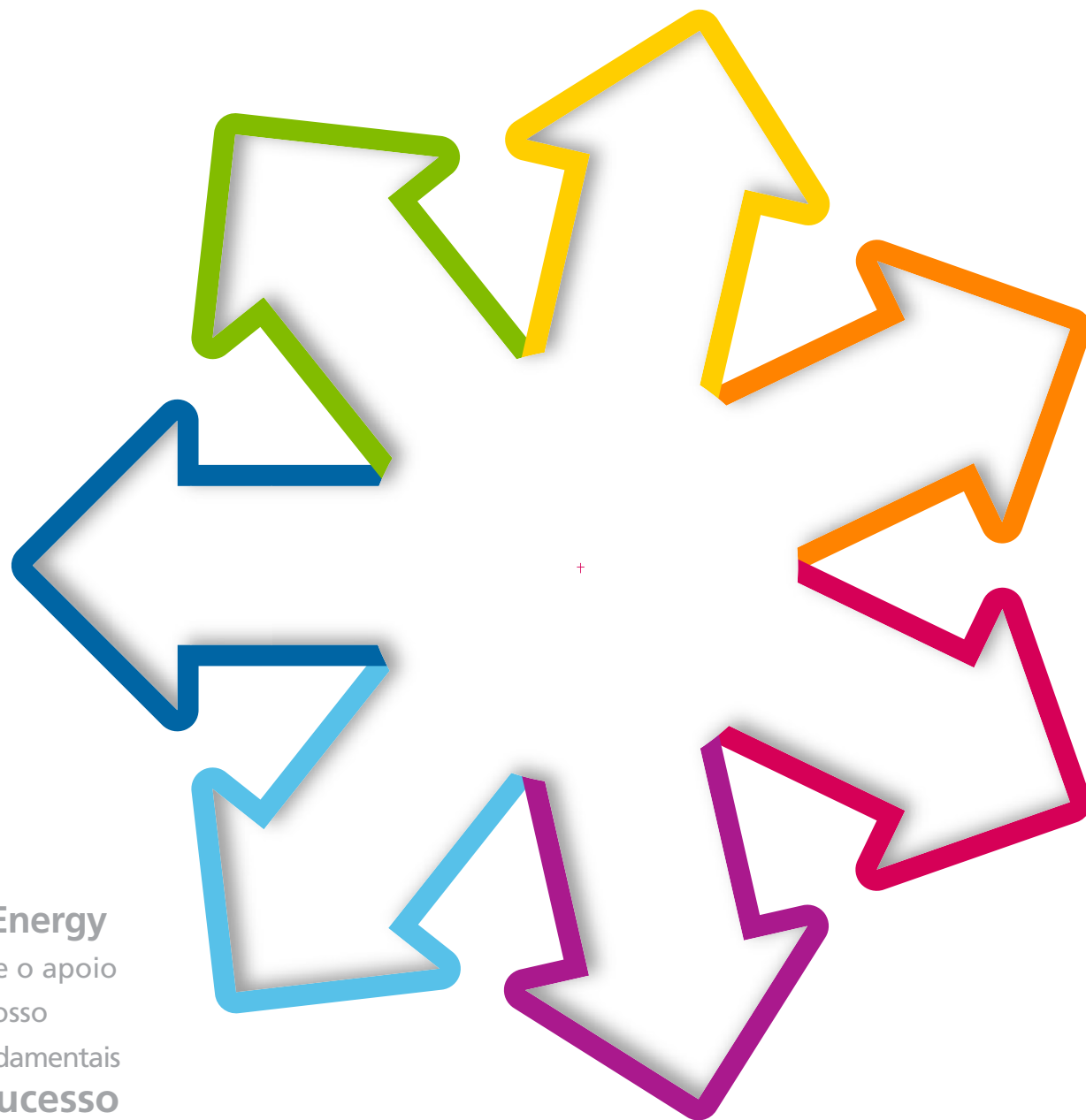


RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2012





“Na **Pacific Rubiales Energy** temos a firme crença que o apoio e desenvolvimento do nosso entorno, são fatores fundamentais que garantem **nosso sucesso futuro e crescimento sustentável.**»



» Por isso, dia após dia desenvolvemos iniciativas que nos permitam **trabalhar juntamente com nossos grupos de interesse** adicionando valor econômico, social e ambiental em qualquer atividade desenvolvida.”

AGIMOS
COERENTEMENTE
e com TRANSPARÊNCIA

Desde **os nossos compromissos de sustentabilidade** integrados em nossa estratégia de negócio, **contribuímos para o desenvolvimento sustentável,** gerando **valor compartilhado**.



Fortalecemos a
SUSTENTABILIDADE
em nossa CADEIA
de ABASTECIMENTO

Operamos
com EXCELÊNCIA

Trabalhamos em
harmonia
com o MEIO
AMBIENTE

Contribuímos para
o DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL de
COMUNIDADES

Temos o
MELHOR
TALENTO

RESPEITAMOS
e promovemos
os DIREITOS
HUMANOS em
nossas operações



TABELA DE CONTEÚDOS

1	Palavras do presidente e palavras do vice-presidente de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade.	Pág. 8
2	Nossa organização.	Pág. 20
3	A respeito deste relatório.	Pág. 32
4	Nossos reconhecimentos e destacados 2012.	Pág. 42
5	Diálogo direto para a harmonia com nossos grupos de interesse.	Pág. 48
6	Nossos compromissos de sustentabilidade:	
	→ Agimos coerentemente e com transparência.	Pág. 60
	→ Operamos com excelência.	Pág. 66
	→ Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente.	Pág. 86
	→ Contribuímos para o desenvolvimento sustentável de comunidades.	Pág. 104
	→ Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações.	Pág. 116
	→ Temos o melhor talento.	Pág. 130
	→ Fortalecemos a sustentabilidade em nossa cadeia de abastecimento.	Pág. 146
7	Glossários.	Pág. 156
	Glossário de termos.	Pág. 158
	Glossário de siglas.	Pág. 164
8	Tabela GRI.	Pág. 168
	Tabela COP Advanced.	Pág. 206
9	Relatório de Revisão Independente por Deloitte & Touche Ltda.	Pág. 234



PALAVRAS DO PRESIDENTE

Na Pacific Rubiales temos encontrado uma oportunidade de inovação e uma vantagem competitiva na aplicação do conceito de valor compartilhado¹, onde a responsabilidade e também o sucesso, recaem sobre todas as partes envolvidas. Dentro desse contexto, estamos comprometidos com a geração de valor ambiental, social e econômico e com a certeza que a nossa visão corporativa no longo prazo vai estar alinhada às necessidades de nosso entorno. Na Pacific Rubiales não queremos ser reconhecidos nem definidos exclusivamente por nossa produção e crescimento em valor. Queremos que nossa gestão e compromisso com o crescimento sustentável seja um complemento principal de nossa produtividade.

Somos privilegiados de ter a capacidade de criar benefícios para nossos grupos de interesse e sabemos que para nosso sucesso precisamos de uma sociedade educada, saudável e onde exista igualdade de oportunidades. Só desta forma, conseguiremos ter um pessoal produtivo, pilar de nossa corporação e motor de nosso crescimento. É assim como a nossa companhia pretende administrar uma relação de simbiose entre si mesma e seu entorno, tornando seu sucesso no sucesso da comunidade e dos interesses desse grupo. Nosso alvo é ficar unidos em prol da realização de uma prosperidade comum para todos.

Hoje, na Pacific Rubiales seguimos comprometidos com honrar os princípios do Pacto Global, da Rede Local na Colômbia e do Centro Regional de Apoio para a América Latina e o Caribe. Em parceria com a Rede Local, em 2012, instalamos a mesa de padrões trabalhistas que procura compartilhar experiências, lições aprendidas e boas práticas com outras empresas. Adicionalmente, este ano continuamos com nosso compromisso contínuo com a Iniciativa de Transparência da Indústria Extrativa, e a adesão da Colômbia à mesma.

Durante os últimos anos temos trabalhado com base na consigna de nos desenvolver como empresa sem comprometer os recursos que as futuras gerações precisam. Por isso, é um orgulho para nos contar que graças ao nosso esforço de ser transparentes, usar as melhores práticas e estar na vanguarda em termos ambientais, sociais e de governo corporativo, entramos ao Índice Social Jantzi como uma das sessenta empresas canadenses com os mais altos padrões em sustentabilidade. Igualmente, de acordo com os padrões da STOXX, a Pacific Rubiales em 2012 fez parte do STOXX Global ESG² Leaders, composto por 307 de um total de 1.800 empresas avaliadas em sustentabilidade.

¹Políticas e práticas corporativas que melhoram a competitividade de nossa companhia e simultaneamente as condições sociais e econômicas das comunidades onde operamos. Michael E. Porter "Criando valor compartilhado: Redefinindo o capitalismo e o papel da empresa na sociedade." Harvard Business School. Junho 9, 2011

²Por suas siglas em Inglês. Assuntos ambientais, sociais e de governança corporativa.

2012 foi um ano de grandes reconhecimentos para nossa corporação. A firma londrinense World Finance nos conferiu o prêmio como Melhor Empresa Sustentável de Petróleo e Gás na América Latina 2012. Recebemos o prêmio nacional de Responsabilidade Social e Sustentabilidade por parte da revista RS e a Corporación Calidad, por nossa contribuição ao desenvolvimento sustentável mediante a gestão integral. Fomos vencedores nos selos prata e ouro por nossa responsabilidade ambiental, outorgados pela Fundação Siembra Colombia.

Agora somos uma das duas empresas latino-americanas selecionadas como vencedoras dos Prêmios Pioneiros do Investimento Social 2012, lançados pela Secretaria dos Princípios para o Investimento Social durante o Fórum de Sustentabilidade Corporativa 2012 - Rio +20. Recebemos o prêmio como melhor empresa produtora de Petróleo e Gás em Responsabilidade Social Corporativa 2012 outorgado por Capital Finance Internacional. Também ganhamos o prêmio à Excelência e Inovação em Aprendizado Corporativo outorgado pela organização internacional Corporate University Xchange (CorpU).

O que segue para Pacific Rubiales?

Como companhia, temos expandido nossas operações nos países da América Latina e do mundo. Ainda que a expansão é um dos nossos objetivos, também visamos fortalecer nosso compromisso com a Colômbia, país onde crescemos e sempre seremos leais a ele. Desde aqui, queremos

levar os fundamentos da sustentabilidade que temos consolidado e que se fizeram parte do nosso ADN, uns fundamentos de valor compartilhado com e para nossos grupos de interesse. Este modelo viajará com a Pacific Rubiales onde ela for, pois talvez o único elemento cultural que podemos deslocar de um país para outro é aquele da cultura da sustentabilidade empresarial.

Nosso papel como companhia líder em energia cresce exponencialmente e cada vez se torna mais proeminente. Com países que consomem cada dia mais energia e graças ao acelerado crescimento da população mundial, ainda existe um mercado grande mas exclusivo para as companhias que podem atender essa necessidade de forma responsável e sustentável como a Pacific Rubiales tem feito até agora.

Como corporação sempre estamos à procura e implementação de idéias inovadoras e da vanguarda que nos torne em líderes na indústria de petróleo e gás a escala mundial. Somos cientes que para conquistar este título, é indispensável seguir trabalhando na mitigação e compensação dos nossos impactos ambientais e sociais, e por tanto, temos dedicado grande parte dos nossos esforços para a materialização desses objetivos.

Por último, estamos convencidos de que nossa companhia pode contribuir seus recursos, sua experiência e seu talento, para atingir um entendimento integral dos problemas que afetam ao país e ser um parceiro do Governo Nacional da Colômbia para seu desenvolvimento. Trabalhamos todos os dias para ampliar iniciativas que beneficiem tanto à sociedade quanto à

competitividade da nossa companhia. É assim como pretendemos gerar um impacto duradouro e mensurável na materialização dos pilares de crescimento econômico sustentável do Plano Nacional de Desenvolvimento e aspiramos integrar a inovação e a produtividade da locomotora mineiro-energética para obter uma maior equidade social, regional e intergeracional.

Obrigado por se interessar no nosso Relatório de Sustentabilidade 2012. Esperamos que ele facilite sua compreensão da companhia e dos importantes avances que atingimos a respeito dos nossos sete compromissos de sustentabilidade durante este ano.

Desfrutem da leitura,



JOSÉ FRANCISCO ARATA
Presidente Pacific Rubiales Energy





PALAVRAS DO VICE-PRESIDENTE DE ASSUNTOS CORPORATIVOS E SUSTENTABILIDADE

2011 foi um ano de situações difíceis e de muitos questionamentos para nossa empresa. A chegada do ano 2012 representou a chance de construirmos sobre as lições aprendidas e trabalharmos com força na procura de soluções inovadoras que permitissem o avanço nos desafios que faceamos dia a dia. Hoje estamos orgulhosos de que a Pacific Rubiales esteja composta por pessoal envolvido na construção de uma empresa sustentável, adindo valor social, econômico e ambiental. Portanto, avançamos no relacionamento com nossos grupos de interesse, na qualidade e bem-estar no campo e no fortalecimento da nossa cadeia de valor. Também entendemos com firmeza que nossa gestão vai para além do que tentamos ser hoje, e que nosso compromisso firme com a coerência e transparência é o que permite nos projetar no futuro.

Na Pacific Rubiales trabalhamos em equipe e somos cientes de que as companhias petrolíferas podem impulsionar as mudanças sociais e conseguir que nosso trabalho transcenda. Por isso temos vontade de demonstrar com ações que os objetivos de nossa empresa harmonizam com nosso entorno, assim nos permitindo dirigir nosso negócio eficazmente. Também, ratificamos que somos aliados do Estado colombiano e que nossa gestão fortaleceu as instituições em locais remotos onde operamos, sempre na procura de conectar as necessidades do ambiente com o escopo de influência estatal.

Este relatório representa para a chance de relatar de forma clara os avanços atingidos perante os objetivos colocados, bem como os desafios para continuarmos trabalhando nesses assuntos prioritários tanto para nossa gestão interna, quanto para nossos grupos de interesse.

Promovemos relacionamentos de qualidade com nosso entorno

A participação ativa da comunidade nas Mesas de Concertação decorrentes do Acordo Social assinado em 30 de setembro de 2011, e o diálogo direto e constante com a empresa fizeram que o ano 2012 encerrasse com êxito, refletido na harmonia mantida pela operação durante todo o ano. Desses compromissos adquiridos no ano 2011, foram atingidos 95%; o restante 5% responde à continuidade dos programas que estão sendo executados hoje.

O anterior consolida o aspecto diferenciador que temos tentado programar em nosso modelo na indústria, e que decorre em uma gestão sustentável da Pacific Rubiales ao redor de um relacionamento direto com os grupos de interesse (*Direct Stakeholder Engagement*). Damos um tratamento de corresponsabilidade ao diálogo que promovemos, procurando um trabalho conjunto e convidamos outros atores relevantes a se integrarem se comprometer na geração de parcerias que decorram em compromissos duradouros.

Melhoramos a qualidade e o bem-estar em campo

Estamos cientes que a qualidade do trabalho de nossos colaboradores e empreiteiros é impecável, portanto constantemente buscamos novas maneiras de gerar qualidade e bem-estar em campo. Em 2012, nossos colaboradores e empreiteiros desfrutaram de diversas atividades, como olimpíadas para promover esporte e eventos focados em gerar consciência social, bem como para promover o valor da família e comemorar datas importantes na cultura colombiana.

Igualmente, e visando propiciar maior benefício para os colaboradores, durante 2012 foram assinados acordos entre a empresa e o sindicato, voltados a todos os trabalhadores e empreiteiros e subempreiteiros afiliados ou não ao sindicato. Esses acordos incluem aspectos tais como: estabelecimento da tabela salarial para trabalhadores de empreiteiros e subempreiteiros e de benefícios operacionais, seguimento ao cumprimento das obrigações trabalhistas dos empreiteiros e a qualidade de vida nos campos de operação, desenvolvimento de benefícios adicionais e licenças sindicais remunerados.

Durante 2012, nosso percentual de tempo perdido em operação foi 0,003% em comparação com o ano anterior, que reportou 3,835% de tempo perdido. Isto reflete uma tendência levada para cerca de zero durante 2012, com o indicador mais importante, sem violência. Isso evidencia um ambiente de concertação e diálogo para resolver assuntos e assegurar a produtividade.

Continuamos comprometidos com a sustentabilidade em nossa cadeia de valor

Para Pacific Rubiales a competitividade dos negócios está estritamente vinculada como compromisso de implementar os mais altos padrões sociais, ambientais, econômicos e de governo corporativo em todos os lugares onde operamos. Temos nos inspirado em trabalhar incansavelmente na criação de oportunidades hoje e para futuras gerações, bem como na produção de resultados extraordinários nos focando em soluções proativas e inovadoras para as necessidades do nosso entorno; esse que dia a dia nos ajuda a ser o que somos. Tudo isso não seria possível sem o apoio firme de todos nossos colaboradores e parceiros comerciais que todos os dias exaltam o nome da Pacific Rubiales.

Hoje estamos certos de que mais do que organizações estruturadas e rígidas, somos um grupo de pessoas com a grande chance de quebrar paradigmas, de repensar a forma tradicional de fazer negócios e de construir relações comerciais baseadas na criação conjunta de um valor compartilhado no longo prazo. Por isso trabalhamos constantemente para incluir a cadeia de valor em nossos compromissos corporativos, garantindo que qualquer pessoa querendo se envolver no negócio adquira compromisso formal com os assuntos para nós importantes; portanto, eles são convidados a fazerem parte de nossa cultura de sustentabilidade.

Para motivar esse comportamento, desenvolvemos diversas iniciativas para que nossos parceiros se alinhem com os compromissos de sustentabilidade liderados pela empresa. Portanto, estabelecendo altos padrões para nossos fornecedores e empreiteiros e lhes dando acompanhamento e ferramentas para o bom desempenho, conseguimos que as melhores práticas sejam espalhadas por toda a indústria de hidrocarbonetos.

Um caminho por percorrer

Sabemos que ainda há muito caminho para percorrer e muitos desafios a serem conquistados, mas estamos certos que com trabalho árduo e dedicação é possível usar os recursos de forma sustentável para maximizar a eficiência, respeitar e promover os direitos humanos, criar indústrias equitativas e abrangentes, e gerar lucros reais melhorando a qualidade de vida. Mais uma vez, esse não é um trabalho que podemos fazer nós sozinhos, portanto vamos continuar fortalecendo os canais de comunicação com nossos grupos de interesse e priorizando os interesses de nosso ambiente, para que a realidade que sonhamos desde a Pacific Rubiales continue sendo construída de maneira conjunta.

Desfrutem a leitura,



FEDERICO RESTREPO SOLANO
Vice-presidente de Assuntos Corporativos e
Sustentabilidade - Pacific Rubiales Energy





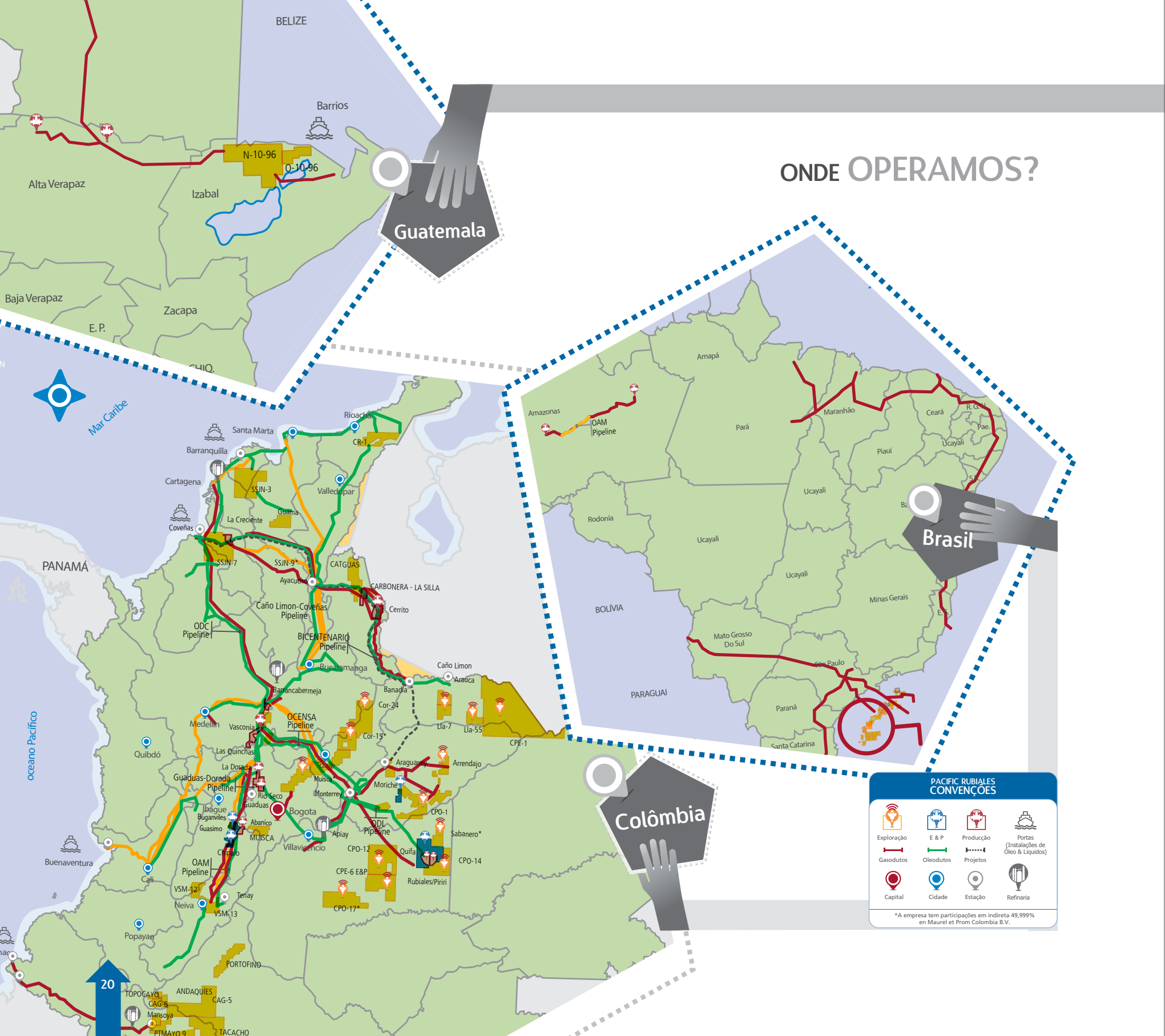






NOSSA ORGANIZAÇÃO

ONDE OPERAMOS?



Guatemala

Brasil

Colômbia

PACIFIC RUBIALES CONVENÇÕES

Exploração	E & P	Produção	Portas (Instalações de Óleo & Líquidos)
Gasodutos	Oleodutos	Projetos	Refinaria
Capital	Cidade	Estação	Refinaria

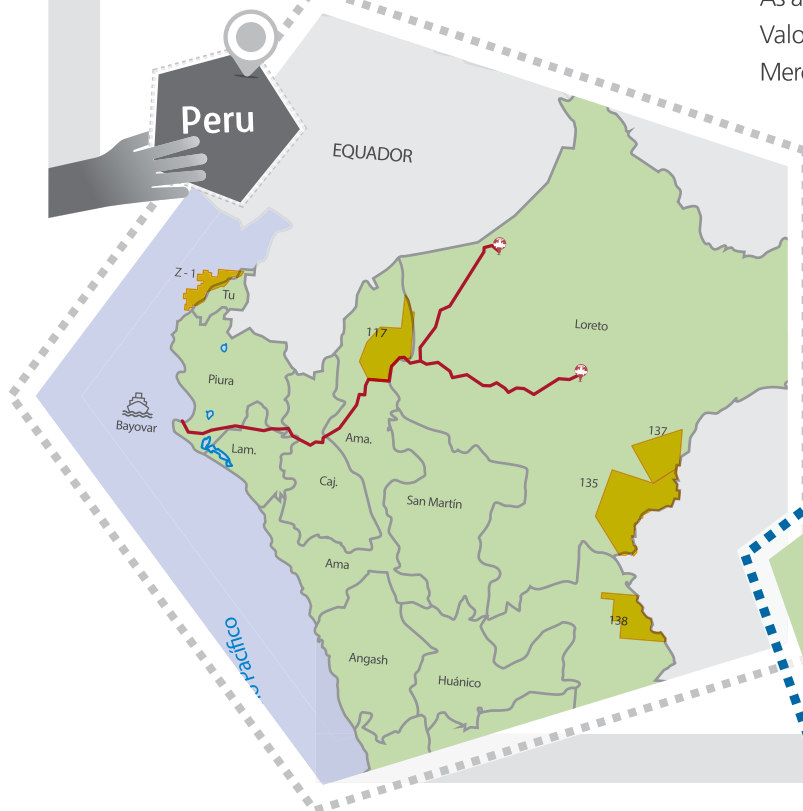
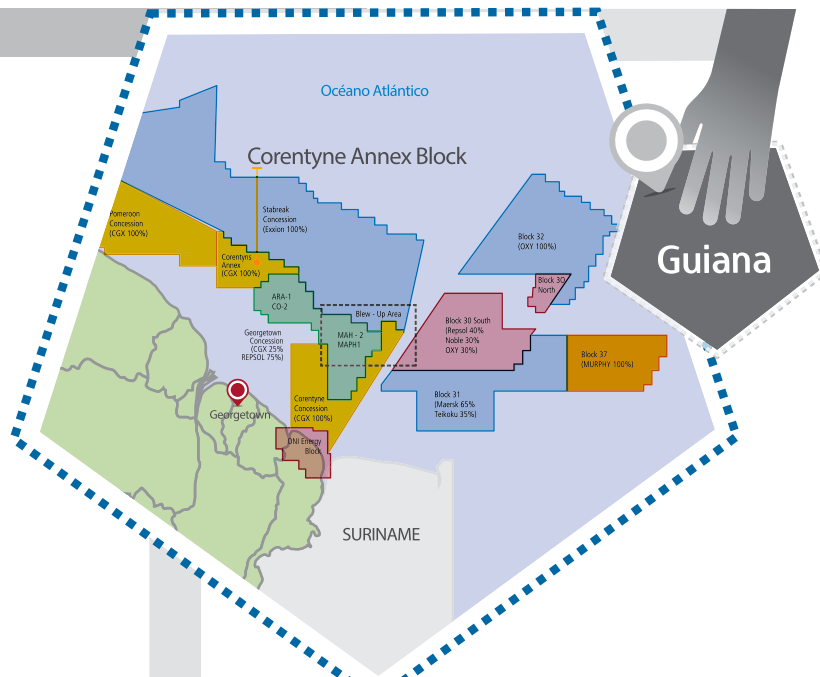
*A empresa tem participações em indireta 49,999% em Maurel et Prom Colombia B.V.

NOSSA ORGANIZAÇÃO

Quem SOMOS?

Pacific Rubiales, uma companhia canadense e produtora de gás natural e cru, é dona do 100% de Meta Petroleum Corp., a qual opera nos campos de cru pesado Rubiales, Pirirí e Quifa na bacia dos Llanos y do 100% da Pacific Stratus Energy Colômbia Corp., a qual opera o campo de gás natural de La Creciente localizado no nordeste da Colômbia. Pacific Rubiales também tem adquirido o 100% de PetroMagdalena Energy Corp., a qual tem ativos de cru leve na Colômbia e 100% de C&C Energia Ltd., a qual tem ativos de cru leve na bacia dos Llanos. Adicionalmente, a empresa tem um portfólio diversificado de ativos no exterior da Colômbia, os quais incluem ativos de exploração e de produção no Peru, Guatemala, Brasil, Guyana e Papua Nova Guiné.

As ações comuns da companhia se encontram no Toronto Stock Exchange e na Carteira de Valores da Colômbia, além do Brazilian Depositary Receipts na Carteira de Valores Mercadorias e Futuros do Brasil baixo os distintivos: PRE, PREC e PREB, respectivamente.





Como parte de nossa estratégia, uma nova e mais robusta empresa começa a emergir, não só enfrentando o desafio de aumentar a produção nos campos existentes na Colômbia e construindo sobre o sucesso do programa exploratório, senão também como resultado da aquisição de novos e prometedores ativos em outros países. Durante 2012, a empresa aperfeiçoou a aquisição de PretroMagdalena, Energy Corp., e C&C Energia Ltd. na Colômbia e também adquiriu participações em ativos costa a fora no Brasil e pertencentes a Karoon Gas Austrália Ltd., ativos no Peru pertencentes a BPZ Resources Inc., ativos na Guyana através de CGX Energy Inc., um investimento patrimonial e ativos na Papua Nova Guiné pertencentes a InterOil Corporation.

1.500
EMPRESAS
CONTRATISTAS



**SUSTENTAM
A OPERAÇÃO
DIARIAMENTE NOS
CAMPOS
PETROLÍFEROS**

**GERANDO
14.000
POSTOS DE
TRABALHO DIRETOS**

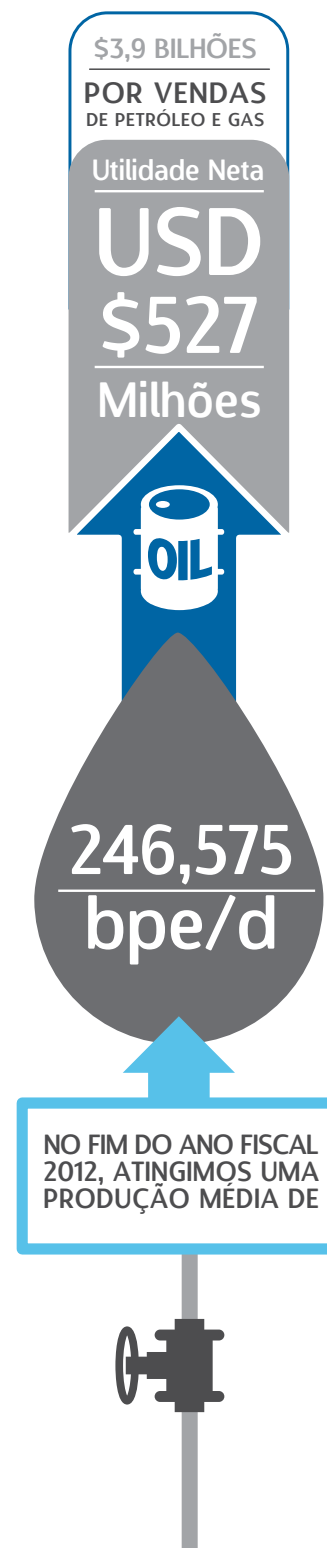
PACIFIC RUBIALES EM NÚMEROS

O número total de colaboradores é de 2,273 em comparação com os 1,713 funcionários identificados durante o mesmo período de 2011, representando um aumento de 33%.

No fim do ano fiscal 2012, atingimos uma produção média de 246,575 bpe/d e um lucro líquido de \$527³ milhões. Geramos \$3,9 bilhões por vendas em petróleo e gás.



³ Os valores são apresentados em dólares.





O QUE FAZEMOS?

NOSSOS PROCESSOS



EXPLORAÇÃO

MAIS DE
60

BLOCOS DE EXPLORAÇÃO
NA COLÔMBIA, PERU, BRASIL,
GUATEMALA, GUYANA E
PAPUA NOVA GUINÉ.



CERCA DE
17
CAMPOS

PRODUÇÃO
EM EXPLORAÇÃO
E PRODUÇÃO NA
COLÔMBIA.



COMERCIALIZAÇÃO

PACIFIC VENDE
NO MERCADO
INTERNACIONAL
PETRÓLEO RUBIALES,
CASTILLA BLEND E
VASCONIA BLEND.
TEM UM PROJETO
DE EXPLORAÇÃO DE
GÁS NATURAL.



TRANSPORTE

PACIFIC TEM

35 % DO OLEODUCTO DE LOS LLANOS.

33 % DO OLEODUCTO BICENTENARIO.

USD 190 MILHÕES POR INVESTIMENTOS NA OCENSA.

44 % DE PUERTO BAHÍA (EM CONSTRUÇÃO).

NOSSO GOVERNO CORPORATIVO

Como dois membros diretivos são ademais co-presidentes executivos da nossa Junta Diretiva, temos nomeado a um Diretor Principal Independente, quem é responsável por representar os interesses dos membros independentes da nossa junta, e por presidir a junta quando os co-presidentes não estão presentes. Assim mesmo, cumpre com os demais deveres e responsabilidades que se lhe atribuem na ausência dos co-presidentes.

Modelo Corporativo

Os estatutos destes comitês, bem como uma descrição da experiência de nossos diretores e executivos, estão disponíveis em nosso site na internet.

AVANÇOS EM NOSSO GOVERNO CORPORATIVO

Em 2012, monitoramos e avaliamos nosso Programa de Compensação Executiva, visando fortalecer o vínculo entre a remuneração e o desempenho.

As principais atividades foram:

- ▶ Criação de um comitê de Remunerações e Recursos Humanos totalmente independente.
- ▶ Adoção de um plano de unidade de ação diferido para diretores independentes.
- ▶ Alteração nos acordos trabalhistas com funcionários executivos apontados para eliminar duplos requerimentos nas provisões de mudança de controle.

Além dessas iniciativas, o Comitê de Remunerações e Recursos Humanos continua supervisionando e avaliando o programa de remunerações de executivos, com o intuito de garantir concordância entre nossa filosofia de remuneração e o logro de nossos objetivos estratégicos, bem como para aplicar as melhores práticas na indústria.



NOSSOS COMITÊS DE SUSTENTABILIDADE





1. Federico Restrepo Solano. Vice-presidente de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade.
2. Carlos Alberto Gómez. Vice-presidente de Auditoria, Riscos e Cumprimentos.
3. Valeria Santos Benedetti. Diretora de Sustentabilidade.
4. Alejandro Jiménez Ramírez. Gerente Corporativo de Responsabilidade Social.
5. María Jimena Ochoa. Gerente Legal.
6. Alfredo Enrique Gómez Montero. Gerente Comercialização Mercado Interno.
7. Rocío Gaviria. Gerente Projetos Maiores.
8. Justo Francisco Guerrero Cogollo. Líder Riscos Corporativos.
9. Aileen Grace Gelvez. Gerente Corporativa de Gestão de Suporte a Exploração.
10. Martín Castro. Gerente Corporativo HSEQ.
11. Leonardo García Suárez. Gerente de Assuntos Estratégicos.
12. Rossana María Pantin Schmidli. Líder de Marketing Estratégico.
13. Angie Hernández. Gerente Tesouraria Corporativa.
14. César Augusto Díaz Cruz. Gerente de Planejamento.
15. Migdalia Fernández Jiménez. Gerente de Orçamento e Planejamento Financeiro.
16. Renata Campagnaro. Vice-presidente de Fornecimento de Transporte.
17. Armando Díaz. Gerente Contralor Corporativo.
18. Javier Rodríguez. Gerente Relações com Investidores.
19. Héctor Armando Sánchez González. Gerente Corporativo da Cadeia de Abastecimento.
20. Alejandro Ospina Angarita. Gerente de Operações de Exploração.
21. Roberto Puente. Gerente Relações com Investidores.
22. Orlando Rangel. Gerente de Operações.
23. Jorge Rodríguez. Gerente de Assuntos Públicos e Centro Rubiales.
24. Juan Carlos del Valle Díaz. Gerente Corporativo Relações Trabalhistas.
25. Andrea Gómez. Gerente Desenvolvimento Organizacional Corporativo.
26. Óscar Cañón. Gerente Serviços Gerais.
27. Ana Elvia Suárez Porras. Gerente Ativos.
28. Diana Lucía Rojas Arbeláez. Líder Auditoria Interna.

Visando garantir de maneira contínua o desenho, implementação e aplicação eficaz do modelo de Sustentabilidade, nosso Comitê no nível de Conselho de Administrações se reuniu duas vezes em 2012, de acordo com o estatuto de criação.

Nessas reuniões ordinárias, os membros do comitê revisaram os avanços atingidos em 2011 e 2012, destacando as lições aprendidas bem como as oportunidades de melhora geradas a partir da situação ocorrida em 2011 nos campos Rubiales e Quifa. Igualmente, tiveram oportunidade de fazer a análise e discutir sobre os desafios ambientais, sociais e econômicos propostos pela empresa para os anos seguintes⁴.

Como complemento e apoio ao trabalho, nosso comitê no nível gerencial reuniu-se duas vezes em 2012. Nesses espaços, os membros tiveram a chance de conhecer e aprovar as funções e as responsabilidades atribuídas à equipe de trabalho, identificando como objetivo principal a promoção do modelo de sustentabilidade em suas áreas, para garantir o cumprimento efetivo das obrigações assumidas publicamente perante nossos grupos de interesse, a contribuição para atingir a visão estratégica da empresa e a integração da triple conta de valor em todas nossas atividades e tomada de decisões.

Igualmente, os membros desse comitê conheceram e discutiram sobre o trabalho desenvolvido em 2012 sobre cada um dos compromissos⁵, e colocaram novas idéias sobre as necessidades identificadas desde a perspectiva de cada uma das áreas representadas nesse comitê. Entre elas, os membros do comitê destacaram a relevância de continuarmos fortalecendo o relacionamento com grupos de interesse de forma estratégica e proativa, focados na confiança, transparência e capacidade de resposta.

Por último, essas sessões permitiram estabelecer atividades a serem desenvolvidas em 2013 e nos próximos anos, tornando nossos colaboradores, fornecedores e empreiteiros agentes de mudança que possam criar oportunidades com suas atividades diárias hoje e para futuras gerações, produzindo resultados extraordinários centrando-nos em respostas proativas e ganha-ganha para as necessidades de nosso entorno.

Os avanços obtidos das atividades programadas com os comitês de sustentabilidade em 2013 serão reportados em nosso próximo relatório.

⁴Para mais informações sobre os desafios propostos para 2013, confira cada um dos compromissos de Sustentabilidade deste relatório.

⁵Os avanços na gestão de cada um de nossos sete compromissos de sustentabilidade são incluídos neste relatório.









A RESPEITO DESTE RELATÓRIO

DESTE RELATÓRIO



A RESPEITO DESTE RELATÓRIO

Este é o quarto Relatório sobre Sustentabilidade de Pacific Rubiales. Inclui o desempenho da empresa no período janeiro-dezembro 2012, bem como informações sobre as operações desenvolvidas na Colômbia, a Guatemala e o Peru das seguintes unidades de negócio⁶:

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

Em linha com os princípios de transparência e coerência com nossos grupos de interesse, nesta publicação apresentamos os avanços atingidos em 2012 depois do evento ocorrido em Puerto Gaitán (Meta) de julho até setembro de 2011.

Neste relatório são mencionados os sete compromissos assumidos desde 2009, e que foram revisados e atualizados em 2011, com um enfoque claro nos avanços e iniciativas desenvolvidas durante o último ano, os indicadores que usamos para medir nosso desempenho, e os desafios que colocamos para continuarmos administrando nosso modelo de sustentabilidade.

Na Pacific Rubiales, estamos certos de que é fundamental estabelecer desafios e trabalhar neles, melhorando continuamente, e encontrando oportunidades de trabalho e inovação, e comunicando a direção da organização. Esses desafios são relevantes para a natureza do nosso negócio e das necessidades no nosso entorno, medíveis, transparentes, alcançáveis e flexíveis.

⁶Pacific Rubiales adquiriu 100% de C&C Energia em dezembro de 2012, portanto a gestão no marco de nossos compromissos será reportada no próximo relatório.

ANÁLISE DE MATERIALIDADE

Na Pacific Rubiales, a materialidade é mais um meio para melhorar nossa gestão do que um fim. Portanto, a atualização de nossos assuntos materiais é um exercício contínuo desenvolvido cada ano. O objetivo é fazer análise da importância das questões sociais, ambientais, econômicas e de governo corporativo que compõem nosso Modelo de Sustentabilidade, desde uma perspectiva interna e externa, que permita identificar espaços de trabalho, oportunidades e riscos.

Desde 2009, cumprindo com as diretrizes do GRI, desenvolvemos processos para medir a importância das questões relativas aos nossos compromissos de Sustentabilidade, e segundo nossos grupos de interesse e a maturidade de nossa gestão dessas questões.

Em 2010, desenvolvemos um processo de envolvimento com grupos de interesse externos para conhecermos a percepção deles e priorizar as questões mais relevantes, e em 2011 avançamos na medição da percepção de nossos gerentes sobre como fazer a gestão das questões identificadas.

Em 2012, e após da análise de um estudo de mercado elaborado por Sustainalytics, empresa líder na pesquisa e análise de aspectos ambientais, sociais e de governo corporativo (ASG), conseguimos identificar em nosso Modelo de Sustentabilidade as questões de mais oportunidade e exposição a riscos na

indústria de petróleo e gás, dadas as características próprias do setor. Com base nesses assuntos, foram desenvolvidas oficinas internas para gerentes das diferentes áreas, que permitiram coletar insumos para alimentar nossa matriz de materialidade, apresentada no gráfico 3.1:



Para avaliar nosso desempenho, o estudo foi baseado nos critérios embaixo:

- ▶ Quais assuntos ASG são mais relevantes para o setor e seus grupos de interesse?
- ▶ Como a Pacific Rubiales gerencia esses assuntos?
- ▶ Como as empresas pares gerenciam esses assuntos?
- ▶ Como a Pacific Rubiales deve priorizar esses assuntos para melhorar o desempenho?

Neste sentido, os resultados obtidos permitiram-nos, não apenas nos medir a respeito de nossas empresas pares e as melhores práticas da indústria, mas também identificar o nível de desempenho que hoje temos em cada assunto ASG, os fatores de êxito, as oportunidades de melhora, e potenciais iniciativas para sermos parte dos grandes líderes em Sustentabilidade no nível mundial.

Igualmente, os resultados desse estudo permitiram-nos ultrapassar o que nossos grupos de interesse internos e externos definiram e revisaram nos anos anteriores como material, com melhores práticas e um estudo atualizado do nosso âmbito de operações. Isso contribuiu para priorizar mais aprofundadamente os objetivos de trabalho em nosso Modelo de Sustentabilidade, os quais são reportados neste relatório, sendo esses objetivos nos que nos focaremos nos próximos anos.



RELAÇÕES COM NOSSO ENTORNO

NOSSOS GRUPOS DE INTERESSE

Nosso entorno

Na Pacific Rubiales temos a firme crença que o apoio e desenvolvimento do nosso entorno, são fatores fundamentais que garantem nosso futuro sucesso e crescimento sustentável. Por isso, dia após dia desenvolvemos iniciativas que nos permitam trabalhar juntamente com nossos grupos de interesse adicionando valor econômico, social e ambiental em qualquer atividade desenvolvida.

Assim, com o intuito de continuarmos fortalecendo a qualidade das relações com nosso entorno, entender suas necessidades e expectativas, desenvolver espaços estratégicos para a construção e inovação conjuntas, integrando esses insumos em nossa gestão e tomada de decisões, em 2012 foi aplicada uma iniciativa de visualização interna e integral sobre nossos grupos de interesse e sua relação com os processos internos, na que trabalhamos conjuntamente com todas as unidades da empresa.



As atividades principais nessa iniciativa são:

- 1 Implementar oficinas de diagnóstico com todas as unidades da empresa, o que permitiu coletar insumos sobre as relações com nossos grupos de interesse bem como as necessidades mais relevantes.
- 2 Desenvolver o mapa corporativo de grupos e subgrupos de interesse.
- 3 Mapear brechas de expectativas entre a empresa e os diversos grupos de interesse.
- 4 Priorizar grupos e subgrupos de interesse por processo e aspectos a serem revisados em nosso relacionamento.
- 5 Desenhar uma estratégia de relacionamento e planos de ação para cada unidade responsável das relações com nossos grupos de interesse.

Os resultados obtidos, as oportunidades de melhoria e os fatores de sucesso dessas atividades, serão espalhados em 2013 para todas as unidades da organização com o intuito de alimentar nosso Sistema de Relacionamento. (Tabela 3.2):

Tabela 3.2

RELACIONAMENTO COM NOSSOS GRUPOS DE INTERESSE	
GRUPO DE INTERESSE	OBJECTIVOS
INVESTIDORES	<p>Criar um canal para facilitar interação direta e próxima entre a administração da empresa e os investidores.</p> <p>Comunicar de maneira precisa e oportuna informações sobre o desempenho financeiro-econômico, comercial e operativo da companhia.</p> <p>Captação de mais interesses de investimento na empresa.</p>
ANALISTAS	<p>Gerar tendência positiva de investimento da Pacific Rubiales no mercado.</p> <p>Fornecer informações sobre o desempenho da empresa, para que a atividade e as expectativas acerca dos seus resultados sejam analisadas em forma positiva.</p>
FORNECEDORES E EMPREITEIROS	<p>Conhecer o mercado visando pré-selecionar os fornecedores e empreiteiros que garantam o melhor valor na relação contratual.</p> <p>Com nossos fornecedores potenciais, dar a conhecer políticas e processos, para se tornarem fornecedores ativos.</p> <p>Com nossos fornecedores ativos, monitorar e garantir o cumprimento das obrigações contratuais e o bem-estar dos colaboradores em campo.</p> <p>Garantir seu desempenho em HSEQ, fazer acompanhamento à implantação das estratégias de gestão do risco.</p>
CORPORAÇÕES AUTÔNOMAS REGIONAIS DE NOSSAS ÁREAS DE INFLUÊNCIA	<p>Cumprir com as diretrizes para uso e aproveitamento dos recursos naturais.</p>
GOVERNO REGIONAL	<p>Garantir suporte e monitoramento na gestão das comunidades das áreas de influência onde operamos.</p>
MINISTÉRIO DO TRABALHO MINISTÉRIO DE SAÚDE E PREVIDÊNCIA SOCIAL	<p>Monitorar a vigilância dos processos trabalhistas da empresa.</p>
COMUNIDADE	<p>Levar relações harmônicas nas zonas de influência da organização promovendo o desenvolvimento de nossa organização mantendo o balanço econômico, social e ambiental.</p> <p>Conseqüentemente, tratamos temas tais como: a) Desenvolvimento regional, b) Desenvolvimento social, c) Preservação e impulso de vocações e tradições locais.</p>
GOVERNO LOCAL	<p>Construir parcerias com autoridades locais para desenvolvermos nosso Plano de Investimento Social.</p>
COLABORADORES E FAMÍLIA	<p>Nosso compromisso é termos o melhor talento humano. Isto se consegue tomando a Pacific Rubiales o melhor lugar para trabalhar. Para isso devemos envolver todo nosso tempo na busca de respostas para as necessidades de nossos colaboradores.</p>



ASSUNTOS TRATADOS

Visão geral dos ativos, operações, estratégia empresarial, e perspectivas de futuro da empresa.

Comportamento da ação e do mercado das ações.

Resultados financeiros da empresa e operação com sellside (analistas e corretores).

Desempenho, financeiro, econômico, comercial e operativo da companhia.

Non-Deal Road Shows.

As questões mais relevantes são os prazos de entrega, a qualidade, marcas e preços.

HSEQ, Garantia, relatórios, Auditorias, Planos de resposta às Emergências.

Monitoramento do cumprimento ambiental aos projetos.

Processamento de licenças ambientais.

Descrição da execução de projetos.

Socialização de planos de gestão ambiental

Socialização de estudos feitos e desenhados em nossos projetos.

Suporte para relatórios de avanço de Planos de Melhoria condições de bem-estar dos campos.

Assuntos relativos à exploração e produção de cru, (operação da empresa).

Desenvolvimento de projetos de investimento social centrados nos temas de: **a)** Fortalecimento institucional, **b)** Educação e **c)** Competitividade.

Cumprimento com licenças ambientais e planos de gestão ambiental.

Encadeamento local.

Oportunidades trabalhistas.

Licenças ambientais.

Socializações de atividades da indústria.

Desenvolvimento de projetos sociais.

Desenvolvimento da região.

Sistema de prestações.

Planos de carreira.

Processos



INSTÂNCIAS USADAS

Non-Deal Road Shows.

Audiokonferência.

Reuniões presenciais com a diretoria da empresa.

Eventos preparados para analistas e investidores.

Visitas aos ativos da empresa.

Informação relevante: Página Web Pacific Rubiales e

Superintendência Financeira.

Correio de acionista: **ir@pacificrubiales.com**

Recepção de perguntas através de linha telefônica.

Non-Deal Road Shows.

Audiokonferências.

Reuniões presenciais com a diretoria da empresa.

Eventos preparados para analistas e investidores.

Visitas aos ativos da empresa.

Informação relevante: Página Web Pacific Rubiales e

Superintendência Financeira.

Correio de acionista: **ir@pacificrubiales.com**

Recepção de perguntas através de linha telefônica.

Ligações de monitoramento.

Interação telefônica.

Através de reuniões com possíveis fornecedores e Encontro Anual de Fornecedores.

Relação direta com o pessoal de saúde, reuniões periódicas com líderes de saúde, reuniões gerenciais de HSEQ.

Comunicações escritas.

Reuniões de apresentação de projetos.

Visitas de avaliação e acompanhamento.

Comunicações escritas.

Reuniões de apresentação de projetos.

Gerencia de Relações trabalhistas e reuniões de treinamento.

Socializações, treinamentos em diversos temas para as comunidades,

visitas de acompanhamento a cada atividade da operação.

Reuniões de acompanhamento.

PQRs.

Sistema de Relacionamento Direto.

Reuniões presenciais.

Comunicações escritas.

Socializações.

Comitês.

Processos de seleção.

Contratação.

Reuniões.

Conferências informativas.

Em campo há reuniões diárias de staff para tratar temas relevantes.

Treinamentos e oficinas.



PRINCIPAIS RESULTADOS

Aumento da base de investidores.

Cumprimento das boas práticas de bom governo corporativo.

Desenvolvimento de canais de comunicação com os acionistas *Retail* do mercado colombiano e canadense.

Aumento no número de analistas, de bancos internacionais, fazendo cobertura da empresa, aumentando a visibilidade no mercado de capitais.

Conhecimento das condições e políticas da Pacific Rubiales relativas à contratação e registro.

Adaptação às novas relações trabalhistas.

Adaptação de temas trabalhistas e conteúdos da contratação.

Conscientização sobre a importância do cumprimento das obrigações contratuais.

Melhoramento do nível de conhecimento dos empregadores sobre lei trabalhista e anexos da Pacific Rubiales.

Inspeções especializadas em saúde ocupacional em 100% das empresas de alto risco no campo.

Trabalho conjunto para aproximação das comunidades.

Concessão de licenças ambientais para atividades sísmicas.

Apoio e respaldo perante as comunidades da área de influência direta do projeto.

Fechamento de pesquisas relativas às condições dos campos Quifa Rubiales.

Fortalecimento da comunidade.

Fortalecimento da relação entre o grupo de interesse e a empresa.

Paz e balanço social.

Projetos desenvolvidos em decorrência das necessidades da comunidade.

Fortalecimento de fornecedores locais.

Fortalecimento da mulher.

Projetos produtivos.

Desenvolvimento das operações da empresa.

Transparência em nossos processos.

Fortalecimento de recursos, parcerias estratégicas, fortalecimento de prefeituras locais.

Imagem de cercania com T.H.

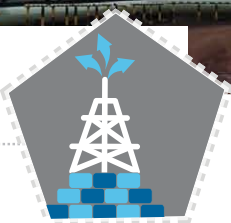
Colaboradores satisfeitos e tranquilos.

Tem grande senso de pertença e estão focados no seu trabalho demonstrando ótimo desempenho.

PACIFIC RUBIALES, UM CAMINHO PARA A SUSTENTABILIDADE

2004

Criação da
**Pacific Stratus
Energy.**



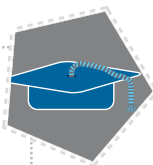
2005

Posta em andamento da
coordenação de comunidades
na **Meta Petroleum Limited**,
encarregada das atividades de
**Responsabilidade Social
Empresarial (RSE)** em Campo
Rubiales (META).



2006

Inicia atividades na área de **gestão
social** com bolsas para estudantes
destacados de Puerto Gaitán, para
benefício de mais de 2.200 crianças.



2007

Surge a **Direção de
Responsabilidade Social
Empresarial** em todos os
projetos.

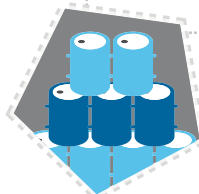
Bolsas para jovens de Puerto
Gaitán com um investimento de
COP 39.104.666.

Entrega da primeira fase da **Escola
Nueva Rubiales** com um
investimento de
COP 686.000.000.

COP 117.400.000
Para o projeto produtivo na
comunidade **Chaporro**, no
resguardo **Vencedor Pirirí.**

Petro Rubiales Energy Corp.
completa a aquisição da firma **Meta
Petroleum Limited** que opera o
Campo Rubiales.

24,784 boe/d.*
* Barris equivalentes de petróleo por dia.



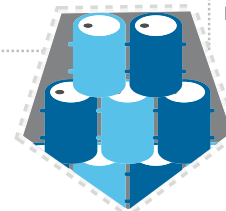
2008

Fusão da **Pacific Energy** e **Petro
Rubiales Corp.** Nasce a **Pacific
Rubiales Corp (PRE)** e adquire a
Kappa Energy.

Cria-se a
**Gerência de Responsabilidade
Social Corporativa.**

Definição de **Política da
Responsabilidade Social
Corporativa (RSC).**

61,105 boe/d.*
* Barris equivalentes de petróleo por dia.



2009



Publicação do primeiro relatório de sustentabilidade da Pacific Rubiales.

Apresentação do projeto da Ludoteca móvel em Puerto Gaitán e Guaduas.



Diálogos com os grupos de interesse, que serviram como suporte para a criação do Modelo de Sustentabilidade em 2010.

A Pacific Rubiales se torna membro do Canadian Business for Social Responsibility com sede em Toronto, Canadá.

A Pacific Rubiales se associa com o Centro Regional para América Latina e o Caribe, em apoio ao Pacto Global da ONU.



A Pacific Rubiales se certifica nas áreas de gestão de qualidade, meio ambiente, segurança industrial e saúde ocupacional, sob os padrões ISO 9001, ISO 14001 e OSHAS 18001, graças ao esforço dos colaboradores e empreiteiros.

A Pacific Rubiales começa operar como uma única companhia.



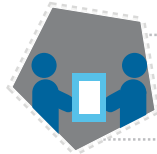
A Pacific Rubiales se torna a primeira empresa internacional listada na Bolsa de Valores da Colômbia.

140,190 boe/d.*

* Barris equivalentes de petróleo por dia.



2010



Criação do Modelo de Sustentabilidade da Pacific Rubiales.

Através da ludoteca móvel **6.000 crianças,** adolescentes e pais de família receberam formação em direitos humanos.



61,105 boe/d.*

* Barris equivalentes de petróleo por dia.



Recuperação de 2 Km² e aquisição de 1,98 Km² de área para reserva e proteção da hidrografia de sete quebradas (Cundinamarca) e o reflorestamento de 1,74 Km² com espécies que complementam **86.248 árvores** semeadas.

2011

A Pacific Rubiales subscreve adesão ao Pacto Global da ONU.

A Pacific Rubiales se vincula à Rede Local do Pacto Global na Colômbia.

A companhia é premiada no 20th WCP Social Responsibility Global Village.

O Relatório de Sustentabilidade de 2011 recebe a certificação A+ (GRI Checked).

A Pacific Rubiales é a primeira companhia, listada na BCV, em atender os padrões da iniciativa para a transparência das indústrias extrativas (EITI).

Desenvolvemos o nosso Quadro de Investimento social, alinhado com o modelo de sustentabilidade.

2.430 trabalhadores diretos e empreiteiros se afiliam ao sindicato da União de Trabalhadores da Indústria Energética Nacional de Serviços Públicos.

Em linha com nosso compromisso de combater a mudança climática, começamos o processo de diagnóstico para a implementação do Sistema de Gestão de Energia (SGE) para as operações da empresa, de acordo com as exigências da ISO 50001.



Celebra-se a primeira experiência piloto do Programa de Voluntariado Pacific Rubiales, com a participação de mais de quarenta líderes voluntários.

A Pacific Rubiales obtém uma pontuação de 72,8% (nível "muito satisfatório") por **Great Place to Work.**

Inclui-se a verificação de padrões de trabalho alinhados com os princípios do Pacto Global nos processos de auditoria.

Implantação de um sistema de acompanhamento diário para informar sobre as espécies de fauna que estão nas áreas de influência do PRE.

Certificação de **472 líderes locais de comunidades vizinhas** para nossas operações, nos diplomados de Controle Social e Participação Cidadã, Direitos Humanos e Desenvolvimento Sustentável e Empreendedorismo, Oportunidade de Negócios e Criação de Empresas.

A PRE é a primeira companhia estrangeira de petróleo e gás em instalar-se na bolsa de São Paulo (BOVESPA), a maior bolsa da América Latina.

251,000 boe/d.*

* Barris equivalentes de petróleo por dia.



Dentro do nosso Programa de Formação sobre Direitos Humanos, treinamos 160 membros do pessoal de segurança privada da Empresa.



2012

Nossas políticas, processos e procedimentos de compras foram certificados internacionalmente pelo CIPS (Chartered Institute of Purchasing & Supply) no Reino Unido.







NOSSOS RECONHECIMENTOS E DESTAQUES 2012

NOSSOS RECONHECIMENTOS E DESTAQUES 2012

RECONHECIMENTOS

World Finance: Prêmio para a Melhor Empresa Sustentável de Petróleo e Gás na América Latina, outorgado pela empresa londrina World Finance e apresentado ante a Bolsa de Valores de Londres.



Prêmio Nacional de Responsabilidade Social e Sustentabilidade (Revista RS e Corporación Calidad): Reconhecimento à contribuição para o desenvolvimento sustentável perante gestão integral, com impactos positivos nos âmbitos econômico, social e ambiental.



Prêmio Pioneiros do Investimento Social 2012: Do Pacto Global, entregue em Melbourne (Austrália) a Pacific Rubiales foi uma das duas empresas da América Latina selecionadas como vencedoras desse prêmio, por sua excelente gestão em projetos socialmente responsáveis.



Melhor empresa de petróleo e gás em RSC- Reconhecimento global: Outorgado por Capital Finance International, revista impressa e portal online sobre negócios e finanças de mercados emergentes. A Pacific Rubiales foi reconhecida como uma organização que gera valor agregado nos locais de operação.



RECONHECIMENTOS

Prêmio Excellence and Innovation in Corporate Learning:

Outorgado pela organização internacional Corporate University Xchange (CorpU), em reconhecimento da gestão desenvolvida por nossa universidade corporativa (PCU), no desenho de um modelo de formação inovador nos âmbitos nacional e internacional em matéria de aprendizagem organizacional.



Prêmios de Responsabilidade Ambiental Colômbia Sustentável:

Organizado pela Fundação Siembra Colombia, com o apoio da Empresa de Acueducto de Bogotá (Acodal) e Conservación Internacional. Pacific Rubiales foi:

- ▶ Vencedor Selo Prata para Cormocarena, Prefeitura de Puerto Gaitán (Meta) e Meta Petroleum, pelo Projeto Gestão Ambiental da Lacuna Maicina.
- ▶ Vencedor Selo Ouro para Conselho de Ação Comunal da Vereda de Chipautá, município de Guaduas (Cundinamarca) e Pacific Stratus Energy, pelo "Projeto Recuperação e conservação de matas, projeto de ecoturismo na bacia do rio San Francisco".



Destaques 2012



AGIMOS COERENTEMENTE E COM TRANSPARÊNCIA

- ▶ Ingressamos no Índice Social Jantzi da Bolsa de Valores de Toronto e nos posicionamos entre as dez empresas da indústria de hidrocarbonetos com os mais altos padrões e requisitos globalmente reconhecidos em critérios ambientais, sociais, de ética e governo corporativo.



- ▶ Ingressamos nos índices globais de líderes ambientais, sociais e de governo corporativo STOXX, nos que estão 1800 empresas líderes no âmbito mundial em Sustentabilidade.



OPERAMOS COM EXCELÊNCIA

- ▶ Perfuramos mais de cinquenta poços de exploração com 44 exitosos, atingindo uma taxa de sucesso de 80%.
- ▶ Focamos nossos esforços na geração de maior bem-estar e conforto nos locais de trabalho visando o melhoramento do ambiente de trabalho de nossos colaboradores e empreiteiros vigiando a boa condição física, mental e social. Em 2012, desenvolvemos mais de 150 inspeções cobrindo 100% dos acampamentos nas operações.



TRABALHAMOS EM HARMONIA COM O MEIO AMBIENTE

- ▶ Em linha com nosso compromisso de luta contra a mudança climática, começamos o processo de diagnóstico para implementação do Sistema Gestão Energético (SGE) nas operações da empresa em concordância com o previsto na Norma ISO 50001.
- ▶ Levamos em diante a medição de nossa Pegada de Carbono em Bogotá e nossos campos de operação, descrevendo as atividades da empresa e estudando os processos e eficácia desses processos no uso dos recursos energéticos.



CONTRIBUÍMOS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DE COMUNIDADES

- ▶ Fortalecemos os CSIR do Meta, Sucre e Magdalena, como âmbitos de participação cidadã em representação das instituições da sociedade civil e entidades privadas comprometidas no desenvolvimento de uma abrangente atividade de controle social aos investimentos públicos com recursos de regalias.



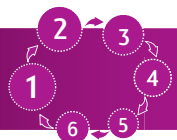
RESPEITAMOS E PROMOVEMOS OS DIREITOS HUMANOS EM NOSSAS OPERAÇÕES

- ▶ Em nosso Programa de Treinamento em Direitos Humanos, foram treinados 160 membros do pessoal de segurança privada da empresa, pertencentes aos campos Rubiales, Quifa, Abanico, Guaduas, La Creciente e aos escritórios de Bogotá.
- ▶ Formamos um Comitê de Gênero gerencial e multidisciplinar, para liderar iniciativas que contribuam a conseguir a igualdade de gênero e o exercício dos direitos humanos das mulheres, desde dentro da empresa e para seu entorno.



TEMOS O MELHOR TALENTO

- ▶ Em parceria com o Fundo de Compensação Cofrem estabelecemos um escritório móvel para os campos de operação Quifa e Rubiales onde os colaboradores podem consultar os seus subsídios, saúde, viagens e compensações.
- ▶ Iniciamos nosso Programa de Voluntariado Pacific Rubiales "Agentes de mudança", em concordância com os objetivos estabelecidos pela ANSPE (Agência Nacional para a Superação da Pobreza Extrema), com o intuito de trabalhar com famílias em condição de pobreza extrema no local El Codito e em desenvolvimento projetos de empreendimento.



FORTALECEMOS A SUSTENTABILIDADE EM NOSSA CADEIA DE ABASTECIMENTO

- ▶ Nossas políticas, processos e procedimentos de compras foram aprovados internacionalmente pelo CIPS (Chartered Institute of Purchasing & Supply), do Reino Unido.



- ▶ Iniciamos nosso Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Locais, cujo objetivo é a contribuição da empresa para o desenvolvimento econômico da região do Meta, através da integração de unidades ou pequenas empresas fortalecidas em nossa cadeia de valor, e a criação de relações comerciais de longo prazo.





DIÁLOGO DIRETO
PARA A HARMONIA
COM NOSSOS
GRUPOS DE INTERESSE

DIÁLOGO DIRETO PARA A HARMONIA COM NOSSOS GRUPOS DE INTERESSE

RELACIONAMENTO COM GRUPOS DE INTERESSE

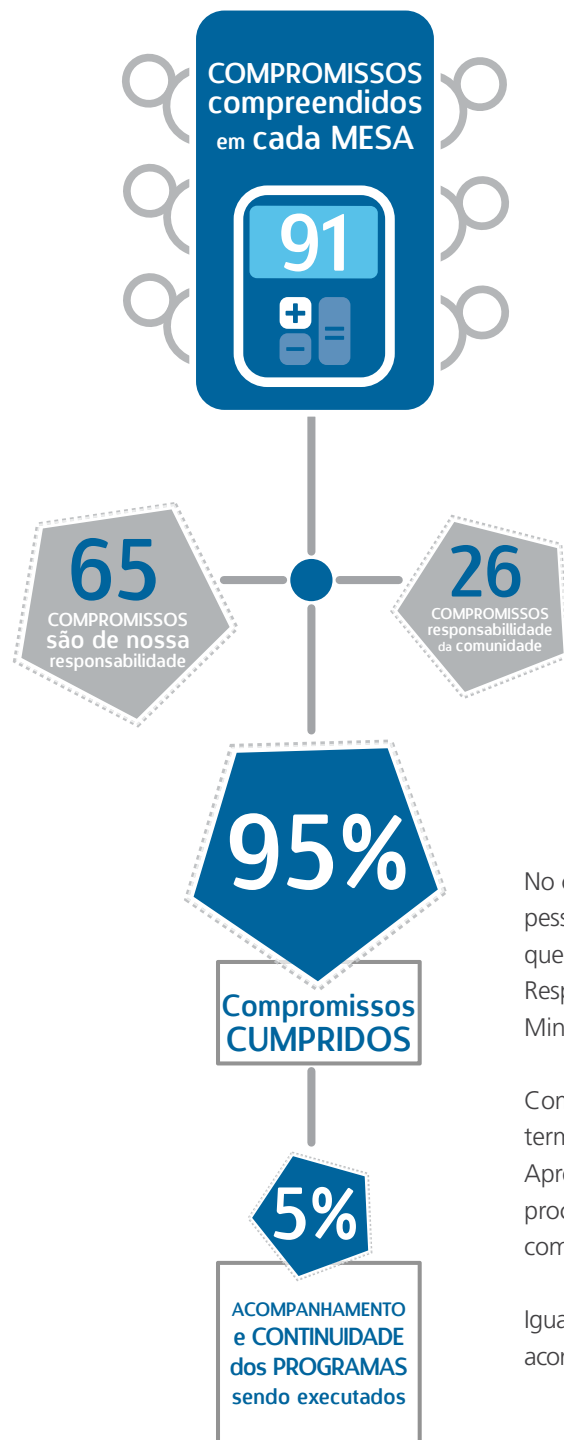


Decorrente das Mesas de Concertação criadas no âmbito do Acordo Social assinado em 30 de setembro de 2011, foi estabelecido e fortalecido um mecanismo de diálogo direto com nossos grupos de interesse através de oito mesas sociais que, por sua vez, promoveram a criação e estabelecimento de grêmios com os que temos estabelecido um relacionamento próximo. Isto permitiu tratar e formular estratégias e planos de ação para responder às expectativas de nossos grupos de interesse.

No tocante aos aspectos relativos a direitos humanos, e considerando a necessidade de lhes dar atenção especial, eles são tratados paralelamente em um espaço independente e criamos uma Unidade Especial de Direitos Humanos transversal às sete mesas.

A participação ativa da comunidade e o diálogo direto e constante com nossa empresa fizeram com que o ano 2012 fechasse de forma bem sucedida. Esse sucesso reflete-se na harmonia da operação durante todo o ano, evidenciando o desenvolvimento e evolução das relações com os diversos grupos de interesse.

Para garantir esse diálogo efetivo e transparente com nossos grupos de interesse, criamos uma equipe sediada em Puerto Gaitán para atenderem qualquer reclamação, dúvida ou requerimento. Essa equipe vai se encarregar de garantir que sejam adotadas as medidas certas em eventos similares aos reportados anteriormente, visando superar qualquer adversidade surgida no relacionamento com a comunidade.



PERANTE OS DESAFIOS REPORTADOS EM 2012, QUE AVANÇOS FORAM ALCANÇADOS?

Os principais avanços alcançados da aproximação com a comunidade em cada uma das mesas de concertação podem ser classificados assim:

Mesa de Concertação Trabalhista

Com o intuito de atender os requerimentos no âmbito trabalhista expressados nesta mesa, foram incluídas políticas que garantam o bem-estar social e trabalhista dos colaboradores que fazem parte de nossas operações na região. Cumprindo com nosso compromisso, demandamos altas condições trabalhistas que deverão ser adotadas pelas empresas empreiteiras no desenvolvimento de suas atividades.

Igualmente, continuamos exigindo estrito cumprimento dos anexos de RSC, segurança física, HSEQ, relações trabalhistas, código de ética e faturamento.

No caso da contratação, 100% da mão de obra não qualificada é local e, além disso, priorizamos o pessoal local na contratação de mão de obra qualificada. Na busca de transparência, estabelecemos que as informações dos processos de recrutamento de pessoal devem ser publicadas nos escritórios de Responsabilidade Social Corporativa, da Defensoria Municipal e no Local da Inspeção de Trabalho do Ministério de Trabalho.

Como suporte ao processo de contratação de mão de obra local, desenvolvemos parcerias para termos um Sistema de Contratação de Mão de Obra Local, em convênio com o Serviço Nacional de Aprendizado (SENA), a Prefeitura Local e o Governo. Entretanto estamos no processo de sistematizar processos de contratação com o intuito de nos tornar mais eficientes e de contribuirmos para o compromisso de transparência, gerando dados 100% confiáveis.

Igualmente, e visando propiciar maior benefício para os colaboradores, durante 2012 subscrevemos acordos com o sindicato, voltados para todos os trabalhadores e empreiteiros afiliados ou não no sindicato⁷.

⁷ Para mais informações destes acordos, por favor, confira o capítulo 6e: "Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações".

Mesa de Concertação Indígena

Assumimos o compromisso de fortalecer os conhecimentos dos indígenas e seus representantes perante programas de capacitação que lhes permitam avaliar suas necessidades sociais, econômicas e culturais. Definimos o Modelo Marco de estruturação das propostas para avaliação, aprovação e execução dos projetos produtivos, elevamos em diante um estudo de linha-base para definir os requerimentos de capacitação das comunidades indígenas nos cinco salvaguardas. A partir desses resultados serão acordados os temas de capacitação a serem desenvolvidos.

Igualmente, desenvolvemos o Curso Empreendimento e Oportunidades de Negócio, além do programa de formação de professores em Etno-educação, através do que tentamos transmitir conhecimento multicultural para todas as comunidades indígenas, com ênfase na população infantil. Juntamente com o CSIR do Meta demos treinamento sobre a Lei de Regalias, visando garantir a correta interpretação e ótimo uso dessa ferramenta.

Mesa de Concertação de Habitação

Como parte dos compromissos para o desenvolvimento dos programas de habitação que estão sendo impulsionados juntamente com o governo nacional, departamental e local e em parceria com instituições como o Fundo de Compensação, foi estabelecida uma fidúcia para a aquisição de

um terreno para a construção de mil habitações de interesse social, em um projeto conduzido pela Prefeitura de Puerto Gaitán que garante a disponibilidade dos recursos através desta ferramenta. Nossa empresa entregou um terreno de cinco hectares para construir as habitações.

Mesa de Concertação Social (saúde, educação, esporte, cultura, laser e população carente)

Solicitamos perante a Empresa Social do Estado (ESE) Departamental do Meta as licenças requeridas para avaliar as condições do hospital local e assim determinar as brechas entre a condição atual e os requerimentos a serem cumpridos para que atinja o nível 2. Igualmente, criamos uma fidúcia entregue à comunidade por valor inicial de \$278,000⁸ para equipamento do hospital. Prevê-se uma contribuição total pelo montante de \$1.1 milhões a serem pagos nos próximos três anos, iniciando em 2012.

Em 2012 doamos ao município um Cinema Domo para 200 pessoas e entregamos à comunidade \$111,000 para a construção e administração do Fundo de Promoção da Cultura e o Esporte em Puerto Gaitán.

⁸ Os valores neste capítulo são apresentados em dólares. Para conversão de pesos para dólares, usamos a TRM média 2012 dada pelo Banco da República da Colômbia, \$1798.23.









Também concluímos com sucesso o Curso de Responsabilidade Social Corporativa para a comunidade de Puerto Gaitán, que forneceu ferramentas para desenvolver programas que beneficiam as comunidades e não apenas melhorar a qualidade de vida dos moradores, mas também estreitar o laço que une à comunidade com a Pacific Rubiales.

Mesa de Concertação de Bens e Serviços

Em 2012 foi apresentado o Programa de Fortalecimento de Fornecedores Locais⁹ através do qual foram identificadas 54 empresas com alto potencial para fornecer bens e serviços de qualidade. Além disso, o Programa Benefícios Gaitán Pass, iniciativa que promove e impulsiona a compra de bens e serviços exclusivamente no município de Puerto Gaitán, conseguiu dinamizar a economia local, atingindo no fechamento do ano impacto de \$2.5 milhões em compra de bens e serviços locais pelos colaboradores de Campo Rubiales e Quifa.

Mesa de Concertação de Imóveis, Vias e Servidões

O projeto de pavimentação do Corredor Viário para Competitividade do Meta, busca fortalecer a todos os setores econômicos da região agro industrial, comércio, pecuária, e hidrocarbonetos, atividades próprias da região das Planícies, além de beneficiar às comunidades vizinhas. A via que inclui o trecho Puerto Gaitán-Campo Rubiales, La Virgen-Cruce Puerto Rico

(com 143 Quilômetros) é um compromisso nosso no que investimos \$5 milhões para estudos e desenhos. Nossa organização comprometeu-se com a manutenção, e até hoje temos entregado \$28.2 milhões.

Mesa de Concertação Ambiental

Entre os projetos aprovados para execução temos o projeto de Gestão de Resíduos Sólidos, a recuperação ambiental de CañoTrampolín em parceria com a Prefeitura Municipal e Cormacarena, e um projeto de reflorestamento de mais de 1.000 árvores. Também, é preparado o Manual de Compensações Ambientais por parte do Ministério do Ambiente, a partir do qual vamos tomar decisões de melhoramento no desempenho ambiental.

A Pacific Rubiales, juntamente com o Departamento de Gestão Ambiental da Universidade de los Llanos, iniciou o Projeto de Capacitação Prática, para estudantes do último ano da escola Jorge Eliécer Gaitán, cuja especialização técnica é a área ambiental, visando complementar a formação acadêmica com atividades teóricas e práticas em gestão de emissões atmosféricas e descargas.

Desenvolvemos trabalhos relativos à preparação de apanha-gado, construção e concerto de cercas, limpeza de bacias, semeadura de jardins, recuperação de pastagem, entre outros.

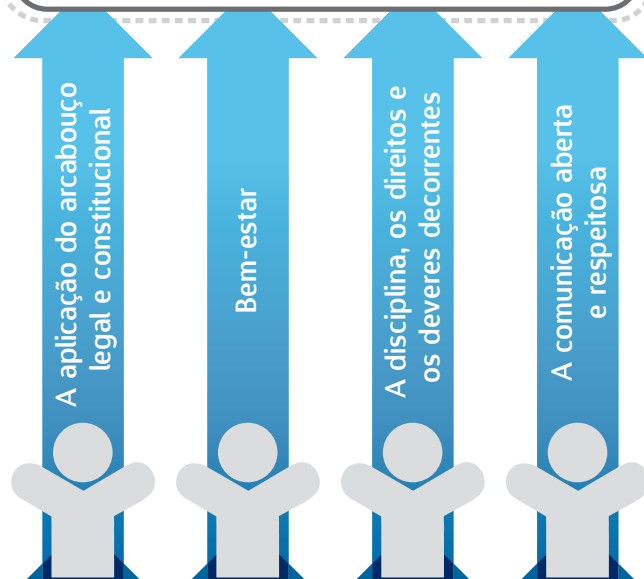
⁹Para mais informações sobre este programa, por favor, confira o capítulo "Fortalecemos a Sustentabilidade em nossa cadeia de fornecimento".

QUALIDADE DE VIDA DE COLABORADORES EM CAMPO E UM AMBIENTE TRABALHISTA SAUDÁVEL

Nossa estratégia de bem-estar consiste em outorgar igual importância a três aspectos: o intelectual, o social e o físico. Cada um desses aspectos tem elementos que satisfazem as necessidades e expectativas dos colaboradores e suas famílias.

Em 2012, nossos colaboradores e empreiteiros desfrutaram de diversas atividades, tais como as olimpíadas para promoção do esporte bem como eventos focados na geração de consciência social, promover o valor da família e comemorar datas importantes na cultura colombiana. O programa de escritório móvel do Fundo de Compensação foi apresentado com presença em todos nossos campos, no que os colaboradores podem consultar seus subsídios, saúde, viagens e benefícios.

PILARES DE RELACIONAMENTO COM NOSSOS COLABORADORES



Manual de convivência

Apresentamos nosso manual de convivência, que fornecerá regras e normas que permitem uma convivência harmônica baseada no respeito nos campos de operação. Realizamos uma estratégia integral para socializá-lo, de tal forma que cada colaborador possa viver uma experiência que lhe permita entender de forma clara as chaves do manual e os comportamentos requeridos. Para garantir a sustentabilidade do modelo, aplicamos ferramentas de comunicação como telas e cartazes para promover mensagens em eventos, nas áreas comuns, além de fortalecer toda a estratégia com acompanhamento.

Para gerar consciência empregamos vídeos de casos de riscos, mensagens de apoio para solução de conflitos e sensibilização para identificar situações não ótimas.

Como parte de nosso modelo de geração de cultura para cumprimento do manual de convivência criamos equipes de promoção para espalhar o lema "levá-lo no coração e na mente". Como forma de incentivo, os colaboradores dessas equipes foram premiados e reconhecidos.

NOSSOS VALORES NOS FAZEM TRANSPARENTES

Diversidade, Liderança, Excelência,
Integridade, Inovação, Respeito.
Assim somos mais fortes e unidos a cada dia.

A TRANSPARÊNCIA é
nossa **ENERGIA**



GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE NOSSA CADEIA DE ABASTECIMENTO

Hoje, dezenove das maiores companhias que nos prestam seus serviços tem escritórios de Responsabilidade Social na zona urbana do município de Puerto Gaitán, com o intuito de dar resposta oportuna aos requerimentos da empresa, do município e da comunidade. Conjuntamente levamos em diante a aplicação de estratégias para acompanhar com profundidade cada uma das questões relativas aos empreiteiros e subempreiteiros, mediante identificação dos descumprimentos, e garantir a adoção de ações necessárias para o fechamento de brechas.

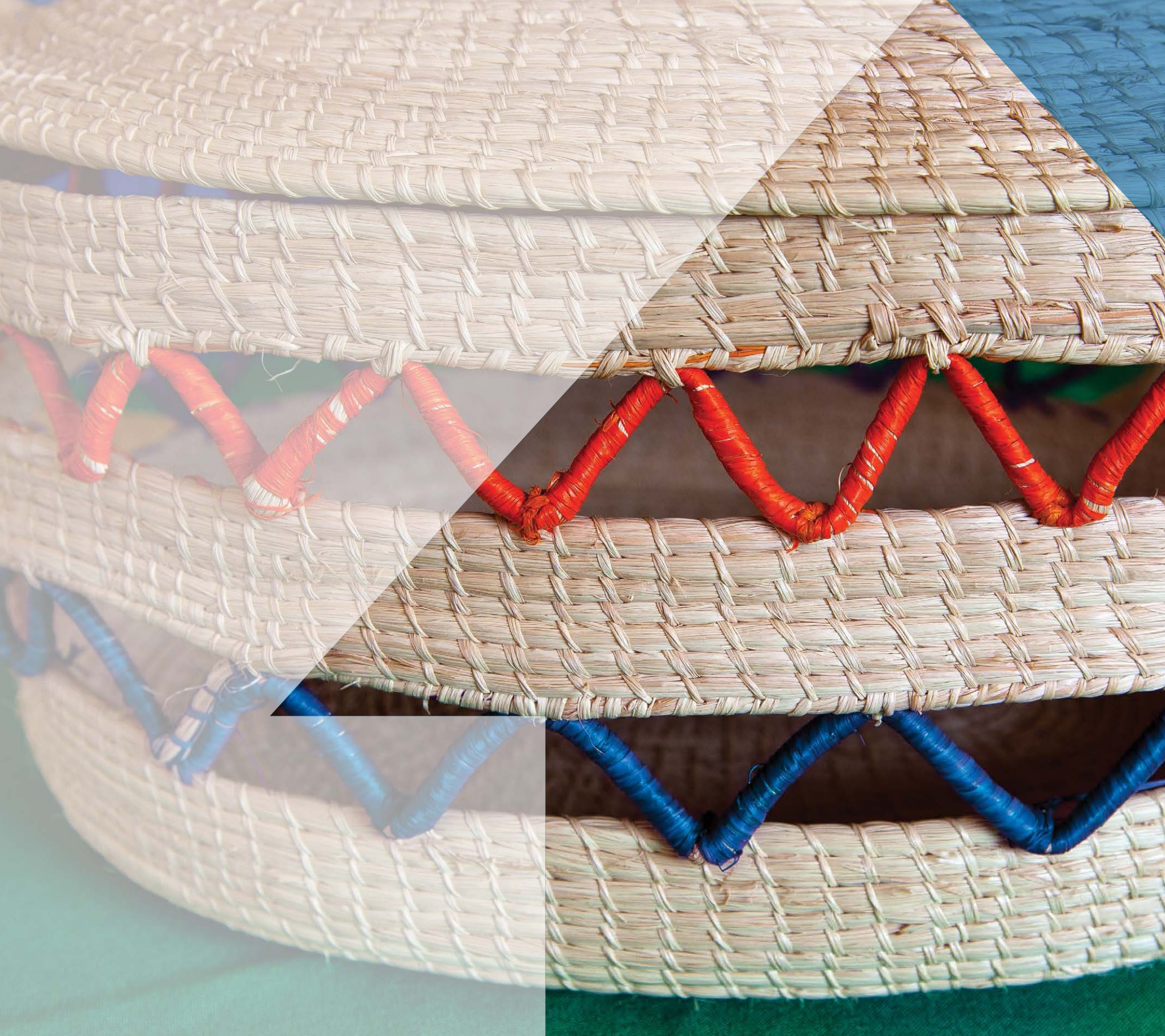
Em 2012, fizemos uma recepção continua de queixas e reclamações relativas a questões trabalhistas, e fizemos visitas planejadas para as frentes de trabalho em nossas operações. Também analisamos a informação gerada a partir de outras fontes para produzir relatórios relevantes sobre a avaliação de empreiteiros e apoiar a tomada de decisões de administração sobre cada uma de suas atividades.

Além disso, recebemos novos desafios como dar a conhecer o modelo de sustentabilidade da empresa e consolidar sua liderança através da formação, indução, e reuniões regulares com os fornecedores e empreiteiros.

Finalmente, em parceria com a Universidade Externado da Colômbia e da Rede local de Pacto Global, em 2013 vamos desenvolver um programa para treinar e aproximar nossos empreiteiros de questões de sustentabilidade e responsabilidade social. Nesse sentido, tentamos sensibilizar e desenvolver diretrizes de ação para integrar ações alinhadas com os princípios do Pacto Global.







A close-up photograph of a woven basket, likely made of natural fibers, with several colorful handles in shades of orange, red, and blue. The basket is set against a dark blue background.

NOSSOS COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE

Agimos coerentemente e com transparência	60
Operamos com excelência	66
Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente	86
Contribuímos para o desenvolvimento sustentável de comunidades	104
Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações	116
Temos o melhor talento	130
Fortalecemos a sustentabilidade em nossa cadeia de abastecimento	146



AGIMOS COERENTEMENTE E COM TRANSPARÊNCIA

Na Pacific Rubiales estamos comprometidos em gerir nosso negócio de maneira transparente e inclusiva com todos nossos grupos de interesse. Nossas políticas de governo corporativo, anticorrupção, e Código de Conduta e Ética Empresarial foram alterados para garantir coerência entre nossos valores corporativos e nossas ações.

Ética e cumprimento nos negócios

Para continuar garantindo que todos nossos processos conservem as leis nacionais e os padrões internacionais que voluntariamente temos subscrito, em 2012 trabalhamos no desenho, construção e implementação de uma Matriz de Cumprimento Regulamentar.

O intuito dessa matriz, que foi desenvolvida para a Colômbia em primeiro lugar, é garantir a observância total e efetiva por parte de nossa empresa dos regulamentos através da identificação e sistematização dos requerimentos e obrigações das varas abrangidas pelas nossas operações, bem como dos campeões internos encarregados desses regulamentos.

Nesse ano foram identificados cerca de 300 relatórios regulamentares sendo definidos os encarregados para cada relatório, bem como os correspondentes prazos de cumprimento. Igualmente, e para garantir o monitoramento e controle permanentes, essa matriz foi acrescentada para nossa ferramenta Governo, Riscos e Cumprimento (GRC, pelas suas siglas em inglês).

Como segunda fase da iniciativa reportada em 2011 sobre a atualização de nossa política de anticorrupção¹⁰, neste ano iniciamos o processo de implementação, através de campanhas de comunicação e sensibilização com nossos diretores e colaboradores. Nelas foi consolidada nossa obrigação de compreender e evitar o possível impacto gerado pelo descumprimento da política.

Também, nossa pesquisa anual sobre a Conflito de Interesse incluiu perguntas focadas no relacionamento de nossos colaboradores com funcionários públicos.

¹⁰Para mais informações, por favor, confira o Relatório de Sustentabilidade 2011. Capítulo "Agir com coerência e transparência": 53.

NOSSO SISTEMA DE CONTROLE



FINANCEIRA

SISTEMA DE CONTROLE INTERNO

CUMPRIMENTO





Auditorias e controle interno

Em 2012 focamos nosso esforço no desenvolvimento de iniciativas de melhoria contínuo e implementação das melhores práticas, para garantir a observância das políticas corporativas e procedimentos estabelecidos no tocante à manutenção de um sistema eficaz de controle interno nos processos da empresa; e fortalecer a eficácia e eficiência em todas nossas operações, bem como a confiabilidade de nossa informação financeira. Todo isso é complementado com medição contínua de conformidade com a norma canadense NI 52-109 (Certificação de divulgação de Registros anuais y provisionais dos emissores).

É assim que durante este ano trabalhamos no desenho e implementação de um sistema de controle baseado em riscos para processos como: comunicações internas e externas, RSC, abandono de poços e eficiência operacional em gestão de ativos, tanto no nível corporativo quanto de unidades de negócio. Esse sistema permitiu levantar os processos com diagramas de fluxo e matrizes de controles financeiros, operacionais, de cumprimento e de sustentabilidade (gráfico 6.1).

Igualmente, em 2012, atualizamos e socializamos nossa Matriz de Delegação de Autoridade Corporativa e das unidades de negócio, visando formalizar a delegação de autoridade em todas as áreas da organização através de políticas e procedimentos voltados para facilitar gestão e apoio ao cumprimento dos objetivos colocados, em concordância com nossa visão, missão e nossos valores corporativos.

Para isso, identificamos o modelo de negócio, a estrutura organizacional, os sistemas de informação, a análise dos processos das áreas e sua desagregação para nível de atividade ou transação caso for requerido, e a cultura que tais processos suportam.

Conseqüentemente, hoje nossas vice-presidências têm uma matriz RACI que é revisada anualmente (responsável, assistido, consultado e informado), desagregada por processos e atividades principais, que identifica responsabilidades para dar estrutura e clareza à atribuição de funções dentro de cada área.



Gráfico 6.1



Riscos

Na Pacific Rubiales adotamos um modelo de gestão de riscos (ERM, por sua sigla em inglês) para identificar, valorar, medir, tratar e gerar resposta antecipada aos riscos que afetarem a consecução dos objetivos tanto corporativos quanto por processos na organização.

Portanto, em 2012 continuamos com esse exercício e identificamos, avaliamos e analisamos 23 riscos corporativos, que foram construídos a partir de oficinas de riscos com as diferentes áreas, sob a metodologia causa-efeito. Nesses espaços foram desenvolvidos 240 planos de mitigação com responsáveis e prazos correspondentes, e foram definidos quatrocentos indicadores para medir a tendência de evolução de cada um dos riscos identificados.

Complementando essa iniciativa, desenvolvemos e aplicamos uma metodologia exclusiva para medir o risco de fraude e corrupção na empresa, que envolveu a diretoria, gerentes e todas as unidades de negócio. Em decorrência dessa análise e valoração levados em diante por

160 executivos sênior, foi possível definir planos de mitigação, relatórios e indicadores de monitoramento, além de identificar esse risco no nível médio e com tendência estável.

Em harmonia com essa análise, e com o intuito de desenvolver a prevenção da fraude, desenvolvemos dez sessões de trabalho com a participação de cerca de trezentos colaboradores em dilemas éticos e entendimento e uso do Código de Conduta e Ética, e nossos fornecedores e empreiteiros foram incluídos nessas oficinas. Igualmente, e através de campanhas na mídia promovemos a prevenção em fraude e corrupção.


Também desenhamos o Programa Educativo sobre Fraude e Corrupção, que visa consolidar o conhecimento perante conceitos básicos e dilemas éticos relativos a esses temas, garantindo cultura de transparência na empresa. Esse programa voltado para todos os colaboradores da organização vai ser aplicado através de uma ferramenta *e-learning* na que todos os colaboradores terão acesso.

Transparência com o mercado


Em 2012 focamo-nos na estruturação de nossa Vice-presidência de Relações com Investidores para trabalharmos de forma contínua na implementação das melhores práticas da indústria perante esse importante grupo de interesse.

A missão dessa Vice-presidência é agir como o principal canal de comunicação entre a empresa e a comunidade financeira e investidora, perante a construção de relações sólidas garantindo compreensão profunda dos ativos da empresa, as operações, a estratégia de negócios e as perspectivas do futuro da empresa.

Os objetivos principais são:

- 
- a) Passar de forma oportuna e exata informações relevantes para a empresa, o mercado financeiro e aos investidores que precisarem dessas informações.
 - b) Abrir espaço para os investidores bem como para o mercado financeiro para conhecerem mais detalhadamente os ativos da empresa.
 - c) Conduzir eficazmente com a diretoria as opiniões e expectativas dos investidores.

Neste ano, a estruturação desta vice-presidência permitiu mais interação com o mercado financeiro, assim atingindo mais eficiência na atração de novos investidores, bem como na solução efetiva de perguntas geradas nos grupos de interesse. Igualmente, gerou maior atenção dos investidores atuais e potenciais sobre os ativos da empresa, e elevou as opiniões favoráveis nos relatórios publicados pelos analistas.



A PACIFIC RUBIALES NO SELO DE QUALIDADE DA BVC

A Bolsa de Valores da Colômbia (BVC) decidiu promover entre os emissores registrados a adoção de melhores práticas de relacionamento com investidores, visando acrescentar o investimento local e estrangeiro no mercado colombiano.

Desde 2012 Pacific Rubiales faz parte dessa iniciativa que visa:

- Fazer reconhecimento aos emissores que adotarem melhores práticas de mercado relativas aos investidores, divulgação de informações e governo corporativo.
- Facilitar a identificação por parte de investidores, dos emissores que adotarem melhores práticas.
- Acrescentar a participação de investidores estrangeiros no volume negociado no mercado colombiano.

O reconhecimento Emissor Investor Relations, IR será outorgado aos emissores que observem os quesitos estabelecidos na Circular Única da BVC, perante entrega de símbolo que permitirá aos atores do mercado e ao público em geral, identificá-los como os emissores com melhores práticas em sua relação com investidores e divulgação de informações. A BVC divulgará a lista de empresas que tenham recebido o reconhecimento Emissor IR.

No caso particular, e depois de qualquer revisão detalhada de nossa página web e o cumprimento de práticas de bom governo corporativo, cumprimos com quase todos os requerimentos da BVC, a página foi atualizada, e até hoje ainda estamos em processo de mais uma última revisão por parte da BVC para passarmos à fase final e poder receber este reconhecimento.

A photograph of an investor open house event. A man in a suit is speaking at a podium on a stage. Behind him is a large screen displaying the Pacific Rubiales Energy logo. To the right, another screen shows financial data: 'Future = profitable repeatable GROWTH', '52% Growth YoY', '2P Net reserves', and a pie chart with 'Total 407 MMbbl'. The audience is seated at tables in the foreground, facing the stage.

INVESTOR OPEN HOUSE 2012

Em 2012 foi organizado em Toronto, Nova York e Bogotá nosso primeiro (IOH) voltado para mais de duzentas pessoas, entre investidores, presidentes e vicepresidentes de investimento, diretores de lucro *Portfolio Managers* e analistas sênior dos mercados dos Estados Unidos, a Europa a América do Sul.

Esses espaços desenhados para consolidar a relação com investidores e o mercado, e tornar a empresa em um investimento mais atrativo, permitiram-nos apertar a diretoria desse grupo de interesse e responder as diferentes dúvidas dos participantes sobre o desenvolvimento e gestão operativa da empresa, além de informar de primeira mão sobre nosso desempenho e gestão no ano.

Dado os bons resultados desses espaços, **em 2013 serão mais uma vez organizados em Nova York e Bogotá.**

NOSSOS DESAFIOS 2013 +



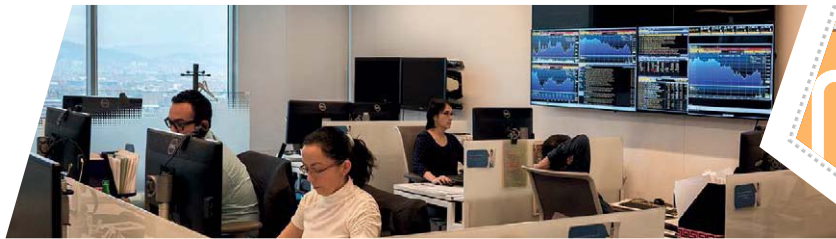
Consolidar nossa cultura ética e de transparência com campanhas na mídia interna e externa.



Capacitar aos colaboradores em matéria de anticorrupção em conformidade com a lei de anticorrupção da Canadá (CFPOA por suas siglas em inglês), perante o desenvolvimento de oficinas e cursos online.



Incluir na matriz de cumprimento regulamentar os países onde operamos hoje: o Brasil e o Peru



Programar o modelo de controle interno no Peru e nas filiais principais como: Pacific Infraestructure, Agrocascada, Proeléctrica, Petro Rubiales.



Incluir os processos de aquisição de terras e administração de servidões, serviços gerais, departamento legal no nosso Modelo de Controle Interno.



Adaptar os planos de mitigação dos riscos identificados e valorados por processo aos planos de ação dos riscos corporativos.



Aplicar ferramentas para fornecer informação e atendimento rápido, através de: página web, acompanhamento de reuniões, eventos, viagens de campo, etc.



OPERAMOS COM EXCELÊNCIA

Na Pacific Rubiales, a estratégia é o crescimento sustentável desde a perspectiva econômica, social e ambiental. Nosso objetivo é aumentar a produção, a carteira de exploração e participação no mercado, sendo custo-eficientes, rentáveis, trabalhando sob os mais altos padrões de saúde e segurança, e prestando o melhor serviço aos nossos clientes.

SUCESSO NA OPERAÇÃO

Produção

A produção segue crescendo em 2012

Em 2012, a produção líquida média após regalias e consumo interno na Colômbia e no Peru foi de 97,657 boe/d, (produção neta total média 246,575 boe/d). Isso representa aumento de 13% em comparação com 2011. Na Colômbia, a produção líquida média alcançou 96,084 boe/d (243,264 boe/d produção neta total média), devido ao desenvolvimento de 246 poços perfurados principalmente nos campos Rubiales e Quifa, e decorrente de novas aquisições. No Peru a produção líquida de 2012 foi de 1,573 bbl/d (3,311 bbl/d produção neta total média) devido à aquisição de 49% do interesse participativo no Bloco Z-1, que fechou em dezembro.

PRODUÇÃO
BRUTO TOTAL
MÉDIA OPERADO FOI
246,575 BOE/D

2012 A PRODUÇÃO NETA
TOTAL: 97,657 BOE/D,
DE AUMENTO 13%
CONTRA 2011.

Exploração

Avaliação de recursos de 35 blocos de exploração:

A empresa recebeu relatórios de assessoria de recursos independente para alguns dos blocos de exploração na Colômbia (23), o Peru (4), o Brasil (4), a Papua Nova Guiné (2) e a Guatemala (2). Isto decorre de estimativas de recursos contingentes e prospectivos de 3,793 MMbo e a partir de setembro 30, 2012 para esses blocos de exploração.



EXPLORAÇÃO
DE 55 POÇOS
NO TOTAL

Exploração de poços:

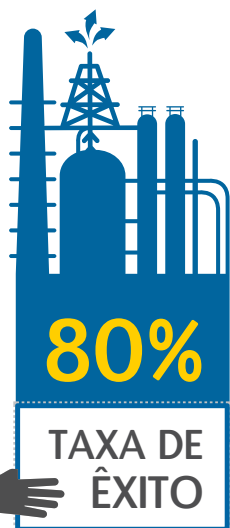


44
POÇOS
EXITOSOS

RESULTADOS OPERACIONAIS 2012

TOTAL
ANO 2012 

PRODUÇÃO VS. VOLUME DE VENDAS (BPE/DÍA) (1)	ANO FINALIZADO DEZEMBRO			
	CRU	2012 GÁS	COMBINADO	2011 COMBINADO
PRODUÇÃO MEDIDA TOTAL	234.826	11.749	246.575	218.450
PRODUÇÃO ANTES DE ROYALTIES	107.700	10.963	118.663	102.190
PRODUÇÃO NETA MÉDIA (APÓS ROYALTIES E CONSUMOS DO CAMPO) COLÔMBIA	85.123	10.961	96.084	86.497
PRODUÇÃO NETA MÉDIA (APÓS ROYALTIES) PERU (3)	1.573	-	1.573	-
INVENTÁRIO INICIAL (INVENTÁRIO FINAL A 31 DE DEZEMBRO)	6.664	-	6.664	3.299
PRODUÇÃO NETA MÉDIA COLÔMBIA (APÓS ROYALTIES E CONSUMOS DO CAMPO)	85.123	10.961	96.084	86.497
PRODUÇÃO NETA MÉDIA DO PERU DESDE A DATA DE AQUISIÇÃO (3)	95	-	95	-
NOVA AQUISIÇÃO (INVENTÁRIO INICIAL À DATA DE ENCERRAMENTO DA TRANSAÇÃO (2))	102	-	102	-
COMPRAS DE DILUENTE E CRU PARA COMERCIALIZAÇÃO (1)	12.863	-	12.863	19.480
OUTROS MOVIMENTOS DE INVENTÁRIO (1)	(2.433)	(59)	(2.492)	(2.148)
INVENTÁRIO FINAL A 31 DE DEZEMBRO	(4.336)	-	(4.336)	(6.682)
VOLUME DE VENDAS DIÁRIAS MÉDIA (BPE/DIA)	98.078	10.902	108.980	100.446
DISTRIBUIÇÃO DO VOLUME DE VENDA DIÁRIA MÉDIA (BPE/DÍA)				
GÁS E PETRÓLEO VENDIDO	93.141	10.902	104.043	96.997
PETRÓLEO DE COMERCIALIZAÇÃO VENDIDO	4.937	-	4.937	3.449
MÉDIA TOTAL DO VOLUME DE VENDAS DIÁRIAS (BPE/DÍA)	98.078	10.902	108.980	100.446



- 1 Ver detalhes adicionais em "Movimentos de Inventário" na página 17 de nosso último relatório de gestão.
- 2 Durante 2012, a companhia adquiriu ativos produtores de C&C, o Bloco Z-1 e PetroMagdalena.
- 3 A utilidade neta relacionada ao volume de produção e vendas desde janeiro 1 de 2012 até a data do aperfeiçoamento da aquisição BPZ efetuado o 12 de dezembro de 2012, foi contabilizada como menor valor do investimento contratual no Peru. A produção e vendas de 34,868 bbl desde dezembro 13 até dezembro 31 de 2012, viu-se refletida nos resultados da companhia, tendo em conta que a companhia possui a titularidade de 49% dos ativos, reservas e produção.



Reservas

Em 2012, nossas reservas 2P líquidas cresceram 26%, mostrando a solidez da nossa carteira de exploração e desenvolvimento, e da estratégia de negócios da Empresa, bem como o robusto desempenho obtido graças a descobrimentos de exploração e a uma quantidade de aquisições que foram logradas no ano e que contribuíram para esse crescimento.

Os aspectos mais relevantes no tocante a reservas durante esse ano foram:

- ▶ Ao fechamento de 2012, as reservas 2P líquidas foram 513.7MMbpe, representando crescimento de 26% em comparação com 407,3MMbpe registrados no final de 2011. Desse total em 2012, 92,0MMbpe corresponde a aquisições (64.6 MMboe no Bloco Z-1 do Peru e 33.5 MMboe de reservas adicionais decorrentes da aquisição de PetroMagdalena e C&C Energía. As reservas provadas ("1P") apresentam o 65% do total de reservas 2P líquidas.
- ▶ O índice de reposição de reservas foi de 398% indicando que por barril de petróleo equivalente produzido foram incorporados 3.98 barris à categoria de reservas provadas. A relação reservas/produção, assumindo que se mantivesse no mesmo nível de extração de 2012, subiu para 14 anos, enquanto em 2011 foi de 13. Campo Rubiales desceu de 29% a 19%, demonstrando assim o processo de diversificação da base de nossas reservas.

RESERVAS 2P LÍQUIDAS

RESERVAS A 31 DE DEZEMBRO 2012 

PAÍS	CAMPO	TOTAL PROVADAS (1P)			PROVÁVEL			PROVADA MAIS PROVÁVEIS (2P)			TIPO DE HIDROCARBONETO	
		100%	BRUTO	NETO	100%	BRUTO	NETO	100%	BRUTO	NETO		
COLÔMBIA	RUBIALES	277,1	117,0	93,6	6,2	2,8	2,2	283,3	119,8	995,8	PETRÓLEO PESADO	
	QUIFA SO	115,4	69,2	58,0	29,7	17,8	15,1	145,1	87,0	73,1	PETRÓLEO PESADO	
	CAJUA	64,8	38,9	32,9	51,3	30,8	24,4	116,0	69,6	57,3	PETRÓLEO PESADO	
	QUIFA NORTE	11,3	6,8	6,0	36,3	21,8	18,1	47,6	28,6	24,1	PETRÓLEO PESADO	
	CPE-6	-	-	-	114,2	57,1	44,5	114,2	57,1	44,5	PETRÓLEO PESADO	
	SABANERO (2)	20,0	10,0	9,0	-	-	-	20,0	10,0	9,0	PETRÓLEO PESADO	
	LA CRECIENTE	79,1	79,1	73,6	-	-	-	79,1	79,1	73,6	GÁS NATURAL	
	GUAMA	16,2	16,2	15,2	20,3	20,3	19,0	36,5	36,5	34,2	GÁS NATURAL & CONDENSADO	
	OUTROS BLOCOS MENORES	7,1	3,0	2,7	2,5	1,5	1,2	9,6	4,5	3,9	PETRÓLEO & GÁS NATURAL ASSOCIADO	
	BLOCOS PMD	19,3	10,9	10,1	12,2	7,1	6,6	31,5	18,1	16,6	PETRÓLEO LEVE & MÉDIO	
	BLOCOS C&C	18,0	18,0	15,1	2,0	2,0	1,8	20,0	20,0	16,9	PETRÓLEO LEVE & MÉDIO	
SUB-TOTAL		628,4	369,8	316,2	274,5	161,1	132,9	902,9	530,2	449,1	PETRÓLEO & GÁS NATURAL	
PERU	BLOCOS Z-1	42,0	20,6	19,3	99,6	48,8	45,3	141,4	69,3	64,6	PETRÓLEO LEVE & MÉDIO, GÁS NATURAL	
	TOTAL A 31 DE DEZ. 2012		670,4	389,8	335,5	374,1	209,9	178,2	1.044,3	599,5	513,7	PETRÓLEO & GÁS NATURAL
	TOTAL A 31 DE DEZ. 2011		686,6	383,9	318,8	206,5	110,1	88,5	893,2	493,9	407,3	
	DIFERENÇA		(16,2)	5,9	16,7	167,6	99,8	89,7	151,1	105,6	106,4	
	PRODUÇÃO 2012 (3)		90,2	43,4	35,7	TOTAL RESERVAS INCORPORADAS			241,3	149,0	142,1	

- 1 O termo "bpe" é expresso neste •, usando a conversão Colombiana de 5,7 Mcf: 1 bbl, requerida pelo Ministério de Minas e Energia da Colômbia e 6 Mcf: 1 bbl para as reservas da Companhia no Peru.
- 2 A Companhia possui 49,999% da porcentagem de participação em Maurel and Prom Colômbia B.V.
- 3 Inclui a produção atribuível da aquisição de 49% na participação no Bloco Z-1, no Peru efetivo a janeiro 1 de 2012. Na tabela anterior: 100% se refere ao 100% total de juros no campo; Bruto, refere-se aos juros na participação antes dos royalties; Neto, refere-se aos juros na participação depois dos royalties; os números nas tabelas podem não somar devido a diferenças por arredondamento.

RENTABILIDADE



RESULTADOS FINANCEIROS 2012

RESUMO FINANCEIRO

ANO CONCLUÍDO EM DEZEMBRO

	2012	2011
VENDAS DE PETRÓLEO E GÁS	\$ 3.884.762	\$ 3.380.819
EBITDA ⁽¹⁾	\$ 2.018.395	\$ 1.959.092
EBITDA MARGEM (EBITDA/RECEITA)	52%	58%
POR AÇÃO - BÁSICA ⁽²⁾	\$ 6.85	\$ 7.20
- DILUÍDA	\$ 6.67	\$ 6.57
LUCRO NETO	\$ 527.729	\$ 554.336
POR AÇÃO - BÁSICA ⁽²⁾	\$ 1.79	\$ 2.04
- DILUÍDA	\$ 1.74	\$ 1.97
FLUXO DE CAXA DAS OPERAÇÕES	\$ 1.802.736	\$ 1.219.057
POR AÇÃO - BÁSICA ⁽²⁾	\$ 6.12	\$ 4.48
- DILUÍDA	\$ 5.95	\$ 4.09
LUCRO NETO AJUSTADO DAS OPERAÇÕES	\$ 652.857	\$ 742.288
POR AÇÃO - BÁSICA ⁽²⁾	\$ 2.22	\$ 2.73
- DILUÍDA	\$ 2.16	\$ 2.49
ITENS NÃO OPERACIONAIS	\$ 125.128	\$ 187.952
FLUXO DE FUNDOS DAS OPERAÇÕES ⁽¹⁾	\$ 1.387.544	\$ 1.368.599
POR AÇÃO - BÁSICA ⁽²⁾	\$ 4.71	\$ 5.03
- DILUÍDA	\$ 4.58	\$ 4.59

1 Ver "Medidas Financeiras Adicionais" na página 39.

2 O número média ponderado de ações ordinárias na circulação no ano finalizado o 31 de dezembro de 2012 e 2011 foi 294,576,424 (totalmente diluídas – 302,823,229) y 271,985,534 (totalmente diluídas – 298,271,197), respectivamente.

TRÊS MESES CONCLUÍDOS
EM DEZEMBRO

2011	2012
\$ 1.046.689	\$ 1.011.476
\$ 429.041	\$ 566.671
41%	56%
\$ 1.45	\$ 2.02
\$ 1.41	\$ 1.97
(\$ 23.777)	\$ 80.834
(\$ 0.08)	\$ 0.29
(\$ 0.08)	\$ 0.28
\$ 676.938	\$ 477.530
\$ 2.28	\$ 1.70
\$ 2.23	\$ 1.66
\$ 38.169	\$ 167.091
\$ 0.13	\$ 0.60
\$ 0.13	\$ 0.58
\$ 61.946	\$ 86.257
\$ 231.532	\$ 351.760
\$ 0.78	\$ 1.26
\$ 0.76	\$ 1.22

Melhora na qualificação de riscos corporativos e dívida

Em 2012, Fitch Ratings mudou nossa qualificação de “BB” para “BB+”, indicando que o prognóstico da empresa é estável, suportado pela contínua diversificação da produção e reservas, o recorde de aumento da produção e a manutenção de índices de substituição de reservas. Além de apresentar menor risco corporativo como resultado da conclusão projetos de infraestrutura chaves.

Saúde e segurança

“Reconhecemos a vida e o ambiente como o recurso mais valioso, porem o protegemos.”

Pacific Rubiales é vida

Nossa gestão foi consolidada com o passo dos anos, através de um sistema sólido e em desenvolvimento, o qual foi ratificado com certificações ISO 9001 obtidas há seis anos, e de padrões ISO 14001 e OSHAS 18001 á três anos.

Todos nossos colaboradores devem viver nosso compromisso HSEQ e consolidar práticas que garantam a execução das atividades da empresa mantendo sua integridade a do entorno.

Em 2012 integramos na nossa política HSEQ a diretriz de zero tolerância com ações e comportamentos que possam prejudicar o ambiente e a integridade das pessoas, destacando o compromisso de ultrapassar a observância do marco legal, adotando as melhores práticas integradamente com nossos colaboradores.



Saúde ocupacional

Na Pacific Rubiales zelamos pelo bem-estar de nossos colaboradores e das comunidades das zonas de influência onde operamos, implementando iniciativas que visem manter e promover sua saúde e melhoramento do ambiente de trabalho, e prevenir possíveis lesões e doenças decorrentes de condições de trabalho.

Por isso continuamente trabalhamos desenvolvendo:

- ▶ Programas de vigilância epidemiológica: de risco cardiovascular, osteomuscular, hipocausia neurosensorial por ruído, de risco psicossocial, químicos, e absenteísmo.
- ▶ Asseguração de empreiteiros em saúde ocupacional.
- ▶ Programa de medicina preventiva.
- ▶ Vigilância em qualidade alimentar.

Em 2012 focamos nossos esforços em gerar mais bem-estar e conforto nos locais de trabalho visando melhorar o ambiente de trabalho de nossos colaboradores e empreiteiros zelando por sua boa condição física, mental e social.

A diminuição dos indicadores de absenteísmo por doença reflete o resultado da implementação e consolidação das estratégias de controle como imunizações, capacitação, diagnóstico atualizado de saúde pública, bem como estratégias de apoio para recuperação precoce e o procedimento de regresso ao trabalho (quadro 6.5).





Quadro 6.2

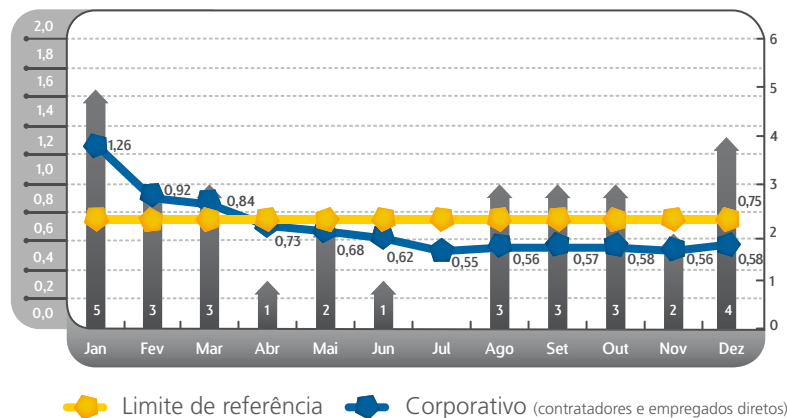
		INDICADOR		2011	2012
	Taxa de doenças profissionais.			0	0
	Índice de Frequência doença ocupacional (colaboradores e empreiteiros).			0	0
	Número de doenças profissionais.			0	0
		ABSENTEÍSMO POR DOENÇA COMUM (%)			
	Prevalência.			24	21,76
	Índice de frequência.			20,30	18,27
	Índice de Severidade.			204,79	99,49

Em 2012, o Índice de frequência de acidentes incapacitantes foi de 0,58, o que nos manteve por baixo em 22,6% do limite de referência de 0,75. 51.488.135 horas-homens foram trabalhadas, o que significa aumento de 22,6% com relação ao ano anterior. (Gráfico 6.6)

Durante esse ano não tivemos vítimas fatais de colaboradores diretos nem dos nossos empreiteiros.

ÍNDICE DE FREQUÊNCIA DE LESÕES INCAPACITANTES

Gráfico 6.3



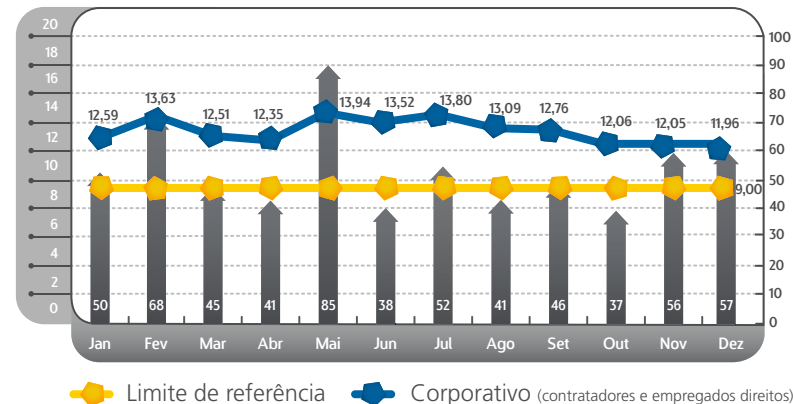
Limite de referência Corporativo (contratadores e empregados diretos)

O Índice de frequência de acidentes não incapacitantes foi de 11,96 durante 2012, 24,7% por cima do limite de referência traçado para esse ano, que foi de 9,00 (gráfico 6.7).

90% desses eventos correspondem a casos de primeiros socorros dos empreiteiros. Essa grande quantidade de eventos é por causa do esforço focado ao relato de qualquer evento surgido por causa do empreiteiro.

TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES MENORES

Gráfico 6.4



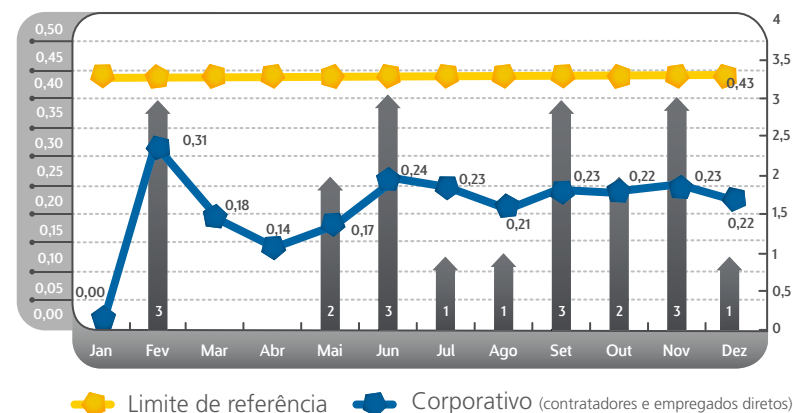
Limite de referência Corporativo (contratadores e empregados diretos)

Esse indicador inclui os eventos dos empreiteiros reportados para as Administradoras de Riscos Profissionais (ARL) incluindo casos de Primeiros Socorros.

O Índice de frequência de acidentes de carros em 2012 foi de 0,22, 48,6% por baixo do limite de referência traçado para esse ano de 0,43 (gráfico 6.8).

TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES DE CARRO

Gráfico 6.5

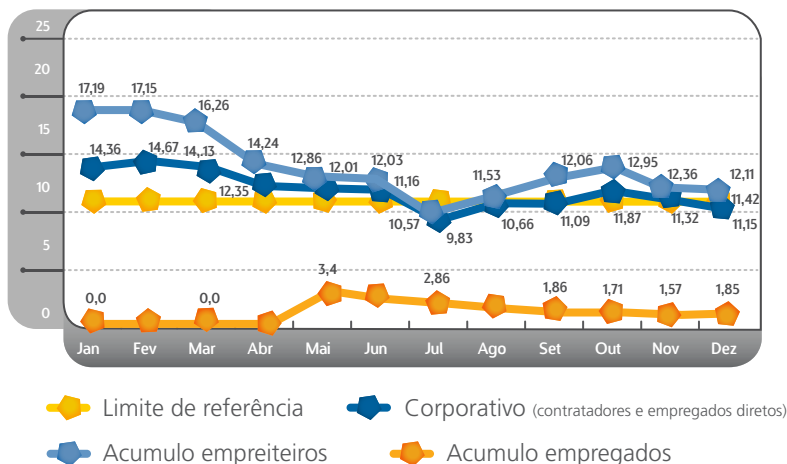


Limite de referência Corporativo (contratadores e empregados diretos)

O Índice de Severidade das lesões para este ano foi de 11,15 no nível corporativo, evidenciando cumprimento e mantendo-os por baixo do limite estabelecido em 2,3% do valor de referência traçado de 11,42. No nível de empreiteiro foi de 12,11 e diretos de 1,85. (Gráfico 6.9).

ÍNDICE DE SEVERIDADE DAS LESÕES

Gráfico 6.6



Plano de melhoramento de alojamentos dos colaboradores

Comprometidos com o bem-estar de nossos colaboradores, fortalecemos a asseguarção das condições de vida em nossos campos, consolidando a aplicação e cumprimento do padrão de acampamentos e dando continuidade durante o ano ao nosso programa de inspeções periódicas.

Em 2012 foram feitas mais de 150 inspeções que abrangeram 100% dos acampamentos existentes em nossas operações. Em cada visita comprovamos as condições de alojamentos como de cassino e fizemos acompanhamento aos resultados para garantir sua gestão no curto prazo. O padrão de acampamentos inclui instalação de academias e locais para laser, acampamentos, refeitórios, entre outros.





Medicina preventiva

Na Pacific Rubiales estamos comprometidos com a saúde e a qualidade de vida de nossos colaboradores, por isso cumprimos com as atividades de medicina preventiva programadas, tais como:

- ▶ Os exames periódicos ocupacionais além de garantir a detecção precoce de doenças relativas ao trabalho, vigiam o aparecimento de outras patologias de origem comum tais como doenças crônicas, hipertensão arterial, diabetes, doenças cardiovasculares e câncer, entre outras. Cumprimos 97% dos exames periódicos ocupacionais e 100% dos exames executivos e de monitoramento.
- ▶ Cumprimos 100% das atividades definidas nos Programas de Vigilância Epidemiológica (prevenção do risco cardiovascular, prevenção da hipoacusia neurosensorial por ruído e prevenção de lesões osteomusculares).
- ▶ A respeito da gestão em saúde pública, consolidamos relatórios de morbidade de 100% do pessoal de saúde do campo, cumprindo com a primeira fase do estudo entomológico do campo.

Higiene industrial

Em 2012 desenvolvemos as seguintes atividades:

- ▶ Análise de risco por tarefa: essa análise consiste em identificar os passos fundamentais das tarefas desenvolvidas pelos colaboradores, visando determinar os fatores de risco vinculados com cada passo e conseqüentemente estabelecer medidas preventivas para eliminar ou controlar tais fatores.
- ▶ Dosimetrias de gases e vapores, e estudo BTEX (benzeno, tolueno, etilbenzeno e xileno), visando avaliar as atmosferas de trabalho que poderiam ser nocivas ou explosivas.
- ▶ Estudos de iluminação, que determinam os níveis de iluminação medidos dos postos ou locais de trabalho com o intuito de compará-los com as categorias estipuladas de acordo com a lei colombiana vigente.
- ▶ Sonometrias e dosimetrias de ruído para determinar a dose de ruído percebida por qualquer trabalhador na sua jornada trabalhista.
- ▶ Estudo de qualidade do ar.
- ▶ Estudo de vibração.

Médicos permanentes em nossos escritórios

Com mais de 900 colaboradores, o Programa de Serviço Médico em nossos escritórios foi fortalecido, conseguindo grande aceitação entre o pessoal, bem como diminuir marcadamente o absenteísmo por casos leves e prioritários, e facilitar o aproveitamento dos benefícios em saúde oferecidos pela Pacific Rubiales.

Segurança industrial

Nosso recurso humano esforça-se cada dia para levar em diante as operações, na busca do alcance dos objetivos conjuntos. Por isso para Pacific Rubiales, a vida é nosso ativo mais valioso. Estamos engajados em tornar a segurança preventiva uma ferramenta eficaz na proteção da saúde, a integridade e o bem-estar de nossos colaboradores e suas famílias.

Por isso contamos com os seguintes programas de gestão:

- ▶ Segurança viária.
- ▶ Espaços confinados.
- ▶ Oxicorte e soldagem.
- ▶ Trabalhos com químicos, em alturas e com eletricidade.
- ▶ Levantamento mecânico de cargas.

Em 2012 focamos nosso esforço em gerar uma cultura sem acidentes e zelar pela integridade das pessoas que intervêm em nossas operações, com base nos seguintes objetivos:

- ▶ Administrar riscos e perigos em saúde e segurança.
- ▶ Promover programas de incentivos e reconhecimentos às pessoas por seu compromisso com a segurança.
- ▶ Estabelecer práticas essenciais de segurança que virem padrões de comportamento e medição de cultura.





Segurança viária

Dado o grande número de carros e motoristas que há em nossos campos, o aspecto viário representa um alto risco de exposição em nossa operação e entorno. Por isso, ficamos preocupados pela proteção da vida e a integridade de nossos colaboradores. Nesse sentido, melhoramos continuamente nossos procedimentos.

Durante este ano fizemos:

- ▶ Divulgação do padrão de segurança viária e entrega de licenças de campo para 7554 motoristas para conduzir em carros.
- ▶ Inspeção e aprovação em nossos campos de 2676 carros, correspondentes a 85,5%, com autorização para conduzir em nossos campos, de um total de 3131 carros reportados pelos empreiteiros.
- ▶ Implementação do sistema de monitoramento da condução em 98% dos carros de transporte de pessoal se deslocando em nossos campos, o que permitiu reduzir o número de incidentes viários e a severidade desses incidentes.
- ▶ Campanhas de segurança viária desenvolvidas juntamente com os empreiteiros.
- ▶ Pesquisa de todos os eventos viários de grande potencial em 2012.

Plano de Emergências

Preparamo-nos para responder corretamente às emergências, para isso contamos com instalações e recursos necessários para o treinamento de nosso pessoal e empreiteiros:

- ▶ Ampliação das instalações para treinamento em mitigação de incêndio, trabalho em alturas e espaços confinados.
- ▶ Realização de processo de capacitação em emergências para 4.156 pessoas das quais 39% (1625) são colaboradores da Pacific Rubiales e 61% (2.531) empreiteiros. Capacitação de grupos em diferentes áreas, como: atendimento em incêndios, primeiros socorros, planos de emergência, comando de incidentes, entre outros.
- ▶ Atendemos em total, 1.263 eventos de emergências e prevenção, que envolveram os seguintes eventos: serviços de prevenção, controle de incêndios, controle de abelhas, controle de cobras, acidentes de trânsito, atendimento de feridos, resgates, simulacros em diferentes cenários, entre outros.
- ▶ Igualmente, preparamos continuamente nosso pessoal de atendimento a emergências com as atividades embaixo:
 - Quinta mobilização nacional de brigadas contra incêndios florestais.
 - Curso de gestão de emergências com abelhas.
 - Capacitação externa para pessoal encarregado do atendimento das emergências caso de incêndio (bombeiros) e infraestrutura petroleira, Texas Fire School.

Ações de formação

Zelamos pelo cumprimento das melhores práticas no desempenho diário de nossa missão, de acordo com as necessidades de formação identificadas em nossa organização. Os temas de maior relevância impactando diretamente sobre o pessoal próprio e dos empreiteiros centram-se em:

- ▶ Treinamento teórico-prático, para desenvolvimento de atividades de trabalho em altura.
- ▶ Licenças trabalhistas.
- ▶ Padrões de segurança viária.
- ▶ Segurança em levantamento de cargas.

976 pessoas entre pessoal próprio e de empreiteiros foram treinados, para um total de 11.612 horas de treinamento teórico-prático, desenvolvendo atividades de trabalho em altura certificado. Também, 3.697 colaboradores foram treinados em emergência de ácido sulfídrico (H₂S).

Entre todos fazemos da Pacific Rubiales um local seguro para o trabalho, tomar cuidado de se mesmo implica interação entre os colaboradores, a empresa e os processos da empresa e da sociedade. Por isso criamos e consolidamos a cultura de HSEQ, para a mão de obra não qualificada e pessoal da região, propendendo pela segurança e a integridade de todos os que intervêm no processo. (Quadro 6.7)

PLANO DE FORMAÇÃO MÃO DE OBRA NÃO QUALIFICADA

TRABALHO EM ALTURAS E PRIMEIROS SOCORROS (-SACS-)	426	PALESTRAS ASISTENCIAIS NA JORNADA
IDENTIFICAÇÃO DE SUBSTÂNCIAS PERIGOSAS E ESPAÇOS CONFINADOS (-SACS-)	382	
GESTÃO DE FERRAMENTAS MANUAIS E PREVENÇÃO DE LESÕES DE MÃO (-SURA-)	404	
CONTROLE E GESTÃO DE ESTRÉS E ESTILOS DE VIDA SAUDÁVEL (-SURA-)	415	
PREVENÇÃO DE VÍCIOS (-MERCER-)	457	
PREVENÇÃO INCÊNDIOS E GESTÃO DE EXTINTORES (-SACS-)	92	

Quadro 6.7

SURA e MERCER: Companhias de seguros na Colômbia.
SACS: Empresa de consultoria em Segurança Industrial.





A cultura do cuidado

Em linha com nosso compromisso, desde 2011 implementamos o Plano de Formação da Administradora de Riscos SURA, para respaldar o desenvolvimento de competências técnicas, sociais e administrativas do pessoal de aqueles que sejam certificados pelo SENA, visando melhorar seu desempenho, as condições de segurança e a produtividade da empresa.

Em 2012, 268 colaboradores foram certificados pelo Serviço Nacional de Aprendizado (SENA), em diferentes áreas como: administração de tarefas de alto risco para trabalhos em alturas e espaços confinados, asseguração de material perigoso, segurança em levantamento de cargas, prevenção em acidentes de mãos e ferramentas manuais.

Se você se cuidar, está nos cuidando

A família é fator essencial no desenvolvimento de nossas vidas, tal vez o único motivo pelo qual fazemos nosso trabalho, pela que assumimos responsabilidades e compromissos e são eles que geram nossas maiores emoções, por isso foi criado o “Se você se cuidar, está nos cuidando”, que através de gravados emitidos pelas famílias leva uma mensagem de autocuidado para o trabalhador e seus colegas, gerando emoções que interiorizam a mensagem passada.

Essa estratégia transcendeu para nossos empreiteiros, conseguimos visitar 80% dos locais de trabalho em nossos campos para consolidar as normas e programas de HSE aos colaboradores de maneira lúdica.

PROGRAMA DE FORTALECIMENTO DE LÍDERES

Em 2012 foi desenvolvido o Programa de Fortalecimento de Líderes com nossos colaboradores diretos e empreiteiros, o qual é trabalhado como estratégia conjunta para o programa de Segurança Baseada no Comportamento (SBC), focado em gerar uma cultura sem incidentes em nossos locais de trabalho, perante as intervenções aos comportamentos dos colaboradores e supervisão integral (HSEQ) por parte dos colaboradores com o pessoal que trabalha para eles.

Esse programa permitiu melhorar a comunicação para corrigir comportamentos de risco e reforçar comportamentos seguros, assim conseguimos cumprir com nosso objetivo estabelecido para 2013 focado no estabelecimento do alcance e variáveis de medição do programa.

PLANO MENTOR HSEQ PARA EMPREITEIROS

Com base na análise de acidentalidade, decidimos realizar acompanhamento HSEQ mais exaustivo aos empreiteiros com mais acidentalidade nas operações. Esse acompanhamento consistiu em apontar um membro da equipe HSEQ dedicado a fortalecer a asseguarção de cada empreiteiro crítico identificado, e desenvolver estratégias conjuntas para gerar melhores resultados.

Em 2013 vamos nos focar em levar em diante e garantir o acompanhamento para 100% dos empreiteiros críticos identificados.

Serviço e infra-estrutura

Nossos esforços estão voltados para satisfazer os clientes, oferecendo ótimos serviços com qualidade e eficiência, para isso temos um sistema de gestão no âmbito de ISO 9001:2010

Qualidade do produto e eficiência

Na Pacific Rubiales temos processos e especificações baseados em padrões nacionais e internacionais para garantir a qualidade do óleo, desde nossos campos de operação até a exportação do hidrocarboneto.

Contamos com as certificações outorgadas aos oleodutos ODL, Ocensa, ODC, OGD, Ecopetrol e as empresas de transporte de carros-tanque durante o processo de transporte do óleo desde nossas instalações até os terminais de exportação em Coveñas, Barranquilla e Cartagena.

Igualmente, contamos com certificações internacionais independentes que monitoram diariamente em nossos pontos de coleta e certificam a qualidade dos produtos, e da entrega para os oleodutos.

Com o intuito de melhorar continuamente nossos processos, em 2012 na estação PF2 o sistema de mistura foi otimizado o que permitiu aumentar o processo de descarregamento em média de vinte carros-tanque por dia.

No tocante a reclamações por comércio-mercado interno, não tivemos qualquer reclamação pela qualidade do óleo entregue. Apenas uma reclamação por demora na entrega de um CTK (carro-tanque com capacidade para transportar entre 205 e 220 barris) para um cliente industrial.

A respeito do comércio internacional não recebemos reclamações sobre a qualidade de nossas exportações. Recebemos treze reclamações de clientes por demoras de petroleiros ou diferenças volumétricas, dos quais apenas três foram aceitas, e dessas três, duas foram pagas e uma delas recuperou o montante do terminal.

Igualmente, recebemos duas reclamações que estão sendo negociadas e em processo de cobrança.

Infraestrutura

Para continuarmos com nossa estratégia de elevar nossa capacidade no sistema de oleodutos e maximizar nosso net back, em 2012 participamos em:

- ▶ A construção do Oleoduto Bicentenário, cuja Fase I iniciará operação antecipada em julho de 2012.

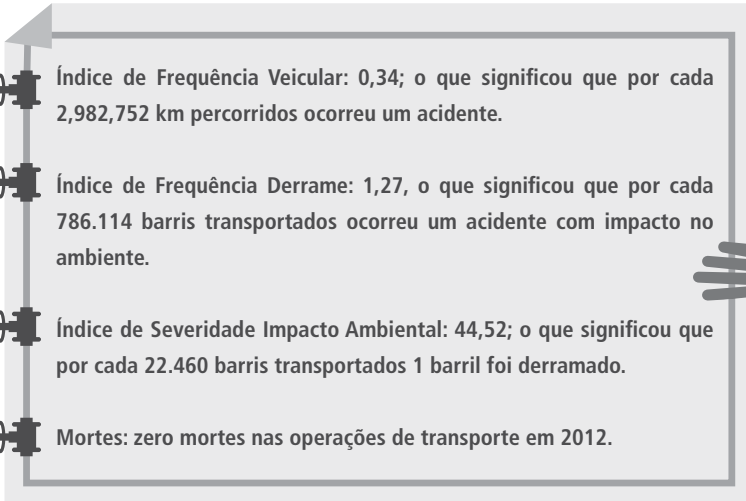
- ▶ Ao fechamento de 2012, as instalações de descarga de Cusiana estão completadas em 100%, e as instalações de diluição estão completadas em 80%.

Isto permitirá reduzir os custos para diluir, diminuindo substancialmente o custo de transporte por carros-tanques de diluente.

Em 2012 o volume transportado por oleodutos foi:

- ▶ Volume total: 31'134.300 bbls.
- ▶ Volume por dia: 85.299 bpd.

A respeito dos carro-tanques, foram transportados 11.791.711 bbls (bpd 32.218) entre óleo e diluentes, em um percorrido de 107.139.911km. Os índices utilizados para controle e gestão dessa atividade são:



- ▶ Índice de Frequência Veicular: 0,34; o que significou que por cada 2,982,752 km percorridos ocorreu um acidente.
- ▶ Índice de Frequência Derrame: 1,27, o que significou que por cada 786.114 barris transportados ocorreu um acidente com impacto no ambiente.
- ▶ Índice de Severidade Impacto Ambiental: 44,52; o que significou que por cada 22.460 barris transportados 1 barril foi derramado.
- ▶ Mortes: zero mortes nas operações de transporte em 2012.



PORTO DE COVEÑAS

OLEODUTO DE PUERTO BAHÍA

ÁREA 110 HECTARES
 DIÂMETRO 42 POLEGADAS
 CAPACIDADE 3.3 MMBBL/D
 ARMAZENAMENTO Infraestrutura especializada na gestão e armazenagem de petróleo cru e seus derivados. Interconexão ao Oleoduto Coveñas - Cartagena e refinarias locais.

OLEODUTO DE OLECAR (EM CONSTRUÇÃO)

LONGITUDE 130 QUILOMETROS
 DIÂMETRO 30 POLEGADAS
 CAPACIDADE 300 MMBL/D

OLEODUTO BICENTENARIO (OBC) (EM CONSTRUÇÃO)

LONGITUDE 960 QUILOMETROS
 DIÂMETRO 42 POLEGADAS
 CAPACIDADE 450.000 BBL/D
 SÓCIOS Ecopetrol 56% - Pacific Rubiales Energy 33%
 Outros (6) 11%
 INVESTIMENTO \$4.2 bilhão de dólares

OLEODUTO CENTRAL (OCENSA)

LONGITUDE 837 QUILOMETROS
 DIÂMETRO 36 POLEGADAS
 CAPACIDADE HASTA 560.000 BBL/D
 SÓCIOS Ecopetrol 72% - Total 15,2% - Talismán 12,8%

OLEODUTO DE LOS LLANOS

LONGITUDE 235 QUILOMETROS
 DIÂMETRO 24 POLEGADAS
 CAPACIDADE 340.000 BBL/D
 SÓCIOS Ecopetrol 65% - Pacific Rubiales 35%
 INVESTIMENTO \$560 milhões de dólares



NOSSOS DESAFIOS 2013+

Elevar a performance das empresas empreiteiras nos diferentes aspectos HSE, com o intuito de minimizar os riscos corporativos e levar essa performance para as empresas empreiteiras e fornecedores locais.



Desenvolver treinamentos do pessoal essencial encarregado do desenho e andamento dos planos locais de emergência e recuperação em nossas instalações.



Desenhar e estabelecer um programa de atendimento às comunidades nas áreas de influência de nossos campos com deficiência no serviço médico regional, garantindo o atendimento primário às pessoas.



Implementar um sistema de apoio ao médico com Tele medicina em regiões remotas aos centros urbanos.



Desenhar e implementar mudanças e otimizações ao sistema atual de bombeio de PF2 para elevá-lo para uma média de 40.000 bpd, que seriam aproximadamente 191 carros-tanque em média por dia.







TRABALHAMOS EM HARMONIA COM O MEIO AMBIENTE



PACIFIC RUBIALES É VERDE É VIDA

Continuamos engajados em garantir o uso eficiente dos recursos naturais, e mitigar os riscos e impactos sobre o entorno natural no que operamos. Para isso, fizemos investimentos ambientais por valor de **\$39.902.712,98¹¹** e desenvolvemos uma serie de iniciativas, nomeadamente:



GESTÃO INTEGRAL DE RECURSOS NATURAIS

Agimos guiados por uma concepção verde, priorizando a importância da proteção de nosso âmbito natural, e consolidamos a gestão em conservação de ecossistemas estratégicos onde funcionamos, para proteção da biodiversidade e gestão certa dos recursos naturais.

Por isso em 2012, como parte da estratégia de melhoramento constante, estabelecemos vínculos institucionais com a comunidade cientista, sob um esquema de comunicação com autoridades ambientais, locais, governamentais, associações comunitárias e conselhos de ação comunal com o intuito de promover a pesquisa, aprofundar o estudo e conhecimento dos recursos naturais das áreas onde operamos.

¹¹Cifra apresentada em dólares americanos.

OBSERVATÓRIO AMBIENTAL

Trabalhamos de forma articulada com **Cormacarena e a Prefeitura de Puerto Gaitán na construção de Observatório Ambiental, o qual serviu como instrumento para conhecer a área de influência da bacia do rio Tillava.** O projeto consistiu na consolidação da linha-base dos recursos naturais que formam a bacia, a partir da coleta, análise e validação dos estudos ambientais feitos na zona, com o intuito de **estabelecer os indicadores de avaliação do comportamento dos recursos no tempo em decorrência da interação das comunidades** e a operação da indústria concentrada nessa zona.



BIODIVERSIDADE

Antes do desenvolvimento de nossas atividades, os impactos e riscos potenciais que poderiam ser gerados no entorno natural de nossas zonas de interesse foram analisados perante a realização de zoneamento de gestão, estabelecendo os espaços naturais protegidos ou de grande biodiversidade classificadas como zonas de exclusão. Isto foi feito a modo de que essas zonas não sofrerem intervenção nem serem impactadas pelo desenvolvimento de projetos tornando-as alvo de conservação e proteção da empresa.

Monitoramos as espécies e espaços naturais protegidos existentes nas áreas onde desenvolvemos nossas operações. Também levantamos linha-base ambiental de cada zona onde há ou haverá operações. 100% de nossa operação conta com avaliação de impactos e riscos para a biodiversidade estabelecendo medidas de gestão. Além do mais, identificamos nossos ecossistemas prioritários de conservação, protegendo e incluindo esses ecossistemas em nossas atividades.





Abaixo são descritas as zonas de grande biodiversidade que são área de influência de nossos projetos.

DEPARTAMENTO DO META

Estabelece-se como vegetação dominante a savana natural (pastos) ocupando 74,88% da área do campo e em menor proporção são as florestas de galeria (buritis) representando 0,77% e os pântanos, estes 2 últimos acolhem a maior diversidade biológica já que são o ambiente mais favorável para o desenvolvimento e reprodução das espécies oriundas das Planícies Orientais colombianas.

MUNICÍPIO DE GUADUAS DEPARTAMENTO CUNDINAMARCA

É a Reserva Florestal Protetora da Bacia Hidrográfica do Rio San Francisco, com superfície aproximada de 2.850, 5 ha, em uma altitude entre 1100 e 2100 m.s.n.m. Foi selecionada para desenvolver atividades de proteção visando mitigar os efeitos do desmatamento causados pelos moradores da região. *Selos de ouro - Prêmio Colômbia Sustentável.*

DEPARTAMENTO DE CASANARE

Nas savanas dessa zona do país predominam os esteiros, ecossistema típico das Planícies Orientais da Colômbia, considerados de grande importância como reguladores do sistema hídrico, sendo muito alagados nos meses de chuva e conservando água durante a estação seca se tornando refúgio de conservação de fauna silvestre.

Trabalhamos desde 2009 na recuperação e proteção da palmeira buriti. Portanto, plantamos 3.500 plantas de buriti na área de operação, para proteger, manter e recuperar os buritis que são estratégicos na planície alta da Orinoquia.



Por outro lado, continuamos com a iniciativa de obtermos informação sobre o boto cor-de-rosa, desenvolvendo as mostras abrangendo todos os períodos hidro-climáticos para conhecer sua população.

Como compensação os trabalhos desenvolvidos em campo, criamos um programa para recuperação da camada vegetal e estabilização de taludes, estabelecendo camada vegetal adaptada às condições ambientais da região e desenvolvendo trabalhos de geotécnica para contribuir para o controle da erosão.

A identificação da importância ecológica, para a conservação da fauna vem-se realizando inicialmente através dos inventários biológicos, para documentar a diversidade das zonas de influência onde operamos, com o propósito de estabelecer as espécies de interesse como são: as classificadas na União Internacional para a Conservação da Natureza (UICN), migratórias e objeto de caça indiscriminada.

Em 2012 demos continuidade ao rastreamento do reporte de espécies de fauna e flora que iniciou em 2011 nas áreas adjacentes aos projetos localizados em nossos campos Rubiales e Quifa, ao sudoeste dos Planos Orientais, onde temos outorgadas 139.644,5 hectares de produção, sendo esta a ocupação maior que temos dentro do território colombiano e onde a maior incidência na zona está dada pelo labor de Pacific Rubiales

De acordo com os resultados obtidos, em 2012 se avistaram dezoito espécies de anfíbios, 129 indivíduos de mamíferos, 588 indivíduos de aves e 77 indivíduos de répteis.



RE-VEGETAÇÃO DE ÁREAS INTERVINDAS

4,34 Km²
PARA UM TOTAL DE

11, 58 Km²
DESDE E 2010



ESTABILIZAÇÃO DE TALUDES

86,02 Km²
PARA UM TOTAL DE

92,3 Km²
EXECUTADOS
DESDE E 2010



REFORESTAMENTO PROTECTOR

3,78 Km²
PARA UM TOTAL DE

4,69 Km²
ESTABELECIDAS
DESDE E 2010

ESPÉCIES DE FLORA EM PERIGO IDENTIFICADAS NA ÁREA DE EXPLORAÇÃO E DESENVOLVIMENTO QUIFA	
NOME COMUM	NOME CIENTÍFICO
 CEDRO DOCE	Pachira Quinata
 LAURO COMINHO	Aniba Perulitis
 MELCOCHO	Eschweilera Bogotensis
 NR	Eschweilera Pachyderma

Quadro 6.9

Todas as espécies identificadas estão devidamente registradas nas categorias da UICN. O incremento no número de espécies identificadas faz parte do labor de estabelecer o número mais provável de indivíduos nas diferentes épocas do ano.

De acordo como inventário biológico desenvolvido e com base nas categorias da UICN, no tocante à fauna em 2012 identificamos três espécies classificadas como vulneráveis no grupo faunístico dos mamíferos, e no tocante à flora, identificamos quatro espécies consideradas em perigo de extinção e em perigo crítico (Tabelas 6.8 y 6.9).

ESPÉCIES DE FAUNA VULNERÁVEIS IDENTIFICADAS NA ÁREA DE EXPLORAÇÃO E DESENVOLVIMENTO QUIFA			
NOME COMUM	NOME CIENTÍFICO	ORDEM	FAMÍLIA
 URSO FORMIGUEIRO	Myrmecophaga Tridactyla	PILOSA	MYRMECOPHAGIDAE
 ANTA	Tapirus Terrestis	PERISSODACTYLA	TAPIRIDAE
 TATUAÇU	Priodontes Maximus	CINGULATA	DASYPODIDAE

Quadro 6.8

COMPENSAÇÃO DE SERVIÇOS AMBIENTAIS E RECUPERAÇÃO DE ÁREAS INTERVINDAS

Harmonizamos o desenvolvimento de nossas operações com os processos de restauração das áreas afetadas que garantam a qualidade do solo e melhoramos a qualidade do ar e da paisagem com projetos de re-vegetação, reflorestamento e plantio de florestas extensivas.

Levamos em diante atividades de reflorestamento com espécies nativas, de acordo com as autoridades ambientais, propiciando a recuperação das áreas onde realizamos nossas operações autorizadas. Incluímos na formulação e apresentação de projetos de reflorestamento o enfoque de criação e gestão de centros de protetores de floresta, um conceito focado na recuperação e em uma primeira etapa de restauração da floresta na área de influência direta, beneficiando bacias ou micro-bacias.



GESTÃO INTEGRADA DA ÁGUA

Além disso, tentamos gerar um impacto mais positivo do que o impacto do reflorestamento tradicional, que é, em primeiro lugar, fazer acompanhamento e monitoramento a esses centros, ao fazermos inventários de fauna, vegetação e corpos de água associados que permitam medir em uma segunda fase o impacto gerado na recuperação do ecossistema.

Para atender a esses objetivos em nossos campos temos viveiros para a produção de espécies nativas, que são utilizadas em projetos de reflorestamento e outras atividades. Nesses campos foram cultivadas 25.410 plantas, que eram em sua maioria doadas para a comunidade e usadas em campanhas ambientais com os empreiteiros. Com essas plantas beneficiaram-se cerca de oito fazendas e seis comunidades indígenas, isto com o objetivo de contribuir para a proteção de áreas de nascente de água e rodadas de massas de água.

Implantamos programas e projetos focados em sermos eficientes no uso dos recursos com vistas à preservação das fontes de água e à promoção de iniciativas voltadas para a reutilização e gestão de recursos. **Em 2012 não tivemos nenhuma afetação ao recurso hídrico água.**

Para o melhor uso desse recurso valioso, foi desenhado um projeto piloto para o processamento de água resultante da produção de hidrocarbonetos, através de um sistema de pré-filtração e osmose reversa que permitiu obter água que atende aos critérios de aceitação para o uso do recurso no âmbito agrícola, de acordo com regulamentações ambientais colombianas e com as especificações internacionais de qualidade para irrigação agrícola com baixo risco de sanitização de solos. Esses resultados têm sido apoiados pela Corporação Colombiana de Pesquisa Agropecuária (CORPOICA), responsável pela geração de conhecimento científico e soluções tecnológicas por meio da pesquisa, inovação transferência de tecnologia, e formação dos pesquisadores para benefício do sector agrícola colombiano.



Também realizamos processamento de água industrial através de tanques que com a aplicação de micro-bolhas de ar e de bolhas finas, provocam a separação, obtendo vantagens, tais como:

- ▶ Redução no consumo de produtos químicos, pois com esta nova tecnologia exige apenas um décimo do que está sendo usado com o sistema tradicional.
- ▶ Redução no consumo de energia.
- ▶ Redução na geração de lama.
- ▶ Eliminação do uso de piscinas enquanto passa um sistema aberto para um sistema fechado.
- ▶ Redução do risco de vazamento de água industrial que existia com a piscina.

Também temos redes de monitoramento de aquíferos nas áreas de influência das instalações de produção, a fim de monitorar a qualidade das águas subterrâneas e do subsolo como medida de controle de poluição de aquíferos. Isto foi complementado com uma análise de vulnerabilidade à poluição dos aquíferos pelo método paramétrico para avaliar a vulnerabilidade intrínseca ou natural à poluição. Determinamos que as áreas de interesse para colocação de acampamentos, instalações, poços de produção, entre outros, tem uma baixa vulnerabilidade à contaminação de acordo com os critérios do Banco Mundial, 2002. (2.8.2 *Ferramentas, processos, sistemas, padrões e marcos utilizados para gestão da água*).

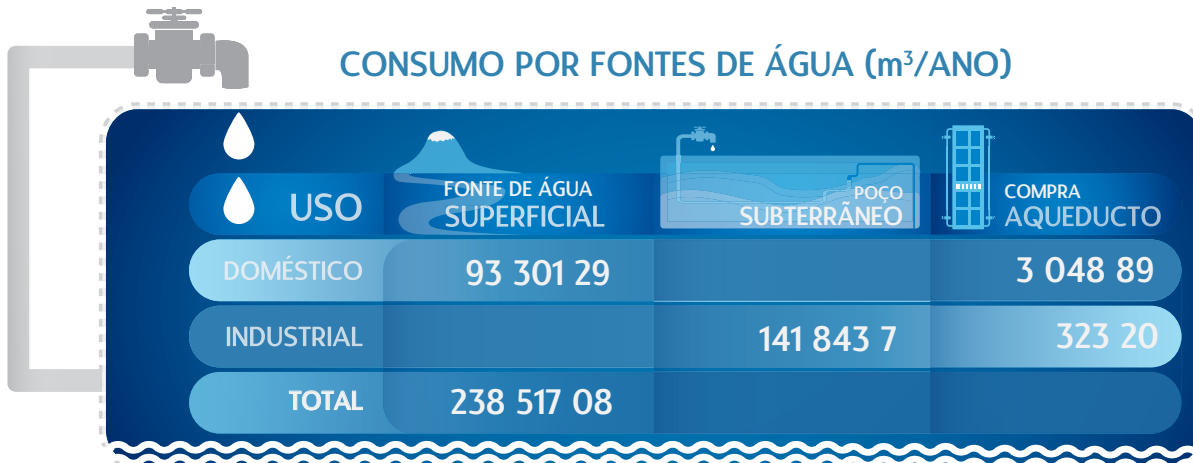
Por outro lado, consolidamos planos de redução de consumo de água através do reúso de água industrial tratada em atividades tais como manutenção das instalações sanitárias portáteis, a preparação de concreto, teste hidrostático e preparação de lama de perfuração. Foram definidas metas de redução em nossos campos com base em linhas-base determinadas no primeiro semestre de 2012.

Em nosso Campo Rubiales temos desde 2009 uma estação meteorológica, que é usada para monitorar de forma mais exaustiva o comportamento do clima da área, a fim de fortalecer a nossa linha base ambiental da zona onde operamos.

As informações coletadas na estação são utilizadas para:

- ▶ Ajustar os modelos hidrológicos para definir a distribuição de água de fontes superficiais e para estabelecer o fluxo das mesmas, entre outras.
- ▶ Realizar modelagem de dispersão de emissões na área, a fim de estabelecer o comportamento dessas áreas e projetar a qualidade do ar da área onde operamos.

A quadro 6.10 apresenta os dados consolidados de consumo de água efetuados em nossos campos de produção, os quais estão dentro do volume autorizado pela autoridade ambiental.



Quadro 6.10

Note-se que geramos em nossos campos 211.153 m³/ano de águas residuais domésticas e 139.372.576 m³/ano de água residual industrial produzida na desidratação de óleo bruto, para um total de 139.583.729 m³/ano, o qual foi reutilizado em média 2,9%, correspondente a 4,047,928.15 m³/ano em atividades de:

- ▶ Irrigação de campos de cana-de-açúcar, capim humidícola, capim elefante, angico, cana fistol e palma de óleo.
- ▶ Irrigação por canais para mitigação de poeira.
- ▶ Teste hidrostático de linhas.
- ▶ Elaboração de concreto.
- ▶ Elaboração de lamas de perfuração.

O descarte de efluentes gerados em nosso processo é feito após a verificação da conformidade com as características físico-químicas exigidas pelas normas ambientais e, portanto, disponíveis como segue.

- ▶ Aspersão ou irrigação em áreas autorizadas.
- ▶ Reinjeção para dentro da jazida.
- ▶ Entrega ao agente autorizado.
- ▶ Descarga direta para corpos de água autorizados.



GESTÃO DE RESÍDUOS

O descarte de água industrial é feito por injeção, aspersão em zonas estabelecidas, canais de irrigação ou através de terceiros autorizados que têm permissão da autoridade ambiental para executar esse serviço. O descarte por injeção após análise da formação onde será injetado tem um impacto menor do que fazer o descarte em fontes superficiais, já que as condições do entorno não são alteradas de forma a afetar o recurso onde o descarte é feito. O descarte de água doméstica feito por aspersão ou de risco está sujeito ao cumprimento prévio de parâmetros físico-químicos da água.

Por outro lado, as águas cinza e residuais são recolhidas separadamente. O processamento da água cinza é feito passando a água através de filtro de gorduras e filtro de malha fina, depois do qual o fluido é conduzido após a verificação do cumprimento dos regulamentos para o sistema de armazenamento para ser misturado com o efluente da fábrica de lamas ativadas.

O processamento das águas residuais é feito nas plantas de processamento tipo Red Fox ou planta de lama ativada até estabilização. Enquanto confirmada conformidade com limites regulatórios essas águas são descartadas em áreas de aspersão autorizadas pela autoridade ambiental ou através de irrigação nas vias de acesso.





No tocante a efluentes industriais e domésticos, a eliminação é feita após verificação da conformidade com os parâmetros estabelecidos pela legislação ambiental e outras diretrizes estabelecidas no licenciamento ambiental de nossos campos.

A água associada com a lama de perfuração é tratada com o sistema *dewatering*, no qual os sólidos são separados da água e os parâmetros físico-químicos são estabilizados após o descarte, e a água associada ao óleo bruto é incorporada no sistema de processamento físico-químico nas instalações de produção.

Estabelecemos as diretrizes básicas para a gestão integral dos resíduos sólidos e perigosos gerados em nossas atividades para prevenir incidentes, doenças ocupacionais, minimizar os impactos ambientais e garantir a conformidade com a lei em vigor.

Por isso gerimos de forma eficiente e eficaz a gestão dos resíduos gerados nas diversas atividades que executamos, envolvendo princípios de produção limpa, processos de redução na fonte, aproveitamento, processamento e eliminação final controlada de resíduos, em conformidade com a legislação em vigor e procurando a proteção da saúde e do meio ambiente. (Quadro 6.11).

Para isso continuamos promovendo iniciativas com impacto socioambiental, e trabalhamos em parceria estratégica com a empresa local pioneira na gestão de resíduos recicláveis. O projeto começou a partir de incentivar e ensinar as pessoas a reciclar a partir da fonte, adicionalmente, gera emprego

QUANTIDADE DE RESÍDUOS POR TIPO		
TIPO DE RESÍDUO	UNIDADE	QUANTIDADE
ORGÂNICO 	TONELADAS	4 679
RECLIVÁVEL 	TONELADAS	764
RESÍDUOS PERIGOSOS - RESPEL 	TONELADAS	1 034
ORDINÁRIO E INERTE 	TONELADAS	1 566

Quadro 6.11

para mais de uma centena de pessoas na área. Os resíduos recicláveis são entregues a esta empresa para serem convertidos em novos produtos plásticos. Também trabalhamos em conjunto com empresas de reciclagem que envolvem mulheres chefes de família, entregando resíduos recicláveis que são usados na produção de novos objetos como ganchos de roupa.

Por outro lado, valorizamos materiais metálicos depois de completarem seu ciclo de vida. Vendemos 1.574.73 toneladas de sucata por meio de uma planta de aço.

Também geramos 158.997 barris de estacas de perfuração à base de água utilizadas na revegetação de áreas, após verificação da conformidade com relação aos critérios ambientais. Esses cortes são misturados com o solo virgem da região em proporção 2-1;2 de corte por 1 de solo a fim de estabilizar o pH, dada a acidez dos solos nas zonas, promovendo assim a fertilidade do solo. Note-se que a empresa não gerencia seus resíduos considerados perigosos em outros países, a gestão é feita com empresas locais autorizadas.





ENERGIA E EMISSÕES

A mudança climática é uma realidade, e os efeitos dessa realidade sobre a sociedade obrigam-nos a mudar nosso estilo de vida para encontrarmos maneiras de nos relacionar com a natureza a partir de outras perspectivas, e mais importante ainda, a nos adaptar. Somos cientes desse cenário global, portanto, a nossa empresa se preocupa e desenvolve iniciativas e estratégias para mitigar e controlar os impactos que suas atividades possam gerar na mudança climática. É por isso que realizamos ações para sensibilizar os nossos colaboradores e as comunidades de nossas áreas de influência e para conceber e executar projetos que visem melhorar seus processos através da aplicação das melhores práticas. É importante notar que, como um sinal de nosso compromisso aderimos à iniciativa Caring for Climate Colômbia e desde 2012 respondemos a pesquisa Carbon Disclosure Project.

Igualmente, minimizamos as emissões de poluentes atmosféricos através da aplicação de práticas e tecnologias limpas, e trabalhamos para gerar consciência ambiental através da articulação, educação e participação dos colaboradores e empreiteiros, gerando hábitos que fortaleçam a sua cultura ambiental. Para isso, desde 2010 começou uma campanha de sensibilização e educação ambiental com colaboradores e empreiteiros de campo Rubiales no intuito de executar ações que gerem menos impacto sobre o meio ambiente tratando quatro temas essenciais: água, resíduos, floresta, energia e biodiversidade. Nós nos esforçamos para que nossa equipe se engajar na mudança da sua marca.

TRABALHAMOS PARA REDUZIR A NOSSA PEGADA DE CARBONO

Em linha com o nosso compromisso de combater a mudança climática, começamos o processo de diagnóstico para a execução do Sistema de Gestão de Energia (SGE) para as operações da empresa, sob os requerimentos da ISO 50001, a fim de identificar as ferramentas ou técnicas para planejar um sistema de gestão de energia, de acordo com as diretrizes de referência. Procuramos aperfeiçoar os processos e recursos da empresa realizando melhoria contínua e sistemática da eficiência energética.

Em 2012, começou a fase de treinamento de pessoal sobre eficiência energética e estrutura da ISO 50001, com a participação dos colaboradores das unidades da empresa que demonstraram grande engajamento.


A fim de reduzir o nosso consumo de energia, foram aplicados ajustes nos TAPs dos transformadores elevadores SUT de 80 poços, que produziram resultados em poupança média de 3,5% em energia e um aumento médio de 1,5% na produção por poço. A conquista foi que com igual demanda de energia aumentamos a produção em 2.700 barris de petróleo por dia. Ao fazer uma equivalência da energia necessária para aumentar essa produção seriam necessários 5.306.603 kW-H/ano. (Quadros 6.12, 6.13 e 6.14).

Também melhoramos a permeabilidade das salas elétricas, recipientes elétricos e Shelter das instalações de produção, economizando até 23.803 kW-H/ano por consumo de energia causado por perdas no sistema de refrigeração. Isto foi complementado com rotinas de manutenção preventiva no equipamento.




COMBUSTÍVEL USADO PARA GERAÇÃO DE ENERGIA PRÓPRIA		
COMBUSTÍVEL	UNIDADE	CAMPOS
DIESEL	BBL	1.025.447
ÓLEO BRUTO	BBL	1.174.979
GÁS	MMSCFD	2

Quadro 6.12



CONSUMO DE ENERGIA MÉDIO - PRODUÇÃO PRÓPRIA (MW)	
GERAÇÃO	CAMPOS
LOCAL	66
CENTRALIZADA	57

Quadro 6.13



ENERGIA ADQUIRIDA EXTERNAMENTE NO ANO MW - H		
	CAMPOS DE OPERAÇÃO	ADMINISTRAÇÃO BOGOTÁ
CONSUMO	13 144	288,8
PROCEDÊNCIA	ELECTRICARIBE ENERTOLIMA CODENSA	ENERMONT

Quadro 6.14

Em nossos campos o consumo de energia indireto é associado a serviços terceirizados para desenvolvimento de projetos, tais como obras de construção civil, construção de linhas de fluxo, montagens elétricas e mecânicas, entre outros. Os serviços foram realizados por empresas que participaram ativamente em campanhas de poupança e uso eficiente da energia. Além disso, os empreiteiros com mais pessoal implementaram com nossas diretrizes um sistema de transporte de ônibus para minimizar os percursos de caminhão.

As medições de gases de efeito estufa (GEI) que estamos realizando, foram desenvolvidas de acordo com a norma internacional ISO 14064 primeira edição. 2006; 30p (na Colômbia é distribuída pelo Instituto Colombiano de Normas Técnicas, Icontec).

A metodologia selecionada é baseada na seleção dos fatores de emissão do IPCC, Tier 1 e 2 (cálculos com base em dados, por default), e a partir da quantificação das atividades e do consumo de combustível (identificação de fontes de energia, transporte, processo, resíduos, etc.) foi calculada a pegada de carbono. A partir de metodologias reconhecidas internacionalmente para medir e informar GEI foram selecionadas as seguintes normas para a pegada de carbono da empresa:

- ▶ Ademe. Bilan Carbone®. Versão 6.
- ▶ WBCSD, WRI. Protocolo de Gases de Efeito Estufa: Norma Corporativa de Contabilidade e Relatório.

A medição da pegada de carbono foi realizada por uma consultoria especializada na que foram caracterizadas as atividades da empresa, e foram estudados os processos e sua eficiência no uso de recursos energéticos. Cada campo de produção onde medimos a pegada de carbono foi verificado e certificado pela ClimateSynergie®, que certifica o “bom trabalho” da estratégia de carbono da empresa.

As emissões de GEI foram medidas anualmente a partir da pegada de carbono de 2008 em Campo Rubiales. Em 2010, as medições começaram em três dos nossos campos de produção e escritórios administrativos e o último campo foi incluído em 2011 fazendo extrapolações com 2008, a partir de suas taxas de produção¹².

Na caracterização das atividades da empresa foram incluídas as atividades desenvolvidas pelos serviços terceirizados da empresa, entre elas: o consumo de combustível em mobilizações de veículos subcontratados, o consumo de combustível de hidrocarbonetos (diesel) em trabalhos de perfuração e Workover que são subcontratados pela Pacific Rubiales, o uso de óleos e lubrificantes durante a sua vida útil, e eliminação final de resíduos sólidos recicláveis, comuns e perigosos.

Em nossa sede administrativa as emissões para scope 3 são altas em comparação com as emissões de scope 1+2 (Quadros 6.15, 6.16 e 6.17), devido à natureza das atividades realizadas em escritórios onde há terceirização de transporte para as viagens de trabalho de nossos colaboradores. Portanto, qualquer medida voltada para reduzir as emissões de escopo 3 (quadro 6.18) de nossa empresa, tanto nos campos de produção quanto nos escritórios administrativos, deverá ser um trabalho em conjunto com os grupos de interesse relacionados, enquadrados dentro de uma política de contratação sustentável para a nossa cadeia de valor e nossa subcontratação especial. É muito importante notar que foi observada uma redução significativa das emissões a partir de 2009, gerada principalmente pela entrada em operação do oleoduto que causou uma diminuição considerável no transporte de óleo bruto através de caminhões.

Estamos trabalhando em iniciativas para reduzir as emissões de GEI e poderemos mostrar as reduções obtidas. Para conseguir isso, calculamos o estoque atual de carbono equivalente de plantações estabelecidas em 2012, pelo cumprimento dos compromissos com a autoridade ambiental e de compensações e investimento por 1%, resultando 400,76 t de CO₂eq. de carbono acumulado.

¹²Os dados apresentados poderão mudar enquanto as informações finais forem obtidas.



PACIFIC RUBIALES EMISSIONS (scope 1+2) t CO₂ eq.

ANO DE REFERÊNCIA	TOTAL PACIFIC RUBIALES
2008	199 660 2
2009	267 294
2010	475 989 8
2011	622 512 9

Quadro 6.15

Emissões diretas (Scope 1) t CO₂ eq.

Emissões diretas de gases de efeito estufa das fontes próprias ou controladas pela organização que faz o relatório, incluindo: Geração de eletricidade, calor ou vapor.



EMISSIONS DIRETAS (Scope 1) t CO₂ eq.

ANO DE REFERÊNCIA	TOTAL PACIFIC RUBIALES
2008	192 836
2009	261 283 1
2010	473 568 8
2011	618 241 2

OBSERVAÇÕES

O aumento de emissões está diretamente relacionado principalmente com o início de operações de um novo campo produtor e seu respectivo aumento anual da produção.

Quadro 6.16

Emissões indiretas (Scope 2) t CO₂ eq

As emissões indiretas de gases de efeito estufa vindas da geração de eletricidade, calor ou vapor adquiridos



EMISSIONS INDIRETAS (Scope 2) t CO₂ eq.

ANO DE REFERÊNCIA	TOTAL PACIFIC RUBIALES
2008	6 824 1
2009	5 855 9
2010	2 421
2011	4 271 6

OBSERVAÇÕES

A mudança na tendência das emissões por compra de energia elétrica é mais fortemente influenciada pelo comportamento das emissões de um dos nossos campos, que mostrou um aumento das atividades de construção e instalação de novos equipamentos.

Além disso, nesse campo, a compra de energia elétrica mais elevada ocorre quando existe baixa produção de gás e óleo no campo.

Quadro 6.17



EMISSIONS INDIRETAS (Scope 3) t CO₂ eq.


ANO DE REFERÊNCIA	TOTAL PACIFIC RUBIALES
2008	404.673,75
2009	512.757,46
2010	21.293,37
2011	26.227,94

Quadro 6.18

Por outro lado, dentro de nossas instalações é usado o gás refrigerante R-22 (Difluoroclorometano HCFC-22) regulamentado no âmbito do Protocolo de Montreal para uso de ar condicionado em escritórios e acampamentos. O gás emitido é causado pela recarga do sistema de ar condicionamento, já que mantemos nossa recuperadora de gases refrigerantes acesa para evitar fugas nos equipamento fora de operação, a fim de reduzir a utilização de refrigerantes virgens. Em 2012 381,5 quilos de gás refrigerante foram recuperados através desta prática (quadro 6.19).

O pessoal responsável pela realização de manutenção nas unidades de refrigeração que operam nos campos da empresa tem certificado emitido pelo SENA- Unidade Técnica do Ozônio e Ministério do Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, que os reconhece como técnicos de manutenção e de boas práticas no padrão "Gestão ambiental de substâncias de refrigeração".

Emissões = produção + importações – exportações de substâncias produção = substâncias produzidas - substâncias destruídas por tecnologia - substâncias utilizadas em sua totalidade como elementos para a fabricação de outros produtos químicos.




EMISSÕES DE GASES R-22 (t CFC-11 eq.)

ANO DE REFERÊNCIA	TOTAL EM TON. CPF -11 eq.
2008	0,006
2009	0,008
2010	0,011
2011	0,016

Quadro 6.19

Todas as emissões refletem cumprimento normativo de qualidade de ar. As concentrações de compostos orgânicos voláteis reportaram valores inferiores ao limite de detecção analítica igual a $0,2 < f\hat{E}g$; evidenciando assim a não existência de alguma concentração que pudesse afetar a qualidade do ar do área de influência (quadro 6.20).



NO, SO E OUTRAS EMISSÕES SIGNIFICATIVAS

POLUENTE	CONCENTRAÇÕES EM ($\mu g/m^3$)
SO ₂	7,4
NOX	5,8

Quadro 6.20

Por último, a relação entre o volume de hidrocarboneto queimado e ventilado com o volume de hidrocarboneto produzido é mostrado no quadro 6.21.

RELAÇÃO VOLUME DE HIDROCARBONETO QUEIMADO E VENTILADO/VOLUME PRODUZIDO

	MPC		PSE		
	CAMPO Rubiales	CAMPO Quifa	CAMPO Crescente	CAMPO Abanico	CAMPO Guaduas
TOTAL HIDROCARBONETO QUEIMADO E VENTILADO 2011 (BOE)	504746,7	162260,4	77631,4	81236,4	119054,6
PRODUÇÃO 2011 (BOE)	60387899,7	13308534,5	3930387,2	802370,1	494362,2
RELAÇÃO	0,008	0,012	0,020	0,101	0,241
RELAÇÃO %	0,8	1,2	2,0	10,1	24,1

Quadro 6.21

PREVENÇÃO E ARRANJO DE VAZAMENTOS

Temos planos de contingência específicos para as nossas atividades, que definem estratégias no caso de um vazamento significativo ou descontrolado ou vazamento controlado. A empresa identificou as principais vulnerabilidades que exigem atenção imediata em ocorrência de qualquer evento nos campos de operação.

Continuamente monitoramos o status e a funcionalidade das medidas de controle de vazamento onde o risco é identificado.

Durante 2012 não houve vazamentos significativos.



NOSSOS DESAFIOS 2013 +

Iniciar a recuperação de 1,96 km² de áreas degradadas e a estabilização de 9,66 km de taludes com trabalhos geotécnicos.



Manter 464 ha de áreas reflorestadas e estabelecer 1.605 ha de reflorestamento em diferentes estágios.



Desenhar e aprovar 11 novos projetos de reflorestamento para 600 ha sob o conceito de centros florestais para proteger fauna selvagem.



Implantar a opção tecnológica de processamento e descarte de água como resultado da produção selecionada em um projeto a nível industrial.



Automatizar as plantas de processamento de águas residuais potáveis e domésticas.



Fortalecer as atividades de produção de adubo através do processamento de resíduos orgânicos.







CONTRIBUÍMOS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DE COMUNIDADES

Na Pacific Rubiales, continuamos comprometidos com a construção de soluções de acordo com as necessidades identificadas com as comunidades. Para isso, contamos com um Plano de Investimento Social, que impacta no desenvolvimento coletivo, está alinhado com a nossa visão de sustentabilidade e é materializado através de alianças estratégicas. Em 2012, executamos um investimento social de **\$37.787.801¹³**.

PLANO DE INVESTIMENTO SOCIAL

Com o intuito de continuar fazendo os nossos investimentos cada vez mais estratégicos, realizamos a operacionalização do nosso Plano de Investimento Social.

Para isso, efetivamos um sistema de indicadores que permitem o seguimento e a avaliação dos resultados dos projetos de investimento social da Pacific Rubiales, no quadro da informação oportuna e confiável que guia a tomada de decisões.

Através desta iniciativa, procuramos transformar os processos de medição do investimento social em benefício de aumentar nossos resultados nas áreas de influência direta, e também para gerar uma maior eficiência, conseguir um seguimento e controle dos projetos, facilitar os processos e fortalecer as relações de confiança com nossos grupos de interesse.

Como resultado desta iniciativa, construímos a linha base de projetos de investimento social. Fortalecemos os processos de rendição de contas, quantificamos os pactos público-privados e o aporte dos nossos projetos ao cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Atualmente, o sistema está em funcionamento, dando conta dos resultados e processos na execução do nosso investimento social.

¹³As cifras neste capítulo estão apresentadas em dólares.



FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

A partir do nosso compromisso com a iniciativa para a Transparência na Indústria Extrativa (EITI, pelas suas siglas em inglês), continuamos fortalecendo a transparência em regalias e a vedoria cidadã através do fortalecimento dos Comitês de Seguimento ao Investimento de Regalias (CSIR) Meta, Sucre e Magdalena, como instâncias de participação cidadã que representam organizações da sociedade civil e entidades privadas comprometidas com o desenvolvimento de um amplo exercício de controle social aos investimentos públicos com recursos de regalias nestes departamentos.

Por meio desta gestão, importantes resultados foram obtidos, como: participação na formulação de planos de desenvolvimento, e uma participação ativa de organizações nacionais e internacionais no CSIR Meta como, “Aliança estratégica pela democracia, o desenvolvimento e a construção da paz” (Cordepaz), Mesa Humanitária, Observatório do Território, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Missão do de Observação Eleitoral (MOE) Suroriente, Comitê Cívico, ONU Mulheres, Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), Programa de Promoção de Convivência, Câmara de Comércio de Villavicencio, ISA, Ecopetrol, Conselho Departamental de Planificação de Meta, Comitê Regional de Atenção a Vítimas.

Também fortalecemos as vedorias cidadãs constituídas em temas de controle social sobre os projetos com recursos de regalias, conseguimos constituir a Rede CSIR Colômbia, que é o promotor e divulgador das ações regionais realizadas pelos CSIR Arauca, Huila, Córdoba, Sucre, Magdalena Meio e Meta, sendo este último o coordenador nacional, e consolidamos alianças interinstitucionais entre o CSIR e as diferentes entidades de controle e organizações de cooperação internacional.

TRABALHAMOS PARA CONSEGUIR O FORTALECIMENTO DE:



OBSERVATÓRIO
CIDADÃO DE REGALIAS



VEDORÍAS
CIDADÃS DE REGALIAS



ASSESSORIA PARA
E FORMULAÇÃO
E APRESENTAÇÃO
DE PROJETOS PARA
FINANCIAMENTO POR REGALIAS

ÁREAS DE
INFLUÊNCIA



COMUNICAÇÕES E DIVULGAÇÃO
DE INFORMAÇÃO



Obtivemos resultados importantes sobre a forma de fazer seguimento ao investimento de regalias no departamento de Meta e dos seus municípios. Apoiamos a formalização de acordos de vontades entre o CSIR e os organismos territoriais de Meta para a boa gestão das regalias, e participamos em eventos de rendição pública de contas sobre o investimento com recursos de regalias.

Continuamos colaborando com as instituições governamentais e as organizações da sociedade civil com a finalidade de contribuir à gestão de assuntos locais, à eficiência no uso de bens públicos e à identificação de prioridades que fortaleçam a institucionalidade e o tecido social.



EM 2012

TRABALHAMOS NOS SEGUINTE PROJECTOS



Projeto de empreendedorismo cultural, liderado pelo Ministério da Cultura da Colômbia, que impulsiona a formação e o acompanhamento técnico a organizações do sector cultural, com o fim de oferecer elementos para a sustentabilidade e a consolidação das suas iniciativas. Este processo é o primeiro elo de um trabalho disciplinar que conduzirá à estruturação de propostas para materializar os empreendimentos culturais que sejam gestados ou determinados.

Algalmente, fortalecemos a geração de sinergias entre os projetos, conseguindo dinamizar a gestão cultural das regiões e a articulação com entidades de ordem local e nacional.

DESTA INICIATIVA
SURTIAM 452 IDEIAS

40% IDEIAS DE NEGÓCIOS
60% PROJECTOS CULTURAIS

Sob esta estratégia de formação integral em empreendimento cultural, que inclui processos de acompanhamento às organizações de base cultural e assumir o reto para a consolidação de empresas, **obtivemos um total de 1591 pessoas beneficiárias, das quais 59% foram homens e 41% mulheres.**



Trabalhamos na recuperação do Caño Trampolín. Desenvolvemos um elemento de ordenação e controle que permitiu fazer uma gestão correta do recurso hídrico e demais recursos naturais associados à microbacia. Para consegui-lo, formulamos o **"Plano de ordenação e controle para a microbacia hidrográfica do Caño Trampolín"**, e atingimos importantes resultados ambientais e sociais, assim como também aportamos ao cumprimento de uma das metas de desenvolvimento municipal de Puerto Gaitán.



Sob este mesmo eixo, realizamos capacitações a 800 líderes em Campo La Creciente, Campo La Creciente, Campo Guaduas e Campo Abanico em temas de liderança comunal e participação cidadã. Fizemos isto em convênio com a Confederação Nacional de Juntas de Ação Comunal.



Entre as iniciativas adiantadas no Bloque Cubiro (Casanare) desde setembro de 2012, realizamos conjuntamente com a Confederação Nacional de Ação Comunal **uma capacitação em legislação comunal e mecanismos de participação e controle cidadão a 120 líderes comunais** das veredas El Tigre, La Venturosa, Arenitas, La Nevera, Platanales, San Vicente, La Morita, El Palmar, Mata Vaquero e El Convento.



EDUCAÇÃO

Seguimos contribuindo à formação e adaptando ferramentas que promovam o desenvolvimento integral

Para cumprir com esse propósito, em 2012 construímos escolas rurais nas veredas Puerto Triunfo e Santa Helena do município Puerto Gaitán, em Meta, mediante a entrega de instalações adequadas para que, através da Secretaria de Educação e do Governo de Meta, se possa oferecer um serviço educativo que garante aos estudantes uma educação de alta qualidade. Por meio disto, geramos um espaço apto para dar aulas de educação básica nas comunidades rurais, e respondemos a uma grande necessidade da comunidade implementando um espaço formativo, inclusivo e socialmente relevante.

As Novas Escolas Rurais representam a possibilidade de garantir uma educação básica de qualidade para todos os estudantes das veredas, ao mesmo tempo em que se constitui um centro importante para dinamizar a comunidade e aumentar a sua qualidade de vida oferecendo acesso à educação primária para 90 crianças das veredas Puerto Triunfo e Santa Helena (Sucre).

No quadro desde mesmo eixo, fortalecemos os processos etno-educativos e a formulação do PEC (Projeto Educativo Comunitário) para o povo Sikuani da mão da Organização Indígena Unuma e a Universidade Nacional Aberta e a Distância (UNAD). Com esta iniciativa, 27 comunidades e 30 líderes e autoridades indígenas foram favorecidos, um total de 2.334 beneficiários.

A partir do trabalho conjunto com organizações indígenas e acadêmicas, conseguimos impactos positivos como a geração de um modelo de educação própria, que toma em consideração a construção da visão conceptual política e pedagógica do povo indígena Sikuani. Também

conseguimos o fortalecimento e a articulação das autoridades indígenas, os etno-educadores e os líderes indígenas frente ao modelo educativo.

Digno de nota é que estendemos o apoio aos melhores estudantes formados dos colégios dos municípios vizinhos às nossas operações para que possam adiantar os seus estudos profissionais nas melhores universidades do país. Este ano, contribuimos com 117 bolsas de estudo para a mesma quantidade de estudantes.

Neste mesmo quadro, realizamos duas campanhas de educação em temas do meio ambiente e reciclagem chamadas “Colômbia verde e limpa”, no município de San Pedro (Sucre) e em Guaduas (Cundinamarca); junto com suas veredas limítrofes. Estes são projetos que têm uma modalidade formativa-prática que procuram capacitar aos estudantes de diferentes idades sobre a gestão e o cuidado ambiental. Com as duas campanhas, ajudamos a 7.141 crianças e jovens, junto com as famílias deles, que continuam no processo, pois estes são projetos autossustentáveis.

Além disso, através de uma aliança com o Conservatório de Música de Sincelejo e um convênio com a Prefeitura Municipal, inauguramos uma sede do conservatório em San Pedro (Sucre), com a finalidade de fortalecer e fomentar a música nos adolescentes do município. Hoje, esta escola musical tem mais de 160 estudantes.

Conjuntamente, na infraestrutura educativa, administramos as melhoras da infraestrutura de comedores, salas múltiplas e cozinhas nas escolas de quatro veredas do município de El Espinal (Tolima), com o que mais de 200 estudantes foram beneficiados.

Outrossim, em aliança com o Museu Americano de História Natural de Nova York, trouxemos à Colômbia a exibição de Darwin, uma mostra com muito valor cultural que representa a vida e obra do científico que revolucionou o pensamento sobre as espécies. Esta exposição está composta por mais de 180 objetos, materiais interativos, animais vivos e gráficos que permitem experimentar de cerca a história da biologia. Este projeto acarreta o ideal que temos de promover a inovação e sonhar grande para fazer os sonhos se tornar realidade.





COMPETITIVIDADE

Continuamos apoiando projectos que façam mais competitivas as regiões onde operamos.

Por isso, continuamos fortalecendo e expandindo o nosso Modelo Produtivo Pacífico como um projeto multi-propósito que inclui iniciativas pecuárias e agrícolas, que procuram gerar desenvolvimento nas diferentes regiões de Colômbia. Reforçamos o trabalho na estratégia de modelos de sistemas de produção agrícola tropical sustentável que procuram garantir a melhora da qualidade de vida das comunidades beneficiárias com critérios de sustentabilidade, equidade e competitividade, propendendo pelo desenvolvimento integral das comunidades e das áreas de vida que integram os projetos. Com este modelo, beneficiamos 1.054 pessoas e 225 famílias, alguns exemplos de sucesso são: (a) Hortas caseiras efetivadas na vereda Centro Gaitan do município de Paz de Ariporo (Casanare), (b) Granjas integrais desenvolvidas no município de Puerto Gaitan (Meta) e (c) Pecuária com duplo propósito no município de Albania (La Guajira).

Além disso, desenvolvemos a iniciativa “Sustentabilidade para todos” que consiste na implementação de um processo contínuo de fortalecimento sócio empresarial através de empreendimentos produtivos de caráter agropecuário, com a finalidade de gerar bem-estar nas comunidades de nossas áreas de influência direta (AID) dos campos La Creciente e Abanico.

A iniciativa está baseada em dois aspectos para o desenvolvimento de qualquer comunidade camponesa e é a partida de empreendimentos produtivos com o objeto de melhorar as rendas das comunidades das nossas áreas de influência direta (AID), ao mesmo tempo, se gera um espírito associativo entre elas para otimizar os benefícios obtidos dos empreendimentos e desta forma, criar uma consciência empresarial associativa que procure melhorar a qualidade de vida das comunidades beneficiadas com a iniciativa.

Sob este eixo, criamos o projeto de fortalecimento de unidades produtivas locais que atualmente está na sua primeira fase¹⁴.

¹⁴Para mais informação remeta-se ao compromisso “Fortalecer a sustentabilidade na cadeia de abastecimento”.

INVESTIMENTOS SOLIDÁRIOS

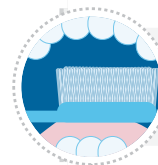
Continuamos apoiando instituições locais e nacionais por meio de iniciativas filantrópicas.

Conjuntamente, entregamos equipamentos médicos ao hospital municipal de Trinidad (Casanare) – beneficiando diretamente a população que habita nas veredas El Convento, El Palmar, Mata de Vaquero, La Morita e San Vicente -, ao mesmo tempo, apoiamos as melhoras de domicílios de 43 famílias nas veredas Arenitas e Neveras, pertencentes ao município de San Luis de Palenque, e realizamos duas brigadas de saúde nas veredas El Convento e La Venturosa, beneficiando a 1.500 pessoas do departamento.

Por outra parte, com o intuito de promover as atividades de integração cultural e as festas tradicionais da região, apoiamos à comunidade do município de San Luis de Palenque, ao colégio El Convento e à Prefeitura Municipal de San Luis de Palenque na realização da Copa Convento e o Festival Del Gaván.

Outrossim, realizamos investimentos voluntários além das nossas áreas de influência direta (AID). Junto com a Fundação Semana, apoiamos à reconstrução e intervenção do município El Salado e San Basilio de Palenque, onde conformamos uma escola de futebol que conta com 260 crianças e jovens inscritos. Além disso, a nossa empresa decidiu acompanhar a mais recente intervenção do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) no seu piloto de reconstrução de economias locais em zonas de pós-conflito, uma aposta que se desenvolverá durante os próximos quatro anos em El Salado. Com estas iniciativas que fizemos, 786 pessoas dos dois municípios já foram beneficiadas.

EM 2012



REALIZAMOS BRIGADAS ODONTOLÓGICAS E OFRECEMOS OFICINAS EDUCATIVAS A

5959
MENORES DE

15 ANOS



NOS DEPARTAMENTOS DE SUCRE, CUNDINAMARCA, TOLIMA, ARAUCA E META.

Igualmente, apoiamos à Fundação Teleton com \$166.852 para a promoção de todas as atividades desenvolvidas com o intuito da inclusão social, o tratamento e a reabilitação integral de pessoas com deficiências.

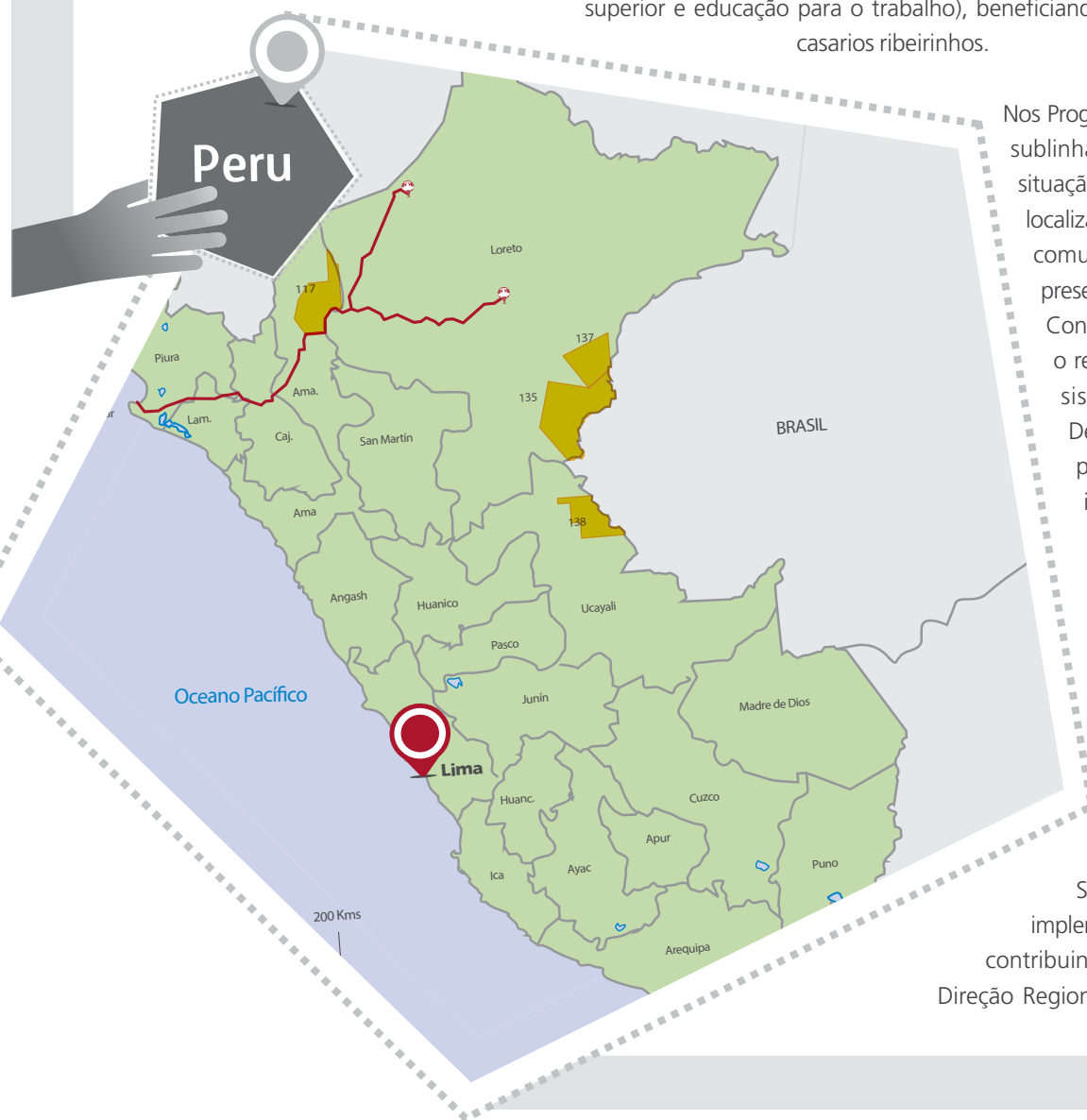
Também apoiamos o programa Mães Adolescentes da Fundação Juan Felipe Gómez Escobar com um investimento de \$161.290 para beneficiar diretamente 346 mães adolescentes vulneráveis de Cartagena. Igualmente, contribuímos com \$175.689 para a Fundação “Angelitos de Luz” na realização de Brigadas de Saúde Visual, oferecendo às comunidades mais vulneráveis do país a oportunidade de ter acesso a consultórios médicos, cirurgias e medicamentos, com o intuito de aumentar a qualidade de vida deles.

Além disso, apoiamos à Unidade Nacional para a Gestão de Riscos e Desastres nos seus programas sociais, com \$281.423 que serão utilizados na construção de domicílios anfíbios para 20 famílias vulneráveis do território de Orejero.

Adicionalmente, contribuímos para melhorar as condições nutricionais e alimentares nos municípios de Santa Lucía e Manatí (Atlântico), por meio de pacotes alimentares acompanhados de campanhas de saúde, apoio psicológico e psico-afetivo, jornadas de higiene oral e atenção neonatal.

O NOSSO COMPROMISSO COM O PERU

As iniciativas que desenvolvemos no Peru em 2012 estiveram enfocadas em investimentos solidários; fortalecimento institucional (fortalecimento à cobertura institucional); e Educação (melhoras à infraestrutura educativa e fomento à educação superior e educação para o trabalho), beneficiando um total de 1.664 pessoas, 3 comunidades nativas e 13 casarios ribeirinhos.



Nos Programas de Promoção Social e Fortalecimento de Capacidades, sublinhamos o apoio social nutricional que oferecemos frente à situação de emergência vivida pela inundação no distrito Callería, localizado na província Coronel Portillo. Também contribuimos com a comunidade nativa de Betel, com a finalidade de promover e preservar a cultura do grupo étnico da Amazônia Peruana, Shipibo-Conibo, comunidade de Santa Rosa de Tamaya Tipishca, mediante o resgate dos seus cantos ancestrais. Igualmente efetivamos um sistema de água potável, apoiamos ao Comitê pelo Desenvolvimento do Casario Abujao e às autoridades locais da província no desenvolvimento de oficinas com mulheres indígenas artesãs.

Por outra parte, nos programas de educação, orientamos as iniciativas à população infantil com a entrega de 1.123 pacotes escolares, beneficiando a mesma quantidade de estudantes nos distritos de Callería e Masisea. Também capacitamos alunos na comunidade nativa de Betel e realizamos melhoras das escolas rurais.

No quadro dos programas de saúde, desenvolvemos um programa de atenção em saúde aos casarios de Abujao e Santa Rosa de Alto Abujao, no distrito Callería, com a implementação de três postos de saúde para atenção à comunidade, contribuindo ao bem-estar de 540 habitantes. Também apoiamos à Direção Regional de Saúde do Governo Regional de Ucayali, mediante a

contribuição com medicamentos e equipamentos para a prevenção e controle de epidemias como o dengue, no centro Poblado Diresa.

Finalmente, efetivamos campanhas de trâmite de documentos de identidade, como parte de um processo inclusivo para atender a necessidade das comunidades de contar com o documento nacional de identidade, com o intuito de começar a exercer como cidadãos. 212 pessoas, entre crianças, mulheres e homens foram beneficiadas. Além disso, desenvolvemos iniciativas para a promoção da saúde animal na comunidade e para a realização de campanhas de vacinação.

O NOSSO COMPROMISSO COM A GUATEMALA

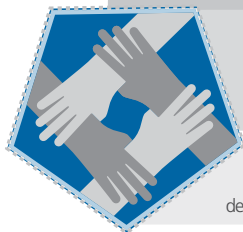
Durante 2012, as nossas iniciativas na Guatemala abrangeram temas de educação, saúde, infraestrutura, ambiente, cultura e esportes. Nas comunidades Cerro Blanco, El Rosario e San Juan, construímos duas escolas, enquanto que na comunidade Ciénaga, renovamos o Instituto Básico de Tele secundária. Nas localidades de San Antonio Sejá, Buena Vista, Montecarmelo, Chocón, Cadenas, Semox, Tierra Colorada, Sahilá, entre outras, prestamos serviços de ambulância e assistência médica, atendendo 16 emergências entre maternidade e doenças comuns, e reparamos o Centro de Saúde de Sahilá.

Quanto aos temas ambientais, culturais e esportivos, adiantamos um programa comunitário de colheita seletiva de resíduos sólidos e líquidos junto com a municipalidade, também realizamos o reflorestamento de 500 árvores e apoiamos a “Carreira pela água” e os trigésimos jogos magistrais. Sempre em um grande esforço por estreitar as relações com a comunidade, as autoridades municipais e departamentais, com o intuito de filiar as nossas iniciativas com as políticas municipais e departamentais.



NOSSOS DESAFIOS 2013 +

Fortalecimento Institucional

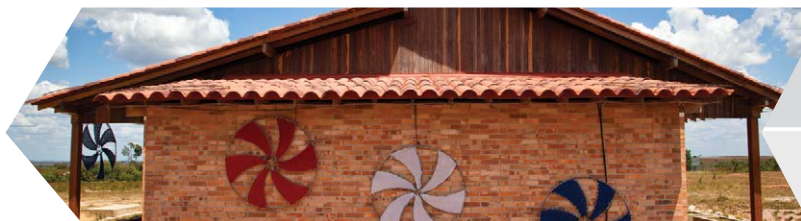


Continuar com o processo de articulação dos projetos em formação e fortalecimento de tradições culturais da Pacific Rubiales aos programas regionais e nacionais das entidades públicas que têm como objetivo a promoção cultural.

Fortalecer os programas de participação cidadã e controle social, mediante a ampliação da sua cobertura e do fortalecimento da sua gestão por meio da implementação de ferramentas de gestão internacionais.



Educação



Fortalecer as instituições educativas regionais mediante a transferência de conhecimentos entre institutos de educação superior através dos processos liderados pelos governos nacional, regional e local.

Aumentar em 10% os nossos projetos de investigação, desenvolvimento e conectividade sob os processos liderados por diversas instituições do Estado.



Competitividade



Fortalecer o tecido empresarial mediante a expansão do Projeto de Desenvolvimento de Fornecedores Locais em três campos de produção.

Articular os objetivos e as metas dos projetos produtivos da companhia com os planos de desenvolvimento local ou regional.







RESPEITAMOS E PROMOVEMOS OS DIREITOS HUMANOS EM NOSSAS OPERAÇÕES

Em Pacific Rubiales continuamos propendendo pelo respeito aos direitos humanos por parte de todos os nossos colaboradores e escolhemos fornecedores e empreiteiros que mantenham esse mesmo comportamento. Exercemos a devida diligência com a finalidade de identificar, prever e abordar os impactos reais ou potenciais sobre os direitos humanos nas nossas operações.

DEREITO DE ASSOCIAÇÃO

Nós trabalhamos continuamente para velar pelas garantias e os direitos de todos os nossos colaboradores e dos colaboradores dos nossos empreiteiros, através de iniciativas baseadas numa proposta de concertação e diálogo, com as diferentes sindicalizações e associações com presença nas diferentes áreas de influência, e particularmente com a União de Trabalhadores da indústria Energética Nacional (UTEN), uma organização sindical à qual está afiliada a maioria dos nossos trabalhadores.

Com o intuito de continuar apoiando a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva não só dos nossos colaboradores, mas também dos nossos empreiteiros e subempreiteiros, durante 2012 aproximamo-nos às gerências e departamentos de recursos humanos dos nossos empreiteiros e subempreiteiros para sensibilizá-los sobre este pilar fundamental das relações laborais e conscientizá-los sobre a não discriminação ante estas práticas dos seus colaboradores.

Para o final de 2012, a UTEN tinha mais de 5.400¹⁵ afiliados ativos em mais de 100 empresas operando em Puerto Gaitán. Este incremento, em frente aos filiados do ano passado, foi provocado fundamentalmente por trabalhadores dos nossos empreiteiros e subempreiteiros, que decidiram se unir a esta organização sindical quando testemunharam os benefícios conseguidos em virtude de um diálogo organizado, sincero e construtivo entre este sindicato e a Pacific Rubiales.

Com o intuito de garantir o respeito aos direitos laborais e propender pelo melhoramento contínuo da qualidade de vida dos nossos trabalhadores, durante 2012, acordos entre a Pacific Rubiales e o sindicato foram assinados, o escopo desses acordos não foi limitado aos trabalhadores afiliados, mas a todos os colaboradores da Pacific Rubiales, empreiteiros e subempreiteiros.

¹⁵ Destes 5.400 afiliados, 987 são trabalhadores diretos da companhia. Este número (987) corresponde a 18.27% do total de afiliados a UTEN Hidrocarbonetos até 31 de Dezembro de 2012.





Estes acordos¹⁶ incluem aspectos como: estabelecimento do quadro salarial para colaboradores de empreiteiros e subempreiteiros, bônus operacionais, monitoração ao cumprimento das obrigações laborais dos empreiteiros e a qualidade de vida dentro dos campos de operação, desenvolvimento de benefícios adicionais como seguro de vida, ajuda por morte do trabalhador ou de parentes, prêmios extralegais para 2012 e licenças sindicais remuneradas, entre outros.

Adicional a estes acordos, em 2012 apoiamos diferentes iniciativas originadas na UTEN que propendem pelo livre exercício do direito de associação, como a consolidação de um Sistema de Atenção ao Afiliado, por meio da instalação de pontos de atenção nos campos Rubiales e Quifa, e nos municípios de Puerto Gaitán (Meta) e Trinidad (Casanare). Estes pontos assistidos por uma equipe interdisciplinar de colaboradores têm como objetivo monitorar o cumprimento dos acordos e atender as inquietudes e reclamos dos colaboradores com responsabilidade, transparência e idoneidade, gerando canais de comunicação efetivos e ágeis entre os colaboradores e a Pacific Rubiales.

Nos outros campos da Pacific Rubiales como La Creciente (Sucre), Guadas (Cundinamarca), Abanico (Tolima) e Cerrito (Santander), facilitamos o processo de seguimento ao cumprimento dos acordos e à monitoração do clima laboral por meio de visitas realizadas pela UTEN para a atenção de colaboradores diretos, empreiteiros e subempreiteiros.

Durante o último ano, a UTEN conseguiu soluções em favor dos colaboradores em 67% dos requerimentos laborais recebidos nos diferentes campos, exigindo às empresas o cumprimento do ordenamento jurídico e a aplicação correta do Código Substantivo do Trabalho e dos acordos assinados entre a Pacific Rubiales e este sindicato.

Quanto aos casos restantes, ora os processos estão em curso atualmente em procura da solução mais expeditiva, ora foram casos onde - uma vez fechados os trâmites respectivos - se concluiu que não existia incumprimento por parte das empresas aos aspectos legais ou extralegais convindos nos acordos.

Estes processos de resolução de requerimentos têm conseguido que tanto a Pacific Rubiales como os seus empreiteiros e subempreiteiros, efetivem processos disciplinares garantidores não só cumprindo os requisitos da lei, mas também realizando todas as ações tendentes à proteção do trabalhador.

Finalmente, a UTEN avançou na construção do indicador *Porcentagem de tempo perdido na operação por causa de conflitos laborais*, que tenta demonstrar por meio de comparações a incidência positiva que tem a promoção do direito de associação para resolver efetivamente problemáticas laborais sem requerer a adoção de medidas de fato que afeitem as operações e que impactem à Pacific Rubiales, aos colaboradores e à sociedade em geral.

¹⁶ Não convenções coletivas.

COMPARAÇÃO 2011 VS 2012

TEMPO PERDIDO NA OPERAÇÃO DOS CAMPOS RUBIALES E QUIFA

2011	2012
3,835%	0,003%

Esta informação reflete uma tendência levada a quase zero durante 2012, como o indicador mais importante, sem violência.

A tendência à zero deste indicador não representa necessariamente uma ausência de conflitos ou diferenças laborais (em 2012 se receberam 1073¹⁸ petições escritas), mais sim a existência de um ambiente de concertação e diálogo para evitar a demissão prolongada de atividades, que é enormemente importante para avaliar a qualidade das relações entre colaboradores e empresas que promove a organização sindical (UTEN).



ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E DO TRABALHO FORÇADO

Seguindo o nosso compromisso de garantir a ausência de trabalho infantil e de qualquer forma de trabalho forçado nas nossas operações, tanto na Pacific Rubiales, quanto nos nossos empreiteiros e subempreiteiros, contamos com atividades de monitoração e auditoria constantes que nos permitem comprovar que efetivamente se estejam cumprindo completamente as políticas de contratação, as políticas laborais e o respeito pelos direitos humanos.

Atualmente, todos os empreiteiros e subempreiteiros estão na construção e aplicação da sua política de responsabilidade social, no quadro das boas práticas internas e externas, levando em conta sempre e dando prioridade à política da Pacific Rubiales.

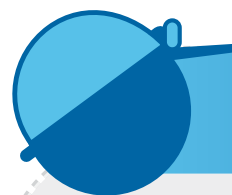
Em 2012 na Pacific Rubiales promovemos junto com a administração municipal, a instalação permanente de um escritório do Ministério do Trabalho no município de Puerto Gaitán (Meta), em favor de que os colaboradores tivessem a oportunidade de fazer queixas laborais ou possíveis violações aos direitos laborais por parte dos seus patrões. No ano, 30 petições foram recebidas, foram atendidas oportunamente e hoje estão fechadas.

¹⁸ Este número de petições corresponde a petições levadas por escrito, já que existe outra modalidade de petições chamadas de "verbais", que correspondem aos requerimentos solucionados diretamente no campo e que, portanto não são elevadas de maneira escrita.

Além disso, trabalhamos conjuntamente com o Governo Colombiano e à Fundação “Idéias para a Paz” (exercida pela Secretaria Técnica do Comitê Mineiro – Energético de Segurança e Direitos Humanos) na elaboração das Guias Colômbia em Direitos Humanos e Direito Internacional Humanitário, uma iniciativa *multi-stakeholder* composta por empresas, organizações da sociedade civil e o Governo, que oferece pautas de direitos humanos e DIH para as empresas que operam na Colômbia.

A nossa participação nesta iniciativa consiste na construção em conjunto de pautas que orientem ao empresariado colombiano, especialmente do setor extrativo, em temas de direitos laborais e de liberdade de associação, de terras, de erradicação do trabalho infantil e de perspectiva de gênero.

No sentido desta iniciativa, na Pacific Rubiales também fazemos parte de um projeto piloto para implementar os Princípios de Ruggie na Colômbia, gerando insumos para o desenvolvimento de uma política pública sobre empresas e direitos humanos acorde com o contexto colombiano.



CAPACITAÇÕES PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL



No quadro do “Projeto estratégias interdisciplinares para o treinamento em habilidades sociais, educação sexual e construção da cidadania nos alunos de educação fundamental, secundária e media vocacional do colégio Jorge Eliécer Gaitán do município Puerto Gaitán (Meta)”;

realizamos conferências aos estudantes com o intuito de promover uma mudança do paradigma cultural ante o trabalho infantil.

Este projeto foi desenvolvido pelos estudantes de Psicologia da Universidade Cooperativa da Colômbia – sede Villavicencio, que fizeram seus estágios apoiando o nosso escritório de RSC Puerto Gaitán.

De acordo com um diagnóstico inicial realizado com os estudantes de secundária da instituição educativa Jorge Eliécer Gaitán, algumas necessidades e problemáticas para abordar foram identificadas. Os objetivos postos foram os seguintes:

- ▶ Fomentar o desenvolvimento de habilidades sociais nos estudantes da IE Jorge Eliécer Gaitán, conjuntamente com o corpo docente.
- ▶ Realizar sensibilizações para os alunos, docentes e pais sobre: O que são as habilidades sociais, para que servem e qual é seu objetivo fundamental.
- ▶ Desenvolver oficinas de reflexão sobre a importância que têm a sexualidade responsável, o conhecimento da lei e as suas consequências.

A **oficina desenvolvida com a problemática do trabalho infantil contou com a participação de 806 estudantes da IE Jorge Eliécer Gaitán, 420 mulheres e 386 homens**. Igualmente, conseguimos a sensibilização dos estudantes ante essa problemática e se desenvolveram oficinas com as seguintes temáticas: habilidades sociais, abuso sexual e tipos de abuso, sexualidade, resolução de conflitos, entre outras.



RESPONSABILIDADE NA SEGURANÇA FÍSICA DAS OPERAÇÕES

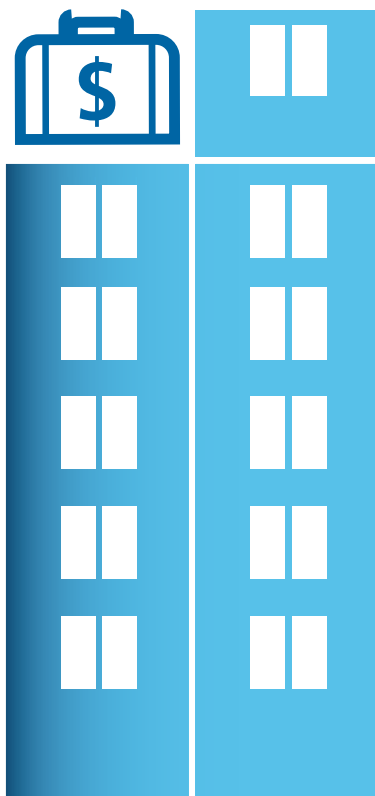
Para seguir cumprindo com o nosso compromisso de respeitar os direitos humanos nos nossos serviços de segurança e com a implementação dos Princípios Voluntários nos nossos processos de segurança, em 2012 continuamos com o nosso Programa de Capacitação, com o desenvolvimento de 9 oficinas de capacitação para 160 membros do pessoal de segurança privada da Pacific Rubiales, pertencentes aos campos Rubiales e Quifa (Meta), Abanico (Tolima), Guaduas (Cundinamarca), La Creciente (Sucre), e os escritórios de Bogotá.

O objetivo destas oficinas foi fazer conhecer a importância que têm o respeito e a promoção dos direitos humanos para a Pacific Rubiales, e o papel que o pessoal de segurança deve cumprir no exercício das suas funções diárias.

Adicionalmente e como parte do trabalho para dar cumprimento ao nosso Código de Ética, atualizamos e adequamos os procedimentos de contratação de fornecedores e empreiteiros para que cumpram com os padrões e os compromissos adquiridos pela Pacific Rubiales. Isso inclui, entre outros, anexos de responsabilidade social corporativa, Código de Ética, relações laborais e segurança física para todos os contratos da empresa.

O anexo de segurança física foi integrado aos contratos da Pacific Rubiales com empreiteiros de serviços de segurança privada, por meio do qual a empresa convida aos seus empreiteiros a prestarem serviços no quadro de respeito aos direitos humanos e do cumprimento dos Princípios Voluntários.

A PACIFIC RUBIALES NOS LINEAMENTOS SOBRE RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL EM ÁREAS DE ALTO RISCO E AFETADAS POR CONFLICTOS: RECURSOS PARA EMPRESAS E INVESTIDORES



Conjuntamente com o Escritório do Pacto Mundial da ONU, os Princípios para o Investimento Responsável (PRI, do inglês *Principles for Responsible Investment*) e um grupo de expertos conformado por representantes do sector privado, investidores, líderes da sociedade civil, representantes das Nações Unidas (ONU), entre outros atores, na Pacific Rubiales desenvolvemos uma guia com o intuito de apoiar às empresas na implementação de práticas empresariais responsáveis em áreas de alto risco e afetadas por conflitos, em congruência com os 10 Princípios do Pacto Global.

Esta guia constitui um recurso útil para ajudar a reduzir riscos corporativos, aumentar a capacidade das empresas para tomar decisões e fazer uma contribuição duradoura para a paz e o desenvolvimento.

Além de participar como palestrantes na construção dos lineamentos, fizemos parte do primeiro piloto mundial desenvolvido pelo Escritório do Pacto Mundial em Nova York, para validar a efetividade destes lineamentos. Isto foi realizado no nosso Campo Rubiales, localizado no departamento de Meta, uma zona com uma historia de conflito armado agudo.



DEREITOS HUMANOS, ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS DAS COMUNIDADES

Para continuar com o nosso dever de acatar as leis vigentes e os padrões internacionais de respeito pelos direitos humanos das comunidades onde operamos, e em reconhecimento e respeito pelos direitos dos grupos étnicos, em 2012 inauguramos 16 novos processos de consulta prévia e tivemos um total de 22 consultas protocolizadas separadas assim: 3 processos que haviam começado em 2010, 14 processos que haviam começado em 2011 e 5 processos que haviam começado em 2012.

A continuação se mostram os detalhes dos processos de consulta prévia adiados à data:

BLOCO CR -1 (GUAJIRA)

BLOCO	EMPRESA	ACTIVIDADE	RESGUARDO / COMUNIDADE INDÍGENA/ NEGRA	LOCAL	ETAPA DE CONSULTA PRÉVIA	TEMPO DURAÇÃO DE PROCESSO	DATA INICIO CONSULTA	DATA TERMINAÇÃO DE CONSULTA
CR1	PSE	ESTUDO SÍSMICO 2D	LA ORQUETA (1)	ALBANIA, GUAJIRA	ENCERRAMIENTO	4 MESES	27 DE JULHO DE 2010	21 DE SEPTIEMBRE DE 2012
			SANTA CRUZ DE LA SIERRA (1)	ALBANIA, GUAJIRA	ENCERRAMIENTO	5 MESES	29 DE NOVIEMBRE DE 2010	24 DE AGOSTO DE 2012
			TRUPIOGACHO (1)	BARRANCAS, GUAJIRA	PRÉ-CONSULTA		4 DE DEZEMBRO DE 2010	
			PROVINCIAL (1)	BARRANCAS, GUAJIRA	ABERTURA	ENCERRAMIENTO	10 DE MAIO DE 2010	26 DE JULHO DE 2012
			SAN FRANCISCO (1)	BARRANCAS, GUAJIRA	PROTOCOLIÇÃO	24 MESES	7 DE MAIO DE 2010	16 DE MAIO DE 2012
			ZAHINO (1)	BARRANCAS, GUAJIRA	ENCERRAMIENTO	18 MESES	18 DE JUNHO DE 2011	5 DE DEZEMBRO DE 2012
			LOMAMATO (1)	HATONUEVO, GUAJIRA	ENCERRAMIENTO	22 MESES	2 DE SETEMBRO DE 2010	24 DE JULHO DE 2012
			YOURUNACHÓN (1)	MAICAO, GUAJIRA	PROTOCOLIÇÃO	1,5 MESES	17 DE JUNHO DE 2012	23 DE AGOSTO DE 2012
			LOS MANANTIALES, MAÑATUY Y CAÑO SECO (1)	MAICAO, GUAJIRA	PROTOCOLIÇÃO	9 MESES	8 DE AGOSTO DE 2011	20 DE ABRIL DE 2012

BLOCO SSJN -3 (MAGDALENA)

BLOCO	EMPRESA	ACTIVIDADE	RESGUARDO / COMUNIDADE INDÍGENA/ NEGRA	LOCAL	ETAPA DE CONSULTA PRÉVIA	TEMPO DURAÇÃO DE PROCESSO	DATA INICIO CONSULTA	DATA TERMINAÇÃO DE CONSULTA
SSJN3	PSE	ESTUDO SÍSMICO 2D	CONSELHO COMUNITÁRIO DE COMUNIDADES NEGRAS DE BAHÍA HONDA (N)	PEDRAZA, MAGDALENA	ENCERRAMIENTO	2,5 MESES	6 DE MAIO DE 2010	4 DE DEZEMBRO DE 2012

BLOCO TERCAY (CAQUETÁ)

BLOCO	EMPRESA	ACTIVIDADE	RESGUARDO / COMUNIDADE INDÍGENA/ NEGRA	LOCAL	ETAPA DE CONSULTA PRÉVIA	TEMPO DURAÇÃO DE PROCESSO	DATA INICIO CONSULTA	DATA TERMINAÇÃO DE CONSULTA
TERECAY	PSE	ESTUDO SÍSMICO 2D	EL PORVENIR, LA BARRIALOSA (1)	PUERTO GUZMÁN, CAQUETÁ	ENCERRAMENTO	9 MESES	9 DE NOVENBRO DE 2011	15 DE AGOSTO DE 2012

BLOCO TACACHO (CAQUETÁ)

BLOCO	EMPRESA	ACTIVIDADE	RESGUARDO / COMUNIDADE INDÍGENA/ NEGRA	LOCAL	ETAPA DE CONSULTA PRÉVIA	TEMPO DURAÇÃO DE PROCESSO	DATA INICIO CONSULTA	DATA TERMINAÇÃO DE CONSULTA
TACACHO	PSE	ESTUDO SÍSMICO 2D	JEIRCO - CONSAYA (1)	SOLANO - CAQUETÁ	PROTOCOLIÇÃO	6 MESES	26 DE AGOSTO DE 2011	23 DE FEVEREIRO DE 2012
			BUENA VISTA	SOLANO - CAQUETÁ	PROTOCOLIÇÃO	6 MESES	26 DE AGOSTO DE 2011	23 DE FEVEREIRO DE 2012
			EL QUINCE (1)	SOLANO - CAQUETÁ	PROTOCOLIÇÃO	6 MESES	26 DE AGOSTO DE 2011	23 DE FEVEREIRO DE 2012
			NIÑERAS (1)	SOLANO - CAQUETÁ	PROTOCOLIÇÃO	8 MESES	26 DE AGOSTO DE 2011	27 ABRIL DE 2012
			LÍBANO	SOLANO - CAQUETÁ	PROTOCOLIÇÃO	4 MESES	28 DE JUNHO DE 2012	18 DE OUTUBRO DE 2012
			GUAYABAL	SOLANO - CAQUETÁ	PROTOCOLIÇÃO	4 MESES	28 DE JUNHO DE 2012	18 DE OUTUBRO DE 2012

BLOCO CAG-5 (CAQUETÁ)

BLOCO	EMPRESA	ACTIVIDADE	RESGUARDO / COMUNIDADE INDÍGENA/ NEGRA	LOCAL	ETAPA DE CONSULTA PRÉVIA	TEMPO DURAÇÃO DE PROCESSO	DATA INICIO CONSULTA	DATA TERMINAÇÃO DE CONSULTA
TACACHO	PSE	ESTUDO SÍSMICO 2D	PUERTO NARANJO	MILÁN Y SOLANO - COQUETÁ	ABERTURA		11 DE DEZEMBRO DE 2012	
			PEÑAS ROJAS	MILÁN Y SOLANO - COQUETÁ	ABERTURA		11 DE DEZEMBRO DE 2012	
			CUERAZO	MILÁN Y SOLANO - COQUETÁ	ABERTURA		11 DE DEZEMBRO DE 2012	
			EL DIAMANTE	MILÁN Y SOLANO - COQUETÁ	ABERTURA		11 DE DEZEMBRO DE 2012	
			MATICURU	MILÁN - COQUETÁ	ABERTURA		11 DE DEZEMBRO DE 2012	
			HERICHA	MILÁN Y VALPARAISO - COQUETÁ	ABERTURA		11 DE DEZEMBRO DE 2012	
			EL TRIUNFO	SOLANO - COQUETÁ	ABERTURA		11 DE DEZEMBRO DE 2012	
			EL CEDRITO	MONTAÑITA - COQUETÁ	ABERTURA		12 DE DEZEMBRO DE 2012	
			CUSUMBE - AGUA BLANCA	SOLITA - COQUETÁ	ABERTURA		12 DE DEZEMBRO DE 2012	

BLOCO CPO - 14 (META)

BLOCO	EMPRESA	ACTIVIDADE	RESGUARDO / COMUNIDADE INDÍGENA/ NEGRA	LOCAL	ETAPA DE CONSULTA PRÉVIA	TEMPO DURAÇÃO DE PROCESSO	DATA INICIO CONSULTA	DATA TERMINAÇÃO DE CONSULTA
TACACHO	PSE	ESTUDO SÍSMICO 2D	UUMA META (1)	PUERTO GAITÁN - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	1 MESES	14 DE FEVEREIRO DE 2012	16 DE MAIO DE 2012
			UNUMA VICHADA (1)	PUERTO GAITÁN - META	PROTOCOLIZAÇÃO	26 MESES	28 DE FEVEREIRO DE 2010	26 DE ABRIL DE 2012

BLOCO SSJN-7 (SUCRE)

BLOCO	EMPRESA	ACTIVIDADE	RESGUARDO / COMUNIDADE INDÍGENA/ NEGRA	LOCAL	ETAPA DE CONSULTA PRÉVIA	TEMPO DURAÇÃO DE PROCESSO	DATA INICIO CONSULTA	DATA TERMINAÇÃO DE CONSULTA
TACACHO	PSE	ESTUDO SÍSMICO 2D	COMUNIDADE INDÍGENA CARACOLES	TOLUVIEJO - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	8 MESES	5 DE OUTUBRO DE 2011	4 DE MAIO DE 2012
			COMUNIDADE INDÍGENA LOS ALTOS	TOLUVIEJO - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	8 MESES	6 DE OUTUBRO DE 2011	3 DE MAIO DE 2012
			COMUNIDADE UNIÓN FLORESTA	TOLUVIEJO - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	8 MESES	7 DE OUTUBRO DE 2011	30 DE ABRIL DE 2012
			COMUNIDADE VARSOVIA	TOLUVIEJO - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	8 MESES	8 DE OUTUBRO DE 2011	2 DE MAIO DE 2012
			COMUNIDADE LA PALMIRA	TOLUVIEJO - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	8 MESES	9 DE OUTUBRO DE 2011	1 DE MAIO DE 2012
			COMUNIDADE LA QUEVADA	TOLUVIEJO - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	8 MESES	10 DE OUTUBRO DE 2011	4 DE MAIO DE 2012
			COMUNIDADE MANICA	TOLUVIEJO - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	8 MESES	11 DE OUTUBRO DE 2011	2 DE MAIO DE 2012
			COMUNIDADE LA VENTA LA ESPERANZA	TOLUVIEJO - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	8 MESES	12 DE OUTUBRO DE 2011	1 DE MAIO DE 2012
			COMUNIDADE LAS PIEDRAS	TOLUVIEJO - COLOSO - SUCRE	PROTOCOLIZAÇÃO	2 MESES	4 DE OUTUBRO DE 2011	25 DE MAIO DE 2012

BLOCO QUIFA (META)

BLOCO	EMPRESA	ACTIVIDADE	RESGUARDO / COMUNIDADE INDÍGENA/ NEGRA	LOCAL	ETAPA DE CONSULTA PRÉVIA	TEMPO DURAÇÃO DE PROCESSO	DATA INICIO CONSULTA	DATA TERMINAÇÃO DE CONSULTA
TACACHO	PSE	ESTUDO SÍSMICA 3D	AWALIBA	PUERTO GAITÁN - META	PROTOCOLIZAÇÃO	3 MESES	12 DE AGOSTO DE 2011	26 DE DEZEMBRO DE 2012



Aproximação prévia - Sensibilização

Na Pacific Rubiales estamos comprometidos a implementar uma etapa prévia à pre-consulta, na que procuramos estabelecer laços de confiança com o grupo étnico que vai ser consultado. Esta etapa, que fica a cargo de uma equipe de expertos nesta temática, procura desenvolver reuniões e aproximações com líderes e organizações representativas do grupo étnico, assim como também com autoridades dos ordenes municipal e regional.

Para conseguir isto, na Pacific Rubiales contamos com uma base de dados cartográfica (geodatabase) pegada inicialmente do Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC) que permite reconhecer a localização das comunidades indígenas e afrodescendentes sobrepostas com as áreas de influência dos projetos da Pacific em território colombiano. Esta informação tem se complementado e consolidado segundos avances que já tivemos nas reuniões de aproximação e socialização, assim como o desenvolvimento dos processos de consulta prévia no país.

Estas reuniões de aproximação prévia consideram pelo menos as seguintes atividades:

- ▶ Realizar a socialização do projeto através do mapa onde se mostra a zona que vai ser intervinda eo tipo de projeto que se vai realizar.
- ▶ Realizar a cartografia social, onde os representantes da comunidade possam dar informação que permita obter uma primeira caracterização territorial dos grupos étnicos e a possível presença de outros grupos étnicos que não se encontram nas bases de dados que possuem a Pacific Rubiales, o Ministério do Interior e o Incoder.
- ▶ Identificar a organização interna da comunidade e definir os médios e interlocutores entre a empresa e as comunidades
- ▶ Estabelecer data e lugar para a pre-consulta.

Esta prática nos permite identificar, nas áreas de influência de alguns projetos, comunidades e resguardos originalmente não certificados, permitindo respeitar e incluir oportunamente o direito fundamental a serem consultados.

Igualmente, nos permite conhecer sobre os grupos étnicos aspectos como a língua, projetos de interesse, organização interna, necessidades, aspectos sociais, econômicos e políticos, que nos proporcionam um conhecimento mais integral destas comunidades.

Além disto, com o intuito de construir e fortalecer cenários de paz e gerar uma cultura baseada no respeito e observância dos direitos humanos nas comunidades onde operamos, durante 2012 continuamos com o Diplomado em Direitos Humanos e Desenvolvimento Sustentável. Desta vez, finalizamos esta iniciativa com a capacitação de 42 líderes comunitários, adicional aos 182 líderes capacitados em 2011 em San Pedro, Sucre.

Por outro lado, continuamos com o Diplomado de Controle Social e Participação Cidadã, no qual capacitamos 46 líderes do município de Puerto Gaitán (Meta). Seu objetivo foi contribuir ao desenvolvimento de conhecimentos sobre o papel das autoridades locais, a importância da participação cidadã e as obrigações das organizações ante o desenvolvimento municipal.



PACIFIC RUBIALES PELA IGUALDADE DE GÊNERO E A PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

Na Pacific Rubiales cremos firmemente que a igualdade de gênero garante progresso, competitividade e valor agregado, por isso consideramos fundamental atuar aliados ao respeito e promoção dos direitos das mulheres que trabalham para Pacific e das mulheres pertencentes às comunidades e etnias vizinhas às nossas zonas de operação.

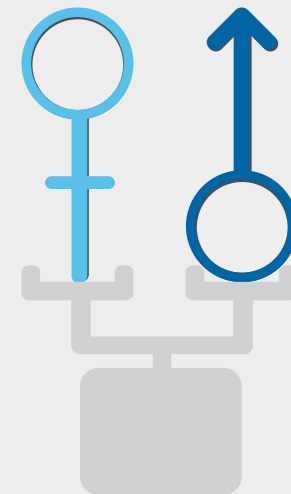
Desta forma, em 2012, comprometidos com o respeito e a promoção dos direitos humanos nas nossas operações, e seguindo os nossos valores corporativos, em particular o da diversidade e da inclusão, iniciamos um processo para contribuir a conseguir a igualdade de gênero e o exercício dos direitos humanos das mulheres, desde o interior da Pacific e para o nosso ambiente.

Em primeiro lugar, e com o objetivo de garantir a efetiva implementação desta iniciativa dentro da nossa companhia, criamos um Comitê de Gênero no nível gerencial e multidisciplinar. Este comitê, que está trabalhando desde princípio de 2012, tem como

finalidade liderar o desenvolvimento de planos de ação que procurem promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno em condições de igualdade, saúde, segurança, crescimento e desenvolvimento profissional.

Em segundo lugar, iniciamos uma colheita de informação sobre as necessidades e interesses das mulheres na Pacific, e também das mulheres que trabalham para os nossos fornecedores e empreiteiros e das pertencentes às comunidades nas zonas onde operamos. Esta colheita foi feita por meio de 10 grupos focais com a participação de homens y mulheres dos nossos escritórios de Bogotá e dos campos Rubiales e La Creciente.

Os insumos levantados destes grupos focais e as ideias coletadas nas reuniões mensais desenvolvidas pelo nosso comitê serão a guia para o trabalho que continuaremos desenvolvendo durante 2013 e os próximos anos.



NOSSOS DESAFÍOS 2013 +

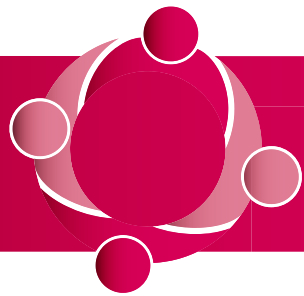
Construir um modelo de gestão em direitos humanos, que se aplique a toda a nossa companhia, e todos os nossos diferentes campos de operação.

Desenvolver capacitações para os nossos empreiteiros em temas relacionados com o trabalho infantil e com o trabalho forçado.

Desenhar e implementar um plano de ação para promover os direitos humanos das mulheres e evitar qualquer forma de discriminação em todas as nossas operações.







TEMOS O MELHOR TALENTO

Nossa estratégia é focada em garantir a disponibilidade de recursos humanos no curto, médio e longo prazo, sob um regime de políticas competitivas que garantam o recrutamento, retenção, desenvolvimento e qualidade de vida.

Continuamos trabalhando para consolidar uma cultura corporativa baseada nos valores definidos pela organização e contribua para a realização dos nossos objetivos estratégicos, de modo a impactar positivamente a todas as partes interessadas.



RELAÇÕES TRABALHISTAS ABRANGENTES

As relações com o sindicato são construídas com atividades que garantem o respeito e comunicação aberta e honesta. Na Pacific Rubiales são feitos comitês trabalhistas mensais e semanais, nos que são amostradas as situações que vão ocorrendo e às soluções são procuradas em conjunto.

Através de nossos meios de comunicação internos promovemos a interação de todos os funcionários com o sindicato, bem como informações atualizadas sobre o mesmo espaço do boletim sindical. Note-se, que a liberdade sindical é pregada em todos os colaboradores contratados pelas empresas.

As relações com o Sindicato estão baseadas em uma comunicação permanente, contínua e respeitosa em que as partes declaram sua posição e são atingidos acordos que favorecem tanto o trabalhador, o sindicato quanto a empresa.

Dentro de um ambiente de respeito e comunicação é que se levam as relações com o coletivo Sindical UTEM que conta com acordos trabalhistas que beneficiam não apenas os seus trabalhadores, mas os trabalhadores dos empregadores e subempregadores autorizados¹⁹.

¹⁹ Para mais informações sobre o direito de associação na Pacific, favor confira o capítulo "Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações".



Nosso escritório móvel

Em aliança com o fundo de compensação Cofrem estabelecemos um escritório móvel para os campos de Rubiales e Quifa onde nossos colaboradores, empreiteiros e subempreiteiros podem consultar sobre os seus subsídios, saúde, viagens e benefícios.

Cientes de que nossos colaboradores têm diferentes necessidades que podem ser tratadas no local de trabalho ou alojamento e que podem dispor de seu tempo livre para relaxar e compartilhar com sua família, nós fizemos nosso escritório ir para o trabalhador e não ao contrario.

Esta iniciativa será estendida a todos os campos de operação e será um escritório móvel do recurso humano subsidiado por todos os nossos empreiteiros.

Comitês de Convivência

De acordo com o nosso interesse em ir para além das disposições da lei, criamos um Comitê de Convivência em campo com as seguintes responsabilidades e funções:

Gestão dos processos internos, confidencial e conciliatório para desenvolver questões de assédio que surgirem na empresa:



O Comitê se reunirá e tomará decisões com a metade mais um dos seus membros.



Sessões extraordinárias sempre que a situação o justifique e, geralmente, a cada três meses.



Os colaboradores que estiverem envolvidos em assédio trabalhista em primeira instância serão ouvidos cada um separadamente. Enquanto ouvidas e analisadas essas versões livres e as provas fornecidas para o processo, o comitê irá decidir se justifica continuar o processo de assédio trabalhista, se o caso deve ser tratado como um procedimento disciplinar ou se ele deve ser arquivado.



Se for determinado que o caso deva ser tomado como assédio trabalhista, as partes deverão ser convocadas para propor soluções para o caso, fazendo compromissos mandatórios para as partes.



Nos casos em que for determinado que a conduta de assédio trabalhista assim requerer, as gerências de Recursos Humanos e Relações Trabalhistas serão informadas para iniciarem o processo disciplinar.

O comitê abrange a todos os colaboradores contratados pelas empresas. Até hoje, formaram-se comitês de representantes dos trabalhadores e da empresa para garantir a objetividade, confidencialidade, e gestão de questões de assédio trabalhista que surgirem.

SELEÇÃO E RETENÇÃO DE PESSOAL TALENTOSO

Na Pacific Rubiales, temos procedimentos claros para contratação internos e externos de pessoal, assessorando estrategicamente as áreas que os precisam. Por meio de processos que incluem avaliadores em diferentes áreas e disciplinas, e de ofertas internas facilitamos o movimento e desenvolvimento de pessoal.

Processos inclusivos

Em 2012, assinamos o Pacto de Produtividade que é uma iniciativa apoiada por instituições nacionais e internacionais que promove a contratação na Pacific Rubiales de pessoal com deficiências.

Essa iniciativa reafirma o nosso compromisso com a valorização da diversidade e da inclusão, bem como a geração de espaços físicos e emocionais adequados para o desenvolvimento de pessoas a serem contratadas.

Atualmente, temos um diagnóstico do ambiente físico e psicológico, e avaliação inicial de posições para fazermos a contratação. Em 2013 esperamos implementar todas as fases do processo e fazer um monitoramento exaustivo das pessoas a serem contratadas, a fim de incentivar o seu desenvolvimento.

Sistematização eficiente dos processos de seleção

Nós construímos e apresentamos aos nossos clientes internos de diferentes áreas a ferramenta Seleção Pacific, com uma base de mais de 80 inquéritos técnicos, mais de 1500 candidatos ingressados na plataforma e gestão interna e externa de todo o processo de recrutamento. Contratamos com sucesso mais de 600 novas pessoas, incluindo os candidatos externos e talentos de outras empresas.

Essa iniciativa permitiu executar todos os processos através da ferramenta para fazer controle adequado de tempo, candidatos e seus status, e para apoiar nossos clientes internos na busca e seleção de candidatos mais adequados para o perfil, com uma ferramenta organizada e de acesso 7x24. (Gráfico 6.22)

PROCESSO AUTOMATIZADO DE SELEÇÃO

ETAPAS DO PROCESSO PARA SELEÇÃO DE CANDIDATOS	RECURSO DE SELEÇÃO REQUERIDO PELO PROCESSO			
	ASSISTENTE	PROFISSIONAL	GERENTE T.H.	LIDER SELEÇÃO
Surgimento do cargo			X	X
Recepção e análise de requisição	X	X		X
Publicação oferta interna ou externa	X	X		X
Recrutamento	X	X		
Pré-seleção	X	X		
Citação a candidatos a processo de avaliação	X	X		
Questionário técnico e de gestão	X	X		
Elaboração e análise de relatórios de resultados		X	X	
Citação a candidatos a provas psicotécnicas	X			
Provas psicotécnicas	X	X		
Análise de resultados de provas psicotécnicas		X	X	
Citação candidatos a entrevistas	X			
Entrevistas		X	X	
Estudo socioeconômico / segurança	X			
Contratação		X	X	
Consolidação e análise de indicadores				

Tempo usado atualmente em atividades Operativas de seleção

Porcentagem de diminuição das atividades operativas com Seleção Pacific

Estratégias de Inteligência e mobilidade de talentos

Com a aquisição de novas unidades de negócios, trabalhamos em processos de avaliação específicos para encontrar as melhores opções de emprego para os novos colaboradores contratados, garantindo sua continuidade dentro de funções desafiadoras que promovam o seu desenvolvimento. Desenhamos uma estratégia de planejamento de talentos, visando à identificação de substituições, apontamentos temporários e mudanças de

PERCENTAGEM DE TEMPO ATUAL EM ATIVIDADES OPERATIVAS DE SELEÇÃO			
ASSISTENTE%	PROFISSIONAL%	GERENTE%	LÍDER %
		3%	3%
	5%	3%	3%
5%	5%		
10%	15%		
	5%		
5%	5%		
10%	10%		
	5%		5%
5%			
10%	10%		
5%	10%		
5%			
	15%		15%
5%	3%		
	10%		10%
25%			10%
85%	98%	6%	46%
70%	70%	3%	33%

Gráfico 6.22

posição, baseada em uma metodologia que vincula desempenho, habilidades, interesses profissionais, características de equipe e oportunidades de negócios.

Focamos essa estratégia nos colaboradores das empresas adquiridas, alto potencial e em diferentes áreas da organização. Portanto, incorporamos com sucesso novos talentos na Pacific Rubiales gerando processos que permitem a evolução de nossos trabalhadores em responsabilidades transversais e horizontais.

As oportunidades que oferecemos aos nossos talentos estão em linha com a importância que damos ao crescimento interno de nossos colaboradores. Por isso, vamos continuar trabalhando para manter e melhorar constantemente práticas de mobilidade e planejamento de talento.

Marca empregador

Oferecemos oportunidades de participação para que candidatos de diferentes níveis acadêmicos possam conhecer a nossa empresa, com feiras de trabalho virtuais e presenciais, publicação de propostas, de comunicações diretas com os estagiários, recém-formados e profissionais, segmentando a oferta e reforçar a base de dados de possíveis pessoas para contratar.

Isto, a fim de gerar um conhecimento objetivo da empresa e demonstrar oportunidades de emprego oferecidas aos potenciais candidatos. Em 2012, tivemos a oportunidade de nos aproximar do público através de redes não convencionais, enfatizando em profissionais, estudantes e recém-formados.

A cobertura dessa iniciativa foi no nível nacional, com mais de 49.000 visitantes, que hoje conhecem a nossa visão, princípios e valores corporativos.

Desenho do banco de talentos

Desenhamos cada uma das fases relativas à estratégia de banco de talentos em todas as disciplinas dentro da empresa, a fim de vincular alunos recém-formados que possam começar a sua vida profissional na Pacific Rubiales, em um programa de desenvolvimento intensivo.

O nosso objetivo é que essa estratégia contribua para a empregabilidade dos jovens profissionais, voltada para proporcionar oportunidades de crescimento.

BALANÇO E QUALIDADE DE VIDA

Na Pacific Rubiales temos estratégias de integração, motivação, reconhecimento e balanço entre a vida no trabalho e familiar, para nossos colaboradores terem melhor qualidade de vida.

ESTRATÉGIA DE BEM-ESTAR

Essa estratégia incluiu três dimensões, com seus respectivos planos de ação listados abaixo:

INTELLECTUAL



Eventos culturais coletivos: este ano foi oferecida uma sessão exclusiva da exibição Darwin para os colaboradores e suas famílias.



O **Teatro Nacional visita mensalmente nossos escritórios** e vende bilhetes com descontos corporativos para os funcionários. Essa venda também foi realizada na ocasião do Festival Ibero-Americano de Teatro.



Acesso para **eventos culturais** com descontos.



Orientação profissional para os filhos dos colaboradores.



Grupos de talentos.



Cursos e artísticos e música.



Informação cultural.



Comunidades de conhecimento.

SOCIAL



Atividades ao ar livre.



Festa de aniversário: no início de cada mês, é dado a todos os funcionários que fazem aniversário durante o mês, um pote de biscoitos e uma mensagem de aniversário.



Comemorações de datas especiais: é comemorado o dia da mulher, dia do assistente, Halloween.



Dia da Família com sensibilização sobre questões de consciência social e ecológica.



Dia das Crianças.



Eventos corporativos.



Férias para os filhos dos colaboradores.



Workshops de passatempos e talentos.



Participação em **atividades de voluntariado.**



FÍSICO



Treinamentos esportivos.



Exame médico periódico.



Consultórios médicos no local.



Academia.



Medicinas Pré-pagas.



Pacific Runners.



Torneios Esportivos Internos: em Bogotá, esse evento dura cerca de seis meses e todos os funcionários têm a oportunidade de participar de forma individual ou em equipes. Os três primeiros lugares são premiados em cada disciplina.



Torneios esportivos externos (nacional e internacional).



Análise Psicossocial.



Pausas ativas.



Patrocínio a equipes internas.

Essa iniciativa permitiu construir uma estratégia abrangente que inclui todas as necessidades de nossos colaboradores e suas famílias como um todo, e por outro lado, as idéias das diferentes áreas da empresa para criar uma estratégia comum.



Férias, licenças e passatempos

Em linha com nosso compromisso de promover o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores, em 2012, outorgamos, além do feriado de 15 dias legal, mais um dia de férias por cada ano de serviço, até um máximo de 10 dias, além daqueles estipulados na lei.

Além disso, oferecemos a permissão para o casamento de três dias calendário e de internação dos pais, esposa, companheira, filhos e irmãos do trabalho de cinco dias calendário para os colaboradores do campo e três dias corridos para aqueles em centros urbanos (Gráfico 6.23).

Desenvolvemos processos para fortalecer o bem-estar e reconhecer os passatempos de nosso pessoal como uma parte importante do seu desenvolvimento integral, por isso hoje temos escolas de cozinha (em Espanhol e em Inglês), Pacific Runners (atletas), escolas de violão, entre outros, para fortalecer os laços entre as pessoas e fornecer diferentes espaços de socialização e realização. Isto permitiu estruturar planos de ação para o bem-estar dos colaboradores e com base em iniciativas e necessidades reais deles.



Gráfico 6.23

SISTEMAS DE COMPENSAÇÃO TOTAL

Na Pacific Rubiales mantemos a igualdade de remuneração entre nossos colaboradores e competitividade contra outras empresas do setor, oferecendo benefícios que promovem o desenvolvimento profissional, econômico e social das pessoas.

Queremos que os nossos funcionários sejam remunerados de acordo com as suas competências, responsabilidades e méritos. Queremos que a nossa política de remuneração e benefícios esteja associada ao desempenho pessoal, o cumprimento de metas e objetivos da empresa.

Igualdade de remuneração

Na Pacific Rubiales, a cada ano fazemos um grande esforço organizacional para mantermos a igualdade de remuneração interna, sempre à procura de condições econômicas parecidas para posições das mesmas dimensões e alcance dentro da empresa. Em 2012 o Índice de Igualdade atingiu níveis acima de 85% na Colômbia, Canadá e Peru, o que indica que nove em cada 10 funcionários estão sendo pagos em condições semelhantes às de outros de igual responsabilidade e alcance.

É importante salientar que apesar das fusões conseguimos manter a equidade interna da organização e vamos continuar trabalhando para reduzir as diferenças em relação às posições que ainda não atingiram os níveis de equidade.

Tabela de salários de Empreiteiros

Durante 2012, desenhamos a tabela salarial de Empreiteiros, com uma orientação clara para a atribuição de salários em campos operados pela Pacific na Colômbia, sob regras objetivas e públicas. Isso com o objetivo de melhorar os

salários dos empregados de empreiteiros em nosso campo, homologando conceitos, mantendo a equidade e minimizando riscos de gestão.

No Comitê de Impacto de Acordos Trabalhistas gerimos a revisão e aprovação dos ajustes decorrentes da implementação da tabela salarial para os empreiteiros e a execução dos acordos com a UTEN.

Esta iniciativa permitiu identificar claramente as áreas de melhoria com os empreiteiros, quando apresentarem uma proposta financeira para a empresa.

Plano de Pensões

Através desse benefício extralegal, a empresa incentiva entre seus funcionários (contrato de prazo indeterminado) cultura de poupança e fundos de pensões, visando aumentar o capital para a pensão futura de cada membro da família da Pacific, poupando até 7% do salário do funcionário em uma conta no fundo voluntário de pensão, se o empregado, por sua vez executa a mesma poupança.

O plano tem um prazo de três anos para os colaboradores começarem a tomar posse das poupanças que a empresa tiver colocado no seu nome.

Desde que o programa foi iniciado, 229 pessoas já tomaram posse de parte da poupança que a empresa coloca em suas contas de contribuições voluntárias, para um total de \$ 2,749,393 dólares.

INDICADORES DE FORMAÇÃO

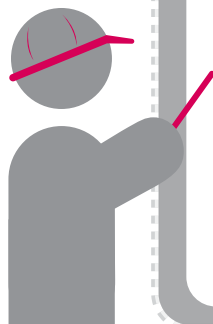
90% de nossos empregados receberam pelo menos um treinamento, em comparação com **78%** em 2011.

62 HORAS média de treinamento por pessoa.

110.000 HORAS dedicadas à formação em comparação com **45.622 HORAS** em 2011.

133 COLABORADORES favorecidos pela política de reembolso educacional.

416 COLABORADORES (17.418 HORAS) participaram do programas de ensino de inglês.



APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

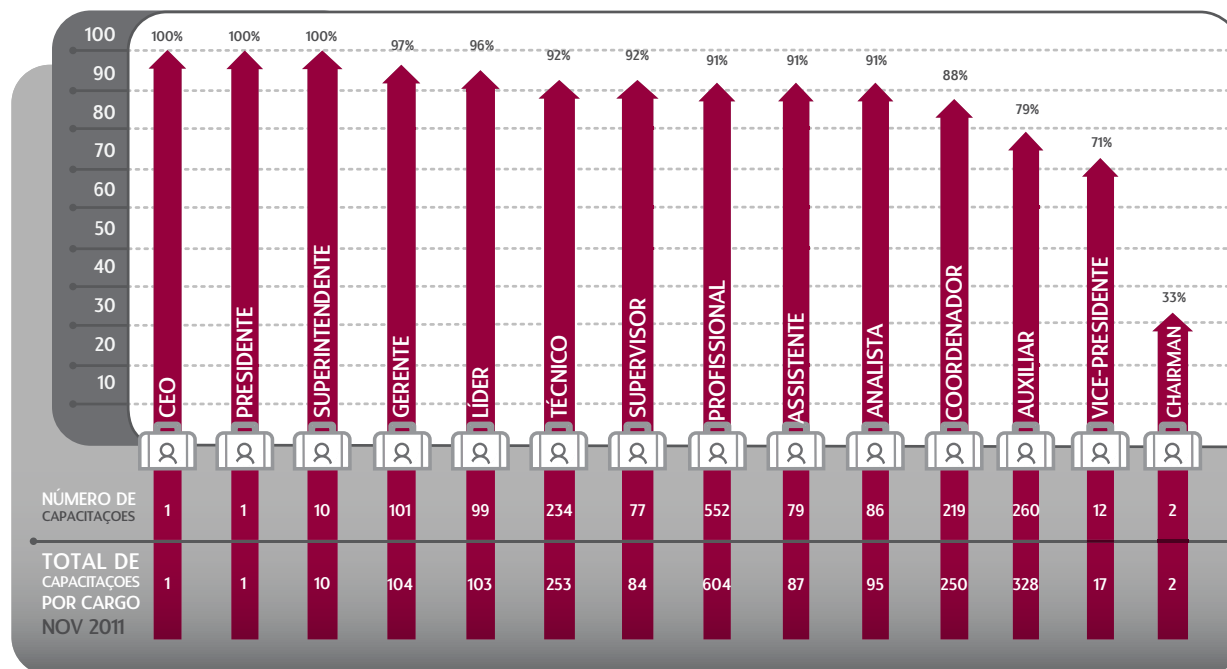
Consolidamos a empresa como uma organização que favorece a aprendizagem e a partilha de conhecimento como um dos comportamentos essenciais para desenvolver a sustentabilidade do negócio.

O nosso pessoal participa amplamente em programas de formação e socialização do modelo de aprendizagem organizacional, e desenhamos e implementamos espaços de aprendizagem através de cursos de aprendizagem em campo Rubiales e Quifa (gráfico 6.24).



PORCENTUAL DE CAPACITAÇÃO POR POSIÇÃO

Gráfico 6.24



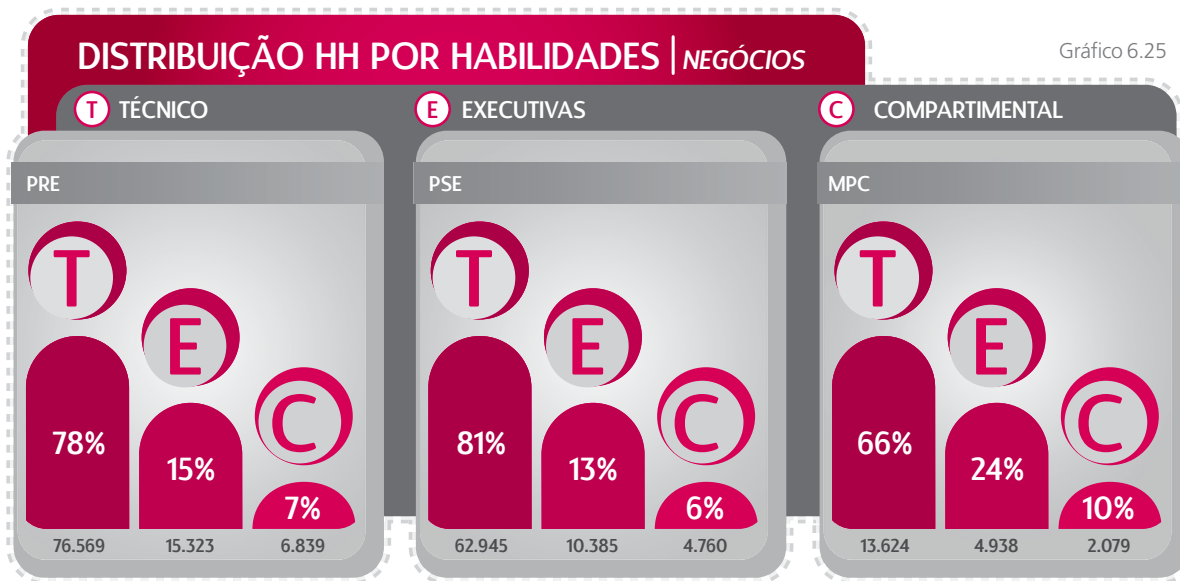


Modelo de Gestão de Conhecimento

Definimos o modelo corporativo de Gestão de Conhecimento Pacific, com a criação e implementação da Comunidade do Conhecimento. Desenhamos um modelo baseado nas melhores práticas e na cultura da empresa para adquirir, compartilhar e preservar o conhecimento, como um dos principais ativos que garantem a competitividade e sustentabilidade da empresa. É importante destacar a participação proativa de gerentes e pessoal técnico das organizações envolvidas, o que o que ajudou incorporar na Talento Pacific 16 comunidades de conhecimento.

Habilidades técnicas, executivas e comportamentais

Consolidamos e aplicamos o modelo de desenvolvimento de habilidades técnicas, executivas e comportamentais, com sua respectiva medição de brechas e planos para fechamento. Isso permitiu-nos termos caracterização de 62 habilidades Técnicas para o Centro de Excelência (40), Automatização, Tecnologia da Informação e Telecomunicações (AIT) (6), e Geociências (16). Além disso, avançamos no relativo às habilidades comportamentais e executivas (4) de liderança, orientação, visão de negócio, e mestria de supervisão. O que nos permitiu desenhar e incorporar um modelo paramétrico para medição de habilidades no sistema Talento Pacific (gráfico 6.25).



DESENVOLVIMENTO INTEGRAL DE NOSSO PESSOAL

Identificamos as necessidades de desenvolvimento de pessoas e equipes da empresa para que eles possam maximizar o seu potencial como seres humanos plenos.

Além disso, seu desempenho e habilidades foram integrados na nossa estratégia corporativa, a gestão de riscos e sustentabilidade, e desenhamos as rotas de carreira que facilitem, para todos os colaboradores, observar os movimentos horizontais e verticais que podem tomar para seu desenvolvimento profissional.

Programa de Altos Potenciais

Em 2012, incorporamos novos candidatos para o Programa Altos Potenciais. Foram incluídas 42 pessoas de diferentes áreas, níveis e locais (nesse processo foram envolvidos dois sócios do Peru e dois da PetroMagdalena), no desenvolvimento de programas de formação específicos, com base no desenvolvimento comportamental e executivo, reforçando a sua visão de negócios, liderança de se mesmos e dos outros, gestão de talentos e ambiente de trabalho, práticas de sustentabilidade e voluntariado, entre outros.

Levamos em diante treinamentos, processos de avaliação (assessments) os novos candidatos e os processos de treinamentos (coaching e mentoring) para pessoas já contratadas. Isto permitiu o desenvolvimento de alto potencial e da designação de cargos transversais na organização, fortalecendo os seus níveis de desenvolvimento.

Ferramentas voltadas para o talento

Em 2012 foi concluída a implementação da detecção de necessidades de desenvolvimento (DND), um processo que ajuda na identificação das necessidades dos funcionários em termos de conhecimentos, habilidades e experiência para cumprir suas metas e construir o seu plano de formação.

O processo foi divulgado na organização por meio de canais, treinamentos específicos para os gerentes a gerenciar o processo de difusão e Synergy (Sistema de Informação de Recursos Humanos), com vídeos explicativos. Isto promoveu um amplo conhecimento do processo, aplicação e utilização para tomada de decisão sobre movimentos de talento e plano de formação.

Conseguimos aumentar a conscientização sobre a importância da criação de planos de formação com base nas necessidades do cargo e da projeção futura, e os líderes no reforço da liderança motivacional (que consiste em escutar e reconhecer as necessidades de sua equipe).

Alinhamento das equipes

Fizemos cerca de 30 alinhamentos de equipe, voltados para fornecer um diagnóstico das necessidades de comunicação, trabalho em equipe, interações, acordos e papéis para as equipes da organização, em conformidade com as estratégias de ambiente trabalhista. Começamos o processo de desenvolvimento de redes de trabalho, realizando um programa de acompanhamento de projetos de tecnologia da empresa, envolvendo os líderes internos e externos no projeto.

Isso permitiu gerar um trabalho conjunto com a nossa Universidade Corporativa (PCU) para o desenvolvimento de equipes de trabalho e fortalecimento da liderança, que decorreu em ações como os acordos operacionais, coaching individuais ou de equipe e monitoramento do ambiente da área.

Além disso, geramos consciência sobre as fortalezas e oportunidades das equipes e conseguimos fortalecer também tanto a integração quanto a visão para um objetivo comum. Melhoramos os processos de comunicação e sensibilização da equipe dentro das áreas, e fornecemos insumos essenciais para a PCU para planos de criação de equipes.



Pacific
Corporate University

FORTALECIMENTO DA PACIFIC RUBIALES

Nós nos focamos na gestão dos valores corporativos através de espaços de interação, aprendizagem e comunicação que facilitam a adaptação e sua aplicação.

Cultura de desempenho

A gestão de desempenho é um processo central da cultura Pacific, pelo qual supervisor e supervisionado estabelecem, revisam e avaliam o cumprimento dos objetivos e desempenho do empregado, em conformidade com os objetivos da empresa, tendo como referência os riscos e compromissos de sustentabilidade.

Fortalecemos o processo de desempenho trabalhando no planejamento conjunto de objetivos, revisão e avaliação. Oferecemos mais de 160 assessorias para líderes da organização para construir objetivos vinculados com a estratégia, riscos e sustentabilidade. Essas assessorias foram feitas em Bogotá, campos PSE Peru e funcionários da PetroMagdalena, formados em cultura de desempenho.

Conseguimos 97,5% de satisfação nos processos dos workshops de desempenho. Fornecemos modelos para feedback e monitoramento de desempenho, com base no nosso processo que tornou mais robusto, personalizado e alinhado com a estratégia corporativa.

Além disso, concluímos 95,16% da avaliação do desempenho da organização, e 80,23% da população treinada em cultura de desempenho, incluindo o Peru e o pessoal da PetroMagdalena.

Ambiente trabalhista

Elevamos o Índice de Ambiente Trabalhista, e continuamos no estágio "Muito Satisfatório". Conseguimos medir a eficácia dos planos de cobertura transversais em toda a organização, implementadas em decorrência da pesquisa Great Place to Work (GPTW).

Fizemos workshops para líderes de 18 áreas na gestão do ambiente trabalhista. Nesses workshops foram entregadas as guias do líder e desenvolvemos observações sobre processos de *Job Posting*, de Bem-vinda, e cafés de integração.

Nós crescemos em variáveis como a hospitalidade das pessoas, equidade na remuneração e orgulho das pessoas pelo trabalho. Conseguimos uma participação de 91% do pessoal, em comparação com 86% da medição em 2011.

RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO TRABALHISTA GPTW 2012

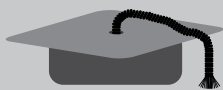
73,4%

NÍVEL MUITO SATISFATÓRIO

93,7%

NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO MAIS ALTO NA CLASSIFICAÇÃO.

ESTAMOS ACIMA DO RESULTADO DO AMBIENTE TRABALHISTA



TALENTO PACIFIC

Nossa empresa evolui constantemente e reiteramos que nosso talento humano deve evoluir com igual velocidade e eficácia. É por isso que, em 2012, a nossa Universidade Corporativa, permitiu o acesso para Talento Pacific a cada uma das pessoas que fazem parte da organização. Esse site foi criado e concebido para todos pegarem o controle de seu processo educativo e isso significa tomar conta de seu desenvolvimento profissional e pessoal.

É uma ferramenta tecnológica que permite a Universidade Corporativa gerir atividades de formação de pessoal, permitindo a cada funcionário acompanhar o estágio do seu treinamento. Talento Pacific, a partir de agora, será o canal para se inscrever em cursos online e presencias que estejam vinculados diretamente com nosso Plano Anual de Formação. Além disso, essa plataforma inclui a função "Comunidades do Conhecimento", que nos ajudará a alavancar o processo de gestão do conhecimento que está sendo implantado na empresa.

No portal de aprendizagem estão três funcionalidades principais e duas complementares: Meu plano de formação, Minhas habilidades, Comunidades de Conhecimento, Meus vídeos tutoriais e Minha biblioteca virtual.

Implementamos e socializamos o uso do sistema de gestão de aprendizagem para o pessoal, integrando processos de desenvolvimento de talentos da empresa. Foram outorgadas 1.500 licenças e 1.300 colaboradores participaram do processo de socialização.

Em 2012, a Universidade Corporativa organizou 20 eventos de socialização entre Bogotá e os campos, para promover a importância da nova plataforma tecnológica Talento Pacific e suas funcionalidades, papéis e compromissos de todos os funcionários e supervisores.



PROGRAMA DE VOLUNTARIOS PACIFIC

Essa estratégia visa envolver nossos funcionários nas causas sociais nas que possamos lhes mostrar nossos valores corporativos enquanto aprendemos dos outros. O Programa de Voluntariado Pacific é o conjunto de atividades promovidas e facilitadas pela empresa, a fim de criar e sustentar (proporcionando recursos financeiros, humanos e tecnológicos) um canal de participação dos funcionários para que, como voluntários, dediquem o seu tempo, bens ou dinheiro para projetos sociais e ambientais, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento das comunidades onde a Pacific Rubiales opera.

Nossa estratégia de voluntários está alinhada com os objetivos estabelecidos pela ANSPE (Agência Nacional para a Superação da Pobreza Extrema) para tirar famílias da pobreza extrema na Colômbia. Portanto, no ano passado, nossos funcionários foram co-gerentes por um dia, fazendo o papel de assistentes sociais, conhecendo de perto a realidade das famílias no bairro El Codito. Este ano, vamos trabalhar com as mesmas famílias no desenvolvimento de projetos de empreendimento e atividades trimestrais que melhorem a cultura organizacional de sustentabilidade.

Em 2012, 46 colaboradores participaram nas atividades de voluntariado.

NOSSOS DESAFÍOS 2013 +



Aumentar a presença da Universidade Corporativa nos campos através de programas específicos de formação e criação-condicionamento de espaços de aprendizagem.



Interagir com universidades e instituições nacionais para consolidar o ensino técnico e executivo na área de petróleo bem como iniciativas para promover a inovação.



Elevar o IAT (Índice de Ambiente Trabalhista), nas áreas relevantes da empresa.

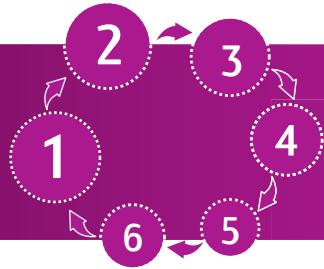





Pacific
Rubiales Energy


Pacific
Rubiales Energy

150714-821



FORTALECEMOS A SUSTENTABILIDADE EM NOSSA CADEIA DE ABASTECIMENTO

Na Pacific Rubiales, os nossos fornecedores e empreiteiros são um grupo de interesse essencial para consolidar o nosso compromisso com a sustentabilidade e assegurar o sucesso do nosso negócio. Um dos nossos eixos estratégicos é a gestão integral da nossa rede de abastecimento, que nos permite trabalhar com sócios responsáveis e desenvolver conjuntamente soluções inovadoras que promovam a dinamização dos processos, a competitividade do negócio, as melhoras na capacidade de gestão e a geração de valor agregado ao largo de toda nossa rede.

GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE FORNECEDORES

Selecionamos fornecedores e empreiteiros que sigam a mesma linha do nosso Código de Ética e das nossas Políticas de Sustentabilidade e HSEQ, e desenvolvemos avaliações e auditorias contínuas que qualifiquem o seu desempenho, e permitam efetivar planos de melhoras e definir as conseqüências derivadas do seu incumprimento.

Além disso, incentivamos e premiamos a gestão e contribuições ao desenvolvimento sustentável (econômico, social, ambiental e de inovação) relacionadas com a sua atividade principal.

Fortalecimento da ferramenta Sistema de Classificação de Fornecedores (Siclar)

Em 2012, enfocamo-nos no fortalecimento da ferramenta Siclar, providenciada e administrada pela Achilles Colômbia. Hoje, a Achilles está na base de dados da Pacific Rubiales, com 876 fornecedores registrados com informação validada, isto é, dados e documentação verificada pelo pessoal da Achilles.

Esta ferramenta tem como finalidade oferecer aos nossos compradores informação básica sobre a capacidade financeira, técnica e legal dos fornecedores inscritos para fazer parte do nosso Registro Unificado de Fornecedores. O Siclar tem sido utilizado desde o ano 2010 como a principal fonte para a seleção de fornecedores por parte dos compradores com os que contamos hoje.



Atualmente, através de um processo de acerto e fortalecimento, desenvolvemos as seguintes facilidades dentro da ferramenta:

FACILIDADES

SCORING

É o modelo de pré-qualificação que permite categorizar os fornecedores com base nos documentos que eles apresentam em relação com experiência, sistemas de gestão e capacidade financeira.

DOCUMENTAÇÃO EM LINHA

Facilidade que permite contar com a documentação de suporte via Internet, que pode ser impressa no momento requerido.

ANÁLISE DE RISCOS FINANCEIROS

Desenhado para atender os requerimentos da Vice-presidência Financeira da Pacific, permitindo obter uma visão mais próxima da realidade financeira das firmas que serão convidadas nos processos competitivos.



Adicionalmente às facilidades desenvolvidas, efetivamos as seguintes ações complementares pelo fortalecimento desta ferramenta:

- ▶ Incorporação dos resultados das auditorias legais adiantadas pela área HSEQ, permitindo um novo elemento de análise aos compradores no momento de selecionar uma firma.
- ▶ Eliminação do auto registro como mecanismo de inscrição de fornecedores, em atenção ao seu caráter de informação não *validada*.

Avaliação do desempenho dos fornecedores

Em 2012, executamos uma série de ações procurando o estabelecimento de um modelo forte e corporativo, essas ações podem ser identificadas como:

- ▶ Fortalecimento do Comitê de Avaliação de Desempenho de Fornecedores, por meio da incorporação dos vice-presidentes das Unidades de Negócio ou dos delegados deles como membros permanentes.

- ▶ Desenho do Modelo de Avaliação em SAP, empregando os recursos que o ERP-SAP oferece, para conseguir uma avaliação de desempenho integral.

O Comitê de Avaliação de Desempenho de Fornecedores y Empreiteiros é um órgão interno de caráter corporativo criado em setembro de 2011, com facultades para recomendar aos níveis superiores de direção, representados nos diferentes Comitês de Compras e Contratação da organização, sanções aos fornecedores ou aos empreiteiros que incorreram em ações definidas como não conformidades maiores.

O Comitê de Avaliação de Desempenho atua de maneira subsidiária (ação que se toma quando se esgotam as outras vias ou já não resultam possíveis) à atuação do administrador de contratos que, no caso de falhas administrativas, em entregas, qualidade ou outras, deverá gerar uma não conformidade menor e para a adequada gestão dela apelar em primeira instância as cláusulas do contrato, ordem de compra, ordem de serviço, que são enviados junto com os documentos de compra emitidos por parte dos coordenadores de compras e devem ser conhecidos pelos administradores de contratos para uma apropriada administração destes.

O comitê tem vigência permanente e se reúne de maneira trimestral ou cada vez que é convocado pela Área de Gestão de Fornecedores para tratar temas específicos.

Registro de marcas (*Brand List*)

A Pacific Rubiales tem um Comitê de Avaliação e Certificação Técnica de Marcas, que tem o intuito de estabelecer os lineamentos e procedimentos que, em concordância com a estratégia corporativa, permitam contar com um *Brand List* que adicione valor à gestão de projetos e das Unidades de Negócio da Companhia.

No ano 2012 fortalecemos este comitê através de duas ações:

- ▶ Incorporamos como membro permanente a Gerência de Arranque de Equipamentos e Plantas (*Commissioning*), com o que se obtém a experiência da área encarregada de fechar os processos construtivos dos projetos.
- ▶ Criamos a Comissão de Estandarização que tem como função a geração de uma política de normalização, codificação e estandarização de marcas e equipamentos.

Esta comissão conta com a participação dos seguintes membros e suas funções são como se evidencia na tabela 6.26:

MEMBROS DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO E CERTIFICAÇÃO TÉCNICA DE MARCAS	
MEMBRO	FUNÇÃO
GERÊNCIA CENTRO DE EXCELÊNCIA OU GERÊNCIA ENGENHARIA MPC	Liderança compartilhada
GERÊNCIA DE QUALIDADE	Secretaria
GERÊNCIA DE COMISSONAMENTO	Secretaria Técnica
COORDENADOR DE CATALOGAÇÃO DA MAESTRA DE BENS Y SERVICIOS	Membros principais da la Comisión de Estandarización
ÁREA DE MANUTENÇÃO	
ÁREA MECÂNICA	
ÁREA ELÉCTRICA	
ÁREA DE AUTOMATIZAÇÃO E CONTROLE	
ÁREA DE PROCESSOS INDUSTRIAIS (EQUIPAMENTOS MAYORES)	Apoyo
GESTÃO & OPTIMIZAÇÃO DE LA GERENCIA SCM	

Tabela 6.26



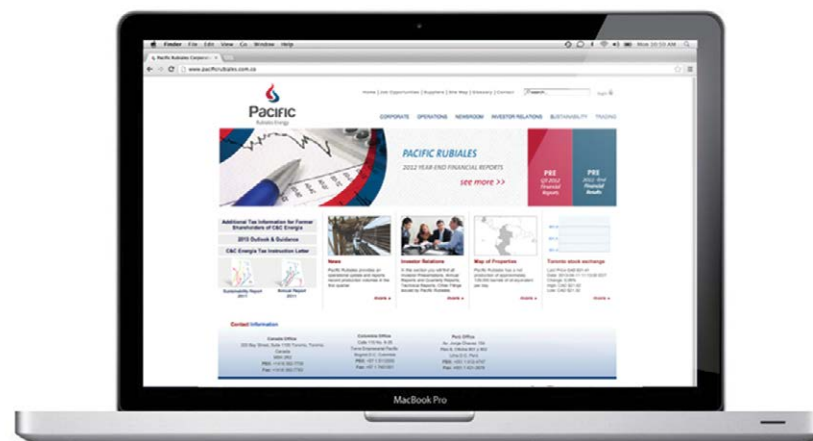
Fóruns para novos fornecedores

A nossa política de atenção a proponentes interessados em oferecer bens ou serviços à companhia, está centrada em oferecer informação geral da nossa empresa e em divulgar os nossos métodos de contratação, com o intuito de estabelecer o princípio de transparência desde a primeira aproximação e permitir ao fornecedor ou ao empreiteiro tomar a melhor decisão em relação à conveniência ou não da sua incorporação ao nosso Registro Único de Proponentes.

Com esta orientação, estamos desenvolvendo fóruns baseados na técnica de visita comercial consultiva onde o proponente interessado tem a oportunidade de conhecer em primeira mão os procedimentos respectivos.

Estes espaços são uma ferramenta de comunicação importante com os fornecedores potenciais que lhes permite conhecer os nossos métodos de contratação e tomar uma decisão consciente de se registrar ou não em nosso RUP (Registro Único de Fornecedores) baseados nisso. Adicionalmente, o fórum permite ao público conhecer possíveis opções de contratação através dos principais empreiteiros.

Durante 2012 desenvolvemos cerca de 40 fóruns onde participaram 746 empresas nacionais, como propósito de fortalecer os canais de comunicação.



Site de fornecedores

Desde o ano 2010 contamos com um site de fornecedores, ao que se pode aceder diretamente desde o site www.pacificrubiales.com.co, na secção *Suppliers*. Neste site, encontra-se a seguinte informação:

- ▶ Passo a passo do registro para novos fornecedores.
- ▶ Canais de acesso para o novo fornecedor.
- ▶ Como participar nos fóruns de fornecedores potenciais.
- ▶ Informação sobre o Programa de Desenvolvimento de Fornecedores locais.
- ▶ Números de contratação local.
- ▶ Informação sobre os encontros de fornecedores.
- ▶ Informação sobre o Processo de Avaliação de Desempenho na Pacific.
- ▶ Documentos relativos à normatividade contratual.
- ▶ Código de Ética e Conflitos de Interesse.
- ▶ Canais de relatórios e consultas.

Para 2013 esperamos contar com um site interativo que facilite a consulta dos nossos fornecedores sobre temas de interesse.



Encontro de fornecedores

Continuando o nosso compromisso por criar valor econômico, social e ambiental em toda a nossa cadeia de valor, por terceiro ano consecutivo realizamos o Terceiro Encontro de Fornecedores e Empreiteiros Pacific, cujo objetivo é o reconhecimento ao esforço dos fornecedores de bens e serviços por adotar as nossas políticas de contratação gerais desde HSEQ, RSC, segurança física, relações laborais e compras. Durante esse evento sublinhamos o excelente desempenho tanto dos fornecedores maiores (compras maiores a 500 smlv), quanto dos fornecedores menores (compras menores a 500 smlv), no cumprimento de fatores como qualidade, oportunidade de entrega e outros critérios de seleção.

Em 2012 contamos com a participação de mais de 270 empresas, representadas por cerca de 600 pessoas. Premiamos seis empresas como se mostra na tabela 6.27:

Tabela 6.27

 EMPRESAS GANHADORAS NO TERCEIRO ENCONTRO DE FORNECEDORES E EMPREITEIROS	
RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA	CONSORCIO PIL-PROCTEK
RELAÇÕES LABORAIS	MORENO VARGAS SOCIEDAD ANÓNIMA
SEGURANÇA FÍSICA CAMPO	SERVISIÓN DE COLOMBIA Y CIA LTDA
SEGURANÇA FÍSICA BOGOTÁ	ALL SECURITY SERVICES SAS
COMPRAS MAIORES A 500 SMLM	SULZER PUMPS INC.
COMPRAS MENORES 500 SMLM	DIESELECTROS

Adicionalmente, fizemos um reconhecimento ao trabalho dos nossos fornecedores e empreiteiros, com relação ao Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Locais, cabe destacar as seguintes companhias: Neblinas Agua Pura, Cecoin, Soga, Serviseg e Duflo. Quanto à implementação de iniciativas que promovam a equidade de gênero, dentro do Programa de Desenvolvimento de Fornecedores, foi destacada a Companhia Moreno Vargas Sociedad Anónima.

CERTIFICAÇÃO INTERNACIONAL PPP
(PURCHASING POLICIES, PROCESSES AND PROCEDURES)
OUTORGADA AOS PROCESSOS
DA CADEIA DE ABASTECIMENTO.

Em setembro de 2012, as nossas políticas, processos e procedimentos de compras foram certificados pelo Chartered Institute of Purchasing and Supply (CIPS); organismo do Reino Unido estabelecido em 1932 e membro do Royal Charter, que tem mais de 66.000 membros em 150 países.

Desde 2009, na Pacific iniciamos um processo de transformação estrutural da nossa área de compras, que tinha como fim desenhar e efetivar um Modelo Integral de Abastecimento (MIA) que compreenderá todas as atividades que afetavam direta e indiretamente as funções da área (gráfico 6.32).

Este modelo está baseado na concepção de estratégias de planificação e suportado pelas melhores práticas de: abastecimento estratégico, administração de contratos, gestão logística de materiais, gestão de inventários, gestão de fornecedores, gestão de informação, otimização, melhoria, desenvolvimento e participação do talento humano como chave principal do sucesso.

A nossa gestão esteve orientada sob o esquema de Category Management, que propunha concentrar grupos ou categorias de abastecimento para o desenvolvimento do pensamento estratégico e agregação de valor nas nossas atividades, contribuindo com o fortalecimento da gestão de conhecimento e detecção de oportunidades por parte dos especialistas de cada categoria.

Adicionalmente, consolidamos a função de logística orientada à administração dos subministros adquiridos internacionalmente, que consiste no transporte aéreo ou marítimo e trâmites alfandegários; e nacionalmente desde a recepção, passando pela consolidação de carga (crossdocking) até o seu despacho e entrega final ao usuário (campo) ou a bodegas, garantindo a entrega nos termos de qualidade e oportunidade estabelecidos.

Foi desta forma como realizamos um esforço para a melhoria, por meio da centralização da administração de bodegas e controle de inventários, fazendo uma integração nos sistemas de informação, passando por um processo de catalogação que suporta o esquema de planificação, otimização e estandardização de inventários.

Como suporte e assecuração do desenvolvimento das diferentes iniciativas e projetos para a implementação do MIA, criamos a função de gestão e otimização BPO (Business Process Optimization), para a estruturação e implementação de manuais e procedimentos, a medição de indicadores de gestão, a detecção de oportunidades de melhoria e automatização de processos, a geração de relatórios e desenvolvimento das atividades complementárias requeridas ao longo da rede.

Em 2012, e depois de um processo de planificação e preparação, recebemos a visita dum representante de CIPS, na qual foram revisados mais de 400 temas e detectadas algumas brechas no processo, que durante cinco meses de trabalho conjunto e com o acompanhamento dos certificadores, foram fechadas gradualmente até finalmente conseguir merecer a certificação (PPP) em políticas, processos e procedimentos.



COMPRA DE BENS E SERVIÇOS LOCAIS

Fomentamos a incorporação de mão de obra das respectivas regiões, e procuramos realizar as nossas compras de bens e serviços de fornecedores locais (com especial ênfase nas mulheres), desde quando cumpram com os requisitos de qualidade e quantidade. Com isto (Anexo RSC), incentivamos que empreiteiros e subempreiteiros comprem localmente.

A nossa política para o tratamento à oferta de produção nacional de bens y serviços

Na Pacific Rubiales consideramos essencial para o desenvolvimento e fortalecimento das nossas atividades e a agregação de valor aos nossos grupos de

interesse, contar com políticas, sistemas e processos que garantam uma forte rede de abastecimento que minimize os riscos de abastecimento.

Durante 2012, nos enfocamos no desenvolvimento de uma política corporativa para promover a inovação e o desenvolvimento de produtos y serviços no país que contribuam, mediante o abastecimento de qualidade e competitividade, a uma oportuno e competitivo, à nossa excelência operativa, e ao desenvolvimento sustentável do nosso âmbito de influência.

Conseqüentemente, esta política procura apoiar os esforços governamentais e institucionais existentes em benefício do desenvolvimento e do fortalecimento da indústria e promover a institucionalização e conjunção dos esforços para o desenvolvimento de uma base de abastecimento local competitiva.

Algumas das estratégias que propusemo-nos para acompanhar a implementação desta política são:

- ▶ Promoção de crescimento econômico e melhora da qualidade de vida nas zonas de operação mediante a implantação de programas de desenvolvimento de fornecedores locais (PDPL).
- ▶ Estratégia de divulgação oficial de planos e programas.
- ▶ Fortalecimento do nosso sistema de avaliação e informação de fornecedores.
- ▶ Valoração aos serviços complementários da oferta local.

Em 2012, realizamos contratações com fornecedores das regiões de influência das operações da Pacific por 33 milhões de dólares (gráfico 6.28).

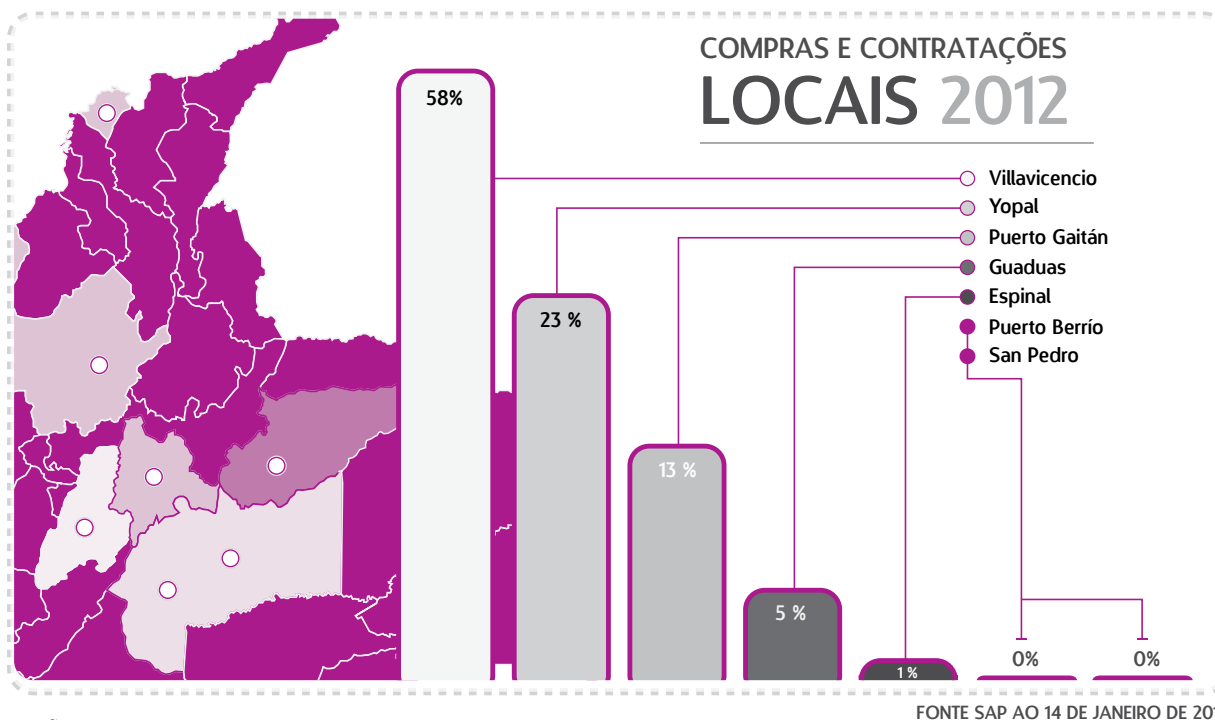


Gráfico 6.28

Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Locais (PDPL)

O desafio principal deste programa radica na necessidade identificada pela Companhia conjuntamente com a comunidade, de promover e dinamizar uma estratégia de desenvolvimento de fornecedores que permita a articulação de empresários locais e regionais à nossa cadeia de valor, procurando fortalecer processos econômicos locais, onde as oportunidades de desenvolvimento estejam diretamente nas nossas áreas de influência, garantindo a geração de valor compartilhado nas novas relações econômicas.

Para alcançar este desafio, propusemo-nos as seguintes metas:

- ▶ Identificar e avaliar a oferta de bens e serviços das empresas locais e regionais com potencial para se articular à cadeia de valor da companhia.
- ▶ Priorizar linhas de contratação que permitam a articulação efetiva com a cadeia de valor.

- ▶ Articular com instâncias de desenvolvimento local e regional, por exemplo, a Comissão de Competitividade de Meta.
- ▶ Vincular ao empresariado local e regional.
- ▶ Definir os parâmetros e normas de participação.
- ▶ Render contas dos resultados.
- ▶ Desenvolver clusters e processos associativos para a produção.
- ▶ Promover o apoio técnico e financeiro.
- ▶ Promover alianças público-privadas.

Entre os objetivos principais do programa ressaltamos os seguintes:

- ▶ Implementar um fator local e regional no processo de compras, tanto da Pacific Rubiales quanto dos seus empreiteiros estratégicos.
- ▶ Dinamizar a economia local e regional mediante a articulação de empresas e microempresas à cadeia de valor da Pacific Rubiales, seus empreiteiros estratégicos, outras empresas do sector extrativo e/ou da sociedade civil.



Plano de desenvolvimento

OPDPL foi concebido como um projeto dividido em três fases, como intuito de garantir a sustentabilidade do plano e dos seus resultados.

Fase I: Análise de potencialidade e diagnóstico da oferta e da procura de bens e serviços.


Criação de um mapa empresarial da zona onde se possa identificar qual tipo de empresariado existe, sua madureza e as brechas existentes nos seus distintos níveis organizacionais e operacionais.

Fase II: Fortalecimento empresarial e acompanhamento técnico.

Acompanhamento técnico que procura usar as análises da fase anterior como rota de ação para a melhora em temas competitivos dos distintos empresários da zona. Da mesma forma, conseguir a criação de clusters que potencializem a produtividade dos distintos setores por meio do acompanhamento para a associação e a cooperação.

Fase III: Articulação efetiva ao mercado (Pacific Rubiales, empreiteiros, outras empresas do setor ou outros setores empresariais)

No quadro da base da competitividade gerada em cada empresa na fase anterior, se procura estabelecer um contato e uma articulação como seu mercado objetivo; para isto se toma a informação da oferta e da procura coletada na primeira fase e se facilitam os espaços para negociações e acordos entre vendedores y compradores.



Resultados 2012

- ▶ Este programa atualmente começará a Fase II, mesmo se já obtivemos articulações efetivas à cadeia de valor dos nossos empreiteiros, que já conseguiram compras por um valor incremental mensal aproximado de \$100.000. Isto se traduz em uma projeção incremental anual aproximada de \$1.200.000, graças às negociações dentro do PDPL (gráfico 6.29).
- ▶ Realizamos estudos em um total de 368 empresas das zonas urbanas de Puerto Gaitán e Villavicencio, dentro das quais se escolheram um total de 54 empresas com potencial de articulação de acordo com critérios estabelecidos pelo programa.
- ▶ Realizamos roteiros e planos de ação para essas 54 empresas que serão executados e acompanhados pela companhia na segunda fase.



Gráfico 6.29

NOSSOS DESAFIOS 2013 +







GLOSSÁRIOS

GLOSSARIO DE TERMOS

TERMO	SIGNIFICADO
PARCEIRAS PÚBLICO PRIVADAS	A confluência de atores estatais, privados e da sociedade civil sobre uma agenda compartilhada de interesse público (que a propósito não exclui o interesse de cada setor).
BIODIVERSIDADE	A variedade de vida em todas as formas, níveis e combinações. Inclui diversidade de ecossistemas, diversidade de espécies e diversidade genética.
CADEIA DE VALOR	Sequência completa de atividades ou partes que fornecem (fornecedores, empreiteiros e outros) ou recebem (clientes, consumidores, outros usuários) valor em forma de produtos ou serviços.
CAPACIDADE DE RESPOSTA	A resposta de uma organização aos tópicos dos grupos de interesse que afetam seu desempenho em matéria de RSC. Reflete a forma em que uma organização responde aos grupos de interesse e como é responsável perante eles se obtém através de decisões, ações e desempenho, bem como mediante a comunicação com os grupos de interesse.
COERÊNCIA	Atividades desenvolvidas a respeito do arcabouço normativo definido pela organização
COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO	Documento entregue anualmente às Nações Unidas por uma entidade signatária do Pacto Mundial que identifica os avances nos tópicos do documento .

TERMO	SIGNIFICADO
CONSULTA PRÉVIA	A lei 21 da Colômbia de 1991 que aprova o Convênio número 169 de 1989 da Organização Internacional do Trabalho afirma que os governos estão compelidos a “consultar aos povos interessados, mediante procedimentos apropriados e, particularmente, através de instituições representativas, cada vez que se contemplem medidas legislativas ou administrativas susceptíveis de afetação direta” .
COPASO	Conforme a Resolução 2013 de 1986 da Colômbia, o Comitê Paritário de Saúde Ocupacional constitui um meio importante para promover a Saúde Ocupacional em todos os níveis da empresa, procura acordos com as diretivas e responsáveis do Programa de Saúde Ocupacional em função da realização de metas e objetivos concretos, divulgar e sustentar práticas saudáveis e motivar a aquisição de hábitos seguros.
CORRUPÇÃO	Abuso de um poder conferido visando obter um lucro privado; ex. Subornos (solicitar, oferecer ou aceitar um suborno) ou de funcionários públicos ou por parte deles, suborno no setor privado, conflito de interesse, fraude, lavagem de dinheiro e tráfico de influências .*

TERMO	SIGNIFICADO
DEREITOS HUMANOS	Direitos de todas as pessoas, por conta da sua condição humana, de viver em liberdade e com dignidade. Todas as pessoas têm direito a demandar a observância deles, pois são universais, inalienáveis e indivisíveis. Eles refletem o profundo empenho de garantir que todas as pessoas tenham segurança em desfrutar os bens e liberdades necessárias para uma vida digna.
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	Desenvolvimento que atende às necessidades atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras para atender às suas próprias necessidades (Fonte: Brundtland Commission, 1983).
DOWNSTREAM	Um termo usado regularmente para se referir ao refinamento do petróleo e à venda e distribuição de gás natural e produtos derivados do petróleo. Estes produtos incluem o gás liquefeito de petróleo (GLP), gasolina, combustível de aviação, diesel, outros óleos combustíveis, asfalto e coque de petróleo.
ENVOLVIMENTO (DE GRUPOS DE INTERESSE)	Atividade realizada para criar oportunidades de diálogo entre uma organização e uma ou mais das partes interessadas, no intuito de prover uma base fundamentada para as decisões da organização (em inglês engagement).
ÉTICA	Conjunto de padrões definidos pelo PRE que conformam o âmbito de atuação para os indivíduos que fazem parte da organização.

TERMO	SIGNIFICADO
ESG	Assuntos ambientais, sócias e de governo corporativo.
GASES DE EFEITO ESTUFA (GEI)	Qualquer dos gases atmosféricos que contribuem com o efeito estufa absorvendo a radiação infravermelha causada pelo aquecimento solar da superfície da terra, incluindo dióxido de carbono (CO2), metano (CH4), óxido nitroso (NO2), e vapor de água. Embora eles existam naturalmente na atmosfera, os níveis elevados de CO2 e CH4, obtidos especialmente nas últimas décadas estão relacionadas diretamente, no mínimo, com atividades humanas como o consumo de combustíveis fósseis e o desmatamento de bosques tropicais.
GESTÃO SUSTENTÁVEL	Gestão que leva em conta os resultados da organização em matéria econômica, ambiental e social.
GÊNERO	É uma categoria de análise social que permite compreender, parcialmente, as relações entre homens e mulheres, em particular, como elas operam em múltiplos campos incluindo o simbólico através de representações, nos conceitos normativos, nas instituições, nas organizações sociais e nas identidades subjetivas. A categoria de gênero ajuda a compreender os processos culturais de conformação do ser homem e do ser mulher e a divisão social e sexual de cada trabalho.

TERMO	SIGNIFICADO
GOVERNANÇA GOVERNO CORPORATIVO	Sistema através do qual uma organização toma e implementa decisões a fim de conseguir seus objetivos.
GRUPOS DE INTERESSE	Indivíduos, grupos ou organizações que influenciam sobre uma organização ou são afetados pelas decisões tomadas por essa organização (em inglês stakeholders).
IMPACTO	Mudança positiva ou negativa criada na sociedade, na economia ou no meio ambiente, produzido, totalmente ou em parte, em decorrência das atividades e decisões passadas e presentes de uma organização.
INCLUSIVIDADE	A participação dos grupos de interesse no desenvolvimento e concretização de uma resposta responsável e estratégica para a sustentabilidade. Ela requer um processo definido de envolvimento e participação que providencie uma relação completa e equilibrada que gere como resultado estratégias, planos, ações, e consequências que abrangem e respondem aos assuntos e impactos desde uma perspectiva responsável.
INVESTIMENTO SOCIAL (PRIVADO)	Distribuição voluntária de recursos privados de empresas ou fundações corporativas, em forma planejada, monitorada e sistemática para projetos sociais, ambientais e culturais de interesse público.

TERMO	SIGNIFICADO
JUNTAS DE AÇÃO COMUNAL	São organizações civis que procuram a participação cidadã na gestão das comunidades. Servem como meio de interlocução com os governos nacionais, departamentais e municipais e procuram a criação de espaços de participação que ajudem ao desenvolvimento em bairros, corregimentos e veredas. Com elas, os prefeitos também podem fixar o plano de desenvolvimento, formular projetos e vigiar a execução dos projetos.
JOB POSTING	Oferta interna de vagas.
LICENÇA SOCIAL, LICENÇA DE OPERAÇÃO	A aceitação e aprovação continua dentro da comunidade local e outros grupos de interesse. Contrário à licença legal de operação, a licença social é outorgada pela comunidade local, é intangível e está enraizada nas crenças, percepções e opiniões da população local e de outros grupos de interesse sobre um projeto.
MATERIALIDADE	Termo técnico que se refere à relevância e necessidade de priorizar na gestão tópicos que irão influir nas decisões, ações e desempenho de uma organização ou dos grupos de interesse.
MEIO AMBIENTE	Entorno natural onde opera uma organização, incluindo ar, água, solo, recursos naturais, flora, fauna, pessoas e as inter-relações entre elas.

TERMO	SIGNIFICADO
MIDSTREAM	A indústria petroléira se divide geralmente em três componentes principais: Upstream, midstream e downstream. As operações midstream se incluem na categoria downstream. Ver downstream.
NI 59-109	Instrumento nacional de autoridades canadenses. Certificação de Divulgação de Registros anuais e provisionais dos emissores.
NETBACK	O valor do gás vendido ao cliente menos o custo do transporte através do sistema de tubulações e menos o custo de produção.
NON DEAL ROAD SHOWS	Viagens de visite a investidores atuais ou potenciais com fins informativos.
PACTO GLOBAL	Iniciativa internacional proposta pelas Nações Unidas cujo objetivo é conseguir um compromisso voluntário de entidades públicas e privadas em responsabilidade social, mediante a implantação de dez princípios baseados em direitos humanos, de trabalho, ambientais e luta contra a corrupção.
PERFURAÇÃO HORIZONTAL DIRECIONAL	Permite instalar um ducto por baixo de um obstáculo, como um rio ou estrada sem alterar o entorno. Ao contrário da técnica de perfuração horizontal, a trajetória curva de uma perfuração horizontal dirigida permite fazer passar o ducto por baixo de obstáculos desde a superfície, de modo que não seja necessária nenhuma escavação importante.

TERMO	SIGNIFICADO
PROTOCOLO TÉCNICO GRI	Documento que oferece indicadores específicos sobre alguns aspectos da elaboração de informes de RSC, como por exemplo a delimitação da cobertura do informe.
POÇO DE AFORO	Um poço que se perfura como parte de um programa para determinar o tamanho e a produção de um campo de óleo ou gás.
POÇO EXPLORATÓRIO	Primeiro poço perfurado a fim de encontrar petróleo ou gás e considerado favorável para a existência de hidrocarbonetos.
POÇO ESTRATIGRÁFICO	Poço perfurado a fim de determinar a estratigrafia de uma zona geologicamente desconhecida.
PRESTAÇÃO DE CONTAS	Responsabilidade de uma organização pelas decisões e atividades, e condição de oferecer respostas aos órgãos de governo, autoridades legais e, mais amplamente, às outras partes interessadas a respeito dessas decisões e atividades
PYME	Pequenas e médias empresas.
RELEVÂNCIA	Ver materialidade.

TERMO**SIGNIFICADO****RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE**

A prática de medir, informar e assumir responsabilidades sobre o desempenho da organização enquanto se trabalha para conseguir o objetivo do desenvolvimento sustentável. O informe oferece uma imagem equilibrada e razoável do desempenho de sustentabilidade da organização informante, incluindo contributos positivos e negativos. Igualmente, apresenta os resultados obtidos dentro do correspondente período informativo, de acordo com os compromissos, a estratégia e a abordagem direta adoptada pela organização.

RESERVAS PROVADAS (1P)

Quantidades de petróleo que, por análise de dados de geologia e engenharia, podem ser estimadas com "razoável certeza" que serão recuperáveis comercialmente, a partir de uma data determinada, de jazidas conhecidas e sob as atuais condições económicas, métodos de operação e regulações.

RESERVAS PROVÁVEIS (2P)

São as reservas não provadas sugeridas pelas análises de dados geológicos e de engenharia que são menos certas do que as provadas. Neste contexto, quando se utilizam métodos probabilísticos, deve existir, no mínimo, uma probabilidade de 50% de que a quantidade a ser recuperada será igual ou excederá a soma do estimado de reservas provadas mais as prováveis.

TERMO**SIGNIFICADO****RESERVAS POSSÍVEIS (3P)**

São as reservas não provadas sugeridas pelas análises de dados geológicos e de engenharia que são menos certas de ser recuperadas quando comparadas com as reservas prováveis. Neste contexto, quando se usam métodos probabilísticos, deve existir, no mínimo, uma possibilidade de 10% de que as quantidades a serem recuperadas seriam iguais ou excederem a soma das reservas provadas mais prováveis e mais possíveis.

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

Ver sustentabilidade.

SUSTENTABILIDADE

Uma forma de dirigir nosso negócio em forma transparente e inclusiva de todos nossos grupos de interesse que gera riqueza e contribui para o desenvolvimento sustentável da sociedade em harmonia com nosso meio ambiente.

TAXA DE RECUPERAÇÃO

Porcentagem de petróleo extraído de um poço.

TASK FORCE

Uma unidade temporal estabelecida para trabalhar em uma operação ou missão concreta.

TRANSPARÊNCIA

Um princípio que permite que os afetados por decisões administrativas, transações de negócios ou pela intervenção filantrópica conhecer não apenas os fatos básicos mas também os mecanismos e processos. Os funcionários públicos, gerentes e fideicomissários têm o dever de atuar com visibilidade, previsibilidade e de forma compreensível.

TERMO	SIGNIFICADO
UPSTREAM	<p>Termo comumente usado para se referir à procura e recuperação e produção de petróleo e gás natural. Também se conhece como a exploração e produção (E&P) do setor.</p> <p>Inclui a procura de potenciais de petróleo sob terra ou água e campos de gás, perfuração de poços exploratórios e, posteriormente, de exploração dos poços para recuperar e trazer o petróleo e/ou gás natural não processado para a superfície.</p>
VALOR AMBIENTAL	<p>Valor relacionado com a qualidade do meio ambiente e os recursos naturais disponíveis.</p>
VALOR COMPARTILHADO	<p>Políticas e práticas corporativas que melhoram a competitividade da nossa companhia e simultaneamente as condições sociais e econômicas das comunidades onde operamos.</p>
VALOR SOCIAL	<p>Criar valor econômico gerando valor ao entorno. Valor relacionado com a qualidade de vida das pessoas mas que não se pode medir em termos econômicos. Os indicadores podem incluir capital social, estruturas, instituições, redes e relações que permitem aos indivíduos serem mais produtivos e manter/desenvolver seu capital humano através da colaboração.</p>
VERIFICAÇÃO	<p>Estabelecimento ou demonstração da certeza, exatidão ou justificação de alguma coisa.</p>

TERMO	SIGNIFICADO
ZONA DE INFLUÊNCIA	<p>A definição e determinação desta área a respeito das nossas operações estão sustentadas pelas considerações de caráter ambiental e social que justificam a inter-relação das atividades de construção, conservação e exploração e produção. As zonas de influência direta e indireta determinam critérios ambientais e sociais estabelecidos por PRE de acordo com o nível de impacto que tenhamos em um distrito, corregimento, zona de proteção ou terreno determinado. Recebem preferência e se beneficiam no tocante à contratação de mão-de-obra não qualificada e nos projetos de investimento social da companhia.</p>

FONTES

- Prefeitura Maior de Bogotá. Manual de Parcerias Público-Privadas para o Distrito no âmbito da responsabilidade social.
- Rascunho do padrão internacional ISO 26000 sobre responsabilidade social (2009).
- “Guia para elaboração de memórias de sustentabilidade “ do Global Reporting Initiative (versão G3 - 2006).
- “Norma de Princípios de Accountability AA1000APS” (2008).
- Ministério de Minas e Energía. República da Colômbia.
- Red Pacto Global Colômbia. O que é o Pacto Global?
- Adaptado de Michael E. Porter “Criando valor compartilhado: Redefinindo o capitalismo e o rol da empresa na sociedade.”
- Harvard Business School (2011).

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

SIGLA	SIGNIFICADO
ACPM	Óleo combustível para motores
BDR	Brazilian Depositary Receipts
bb/d	Barris por dia
bbl	Barril por dia (inglês)
boe	Barris por dia
boe/d	Barris de petróleo equivalente por dia (inglês)
BVC	Bolsa de Valores da Colômbia
BOVESPA	Bolsa de Valores de São Paulo
C\$	Dólares canadenses
RHEC	Centros Regionais de Educação Superior
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
CO ₂	Dióxido de carbono
COL20	Índice Acionário de Liquidez da Bolsa de Valores da Colômbia
COLCAP	Índice Acionário de Capitalização da Colômbia

SIGLA	SIGNIFICADO
CORMOCARENA	Corporação para o Desenvolvimento Sustentável da Área de Gestão Especial La Macarena
CORPOICA	Corporação Colombiana de Pesquisa Agropecuária
CPF	Instalação Central de Processamento
SCRI	Comité de Acompanhamento do Investimento de Royalties
E&P	Exploração e produção
EITI	Iniciativa para a transparência na Indústria Extrativista (conforme as siglas em inglês)
GRI	Global Reporting Initiative. Organização mundial que propõe o arcabouço mais geralmente aceitado de elaboração de informes de sustentabilidade sobre o desempenho econômico, meio ambiental e social de uma organização. O arcabouço está formado pelo guia de elaboração de memórias de sustentabilidade, os protocolos de indicadores, os protocolos técnicos e os suplementos setoriais. Foi desenvolvido após consultas com múltiplos grupos de interesse a nível internacional (www.globalreporting.org)
ha	Hectares
HSEQ	Saúde, segurança, meio ambiente e qualidade (health, safety, environment, quality)
ICBF	Instituto Colombiano de Bem-estar Familiar
IDEAM	Instituto de Hidrologia, Meteorologia e Estudos Ambientais da Colômbia
IESA	Instituto de Estudos Superiores de Administração
IGBC	Índice Geral da Bolsa de Valores da Colômbia

SIGLA	SIGNIFICADO
ISO 9001:2008	É um conjunto de padrões de qualidade e gestões elaborado pelo Comitê Técnico ISO/TC176 da ISO (Organización Internacional para la Estandarización). Especifica os requerimentos para um bom sistema de gestão da qualidade.
ISO 14001:2004	Conjunto de padrões de gestão ambiental. Requerimentos com orientação para o seu uso
IUCN	União Internacional para a Conservação da Natureza (conforme as siglas em inglês)
kj	Kilojoules
km ²	Quilômetros quadrados
MMCFD	Milhões de pés cúbicos por dia (conforme as siglas em inglês)
m ³	Metros cúbicos
MW	Megawatts
MWh	Megawatts Hora
OAM	Oleoduto do Alto Magdalena
OCENSA	Oleoducto Central S.A
ODC	Oleoduto da Colômbia
ODL	Oleoduto das Planícies Orientais
OGD	Oleoduto Guaduas- La Dorada

SIGLA	SIGNIFICADO
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ONU	Organização das Nações Unidas
OSHAS 18001:2007	Especificação da avaliação reconhecida internacionalmente para sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho
PACIFIC RUBIALES	Pacific Rubiales Energy Corp.
PII	Pacific Infrastructure Inc.
PCU	Pacific Corporate University
SENA	Serviço Nacional de Aprendizado
T	Tonelada
TSX	Toronto Stock Exchange
UTEN	União de Trabalhadores da Indústria Energética Nacional
2D	Duas dimensões
3D	Três dimensões
1P	Reservas provadas
2P	Reservas provadas + prováveis
3P	Reservas provadas + prováveis + possíveis





TABELA GRI E TABELA COP ADVANCED

TABELA GRI

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
PERFIL			
1 ESTRATÉGIA E ANÁLISE			
1,1	Declaração da relevância da sustentabilidade.	Sim	Palavras do Presidente. Pág. 9-11 Palavras do Vice presidente de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade. Pág. 12-15
1,2	Principais impactos, riscos e oportunidades.	Sim	Palavras do Presidente. Pág. 8-12 Palavras do Vice-presidente de Assuntos Corporativos y Sustentabilidade. Pág. 12-15 Diálogo direto para a harmonia com nossos grupos de interesse: O ano após à crise. Pág. 47-55
2 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO			
2,1	Nome da organização.	Sim	Nossa Organização. Pág. 21
2,2	Principais marcas, produtos e serviços.	Sim	Nossa Organização. Pág. 20-24
2,3	Estrutura operativa.	Sim	Estrutura operativa disponível em nosso site http://www.pacificrubiales.com/corporate/officers-a-management.html
2,4	Localização da sede principal da organização.	Sim	333 Bay Street Suite 1100 Toronto, Ontario, Canadá M5H 2R2
2,5	Onde opera.	Sim	Nossa Organização. Pág. 20-22 Por seu tamanho, nossas operações na Colômbia são especialmente relevantes para os assuntos de sustentabilidade cobertos neste reporte.
2,6	Natureza da propriedade e forma jurídica.	Sim	Nossa Organização. Pág. 21-24
2,7	Mercados servidos.	Sim	Nossa Organização. Pág. 21-24 Por seu tamanho, nossas operações na Colômbia são especialmente relevantes para os assuntos de sustentabilidade cobertos neste reporte.
2,8	Dimensão da empresa.	Parcial	Nossa Organização. Pág. 21-24
2,9	Mudanças relevantes.	Sim	Adquirimos o 100% de duas empresas. Petromagdalena e C&C Energia.
2,10	Prêmios e reconhecimentos recebidos durante o período de formação.	Sim	Nossos reconhecimentos e destaques 2012. Pág. 42-45
PARÂMETROS DO RELATÓRIO			
3 PERFIL DO RELATÓRIO			
3,1	Período abrangido.	Sim	A respeito deste relatório. Pág. 32
3,2	Data do relatório anterior mais recente.	Sim	Relatório de Sustentabilidade 2011.
3,3	Ciclo de apresentação do relatório.	Sim	Relatório anual.
3,4	Área de contato para temas relativos ao relatório ou seu conteúdo.	Sim	Valeria Santos / Corporate Affairs / PBX: +57 1 6467179 ext. 2208 / Bogotá D.C., Colombia vsantos@pacificrubiales.com.co
ESCOPO DO RELATÓRIO			
3,5	Processo de definição do conteúdo do relatório.	Sim	A respeito deste relatório. Análise de Materialidade. Matriz de materialidade. Pág. 33 Desde 2009 as diretrizes do GRI e os respectivos protocolos são aplicados em nossa análise de materialidade. Este ano foi incluída a versão 3.1 e o Suplemento Setorial de Petróleo e Gás. Os compromissos e assuntos reportados neste relatório são uma mistura entre diretrizes GRI com outros padrões internacionais, bem como expectativas de grupos de interesse internos e externos.
3,6	Escopo do relatório.	Sim	A respeito deste relatório. Pág. 32

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Capitalização total, desmembrada em termos de dívida e património neto.

Não contamos com esta informação.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
3,7	Limites do escopo.	Sim	Neste relatório são incluídas algumas atividades iniciadas no Peru e a Guatemala.
3,8	Base para incluir informação no caso de negócios conjuntos, filiais, instalações alugadas, atividades terceirizadas e outras entidades que puderem afetar significativamente a comparabilidade entre períodos.	Sim	Apenas são informados negócios com 100% de participação da Pacific Rubiales de 100%. Adquirimos 100% da C&C energia em dezembro de 2012, portanto a gestão no marco de nossos compromissos, será reportada no próximo Relatório.
3,9	Técnicas de medição de dados e bases para fazer as estimações.	Sim	Reportamos com base em parâmetros internacionais bem como parâmetros estabelecidos pela empresa de conformidade com a natureza do negócio.
3,10	Reexpressão de informações de memórias prévias.	Sim	Neste Relatório são re-expressados os montantes de investimento social .
3,11	Mudanças significativas em métodos de avaliação de relatórios anteriores. Índice do conteúdo GRI	Sim	Adquirimos 100% da C&C energia em dezembro de 2012, portanto a gestão no marco de nossos compromissos, será reportada no próximo Relatório.
3,12	Tabela de conteúdos GRI Comprovação	Sim	Referência Tabela GRI.
3,13	Política e comprovação do relatório.	Sim	Relatório de revisão independente. Deloitte & Touche Ltda. Pág. 234-235
4	GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E PARTICIPAÇÃO DOS GRUPOS DE INTERESSE		
			GOVERNANÇA
4,1	A estrutura de governo da organização, incluindo os comitês da máxima entidade do governo responsável de tarefas tais como a definição da estratégia ou a supervisão da organização.	Sim	Nossa organização. Nosso Governo Corporativo Pág. 25 Nossos Comitês de Sustentabilidade. Pág. 26-27 Para mais informações sobre os estatutos dos Comitês, confira nossa Página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html
4,2	Presidente do conselho e seu cargo executivo como presidente da organização.	Sim	Nossa organização. Nosso Governo Corporativo. Pág. 25
4,3	Estrutura da máxima entidade de governo (Conselho de Administração).	Sim	Nossa organização.. Modelo Corporativo. Pág. 25
4,4	Mecanismos dos acionistas e funcionários para comunicar sugestões ou diretrizes à máxima entidade de governo.	Sim	Contamos com canais éticos (telefone e Página web: www.globalcci.com que nossos funcionários podem usar para assuntos relativos à conformidade do Código de Ética). Os mecanismos embaixo são oferecidos aos acionistas: 1. Os Acionistas podem participar anualmente na Assembléia Geral e Extraordinária de Acionistas, realizada em 30 ou 31 de maio. Os Acionistas podem assistir à Assembléia pessoalmente ou podem ser representados perante procuração. Na sua função como acionistas, eles podem votar a FAVOR ou CONTRA respeito da determinação do número de Diretores nomeados, designação da Sociedade de Auditoria, e sobre a Decisão para ratificar, confirmar e aprovar o plano de direito dos acionistas. 2. Através de nosso correio ir@pacificrubiales.com o Acionista pode fazer sugestões ou indicações ao máximo organismo de governo. Tais sugestões deverão ser respondidas pela Área de IR num período razoável.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
4,5	Vínculo entre a retribuição dos membros da máxima entidade de governo, diretores e executivos (incluindo os acordos de abandono do cargo) e o desempenho da organização (incluindo o desempenho social e ambiental).	Sim	Essas informações estão em nossa Página web: : http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html . Conferir Comitê de Compensação. Também foi publicada em SEDAR, sitio oficial de acesso aos documentos de títulos públicos e informação apresentada por empresas públicas e fundos de investimento com os Administradores de Valores da Canadá (CSA): http://www.sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953 .
4,6	Procedimentos para evitar conflitos de interesse no máximo organismo de governo.	Sim	Agimos coerentemente e com transparência. Ética e conformidade com os negócios. Pesquisa anual de conflito de interesse. Pág. 60
4,7	Procedimento de definição da capacitação e experiência requerida aos membros do máximo organismo de governo e seus comitês, incluindo qualquer consideração de gênero u outros indicadores de diversidade .	Sim	Essas informações estão em nossa Página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html . Conferir Comitê de Compensação. Também foi publicada em SEDAR, sitio oficial de acesso aos documentos de títulos públicos e informação apresentada por empresas públicas e fundos de investimento com os Administradores de Valores da Canadá (CSA): http://www.sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953 .
4,8	Declaração de missão, visão, valores, código de conduta e princípios relevantes.	Sim	Nosso Código de Conduta se aplica para toda a organização e está alinhado com referentes internacionais como a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a Declaração da Nações Unidas sobre direitos dos povos indígenas, os princípios do Pacto Global, entre outros. Para conhecer mais detalhadamente nosso código, por favor confira nossa Página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html . Para mais informações sobre nossa missão e visão, por favor confira nossa Página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/vision-a-strategy.html .
4,9	Procedimentos do máximo organismo de governo para supervisionar a identificação e gestão do desempenho econômico, ambiental e social pela empresa, incluindo riscos e oportunidades relativas, bem como a conformidade dos padrões acordados no nível internacional, códigos de conduta e princípios.	Sim	Nossa organização. Nossos Comitês de Sustentabilidade. Pág. 26-27 O Conselho de Administração é o máximo organismo de governança responsável de monitorar o desempenho econômico, ambiental e social da Empresa, incluindo os riscos e oportunidades, assim como a adesão ou conformidade com padrões internacionais. Além do mais, os controles e riscos foram identificados no processo de divulgação pública através do Relatório Anual, as demonstrações financeiras auditadas anualmente, e as avaliações de impacto ambiental que permitiram cumprir com as licenças ambientais nas áreas de operação e mantê-los dentro da lei.
4,10	Mecanismos de auto-avaliação do Conselho de Administração. Compromissos com iniciativas externas	Sim	Na Pacific temos um processo de auto-avaliação anual do Conselho de Administração, comitês e diretores independentes. Dita avaliação inclui uma pesquisa formal de avaliação do Conselho e um processo de revisão por parte dos membros pares.
4,11	Adoção do princípio de precaução.	Sim	Agimos coerentemente e com transparência. Riscos. Pág. 60 Em 2012 foi adotada a metodologia de causa-efeito para avaliação dos riscos corporativos com as áreas envolvidas. Cerca de 40 sessões de análise foram feitas.
4,12	Programas sociais, econômicos e ambientais desenvolvidos externamente.	Sim	Colaboramos com o desenvolvimento sustentável de comunidades. Pág. 104-114 Trabalhamos em harmonia com o médio ambiente, gestão Integral de recursos naturais. Observatório Ambiental. Pág. 87
4,13	Principais associações às quais a organização pertence ou entidades nacionais ou internacionais apoiadas pela organização.	Sim	Associação Colombiana de Petróleos (ACP), Associação Nacional de Empresários da Colômbia (ANDI-Colômbia), Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), membro do Pacto Global e da Rede Local na Colômbia e membro fundador do Centro Regional I do Pacto Global na América latina e o Caribe, Comitê de Seguimento ao investimento de Regalias, EITI (Iniciativa para a Transparência das Indústrias Extrativas), Associação Regional de empresas do setor petróleo, gás e bicomcombustíveis na América Latina e o Caribe.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
PARTICIPAÇÃO DOS GRUPOS DE INTERESSE			
4,14	Relação dos grupos de interesse incluídos.	Sim	A respeito deste relatório. Relações com nosso entorno. Pág. 35-37 Diálogo direto para a harmonia com nossos grupos de interesse: o ano após a crise. Pág. 47-55 Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações. Direitos Humanos, Econômicos, Sociais e Culturais das Comunidades. Processos de consulta prévia na Pacific/enfoque prévio - Sensibilização. Pág. 121-127
4,15	Metodologia de seleção de grupos de interesse.	Sim	A respeito deste relatório. Relações com nosso entorno. Pág. 31-39 A priorização de grupos de interesse foi feita com base nos critérios estabelecidos no padrão AA1000: representatividade, dependência, urgência, responsabilidade e influência.
4,16	Crterios para seleção de grupos de interesse.	Sim	A respeito deste relatório. Relações com nosso entorno. Pág. 35-37 Nossos grupos de interesse são instituições, grupos ou pessoas que podem impactar ou serem impactados pela Pacific e nossas atividades.
4,17	Preocupações dos grupos de interesse coletadas.	Sim	Relações com nosso entorno. Tabela de envolvimento com os grupos de interesse. Pág. 36-37 Diálogo direto para a harmonia com nossos grupos de interesse: o ano após a crise. Pág. 47-55
5 ENFOQUES DE GESTÃO E INDICADORES DE DESEMPENHO			
G3.1 OGSS EG ENFOQUE DE GESTÃO			
EG EC		ENFOQUE DE GESTÃO EC	
Aspectos	Desempenho econômico	Sim	Operamos com excelência. Êxito na operação. Pág. 66-69
	Presença no mercado. Incluindo mercado local	Sim	Nossa organização. Pág. 20-21 Fortalecemos a sustentabilidade em nossa cadeia de abastecimento. Pág. 146-155 Programa de desarrollo de provedores locales. Pág 153-155
	Impactos econômicos indiretos	Sim	Contribuímos com o desenvolvimento sustentável das comunidades. Plano de Investimento Social. Pág. 104-115 Fortalecemos a sustentabilidade em nossa cadeia de abastecimento. Compras de bens e serviços locais. Pág. 152-153
	Reservas	Sim	Operamos com excelência. Sucesso na operação. Pág. 66-69
EG EN		ENFOQUE DE GESTÃO EN	
Aspectos	Materiais	Sim	Operamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão de resíduos. Pág. 94
	Energia	Sim	Operamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Pág. 96
	Água	Sim	Operamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão integral da água. Pág. 91
	Serviços ambientais e biodiversidade	Sim	Operamos em harmonia com o meio ambiente. Biodiversidade. Pág. 87 Compensação de serviços ambientais e recuperação de áreas intervindas. Pág. 90
	Emissões, afluentes e resíduos	Sim	Operamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Pág. 96 Gestão integral da água. Pág. 91 Gestão de Resíduos. Pág. 94
	Produtos e serviços	Sim	Operamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Pág. 96
	Cumprimento	Sim	Operamos em harmonia com o meio ambiente. Pág. 86
	Transporte	Sim	Operamos com excelência. Serviço e infra-estrutura. Mapa Transporte. Pág. 81-83
Geral	Sim	Operamos em harmonia com o meio ambiente. Pág. 86	

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
EG LA		ENFOQUE DE GESTÃO LA	
Aspectos	Emprego	Sim	Contamos com o melhor talento. Seleção e retenção de pessoal talentoso. Pág. 132 Balanço e qualidade de vida. Pág. 134-135
	Relações Trabalhistas	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Direito de Associação. Pág. 116-117 Contamos com o melhor talento. Relações trabalhistas abrangentes. Pág. 130
	Saúde e segurança ocupacional	Sim	Operamos com excelência. Saúde ocupacional. Pág. 72 Segurança Industrial. Pág. 77
	Treinamento e ensino	Sim	Contamos com o melhor talento. Aprendizagem organizacional. Pág. 138-139 Crescimento integral de nosso pessoal. Pág. 140
	Diversidade e igualdade de oportunidades	Sim	Contamos com o melhor talento. Processos inclusivos. Pág. 132 Respeitamos e promovemos os direitos Humanos. A Pacific pela igualdade de gênero e promoção dos direitos Humanos das mulheres. Nosso Código de Conduta se aplica em toda a organização e está alinhado com referentes internacionais como a Declaração Universal de direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no Trabalho, a Declaração da Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os princípios do Pacto Global, entre outros
	Igual Remuneração para homens e mulheres	Sim	Contamos com o melhor talento. Sistemas de compensação total. Igualdade de recuperação. Pág. 137 A Escala salarial da Pacific Rubiales Energy, não leva em conta o gênero do funcionário para definir a compensação, mas leva em conta o peso relativo do cargo dentro da operação da empresa. Os salários são definidos com uma metodologia Há da empresa consultora Há Group e iguais para mulheres e homens e em todas nossas operações.
EG DH		ENFOQUE DE GESTÃO DH	
Aspectos	Práticas de investimento e fornecimento	Sim	Na Colômbia não foram subscritos acordos de investimento em 2012.
	Não discriminação	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. A Pacific pela igualdade de gênero e promoção dos direitos humanos das mulheres. Pág. 128 Contamos com o melhor talento. Processos inclusivos. Pág. 132
	Liberdade de associação e negociação	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Direito de Associação. Pág. 116-117
	Trabalho infantil	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Erradicação do Trabalho infantil e forçado. Pág. 118-119
	Trabalho forçado	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Erradicação do Trabalho infantil e forçado. Pág. 118-119
	Práticas de segurança	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Responsabilidade na segurança física nas operações. Pág. 120
	Direitos dos indígenas	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Direitos Humanos, econômicos, sociais e culturais das Comunidades. Pág.121-127
	Avaliação	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Erradicação do Trabalho infantil e o Trabalho forçado. Pág. 118-119 A Pacific trabalha pela igualdade de gênero e os direitos das mulheres. Pág. 128
	Correção	Sim	Na Pacific desenvolvemos um processo para a administração e controle das PQRS pela comunidade (incluídas as comunidades étnicas) em conformidade com nosso Anexo Contratual Responsabilidade Social Corporativa". Cabe aos nossos empreiteiros e sub-empiteiro: - Informar à unidade RSC de Pacific Rubiales Energy sobre as comunicações, solicitações ou reclamações da comunidade ou as autoridades locais. - Designar o funcionário que receberá as queixas e reclamações que puderem se apresentar. Esse funcionário entrará em contato permanente com os funcionários da unidade RSC de Pacific Rubiales Energy, para trabalhar conjuntamente e de forma proativa evitando que as situações fiquem fora de controle e virem maiores conflitos impactando o desempenho dos

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
-----	-----------	-----------	------------

compromissos contratuais.
 -Conhecer a estratégia de comunicação específica para socialização do Contrato, visando agir com lineamentos claros nas reuniões de informação que serão desenvolvidas a cada uma das áreas de influência. O CONTRATANTE e os EMPREITEIROS não farão socialização nenhuma do Contrato sem prévia autorização da Pacific Rubiales Energy e/ou seu acompanhamento.

EG SO		ENFOQUE DE GESTÃO SO	
Aspectos	Comunidades locais	Sim	Colaboramos com o desenvolvimento sustentável das comunidades. Pág. 104-114 Diálogo direto para a harmonia com nossos grupos de interesse: o ano após a crise. Pág. 47-55
	Corrupção	Sim	Agimos coerentemente e com transparência. Ética e cumprimento nos negócios. Política Anticorrupção. Pág. 60
	Política pública	Sim	Colaboramos com o desenvolvimento sustentável das comunidades. Fortalecimento institucional. Pág. 105-107
	Comportamento de concorrência desleal	Sim	Não foram apresentadas ações contra a Pacific Rubiales Energy em 2012
	Cumprimento	Sim	Agimos coerentemente e com transparência.. Ética e cumprimento nos negócios. Pág. 60
	Plano de emergências	Sim	Operamos com excelência. Segurança Industrial. Plano de Emergências. Pág. 78 O Sistema Integrado de gestão de Crise e Continuidade do negócio é a forma como a Pacific poderá enfrentar os diferentes eventos com as melhores possibilidades de sucesso. Essa estratégia reúne e articula os Planos de Emergência e Contingência, os planos de recuperação e a gestão de Crise visando conseguir o menor impacto nas operações perante qualquer evento.
	Reassentamento involuntário	Sim	Em 2012 não ocorreram reassentamentos involuntários causados pela operação.
	Integridade de ativos e segurança dos processos	Sim	Operamos com excelência. Saúde e segurança. Pág. 71-72
EG PR		ENFOQUE DE GESTÃO PR	
Aspectos	Saúde e segurança do consumidor	Sim	Operamos com excelência. Saúde e segurança. Pág. 71-80 Serviço e infra-estrutura. Qualidade do produto e eficiência. Pág. 81-83
	Etiquetado de produtos e serviços	Sim	Operamos com excelência. Serviço e infra-estrutura. Pág. 81-83
	Marketing e comunicações	Sim	Não foram apresentadas sanções por comunicações de marketing contra Pacific Rubiales em 2012.
	Privacidade do consumidor	Sim	Não foram apresentadas sanções por vazamentos de informações confidenciais de clientes contra Pacific Rubiales em 2012.
	Cumprimento	Sim	Operamos com excelência. Serviço e infra-estrutura. Qualidade do produto e eficiência. Pág. 81-83
	Biocombustíveis gobiernos.	Sim	Atualmente, a Pacific não produz biocombustíveis.
EC00		LISTA DE INDICADORES GRI G3	
		ECONÔMICOS	
		DESEMPENHO ECONÔMICO	
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo rendas, custos de exploração, retribuição para funcionários, doações e outros investimentos na comunidade, benefícios não distribuídos e pagos para fornecedores de capital e para governos/debidas a programas de benefícios sociais.	Sim	Os montantes nesta Tabela são em Milhões de USD Valor econômico gerado:US \$3.884,76 Renda por venda: US\$3.660,42 Outras rendas: US\$224,34 Valor econômico distribuído:US \$2.673,95 Remunerações e benefícios para funcionários: US\$191,45 Pagos ao Governo: US\$831,37 Pagos a fornecedores/Custos operacionais: US\$1.573,44 Investimento na comunidade:US \$37,79 Investimento no médio ambiente: US\$39,90

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA																														
			Valor retido:US\$1.210,81 Desde 2011, a Pacific assumiu o compromisso internacional com a Iniciativa para a transparência da Indústria Extrativa e tem promovido a adesão da Colômbia nessa iniciativa. Igualmente, desde 2012 operamos no Peru, que é um país membro e temos de entregar informações sobre pagamentos para fim de 2013.																														
EC2	Decorrência financeiras e outros riscos para as atividades da organização decorrentes da mudança climática.	Parcial	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e Emissões Pág. 96 A mostra do nosso compromisso estamos aderidos à iniciativa Caring for Climate Colômbia e desde 2012 respondemos a pesquisa do Carvão Disclosure Project																														
EC3	Cobertura das obrigações da organização causadas pelos programas benefícios sociais.	Sim	Contamos com o melhor talento. Sistemas de compensação total. Plano de pensões. Pág. 137 Não temos pessoal aposentados, já que a empresa é jovem e não tem mostra representativa de funcionários próximos à idade de aposentadoria.																														
EC4	Ajudas financeiras significativas recebidas de governos.	Sim	Dada a natureza do negócio, nossa empresa não recebe ajudas financeiras significativas do Governo.																														
PRESENÇA NO MERCADO																																	
EC5	Categoria das relações entre o salário inicial padrão e o salário mínimo local em locais onde são desenvolvidas operações significativas, por gênero	Sim	O salário mínimo legal mensal vigorante em 2012 na Colômbia foi de USD\$314,83 (COP\$566.700) O salário dos funcionários diretos tanto homens quanto mulheres da Pacific foi de USD\$756,29 (COP\$1.360.000), isto é 2,31 vezes o salário mínimo legal vigorante. O salário mínimo dos empreiteiros e subempreiteiros tanto homens quanto mulheres foi de USD\$688,54 (COP \$1.238.000), isto é 2,18 vezes o salário mínimo legal vigorante.																														
EC6	Política, práticas e proporção de gasto correspondente a fornecedores locais em lugares onde operações significativas são desenvolvidas	Sim	Fortalecemos a Sustentabilidade em nossa cadeia de abastecimento: Gestão e desenvolvimento de fornecedores. Fóruns para novos fornecedores. Pág. 149 Site de Fornecedores. Pág. 149 Encontro com fornecedores. Pág. 149 Compra de bens e Serviços locais. Nossa política para gestão da oferta de produção nacional de bens e Serviços. Pág. 152 Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Locais. Pág. 153-155																														
EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de altos diretores provenientes da comunidade local em lugares onde operações significativas são desenvolvidas significativas.	Sim	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NÍVEL DO CARGO</th> <th>COLOMBIANOS</th> <th>ESTRANGEIROS</th> <th>TOTAL</th> <th>% COLOMBIANOS</th> <th>% ESTRANGEIROS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GERENTES</td> <td>53</td> <td>22</td> <td>75</td> <td>71%</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>GERENTES SENIOR</td> <td>13</td> <td>21</td> <td>34</td> <td>38%</td> <td>62%</td> </tr> <tr> <td>VICEPRESIDENTES</td> <td>6</td> <td>18</td> <td>24</td> <td>25%</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL GERAL</td> <td>72</td> <td>61</td> <td>133</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	NÍVEL DO CARGO	COLOMBIANOS	ESTRANGEIROS	TOTAL	% COLOMBIANOS	% ESTRANGEIROS	GERENTES	53	22	75	71%	29%	GERENTES SENIOR	13	21	34	38%	62%	VICEPRESIDENTES	6	18	24	25%	75%	TOTAL GERAL	72	61	133		
NÍVEL DO CARGO	COLOMBIANOS	ESTRANGEIROS	TOTAL	% COLOMBIANOS	% ESTRANGEIROS																												
GERENTES	53	22	75	71%	29%																												
GERENTES SENIOR	13	21	34	38%	62%																												
VICEPRESIDENTES	6	18	24	25%	75%																												
TOTAL GERAL	72	61	133																														
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS																																	
EC8	Desenvolvimento e impacto dos investimentos em infra-estruturas e os serviços prestados principalmente para o benefício público mediante compromissos comerciais, pro bônus, ou em espécie	Sim	Diálogo direto para a harmonia com nossos grupos de interesse: O ano após a crise. Pág. 47-55 Colaboramos com o desenvolvimento sustentável das comunidades. Plano de Investimento Social. Pág. 104-114 Contamos com o melhor talento. Programa de Voluntários Pacific Rubiales. Pág. 143 Durante a vigência 2012, foi executado investimento social através de FPR equivalente a USD 37.787.801,95. O aumento percentual no investimento executado na vigência 2012 em relação com 2011 equivale a 41.81%.																														
EC9	Entendimento e descrição dos impactos econômicos indiretos significativos, incluindo o alcance de tais impactos Volume e tipo de reservas e produção estimadas.	Sim	O número de postos de trabalho dependentes de nossa cadeia de valor para a Unidade de negócio Meta Petroleum Corp são: funcionários dependentes da cadeia de fornecimento: 29.982																														
OG.1	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	Siim	Operamos com excelência. Sucesso na operação. Produção /Reservas. Pág. 66-69																														

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Não ocorreram consequências financeiras decorrentes da mudança climática.

Atualmente não temos essa informação

Esperamos reportá-la em 2013

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
-----	-----------	-----------	------------

EN00

MÉDIO AMBIENTE

MATERIAIS

EN1 Materiais empregados, por peso ou volume Sim

CAMPOS	PRODUTOS QUÍMICOS E BIOQUÍMICOS	ACESSÓRIOS E MATERIAL DE ESCRITÓRIO	COMPONENTES E SUPRIMENTOS DE FABRICAÇÃO	MAQUINARIA DE MINERAÇÃO E PERFORAÇÃO E POÇOS ACESSÓRIOS
GAL	106 651 6	2 584	73	
KG	22 668 6	7 349 6	1 345	4 600
UNIDADES	2 698	50 933	34 351	240 983
METROS			320 914 1	665 055 6
PAIR				4 720

EN2 Percentual dos materiais usado que são materiais valorizados Sim Avaliamos os protetores de tubulações; em 2012 foram entregadas para reciclagem 63,42 Toneladas de protetores de tubulações para uma a empresa de reciclagem que emprega mulheres chefes de família. Os protetores de tubulações reciclados voltaram para nossos campos transformados em postes usados cercar áreas em recuperação vegetal e reflorestamento.

ENERGIA

EN3 Consumo direto de energia separado por fontes primárias. Parcial Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Trabalhamos na redução da pegada de carbono. Combustível empregado na geração de energia própria. Pág. 96
Consumo médio de energia - Produção própria. Pág. 96

EN4 Consumo indireto de energia separado por fontes primárias. Parcial Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia adquirida externamente no ano . Pág. 97

OG2 Total investido em energias renováveis. Sim O valor de investimento em painéis solares em 2012 foi de USD 816,000,00

OG3 Montante total da energia renovável gerada por fonte. Parcial Durante 2012, implementamos painéis solares para geração de energia alternativa em nossos campos de operação.

EN5 Economia de energia devido à conservação a melhorias na eficiência Sim Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Trabalhamos na redução de nossa pegada de carbono. Pág. 97

EN6 Iniciativas para entregar produtos e serviços eficientes no consumo de energia ou baseados em energias renováveis, e reduções no consumo de energia como resultado de tais iniciativas No

EN7 Iniciativas para reduzir o consumo indireto de energia e as reduções conseguidas com tais iniciativas em biodiversidade em zonas ajenas a áreas protegidas. Sim Nos nossos campos o consumo indireto de energia se fazem referência aos serviços terceirizados para desenvolvimento de projetos específicos tais como obras civis, construção de linhas de fluxo, montagens elétricos e mecânicos, entre outros; tais serviços terceirizados foram feitos por empresas que participaram ativamente nas campanhas de economia e uso eficiente de energia. Os empreiteiros com mais número de funcionários implementaram sob nossas diretrizes um sistema de transporte de ônibus para reduzir os percursos.

AGUA

EN8 Captação de água por fontes. Sim Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão integral da água. Consumo por fontes de água. Pág. 93

EN9 Fontes de água afetadas significativamente pela captação de água Sim Em 2012, a Pacific não causou impacto nenhum às fontes de água autorizadas de acordo com os critérios estabelecidos no protocolo técnico do GRI.

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

A informação não é apresentada em (múltiplos de) Joules.

Não é aplicável, porque a organização mede seu desempenho para o tema de uma forma diferente à medida que for solicitada pelo Item de divulgação GRI.

A informação não é apresentada em (múltiplos de) Joules.

Não é aplicável, porque a organização mede seu desempenho para o tema de uma forma diferente à medida que for solicitada pelo Item de divulgação GRI.

Montante total de energia renovável.

Em 2013 será feita a instalação de medidores para calcular a energia fornecida pelas fontes de energia renováveis que temos nos nossos campos.

Esperamos informá-la em 2013

Não é material para Pacific pela natureza do negócio. Durante 2013 se levará a cabo la instalación de medidores para calcular la energía suministrada por las fuentes de energía renovables que tenemos en nuestros campos.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reusada.	Sim	Foi reusado em média 2,9% equivalente a 4.047.928,15 m3/ano, em atividades de: Irrigação de terrenos de cana-de-açúcar, capim humidicola, capim elefante, paricá, cana fistol e palma de dendê. Irrigação em vias. para mitigação de pó. Testes hidrostáticos de linhas. Preparação de concretos. Preparação de lama de perfuração.
BIODIVERSIDADE			
EN11	Descrição de terrenos adjacentes ou nos espaços naturais protegidos ou de áreas de grande biodiversidade não protegidas. Deverão ser indicadas a localização e o tamanho de terrenos próprios, alugados, ou geridos de grande valor em biodiversidade em áreas fora das áreas protegidas.	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Biodiversidade. Município de Orocué (Dep. Casanare), Município de Guadas (Dep. Cundinamarca), Município de Puerto Gaitán (Dep. Meta) Pág. 88
EN12	Descrição dos impactos mais significativos na biodiversidade em espaços naturais protegidos ou em áreas de grande biodiversidade não protegidas, derivados das atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e de grande valor em biodiversidade em zonas fora das áreas protegidas.	Sim	A Pacific não opera em terrenos de grande biodiversidade, dado que nossas licenças de operação não o permitem.
EN13	Habitat protegidos ou restaurados.	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Compensação de serviços ambientais e recuperação de áreas intervindas. Pág. 90-91
EN14	Estratégias e ações implementadas e planejadas para gestão de impactos sobre a biodiversidade.	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão integral de recursos naturais. Observatório Ambiental. Pág. 87 Biodiversidade.
OG4	Número e Percentual de centros operacionais importantes onde o risco para a biodiversidade foi avaliado e monitorado.	Sim	O 100% de nossa operação é avaliada no tocante a impactos e riscos da biodiversidade estabelecendo medidas de gestão.
EN15	Número de espécies, separadas em função do perigo de extinção, incluídas na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais cujos habitat estão localizados em áreas afetadas pelas operações segundo o grau de ameaça da espécie	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Biodiversidade. Espécies de fauna vulneráveis identificadas na área de exploração e desenvolvimento Quifa. Pág. 90 Espécies de flora vulneráveis identificadas na área de exploração e desenvolvimento Quifa. Pág. 90
EMISSÕES, EFLUENTES E RESÍDUOS			
EN16	Emissões totais, diretas e indiretas, de gases de efeito estufa, em peso.	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Trabalhamos na redução da pegada de carbono. Emissões (Scope 1+2). Pág. 99
EN17	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa, em peso.	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Trabalhamos na redução de nossa pegada de carbono. Emissões Scope 3. Pág. 99 Houve redução significativa nas emissões desde 2009, gerada principalmente pela entrada em vigor do oleoduto que gerou mais uma redução considerável de transporte de petróleo através de caminhões.
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções conseguidas método de tratamento.	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e Emissões. Trabalhamos na redução de nossa pegada de carbono. Pág. 97-100

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada ozônio, em peso.	Sim	Os sistemas de refrigeração e de ar condicionado estão em conformidade com os padrões estabelecidos no Protocolo de Montreal. Em 2012, 381,5 libras de gás refrigerante foram recuperadas através dessa prática. Por outro lado o pessoal responsável de fazer a manutenção do equipamento de refrigeração na operação dos Campos da Empresa tem certificação emitida pelo SENA-Unidade Técnica do Ozônio e Ministério do Ambiente e Desenvolvimento sustentável que respalda como técnicos de manutenção e boas práticas no padrão "Gestão ambiental de refrigerantes.
EN20	NO, SO e outras emissões significativas para o ar por tipo e peso	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Energia e emissões. Emissões de Nox e SO2. Pág. 100
EN21	Descarga total de águas residuais, de acordo com sua natureza e destino	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão integrada da água. Pág. 91-94
OG.5	Volume y disposição de formação e produção de água.	Sim	Em nossos campos geramos 211.153 m3/ano de água residual doméstica e 139.372.576 m3/ano de água residual industrial produzida no processo de desidratação do petróleo, para total de 139.583.729 m3/ano
EN22	Peso total de resíduos geridos, segundo tipo e método de processamento.	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Gestão de resíduos. Tipo de resíduos. Pág. 94
EN23	Número total e volume dos vazamentos acidentais mais significativos	Parcial	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Prevenção e correção de vazamentos. Pág. 101 A Pacific Rubiales Energy tem Planos de Contingências específicos para as suas atividades. Esses planos indicam as estratégias caso ocorrer qualquer vazamento significativo ou não controlado e/ou vazamento controlado; a empresa detectou nos campos de operação os principais pontos vulneráveis que precisam cuidado imediato caso ocorrer qualquer situação perigosa. O estado e funcionamento das medidas de controle para vazamentos são constantemente monitorados. Em 2012 NÃO ocorreram vazamentos relevantes.
OG.6	Volume de hidrocarbonetos queimado e ventilado.	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Relação volume de hidrocarbonetos queimado e ventilado/volume de hidrocarboneto produzido. Pág. 100
OG.7	Quantidade de resíduos gerados pela perfuração e estratégias para processamento e eliminação.	Sim	Foram produzidos 158.997 barris de cortes de perfuração base água, utilizados na re-vegetação de áreas, prévia comprovação da conformidade dos critérios ambientais. Os cortes são misturados com terra virgem da região em proporção 2 a 1, 2 de corte por 1 de terra visando estabilizar o pH, dada a acidez dos solos das zonas, favorecendo a fertilidade dos solos.
EN24	Peso dos resíduos transportados, importados, exportados ou processados, considerados perigosos de acordo com a classificação do. Convênio de Basilea, anexos I, II, III e VIII e percentual de resíduos transportados internacionalmente.	Não	
EN25	Identificação, tamanho, condição de proteção e valor de biodiversidade de recursos hídricos e habitat relativos, afetados significativamente por descarga de água e águas de escorrimento da organização que informa.	Sim	Não há impacto na biodiversidade ou nos habitats por descarga de água.
PRODUTOS E SERVIÇOS			
EN26	Iniciativas para mitigar impactos ambientais dos produtos e serviços, e grau de redução desse	Sim	* Algumas iniciativas ambientais reportadas no capítulo Trabalhamos em harmonia com o médio ambiente: - Reciclamos com valor social. Pág. 94-95 - Campanha de sensibilização e educação ambiental. Pág. 96 - Projeto piloto para processamento da água de produção de hidrocarbonetos. Pág. 92 - Processamento de águas industriais através de tanques onde a separação é conseguida aplicando micro bolhas e bolhas muito finas de ar. Pág. 92 - Observatório ambiental. Pág. 87

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Não foram informados vazamentos de terceiros com os quais tenhamos obrigações contratuais.

Não temos essa informação.

Esperamos informá-la em 2013.

Não é material, porque a Pacific não gere seus resíduos considerados perigosos em outros países, a gestão é feita por empresas nacionais autorizadas.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
EN27	Percentual de produtos vendidos, e seus materiais de embalagem, recuperados no final da vida útil, por categorias de produtos	Não	
OG.8	Conteúdo de benzeno, chumbo e enxofre nos combustíveis.	Não	
CUMPRIMENTO			
EN28	Custo das multas relevantes e número de sanções não monetárias da não-conformidade dos regulamentos ambientais.	Sim	Em 2012 não foram recebidas multas nem sanções.
TRANSPORTE			
EN29	Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais usados em atividades da organização, bem como do transporte de pessoal.	Sim	Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente. Pág. 99 Foi registrada uma redução significativa nas emissões desde 2009, gerada principalmente pela entrada em andamento do Oleoduto que gerou uma diminuição considerável de transporte de petróleo através de caminhões.
GENERAL			
EN30	Classificação por tipo do total de gastos e investimentos ambientais	Sim	Montantes em dólares. Investimento Operacional, Educação e Promoção HSE: 701.346,16 Investimento Operacional, Assessoramento, Estudos ambientais e Assessoria: 18.953.574,80 Investimento Tramite Autoridades ambientais: 286.068,40 Investimento Ambiental Recurso Solo, Florestas e Biodiversidade: 6.097.545,93 Investimento em Saneamento Básico/Processamento de água: 4.916.241,41 Investimento em Saneamento Básico/Resíduos Sólidos: 2.750.760,56 Investimento em gestão do Risco/Atendimento e Prevenção de Emergências: 2.782.538,19 Investimentos ambientais em atividades de perfuração: 3.414.637,53 Total: 39.902.712,98
SOCIAL: PRÁTICAS TRABALHISTAS E ÉTICA DE TRABALHO			
EMPREGO			
LA1	Discriminação do coletivo de trabalhadores por tipo de emprego, por contrato, região e gênero.	Sim	Diretos: 2102 (tempo integral e permanentes) Homens: 1619 mulheres: 483 Em campo: 1026 Em Bogotá: 1059 Outros locais: 17 Temporários: 38 (tempo parcial) 35 Homens 3 mulheres Locais: 2005 Estrangeiros: 135 Pessoal qualificado: 1633 Trabalhadores ordinários: 469 Total funcionários da Pacific no Peru: 59 Total funcionários no Canadá: 23
LA2	Número de funcionários e taxa de novas contratações e rotação média dos funcionários, classificados por faixa etária, gênero e região.	Sim	Total retiros na Colômbia: 74 pessoas Mulheres retiradas: 17 Homens retirados: 57 Rotação média de funcionários em 2012: 3.52% Contratados: 493. Mulheres contratadas: 136 Homens contratados: 357

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Não é material para Pacific pela natureza do negócio. A Pacific não desenha produtos e contêiner ou embalagens nem entrega produtos e serviços para consumidores finais.

Pelo tipo de operações este indicador não é material.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
LA3	Benefícios sociais para funcionários com jornada completa, não oferecida a funcionários temporários ou jornada reduzida, classificados por lugar relevante da atividade	Sim	Contamos com o melhor talento. Estratégias de bem-estar. Pág. 134-135 Preços em \$USD Medicina Prepagada \$ 5.462.182 Plano Contributivo de pensões \$ 4.808.068 Bônus de Campo \$ 864.192 Ajuda de Rolamento em campo \$ 649.757 Subsidio de Interesses de Habitação \$ 569.260 Apólice de Seguro \$ 640.069 Crédito Fim específico \$ 893.365 Academia \$ 313.200 Ajuda de transporte extra-legal \$ 226.942 Total \$ 14.427.035
LA15	Níveis de reintegração no trabalho e retenção após licença d e maternidade ou paternidade, classificado por gênero.	Parcial	Contamos com o melhor talento. Balanço e qualidade de vida. Licenças por nascimentos de filhos em 2012. Pág. 136 100% das pessoas com permissões voltaram para o trabalho.
ESTRATÉGIAS E ATIVIDADES IMPLANTADAS E PLANEJADAS PARA GESTÃO DE IMPACTOS SOBRE A BIODIVERSIDADE			
LA4	Percentual de funcionários abrangidos por convenção coletiva	Sim	Dos 5.400 afiliados ativos no sindicato, 987 são trabalhadores diretos da empresa. Esse número (987) corresponde a 18,27% do total de afiliados na UTEN Hidrocarbonetos em 31 de dezembro de 2012.
LA5	Período(s) mínimo(s) de pré-aviso relativo(s) a mudanças organizativas, incluídas os avisos especificados nas convenções coletivas	Sim	A Pacific sempre informa oportunamente aos seus funcionários as mudanças que ocorrem na organização.
SAÚDE Y SEGURANÇA OCUPACIONAL			
LA6	Porcentuais do total de trabalhadores representados nos comitês de saúde e segurança combinados de gerencia-funcionários, estabelecidos para apoiar no controle e assessoramento sobre programas de saúde e segurança no trabalho	Sim	A Pacific tem um Comitê Paritário de saúde Ocupacional que representa 100% dos trabalhadores da empresa dado que foi eleito por votação geral. A eleição foi feita em 2012 com vigência até 2014 e é composto por 4 representantes dos trabalhadores e 4 representantes da gerência com seus respectivos suplentes. Esse Comitê é responsável de zelar pelas melhores condições de saúde e segurança dos trabalhadores e tem interação direta com a diretoria da Empresa.
LA7	Taxas de absenteísmo, doenças profissionais, dias perdidos e número de vítimas fatais associadas com o trabalho por região e gênero	Sim	Operamos com excelência. Saúde e segurança. Gráfico Taxa de absenteísmo, doenças profissionais. Pág. 73 Gráfico Taxa de frequência de lesões incapacitantes corporativa. Pág.74 Gráfico Taxa de frequência de acidentes menores. Pág. 74 Gráfico Taxa de frequência de acidentes veiculares. Pág. 74 Gráfico Taxa de frequência de perda de tempo por lesões de terceirizados e funcionários diretos da Pacific. Pág. 75 Em 2012, não houveram fatalidades por causa nenhuma.
LA8	Programas de ensino, formação, assessoramento, prevenção e controle de riscos que aplicarem aos trabalhadores, as suas famílias ou membros da comunidade relativos a doenças graves	Sim	Operamos com excelência. Saúde e segurança. Medicina Preventiva. Pág. 76 Higiene Industrial. Pág. 76 Segurança Industrial. Plano de Emergências/Ações de formação/Cultura do cuidado/Plano de formação mão de obra não qualificada. Pág. 78-81
LA9	Assuntos de saúde e segurança abrangidos em acordos formais com sindicatos profissional y por ubicaciones significativas de actividad	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Direito de Associação. Pág. 116-117 Para o sindicato temos o sistema de atendimento de afiliados. O objetivo desse sistema é estar em contato permanente com os trabalhadores, o mais próximo possível do local de trabalho, para qualquer problema ser identificado antecipadamente. Tem presença nos campos e é mostra direta de que o ambiente é são e seguro. Esses temas também são tratados nos Relatórios de auditoria e são avaliados pelo sindicato.

CASO APLICAR, INDIQUE O
TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Por gênero .

Não temos essa informação.

Esperamos reportá-la
em 2013.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
-----	-----------	-----------	------------

TREINAMENTO E ENSINO

LA10	Média de horas de treinamento por ano por funcionário, classificado por gênero e categoria de funcionário.	Sim	Contamos com o melhor talento: Aprendizagem organizacional. Consolidação do modelo de Aprendizagem organizacional. Pág. 138-139 Gráfico Percentual de capacitações por cargo. Pág. 138 Gráfico Distribuição HH por capacidades. Pág. 139. 62 horas média de capacitação por funcionário. 110.000 hr dedicadas à capacitação em comparação com 45.622 hr em 2011
LA11	Programas de gestão de capacidades e de formação contínua promovendo empregabilidade dos trabalhadores e apoiando-os na gestão do final das suas carreiras profissionais	Sim	Contamos com o melhor talento: Modelo de gestão de Comportamento. Pág. 139 Capacidades Técnicas, Executivas e Comportamentais. Pág.139 Programa de altos potenciais. Pág.140 Ferramentas orientadoras para o talento. Pág.140
LA12	Percentual de funcionários que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento profissional separado por gênero os.	Sim	Contamos com o melhor talento. Cultura do desempenho. Pág. 142 Percentual de pessoas com Avaliação de Desempenho 2012: 95.16%.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

LA13	Composição das organizações do governo corporativo e discriminado por categoria de funcionário de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.	Sim	<p>Por faixa etária:</p> <p>18~20: 8 21~30: 615 31~40: 813 41~50: 420 51~60: 206 61 +: 40</p> <p>Média de idade: 37 anos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CARGOS EXECUTIVOS</th> <th>HOMENS</th> <th>MULHERES</th> <th>TOTAL</th> <th>% HOMENS</th> <th>% MULHERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GERENTES</td> <td>61</td> <td>14</td> <td>75</td> <td>81%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>GERENTES SENIOR</td> <td>29</td> <td>5</td> <td>34</td> <td>85%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>PROFISSIONAIS II</td> <td>244</td> <td>61</td> <td>305</td> <td>80%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>SUPERVISORES</td> <td>76</td> <td>10</td> <td>86</td> <td>88%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>VICEPRESIDENTES</td> <td>22</td> <td>2</td> <td>24</td> <td>92%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL GENERAL</td> <td>989</td> <td>384</td> <td>1373</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	CARGOS EXECUTIVOS	HOMENS	MULHERES	TOTAL	% HOMENS	% MULHERES	GERENTES	61	14	75	81%	19%	GERENTES SENIOR	29	5	34	85%	15%	PROFISSIONAIS II	244	61	305	80%	20%	SUPERVISORES	76	10	86	88%	12%	VICEPRESIDENTES	22	2	24	92%	8%	TOTAL GENERAL	989	384	1373		
CARGOS EXECUTIVOS	HOMENS	MULHERES	TOTAL	% HOMENS	% MULHERES																																								
GERENTES	61	14	75	81%	19%																																								
GERENTES SENIOR	29	5	34	85%	15%																																								
PROFISSIONAIS II	244	61	305	80%	20%																																								
SUPERVISORES	76	10	86	88%	12%																																								
VICEPRESIDENTES	22	2	24	92%	8%																																								
TOTAL GENERAL	989	384	1373																																										
LA14	Relação entre salário base e remuneração de mulheres e homens, discriminado por categoria profissional e por localização significativa de atividade.	Parcial	Contamos com o melhor talento. Sistemas de compensação total. Igualdade de remuneração. Pág. 137. A Escala salarial da Pacific Rubiales Energy, não leva em conta o gênero do funcionário que ocupa o cargo para estabelecer a compensação, mas é estabelecido pelo peso relativo desse cargo dentro da operação da empresa. Todos os salários são definidos com uma metodologia Há da assinatura assessora Há Group e iguais para mulheres e homens bem como em todas nossas operações. O salário mínimo legal mensal vigorante em 2012 na Colômbia foi USD\$314,83 (\$566.700) O salário dos funcionários diretos da Pacific foi USD\$756,29 (COP\$1.360.000), isto é 2,31 vezes o salário mínimo legal vigorante Nota: Para ver os benefícios que nossos colaboradores recebem na sua remuneração, confira o indicador LA3																																										

HR00

SOCIAL: DIREITOS HUMANOS

PRÁTICAS DE INVESTIMENTO E FORNECIMENTO

HR1	Percentual e número total de contratos e acordos de investimento significativos, que incluam cláusulas contendo preocupações sobre questões de direitos humanos ou foram objeto de análise em matéria de direitos humanos.	Sim	Na Colômbia não foram subscritos acordos de investimento em 2012.
HR2	Percentual de fornecedores, empreiteiros e outros parceiros comerciais, que tenham sido analisados em relação a direitos humanos, e medidas adotada decorrentemente.	Sim	Fortalecemos a sustentabilidade em nossa cadeia de abastecimento. Avaliação do desempenho dos fornecedores. Pag. 147 Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Erradicação de Trabalho infantil e forçado. Pág. 118-119 Para PSE, levamos em diante 29 Auditorias. Para MPC, levamos em diante 909 Auditorias a 155 empreiteiros.

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Os dados da relação entre salário base e remuneração de mulheres e homens.

É considerada informação confidencial, por motivos de segurança e por ser um ativo principal da estratégia de seleção e retenção de talento da Empresa.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
			<p>Em nossas auditorias, é avaliada a conformidade dos anexos de RSC, HSEQ, trabalhistas e são incluídos os princípios do Pacto Global relativos aos assuntos trabalhistas e direitos humanos. Nesses casos é requerido ao empreiteiro plano de ação para resolver as não-conformidades encontradas.</p> <p>A gerência corporativa de HSEQ leva em diante auditorias legais periódicas a empreiteiros.</p> <p>Em 2012, no Comitê de Avaliação de Desempenho de Fornecedor 13 casos de não-conformidade maiores foram analisados. desses, 8 encerraram com inabilitação do empreiteiro.</p>
HR3	Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento.	Parcial	<p>Nosso Código de Ética é o quadro de referência para guiar a conduta proativa de todos os indivíduos que fazemos parte e/ou que agimos em representação da Pacific Rubiales Energy.</p> <p>Em 2012, fizemos 8 workshops de ética e valores corporativos abrangendo um público de 246 funcionários.</p> <p>Os funcionários, diretores e oficiais da Pacific Rubiales adotaram o novo Código de Conduta e Ética da Corporação.</p>
NÃO DISCRIMINAÇÃO			
HR4	Número total de casos de discriminação e medidas tomadas.	Sim	Em 2012 através dos canais éticos não foram identificados casos de discriminação. Além do mais temos um Comitê de Convivência para atender esses casos se apresentarem.
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA			
HR5	Operações e fornecedores relevantes identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode ser violado ou estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH. Direito de Associação. Pág. 116-117
TRABALHO INFANTIL			
HR6	Operações e fornecedores significativos identificados que implicam risco potencial de incidentes de exploração infantil, e medidas adotadas para contribuir para eliminação dessa exploração.	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossa operação. Erradicação do Trabalho infantil e forçado. Pág. 118-119 Em 2012, não foram identificadas operações nem fornecedores significativos com riscos significativos para casos de Trabalho infantil.
TRABALHO FORÇOSO			
HR7	Operações e fornecedores significativos identificados que implicam risco potencial de incidentes de trabalho forçado, e medidas adotadas para contribuir para eliminação dessa exploração.	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossa operação. Erradicação do Trabalho infantil e forçado. Pág. 118-119 Em 2012, não foram identificadas operações nem fornecedores significativos com riscos significativos para Trabalho forçado.
PRÁTICAS DE SEGURANÇA			
HR8	Percentual de pessoal de segurança formado em políticas ou procedimentos da organização em aspectos de direitos humanos relevantes para as atividades.	Parcial	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossa operação. Responsabilidade na segurança física nas operações. Pág. 120
DIREITOS DOS INDÍGENAS			
HR9	Número total de casos vinculados com violações aos direitos dos indígenas e medidas adotadas contra a corrupção.	Sim	Não ocorreram casos que representem violação aos direitos humanos de comunidades indígenas em 2012.

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Total horas de treinamento.

Não são informados cursos específicos em temas de direitos Humanos para funcionários.

Esperamos reportá-la em 2013.

Percentual do pessoal de segurança formado em políticas ou procedimentos da organização em assuntos de direitos humanos relevantes para as atividades.

Não temos essa informação

Esperamos reportá-la em 2013

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
AValiação			
HR10	Percentual e número total de operações que foram alvo de revisões ou avaliações de impactos em matéria de direitos humanos.	Parcial	Todos os projetos de exploração incluem avaliação do impacto social nas comunidades de influência direta tecnologia para mitigación de emisiones.
OG.9	Operações onde as comunidades indígenas estão presentes ou são impactadas pelas atividades da empresa.	Sim	Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações. Direitos econômicos, sociais e culturais das comunidades. Processos de Consulta Prévia na Pacific Rubiales Energy. Pág. 121-127 Bloco Quifa: Atividades de aquisição sísmica e exploração de hidrocarbonetos. (Meta, Colômbia) Bloco CR-1: Atividades de aquisição sísmica. (Guajira, Colômbia)
CORREÇÃO			
HR 11	Número de queixas relacionadas com os direitos humanos apresentadas, tratados e resolvidos através de mecanismos conciliatórios formais.	Si	Em 2012, através dos canais éticos não foram identificadas queixas relativas aos direitos humanos.
SOCIEDADE			
COMUNIDADES LOCAIS			
SO1	Percentual de operações de operações onde foram implementados programas de desenvolvimento, avaliações de impactos e participação da comunidade local.	Sim	Colaboramos com o desenvolvimento sustentável das comunidades. Plano de investimento social. Pág. 104 Fortalecimento institucional. Pág. 105 Educação. Pág. 108 Competitividade. Pág. 110 investimentos solidários. Pág. 111 Nosso compromisso com o Peru. Pág. 112 Nosso compromisso com a Guatemala. Pág. 113
SO9	Operações com impactos negativos significativos possíveis ou reais nas comunidades locais	Sim	As repercussões potenciais ou reais vão depender do estágio no que a operação estiver (Sísmica, exploração, produção, transporte, etc.) Com as comunidades foram identificadas repercussões potenciais ou reais em componentes físicos, bióticos e socioculturais.
SO10	Medidas de prevenção e mitigação implementadas em operações com impactos negativos significativos possíveis ou reais nas comunidades locais	Sim	Prevenção: Sinalização rodoviária, na área das atividades, sinalizações ambientais para proteção de fauna e flora (proibição de caça e pesca), demarcação das áreas com camada vegetal que não deve ser intervida, informação oportuna e socialização às comunidades. Restrições de velocidade de acordo com características das rodovias. Mitigação: Irrigação nas vias para mitigação de emissão de material particulado em vias abertas, barreiras separadoras, instalação de tecnologia para mitigação de emissões. Controle: São feitos análises técnicas e são comparados com a legislação nacional como por exemplo, as análise de laboratório às águas que decorrem do processamento e são comparados com o decreto 1594 de 84 antes de sua descarga. Compensar: Reflorestamento e re-vegetação de áreas intervidas.
OG.10	Número e descrição dos conflitos significativos com comunidades locais e comunidades indígenas.	Sim	Em 2012 ocorreram 2 eventos que afetaram o curso normal das consultas prévias nos blocos CPO-14, Tacacho, Terecay, Cag5 e Cag6. Esses eventos, sem violência nenhuma, foram resolvidos nesse mesmo ano. 1.- Salvaguarda Unuma Vichada, Programa sísmico 2D, bloco CPO-14, na reunião do workshop de impactos no âmbito do processo de consulta prévia, os indígenas dessa salvaguarda solicitaram pagamento por assistirem à reuniões de consulta prévia, a tal solicitude a empresa respondeu que por se tratar de um Direito fundamental e obrigação legal e constitucional dos grupos étnicos participar nos processos de consulta prévia. Por tais argumentos não pode ser feito qualquer desembolso para nenhum grupo étnico. A mesma posição teve o Ministério do Interior. Após resolvido esse problema com a salvaguarda

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Percentual de avaliações em direitos humanos .

Não temos exatamente uma avaliação em direitos Humanos.

Esperamos reportá-la em 2013.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
			foi possível continuar com o desenvolvimento normal do processo de consulta prévia. 2.- Ocorreu um inconveniente nas atividades do processo de consulta prévia, para os programas sísmicos dos blocos Tacacho, Terecay, Cag5 e Cag6, causado por problemas de ordem público nas zonas onde estão as salvaguardas, impedindo assim a entrada da empresa a seus territórios para realizar os respectivos processos. Como solução para esse problema as reuniões no âmbito do processo de consulta prévia foram feitas nos centros urbanos dos municípios onde estão assentados, fazendo com esse grupos étnicos e com as organizações indígenas nas que estão afiliados, grupos de trabalho com líderes indígenas e conhecedores para transmissão das informações dadas nas reuniões de consulta prévia nas salvaguardas da área de influência do projeto.
OG.11	Número de locais que foram retirados e locais em processos para serem encerrados.	Sim	Percentual de locais ativos que serão fechados: há planos de restauração de 100% da infra-estrutura construída e intervinida. Número de locais que foram fechados: 2 (Poços Quifa 1 e Quifa 2) Número de locais sendo fechados: 1 (Poço Quifa 4)
CORRUPÇÃO			
SO2	Percentual e número total de unidades de negócios submetidas a avaliações de riscos relacionados a corrupção.	Sim	Na Pacific, através da Avaliação Anual de Riscos de Fraude e Corrupção, 100% das áreas são analisadas sobre os principais riscos que impactam. Igualmente, através da identificação desses riscos e posterior avaliação de impacto e probabilidade pela Diretoria da organização, são identificados os planos de processamento e mitigação.
SO3	Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização.	Parcial	Agimos coerentemente e com transparência. Ética e cumprimento. Política de Anticorrupção. Pág. 60 Desenvolvemos 10 sessões de trabalho com participação de cerca de 300 colaboradores em dilemas éticos e entendimento e uso do Código de Conduta e Ética Espalhamos a Política de Anticorrupção através de campanha de comunicação e sensibilização com nossos diretores e colaboradores. Desenhamos o programa de ensino de Fraude e Corrupção.
SO4	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.	Sim	Agimos com coerência e com transparência. Ética e cumprimento. Pág. 60 100% das denúncias por possível fraude ou corrupção feitas através dos diferentes canais de informação, foram analisadas e pesquisadas pelo Comitê de Ética.
POLÍTICAS PÚBLICAS			
SO5	Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies	Sim	Contribuímos com o desenvolvimento sustentável das comunidades. Fortalecimento institucional. Pág. 105
SO6	Valor total das contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos ou para instituições vinculadas, por países.	Sim	Em nosso Código de Ética é expressamente proibida a contribuição de fundos para partidos políticos ou para instituições associadas. Não foram feitas contribuições para partidos políticos em 2012.
COMPORTAMENTO DE CONCORRÊNCIA DESLEAL			
SO7	Número total de ações decorrentes de práticas monopolistas e contra livre concorrência e seus resultados. privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	Sim	Em 2012 não recebemos sanções nesse âmbito.

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Percentual de funcionários formados em políticas e procedimentos de anticorrupção.

Não temos essa informação.

Em 2013 esperamos responder com avanços na plataforma virtual para e-learning de anti-fraude e anticorrupção, incluindo cerca de 700 funcionários.

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA																	
CUMPRIMENTO																				
S08	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.	Sim	<table border="1"> <thead> <tr> <th>SOC.</th> <th>LB. MAIS ALTO</th> <th>DESCRIÇÃO DA CONTA</th> <th>CONCEITO</th> <th>SUM IMPORTANTE EM ML</th> <th>SUM IMPORTANTE EM ML 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MP20</td> <td>5395200501</td> <td>MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS</td> <td rowspan="2">Valor monetário de penalidades e multas significativas e número total de sanções não-monetárias derivadas do descumprimento de leis e regulamentos.</td> <td>445.962.620,00</td> <td>247.617,56</td> </tr> <tr> <td>PS20</td> <td>5395200501</td> <td>MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS</td> <td>18.831.525,00</td> <td>10.473,82</td> </tr> </tbody> </table>	SOC.	LB. MAIS ALTO	DESCRIÇÃO DA CONTA	CONCEITO	SUM IMPORTANTE EM ML	SUM IMPORTANTE EM ML 2	MP20	5395200501	MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS	Valor monetário de penalidades e multas significativas e número total de sanções não-monetárias derivadas do descumprimento de leis e regulamentos.	445.962.620,00	247.617,56	PS20	5395200501	MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS	18.831.525,00	10.473,82
SOC.	LB. MAIS ALTO	DESCRIÇÃO DA CONTA	CONCEITO	SUM IMPORTANTE EM ML	SUM IMPORTANTE EM ML 2															
MP20	5395200501	MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS	Valor monetário de penalidades e multas significativas e número total de sanções não-monetárias derivadas do descumprimento de leis e regulamentos.	445.962.620,00	247.617,56															
PS20	5395200501	MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS		18.831.525,00	10.473,82															
REASSENTAMENTO INVOLUNTÁRIO																				
OG.12	Operações nas que o reassentamento involuntário ocorreu, número de habitações reassentadas e como os seus médios de vida foram afetados.	Sim	Em 2012 não ocorreram reassentamentos involuntários por causa dessa operação.																	
OG.13	Número de casos de processos de segurança pela atividade comercial.	Sim	Em 2012 não ocorreram incidentes de segurança.																	
PR00	RESPONSABILIDADE SOBRE PRODUTOS SEGURANÇA E SAÚDE DO CONSUMIDOR																			
PR1	Fases do ciclo de vida dos produtos e serviços onde são avaliados, segundo o caso para serem melhorados, os impactos desses produtos sobre a saúde e segurança dos clientes, e percentual de categorias de produtos e serviços significativos alvo desses procedimentos de avaliação	Sim	Operamos com excelência. Saúde e segurança. Pág. 71-81																	
PR2	Número total de casos decorrentes da não conformidade do regulamento legal ou dos códigos voluntários relativos aos impactos dos produtos e serviços na saúde e segurança durante o ciclo de vida, distribuídos em função do tipo de resultado desses casos.	Não																		
ETIQUETADO DE PRODUTOS E SERVIÇOS																				
PR3	Tipos de informações sobre produtos e serviços requeridos pelos procedimentos vigentes e regulamentos, e percentual de produtos e serviços sujeitos a esses requerimentos informativos.	Não																		
PR4	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados à informação e etiquetado dos produtos e serviços discriminados por tipo de resultado desses casos.	Sim	Em 2012 não ocorreram não-conformidades nesta área.																	
PR5	Práticas em relação à satisfação do cliente com resultados dos estudos de satisfação do cliente.	Parcial	<p>No tocante às práticas de satisfação ao cliente, foram feitas pesquisas a clientes nacionais quanto internacionais, com o intuito encontrar oportunidades de melhoria para elevar o nível de satisfação do cliente e aprimoramento do processo. Na pesquisa avaliamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualidade do produto • Experiência com o transportador • Serviço e comunicação • Faturamento e carteira 																	

CASO APLICAR, INDIQUE O TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO

Não é material para Pacific, pela natureza do negócio.

Não é material para Pacific, pela natureza do negócio.

Não incluímos resultados.

Não temos essa informação.

Esperamos reportá-la em 2013

GRI	DESCRIÇÃO	REPORTADO	REFERÊNCIA
-----	-----------	-----------	------------

COMUNICAÇÕES DE MARKETING

PR6	Programas de conformidade das leis e adesão à normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.	Não	
PR7	Número total de casos resultantes da não-conformidade dos regulamentos relativos à comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado desses casos.	Sim	Em 2012 não ocorreram incidentes por não-conformidade com regulamentações relativas às comunicações de marketing.

PRIVACIDADE DO CLIENTE

PR8	Número total de reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes.	Sim	Em 2012 não recebemos sanções por vazamento de informações confidenciais de clientes.																	
PR9	Valor monetário de multas significativas por não-conformidade com regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.	Sim	<table border="1"> <thead> <tr> <th>SOC.</th> <th>LIB. MAIS ALTO</th> <th>DESPÇÃO DA CONTA</th> <th>CONCEITO</th> <th>SUM IMPORTANTE EM ML.</th> <th>SUM IMPORTANTE EM ML. 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MP20</td> <td>5395200501</td> <td>MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS</td> <td rowspan="2">Sanções para o descuprimento no fornecimento e utilização dos produtos.</td> <td>5.747.706,00</td> <td>14,380,01</td> </tr> <tr> <td>PS20</td> <td>5395200501</td> <td>MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS</td> <td>-10.629.602,00</td> <td>1.000,00</td> </tr> </tbody> </table>	SOC.	LIB. MAIS ALTO	DESPÇÃO DA CONTA	CONCEITO	SUM IMPORTANTE EM ML.	SUM IMPORTANTE EM ML. 2	MP20	5395200501	MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS	Sanções para o descuprimento no fornecimento e utilização dos produtos.	5.747.706,00	14,380,01	PS20	5395200501	MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS	-10.629.602,00	1.000,00
SOC.	LIB. MAIS ALTO	DESPÇÃO DA CONTA	CONCEITO	SUM IMPORTANTE EM ML.	SUM IMPORTANTE EM ML. 2															
MP20	5395200501	MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS	Sanções para o descuprimento no fornecimento e utilização dos produtos.	5.747.706,00	14,380,01															
PS20	5395200501	MULTAS SANÇÕES E LITÍGIOS		-10.629.602,00	1.000,00															

BIOCOMBUSTÍVEIS

OG.14	Volume dos biocombustíveis produzidos e comprados em conformidade com os critérios de sustentabilidade.	Sim	Hoje, a Pacific não tem atividades vinculadas com produção de biocombustíveis.
-------	---	-----	--

CASO APLICAR, INDIQUE O
TRECHO NÃO REPORTADO

MOTIVO DA OMISSÃO

COMENTÁRIO



Pacific

Pacific

300-TK-003
CAP: 71,000 BLS



Pacific
300-TK-0203
CAP. 100,000 BLS

Pacific
300-TK-0103
CAP. 100,000 BLS

Pacific
300-TK-0113
CAP. 100,000 BLS

Pacific
300-TK-0203
CAP. 100,000 BLS

Pacific
300-TK-0103
CAP. 100,000 BLS

TABELA COP

RELATÓRIO PACIFIC RUBIALES ENERGY 2012

PRINCÍPIO PG	REFERÊNCIA/COMENTÁRIO
<p>Princípio 1. Cabe às empresas apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos fundamentais reconhecidos universalmente dentro do seu âmbito de influência.</p>	<p>Nosso Código de Ética e Conduta está alinhado com referentes internacionais como a Declaração Universal de direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a Declaração da Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os princípios do Pacto Global, entre outros.</p> <p>Para mais informações, confira o capítulo "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações".</p>
<p>Princípio 2. As empresas devem garantir que não sejam cúmplices na vulneração dos direitos humanos.</p>	<p>a. Em nossas auditorias, avaliamos a conformidade dos anexos de RSC, HSEQ, trabalhista e incluímos os princípios do Pacto Global relativos aos assuntos trabalhistas e direitos Humanos.</p> <p>Em 2012, 938 auditorias foram feitas a 155 empreiteiros.</p> <p>No Comitê de Avaliação de Desempenho de Fornecedores foram analisados 13 casos de Não-conformidade Maiores, dos que 8 encerraram com inabilitação do empreiteiro.</p> <p>Nesses casos é requerido ao empreiteiro plano de ação para resolver essas não-conformidades encontradas.</p> <p>b. Preparamos um Manual de Implementação dos Princípios Voluntários, visando consolidar os processos e sistemas de segurança definidos pela Pacific, com elementos considerados fundamentais para melhor análise de riscos em DDHH, e melhor gestão da segurança por parte da Força Pública e dos serviços de segurança privada.</p> <p>c. Treinamos 60 funcionários que oferecem serviços de segurança privada na Pacific em DDHH.</p> <p>Para mais informações, confira os capítulos "Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações" e "Fortalecemos a sustentabilidade em nossa cadeia de abastecimento".</p>
<p>Princípio 3. Cabe às empresas apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.</p>	<p>5.400 afiliados ativos em mais de 100 empresas à organização sindical União de Trabalhadores da Indústria Energética Nacional e de Serviços Públicos Domiciliários – UTEN, por sua vez afiliada à Confederação Geral Trabalho – CGT, o maior sindicato da Colômbia.</p> <p>Dos 5.400 afiliados ativos no sindicato, 987 são funcionários diretos da empresa. Esse número (987) é 18.27% do total de afiliados à UTEN Hidrocarbonetos em 31 de dezembro 2012.</p> <p>Em 2012, entrou em andamento um Contrato de Monitoramento entre a UTEN e a Pacific Rubiales Energy,</p>

RELATÓRIO PACIFIC RUBIALES ENERGY 2012

PRINCÍPIO PG

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

	<p>operado desde os Pontos de Atendimento em Campo Rubiales e Quifa e os Escritórios de Puerto Gaitán, Trinidad Casanare e Bogotá D.C., visando zelar pela conformidade com a normativa trabalhista e levar em diante monitoramento contínuo cumprimento dos acordos UTEN – PRE pelos empreiteiros e terceirizados autorizados da Empresa para todos seus funcionários.</p> <p>Igualmente, a UTEN concordou com a Pacific Rubiales Energy, através de convênio trabalhista de Julho de 2012 o Treinamento Sindical bem como o apoio para formação de verdadeiros líderes sindicais, não apenas para fortalecer e consolidar o direito à livre associação, mas com o intuito fundamental da UTEN no seu objetivo de dignificar o movimento Sindical Colombiano.</p> <p>Para mais informações, confira os capítulos "Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações".</p>
<p>Princípio 4. As empresas devem apoiar eliminação de qualquer forma de trabalho forçado ou feito sob coação.</p>	<p>a. Garantimos eliminação do trabalho infantil e qualquer forma de trabalho forçado em nossas operações, e promovemos igual conduta por parte de nossos fornecedores e empreiteiros, perante auditorias sociais e de HSEQ.</p> <p>Para mais informações, confira nossos compromissos de "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações".</p>
<p>Princípio 5. As empresas devem apoiar a erradicação do trabalho infantil.</p>	<p>a. Garantimos a eliminação do trabalho infantil e qualquer forma de trabalho forçado em nossas operações, e promovemos igual conduta por parte de nossos fornecedores e empreiteiros, mediante auditorias sociais e de HSEQ. Para reforçar esse compromisso, seguimos trabalhando com a Rede Local do Pacto Global Colômbia vinculados à mesa de trabalho de erradicação de trabalho infantil.</p> <p>Para mais informações confira nossos compromissos de "Respeitar e promover os direitos Humanos em nossas operações".</p>
<p>Princípio 6. Cabe às empresas apoiar a abolição das práticas de discriminação no trabalho e ocupação.</p>	<p>a. Nosso Código de Ética e Conduta Corporativa é baseado em nossos valores corporativos: Integridade, Diversidade e Inclusão, Liderança, Excelência e Inovação.</p> <p>b. Contamos com canais que permitem fazer relatórios anônimos e responsabilmente sobre casos ou eventos que sejam contrários à conformidade com as políticas éticas da Empresa. Nosso Comitê de Ética encarrega-se de levar em diante os casos ocorridos.</p>

RELATÓRIO PACIFIC RUBIALES ENERGY 2012

PRINCÍPIO PG

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

	<p>c. Além desses canais, nossa cultura ética consolida-se através de comunicações corporativas, workshops ou outras atividades na busca de fortalecimento dos valores corporativos bem como a coerência com esses valores.</p> <p>d. Em 2012, instalamos a mesa de padrões trabalhistas enfocados na diversidade e inclusão. Essa mesa visa compartilhar experiências, lições aprendidas e boas práticas com outras empresas relativas ao Princípio 4 e 6. PRE junto com a NDI e o Pacto compõem a secretária técnica da mesa.</p> <p>e. Criamos o um Comitê de Gênero no nível gerencial e multidisciplinar. Esse Comitê que opera desde início de 2012, visa liderar o desenvolvimento de planos de ação para promover que mulheres e homens posam ter um emprego digno em condições de igualdade, saúde, segurança, crescimento e desenvolvimento profissional.</p> <p>Para mais informações confira nosso compromisso de "Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos em nossas operações".</p>
<p>Princípio 7. As empresas devem manter um enfoque preventivo que beneficie o meio ambiente.</p>	<p>a. Nossa política de HSEQ integra os assuntos ambientais. Temos certificações ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e treinamos continuamente aos nossos empregados, fornecedores e empreiteiros na conformidades dessas certificações.</p> <p>b. Desde 2012, fazemos parte da mesa de ambiente. Também fazemos parte de Caring for Climate, que é uma plataforma do Pacto Global que visa desenvolver o papel das empresas na visibilização de temas de mudança climática. Caring for Climate age como quadro para os líderes das empresas implementar alvos e desenvolvam estratégias e práticas em prol da mudança climática, além de se comprometer na divulgação de emissões. Para mais informações, confira nosso compromisso de " Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente".</p>
<p>Princípio 8. As empresas devem promover iniciativas que promovam maior Responsabilidade ambiental.</p>	<p>a. Em nossos processos procuramos produzir mais usando menor quantidade de energia gerando menos emissões. Por isso, desenvolvemos o Programa de gestão e Monitoramento de Emissões Atmosféricas e Qualidade do Ar, com o intuito de minimizar, mitigar ou compensar os aspectos ambientais decorrentes das operações.</p> <p>b. Temos uma política de HSEQ que integra os assuntos ambientais, temos certificação ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001, e treinamos continuamente a nossos empregados, fornecedores e empreiteiros no cumprimento dessas certificações.</p> <p>c. Desde 2012, fazemos parte da mesa de ambiente. Também somos membros do Caring for Climate, que é uma plataforma do Pacto Global voltada para aprimorar o papel das empresas na visibilização de temas de mudança climática. Caring for Climate é o âmbito para os líderes das empresas implementarem objetivos e estratégias e práticas em prol da mudança climática, além de se comprometer na divulgação de emissões.</p> <p>Para mais informações, confira nosso compromisso de " Trabalhamos em harmonia com o meio ambiente" com nosso lema Pacific é Verde, Pacific Rubiales é Vida.</p>

RELATÓRIO PACIFIC RUBIALES ENERGY 2012

PRINCÍPIO PG

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

Princípio 9. As empresas favorecerão o desenvolvimento e propagação das tecnologias que respeitem o meio ambiente.

a. Contamos com uma política de HSEQ integra os assuntos ambientais. Temos certificações ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e treinamos continuamente aos nossos empregados, fornecedores e empreiteiros na conformidades dessas certificações.

b. Desde 2012, fazemos parte da mesa de ambiente. Também fazemos parte de Caring for Climate, que é uma plataforma do Pacto Global que visa desenvolver o papel das empresas na visibilização de temas de mudança climática. Caring for Climate age como quadro para os líderes das empresas implementar alvos e desenvolvam estratégias e práticas em prol da mudança climática, além de se comprometer na divulgação de emissões.

Princípio 10. As empresas lutarão contra qualquer forma de corrupção, incluindo extorsão e suborno.

a. Contamos com uma Política de Anticorrupção atualizada com a que levamos em diante procedimentos que visam mitigar os riscos relativos à lavagem de dinheiro, financiamento de terrorismo, corrupção e crime subjacentes, prevendo que nossas contrapartes usem à organização para legitimar capitais, bens ou ativos das atividades ilícitas.

b. Nossos processos de vinculação de fornecedores, compras e contratações são alvo de uma minuciosa revisão dos participantes, comprovando através de mais de 140 listas de riscos globais, a transparência das empresas e pessoas vinculadas com nossa organização.

c. Nosso Código de Ética é o âmbito de referência para orientar a conduta proativa de todos os indivíduos que fazem parte e/ou que agimos em nome da Pacific Rubiales.

Como parte de nosso compromisso para garantir a conformidade com o estipulado no Código de Conduta e Ética Corporativa, todos os empregados, executivos e diretores devem atualizar anualmente a declaração de ética.

d. Desde 2012, fazemos parte da mesa de anticorrupção do Pacto Global com a ANDI compartilhando nossas práticas e aprendendo dos modelos de outras empresas.

Para mais informações, confira nosso compromisso de "Agimos coerentemente e com transparência".

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

IMPLEMENTAR OS DEZ PRINCÍPIOS NA ESTRATÉGIA E NAS OPERAÇÕES

CRITÉRIO 1: A COP descreve a implementação nas atividades corporativas e nas unidades de negócio.

Melhores Práticas Cumpridas

<p>Qualquer política relevante, procedimentos, e atividades que a empresa considera desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas, e pessoas responsáveis.</p>	<p>Na Pacific, contamos com uma política e um modelo de sustentabilidade alinhado com padrões internacionais tais como o GRI, Pacto Global, ISO 26000, Princípios Voluntários, etc. Nosso modelo está formado por 7 compromissos com assuntos materiais avaliados com nossos grupos de interesse internos e externos, e com indicadores que permitem medir o desempenho em cada um desses assuntos. Cada um dos compromissos conta com um área campeã responsável de sua gestão e desempenho.</p> <p>Também, nossa área de sustentabilidade encarrega-se de monitorar o cumprimento e desempenho.</p>
<p>Pôr a Responsabilidades da execução da estratégia de sustentabilidade em atividades corporativas relevantes (compras, assuntos corporativos, recursos humanos, jurídico, etc.) garantindo que nenhuma atividade é contrária aos compromissos e objetivos de sustentabilidade da empresa.</p>	<p>Contamos um Comitê de sustentabilidade no nível do Conselho de Administração e um outro no nível gerencial. Esse último composto pelas diferentes áreas da Empresa.</p> <p>Esses Comitês visam garantir o desenho, implementação, e a implantação eficaz da estratégia de sustentabilidade, em toda a empresa. O comitê aplica uma perspectiva multidisciplinar em linha com os objetivos estratégicos da empresa e padrões internacionais como o Pacto Global.</p>
<p>Alinhar estratégias, objetivos e estruturas de incentivos para todas as unidades de negócio e subsidiárias com a estratégia de sustentabilidade corporativa.</p>	<p>As unidades de negócio e subsidiárias de Pacific Rubiales Energy além das empresas onde tem mais de 50%, devem integrar os nossos compromissos de sustentabilidade na sua gestão e estratégia organizacional.</p>
<p>Atribuir a Responsabilidades pela implementação da sustentabilidade corporativa a pessoa ou grupo nas unidades de negócio e subsidiárias.</p>	<p>A Responsabilidade da implementação da estratégia de sustentabilidade corporativa cabe aos membros do Comitê de sustentabilidade no nível do Conselho de Administração, composto por três membros, 67% independente e sobre o Comitê de sustentabilidade no nível Gerencial.</p>
<p>Definir a estratégia corporativa de sustentabilidade para impulsionar sinergias entre e através das áreas de interesse para gerir adequadamente as compensações.</p>	<p>Em 2012, nossa intenção estratégica foi atualizada: em 2015 a Pacific Rubiales Energy será a primeira empresa petroleira não pública da América Latina em termos de reservas, produção, geração de valor e estará entre as mais reconhecidas por sua contribuição para o desenvolvimento sustentável do entorno.</p> <p>Essa visão renovada evidência que foi profundamente influenciada pelo grande compromisso da empresa com a Responsabilidade social e sustentabilidade. Pois partindo da necessidade de fazer explícita a convenção por esses temas, atualizamos nossa intenção estratégica, que expõe que essa visão não é baseada apenas no econômico, senão ser reconhecida por sua contribuição para o desenvolvimento sustentável do entorno.</p>
<p>Garantir que as diferentes atividades corporativas estejam muito bem coordenadas para aprimorar o desempenho evitando impactos negativos acidentais.</p>	<p>Detectamos riscos e oportunidades em cada função corporativa. Além disso, temos um Modelo de Gestão de Riscos que permite identificar, valorar, medir, tratar, e gerar resposta antecipada aos riscos que possam impactar o logro dos objetivos corporativos, anualmente.</p>

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

IMPLEMENTAR OS DEZ PRINCÍPIOS NA ESTRATÉGIA E NAS OPERAÇÕES

CRITÉRIO 2: A COP descreve a implantação na cadeia de valor.

Melhores Práticas Cumpridas

<p>Qualquer política, procedimentos e atividades que a empresa considera desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas, e pessoal encarregado.</p>	<p>Contamos com um Código de Ética e Conduta referência para nossos princípios trabalhistas, e que é cumprido por todos nossos empreiteiros e fornecedores.</p> <p>Igualmente, e como parte do trabalho para cumprir com nosso Código de Ética, atualizamos e alinhamos os procedimentos para contratação de fornecedores e empreiteiros, de modo a estes cumprirem com os padrões e compromissos assumidos pela Pacific. Isso inclui, entre outros, anexos de Responsabilidade Social Corporativa, Código de Ética, Relações Trabalhistas e Segurança Física a todos os contratos da empresa.</p>
<p>Analisar minuciosamente cada elemento da cadeia de valor, tanto “upstream” quanto “downstream”, quando sejam mapeados os riscos, oportunidades e impactos.</p>	
<p>Comunicar políticas e expectativas a fornecedores e outros parceiros de negócio relevantes.</p>	<p>Sensibilizamos ao fornecedores e empreiteiros sobre a importância do trabalho digno, boas condições e conformidade com obrigações trabalhistas.</p>
<p>Implementar mecanismos de monitoramento e análise (por exemplo, auditorias/ “screenings”) para dar cumprimento à esfera de influência da empresa.</p>	<p>100% de nossos fornecedores e empreiteiros são auditados pelo menos uma vez por ano. Em nossos processos de auditoria incluímos a comprovação de padrões trabalhistas alinhados com os Princípios de Pacto Global.</p> <p>Nossos processos de vinculação de fornecedores, compras e contratações são alvo de minuciosa revisão dos participantes, comprovando através de mais de 140 listas de riscos globais, a transparência das empresas e pessoas vinculadas com a organização.</p>
<p>Levar em diante atividades de sensibilização, de treinamento e de qualquer outro tipo com fornecedores e outros parceiros do negócio.</p>	<p>Sensibilizamos a fornecedores e empreiteiros sobre a importância do trabalho digno, boas condições e cumprimento de obrigações trabalhistas.</p> <p>Treinamos empreiteiros que prestam serviços de segurança privada na Pacific em DDHH.</p>

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS SÓLIDOS DE GESTÃO DE DIREITOS HUMANOS

CRITÉRIO 3: A COP descreve compromissos, estratégias ou políticas na área de direitos humanos.

Melhores Práticas Cumpridas

<p>Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.</p>	<p>Estamos elaborando uma política corporativa de DDHH, uma análise de riscos em DDHH bidirecional e um plano de ação.</p>
<p>Compromisso para cumprir com a legislação vigente e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, independentemente do local onde a empresa opere (por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, Guia para os Princípios de Direitos Humanos) (BRE1 – ARE1).</p>	<p>Nosso Código de Ética e Conduta está em conformidade com os padrões internacionais tais como a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos Princípios e Direitos fundamentais no trabalho, a Declaração das Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os Princípios do Pacto Global, entre outros.</p>
<p>Políticas ou declarações integradas ou autônomas que expressem o compromisso de respeitar e dar suporte aos direitos humanos aprovado no mais alto nível da empresa (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 + ARE 5)</p>	<p>1) Temos o compromisso de "Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações" e nos centramos em: Direitos de Associação, erradicação do trabalho infantil e forçado, Responsabilidade da segurança física das operações e Direitos Humanos, Econômicos, Sociais e Culturais das comunidades.</p> <p>2) Desde 2012, temos com o Comitê de Gênero que visa liderar o desenvolvimento de planos de ação que promovam oportunidades para que tanto mulheres quanto homens possam obter um trabalho digno em condições de igualdade, saúde, segurança, crescimento e desenvolvimento profissional. Apoiados no comitê, desenvolvemos uma coleta de dados e interesses que decorrerá em um plano de ação que possa ser implementado nos próximos anos.</p>
<p>Declarações ou políticas estipulando expectativas de direitos humanos dos funcionários, parceiros de negócio e outras partes vinculadas diretamente às operações, produtos ou serviços (BRE 1).</p>	<p>O respeito dos DDHH é requerimento prioritário para os serviços de segurança em nossas zonas de operação. Por isso, mitigamos os riscos potenciais de violações ou abusos a direitos humanos por parte dessas forças através de treinamentos e monitoramento constante a suas atividades.</p> <p>Além disso, estabelecemos expressamente nos acordos de investimento o compromisso com os Direitos Humanos.</p>
<p>Declaração de políticas publicamente disponíveis e comunicar interna e externamente a todo o pessoal, parceiros do negócio e outras partes relevantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5).</p>	<p>O compromisso com o apoio ao Pacto Global foi detalhado no capítulo "Palavras do Presidente", e esse Relatório está disponível para todos nossos grupos de interesse.</p>

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS SÓLIDOS DE GESTÃO DE DIREITOS HUMANOS

CRITÉRIO 4: A COP descreve sistemas de gestão eficientes na integração dos Princípios de Direitos Humanos.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Está em andamento o processo de elaboração de uma política corporativa de DDHH, a análise de riscos em DDHH bidirecional e plano de ação.

Procedimento para garantir que os direitos humanos sejam respeitados internacionalmente

Procedimentos diligentes em ativo que incluem análise dos impactos atuais e potenciais de direitos humanos (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3).

Sensibilização interna e treinamento em recursos humanos para empregados e cargos de gestão.

Internamente promovemos nosso compromisso "Respeitamos e Promovemos os DDHH" com campanhas, e através de comunicações como o relatório de sustentabilidade.
Sensibilizamos a fornecedores e empreiteiros sobre a importância do trabalho digno, boas condições e cumprimento de obrigações trabalhistas.
Fizemos workshops de sensibilização de nosso Código de ética e conduta com nossos empregados.
Treinamos a 200 empreiteiros que prestam serviços de segurança privada na Pacific em DDHH.

Mecanismos de reclamações no nível operacional para os potencialmente impactados pelas atividades da empresa (BRE 4 +ARE 4).

Contamos com canais de relatórios e consultas de temas éticos como médio para fortalecer a comunicação com os funcionários e demais grupos de interesse. Esses canais permitem fazer relatórios anônimos e responsáveis sobre situações ou casos contrários à conformidade das políticas éticas da Empresa.
Esses canais são: Linha telefônica especializada, página de Internet, e caixas de correio localizados em cada sede e campo d a empresa.

Atribuição de Responsabilidades para identificar impactos em direitos humanos.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS SÓLIDOS DE GESTÃO DE DIREITOS HUMANOS

CRITÉRIO 4: A COP descreve sistemas de gestão eficientes na integração dos Princípios de Direitos Humanos.

Melhores Práticas Cumpridas

Processo de tomada de decisão interno, orçamento e supervisão para respostas efetivas a impactos em direitos humanos.

Contamos com um Comitê de Ética encarregado de avaliar os casos considerados violações ao nosso código de ética e conduta.

Desde 2012, contamos com um Comitê de Gênero que visa liderar o desenvolvimento de planos de ação para promover oportunidades para que tanto mulheres quanto homens tenham um emprego digno em condições de igualdade, saúde, segurança, crescimento e desenvolvimento profissional.

Procedimentos para manter ou cooperar na resolução de impactos adversos em direitos humanos que a empresa causar ou contribuiu a causar (BRE 3+ BRE 4 + ARE3 + ARE 4).

Contamos com um Comitê de Ética encarregado de avaliar os casos considerados violações ao nosso código de ética e conduta.

Procedimentos e programas prontos para apoiar em direitos humanos através de: negócio principal, investimento social/filantropia estratégica, políticas públicas de compromisso/defesa, associações u outras formas de ações coletivas (BRE 6 + ARE 6).

CRITÉRIO 5: A COP descreve mecanismos efetivos de monitoramento e avaliação da integração dos direitos humanos.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Está em andamento o processo de elaboração de uma política corporativa de DDHH, a análise de riscos em DDHH bidirecional e plano de ação.

Sistema de monitoramento da efetividade das políticas de direitos humanos e sua implementação com métricas qualitativas e quantitativas, incluindo cadeia de valor (BR3+ARE3).

Contamos com indicadores de gestão em DDHH alinhados com diretrizes GRI, para monitorar o cumprimento de nosso compromisso "Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações".

Monitoramento baseado em feedback interno e externa, incluindo grupos de interesse afetados.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS SÓLIDOS DE GESTÃO DE DIREITOS HUMANOS

CRITÉRIO 5: A COP descreve mecanismos efetivos de monitoramento e avaliação da integração dos direitos humanos.

Melhores Práticas Cumpridas

<p>Revisão do monitoramento e dos resultados por parte dos líderes.</p>	<p>O Comitê de Ética revisa as denúncias de violações de direitos humanos e o Comitê de sustentabilidade do Conselho de Administração revisa o avanço ante o cumprimento de nosso compromisso "Respeitamos e promovemos os DDHH em nossas operações".</p>
<p>Processo de gestão de incidentes causados pela empresa ou fez ocorrer para "stakeholders" internos e externos (BRE 4 + ARE 4).</p>	
<p>Os mecanismos de reclamação são legítimos, acessíveis, previsíveis, justos, transparentes, fonte de aprendizagem contínuo, e baseados no compromisso e o diálogo (BRE4 + ARE4).</p>	<p>Contamos com canais de relatórios e consultas de temas éticos como médio para fortalecer a comunicação com nossos empregados e demais grupos de interesse. Esses canais permitem fazer relatórios anônimos e responsáveis sobre situações ou eventos contrários à conformidade das políticas éticas da empresa. Depois os relatórios são monitorados e as ações corretivas são feitas.</p>
<p>Resultados da integração dos princípios de direitos humanos.</p>	<p>Fortalecemos e sustentabilidade em nossa cadeia de fornecimento. Auditorias aos empreiteiros. Pág.</p> <p>Respeitamos e promovemos os direitos Humanos em nossas operações. Erradicação de trabalho infantil e forçado. Pág.</p> <p>Para PSE, 29 Auditorias foram realizadas. Para MPC, 909 Auditorias foram realizadas a 155 empreiteiros.</p> <p>Em nossas auditorias, é avaliada a conformidade com os anexos de RSC, HSEQ, trabalhista e são incluídos os princípios do Pacto Global com relação aos assuntos trabalhistas e direitos Humanos. Em tais casos solicita-se ao empreiteiro plano de ação para resolver as não conformidades encontradas.</p> <p>A gerência corporativa de HSEQ leva em diante auditorias jurídicas periódicas a empreiteiros.</p> <p>Em 2012, o Comitê de Avaliação de Desempenho de Fornecedores analisou 13 casos de Não-conformidade Maior; 8 encerraram com inabilitação do empreiteiro.</p>

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS SÓLIDOS DE GESTÃO DOS PADRÕES TRABALHISTAS

CRITÉRIO 6: A COP sólidos compromissos, estratégias ou políticas na área dos padrões trabalhistas.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Referência nas políticas da empresa aos princípios de padrões trabalhistas internacionais relevantes (Convenção ILO) bem como outros instrumentos de regulamento internacional nas políticas da empresa.

Evidência da importância dos princípios trabalhistas para a empresa.

Políticas da empresa escritas para responder à legislação trabalhista nacional em princípios trabalhistas, respeitando os princípios de padrões trabalhistas internacionais nas operações no nível global, e compromisso no diálogo com representantes da organização de trabalhadores (internacional, setorial, nacional).

Inclusão de referências aos princípios incluídos em relevantes padrões trabalhistas internacionais nos contratos com fornecedores e outros parceiros importantes.

Compromissos específicos e políticas de recursos humanos, em concordância com as prioridades nacionais de desenvolvimento ou prioridades no trabalho digno no país de operação

Nosso Código de Ética e Conduta está alinhado com referentes internacionais como a Declaração Universal de direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos Princípios e direitos fundamentais no emprego, a Declaração da Nações Unidas sobre direitos dos povos indígenas, os Princípios do Pacto Global, entre outros.

Temos o compromisso de "Contamos com o melhor talento" e nos focamos em aqueles assuntos relativos aos princípios trabalhistas como: Relações trabalhistas abrangentes, Balanço e Qualidade de Vida, Aprendizagem organizacionais entre outros.

Além disso nosso Código de Ética e Conduta está alinhado com referentes internacionais como a Declaração Universal de direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos Princípios e direitos fundamentais no trabalho, a Declaração das Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os Princípios do Pacto Global, entre outros.

Foram atualizados e alinhados os procedimentos para contratação de fornecedores e empreiteiros, de modo a eles cumprirem com os padrões e compromissos adquiridos pela Pacific. Isto inclui, entre outros, anexos de Responsabilidade Social Corporativa, Código de Ética, Relações trabalhistas e segurança Física para todos os contratos da empresa.
Em nossas auditorias, é avaliado a conformidade desses compromissos.

Temos o compromisso de "Contamos com o melhor talento" e "Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações". Nos focamos em todos aqueles assuntos relativos aos Princípios trabalhistas como: Relações trabalhistas abrangentes, Balanço e Qualidade de Vida, Aprendizagem organizacional, erradicação do trabalho infantil e forçado, direito de associação, entre outros.

Além disso, temos um Código de Conduta e Ética Corporativa e Manual de Convivência.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS SÓLIDOS DE GESTÃO DOS PADRÕES TRABALHISTAS

CRITÉRIO 6: A COP sólidos compromissos, estratégias ou políticas na área dos padrões trabalhistas.

Melhores Práticas Cumpridas

Participação e liderança em esforços mais abrangentes dos empregados da organização (no nível nacional ou internacional) para fazer juntos desafios relativos aos padrões trabalhistas nos países onde operamos, possivelmente com enfoque tripartite (negócios – sindicatos - governo).

Este ano foi informada a afiliação de 5400 funcionários diretos e empreiteiros na UTEN, sindicato nacional.

Compromisso estrutural com sindicato global, possivelmente mediante Quadro Global de Entendimento.

CRITÉRIO 7: A COP descreve sistemas de gestão efetivos para integração dos princípios trabalhistas

Mejores Prácticas Cumplidas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Análise de risco e impacto na área de princípios trabalhistas.

Contamos com um modelo de administração de riscos que abrange riscos relativos aos padrões trabalhistas tanto da Pacific quanto de empreiteiros e subempreiteiros.

Mecanismos de diálogo com os sindicatos para discutir e revisar o avanço da empresa na gestão dos padrões trabalhistas.

Contamos com compromissos pactuados nas mesas de dialogo de Puerto Gaitán entre nossa empresa, sindicatos e outros atores. Esses compromissos são monitorados. também temos reuniões periódicas.

Repartição de responsabilidades dentro da organização.

Sensibilização interna e treinamento no princípios trabalhistas para gerentes e empregados.

Campanhas de Talento Humano promovendo código de ética, manual de convivência e os valores corporativos, para trabalhadores diretos e empreiteiros.

Compromisso ativo com fornecedores para enfrentar desafios relativos aos assuntos trabalhistas.

Contamos com escritórios em campo de nossos principais fornecedores para monitorar sua gestão. Temos espaços em campo e na Bogotá para estarmos em contacto permanente com eles.

Para mis informações confira o capítulo "Diálogo direto para a paz social: o ano após à crise"

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS SÓLIDOS DE GESTÃO DOS PADRÕES TRABALHISTAS

CRITÉRIO 7: A COP descreve sistemas de gestão efetivos para integração dos princípios trabalhistas

Melhores Práticas Cumpridas

Mecanismos de reclamação, canais de comunicação e outros procedimentos (por exemplo, mecanismos de delatores) disponíveis para trabalhadores para informar preocupações, fazer sugestões ou procurar assessoria, desenhado e operado de conformidade com o representante da organização dos trabalhadores.

Temos uma linha ética e um programa de whistleblower através do que as pessoas podem denunciar de maneira confidencial. Essas reclamações são recebidas no Comitê de Ética ou no Comitê de Avaliação de Desempenho de fornecedores e empreiteiros, que é um organismo interno de tipo corporativo com atribuições para recomendar aos níveis superiores de direção representados nos diferentes comitês de Compras e contratação da organização, sanções e/ou suspensões de fornecedores ou empreiteiros que incorreram em atividades definidas como Não-Conformidades Maiores.

CRITÉRIO 8: A COP descreve mecanismos efetivos de monitoramento e avaliação da integração de princípios trabalhistas.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividades relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Contamos com nosso compromisso de "Contamos com ótimo talento" que visa: Nossa estratégia é o bem-estar e o desenvolvimento integral de nosso pessoal. Contamos com políticas corporativas de talento humano e de seleção que nos permitem ter uma equipe de grandes aptidões técnicas e humanas, e uma diretoria com experiência e know-how contribuindo para o cumprimento de nossa visão corporativa.

Sistemas de monitoramento e medição do desempenho com base em padrões de medição do desempenho.

Contamos com indicadores de gestão alinhados com as diretrizes GRI.

Diálogos com a organização representativa dos trabalhadores para rever regularmente os progressos e identificar prioridades para o futuro juntos.

Auditorias ou outros passos para monitorar e aprimorar as condições de trabalho das empresas na cadeia de fornecimento, em harmonia com padrões internacionais dos princípios trabalhistas.

Fortalecemos a sustentabilidade em nossa cadeia de fornecimento. Auditorias a empreiteiros. Pág Respeitamos e promovemos os direitos Humanos em nossas operações. Erradicação do trabalho infantil e forçado. Pág
Para PSE, 29 Auditorias foram feitas.
Para MPC, 909 Auditorias foram feitas a 155 empreiteiros.
Em nossas auditorias, é avaliada a conformidade com os anexos de RSC, HSEQ, trabalhista e são incluídos os princípios do Pacto Global relativos a assuntos trabalhistas e Direitos Humanos. Nesses casos solicita-se ao empreiteiro plano de ação para resolver as não-conformidades encontradas.
A gerência corporativa de HSEQ leva em diante auditorias legais periódicas a empreiteiros.

Em 2012, no Comitê de Avaliação de Desempenho de fornecedores foram analisados 13 casos de Não conformidade Maior; 8 encerraram com inabilitações do empreiteiro.

Processos para engajar positivamente os fornecedores para enfrentar os desafios (por exemplo, enfoque conjunto em vez de um enfoque corretivo) através de esquemas para aprimorar as práticas trabalhistas.

Em 2013 vamos implementar o programa de Primeiros Passos de Responsabilidade Social Empresarial que objetiva treinar a nossos fornecedores e empreiteiros para formarem parte do Pacto Global e iniciarem boas práticas como informar os indicadores GRI. Além disso, contamos com prêmios anuais que reconhecem o trabalho sustentável dos membros de nossa cadeia de fornecimento e promovendo as boas práticas.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS SÓLIDOS DE GESTÃO DOS PADRÕES TRABALHISTAS

CRITÉRIO 8: A COP descreve mecanismos efetivos de monitoramento e avaliação da integração de princípios trabalhistas.

Resultados da integração dos princípios trabalhistas.

Para informar os principais incidentes que afetam à empresa, divulgue que sua organização não tem tido abusos vinculados com os princípios trabalhistas no passado e satisfazer essa melhor prática oferecendo detalhes pode ser contraproducente. Indicadores GRI sugeridos: LA4, HR4-7.

Respeitamos e promovemos os DDHH. Direito de Associação. Pág

Em 2012 foram subscritos acordos (não convenções coletivas) entre a Empresa e o sindicato, voltados para os trabalhadores, empreiteiros e subempreiteiros afiliados ou não no sindicato.

Em 2012 recebemos dos incidentes de discriminação na contratação, que foram informados e devidamente tramitados pelo nosso Comitê de Ética.

Respeitamos e promovemos os DDHH em nossa operação. Erradicação do trabalho infantil e forçado. Pág

Em 2012, não foram identificadas operações com riscos significativos para trabalho forçado.

PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS SÓLIDAS DE GESTÃO EM GESTÃO DO MÉDIO AMBIENTE

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

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Contamos com uma política de HSEQ que integra os assuntos ambientais, temos certificações ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e treinamos continuamente a nossos empregados, fornecedores e empreiteiros no cumprimento dessas certificações.

Além disso, contamos com nosso compromisso "Trabalhamos em harmonia com o médio ambiente" alinhado com padrões internacionais como as diretrizes GRI.

Referência a convenções internacionais relevantes e outros instrumentos internacionais (por exemplo a Declaração sobre Médio ambiente e Desenvolvimento de Rio).

Somos membros do Carbon Disclosure Project e Caring for Climate.

Evidência da importância da gestão ambiental para a empresa.

Temos o compromisso de "Trabalhamos em harmonia com o médio ambiente" e nos focamos em: energia e emissões, gestão integral da água, biodiversidade, resíduos sólidos, prevenção e correção de vazamentos, compensações de serviços ambientais e recuperação de áreas intervindas, entre outros.

Políticas escritas da empresa sobre gestão ambiental.

Temos uma política de HSEQ que integra assuntos ambientais, temos certificações ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e treinamos continuamente a nossos empregados, fornecedores e empreiteiros no cumprimento dessas certificações.

Inclusão de um mínimo de padrões médio ambientais nos contratos com fornecedores e outros parceiros de negócio relevantes.

Temos um Anexo HSEQ que é incluído em nossos contratos. O cumprimento desse Anexo é avaliado em nossos processos de auditoria.

Compromissos e objetivos específicos para anos específicos

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

IMPLEMENTAR OS DEZ PRINCÍPIOS NA ESTRATÉGIA E NAS OPERAÇÕES AMBIENTE

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

Melhores Práticas Cumpridas

<p>Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.</p>	<p>Temos uma política de HSEQ que integra assuntos ambientais, temos certificações ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e treinamos continuamente a nossos empregados, fornecedores e empreiteiros no cumprimento dessas certificações.</p> <p>Além disso, contamos com nosso compromisso "Trabalhamos em harmonia com o médio ambiente" alinhado com padrões internacionais como as diretrizes GRI.</p>
<p>Análise de risco e impacto ambiental.</p>	<p>Temos o compromisso de "Trabalhamos em harmonia com o médio ambiente" e nos focamos em: energia e emissões, gestão integral da água, biodiversidade, resíduos sólidos, prevenção e correção de vazamentos, compensação de serviços ambientais e recuperação de áreas intervindas, entre outros.</p>
<p>Análise de impacto do ciclo de vida dos produtos, garantindo políticas de gestão ambiental.</p>	<p>É feita análise periódica da vida dos produtos e promovemos projetos de reciclagem para aumentar o ciclo da vida de produtos como a tubulação.</p>
<p>Atribuição de Responsabilidades e responsabilização dentro da organização.</p>	<p>A área de HSEQ e sua gerência assumem a Responsabilidade dos temas ambientais e de segurança industrial.</p>
<p>Sensibilização interna e treinamento sobre Princípios ambientais para gerentes e empregados</p>	<p>Treinamos continuamente a nossos empregados, fornecedores e empreiteiros no cumprimento de nossa política de HSEQ.</p>
<p>Mecanismos de reclamação, canais de comunicação e outros procedimentos (por exemplo, mecanismos de delatores) para informar preocupações, fazer sugestões ou procurar assessoria, desenhado e operado de conformidade com o representante da organização dos trabalhadores.</p>	<p>Temos uma linha ética e um programa de whistleblower através do que as pessoas podem denunciar de maneira confidencial.</p>

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

IMPLEMENTAR OS DEZ PRINCÍPIOS NA ESTRATÉGIA E NAS OPERAÇÕES AMBIENTE

CRITÉRIO 11: A COP descreve mecanismos efetivos de monitoramento e avaliação da integração de princípios de gestão ambiental.

Melhores Práticas Cumpridas

<p>Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.</p>	<p>Contamos com uma política de HSEQ que integra os assuntos ambientais, temos certificações ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 e treinamos continuamente a nossos empregados, fornecedores e empreiteiros no cumprimento dessas certificações.</p> <p>Além disso, contamos com nosso compromisso "Trabalhamos em harmonia com o médio ambiente" alinhado com padrões internacionais como as diretrizes GRI.</p>
<p>Sistema de monitoramento e medição do desempenho baseado em métricas normalizadas de desempenho.</p>	<p>Contamos com indicadores de gestão alinhados com diretrizes GRI.</p>
<p>Revisão dos líderes e dos resultados do monitoramento e os resultados de melhoria.</p>	
<p>Revisão dos líderes e dos resultados do monitoramento e os resultados de melhoria.</p>	<p>Contamos com planos de contingências e estratégias caso vazamento significativo ou não controlado e/ou vazamento controlado. Como parte desses planos, que são atualizados periodicamente, identificamos os principais pontos vulneráveis nos campos de operação requerendo atendimento imediato caso ocorrer qualquer evento.</p>
<p>Auditorias ou outros passos para monitorar e melhorar o desempenho ambiental das empresas na cadeia de fornecimento.</p>	<p>Contamos com um Anexo HSEQ que abrange nossos contratos. A conformidade é avaliada em nossos processos de auditoria.</p>
<p>Resultados da integração dos princípios ambientais.</p>	<p>A Pacific Rubiales Energy tem Planos de Contingências específicos para suas atividades nos que estabelecem as estratégias caso ocorra vazamento significativo ou não controlado e/ou vazamento controlado; a empresa identificou os principais pontos vulneráveis requerendo atendimento imediato caso ocorra qualquer evento. É feito acompanhamento contínuo ao estado e funcionamento das medidas de controle para vazamentos onde o risco foi detectado.</p> <p>Em 2012 NÃO ocorreram vazamentos significativos.</p> <p>* Algumas iniciativas ambientais indicadas no capítulo Trabalhamos em harmonia com o médio ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reciclamos com valor social - Campanha de sensibilização e educação ambiental - Projeto piloto para processamento da água de produção de hidrocarbonetos: - Processamento de águas industriais que através de tanques onde a separação é conseguida aplicando micro bolhas e bolhas muito finas de ar. <p>Em 2012 não recebemos multas nem sanções por não-conformidade com a regulamentação ambiental.</p>

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS SÓLIDAS DE GESTÃO NA LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO

CRITERIO 12: La COP describe fuertes compromisos, estrategias o políticas en el área de anti-corrupción.

Melhores Práticas Cumpridas

<p>Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.</p>	<p>Contamos com uma Política de Anticorrupção atualizada adaptada às melhores práticas da indústria. Através dessa política, executamos projetos que visam mitigar riscos vinculados à lavagem de dinheiro, financiamento de terrorismo, corrupção e crimes subjacentes, prevendo que nossas contrapartes usem a organização para legitimar capitais, bens ou ativos de atividades ilícitas.</p> <p>Entre outras práticas, nossos processos de vinculação de fornecedores, compras e contratações são alvo de minuciosa revisão dos participantes, comprovando através de mais de 140 listas de riscos globais, a transparência das empresas e pessoas vinculadas com nossa organização.</p> <p>Nossa área de Auditoria encarrega-se do cumprimento e gestão dessa política.</p> <p>Finalmente, contamos com o compromisso "Agimos com coerência e transparência" alinhado com as diretrizes do GRI, Pacto Global, EITI.</p>
<p>Apoiar aos líderes anticorrupção da organização (B4)</p>	<p>A subscrição do Pacto Global constitui compromisso da liderança organizacional na luta contra a corrupção, de onde decorrem processos e mecanismos para gerir esse assunto.</p>
<p>Estabelecer publicamente política de não tolerância para a corrupção. (D1)</p>	<p>Temos política de anticorrupção.</p>
<p>Compromisso para cumprimento co as leis relevantes de anticorrupção, incluindo os procedimentos de implementação para conhecer a lei e seguir as mudanças (B2).</p>	
<p>Declaração de suporte de quadros regionais e internacionais, como a Convenção da ONU contra a Corrupção (D2).</p>	
<p>Políticas detalhadas para áreas de alto risco de corrupção (D4).</p>	
<p>Políticas anticorrupção relativas com parceiros de negócio (D5).</p>	<p>Nossos processos de vinculação de fornecedores, compras e contratações são alvo de minuciosa revisão dos participantes, comprovando através de mais de 140 listas de riscos globais, a transparência das empresas e pessoal vinculadas com a organização.</p>

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS SÓLIDAS DE GESTÃO NA LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO

CRITÉRIO 13: a COP descreve sistemas de gestão eficientes na integração do princípio de anticorrupção.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Contamos com uma Política de Anticorrupção atualizada adaptada às melhores práticas da indústria. Através dessa política, executamos procedimentos que visam mitigar riscos vinculados à lavagem de dinheiro e financiamento de terrorismo. Levamos em diante campanhas de prevenção e sensibilização de empregados para prevenir corrupção. Contamos com um Comitê de Ética que visa pesquisar e fazer o trâmite de todos os casos relativos à corrupção.

Levar em diante análise de risco em potenciais áreas de corrupção (D3).

Na Pacific adotamos um modelo de administração de riscos (ERM por suas siglas em inglês) para identificar, valorar, medir, tratar e gerar resposta antecipada aos riscos que puderem afetar o atingimento dos objetivos tanto no nível quanto or processos na organização.

Assim, em 2012 continuamos com esse exercício e identificamos, avaliamos e analisamos 23 riscos no nível corporativo, os quais foram construídos com base em workshops de riscos com as diferentes áreas, com uma metodologia causa-efecto.

Procedimentos de recursos humanos que suportam compromissos ou políticas, incluindo comunicação e formação para todos os empregados (B5 + D8).

Para fortalecer o conhecimento de nossa organização em assuntos de prevenção de riscos de fraude, desenhamos um curso virtual abrangendo temas relativos a apropriação indevida de ativos, corrupção, manuseio do relatório financeiro, entre outros. O treinamento aos funcionários das diversas áreas em esses temas é um dos desafios em 2012.

Também fizemos campanhas de comunicação e sensibilização com nossos diretores e colaboradores, nas que reforçamos nossa obrigação de compreender e evitar o possível impacto gerado pela não-conformidade dessa política.

Igualmente, em nossa pesquisa anual de Conflito de interesses foram incluídas perguntas enfocadas no relacionamento de nossos empregados com funcionários de governo.

Pesos y contrapesos internos para asegurar la consistencia del compromiso con la lucha contra la corrupción (B6).

En Pacific, 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.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS SÓLIDAS DE GESTÃO NA LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO

CRITÉRIO 13: a COP descreve sistemas de gestão eficientes na integração do princípio de anticorrupção.

Melhores Práticas Cumpridas

Desenvolvimento de medidas para motivar os parceiros para implementarem compromissos anticorrupção (D6).	O escopo de nossa política de Anticorrupção abrange os parceiros.
Gestão da Responsabilidade e responsabilização para implementar compromissos e políticas anticorrupção (D7).	O Comitê de Ética recebe os casos de não-conformidade da política de Anticorrupção e toma as medidas correspondentes.
Canais de comunicação e mecanismos de monitoramento para informar suspeitas ou procurar assessoria (D9).	Nosso relatório informa os cargos relativos à gestão dos riscos de corrupção: (Diretora de Auditoria Fiscal), financeiros (Chefe de gestão Integral de riscos e Seguros) e da segurança física (Diretor de proteção de recursos).
Contabilidade interna e procedimentos de auditoria relativos à anticorrupção (D10).	Na Pacific, contamos com um plano anual de auditoria, aprovado pelo Comitê de Auditoria do Conselho de Administração, cujo objetivo é informar os programas de trabalho de asseguramento e assessoramento feitos durante o ano com o intuito de assessorar a empresa na administração de riscos, no fortalecimento da Governança Corporativa e controle interno, bem como na conformidade com a legislação.

CRITÉRIO 14: A COP descreve mecanismos efetivos de monitoramento e avaliação da integração de princípios de anticorrupção.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.	Contamos com uma Política de Anticorrupção atualizada adaptada às melhores práticas da indústria. Através dessa política, executamos procedimentos que visam mitigar riscos vinculados à lavagem de dinheiro e financiamento de terrorismo. Fizemos campanhas de prevenção sensibilização de empregados para prevenir corrupção.
Revisão dos líderes dos resultados de monitoramento e melhoria (D12).	Na Pacific, contamos com um plano anual de auditoria, aprovado pelo Comitê de Auditoria do Conselho de Administração, cujo objetivo é informar os programas de trabalho de asseguramento e assessoramento feitos durante o ano com o intuito de assessorar a empresa na administração de riscos, no fortalecimento da Governança Corporativa e controle interno, bem como na conformidade com a legislação.
Processos para gerir incidentes (D13)	Contamos com canais éticos para que nossos grupos de interesse possam apresentar casos relativos a possível corrupção. Além disso, temos um Comitê de Ética no nível diretivo que visa pesquisar e tramitar os casos vinculados com corrupção.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUISITOS COP AD

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS SÓLIDAS DE GESTÃO NA LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO

CRITÉRIO 14: A COP descreve mecanismos efetivos de monitoramento e avaliação da integração de princípios de anticorrupção.

Melhores Práticas Cumpridas

Casos públicos associados com corrupção (D14).	
Uso de médios de garantia externos e independentes para programas anticorrupção.	
Resultados de integración de las medidas del principio anti-corrupción.	<p>Contamos com o compromisso "Agimos com coerência e transparência".</p> <p>Na Pacific, através da Avaliação Anual de riscos de Fraude e Corrupção, 100% das áreas são analisadas sobre os principais riscos. Igualmente, através da identificação desses riscos e sua posterior avaliação de impacto e probabilidade pela Gerência da organização, são identificados os planos de processamento e mitigação.</p> <p>100% dos diretores e empregados adotaram o novo Código de Conduta e Ética e informaram o potencial conflito de interesse.</p> <p>A Política Anticorrupção foi aprovada pelo Conselho de Administração.</p> <p>Em 2012 novos funcionários foram informados e treinados em workshops sobre escopo da Lei e a Política Corporativa A.C.</p> <p>100% das denúncias de possível fraude ou corrupção realizadas através dos diferentes canais de informação, foram analisadas e pesquisadas pelo Comitê de Ética.</p>

TOMAR AÇÕES PARA APOIAR OS OBJETIVOS E ASSUNTOS MAIS AMPLOS DA ONU

CRITÉRIO 15: a COP descreve contribuições do negócio para objetivos e assuntos da ONU.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.	Contamos com o compromisso "Respeitamos e promovemos os direitos humanos em nossas operações", o qual está alinhado com as diretrizes do GRI, Pacto Global e objetivos e temas da ONU.
Alinhar a estratégia de negócio com um ou mais objetivos/assuntos relevantes da ONU.	Nuestro Plan de Inversión Social se alinea con nuestra visión de sostenibilidad y se materializa mediante alianzas estratégicas. Está compuesto por los siguientes ejes: Fortalecimiento Institucional, Educación, Competitividad e Inversiones Solidarias.
Desenvolver produtos e serviços relevantes ou desenhar modelos de negócio que contribuam para objetivos/assuntos da ONU.	
Adotar e modificar procedimentos de operações para maximizar sua contribuição para os objetivos/ assuntos da ONU	Contamos com um Plano de Investimento Social baseado nos planos municipais e departamentais de desenvolvimento, nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e nas necessidades sentidas da comunidade.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

TOMAR AÇÕES PARA APOIAR OS OBJETIVOS E ASSUNTOS MAIS AMPLOS DA ONU

CRITÉRIO 16: a COP descreve filantropia e investimentos sociais de caráter estratégico.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Nosso Plano de Investimento Social está em linha com nossa visão sustentabilidade e se materializa mediante alianças estratégicas. Está composto pelos seguintes pilares: Fortalecimento Institucional, Educação, Competitividade e Investimentos Solidários

Identificar investimentos sociais e contribuições filantrópicas em harmonia com concorrências chave ou contexto de operações da empresa como parte de sua estratégia de sustentabilidade.

Em 2012 37 milhões de dólares foram investidos em iniciativas sociais. Para mais informações sobre esses investimentos, por favor confira nosso compromisso "Contribuímos para o desenvolvimento sustentável das comunidades".

Coordenar esforços com outras entidades e iniciativas para ampliar – e não negar ou desnecessariamente dobrar - os esforços de outros contribuintes.

Todos nossos investimentos sociais devem cumprir com nosso princípio de trabalhar em aliança com entidades públicas, acadêmicas privadas e não governamentais para maximizar o impacto de nossas operações.

Em 2012 contamos com diversas iniciativas de alianças para materializar projetos como o projeto de Desenvolvimento de Fornecedores Locais.

Assumir Responsabilidade pelos impactos intencionais ou não do financiamento levando em conta as costumes locais, tradições, religiões, e prioridades de indivíduos e grupos.

Contamos com um processo rigoroso de consulta prévia informada e fizemos encontros periódicos para minimizar o impacto dos efeitos intencionados ou não intencionados de nossa operação.

CRITÉRIO 17: a COP descreve o engajamento em política pública

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Defesa pública da importância das ações relativas a um ou mais objetivos/assuntos da ONU.

Desde 2010 nosso presidente tem comunicado publicamente nosso compromisso com a implementação dos Princípios do Pacto Global.

Nosso Código de Ética e Conduta público para nossos grupos de interesse está alinhado com referentes internacionais como a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração Universal da OIT relativa aos Princípios e direitos fundamentais no trabalho, a Declaração das Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas, os Princípios do Pacto Global, entre outros.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

TOMAR AÇÕES PARA APOIAR OS OBJETIVOS E ASSUNTOS MAIS AMPLOS DA ONU

CRITÉRIO 17: a COP descreve o engajamento em política pública

Melhores Práticas Cumpridas

Compromisso dos líderes da organização para participar em cúpulas chave, conferências, e outras interações públicas importantes relativas a um ou mais objetivos/assuntos da ONU.

Desde 2010 nosso presidente tem comunicado publicamente nosso compromisso com a implementação dos Princípios do Pacto Global. Atualmente participamos em todas as mesas de trabalho dos 10 Princípios e lideramos a mesa de padrões trabalhistas.

CRITÉRIO 18: a COP descreve parcerias e ações coletivas.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Todos nossos investimentos sociais devem cumprir com nosso princípio de trabalhar em aliança com entidades públicas, acadêmicas, privadas e não governamentais para maximizar o impacto de nossas operações.

Desenvolver e implementar projetos em parceria com entidades públicas ou privadas (Entidades ONU, governos, ONGs, ou outros grupos) no negócio, investimentos sociais e/ou defesa pública.

Em 2012 contamos com diversas iniciativas de alianças para materializar projetos como o de Desenvolvimentos de Fornecedores Locais.

Se unir à pares da indústria, entidades ONU e/ ou outros terceiros em iniciativas para contribuir para resolver desafios comuns e dilemas nos níveis locais ou globais destacando as iniciativas que estendem o impacto positivo na sua cadeia de valor.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

LIDERANÇA E GOBERNANÇA DA SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA

CRITÉRIO 19: A COP descreve o compromisso e liderança do CEO.

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Contamos com uma Política de sustentabilidade que guia nossas ações e inclui os 7 compromissos assumidos publicamente pela empresa desde 2009.

O CEO faz depoimentos públicos e evidencia liderança pessoal na sustentabilidade e compromisso com o Pacto Global da ONU.

O presidente respalda nosso compromisso com o Pacto Global nas comunicações de sustentabilidade como o presente relatório.

O CEO promove iniciativas para perfeição a sustentabilidade do sector e lidera o desenvolvimento de padrões da indústria.

Na sua nota introdutória do relatório de sustentabilidade, o Presidente convida à indústria a aplicarem os Princípios de valor compartilhado e a desenvolver seus negócios de forma sustentável e de impacto positivo para o ambiente.

O CEO lidera à equipe executiva no desenvolvimento de estratégias corporativas de sustentabilidade, definindo objetivos e fazendo acompanhamento à implantação.

O CEO é o maior porta-voz da sustentabilidade e faz parte do Comitê de sustentabilidade no nível do Conselho Administrativo.

Tornar os critérios de sustentabilidade e os princípios do Pacto Mundial parte dos objetivos pessoais e incentivos do CEO e da equipe de gestão.

Os Princípios do Pacto Global são parte estratégica de nossa estratégia de sustentabilidade que é promovida pelos altos executivos da empresa incluindo o Presidente e CEO.

CRITÉRIO 20: A COP descreve a adoção e supervisão do Conselho de Administração

Melhores Práticas Cumpridas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Temos um Comitê de sustentabilidade no nível do Conselho de Administração e outro no nível gerencial. Esse último composto pelas diferentes áreas d Empresa. Esses Comitês visam garantir o desenho, implementação, e implantação eficaz da estratégia de sustentabilidade, em toda a empresa. O Comitê tem uma perspectiva multidisciplinar alinhada com os objetivos estratégicos da empresa e padrões internacionais como o Pacto Global.

O Conselho de Administração (ou equivalente) assume a Responsabilidade e supervisão da estratégia e desempenho da sustentabilidade corporativa.

Nosso Comitê de sustentabilidade no nível do Conselho de Administração assume responsabilidade e supervisão da estratégia de sustentabilidade.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

LIDERANÇA E GOBERNANÇA DA SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA

CRITÉRIO 20: A COP descreve a adoção e supervisão do Conselho de Administração

Melhores Práticas Cumpridas

O Conselho estabelece, quando for possível, um comitê ou designa a qualquer dos membros como encarregado da sustentabilidade corporativa.

Além dos Comitês de sustentabilidade, temos um área de sustentabilidade que faz parte de nossa Vice-presidência de Assuntos Corporativos e sustentabilidade, encarregada de trabalhar conjuntamente com todas as áreas da empresa, para garantir a sustentabilidade do negócio e dos entorno onde operamos. Essa área objetiva coordenar, monitorar, catalisar e medir a gestão da sustentabilidade em toda a empresa.

O Conselho (ou comitê), quando for possível, aprova o relatório formal de sustentabilidade corporativa (Comunicação de Progresso).

Os conteúdos de nosso Relatório de sustentabilidade foram aprovados pelo Comitê de sustentabilidade no nível do Conselho de Administração.

CRITÉRIO 21: A COP descreve o envolvimento com grupos de interesse

Mejores Práticas Cumplidas

Qualquer política, procedimento, e atividade relevante que a empresa considerar desenvolver para completar esse critério, incluindo objetivos, métricas e pessoal encarregado.

Com o intuito de continuar fortalecendo a Qualidade das Relações com nosso entorno, entender suas necessidades e expectativas, desenvolver espaços estratégicos para a construção e inovação conjunta, e integrar esses insumos em nossa gestão e tomada de decisões, em 2012 implementamos uma iniciativa de visualização interna e integral sobre nossos grupos de interesse e sua relação com nossos processos internos, que é trabalhados conjuntamente com todas as áreas da empresa.

Com essa iniciativa, na Pacific conseguimos identificar nossos subgrupos de interesse, os responsáveis das relações com eles no nível interno, sua integração com nossos processos, diagnosticar o estado de essas relações, e encontrar os fatores de sucesso e as oportunidades de melhoria.

Para 2013 implementaremos estratégias de relacionamento com cada grupo de interesse prioritário.

Reconhecer publicamente a Responsabilidade dos impactos da empresa em stakeholders internos e externos.

Reconhecemos publicamente a importância de manter comunicação coerente e transparente com nossos grupos de interesse. Além disso, acreditamos na importância de mantê-los informados e levar em conta os seus pontos de vista na hora da tomada de decisões.

Definir estratégias de sustentabilidade, objetivos e políticas conjuntamente com stakeholders chave.

Está sendo desenvolvida uma estratégia de relacionamento com cada grupo de interesse prioritário bem como um Sistema de Comunicação para regulamentar os questões pertinentes a cada um.

TÁBELA COP AVANÇADA

REQUERIMENTOS COP AV

REFERÊNCIA/COMENTÁRIO

LIDERANÇA E GOBERNANÇA DA SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA

CRITÉRIO 21: a COP descreve o envolvimento com grupos de interesse

Melhores Práticas Cumpridas

Consulta aos stakeholders na gestão com dilemas de implementação e desafios e convidá-los para serem parte ativa na revisão do desempenho.

Nosso relatório de sustentabilidade anual é um dos mecanismos de prestação de contas para nossos grupos de interesse. Levamos em conta seus pontos de vista e ouvimos suas idéias para incluí-las em nossa estratégia corporativa. Além disso, para fortalecer a comunicação efetiva com nossos grupos de interesse, contamos com canais de informação e consultas de temas éticos. Esses canais permitem preparar relatórios de maneira anônima e responsável sobre situações ou eventos contrários à conformidade com as políticas éticas da Empresa.

Os 7 compromissos sobre os que informamos são resultado de processos de relacionamento com grupos de interesse internos e externos desenvolvida desde 2009.

Estabelecer canais para se engajar com os funcionários e outros stakeholders para ouvir suas idéias e encaminhar suas preocupações, protegendo aos delatores.

Temos canais de comunicação e consultas em questões éticas e como um meio para reforçar a comunicação com nossos colaboradores e outras partes interessadas. Esses canais permitem denúncias anônimas e responsáveis sobre situações ou eventos.







**RELATÓRIO
DE REVISÃO
INDEPENDIENTE**
PELO DELOITTE & TOUCHE LTDA

Informe de revisión independiente

Revisión independiente del Reporte de Sostenibilidad 2012 de Pacific Rubiales Energy.

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del reporte de sostenibilidad del 2012 a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.1 (G3.1), así como los indicadores del suplemento sectorial de Petróleo y Gas propuestos en dicha Guía. Por lo anterior, en nuestra revisión no se verificaron datos de ejercicios anteriores que se hayan incluido para efectos comparativos.

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 unidades de Pacific Rubiales Energy que han participado en la elaboración del reporte de sostenibilidad y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Pacific Rubiales Energy para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Reporte de sostenibilidad 2012.
- Análisis de la adaptación de los contenidos e indicadores del reporte de sostenibilidad a los recomendados en la guía G3.1 de GRI.
- Revisión de las actuaciones realizadas en relación a la identificación y consideración de las partes interesadas a lo largo del ejercicio y de los procesos de participación de los grupos de interés a través del análisis de la información interna y los informes de terceros disponibles.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión con base en la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los indicadores GRI incluidos en el reporte de sostenibilidad 2012 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Pacific Rubiales Energy.

Conclusiones

Como consecuencia de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Reporte de sostenibilidad 2012 contiene errores significativos o no ha sido preparado de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 3.1 (G3.1).

De acuerdo con nuestra revisión de indicadores y contenidos consideramos que el reporte cumple con los requisitos del nivel de calificación A+ según los estándares GRI.

Responsabilidades de la Dirección de Pacific Rubiales y de Deloitte

- La preparación del Reporte de Sostenibilidad 2012, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos de Pacific Rubiales, 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 Pacific Rubiales de acuerdo con los términos de nuestra propuesta de servicios. No asumimos responsabilidad alguna frente a terceros diferentes a la Dirección de Pacific Rubiales.
- 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 Reporte de Sostenibilidad 2012 de Pacific Rubiales.

DELOITTE & TOUCHE LTDA.
Jorge Enrique Múnera D.
Socio

Bogotá, Abril 2013

Recomendaciones

Adicionalmente, hemos presentado a la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos de Pacífic Rubiales Energy nuestras recomendaciones para consolidar los procesos, programas y sistemas relacionados con la gestión de la sostenibilidad. Las recomendaciones más relevantes se refieren:

- Establecer metas específicas sobre algunos temas clave de gestión sostenible, evidenciándole así a los grupos de interés, el compromiso de la Empresa por gestionar sus impactos de forma efectiva en el tiempo.
- Pacífic debe evaluar la pertinencia de migrar a la nueva metodología GRI G4, para elaborar informes de sostenibilidad, que estará disponible a partir de mayo de 2013.







Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **Pacific Rubiales Energy** ha presentado su memoria "Informe de Sostenibilidad 2012" a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación A+.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3.1 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3.1 de GRI. Para conocer más sobre la metodología: www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

Amsterdam, 10 de abril 2013

Nelmara Arbex
Subdirectora Ejecutiva
Global Reporting Initiative



Se ha añadido el signo "+" al Nivel de Aplicación porque Pacific Rubiales Energy ha solicitado la verificación externa de (parte de) su memoria. GRI acepta el buen juicio de la organización que ha elaborado la memoria en la elección de la entidad verificadora y en la decisión acerca del alcance de la verificación.

Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándola y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI estableció los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. www.globalreporting.org

Descargo de responsabilidad: En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 03 de abril 2013. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.



José Francisco Arata Izquierdo
Presidente

Federico Restrepo Solano
Vice-presidente de Assuntos Corporativos e Sustentabilidade

Equipe de Sustentabilidade

Valeria Santos
Diana Castillo
Laura Acevedo
Pamela Gomez
Juliana Sardi

Equipe de Marca

Rossana Pantin
María Isabel Romero
Yillian Crespo

Pacific Rubiales Energy
Informe de Sostenibilidad 2012
www.pacificrubiales.com

Conceito gráfico e direção de arte

MKT Solutions

Direção de fotografia

MKT Solutions

Fotografia

Victoria Montoro
Mateo Bernal

Para esclarecimento da informação proporcionada neste relatório, pode ver nosso relatório de sustentabilidade em espanhol, que é a versão original.

Para maior informação pode escrever a:
sustainability@pacificrubiales.com.co

Agradecimentos:

Jaime Acevedo	Alejandro Jiménez
Juliana Acuña	Nicolas Leiva
Carolina Banuelos	Juan Carlos Lopera
Jane Camara	Álvaro López
Renata Campagnaro	Andrea Moens
Martin Castro	Gilma Morales
Alexandra Celis	Tabitha Navratil
Rodrigo Cuellar	Claudia Carolina Ochoa
Juan Carlos del Valle	Alejandro Ospina
Cesar Díaz	Rossana Pantin
William Echeverría	Lia Pérez
Natalia Esguerra	Luis Alejandro Pérez
Patricia Enciso	Diana Pulido
Edgar Espinosa	Álvaro Ramírez
Migdalia Fernández	Javier Rodriguez
Michael Galego	María Isabel Romero
Deyanira Gamba	José Mauricio Sandoval
Andrea Gómez	Héctor Sánchez
Jorge Luis González	Saira Sánchez
Enrique Gotera	Ana Elvia Suárez
Angie Hernández	María Teresa Turbay
Claudia Hernández	Sasha Villoza
Armando Izquierdo	Peter Volk
Jorge Yamil Janna	



Pacific
Rubiales Energy

