de Pacific Rubiales que han participado en la elaboración del informe de sostenibilidad y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Entrevistas con el personal de Pacific Rubiales para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados para elaborar el informe.
- Análisis de como a partir del ejercicio de materialidad se definen los contenidos, la estructura y los indicadores del informe, de acuerdo a lo sugerido por la metodología GRI G4.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Informe.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión con base en la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los indicadores GRI y propios incluidos en el Informe de sostenibilidad y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Pacific Rubiales.

### Confirmación que el Informe de sostenibilidad es preparado de acuerdo con la versión GRI G4

#### Aspectos generales

Se confirmó que el informe se ajusta a los requisitos de la opción exhaustiva de los aspectos generales de la versión GRI G4.

#### Aspectos específicos

Revisamos el enfoque de gestión e indicadores GRI de los asuntos materiales relacionados en el Anexo 1 y validamos que se cumple con la opción exhaustiva de la versión GRI G4.

### Conclusiones

Como consecuencia de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Informe de sostenibilidad contiene errores significativos o no ha sido preparado de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (G4) en su versión Exhaustiva.

### Recomendaciones

Adicionalmente, hemos presentado a Pacific Rubiales nuestras recomendaciones relativas a las áreas de mejora para consolidar los procesos, programas y sistemas relacionados con la gestión de la sostenibilidad. Las recomendaciones más relevantes se refieren:

- Socializar a los grupos de interés internos y externos, los asuntos materiales identificados que garantizaran la gestión sostenible del negocio en el mediano y largo plazo.
- Con el objetivo de seguir fortaleciendo la gestión a nivel social y ambiental, sugerimos realizar revisiones semestrales de algunos indicadores clave, lo cual garantizará una mayor confiabilidad en la información y mayor exigencia en la gestión de sostenibilidad al interior de la empresa.

### Responsabilidades de la Dirección de Pacific Rubiales y de Deloitte

- La preparación del Informe de sostenibilidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la organización la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Este Informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la organización de acuerdo con los términos de nuestra propuesta de servicios. No asumimos responsabilidad alguna frente a terceros diferentes a la Dirección de la empresa.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).
- El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior al de una auditoría. Por lo tanto no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Informe de sostenibilidad.

DELOITTE & TOUCHE LTDA.  
Jorge Enrique Múnera D.  
Socio

Bogotá, Marzo 2014

**ANEXO 1**

<b>Asuntos materiales</b>	<b>Indicador GRI</b>
Transparencia con el mercado	No aplica indicador GRI
Calidad del producto y la eficiencia	No aplica indicador GRI
Infraestructura	No aplica indicador GRI
Éxito en nuestra operación	No aplica indicador GRI
Rentabilidad	No aplica indicador GRI
Salud ocupacional y seguridad industrial	LA5, LA6, LA7, LA8
Derechos de asociación	HR4
Erradicación del trabajo infantil y forzado	HR5, HR6
Seguridad y Derechos Humanos	HR7
Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades	SO11
Equidad de género	No aplica indicador GRI
Gestión y desarrollo de proveedores	No aplica indicador GRI
Compra de bienes y servicios locales	EC9
Ética y cumplimiento en los negocios	EN29, SO7, SO8, PR9
Anticorrupción	SO3, SO4, SO5
Auditorías internas y control	No aplica indicador GRI
Gestión de riesgos	No aplica indicador GRI
Transparencia en regalías	No aplica indicador GRI
Biodiversidad	EN11, EN12, EN14
Gestión integral del agua	EN8, EN9, EN10, EN22, EN26
Gestión de residuos	EN23
Energía y emisiones	EN3, EN4, EN5, EN6, EN15, EN16, EN17, EN18, EN19, EN20, EN21
Prevención y remediación de incidentes	EN24
Fortalecimiento Institucional, Educación, Competitividad e Inversiones solidarias	EC1, EC7, EC8, SO1, SO2
Selección y Retención del Talento	EC6, LA1, LA2, LA3
Sistemas de Compensación Total	EC5, LA13
Aprendizaje Organizacional	LA9, LA10
Desarrollo Integral de Nuestra Gente	LA11
Fortalecimiento Cultura Pacific	No aplica indicador GRI





**Ronald Pantin**  
CEO

**José Francisco Arata**  
Presidente

**Federico Restrepo Solano**  
Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad

#### **Gerencia de Sostenibilidad**

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

#### **Equipo de Canadá**

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

#### **Gerencia de Relaciones Pública e Identidad Corporativa**

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

#### **Concepto y Dirección de Arte**

MKT Solutions  
[www.mktsolutions.com.co](http://www.mktsolutions.com.co)

#### **Dirección Fotográfica**

MKT Solutions

#### **Fotografías**

Victoria Montoro  
Mateo Bernal

#### **Agradecimientos:**

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