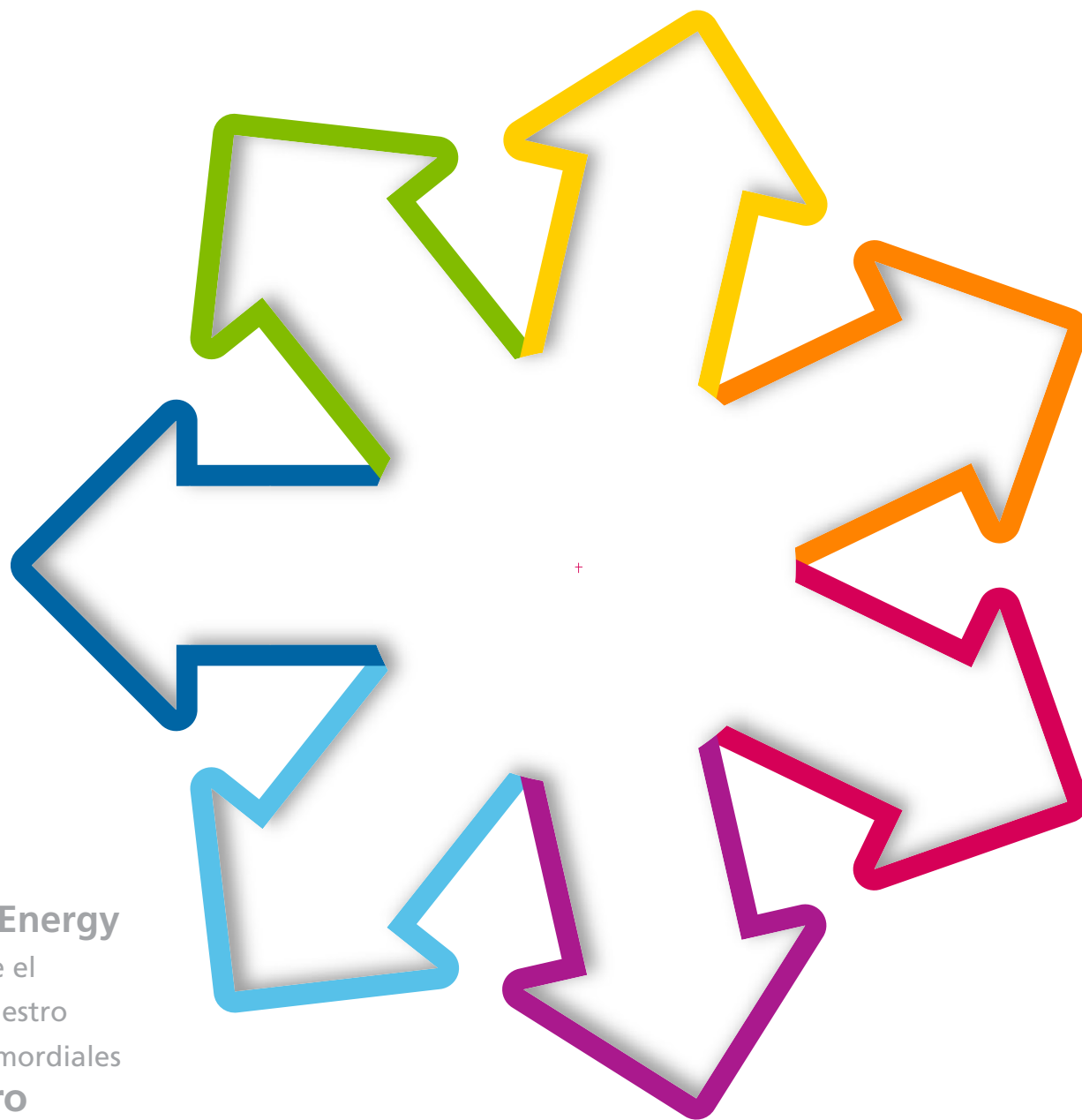
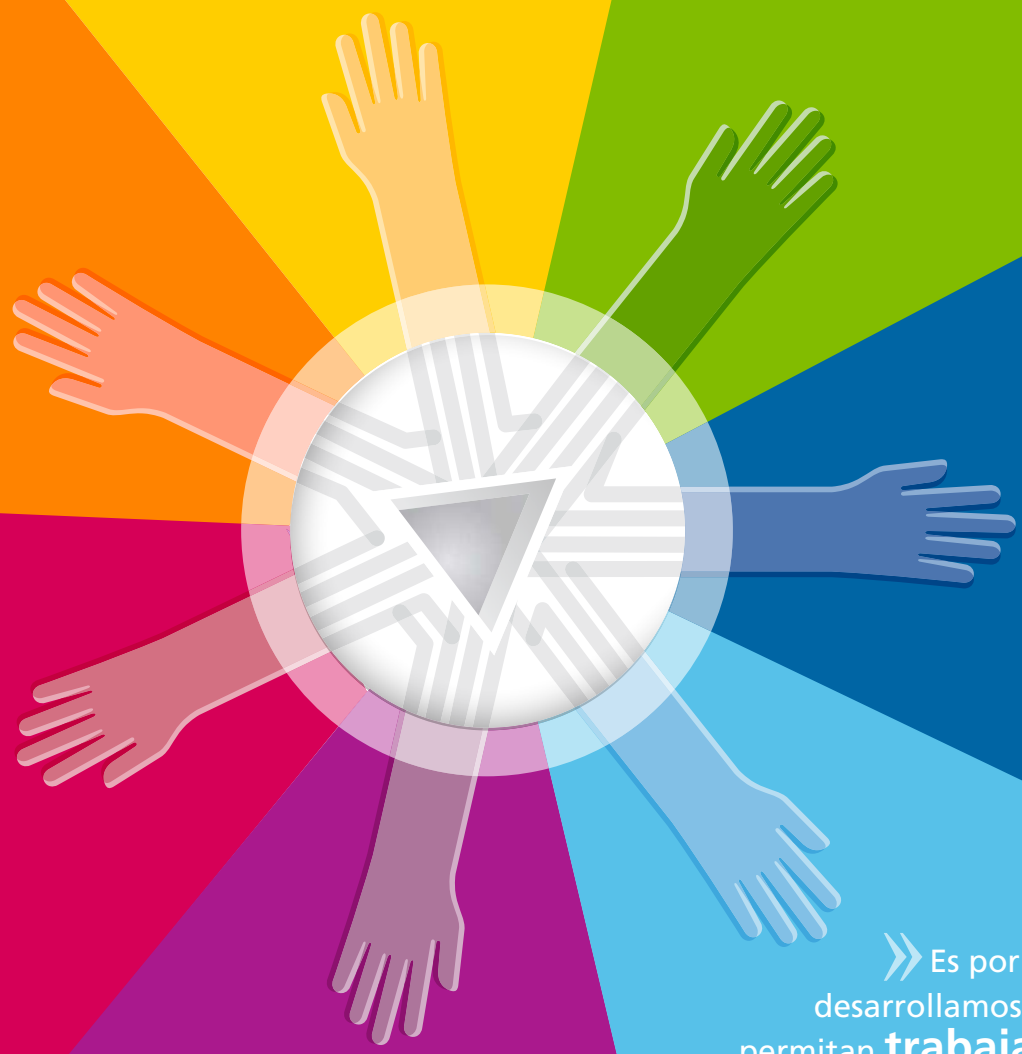


INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2012





“En Pacific Rubiales Energy
creemos firmemente que el
apoyo y desarrollo de nuestro
entorno son factores primordiales
que garantizan **nuestro
éxito futuro y
crecimiento sostenible.** »

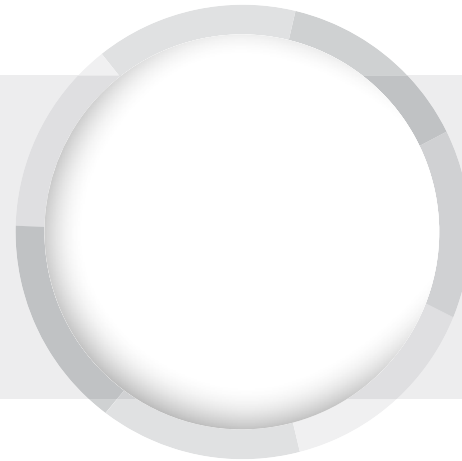


» Es por esto que, día a día desarrollamos iniciativas que nos permitan **trabajar de la mano con nuestros grupos de interés** para agregar valor económico, social y ambiental en todas las actividades que realizamos ”.



Actuamos con
COHERENCIA
y **TRANSPARENCIA.**

“ Desde **nuestros compromisos de sostenibilidad**, integrados en nuestra estrategia de negocio, **contribuimos al desarrollo sostenible** generando **valor compartido**”.



Fortalecemos la
SOSTENIBILIDAD
en nuestra
CADENA de ABASTECIMIENTO.

Operamos
con EXCELENCIA.

Trabajamos
en armonía
con el MEDIO
AMBIENTE.

Contribuimos
al DESARROLLO
SOSTENIBLE de las
COMUNIDADES.

Contamos
con el MEJOR
TALENTO.

Respetamos
y promovemos
los DERECHOS
HUMANOS
en nuestras
operaciones.

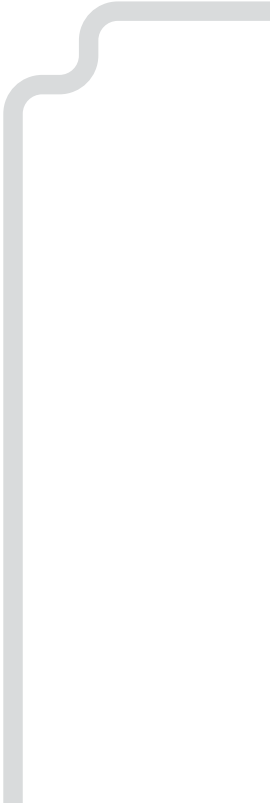


TABLA DE CONTENIDOS

| | | |
|---|---|----------|
| 1 | Palabras del presidente y palabras del vicepresidente de asuntos corporativos y sostenibilidad. | Pág. 8 |
| 2 | Nuestra organización. | Pág. 20 |
| 3 | Acerca de este informe. | Pág. 32 |
| 4 | Nuestros reconocimientos y destacados 2012. | Pág. 42 |
| 5 | Diálogo directo para la armonía con nuestros grupos de interés. | Pág. 48 |
| 6 | Nuestros compromisos de sostenibilidad: | |
| | → Actuamos con coherencia y transparencia. | Pág. 60 |
| | → Operamos con excelencia. | Pág. 66 |
| | → Trabajamos en armonía con el medio ambiente. | Pág. 86 |
| | → Contribuimos al desarrollo sostenible de las comunidades. | Pág. 104 |
| | → Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. | Pág. 116 |
| | → Contamos con el mejor talento. | Pág. 130 |
| | → Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. | Pág. 146 |
| 7 | Glosarios. | Pág. 156 |
| | Glosario de términos. | Pág. 158 |
| | Glosario de siglas. | Pág. 164 |
| 8 | Tabla GRI. | Pág. 168 |
| | Tabla COP Advanced. | Pág. 210 |
| 9 | Informe de revisión independiente por Deloitte & Touche Ltda. | Pág. 238 |



PALABRAS DEL PRESIDENTE

En Pacific Rubiales hemos encontrado una oportunidad de innovación y una ventaja competitiva en la implementación del concepto de valor compartido¹, en donde la responsabilidad y, de igual manera, el éxito, recaen sobre todos los que estamos involucrados. Bajo esta sombrilla estamos comprometidos a generar valor ambiental, social y económico y asegurar que nuestra visión corporativa a largo plazo esté en línea con las necesidades de nuestro entorno. En Pacific Rubiales no queremos ser reconocidos y definidos exclusivamente por nuestra producción y crecimiento en valor. Queremos que nuestra gestión y compromiso con el crecimiento sostenible sea un complemento principal de nuestra productividad.

Somos privilegiados por tener la capacidad de crear beneficios para nuestros grupos de interés y sabemos que para ser exitosos necesitamos de una sociedad educada, saludable y en donde haya igualdad de oportunidades. Sólo de esta manera podemos tener un personal productivo, pilar de nuestra corporación y motor de nuestro crecimiento. Es así como nuestra compañía pretende gestionar una relación de simbiosis entre sí misma y su entorno, convirtiendo su éxito en el éxito de la comunidad y sus intereses. Nuestra meta es unificarnos en pro de la consecución de la prosperidad para todos.

Hoy en día, en Pacific Rubiales seguimos comprometidos con enaltecer los principios del Pacto Global, de la Red Local en Colombia, del Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe. En alianza con la Red Local, en 2012 instalamos la mesa de estándares laborales que busca compartir experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas con otras empresas. Además, este año continuamos con nuestro compromiso continuo con la Iniciativa de Transparencia de la Industria Extractiva y la adhesión de Colombia a la misma.

Con el transcurso de los años, hemos venido trabajando con el fin de desarrollarnos como empresa sin comprometer los recursos que puedan requerir futuras generaciones. Por eso, nos enorgullece contar que gracias a nuestro esfuerzo de ser transparentes, emplear las mejores prácticas, y estar a la vanguardia en términos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, ingresamos al Índice Social Jantzi como una de las sesenta empresas canadienses con los más altos estándares en sostenibilidad. Asimismo, de acuerdo con los estándares de STOXX, Pacific Rubiales en 2012 hizo parte del STOXX Global ESG² Leaders, compuesto por 307 de un total de 1.800 empresas evaluadas en sostenibilidad.

¹ Políticas y prácticas corporativas que mejoran la competitividad de nuestra compañía y simultáneamente las condiciones sociales y económicas de las comunidades donde operamos. Michael E. Porter "Creando valor compartido: Redefiniendo el capitalismo y el rol de la empresa en la sociedad." Harvard Business School. Junio 9, 2011

² Por sus siglas en inglés. Asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo

2012 fue un año de grandes reconocimientos para nuestra corporación. La firma londinense World Finance nos otorgó el premio a la Mejor Empresa Sostenible de Petróleo y Gas en América Latina 2012. Recibimos el premio nacional de Responsabilidad Social y Sostenibilidad por parte de la revista RS y Corporación Calidad, por nuestra contribución al desarrollo sostenible mediante la gestión integral. Fuimos ganadores de sellos de plata y oro por nuestra responsabilidad ambiental, otorgados por la Fundación Siembra Colombia.

Nos convertimos en una de las dos empresas latinoamericanas seleccionadas como ganadoras de los Premios Pioneros de la Inversión Social 2012, lanzados por la Secretaría de los Principios para la Inversión Social durante el Foro de Sostenibilidad Corporativa 2012 - Río+20. Recibimos el premio de mejor empresa productora de Petróleo y Gas en Responsabilidad Social Corporativa 2012 otorgado por Capital Finance Internacional. También, obtuvimos el premio a la Excelencia e Innovación en Aprendizaje Corporativo otorgado por la organización internacional Corporate University Xchange (CorpU).

¿Qué sigue para Pacific Rubiales?

Como compañía hemos venido expandiendo nuestras operaciones en países de Latinoamérica y el mundo. Pero, si bien la expansión es una de nuestras metas, también lo es afianzar nuestro compromiso con Colombia, país donde continuamos creciendo y al que siempre seremos leales. Desde aquí

queremos llevar los fundamentos de la sostenibilidad que hemos consolidado y que se han vuelto parte de nuestro ADN, unos fundamentos de valor compartido con y para nuestros grupos de interés. Este modelo viajará con Pacific Rubiales a donde vaya, ya que, quizás, el único elemento cultural que podemos trasladar de un país a otro, es el de la cultura de la sostenibilidad empresarial.

Nuestro papel como compañía líder en energía crece exponencialmente y es cada vez más prominente. Con los países que cada vez consumen más energía y el acelerado crecimiento de la población mundial, sigue habiendo un mercado grande pero exclusivo para las compañías que puedan suplir esa necesidad de una manera responsable y sostenible, como lo ha venido haciendo Pacific Rubiales hasta ahora.

Como corporación, estamos en la búsqueda continua e implementación de ideas innovadoras y a la vanguardia que nos conviertan en líderes en la industria del petróleo y gas a escala mundial. Estamos conscientes que para conquistar ese título, es indispensable seguir trabajando en la mitigación y compensación de nuestros impactos ambientales y sociales, y por eso hemos dedicado una gran parte de nuestros esfuerzos a la consecución de estos logros.

Por último, estamos convencidos de que nuestra compañía puede aportar sus recursos, experticia y su talento, para alcanzar un entendimiento integral de problemas que afectan al país y ser aliados del Gobierno nacional de

Colombia en su desarrollo. Trabajamos día tras día por desarrollar iniciativas que beneficien tanto a la sociedad como a la competitividad de nuestra compañía. Es así como pretendemos tener un impacto duradero y medible en la consecución de los pilares de crecimiento económico sostenible del Plan Nacional de Desarrollo, y aspiramos a integrar la innovación y la productividad de la locomotora minero- energética, para obtener una mayor equidad social, regional e intergeneracional.

Gracias por su interés en nuestro Informe de Sostenibilidad 2012. Esperamos que facilite la comprensión de nuestra compañía, y los importantes avances que tuvimos en nuestros siete compromisos de sostenibilidad durante el año.

Disfruten la lectura,



JOSÉ FRANCISCO ARATA
Presidente Pacific Rubiales Energy





PALABRAS DEL VICEPRESIDENTE DE ASUNTOS CORPORATIVOS Y SOSTENIBILIDAD

2011 fue un año de eventos difíciles y de muchos cuestionamientos para nuestra compañía. Llegado el año 2012, tuvimos la oportunidad de construir sobre las lecciones aprendidas y trabajar con fuerza para buscar soluciones innovadoras que nos permitieran avanzar en los retos que se nos presentaron día tras día. Hoy, podemos decir con orgullo que Pacific Rubiales está conformada por personas comprometidas a construir una compañía sostenible, que agregue valor social, económico y ambiental al entorno. Para eso, estamos avanzando cada vez en el relacionamiento con nuestros grupos de interés, en la calidad y bienestar en campo y en el fortalecimiento de nuestra cadena de valor. Asimismo, entendemos firmemente que nuestra gestión se extiende más allá de lo que queremos ser hoy, y que nuestro compromiso con la coherencia y transparencia es lo que nos permite proyectarnos a futuro.

En Pacific Rubiales somos jugadores en equipo y estamos conscientes que las compañías petroleras podemos ser transformadoras sociales y lograr que nuestra labor trascienda. Por eso, estamos dispuestos a demostrar con actos que los objetivos de nuestra compañía están en línea con los intereses de nuestro entorno, permitiéndonos conducir nuestro negocio de manera efectiva. De igual manera, reafirmamos que somos un aliado del Estado colombiano y con nuestra gestión hemos logrado el fortalecimiento institucional en lugares remotos en donde operamos, buscando siempre conectar las necesidades del entorno con el espectro de influencia estatal.

Este informe nos permite contar, de manera transparente, los avances que hemos obtenido frente a las metas planteadas y los retos que nos hemos propuesto para continuar trabajando estos temas prioritarios tanto para nuestra gestión interna, como para nuestros grupos de interés.

Promovemos relaciones de calidad con nuestro entorno

La activa participación de la comunidad en las Mesas de Concertación resultantes del Acuerdo Social suscrito en septiembre de 2011 y el diálogo directo y constante con la compañía, logró que el año 2012 culminara exitosamente, reflejado en la armonía que mantuvo la operación durante todo el año. De los compromisos adquiridos en 2011, cumplimos con el 95% de los mismos; el 5% restante obedece al seguimiento y continuidad de los programas que actualmente ya están en ejecución.

Lo anterior consolida el aspecto diferenciador que hemos buscado implementar en nuestro modelo en la industria, que se traduce en una gestión sostenible de Pacific Rubiales alrededor de un relacionamiento directo con sus grupos de interés (*Direct Stakeholder Engagement*). Le damos un enfoque de corresponsabilidad al diálogo que promovemos, buscando un trabajo conjunto e invitamos a otros actores relevantes a integrarse a los acercamientos y comprometerse a generar alianzas que se materialicen en compromisos duraderos.

Mejoramos la calidad y bienestar en campo

Sabemos que la calidad del trabajo de nuestros colaboradores y contratistas es impecable. Por tanto, en forma constante buscamos nuevas maneras de generar calidad y bienestar en campo. En el año 2012, nuestros colaboradores y contratistas, gozaron de diversas actividades, entre ellas, olimpiadas para promover el deporte; y eventos enfocados en generar conciencia social, promover el valor de la familia y celebrar fechas importantes para la cultura colombiana.

De la misma manera, y con el objetivo de propiciar un mayor beneficio para los colaboradores, durante 2012 se firmaron acuerdos entre la compañía y el sindicato, dirigidos a todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas afiliados o no al sindicato. Estos acuerdos incluyen aspectos como: establecimiento de tabla salarial para trabajadores de contratistas y subcontratistas y de bonos operacionales; monitoreo al cumplimiento de las obligaciones laborales de los contratistas y la calidad de vida dentro de los campos de operación; desarrollo de beneficios adicionales y permisos sindicales remunerados.

Durante 2012, nuestro porcentaje de tiempo perdido en operación fue de 0,003% en comparación con el año anterior, que reportamos un 3,835% de tiempo perdido. Esto refleja una tendencia llevada casi a cero durante el año 2012 con el más importante indicador, sin violencia. Lo anterior comprueba la existencia de un ambiente de concertación y diálogo para resolver asuntos y asegurar la productividad.

Seguimos comprometidos con la sostenibilidad en nuestra cadena de valor

Para Pacific Rubiales la competitividad de los negocios está estrictamente relacionada con el compromiso de implementar los más altos estándares sociales, ambientales, económicos y de gobierno corporativo en todos los lugares donde operamos. Nos hemos inspirado en trabajar incansablemente por crear oportunidades ahora y para futuras generaciones, y a producir resultados extraordinarios enfocándonos en soluciones proactivas e innovadoras para las necesidades de nuestro entorno, ese que, día tras día, nos ayuda a ser lo que somos. Todo esto, sería imposible sin el apoyo firme de todos nuestros colaboradores y aliados comerciales que diariamente enaltecen el nombre de Pacific Rubiales.

Estamos convencidos que más que organizaciones estructuradas y rígidas, somos un conjunto de personas con la gran oportunidad de romper paradigmas, de repensar la forma tradicional de hacer negocios y de construir relaciones comerciales basadas en la cocreación de un valor compartido a largo plazo. Es por eso que trabajamos en forma constante para hacer extensivos todos nuestros compromisos corporativos a la cadena de valor, para garantizar que todo aquel que quiera formar parte del desarrollo del negocio, adquiera un compromiso formal con los temas que para nosotros son importantes; invitándolos así a ser parte de nuestra cultura de sostenibilidad.

Para incentivar este comportamiento, implementamos diversas iniciativas para que nuestros aliados se alineen con los compromisos de sostenibilidad abanderados por la compañía. De manera que al establecer un estándar alto para nuestros proveedores y contratistas y brindarles acompañamiento y herramientas que faciliten su cumplimiento, logramos que las mejores prácticas se irradian por toda la industria de hidrocarburos.

Un camino por delante

Sabemos que aún tenemos mucho por recorrer y muchos retos por cumplir, pero con dedicación y trabajo arduo estamos convencidos que podemos llegar a usar los recursos de manera sostenible para maximizar la eficiencia, respetar y promover los derechos humanos, crear industrias equitativas e incluyentes, y generar ganancias tangibles que mejoren la calidad de vida. De nuevo, este no es un trabajo que podemos hacer solos, y seguiremos fortaleciendo los canales de comunicación con nuestros grupos de interés y dando prioridad a los intereses de nuestro entorno para que la realidad que soñamos desde Pacific Rubiales se siga construyendo de manera conjunta.

Disfruten la lectura,



FEDERICO RESTREPO SOLANO

Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad - Pacific Rubiales Energy











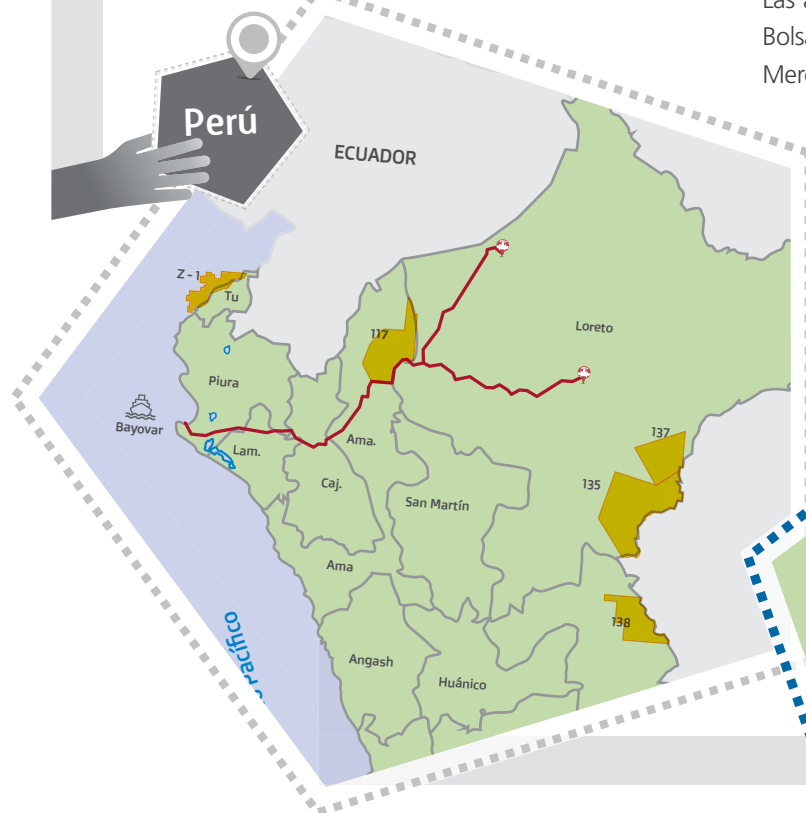
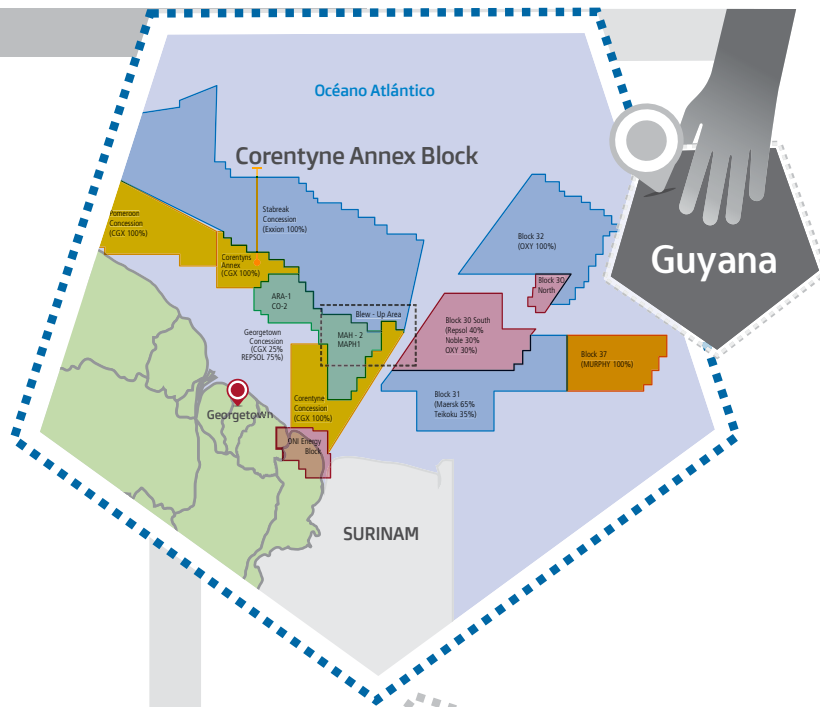
NUESTRA ORGANIZACIÓN

NUESTRA ORGANIZACIÓN

¿Quiénes SOMOS?

Pacific Rubiales, compañía canadiense y productora de gas natural y crudo, es dueña del 100% de Meta Petroleum Corp., la cual opera los campos de crudo pesado Rubiales, Piriri y Quifa en la cuenca de los Llanos y del 100% de Pacific Stratus Energy Colombia Corp., la cual opera el campo de gas natural de La Creciente ubicado en el noroccidente de Colombia. Pacific Rubiales también ha adquirido el 100% de PetroMagdalena Energy Corp., la cual tiene activos de crudo liviano en Colombia y 100% de C&C Energía Ltd., la cual tiene activos de crudo liviano en la cuenca de los Llanos. Adicionalmente, la compañía tiene un portafolio diversificado de activos en el exterior de Colombia, los cuales incluyen activos de exploración y de producción en Perú, Guatemala, Brasil, Guyana y Papúa Nueva Guinea.

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





Como parte de nuestra estrategia, una nueva y más robusta compañía comienza a emerger, no solo enfrentando el reto de aumentar la producción en los campos existentes en Colombia y construyendo sobre el éxito del programa exploratorio, sino también como resultado de la adquisición de nuevos y prometedores activos en otros países. Durante 2012, la compañía perfeccionó la adquisición de PetroMagdalena Energy Corp., y C&C Energia Ltd. en Colombia, y también adquirió participaciones en activos costa afuera en el Brasil pertenecientes a Karoon Gas Australia Ltd., activos en el Perú pertenecientes a BPZ Resources, Inc., activos en Guyana a través de CGX Energy Inc., una inversión patrimonial y activos en Papua Nueva Guinea pertenecientes a InterOil Corporation.

1.500
EMPRESAS
CONTRATISTAS



SUSTENTAN
LA OPERACIÓN
DIARIA EN LOS
CAMPOS
PETROLEROS

GENERANDO
14.000
PUESTOS DE
TRABAJO DIRECTO

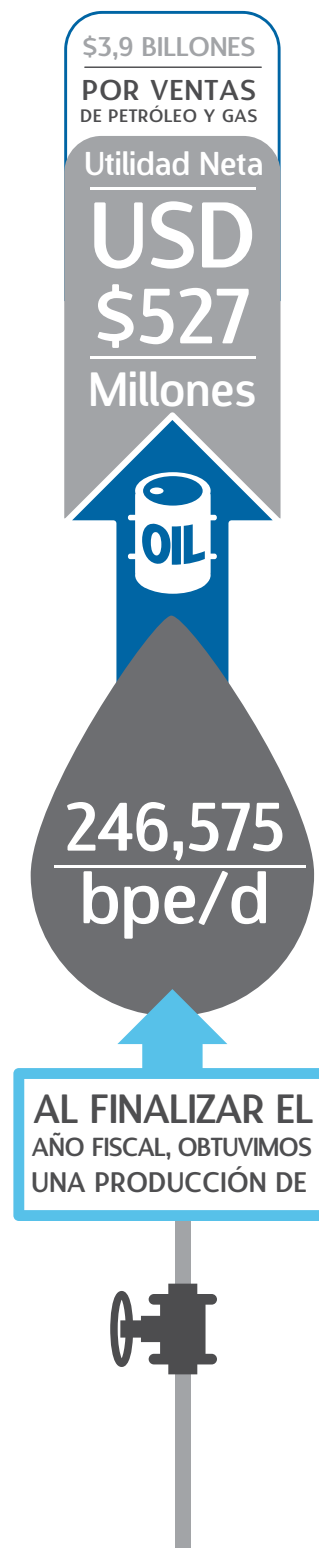
PACIFIC RUBIALES EN CIFRAS

Número total de colaboradores en 2012: 2,273 en comparación con los 1,713 empleados reportados durante el mismo periodo de 2011, lo que significa un incremento del 33%.

Al finalizar el año fiscal 2012, reportamos una producción promedio de 246,575 bpe/d y una utilidad neta de \$527³ millones. Generamos \$3,9 billones por ventas en petróleo y gas.



³ Estas cifras se presentan en dólares.





¿QUÉ HACEMOS?

NUESTROS PROCESOS



EXPLORACIÓN

MÁS DE
60

BLOQUES DE EXPLORACIÓN
EN COLOMBIA, PERÚ, BRASIL,
GUATEMALA, GUYANA Y
PAPÚA NUEVA GUINEA.



CERCA DE
17
CAMPOS

PRODUCCIÓN

EN EXPLORACIÓN Y
PRODUCCIÓN EN
COLOMBIA.



COMERCIALIZACIÓN

PACIFIC VENDE EN
EL MERCADO
INTERNACIONAL
CRUDOS RUBIALES,
CASTILLA BLEND Y
VASCONIA BLEND.

BUSCA EXPORTAR
GAS NATURAL.



TRANSPORTE

PACIFIC TIENE

35 % DEL OLEODUCTO DE LOS LLANOS.
33 % DEL OLEODUCTO BICENTENARIO.
USD 190 MILLONES POR INVERSIONES EN OCENSA.
44 % DE PUERTO BAHÍA (EN CONSTRUCCIÓN).

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

Debido a que dos miembros directivos son, además co-presidentes ejecutivos de nuestra Junta Directiva, hemos nombrado a un director principal independiente, quien es responsable por representar los intereses de los miembros independientes de nuestra Junta, y por presidir la junta cuando los co-presidentes no están presentes. Asimismo, cumple con los demás deberes y responsabilidades que se le asignen en ausencia de los co-presidentes.

Modelo Corporativo

Los estatutos de estos comités, así como una descripción de la experiencia de nuestros directivos y ejecutivos, están disponibles en nuestra página web.

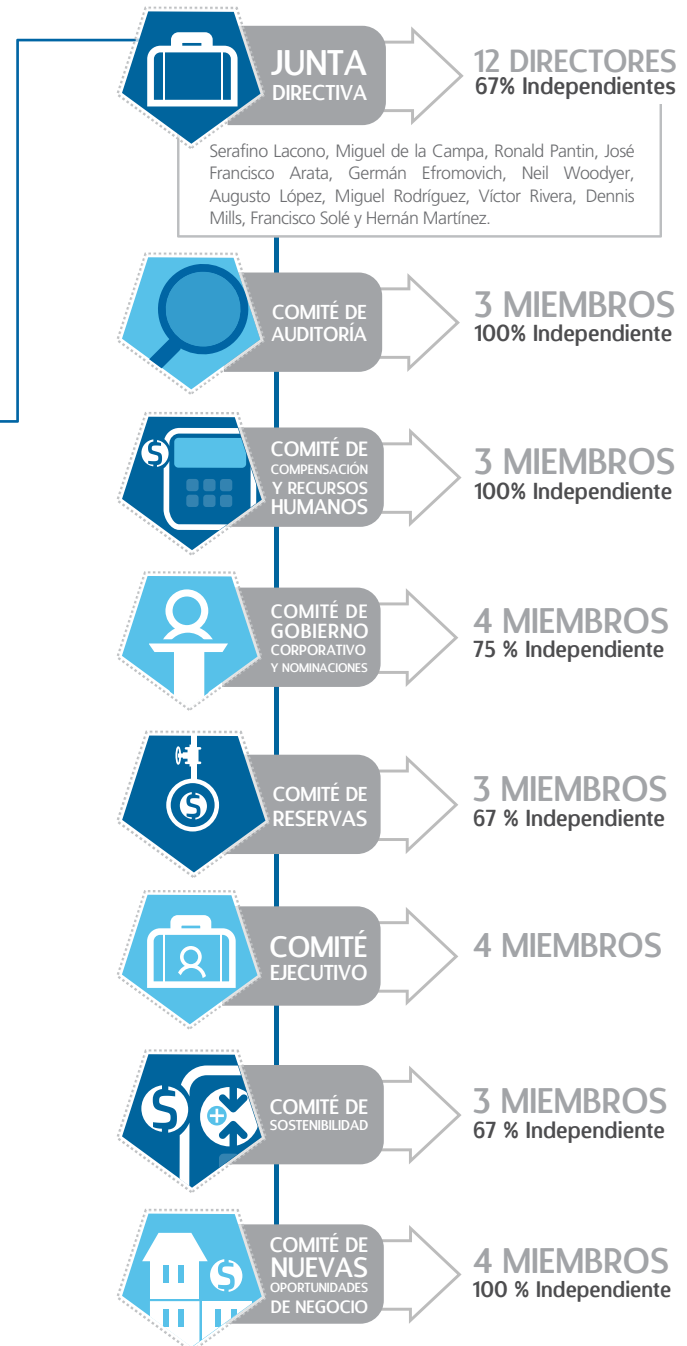
AVANCES EN NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

En 2012, monitoreamos y evaluamos nuestro Programa de Compensación Ejecutiva, con el objetivo de fortalecer el vínculo entre la remuneración y el desempeño. .

Las principales actividades fueron:

- ▶ Implementación de un Comité de Compensación y Recursos Humanos completamente independiente.
- ▶ La adopción de un plan de unidad de acción diferido para directores independientes.
- ▶ Modificación en los acuerdos laborales con los oficiales ejecutivos nombrados, para eliminar dobles requisitos en las provisiones de cambios de control.

Adicional a estas iniciativas, nuestro Comité de Compensación y Recursos Humanos continúa en la supervisión y evaluación de nuestro programa de compensación de ejecutivos, para asegurar una alineación entre nuestra filosofía de compensación y el logro de nuestros objetivos estratégicos, así como para implementar las mejores prácticas en la industria.



NUESTROS COMITÉS DE SOSTENIBILIDAD



MIEMBROS DEL COMITÉ
DE SOSTENIBILIDAD
GERENCIAL





1. Federico Restrepo Solano. Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad.
2. Carlos Alberto Gómez. Vicepresidente de Auditoría, Riesgos y Cumplimientos.
3. Valeria Santos Benedetti. Directora de Sostenibilidad.
4. Alejandro Jiménez Ramírez. Gerente Corporativo de Responsabilidad Social.
5. María Jimena Ochoa. Gerente Legal.
6. Alfredo Enrique Gómez Montero. Gerente Comercialización Mercado Interno.
7. Rocío Gaviria. Gerente Proyectos Mayores.
8. Justo Francisco Guerrero Cogollo. Líder Riesgos Corporativos.
9. Aileen Grace Gelvez. Gerente Corporativa de Gestión de Soporte a Exploración.
10. Martín Castro. Gerente Corporativo HSEQ.
11. Leonardo García Suárez. Gerente de Asuntos Estratégicos.
12. Rossana María Pantin Schmidli. Líder de Marketing Estratégico.
13. Angie Hernández. Gerente Tesorería Corporativa.
14. César Augusto Díaz Cruz. Gerente de Planeación.
15. Mígdalia Fernández Jiménez. Gerente de Presupuesto y Planificación Financiera.
16. Renata Campagnaro. Vicepresidente de Suministro de Transporte.
17. Armando Díaz. Gerente Contralor Corporativo.
18. Javier Rodríguez. Gerente Relaciones con Inversionistas.
19. Héctor Armando Sánchez González. Gerente Corporativo de la Cadena de Abastecimiento.
20. Alejandro Ospina Angarita. Gerente de Operaciones de Exploración.
21. Roberto Puente. Gerente Relaciones con Inversionistas.
22. Orlando Rangel. Gerente de Operaciones.
23. Jorge Rodríguez. Gerente de Asuntos Públicos y Centro Rubiales.
24. Juan Carlos del Valle Díaz. Gerente Corporativo Relaciones Laborales.
25. Andrea Gómez. Gerente Desarrollo Organizacional Corporativo.
26. Óscar Cañón. Gerente Servicios Generales.
27. Ana Elvía Suárez Porras. Gerente Activos.
28. Diana Lucía Rojas Arbeláez. Líder Auditoría Interna.

Con el objetivo de asegurar en forma continua el diseño, la implementación y el despliegue eficaz del modelo de sostenibilidad, nuestro comité en el nivel de Junta Directiva sesionó dos veces durante 2012, en conformidad con su estatuto de creación.

En desarrollo de estas reuniones ordinarias, los miembros del comité revisaron los avances obtenidos durante 2011 y 2012, haciendo énfasis en las lecciones aprendidas y las oportunidades de mejora generadas a partir de la situación presentada en 2011 en los campos Rubiales y Quifa. Asimismo, tuvieron la oportunidad de analizar y discutir sobre los retos ambientales, sociales y económicos propuestos por la compañía para los próximos años⁴.

Como complemento y apoyo a este trabajo, nuestro comité en el nivel gerencial se reunió dos veces durante 2012. En estos espacios, los miembros tuvieron la oportunidad de conocer y aprobar las funciones y las responsabilidades asignadas a este equipo de trabajo, e identificaron, como objetivo, principal impulsar el modelo de sostenibilidad en sus áreas para asegurar el efectivo cumplimiento de los compromisos asumidos públicamente ante nuestros grupos de interés, la contribución al logro de la visión estratégica de la compañía y la integración de la triple cuenta de valor en todas nuestras actividades y toma de decisiones.

De la misma manera, los miembros de este comité conocieron y discutieron sobre el trabajo desarrollado en el transcurso de 2012 frente a cada uno de los compromisos⁵, y plantearon nuevas ideas en torno a las necesidades identificadas desde la perspectiva de cada una de las áreas, y resaltaron la importancia de continuar fortaleciendo el relacionamiento con grupos de interés de forma estratégica y proactiva, enfocado en la confianza, la transparencia y la capacidad de respuesta.

Finalmente, estas sesiones permitieron establecer actividades a desarrollar durante 2013 y los próximos años, para convertir a nuestros colaboradores, proveedores y contratistas en agentes de cambio que logren con sus actividades diarias crear oportunidades ahora y para futuras generaciones, y producir resultados extraordinarios enfocándonos en soluciones proactivas y “gana-gana” para las necesidades de nuestro entorno.

Los avances que se obtengan de las actividades programadas con los comités de sostenibilidad durante 2013 serán reportadas en nuestro próximo informe.

⁴ Para mayor información sobre los retos propuestos para el año 2013, favor remitirse a cada uno de los compromisos de sostenibilidad de este informe.

⁵ Los avances en la gestión de cada uno de nuestros siete compromisos de sostenibilidad se incluyen en este informe.









ACERCA DE ESTE INFORME



ACERCA DE ESTE INFORME

Este es el cuarto Informe de Sostenibilidad de Pacific Rubiales. Abarca el desempeño de la compañía durante el periodo enero-diciembre 2012, e información sobre las operaciones adelantadas en Colombia, Guatemala y Perú de las siguientes unidades de negocio⁶:

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

En línea con los principios de transparencia y coherencia con nuestros grupos de interés, en esta publicación mostramos los avances obtenidos durante 2012 a partir de la situación presentada en Puerto Gaitán (Meta) de julio a septiembre de 2011.

⁶Pacific Rubiales adquirió el 100% de C&C Energía en diciembre de 2012, por lo tanto, su gestión, en el marco de nuestros compromisos, se reportará en el próximo informe.

En este informe mencionamos los siete compromisos adquiridos desde 2009, y que hemos revisado y actualizado en 2011, con un enfoque claro en los avances e iniciativas desarrolladas durante el último año, los indicadores que hemos usado para medir nuestro desempeño y los retos que nos proponemos para continuar gestionando nuestro modelo de sostenibilidad.

En Pacific Rubiales estamos convencidos de que es fundamental establecernos retos y trabajar sobre ellos, para así mejorar continuamente, encontrar oportunidades de trabajo e innovación y comunicar hacia donde va la organización. Estos retos son relevantes para la naturaleza de nuestro negocio y las necesidades de nuestro entorno, medibles, transparentes, alcanzables y flexibles.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

En Pacific Rubiales, la materialidad es más un medio para mejorar nuestra gestión que un fin en sí. Por tanto, la actualización de nuestros asuntos materiales es un ejercicio continuo que desarrollamos año tras año. Su objetivo es analizar la importancia de los asuntos sociales, ambientales, económicos y de gobierno corporativo que componen nuestro Modelo de Sostenibilidad, desde una perspectiva interna y externa, que nos permita identificar espacios de trabajo, oportunidades y riesgos.

Desde 2009, en línea con las directrices del GRI, hemos desarrollado procesos para medir la importancia de los asuntos relacionados con cada uno de nuestros compromisos de sostenibilidad, según nuestros grupos de interés y la madurez de nuestra gestión de los mismos asuntos.

En 2010, desarrollamos un proceso de relacionamiento con grupos de interés externos para conocer la percepción de estos y priorizar los asuntos más relevantes; y en 2011 avanzamos en la medición de la percepción de nuestros gerentes sobre como gestionar los asuntos identificados.

Durante 2012, y tras el análisis de un estudio de mercado, elaborado por Sustainalytics, empresa líder en la investigación y análisis de aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), logramos identificar en nuestro Modelo de Sostenibilidad los asuntos

de mayor oportunidad y exposición a riesgo en la industria de petróleo y gas dadas las características intrínsecas del sector. Con base en estos asuntos, desarrollamos talleres internos con los gerentes de las diferentes áreas, que nos permitieron recoger insumos para alimentar nuestra matriz de materialidad, que se presenta en el gráfico 3.1:



Para evaluar nuestro desempeño, este estudio de mercado se enfocó en los siguientes criterios:

- ▶ ¿Cuáles son los asuntos ASG más relevantes para el sector y sus grupos de interés?
- ▶ ¿Cómo Pacific Rubiales gestiona estos asuntos?
- ▶ ¿Cómo las empresas pares gestionan estos asuntos?
- ▶ ¿Cómo Pacific Rubiales debe priorizar estos asuntos para mejorar su desempeño?

En este sentido, los resultados obtenidos nos permitieron, no solo medirnos con respecto a nuestras empresas pares y a las mejores prácticas de la industria, sino también identificar el nivel de desempeño que en la actualidad tenemos en cada uno de los asuntos ASG, los factores de éxito, las oportunidades de mejora, y potenciales iniciativas para ser parte de los grandes líderes en sostenibilidad a escala mundial.

De la misma manera, los resultados de este estudio nos permitieron cruzar lo que nuestros grupos de intereses internos y externos habían definido y revisado en años pasados como material, con las mejores prácticas y un estudio actualizado del sector en el que operamos. Esto contribuyó a desarrollar una priorización mucho más profunda sobre los focos de trabajo en nuestro Modelo de Sostenibilidad, que reportamos en este informe y en los que nos concentraremos en los próximos años.



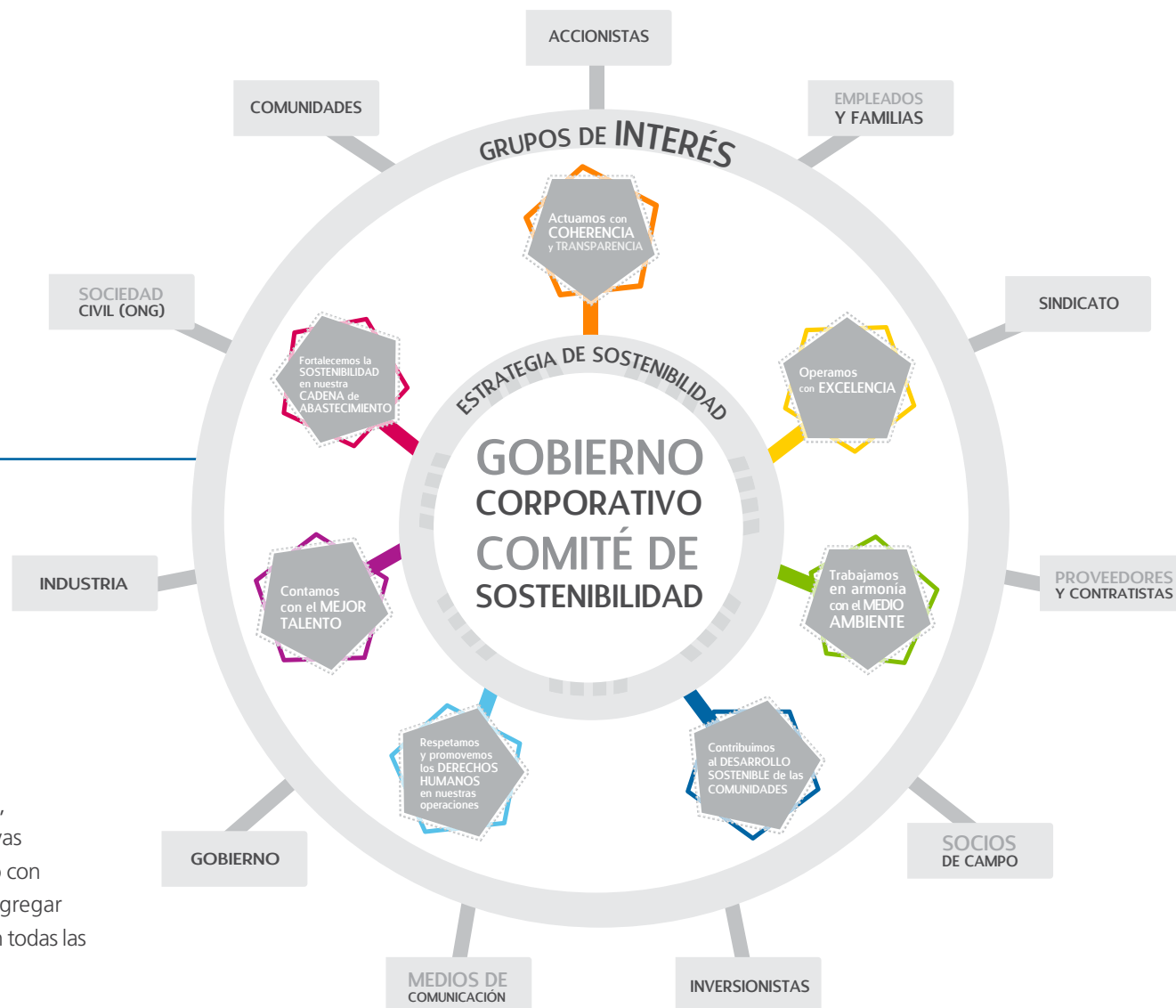
RELACIONES CON NUESTRO ENTORNO

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Nuestro entorno

En Pacific Rubiales, creemos firmemente que el apoyo y desarrollo de nuestro entorno son factores primordiales que garantizan nuestro éxito futuro y crecimiento sostenible. Es por esto, que día a día desarrollamos iniciativas que nos permitan trabajar de la mano con nuestros grupos de interés para agregar valor económico, social y ambiental en todas las actividades que desarrollamos.

Así, con el objetivo de continuar con el fortalecimiento de la calidad de las relaciones con nuestro entorno, entender sus necesidades y expectativas, desarrollar espacios estratégicos para la construcción y la innovación conjunta, e integrar estos insumos en nuestra gestión y toma de decisiones, en 2012 implementamos una iniciativa de visualización interna e integral sobre nuestros grupos de interés y su relación con nuestros procesos internos, la cual trabajamos en conjunto con todas las áreas de la compañía.



Las actividades principales en esta iniciativa fueron:

- 1 Implementar talleres de diagnóstico con todas las áreas de la compañía, que nos permitió recoger insumos sobre las relaciones con nuestros grupos de interés y las necesidades más importantes.
- 2 Desarrollar el mapa corporativo de grupos y subgrupos de interés.
- 3 Mapear brechas de expectativas entre la compañía y nuestros diferentes grupos de interés.
- 4 Priorizar grupos y subgrupos de interés por proceso y aspectos a revisar en nuestro relacionamiento.
- 5 Diseñar una estrategia de relacionamiento y planes de acción para cada una de las áreas responsables de las relaciones con nuestros grupos de interés.

Los resultados obtenidos, las oportunidades de mejora y los factores de éxito de estas actividades, serán socializados en el transcurso de 2013 con todas las áreas de la organización. Con el objetivo de alimentar nuestro Sistema de Relacionamiento.

Para este año, además de mantener nuestros diálogos habituales, estrictamente relacionados con la operación, desarrollamos los siguientes acercamientos (Gráfico 3.2):

Tabla 3.2

| GRUPOS DE INTERÉS | OBJETIVOS |
|--|---|
| INVERSIONISTAS | <p>Crear un canal que facilite una interacción directa y cercana entre la administración de la compañía y sus inversionistas.</p> <p>Comunicar de manera precisa y oportuna, información sobre el desempeño financiero-económico, comercial y operativo de la compañía.</p> <p>Atracción de mayores intereses de inversión en la compañía.</p> |
| ANALISTAS | <p>Generar una tendencia positiva de inversión de Pacific Rubiales dentro del mercado.</p> <p>Proporcionar toda la información sobre el desempeño de la compañía, para que se analice la actividad y las expectativas acerca de sus resultados futuros, en forma positiva.</p> |
| PROVEEDORES Y CONTRATISTAS | <p>Conocer el mercado, con el propósito de preseleccionar aquellos proveedores y contratistas que garanticen un mejor valor en nuestra relación contractual.</p> <p>Con nuestros proveedores potenciales, dar a conocer políticas y procesos, para que se conviertan en proveedores activos.</p> <p>Con nuestros proveedores activos, monitorear y garantizar el cumplimiento de las obligaciones contractuales y el bienestar de los colaboradores en campo.</p> <p>Asegurar su desempeño en HSEQ, y tener un seguimiento a la implementación de sus estrategias de manejo del riesgo.</p> |
| CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES DE NUESTRAS ÁREAS DE INFLUENCIA | <p>Cumplir con los lineamientos para el uso y aprovechamiento de los recursos naturales.</p> |
| GOBIERNO REGIONAL | <p>Garantizar el soporte y acompañamiento en el manejo de las comunidades de las áreas de influencia donde operamos.</p> |
| MINISTERIO DEL TRABAJO MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL | <p>Acompañar la vigilancia de los procesos laborales de la compañía.</p> |
| COMUNIDAD | <p>Llevar relaciones armónicas en las zonas de influencia de la organización que agilicen el desarrollo de nuestra organización manteniendo el equilibrio económico, social y ambiental.</p> <p>Consecuencia de esto, abordamos temas como: (a) Desarrollo regional, (b) Desarrollo social, (c) Conservación e impulso de vocaciones y tradiciones locales.</p> |
| GOBIERNO LOCAL | <p>Construir alianzas con las autoridades locales para el desarrollo de nuestro Plan de Inversión Social.</p> |
| COLABORADORES Y FAMILIA | <p>Nuestro compromiso es contar con el mejor talento humano. Esto lo logramos haciendo de Pacific Rubiales el mejor lugar para trabajar. Para conseguirlo debemos involucrar, todo el tiempo, a nuestros colaboradores para dar respuesta a sus necesidades.</p> |



ASUNTOS TRATADOS



INSTANCIAS UTILIZADAS



PRINCIPALES RESULTADOS

Visión general de los activos, operaciones, estrategia empresarial, y perspectivas de futuro de la compañía.

Comportamiento de la acción y del mercado de las acciones.

Resultados financieros de la compañía y operación con *sell side* (analistas y corredores).

Non-Deal Road Shows.
Llamadas de conferencia.
Reuniones presenciales con los directivos de la compañía.
Eventos diseñados para los analistas e inversionistas.
Visitas a los activos de la compañía.
Información relevante: Página WEB Pacific Rubiales Energy y Superintendencia Financiera.
Correo de accionistas: **ir@pacificrubiales.com**
Recepción de preguntas a través de línea telefónica.

Incremento en la base de Inversionistas.
Cumplimiento de las buenas prácticas de buen gobierno corporativo.
Desarrollo de canales de comunicación con los accionistas *Retail* del mercado Colombiano y Canadiense.

Desempeño financiero, económico, comercial y operativo de la compañía.

Non-Deal Road Shows.
Llamadas de conferencia.
Reuniones presenciales con los directivos de la compañía.
Eventos diseñados para los analistas e inversionistas.
Visitas a los activos de la compañía.
Información relevante: Página WEB Pacific Rubiales Energy y Superintendencia Financiera.
Correo de accionistas: **ir@pacificrubiales.com**
Recepción de preguntas a través de línea telefónica.
Llamadas de seguimiento.
Interacción telefónica.

Incremento en el número de Analistas, de Bancos Internacionales, haciendo cobertura de la compañía, lo que aumenta la visibilidad en el mercado de capitales.

Los temas más relevantes son los tiempos de entrega, la calidad, marcas y precios.
HSEQ, Aseguramiento, reportes, Auditorias, Planes de respuesta a Emergencias

A través de los Conversatorios con proveedores potenciales y Encuentro Anual de Proveedores.
Relación Directa con el personal de salud, reuniones periódicas con coordinadores de salud, reuniones gerenciales de HSEQ.

Conocimiento de las condiciones y políticas de Pacific Rubiales en lo referente a contratación y registro.
Ajustes a nuevas relaciones laborales.
Ajustes de temas laborales y contenidos de la contratación.
Concientización sobre la importancia del cumplimiento de obligaciones contractuales.
Mejoramiento del nivel de conocimiento de los contratistas sobre ley laboral y anexos de Pacific Rubiales.
Inspecciones Especializadas en salud ocupacional al 100% de las empresas de alto riesgo en campo.

Seguimiento de cumplimiento ambiental a los proyectos.
Trámite de permisos ambientales.

Comunicaciones escritas.
Reuniones de presentación de proyectos.
Visitas de evaluación y seguimiento.

Trabajo mancomunado para el acercamiento con las comunidades.
Otorgamiento de permisos ambientales para actividades sísmicas.

Descripción de la ejecución de proyectos.
Socialización de planes de manejo ambiental.
Socialización de estudios adelantados y proyectado en nuestros proyectos.

Comunicaciones escritas.
Reuniones de presentación de proyectos.

Apoyo y respaldo ante las comunidades del área de influencia directa del proyecto.

Soporte informes de avance Planes de Mejoramiento condiciones de bienestar de los campos.

Gerencia de Relaciones laborales, reuniones y encuentros de capacitación.

Cierre de las investigaciones relacionadas con las condiciones de los campamentos Quifa Rubiales.

Asuntos relacionados con la exploración y producción de crudo, (operación de la compañía).
Desarrollo de proyectos de inversión social, enfocados a temas de: (a) Fortalecimiento institucional, (b) Educación y (c) Competitividad.
Cumplimiento en las licencias ambientales y planes de manejo ambiental.
Encadenamiento local.
Oportunidades laborales.

Socializaciones, Capacitaciones en diferentes temas a las comunidades, visitas de seguimiento a cada una de las actividades de la operación.
Reuniones de seguimiento.
PQRS.
Sistema de Relaciónamiento Directo.

Fortalecimiento de la comunidad.
Fortalecimiento de la relación entre el grupo de interés y la compañía.
Paz y equilibrio social.
Proyectos desarrollados como respuesta a necesidades sentidas de la comunidad.
Fortalecimiento proveedores locales.
Empoderamiento de la mujer.
Proyectos productivos.

Licencias ambientales.
Socializaciones de actividades de la industria.
Desarrollo de proyectos sociales.
Desarrollo de la región.

Reuniones presenciales.
Comunicaciones escritas.
Socializaciones.
Comités.

Desarrollo de las operaciones de la compañía.
Transparencia en nuestros procesos.
Apalancamiento de recursos, alianzas estratégicas, fortalecimiento de alcaldías locales.

Sistema de beneficios.
Planes de carrera.
Procesos .

Procesos de selección.
Reuniones.
Charlas informativas.
En campo hay reuniones diarias de staff para tratar temas relevantes.
Capacitaciones y talleres.

Imagen de cercanía con T.H.
Colaboradores se muestran satisfechos y tranquilos.
Tienen gran sentido de pertenencia y se encuentran concentrados en su labor haciendo un gran trabajo.

PACIFIC RUBIALES, UN CAMINO HACIA LA SOSTENIBILIDAD

2004

Creación de Pacific Stratus Energy.



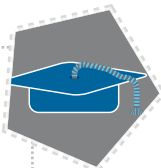
2005

Puesta en funcionamiento de la coordinación de comunidades en Meta Petroleum Limited, encargada de las actividades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Campo Rubiales (Meta).



2006

Inicia actividades en el área de gestión social con becas a estudiantes destacados de Puerto Gaitán, para beneficiar a más de 2.200 niños.



2007

Surge la Dirección de Responsabilidad Social Empresarial en todos los proyectos.

Becas para jóvenes de Puerto Gaitán con una inversión de **COP 39.104.666.**



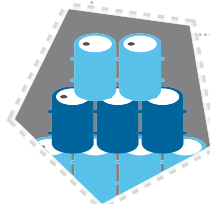
Entrega de la primera fase de la escuela Nueva Rubiales con una inversión de **COP 686.000.000.**



COP 117.400.000
Para el proyecto productivo en la comunidad Chaporro, en el resguardo Vencedor Pirirí.

Petro Rubiales Energy Corp. adquiere la firma Meta Petroleum Limited que opera el Campo Rubiales.

24,784 boe/d.*
* Barriles equivalentes de petróleo por día.



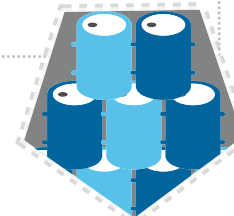
2008

Fusión de Pacific Stratus Energy y Petro Rubiales Corp. Nace Pacific Rubiales Energy (PRE) y adquiere Kappa Energy.

Se crea la Gerencia de Responsabilidad Social Corporativa.

Definición de Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

61,105 boe/d.*
* Barriles equivalentes de petróleo por día.



2009



Publicación del primer informe de sostenibilidad de Pacific Rubiales.

Presentación del proyecto de la Ludoteca móvil en Puerto Gaitán y Guaduas.



Diálogos con grupos de interés, los cuales sirvieron de insumo para la creación del Modelo de Sostenibilidad en 2010.

Pacific Rubiales se hace miembro del Canadian Business for Social Responsibility con sede en Toronto, Canadá.

Pacific Rubiales se asocia al Centro Regional para Latinoamérica y el Caribe, en apoyo al Pacto Global de la ONU.



Pacific Rubiales se certifica en las áreas de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad industrial y salud ocupacional, bajo los estándares del ISO 9001, ISO14001 y OSHAS 18001, gracias al esfuerzo de empleados y contratistas.

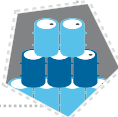
Pacific Rubiales empieza a operar como una sola compañía.

Pacific Rubiales se convierte en la primera empresa internacional listada en la Bolsa de Valores de Colombia.



140,190 boe/d.*

* Barriles equivalentes de petróleo por día.

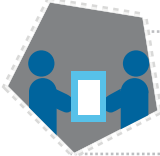


2012

Nuestras políticas, procesos y procedimientos de compras fueron certificados internacionalmente por el CIPS (Chartered Institute of Purchasing & Supply) del Reino Unido.



2010



Creación del Modelo de Sostenibilidad de Pacific Rubiales.

A través de la ludoteca móvil, se formaron **6.000 niños**, adolescentes y padres de familia en derechos humanos.



Recuperación de 2 km² y adquisición de 1,98 km² de área para reserva y protección de la hidrografía de siete quebradas (Cundinamarca) y la reforestación de 1,74 km² con especies que complementan **86.248 árboles sembrados**.



61,105 boe/d.*

* Barriles equivalentes de petróleo por día.

2011



Pacific Rubiales se adhiere al Pacto Global de la ONU.

Pacific Rubiales se vincula a la Red Local del Pacto Global en Colombia.



La compañía es premiada en el 20th WCP Social Responsibility Global Village.

El Informe de Sostenibilidad de 2011 recibe la certificación A+ (GRI Checked).

Pacific Rubiales es la primera compañía, listada en la BVC, en comprometerse con los estándares de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI).

Desarrollamos nuestro Marco de Inversión Social, alineado con el Modelo de Sostenibilidad.

2.430 trabajadores directos y contratistas se afilian al sindicato Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional de Servicios Públicos.



Tiene lugar la primera experiencia piloto del Programa de Voluntariado Pacific Rubiales, con la participación de más de cuarenta líderes voluntarios.

Pacific Rubiales obtiene una puntuación de 72,8% (nivel "muy satisfactorio") por Great Place to Work.

Se incluye la verificación de estándares laborales alineados a los principios del Pacto Global en los procesos de auditoría.

Se pone en marcha un sistema de seguimiento diario para el reporte de las especies de fauna que están en las áreas de influencia de PRE.

Certificación de 472 líderes locales de comunidades vecinas a nuestras operaciones, en los diplomados de Control Social y Participación Ciudadana, Derechos Humanos y Desarrollo Sostenible y Emprendimiento, Oportunidad de Negocios y Construcción de Empresas.



PRE es la primera compañía extranjera de petróleo y gas en listarse en la bolsa de valores de São Paulo (BOVESPA), la más grande de América Latina.

251,000 boe/d.*

* Barriles equivalentes de petróleo por día.

En línea con nuestro compromiso de lucha contra el cambio climático, iniciamos el proceso de diagnóstico para la implementación del Sistema Gestión Energética (SGE) para las operaciones de la compañía, bajo los requerimientos de la Norma ISO 50001.

Dentro de nuestro Programa de Capacitación de Derechos Humanos, capacitamos a 160 miembros del personal de seguridad privada de la Compañía.







NUESTROS RECONOCIMIENTOS Y DESTACADOS 2012

NUESTROS RECONOCIMIENTOS Y DESTACADOS 2012

RECONOCIMIENTOS

World Finance: Premio a la Mejor Empresa Sostenible de Petróleo y Gas en América Latina, otorgado por la firma londinense World Finance y presentado ante la Bolsa de Valores de Londres.



Premio Nacional de Responsabilidad Social y Sostenibilidad (Revista RS y Corporación Calidad): Reconocimiento a la contribución al desarrollo sostenible mediante la gestión integral, con impactos positivos en los ámbitos económico, social y ambiental.



Premios Pioneros de la Inversión Social 2012: Del Pacto Global, entregado en Melbourne (Australia). Pacific Rubiales fue una de las dos empresas latinoamericanas seleccionadas como ganadoras de este premio, por su excelente gestión en proyectos socialmente responsables.



Mejor empresa de petróleo y gas en RSC - Reconocimiento global: Otorgado por Capital Finance International, revista impresa y portal en línea sobre negocios y finanzas de mercados emergentes. Pacific Rubiales fue reconocida como una organización que genera valor agregado en sus lugares de operación.



RECONOCIMIENTOS

Premio Excellence and Innovation in Corporate Learning:

Otorgado por la organización internacional Corporate University Xchange (CorpU), en reconocimiento a la gestión realizada por nuestra universidad corporativa (PCU), en el desarrollo de un modelo de formación innovador en los ámbitos nacional e internacional en materia de aprendizaje organizacional.



Premios de Responsabilidad Ambiental Colombia Sostenible:

Organizado por la Fundación Siembra Colombia, con el apoyo de la Empresa de Acueducto de Bogotá (Acodal) y Conservación Internacional, en el Pacific Rubiales fue:

- ▶ Ganador Sello Plata para Cormocarena, Alcaldía de Puerto Gaitán (Meta) y Meta Petroleum, por el Proyecto Manejo Ambiental de la Laguna Maicina.
- ▶ Ganador Sello Oro para Junta de Acción Comunal de la Vereda de Chipautá, municipio de Guaduas (Cundinamarca) y Pacific Stratus Energy, por el "Proyecto Recuperación y conservación de bosques, proyecto de ecoturismo en la cuenca del río San Francisco".



Destacados 2012



ACTUAMOS CON COHERENCIA Y TRANSPARENCIA

- ▶ Ingresamos al Índice Social Jantzi de la Bolsa de Valores de Toronto y nos posicionamos como una de las diez empresas de la industria de hidrocarburos con los más altos estándares y requerimientos mundialmente reconocidos en criterios ambientales, sociales, de ética y gobierno corporativo.



- ▶ Ingresamos a los índices globales de líderes ambientales, sociales y de gobierno corporativo STOXX, en los que se encuentran las 1.800 empresas líderes en el ámbito mundial en sostenibilidad.



OPERAMOS CON EXCELENCIA

- ▶ Taladramos más de cincuenta pozos de exploración con 44 exitosos, que nos representó una tasa de éxito del 80%.
- ▶ Enfocamos nuestros esfuerzos en generar mayor bienestar y confort en los sitios de trabajo con los objetivos de mejorar el ambiente de trabajo de nuestros colaboradores y contratistas velando por su buena condición física, mental y social. En 2012, adelantamos más de 150 inspecciones que cubrieron el 100% de los campamentos existentes en nuestras operaciones.



TRABAJAMOS EN ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

- ▶ En línea con nuestro compromiso de lucha contra el cambio climático, iniciamos el proceso de diagnóstico para la implementación del Sistema Gestión Energética (SGE) para las operaciones de la compañía, bajo los requerimientos de la Norma ISO 50001.
- ▶ Realizamos la medición de nuestra Huella de Carbono en Bogotá y nuestros campos de operación, caracterizando las actividades de la empresa y estudiando los procesos y la eficiencia de los mismos en el uso de recursos energéticos.



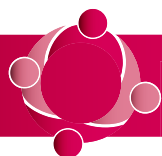
CONTRIBUIMOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES

- ▶ Fortalecimos los CSIR Meta, Sucre y Magdalena, como instancias de participación ciudadana que representan a organizaciones de la sociedad civil y entidades privadas comprometidas en desarrollar un amplio ejercicio de control social a las inversiones públicas con recursos de regalías.



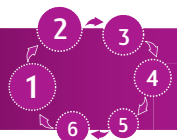
RESPETAMOS Y PROMOVIEMOS LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTROS PROCESOS

- ▶ En nuestro Programa de Capacitación en Derechos Humanos, se brindó capacitación a 160 miembros del personal de seguridad privada de la compañía, pertenecientes a los campos Rubiales, Quifa, Abanico, Guaduas, La Creciente y a las oficinas de Bogotá.
- ▶ Conformamos un Comité de Género gerencial y multidisciplinario, para liderar iniciativas que contribuyan a alcanzar la igualdad de género y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, desde el interior de la empresa y hacia su entorno.



CONTAMOS CON EL MEJOR TALENTO

- ▶ En alianza con la caja de compensación Cofrem establecimos una oficina móvil para los campos de operación Quifa y Rubiales donde los colaboradores pueden consultar sobre sus subsidios, salud, viajes y beneficios.
- ▶ Iniciamos nuestro Programa de Voluntariado Pacific Rubiales “Agentes de cambio”, alineado con las metas establecidas por la ANSPE (Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema), con el objetivo de trabajar con familias en situación de pobreza extrema en el barrio El Codito (Bogotá), en el desarrollo proyectos de emprendimiento.



FORTALECEMOS LA SOSTENIBILIDAD DE NUESTRA CADENA DE ABASTECIMIENTO

- ▶ Nuestras políticas, procesos y procedimientos de compras fueron certificados internacionalmente por el CIPS (Chartered Institute of Purchasing & Supply), del Reino Unido.



- ▶ Iniciamos nuestro Programa de Desarrollo de Proveedores Locales, cuya finalidad es la contribución de la compañía al desarrollo económico en la región del Meta, mediante la integración de unidades o empresas pequeñas fortalecidas en nuestra cadena de valor, y la creación de relaciones comerciales de largo plazo.





DIÁLOGO DIRECTO
PARA LA ARMONÍA
CON NUESTROS
GRUPOS DE INTERÉS

DIÁLOGO DIRECTO PARA LA ARMONÍA CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

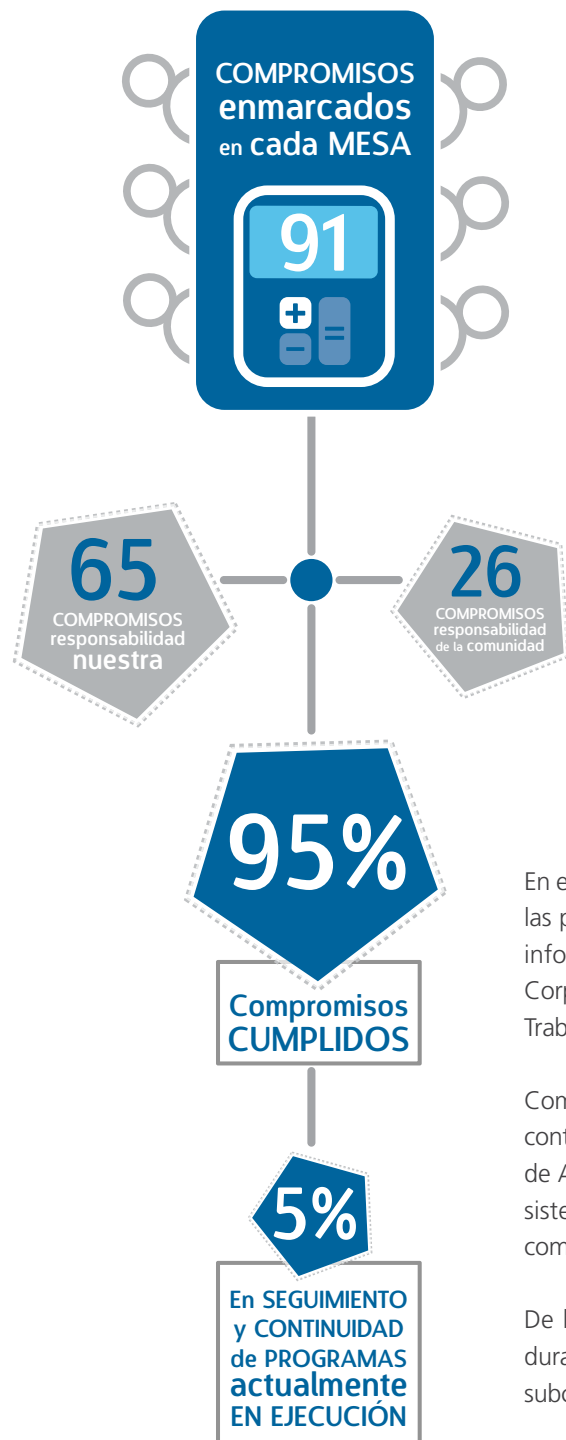


Producto de las Mesas de Concertación creadas en el marco del Acuerdo Social suscrito el 30 de septiembre de 2011, establecimos y fortalecimos un mecanismo de diálogo directo con nuestros grupos de interés a través de ocho mesas sociales que, a su vez, promovieron la constitución y formación de agremiaciones con las que hemos establecido un estrecho relacionamiento. Esto ha permitido atender y formular estrategias y planes de acción que responden a las expectativas de nuestros grupos de interés.

En cuanto a los aspectos relativos a derechos humanos, y considerando la necesidad de darles una atención especial, los tratamos en forma paralela en un espacio independiente y constituimos una Unidad Especial de Derechos Humanos transversal a las siete mesas.

La activa participación de la comunidad y el diálogo directo y constante con nuestra compañía logró que el año 2012 culminara exitosamente, reflejado en la armonía que mantuvo la operación en el transcurso del año, lo cual evidencia el desarrollo y evolución de las relaciones con los diferentes grupos de interés.

Para garantizar este diálogo efectivo y transparente con nuestros grupos de interés, hemos dispuesto un equipo con sede en Puerto Gaitán para atender cualquier queja, reclamo o petición. Este se encarga de asegurar que se adoptan las medidas debidas en situaciones similares a las reportadas anteriormente, con el objetivo de superar cualquier adversidad presente en la relación con la comunidad.



FRENTE A LOS RETOS REPORTADOS EN 2012, ¿QUÉ AVANCES LOGRAMOS?

Los principales avances obtenidos del acercamiento realizado con la comunidad en cada una de las mesas de concertación se puede enmarcar en:

Mesa de Concertación Laboral

Con ánimo de atender los requerimientos en el ámbito laboral expresados a través de esta mesa, hemos incluido políticas que aseguran el bienestar laboral y social de los colaboradores que hacen parte de nuestras operaciones en la región. En cumplimiento a nuestro compromiso, exigimos altas condiciones laborales que deben ser acogidas por las empresas contratistas en la realización de sus actividades.

Asimismo, continuamos exigiendo el estricto cumplimiento de los anexos de RSC, seguridad física, HSEQ, relaciones laborales, código de ética y facturación.

En el caso de la contratación, 100% de la mano de obra no calificada es local y además priorizamos a las personas locales para la contratación de mano de obra calificada. Establecimos hacer pública la información de los procesos de selección de personal en las oficinas de Responsabilidad Social Corporativa, de la Personería Municipal y en la Local de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo, en búsqueda de transparencia.

Como soporte del proceso de contratación de mano de obra local, hemos adelantado alianzas para contar con un Sistema de Contratación de Mano de Obra Local, en convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Alcaldía Local y la Gobernación. Entre tanto, estamos en el transcurso de sistematizar procesos de contratación, con el fin de hacernos más eficientes y de contribuir al compromiso de transparencia generando datos 100% confiables.

De la misma manera, y con el objetivo de propiciar un mayor beneficio para los colaboradores, durante 2012 firmamos acuerdos con el sindicato dirigidos a todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas afiliados o no al sindicato⁷.

⁷ Para mayor detalle sobre estos acuerdos, por favor remitirse al capítulo 6e: "Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones".

Mesa de Concertación Indígena

Nos comprometimos a fortalecer los conocimientos de los indígenas y sus representantes mediante programas de capacitación que les permitieran hacer evaluación de sus necesidades sociales, económicas y culturales. Definimos el Modelo Marco de estructuración de las propuestas para la evaluación, aprobación y ejecución de los proyectos productivos, y realizamos un estudio de línea base para determinar los requerimientos de capacitación que tienen las comunidades indígenas en los cinco resguardos. A partir de estos resultados, se concertarán los temas de capacitación a desarrollar.

De la misma manera, llevamos a cabo el Diplomado Emprendimiento y Oportunidades de Negocio, además del programa de formación de profesores en Etnoeducación, por medio del cual se busca transmitir conocimiento multicultural a todas las comunidades indígenas, haciendo énfasis en la población infantil. En compañía del CSIR Meta impartimos capacitaciones sobre la Ley de Regalías, con el objetivo de asegurar su adecuada interpretación y mejor uso de este recurso.

Mesa de Concertación de Vivienda

Como parte de los compromisos para el desarrollo de los programas de vivienda que se quieren impulsar con los gobiernos nacional, departamental y local, en alianza con otras instituciones como las Cajas de Compensación,

constituimos una fiducia que tiene como fin exclusivo la adquisición de un terreno para la construcción de mil viviendas de interés social, en un proyecto liderado por la Alcaldía de Puerto Gaitán. Nuestra compañía aportó un terreno de cinco hectáreas para construir las viviendas.

Mesa de Concertación Social (salud, educación, deporte, cultura, recreación y población vulnerable)

Hemos gestionado ante la Empresa Social del Estado (ESE) Departamental del Meta las autorizaciones necesarias para evaluar las condiciones del hospital local y así determinar las brechas existentes entre su estado actual y los requerimientos a cumplir para que alcance un nivel 2. De igual manera, constituimos una fiducia entregada a la comunidad por un valor inicial \$278,000⁸ para que sean destinados a la dotación suficiente del hospital. Se ha proyectado un aporte total por la suma \$1.1 millones a pagar en los próximos tres años, empezando en 2012.

En 2012, donamos al municipio un Cine Domo con capacidad para albergar a 200 personas y entregamos a la comunidad \$111,000 con destinación a la constitución y administración del Fondo de Promoción de la Cultura y el Deporte de Puerto Gaitán.

⁸ Cifras en este capítulo presentadas en dólares. Para la conversión de pesos a dólares, usamos la TRM promedio 2012 dada por el Banco de la República de Colombia \$1798.23.









También, culminamos con éxito el Diplomado de Responsabilidad Social Corporativa dirigido a la comunidad de Puerto Gaitán, que brindó herramientas para el desarrollo de programas en beneficio de las comunidades y así, no solo mejorar la calidad de vida de sus habitantes, sino también estrechar el lazo que une a la comunidad con Pacific Rubiales.

Mesa de Concertación de Bienes y Servicios

En 2012 se presentó el Programa de Fortalecimiento de Proveedores Locales⁹ a través del cual se identificaron 54 empresas con alto potencial para suministrar bienes y servicios de calidad. Adicional a lo anterior, el Programa Bonos Gaitán Pass, iniciativa que promueve e impulsa la compra de bienes y servicios exclusivamente en el municipio de Puerto Gaitán, logró la dinamización de la economía local, y generó a cierre de año un impacto de \$2.5 millones en compra de bienes y servicios locales por los colaboradores de Campo Rubiales y Quifa.

Mesa de Concertación de Fincas, Vías y Servidumbres

El proyecto de pavimentación del Corredor Vial para la Competitividad del Meta, busca fortalecer a todos los sectores económicos de la región: agro industrial, comercio, ganadería, e hidrocarburos, actividades propias de la región de los Llanos, además de beneficiar a las comunidades adyacentes. La vía que comprende el tramo Puerto Gaitán-Campo Rubiales, La Virgen-Cruce

Puerto Rico (con una longitud de 143 kilómetros) es un compromiso nuestro en el cual hemos invertido \$5 millones para estudios y diseños. Nuestra organización se comprometió con su mantenimiento, y a la fecha hemos, hecho entrega de \$28.2 millones.

Mesa de Concertación Ambiental

Entre los proyectos ya avalados para su ejecución se encuentra el de Manejo de Residuos Sólidos, la recuperación ambiental de Caño Trampolín en alianza con la Alcaldía Municipal y Cormacarena, y un proyecto de reforestación de más de 1.000 árboles. Asimismo, se elabora el Manual de Compensaciones Ambientales de la mano del Ministerio de Medio Ambiente, a partir de la cual tomaremos decisiones de mejora en su desempeño ambiental.

Pacific Rubiales, en compañía del Departamento de Gestión Ambiental de la Universidad de los Llanos, inició el Proyecto de Capacitación Práctica, dirigida a los estudiantes de último año del colegio Jorge Eliécer Gaitán, cuya especialidad técnica es el área ambiental, con el propósito de complementar su formación académica con actividades teóricas y prácticas en manejo de emisiones atmosféricas y vertimientos.

Desarrollamos trabajos relacionados con la reparación de ataja-ganados, construcción y reparación de cercas, limpieza de cuencas, siembra de jardines, recuperación de pasturas, entre otros.

⁹ Para mayor información sobre este programa, favor remitirse al capítulo "Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento".

CALIDAD DE VIDA DE TRABAJADORES EN CAMPO Y UN AMBIENTE LABORAL SALUDABLE

Nuestra estrategia de bienestar consiste en dar igual importancia a tres aspectos: el intelectual, el social y el físico. Cada uno de ellos tiene componentes que cumplen con las necesidades y las expectativas de los colaboradores y sus familias.



En 2012, nuestros colaboradores y contratistas gozaron de diversas actividades, como las olimpiadas para promover el deporte y eventos enfocados hacia la generación de conciencia social, promover el valor de la familia y celebrar fechas importantes para la cultura colombiana. Presentamos el programa de oficina móvil de la Caja de Compensación con presencia en todos nuestros campos, en el cual los colaboradores pudieron consultar sobre sus subsidios, salud, viajes y beneficios.

Manual de convivencia

Presentamos nuestro manual de convivencia, el cual proporciona reglas y normas que permiten una relación armónica basada en el respeto en nuestros campos de operación. Realizamos una estrategia integral para socializarlo, de tal manera que cada colaborador lograra vivir una experiencia que le dejara en mente las claves del manual y los comportamientos requeridos. Para garantizar la sostenibilidad del modelo, utilizamos herramientas de comunicación como pantallas y afiches para promover mensajes en eventos, en las áreas comunes, además de reforzar toda la estrategia con seguimiento.

Nos apoyamos en videos de casos de riesgos para generar conciencia, mensajes de apoyo para la solución de conflictos y sensibilización para la identificación de situaciones no óptimas.

Como parte de nuestro modelo de generación de cultura para el cumplimiento del manual de convivencia creamos unos equipos de promoción para lograr difundir el lema "Llévalo en tu corazón y en tu mente". Los colaboradores de esos equipos recibieron premios y reconocimientos como incentivos.

NUESTROS VALORES NOS HACEN TRANSPARENTES

Diversidad, Liderazgo, Excelencia,
Integridad, Innovación, Respeto.
Así somos más fuertes y unidos cada día.

La **TRANSPARENCIA**
es nuestra **ENERGÍA**



GESTIÓN Y DESARROLLO DE NUESTRA CADENA DE ABASTECIMIENTO

En la actualidad, diecinueve de las más grandes compañías que nos prestan sus servicios, disponen de oficinas de Responsabilidad Social en el casco urbano del municipio de Puerto Gaitán, con el ánimo de dar respuesta oportuna a los requerimientos hechos por la compañía, por el municipio y por la comunidad. Conjuntamente, llevamos a cabo la aplicación de estrategias para hacer seguimiento a profundidad de cada uno de los temas relacionados con contratistas y subcontratistas, mediante la identificación de los incumplimientos y el aseguramiento de la adopción de acciones necesarias para el cierre de brechas.

En 2012 hicimos una continua recepción de quejas y reclamos relacionados con los temas laborales y realizamos visitas planificadas a los diferentes frentes de trabajo en nuestras operaciones. Asimismo, analizamos información generada de otras fuentes para producir los informes correspondientes sobre la evaluación de contratistas y apoyar la toma de decisiones por parte de las directivas en cuanto a cada una de sus gestiones.

De manera adicional, atendimos nuevos retos como dar a conocer el modelo de sostenibilidad de la empresa y consolidar su liderazgo mediante inducciones, capacitaciones y reuniones periódicas con los proveedores y los contratistas.

Por último, en alianza con la Universidad Externado de Colombia y la Red Local del Pacto Global, en 2013 desarrollaremos un programa que permita capacitar y acercar a nuestras empresas contratistas en temas de sostenibilidad y responsabilidad social. En este sentido, buscamos sensibilizar y diseñar lineamientos de actuación para integrar acciones alineadas a los principios del Pacto Global.

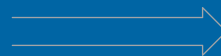








NUESTROS COMPROMISOS DE SOSTENIBILIDAD



| | |
|--|-----|
| Actuamos con coherencia y transparencia | 60 |
| Operamos con excelencia | 66 |
| Trabajamos en armonía con el medio ambiente | 86 |
| Contribuimos al desarrollo sostenible de comunidades | 104 |
| Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones | 116 |
| Contamos con el mejor talento | 130 |
| Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento | 146 |



ACTUAMOS CON COHERENCIA Y TRANSPARENCIA

En Pacific Rubiales seguimos comprometidos en conducir nuestro negocio de manera transparente e inclusiva con todos nuestros grupos de interés. Hemos actualizado nuestras políticas de gobierno corporativo, anticorrupción, y Código de Conducta y Ética Empresarial, para garantizar una coherencia entre nuestros valores corporativos y nuestras acciones.

Ética y cumplimiento en los negocios

Para continuar garantizando que todos nuestros procesos cumplen con las leyes nacionales y los estándares internacionales a los que voluntariamente nos hemos adherido, en 2012 trabajamos en el diseño, la construcción y la implementación de una Matriz de Cumplimiento Regulatorio.

El objetivo de esta matriz, desarrollada inicialmente para Colombia, es asegurar el total y efectivo cumplimiento de nuestra compañía con los reguladores, a través de una identificación y sistematización de los requerimientos y las obligaciones de las jurisdicciones que abarcan nuestras operaciones, así como de los campeones internos encargados de los mismos.

En este año, identificamos alrededor de 300 reportes regulatorios, definimos responsables para cada uno de estos, así como plazos respectivos para su cumplimiento. De igual modo, y para asegurar su monitoreo y control permanente, adherimos esta matriz a nuestra herramienta Gobierno, Riesgos y Cumplimiento (GRC, por su sigla en inglés).

Como una segunda fase de la iniciativa reportada en 2011 sobre la actualización de nuestra política de anticorrupción¹⁰, durante este año iniciamos su proceso de implementación, a través de campañas de comunicación y sensibilización con nuestros directores y colaboradores, en las que reforzamos nuestra obligación de comprender y evitar el posible impacto generado por el incumplimiento de la misma.

Asimismo, incluimos en nuestra encuesta anual de Conflicto de Interés preguntas enfocadas sobre el relacionamiento de nuestros colaboradores con funcionarios de gobierno.

¹⁰Para mayor detalle, por favor remitirse a nuestro Informe de Sostenibilidad 2011. Capítulo "Actuar con coherencia y transparencia": 53.

NUESTRO SISTEMA DE CONTROL



FINANCIERA

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

CUMPLIMIENTO





Auditorías y control interno

En 2012 enfocamos nuestro esfuerzo en desarrollar iniciativas de mejora continua e implementación de las mejores prácticas, para asegurar que los procesos de la compañía cumplen con las políticas corporativas y procedimientos establecidos, en cuanto a mantener un sistema eficaz de control interno, y fortalecer la eficacia y eficiencia en todas nuestras operaciones, así como la confiabilidad de nuestra información financiera. Todo esto complementado con una medición continua de conformidad con la norma canadiense NI 52-109 (Certificación de Divulgación de Registros anuales y provisionales de los emisores).

Es así como, durante este año, trabajamos en el diseño e implementación de un sistema de control basado en riesgos a procesos como: comunicaciones internas y externas, RSC, abandono de pozos y eficiencia operacional en gestión de activos, tanto en el nivel corporativo como de unidades de negocio. Este sistema nos permitió levantar los procesos con diagramas de flujo, y matrices de controles financieros, operacionales, de cumplimiento y de sostenibilidad (gráfico 6.1).

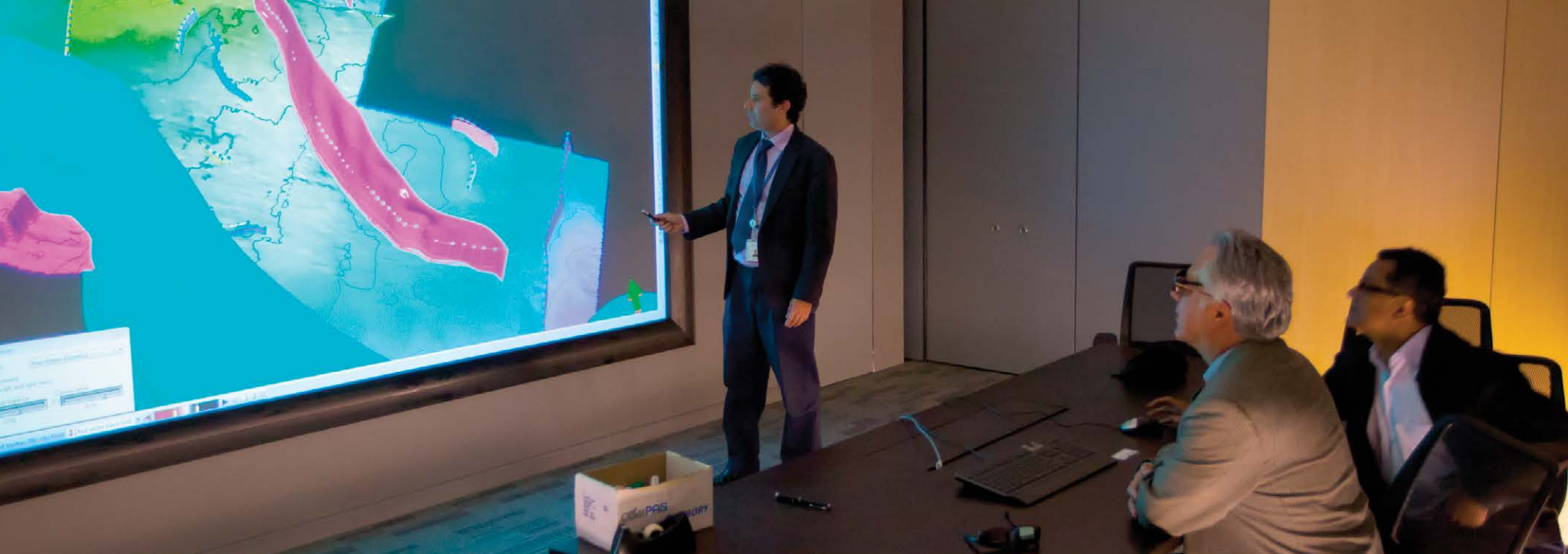
De igual forma, en el transcurso de 2012, actualizamos y socializamos nuestra Matriz de Delegación de Autoridad Corporativa y de las unidades de negocio, con el objetivo de formalizar la delegación de autoridad en todas las áreas de la organización, a través de políticas y procedimientos encaminados a facilitar la gestión y el apoyo al cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, en línea con nuestra visión, misión y nuestros valores corporativos.

Para esto, identificamos el modelo de negocio, la estructura organizacional, los sistemas de información, el análisis de los procesos de cada una de las áreas y su desagregación hasta nivel de actividad o transacción de ser requerido, y la cultura que soportan dichos procesos.

Como resultado, cada una de nuestras vicepresidencias, actualmente, cuenta con una matriz RACI (que se revisa anualmente, responsable, asistido, consultado e informado), desagregada por procesos y actividades principales, que identifica responsabilidades para dar estructura y claridad a la asignación de papeles en los cargos dentro de cada una de las áreas.



Gráfico 6.1



Riesgos

En Pacific Rubiales hemos adoptado un modelo de administración de riesgos (ERM, por su sigla en inglés) para identificar, valorar, medir, tratar y generar una respuesta anticipada a los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos tanto corporativos como por procesos en la organización.

De esta manera, en 2012 continuamos con este ejercicio e identificamos, evaluamos y analizamos 23 riesgos corporativos, los cuales fueron contruidos a partir de talleres de riesgos con las diferentes áreas, bajo una metodología causa-efecto. En estos espacios desarrollamos 240 planes de mitigación con responsables y plazos respectivos, y definimos cuatrocientos indicadores para medir la tendencia de evolución de cada uno de los riesgos identificados.

Como complemento a esta iniciativa, desarrollamos y aplicamos una metodología exclusiva para medir el riesgo de fraude y corrupción en la compañía, que involucró a toda la alta dirección, a nuestro nivel gerencial y a todas las unidades de negocio. Como resultado de este análisis y valoración desarrollado por 160 altos ejecutivos, logramos además de

identificar este riesgo en un nivel medio y con una tendencia estable, establecer planes de mitigación, reportes e indicadores de monitoreo.

En línea con este análisis, y con el objetivo de trabajar en la prevención de fraude, desarrollamos diez sesiones de trabajo con la participación de aproximadamente, 300 colaboradores en dilemas éticos y entendimiento y utilización del Código de Conducta y Ética, y extendimos estos talleres a nuestros proveedores y contratistas. De la misma manera, y a través de campañas en medios de comunicación, promovimos la prevención en fraude y corrupción.

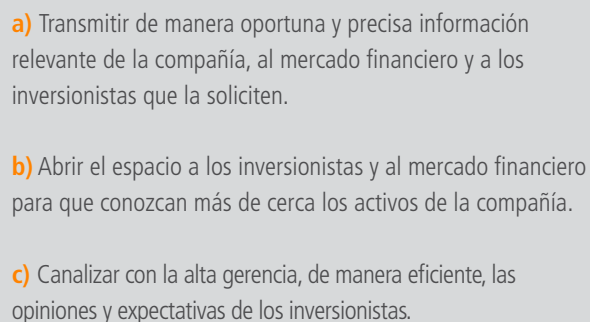
Asimismo, diseñamos el Programa Educativo de Fraude y Corrupción, que busca fortalecer el conocimiento frente a los conceptos básicos y dilemas éticos relacionados con estos temas, y garantizar una cultura de transparencia en la compañía. Este programa, dirigido a todos los colaboradores de la organización, se implementará a través de una herramienta *e-learning* a la que podrán tener acceso todos nuestros colaboradores.

Transparencia con el mercado


En 2012 nos enfocamos en estructurar nuestra Vicepresidencia de Relaciones con Inversionistas para trabajar en forma continua en la implementación de las mejores prácticas de la industria frente a este importante grupo de interés.

Esta vicepresidencia tiene como misión actuar como el principal canal de comunicación entre la empresa y la comunidad financiera e inversionista, mediante la construcción de relaciones sólidas para asegurar una comprensión profunda de los activos de la empresa, las operaciones, la estrategia empresarial y las perspectivas del futuro de la compañía.

Sus objetivos principales son:

- 
- a) Transmitir de manera oportuna y precisa información relevante de la compañía, al mercado financiero y a los inversionistas que la soliciten.
 - b) Abrir el espacio a los inversionistas y al mercado financiero para que conozcan más de cerca los activos de la compañía.
 - c) Canalizar con la alta gerencia, de manera eficiente, las opiniones y expectativas de los inversionistas.

En ese año, la estructuración de esta vicepresidencia ha permitido una mayor interacción con el mercado financiero, logrando, de esta manera, mayor eficiencia en la atracción de nuevos inversionistas, y en la resolución efectiva de preguntas generadas por los distintos grupos de interés. Asimismo, ha generado una mirada atractiva de los inversionistas actuales y potenciales a los activos de la compañía, y ha aumentado las opiniones positivas en los reportes publicados por los analistas.



PACIFIC RUBIALES EN EL SELLO DE CALIDAD DE LA BVC

La Bolsa de Valores de Colombia (BVC) ha decidido promover, entre los emisores inscritos, la adopción de mejores prácticas de relaciones con inversionistas, buscando incrementar la inversión local y extranjera en el mercado colombiano.

Desde 2012 Pacific Rubiales hace parte de esta iniciativa que busca:

- Dar un reconocimiento a los emisores que adopten mejores prácticas de mercado en relación con inversionistas, revelación de información y gobierno corporativo.
- Facilitar la identificación por parte de inversionistas, de los emisores que adopten mejores prácticas.
- Incrementar la participación de inversionistas extranjeros sobre el volumen negociado en el mercado colombiano.

El reconocimiento Emisor Investor Relations, IR, se otorgará a aquellos emisores que cumplan con los requisitos establecidos en la Circular Única de la BVC, mediante la entrega de un símbolo que les permitirá a los distintos agentes del mercado y al público en general, identificarlos como los emisores con mejores prácticas en su relación con inversionistas y revelación de información. La BVC divulgará públicamente el listado de compañías que hayan recibido el reconocimiento Emisor IR.

En el caso particular, y después de una revisión exhaustiva de nuestra página web y el cumplimiento de prácticas de buen gobierno corporativo, hemos cumplido con casi todas las solicitudes de la BVC, hemos actualizado la página, y a la fecha estamos aún en proceso de una última revisión por parte de la BVC para pasar a la fase final y lograr la obtención de este reconocimiento.

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 donut chart with 'Total 407 MMbbl'. The audience is seated at tables in the foreground, facing the stage.

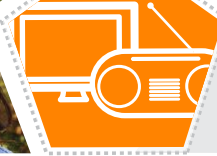
INVESTOR OPEN HOUSE 2012

En 2012 organizamos en Toronto, Nueva York y Bogotá nuestro primer (IOH) dirigido a más de 200 asistentes, entre inversionistas, presidentes y vicepresidentes de inversiones, directores de renta variable, *Portfolio Managers* y analistas senior de los mercados norteamericano, europeo y suramericano.

Estos espacios diseñados para fortalecer la relación con inversionistas y el mercado, y convertir a la compañía en una inversión más atractiva, nos permitieron además de informar de primera mano sobre nuestro desempeño y gestión durante el año, acercar a la alta gerencia con este grupo de interés, y responder a diversas inquietudes de los asistentes sobre la marcha y el manejo operativo de la compañía.

Dados los buenos resultados de estos espacios, **durante 2013 de nuevo lo organizaremos en Nueva York y Bogotá.**

NUESTROS RETOS 2013 +



Reforzar nuestra cultura ética y de transparencia a través de campañas en medios de comunicación internos y externos.



Capacitar a los colaboradores en materia de anticorrupción según la Ley de anticorrupción de Canadá (CFPOA por sus siglas en inglés), mediante el desarrollo de talleres y cursos virtuales.



Extender la matriz de cumplimiento regulatorio a aquellos países en donde operamos hoy día: Brasil y Perú.



Implementar el modelo de control interno en Perú y subordinadas principales como: Pacific Infrastructure, Agrocascada, Proeléctrica, Petro Rubiales.



Incluir los procesos de adquisición de tierras y administración de servidumbres, servicios generales, departamento legal a nuestro Modelo de Control Interno.



Alinear los planes de mitigación a los riesgos identificados y valorados por proceso con los planes de acción de los riesgos corporativos.



Implementar diferentes herramientas para brindar información y atención ágil, a través de: página web, seguimiento de reuniones, eventos, viajes de campo, etcétera.



OPERAMOS CON EXCELENCIA

En Pacific Rubiales, nuestra estrategia es el crecimiento sostenible desde una perspectiva económica, social y ambiental. Nuestro objetivo es incrementar la producción, el portafolio de exploración y participación en el mercado, siendo costo-eficientes, rentables, trabajando bajo los más altos estándares de salud y seguridad, y prestando el mejor servicio a nuestros clientes.

ÉXITO EN LA OPERACIÓN

Producción

La producción continúa creciendo en 2012

Durante 2012, la producción neta promedio después de regalías y consumo interno en Colombia y Perú fue de 97,657 boe/d, (producción bruta total promedio 246,575 boe/d). Esto representa un incremento de 13% frente a 2011. En Colombia, la producción neta promedio alcanzó los 96,084 boe/d (243,264 boe/d producción bruta total promedio), debido al desarrollo de 246 pozos perforados principalmente en los campos Rubiales y Quifa, y producto de nuevas adquisiciones. En Perú la producción neta de 2012 fue de 1,573 bbl/d (3,311 bbl/d producción bruta total promedio) debido a la adquisición del 49% del interés participativo en el Bloque Z-1, que cerró en diciembre.

LA PRODUCCIÓN
BRUTA TOTAL
PROMEDIA
OPERADA FUE
246,575 BOE/D

2012 PRODUCCIÓN NETA
TOTAL: 97,657 BOE/D,
INCREMENTO DE 13%
FRENTE A 2011.

Exploración

Evaluación de recursos de 35 bloques de exploración:

La compañía recibió reportes de asesoría de recursos independiente para algunos de los bloques de exploración en Colombia (23), Perú (4), Brasil (4), Papúa Nueva Guinea (2) y Guatemala (2). Esto resulta en un estimado de recursos contingentes y prospectivos de 3,793 MMboe a partir de septiembre 30, 2012 para estos bloques de exploración.

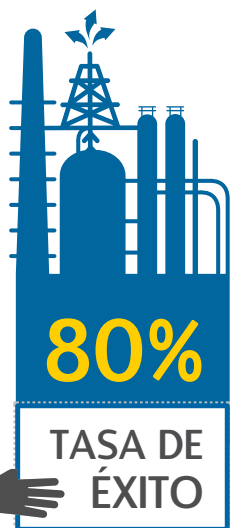


Exploración de pozos:



RESULTADOS OPERACIONALES 2012

TOTAL
AÑO 2012 



| PRODUCCIÓN Y VOLÚMENES DE VENTAS (BPE/DÍA) (1) | AÑO FINALIZADO DICIEMBRE | | | |
|---|--------------------------|--------|-----------|----------------|
| | CRUDO | GAS | COMBINADO | 2011 COMBINADO |
| PRODUCCIÓN PROMEDIO TOTAL | 234.826 | 11.749 | 246.575 | 218.450 |
| PRODUCCIÓN ANTES DE REGALÍAS | 107.700 | 10.963 | 118.663 | 102.190 |
| PRODUCCIÓN NETA PROMEDIO (DESPUÉS DE REGALÍAS Y CONSUMOS DEL CAMPO) COLOMBIA | 85.123 | 10.961 | 96.084 | 86.497 |
| PRODUCCIÓN NETA PROMEDIO (DESPUÉS DE REGALÍAS) PERÚ(3) | 1.573 | - | 1.573 | - |
| INVENTARIO INICIAL (INVENTARIO INICIAL AL 31 DE DICIEMBRE) | 6.664 | - | 6.664 | 3.299 |
| PRODUCCIÓN NETA PROMEDIO COLOMBIA (DESPUÉS DE REGALÍAS Y CONSUMOS DEL CAMPO) | 85.123 | 10.961 | 96.084 | 86.497 |
| PRODUCCIÓN NETA PROMEDIO DE PERÚ DESDE LA FECHA DE ADQUISICIÓN (3) | 95 | - | 95 | - |
| NUEVA ADQUISICIÓN (INVENTARIO INICIAL A LA FECHA DE CIERRE DE LA TRANSACCIÓN) (2) | 102 | - | 102 | - |
| COMPRAS DE DILUYENTE Y CRUDO PARA COMERCIALIZACIÓN (1) | 12.863 | - | 12.863 | 19.480 |
| OTROS MOVIMIENTOS DE INVENTARIO (1) | (2.433) | (59) | (2.492) | (2.148) |
| INVENTARIO FINAL AL 31 DE DICIEMBRE | (4.336) | - | (4.336) | (6.682) |
| VOLUMEN DE VENTAS DIARIAS PROMEDIO (BPE/DÍA) | 98.078 | 10.902 | 108.980 | 100.446 |
| DESGLOSE DEL VOLUMEN DE VENTAS DIARIAS (BPE/DÍA) | | | | |
| GAS Y CRUDO VENDIDO | 93.141 | 10.902 | 104.043 | 96.997 |
| CRUDO DE COMERCIALIZACIÓN VENDIDO | 4.937 | - | 4.937 | 3.449 |
| PROMEDIO TOTAL VOLUMEN DE VENTAS DIARIAS (BEP/DÍA) | 98.078 | 10.902 | 108.980 | 100.446 |

1 Ver detalles adicionales en "Movimientos de Inventario" en la página 17 de nuestro último informe de gestión.

<http://www.pacificrubiales.com.co/images/stories/pacificrubiales/archivos/repots/2012/reportes%20financieros/q4/MDA%20Espanol.pdf>

2 Durante el 2012, la compañía adquirió activos productores de C&C, el Bloque Z-1 y PetroMagdalena.

3 La utilidad neta asociada al volumen de producción y ventas desde enero 1 de 2012 hasta la fecha del perfeccionamiento de la adquisición BPZ efectuado el 12 de diciembre de 2012, fue contabilizada como menor valor de la inversión contractual en el Perú. La producción y ventas de 34,868 bbl desde diciembre 13 hasta diciembre 31 de 2012, se vio reflejada en los resultados de la compañía, teniendo en cuenta que la compañía posee la titularidad del 49% de los activos, reservas y producción.



Reservas

En 2012, nuestras reservas 2P netas crecieron en un 26%, lo que demuestra la robustez de nuestro portafolio de exploración y desarrollo, y de la estrategia de negocios de la compañía, así como a un sólido desempeño obtenido gracias a descubrimientos de exploración y a un número de adquisiciones que se lograron a lo largo del año y que contribuyeron a dicho crecimiento.

Los aspectos más importantes, en términos de reservas, durante ese año fueron:

- ▶ Al cierre de 2012, las reservas 2P netas fueron de 513.7 MMbpe, lo que nos representó un crecimiento de 26% frente a los 407,3 MMbpe registrados a finales de 2011. De este total, en 2012, 92,0 MMbpe corresponde a adquisiciones (64.6 MMboe en el Bloque Z-1 de Perú y 33.5 MMboe de reservas adicionales provenientes de la adquisición de PetroMagdalena y C&C Energía. Las reservas probadas ("1P") representan el 65% del total de reservas 2P netas.
- ▶ El índice de reposición de reservas fue de 398%, lo que significa que por cada barril de petróleo equivalente producido se incorporaron 3.98 barriles a la categoría de reservas probadas. La relación reservas/producción, asumiendo que se mantuviera el mismo nivel de extracción de 2012, ascendió a 14 años, cuando en 2011 era de 13. Campo Rubiales disminuye de 29% a 19%, esto demuestra el proceso de diversificación de la base de nuestras reservas.

RESERVAS 2P NETAS

RESERVAS **2012**
AL 31 DE DICIEMBRE

| PAÍS | CAMPO | TOTAL PROBADAS (1P) | | | PROBABLES | | | PROBADA MÁS PROBABLES | | | TIPO DE HIDROCARBURO |
|--------------------------|-----------------------|---------------------|-------|-------|-----------------------------|-------|-------|-----------------------|-------|---------------------|------------------------------------|
| | | 100% | BRUTO | NETO | 100% | BRUTO | NETO | 100% | BRUTO | NETO | |
| COLOMBIA | RUBIALES | 277,1 | 117,0 | 93,6 | 6,2 | 2,8 | 2,2 | 283,3 | 119,8 | 995,8 | CRUDO PESADO |
| | QUIFA SO | 115,4 | 69,2 | 58,0 | 29,7 | 17,8 | 15,1 | 145,1 | 87,0 | 73,1 | CRUDO PESADO |
| | CAJUA | 64,8 | 38,9 | 32,9 | 51,3 | 30,8 | 24,4 | 116,0 | 69,6 | 57,3 | CRUDO PESADO |
| | QUIFA NORTE | 11,3 | 6,8 | 6,0 | 36,3 | 21,8 | 18,1 | 47,6 | 28,6 | 24,1 | CRUDO PESADO |
| | CPE-6 | - | - | - | 114,2 | 57,1 | 44,5 | 114,2 | 57,1 | 44,5 | CRUDO PESADO |
| | SABANERO (2) | 20,0 | 10,0 | 9,0 | - | - | - | 20,0 | 10,0 | 9,0 | CRUDO PESADO |
| | LA CRECIENTE | 79,1 | 79,1 | 73,6 | - | - | - | 79,1 | 79,1 | 73,6 | GAS NATURAL |
| | GUAMA | 16,2 | 16,2 | 15,2 | 20,3 | 20,3 | 19,0 | 36,5 | 36,5 | 34,2 | GAS NATURAL Y CONDENSADO |
| | OTROS BLOQUES MENORES | 7,1 | 3,0 | 2,7 | 2,5 | 1,5 | 1,2 | 9,6 | 4,5 | 3,9 | CRUDO Y GAS NATURAL ASOCIADO |
| | BLOQUE PMD | 19,3 | 10,9 | 10,1 | 12,2 | 7,1 | 6,6 | 31,5 | 18,1 | 16,6 | CRUDO LIVIANO Y MEDIO |
| | BLOQUES C&C | 18,0 | 18,0 | 15,1 | 2,0 | 2,0 | 1,8 | 20,0 | 20,0 | 16,9 | CRUDO LIVIANO Y MEDIO |
| SUB-TOTAL | 628,4 | 369,8 | 316,2 | 274,5 | 161,1 | 132,9 | 902,9 | 530,2 | 449,1 | CRUDO Y GAS NATURAL | |
| PERÚ | BLOQUE Z-1 | 42,0 | 20,6 | 19,3 | 99,6 | 48,8 | 45,3 | 141,4 | 69,3 | 64,6 | CRUDO LIVIANO Y MEDIO, GAS NATURAL |
| TOTAL AL 31 DE DIC. 2012 | | 670,4 | 389,8 | 335,5 | 374,1 | 209,9 | 178,2 | 1.044,3 | 599,5 | 513,7 | CRUDO Y GAS NATURAL |
| TOTAL AL 31 DE DIC. 2011 | | 686,6 | 383,9 | 318,8 | 206,5 | 110,1 | 88,5 | 893,2 | 493,9 | 407,3 | |
| DIFERENCIA | | (16,2) | 5,9 | 16,7 | 167,6 | 99,8 | 89,7 | 151,1 | 105,6 | 106,4 | |
| PRODUCCIÓN 2012 (3) | | 90,2 | 43,4 | 35,7 | TOTAL RESERVAS INCORPORADAS | | | 241,3 | 149,0 | 142,1 | |

- 1 El término es expresado en este, usando la conversión Colombiana de 5.7 Mcf: 1 bbl, requerido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia y 6 Mcf: 1 bbl para las reservas de la Compañía en Perú.
- 2 La Compañía posee el 49,999% del porcentaje de participación en Maurel and Prom Colombia B.V.
- 3 Incluye la producción atribuible de la adquisición del 49% en la participación en el Bloque Z-1, en Perú, efectivo a enero 1 de 2012.
En la tabla anterior, 100% se refiere al total 100% de intereses en el campo; Bruto se refiere al interés en la participación antes de las regalías; Neto, se refiere al interés en la participación después de las regalías; los números en las tablas pueden no sumar debido a diferencias por redondeos.

RENTABILIDAD



RESULTADOS FINANCIEROS 2012

RESUMEN FINANCIERO

**AÑO FINALIZADO
DICIEMBRE**

| | 2012 | 2011 |
|---|--------------|--------------|
| VENTAS DE PETRÓLEO Y GAS | \$ 3.884.762 | \$ 3.380.819 |
| EBITDA ⁽¹⁾ | \$ 2.018.395 | \$ 1.959.092 |
| EBITDA MARGEN (EBITDA/INGRESOS) | 52% | 58% |
| POR ACCIÓN - BÁSICA ⁽²⁾ | \$ 6.85 | \$ 7.20 |
| - DILUIDA | \$ 6.67 | \$ 6.57 |
| UTILIDAD NETA | \$ 527.729 | \$ 554.336 |
| POR ACCIÓN - BÁSICA ⁽²⁾ | \$ 1.79 | \$ 2.04 |
| - DILUIDA | \$ 1.74 | \$ 1.97 |
| FLUJO DE CAJA DE LAS OPERACIONES | \$ 1.802.736 | \$ 1.219.057 |
| POR ACCIÓN - BÁSICA ⁽²⁾ | \$ 6.12 | \$ 4.48 |
| - DILUIDA | \$ 5.95 | \$ 4.09 |
| UTILIDAD NETA AJUSTADAS DE LAS OPERACIONES | \$ 652.857 | \$ 742.288 |
| POR ACCIÓN - BÁSICA ⁽²⁾ | \$ 2.22 | \$ 2.73 |
| - DILUIDA | \$ 2.16 | \$ 2.49 |
| RUBROS NO - OPERATIVOS | \$ 125.128 | \$ 187.952 |
| FLUJO DE FONDOS DE LAS OPERACIONES ⁽¹⁾ | \$ 1.387.544 | \$ 1.368.599 |
| POR ACCIÓN - BÁSICA ⁽²⁾ | \$ 4.71 | \$ 5.03 |
| - DILUIDA | \$ 4.58 | \$ 4.59 |

1 Ver "Mediciones Financieras Adicionales" en la página "XX"

2 El número promedio ponderado de acciones ordinarias en circulación en el año finalizado el 31 de diciembre de 2012 y 2011 fue 294,576,424 (totalmente diluidas - 302,823,299) y 271,985,534 (totalmente diluidas - 298,271,197), respectivamente.

TRES MESES FINALIZADOS
DICIEMBRE

| 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 |

Mejora en calificación de riesgos corporativos y deuda

En 2012, Fitch Ratings cambió nuestra calificación de "BB" a "BB+", e indicó que el pronóstico de la compañía es estable, respaldado por la continua diversificación de producción y reservas, el récord de incremento de producción y el mantenimiento de índices de remplazo de reservas, además de presentar menor riesgo corporativo como resultado de la terminación de proyectos de infraestructura claves.

Salud y seguridad

“Reconocemos la vida y el ambiente como el recurso más valioso y lo protegemos.”

Pacific Rubiales es vida

Nuestra gestión ha sido consolidada y afianzada con el paso de los años, a través de un sistema sólido y en crecimiento, el cual hemos ratificado con las certificaciones ISO 9001 obtenidas hace seis años, y de las normas ISO 14001 y OSHAS 18001 hace tres años.

Todos nuestros colaboradores deben vivir nuestro compromiso HSEQ y afianzar prácticas que aseguren la ejecución de todas las actividades de la compañía manteniendo su integridad y la del entorno.

Durante 2012 integramos a nuestra política HSEQ la directriz de cero tolerancia con acciones y comportamientos que pueden generar daño al medio ambiente y a la integridad de las personas, destacando el compromiso de superar el cumplimiento del marco legal adoptando las mejores prácticas de manera integrada con nuestros colaboradores.



Salud ocupacional

En Pacific Rubiales velamos por el bienestar de nuestros colaboradores y comunidades de las zonas de influencia donde operamos, poniendo en marcha iniciativas con el objetivo de mantener y promover su salud y el mejoramiento del ambiente laboral, y prevenir posibles lesiones y enfermedades por condiciones del trabajo.

Por eso trabajamos en forma continua en:

- ▶ Programas de vigilancia epidemiológica: de riesgo cardiovascular, osteomuscular, hipocausia neurosensorial por ruido, de riesgo psicosocial, químicos, y ausentismo.
- ▶ Aseguramiento de contratistas en salud ocupacional.
- ▶ Programa de medicina preventiva.
- ▶ Vigilancia en la calidad de los alimentos.

En 2012 enfocamos nuestros esfuerzos en generar mayor bienestar y confort en los sitios de trabajo con los objetivos de mejorar el ambiente de trabajo de nuestros colaboradores y contratistas velando por su buena condición física, mental y social.

La disminución en los indicadores de ausentismo por enfermedad general refleja el resultado de la implementación y fortalecimiento de las estrategias de control como inmunizaciones, capacitación, diagnóstico actualizado de salud pública, al igual que estrategias de apoyo para la recuperación temprana y el procedimiento de reintegro laboral (cuadro 6.2).





Cuadro 6.2

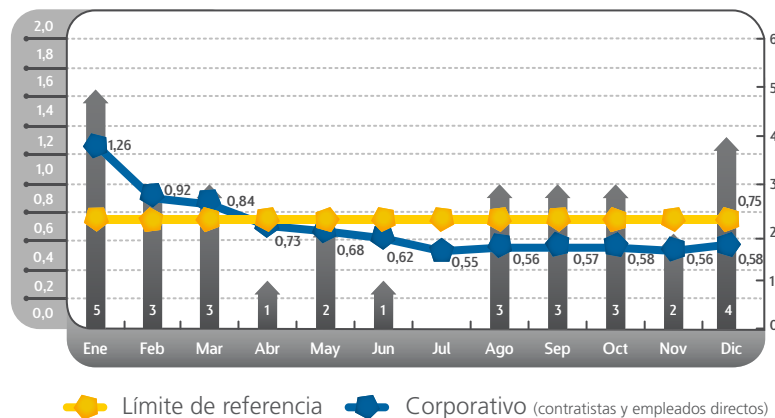
| | | INDICADOR | | 2011 | 2012 |
|--|---|-------------------------------------|--|--------|-------|
| | Tasa de enfermedades profesionales. | | | 0 | 0 |
| | Índice de Frecuencia enfermedad ocupacional (colaboradores y contratistas). | | | 0 | 0 |
| | Número de enfermedades profesionales. | | | 0 | 0 |
| | | AUSENTISMO POR ENFERMEDAD COMÚN (%) | | | |
| | Prevalencia. | | | 24 | 21,76 |
| | Índice de frecuencia. | | | 20,30 | 18,27 |
| | Índice de Severidad. | | | 204,70 | 99,49 |

En 2012, el Índice de Frecuencia de Accidentes Incapacitantes fue de 0,58, manteniéndonos por debajo en un 22,6% del límite de referencia de 0,75. Se laboraron 51.488.135 horas hombre trabajadas, lo que significa un incremento del 22,6% con respecto al año anterior. (Gráfico 6.3)

Durante este año no tuvimos víctimas mortales ni en nuestros colaboradores directos ni en nuestros contratistas.

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE LESIONES INCAPACITANTES

Gráfico 6.3

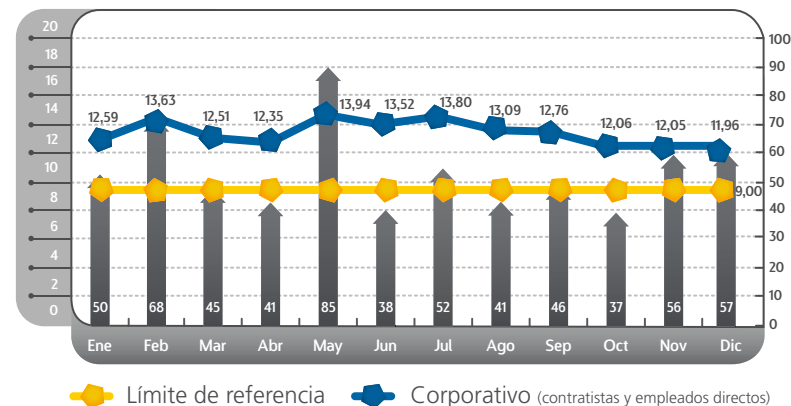


La Tasa de Frecuencia de Accidentes Menores fue de 11,96 durante 2012, 24,7% por encima del límite de referencia trazado para el año, que fue de 9,00 (Gráfico 6.4).

El 90% de estos eventos corresponden a casos de primeros auxilios de los contratistas. La gran cantidad de eventos se debe al esfuerzo enfocado al reporte de cualquier evento que se presente por parte del contratista.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES MENORES

Gráfico 6.4

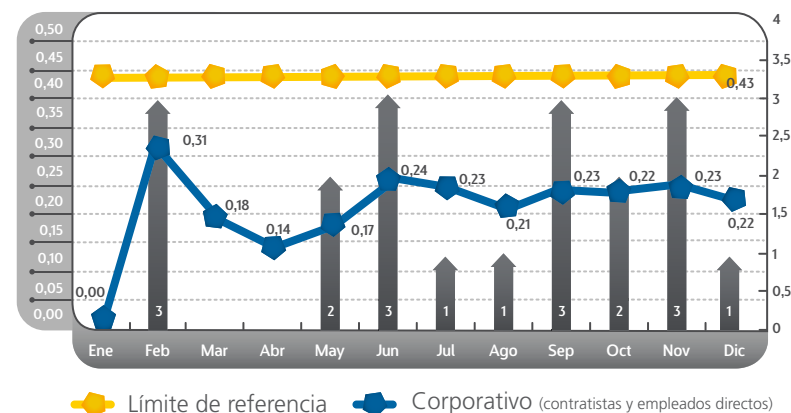


En este indicador se incluyen todos los eventos de los contratistas reportados a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARL) incluyendo los casos de Primeros Auxilios.

Tasa de Frecuencia de Accidentes Vehiculares en 2012 fue de 0,22, 48,6% por debajo del límite de referencia trazado para el año de 0,43 (Gráfico 6.5).

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES VEHICULARES

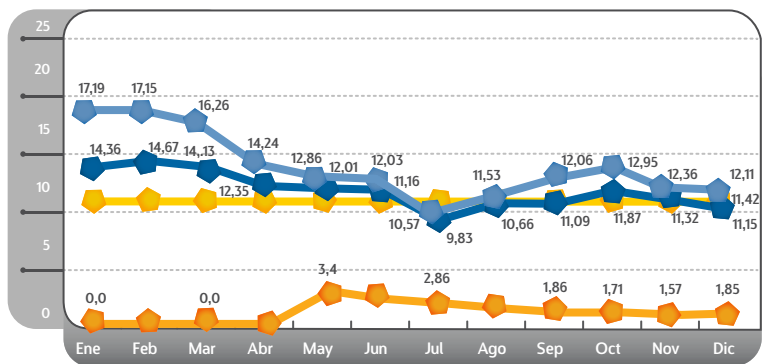
Gráfico 6.5



El Índice de Severidad de las Lesiones para este año fue de 11,15 en el nivel corporativo, demostrando cumplimiento y manteniéndonos por debajo del límite establecido en 2,3% del valor de referencia trazado de 11,42. En el nivel de contratistas fue de 12,11 y directos de 1,85. (Gráfico 6.6).

ÍNDICE DE SEVERIDAD DE LAS LESIONES

Gráfico 6.6



◆ Límite de referencia ◆ Corporativo (contratistas y empleados directos)
◆ Acumulado de contratistas ◆ Acumulado empleados

Plan de mejoramiento de alojamientos para los colaboradores

Comprometidos con el bienestar de nuestros colaboradores, fortalecimos el aseguramiento de las condiciones de vida en nuestros campos, consolidando la aplicación y cumplimiento del estándar de campamentos y dando continuidad durante el año a nuestro programa de inspecciones periódicas.

En 2012, adelantamos más de 150 inspecciones que cubrieron el 100% de los campamentos existentes en nuestras operaciones. En cada visita verificamos las condiciones de alojamientos como de casino e hicimos seguimiento a los hallazgos para garantizar su gestión en el corto plazo. El estándar de campamentos incluye la instalación de gimnasios y lugares para el esparcimiento y la recreación, campamentos, comedores, entre otros.





Medicina preventiva

En Pacific Rubiales continuamos comprometidos con la salud y la calidad de vida de nuestros colaboradores. Es por esto que cumplimos con las actividades de medicina preventiva programadas, como:

- ▶ Los exámenes periódicos ocupacionales además de garantizar la detección temprana de patologías asociadas al trabajo, vigilan la aparición de otras patologías de origen común tales como enfermedades crónicas, hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer, entre otras. Cumplimos con el 97% de los exámenes periódicos ocupacionales y 100% de los exámenes ejecutivos y de seguimiento.
- ▶ Cumplimos con el 100% de las actividades establecidas en los Programas de Vigilancia Epidemiológica (prevención del riesgo cardiovascular, prevención de la hipoacusia neurosensorial por ruido, y prevención de lesiones osteomusculares).
- ▶ En cuanto a gestión en salud pública, consolidamos reportes de morbilidad del 100% del personal de salud del campo, cumpliendo con la primera fase del estudio entomológico del campo.

Higiene industrial

En 2012 hicimos las siguientes actividades:

- ▶ Análisis de riesgos por oficio, el cual consiste en identificar los pasos básicos de las tareas que realizan nuestros colaboradores. Esto con el fin de determinar los factores de riesgo asociados con cada paso y así establecer medidas preventivas para eliminar o controlar dichos factores.
- ▶ Dosimetrías de gases y vapores, y estudio BTEX (Benceno, Tolueno, Etilbenceno y Xileno), con el fin de evaluar las atmósferas de trabajo, que pueden llegar a ser nocivas o explosivas.
- ▶ Estudio de iluminación, que determinan los niveles de luz medidos de los puestos o lugares de trabajo, con el fin de compararlos con los rangos estipulados de acuerdo con la legislación colombiana vigente.
- ▶ Sonometrías y dosimetrías de ruido para determinar la dosis de ruido percibida por un trabajador en su jornada laboral.
- ▶ Estudio de calidad de aire.
- ▶ Estudio de vibración.

Médicos permanentes en nuestras oficinas

Con más de 900 colaboradores en nuestras oficinas, el Programa de Servicio Médico en nuestras oficinas se ha fortalecido, y ha logrado disminuir en forma marcada el ausentismo por casos leves y prioritarios, y facilitar el aprovechamiento de los beneficios en salud ofrecidos por Pacific Rubiales.

Seguridad industrial

Nuestro recurso humano pone diariamente su mejor esfuerzo para llevar a cabo las operaciones en búsqueda del logro de metas conjuntas. Es por esto que para Pacific Rubiales la vida es nuestro bien más valioso. Estamos empeñados en hacer de la seguridad preventiva una eficaz herramienta en la protección de la salud, la integridad y el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias.

Es por ello que contamos con los siguientes programas de gestión:

- ▶ Seguridad vial.
- ▶ Espacios confinados.
- ▶ Oxicorte y soldadura.
- ▶ Trabajos con químicos, en alturas y con electricidad.
- ▶ Levantamiento mecánico de cargas.

En 2012, enfocamos nuestro esfuerzo en generar una cultura libre de accidentes y velar por la integridad de las personas que intervienen en nuestras operaciones, basándonos en los siguientes objetivos:

- ▶ Administrar los riesgos y peligros en salud y seguridad.
- ▶ Fomentar programas de incentivos y reconocimientos a las personas por su compromiso con la seguridad.
- ▶ Establecer prácticas esenciales de seguridad que se conviertan en estándares de comportamiento y medición de cultura





Seguridad vial

Dado el alto número de vehículos y conductores con los que contamos en nuestros campos, el componente vial representa un alto riesgo de exposición en nuestra operación y entorno. Por esto, nos preocupamos por proteger la vida y la integridad de nuestros colaboradores y en ese empeño, mejoramos en forma continua nuestros procedimientos.

Durante este año realizamos:

- ▶ Divulgación del estándar de seguridad vial y entrega de permisos de campo para conducir vehículos a 7.554 conductores.
- ▶ Inspección y aprobación en nuestros campos de 2.676 vehículos, correspondientes al 85,5%, con autorización para desplazarse en nuestros campos, de un total de 3.131 vehículos reportados por los contratistas.
- ▶ Implementación del sistema de monitoreo de la conducción en un 98% de los vehículos de transporte de personal que se desplazan en nuestros campos, lo que permitió reducir el número de incidentes viales y la severidad de los mismos.
- ▶ Campañas de seguridad vial realizadas en conjunto con los contratistas. Investigación a todos los eventos viales de alto potencial en 2012.

Plan de Emergencias

Nos preparamos para responder, en forma adecuada, a las emergencias, para lo cual contamos con instalaciones y recursos necesarios para el entrenamiento de nuestro personal y contratistas:

- ▶ Ampliación de las instalaciones para el entrenamiento contra incendio, trabajo en alturas y espacios confinados.
- ▶ Realización de un proceso de capacitación en emergencias a 4.156 personas de las cuales el 39% (1.625) son colaboradores de Pacific Rubiales y el 61% (2.531) contratistas. Capacitación de grupos en diferentes temas, como: atención de incendios, primeros auxilios, planes de emergencia, comando de incidentes, entre otros.
- ▶ Atendimos en total 1.263 eventos de emergencias y prevención, que involucraron los siguientes eventos: servicios de prevención, control de incendios, control de abejas, control de ofidios, accidentes de tránsito, atención de heridos, rescates, simulacros en diferentes escenarios, entre otros.
- ▶ Asimismo, preparamos en forma continua a nuestro personal de atención de emergencias con las siguientes actividades:
 - Quinta movilización nacional de brigadas contra incendios forestales.
 - Curso de manejo de emergencias con abejas.
 - Capacitación externa para el personal encargado de atender las emergencias en caso de incendio (bomberos) en infraestructura petrolera, Texas Fire School.

Acciones de formación

Velamos por el cumplimiento de las mejores prácticas en el ejercicio diario de nuestra misión, de acuerdo con las necesidades de formación identificadas en nuestra organización. Los temas de mayor relevancia con impacto directo sobre el personal propio y contratista se enfocan en:

- ▶ Entrenamiento teórico-práctico, para el desarrollo de actividades de trabajo en altura.
- ▶ Permisos de trabajo.
- ▶ Estándares de seguridad vial.
- ▶ Seguridad en izaje de cargas.

Entrenamos a 976 personas entre personal propio y contratista, para un total de 11.612 horas de entrenamiento teórico-práctico, para el desarrollo de actividades de trabajo en altura certificado. Asimismo, entrenamos a 3.697 colaboradores en emergencia de ácido sulfhídrico (H₂S).

Entre todos hacemos de Pacific Rubiales un lugar seguro para trabajar, cuidarse implica una interacción entre los colaboradores, su empresa y los procesos de esta y la sociedad. Es por esto que creamos y fortalecemos la cultura de HSEQ, para la mano de obra no calificada y personal de la región, propendiendo por la seguridad y la integridad de todos los que intervienen en el proceso. (Cuadro 6.7)

PLAN DE FORMACIÓN MANO DE OBRA NO CALIFICADA



Cuadro 6.7

| | | |
|---|-----|-------------------------------------|
| TRABAJO EN ALTURAS Y PRIMEROS AUXILIOS (-SACS-) | 426 | CHARLAS ASISTENCIALES EN LA JORNADA |
| IDENTIFICACIÓN DE SUSTANCIAS PELIGROSAS Y ESPACIOS CONFINADOS (-SACS-) | 382 | |
| MANEJO DE HERRAMIENTAS Y MANUALES DE PREVENCIÓN DE LESIONES DE MANO (-SURA-) | 404 | |
| CONTROL Y MANEJO DEL ESTRÉS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES (-SURA-) | 415 | |
| PREVENCIÓN DE ADICCIONES (-MERCER-) | 457 | |
| PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y MANEJO DE EXTINGUIDORES (-SACS-) | 92 | |

SURA y MERCER: Compañías de seguros en Colombia.
SACS: Empresa de consultoría en Seguridad Industrial.





La cultura del cuidado

En línea con nuestro compromiso desde 2011 implementamos el Plan de Formación de la Administradora de Riesgos SURA, para apoyar el desarrollo de competencias técnicas, sociales y administrativas, del personal de quienes son certificados por el SENA, con la finalidad de mejorar su desempeño, las condiciones de seguridad y la productividad de la empresa.

En 2012 se certificaron por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) 268 colaboradores, en diferentes temas como: administración de tareas de alto riesgo para trabajos en alturas y espacios confinados, aseguramiento de materiales peligrosos, seguridad en izaje de cargas, prevención en accidentes de manos y herramientas manuales.

Si te cuidas nos cuidas

La familia es un factor fundamental en el desarrollo de nuestras vidas; tal vez la única razón por la cual realizamos nuestras labores, por la que asumimos responsabilidades y compromisos y son quienes generan nuestras mayores emociones. Es por esto, que nace el programa de “Si te cuidas, nos cuidas”, el cual, a través de mensajes grabados emitidos por las familias, invitamos al autocuidado, generando una serie de emociones que interiorizan el mensaje transmitido.

Esta estrategia se ha trascendido a nuestros contratistas, logrando visitar el 80% de los lugares de trabajo en nuestros campos, para reforzar las normas y programas de HSE a los colaboradores de manera lúdica.

PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO DE LÍDERES

En 2012 desarrollamos el Programa de Empoderamiento de Líderes con nuestros colaboradores directos y contratistas, el cual se trabaja como estrategia conjunta al programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), enfocado en generar una cultura libre de incidentes en nuestros sitios de trabajo, mediante las intervenciones a los comportamientos por parte de todos los trabajadores y una supervisión integral (HSEQ) por parte de los colaboradores que tienen personal a cargo.

Este programa nos permitió mejorar la comunicación para corregir comportamientos de riesgo y reforzar comportamientos seguros; de esta forma, lograremos cumplir con nuestra meta establecida para 2013 enfocada en establecer el alcance y variables de medición del programa.

PLAN MENTOR HSEQ A CONTRATISTAS

A partir del análisis de la accidentalidad, decidimos realizar un acompañamiento HSEQ más cercano a los contratistas con mayor eventualidad en sus operaciones. Este acompañamiento consistió en designar una persona del equipo HSEQ dedicada a fortalecer el aseguramiento de cada contratista crítico identificado, y a desarrollar estrategias conjuntas para generar mejores resultados.

En 2013 nos enfocaremos en realizar y asegurar el acompañamiento para el 100% de los contratistas críticos identificados.

Servicio e infraestructura

Buscamos satisfacer a nuestros clientes, ofreciendo los mejores servicios con calidad y eficiencia. Para ello, contamos con un sistema de gestión bajo el marco de ISO 9001:2010.

Calidad del producto y eficiencia

En Pacific Rubiales contamos con procesos y especificaciones basados en estándares nacionales e internacionales para garantizar la calidad del crudo desde nuestros campos de operación, hasta la exportación del hidrocarburo.

Nos apoyamos en las certificaciones que tienen los oleoductos ODL, Ocesa, ODC, OGD, Ecopetrol y las empresas transportistas de carro tanques durante el transporte del crudo desde nuestras facilidades hasta los terminales de exportación de Coveñas, Barranquilla y Cartagena.

Asimismo, tenemos certificadores internacionales independientes, que monitorean diariamente nuestros puntos de acopio y legitiman la calidad de los productos y de la entrega a los oleoductos.

En cuanto a reclamos, por comercio-mercado interno, no tuvimos por calidad del crudo entregado. Tuvimos uno por retraso en la entrega de un CTK (carrotanque o tractomula con capacidad para transportar entre 205 y 220 barriles) a un cliente industrial.

Respecto a comercio internacional, no hubo reclamos de calidad en nuestras exportaciones. Tuvimos trece reclamos de clientes por demoras de tanqueros o diferencias volumétricas, de los cuales solo tres procedieron; de los tres, dos se han pagado, y uno de ellos recuperó el monto del terminal.

De manera adicional, tenemos dos reclamos a clientes que están en proceso de negociación y recobro.

Infraestructura

Para continuar con nuestra estrategia de incrementar nuestra capacidad en el sistema de oleoductos y maximizar nuestro net back, en 2012 participamos en:

- ▶ La construcción del Oleoducto Bicentenario, cuya Fase I iniciará una operación temprana en julio de 2012.
- ▶ Al cierre de 2012, las facilidades de descargadero de Cusiana están al 100%, y las facilidades de dilución se encuentran avanzadas en 80%.

Esto permitirá reducir los costos de dilución disminuyendo sustancialmente el costo de transporte por carrotanques de diluyente.

En 2012 nuestro volumen transportado por oleoductos fue:

- ▶ Volumen total: 31'134.300 bbls.
- ▶ Volumen por día: 85.299 bpd.

Con respecto a los carrotanques, transportamos 11,791,711 bbls (bpd 32,218) entre crudo y diluyentes, con un recorrido de 107,139,911 km. Los índices utilizados para el control y gestión de esta actividad son:

Índice de Frecuencia Vehicular: 0,34; lo cual significó que por cada 2.982.752 km recorridos se presentó un accidente vehicular.

Índice de Frecuencia Derrame: 1,27; lo cual significó que por cada 786.114 barriles transportados se presentó un accidente con afectación ambiental.

Índice de Severidad Afectación Ambiental: 44,52; lo cual significó que por cada 22.460 barriles transportados se derramo 1 barril.

Fatalidades: cero fatalidades en la operación de transporte en 2012.



OLEODUCTO DE PUERTO BAHÍA

| | |
|-------------|---|
| ÁREA | 110 HECTÁREAS |
| DIÁMETRO | 42 PULGADAS |
| CAPACIDAD | 3.3 MMBBL/D ALMACENAMIENTO |
| DESCRIPCIÓN | Infraestructura especializada en el manejo y almacenamiento de petróleo crudo y sus derivados. Interconexión al Oleoducto Coveñas - Cartagena y refinерías locales. |

OLEODUCTO BICENTENARIO (OBC) (EN CONSTRUCCIÓN)

| | |
|-----------|--|
| LONGITUD | 960 KILÓMETROS |
| DIÁMETRO | 42 PULGADAS |
| CAPACIDAD | 450.000 BBL/D |
| SOCIOS | Ecopetrol 56% - Pacific Rubiales Energy 33% Otros (6) 11% |
| INVERSIÓN | \$4.2 billones de dólares |

OLEODUCTO DE LOS LLANOS

| | |
|-----------|--------------------------------------|
| LONGITUD | 235 KILÓMETROS |
| DIÁMETRO | 24 PULGADAS |
| CAPACIDAD | 340.000 BBL/D |
| SOCIOS | Ecopetrol 65% - Pacific Rubiales 35% |
| INVERSIÓN | \$560 millones de dólares |



NUESTROS RETOS 2013 +

Incrementar el desempeño de las empresas contratistas en los diferentes aspectos HSE, con el fin de minimizar los riesgos corporativos y extender este desempeño a las empresas subcontratistas y proveedores locales.



Desarrollar entrenamientos de personal esencial responsable del diseño y puesta en operación de los planes locales de emergencia y recuperación en nuestras instalaciones.



Diseñar y establecer un programa de atención a comunidades en las áreas de influencia de nuestros campos con deficiencia en el servicio médico regional que garantice la consulta primaria de las personas.



Implementar un sistema de apoyo al médico con Telemedicina en regiones remotas a los centros urbanos.



Diseñar e implementar cambios y optimizaciones al sistema actual de bombeo de PF2 para llevarla a un promedio de 40.000 bpd, que serían aproximadamente 191 carrotanques en promedio por día.







TRABAJAMOS EN ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE



PACIFIC RUBIALES ES VERDE ES VIDA

Seguimos comprometidos con asegurar el uso eficiente de los recursos naturales, y mitigar los riesgos e impactos sobre el entorno natural en el que operamos. Para lograrlo, hicimos inversiones ambientales por valor de **\$39.902.712¹¹** y llevamos a cabo una serie de iniciativas que se exponen a continuación.



GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS NATURALES

Actuamos orientados por una concepción verde, dando prioridad a la importancia de proteger nuestro entorno natural y afianzamos la gestión en la conservación de ecosistemas estratégicos en los que operamos, para la protección de la biodiversidad y manejo adecuado de los recursos naturales.

Es por ello que en 2012, como parte de la estrategia de mejoramiento continuo, establecimos enlaces institucionales con la comunidad científica, bajo un esquema de comunicación con las autoridades ambientales, locales, gubernamentales, asociaciones comunitarias y juntas de acción comunal, con el propósito de promover la investigación, profundizar en el estudio y conocimiento de los recursos naturales de las áreas en las que operamos.

¹¹Cifra presentada en dólares americanos.

OBSERVATORIO AMBIENTAL

Trabajamos en forma articulada con Cormacarena y la Alcaldía de Puerto Gaitán para **constituir el Observatorio Ambiental**, el cual sirvió como **instrumento para conocer el área de influencia de la cuenca del río Tillava**. El proyecto consistió en **consolidar la línea base de los recursos naturales que constituyen la cuenca**, a partir de la recopilación, análisis y validación de los estudios ambientales realizados en la zona, con el propósito de establecer los indicadores para evaluar el **comportamiento de los recursos en el tiempo** a raíz de la interacción de las comunidades y la operación de la industria que se concentra en esta zona.



BIODIVERSIDAD

Previo al desarrollo de nuestras actividades, analizamos los impactos y riesgos potenciales que podamos generar en el entorno natural de nuestras zonas de interés, mediante la realización de zonificación de manejo, estableciendo los espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad que son catalogadas como zonas de exclusión, de tal manera que no puedan ser intervenidas ni afectadas por el desarrollo de los proyectos, y convirtiéndolas en objetivo de conservación y protección para la compañía.

Monitoreamos las especies y espacios naturales protegidos presentes en las áreas donde desarrollamos nuestras operaciones. También, levantamos línea base ambiental de cada una de las zonas en las cuales tengamos o vayamos a tener operaciones. El 100% de nuestra operación cuenta con evaluación de impactos y riesgos a la biodiversidad estableciendo medidas de manejo. Además, identificamos nuestros ecosistemas prioritarios de conservación, protegiéndolos y excluyéndolos de nuestras actividades.



A continuación se describen las zonas de alta biodiversidad que son área de influencia de nuestros proyectos.

DEPARTAMENTO DEL META

Se establece como vegetación dominante la sabana natural (pastos) ocupando el 74,88% del área del campo y en una menor proporción se encuentran los bosques de galería (morichales) que representan el 0,77% y los pantanos; en estos 2 últimos se encuentra albergada la mayor diversidad biológica por ser el ambiente más favorable para el desarrollo y reproducción de las especies propias de los Llanos Orientales colombianos

MUNICIPIO DE GUADUAS DEPARTAMENTO CUNDINAMARCA

La Reserva Forestal Protectora de la Cuenca Hidrográfica del Río San Francisco, con una superficie aproximada de 2.850,5 ha, en un rango altitudinal entre los 1100 y 2100 m.s.n.m. fue seleccionada para desarrollar actividades de protección con el fin de mitigar los efectos de la deforestación ocasionada por los pobladores de la región. *Sellos de oro - Premio Colombia Sostenible.*

DEPARTAMENTO DE CASANARE

En las sabanas de esta zona del país predominan los esteros, ecosistema típico de los Llanos Orientales de Colombia, considerados de gran importancia como reguladores del sistema hídrico, inundándose profundamente en los meses de lluvia y conservando agua durante la temporada de sequía, y convirtiéndose en refugio de conservación de fauna silvestre.

Trabajamos desde 2009 en la recuperación y la protección de la palma de moriche, por lo cual establecimos 3.500 plantas ubicadas en el área de operación, para su protección, mantenimiento y restauración.



De otro lado, continuamos con la iniciativa de obtener información sobre el delfín rosado, adelantando muestreos con cubrimiento en todos los periodos hidroclimáticos para conocer su población.

Como compensación a las obras ejecutadas en campo tenemos un programa para la recuperación de la cobertura vegetal y estabilización de taludes, empleando el establecimiento de cobertura vegetal que se adapten a las condiciones ambientales de la región y realizando obras de geotecnia que ayuden al control de la erosión.

La identificación de la importancia ecológica, para la conservación de la fauna se viene realizando inicialmente a través de los inventarios biológicos, para documentar la diversidad de las zonas de influencia donde operamos, con el propósito de establecer las especies de interés como son: las clasificadas en la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), migratorias y objeto de caza indiscriminada.

En 2012 dimos continuidad al seguimiento del reporte de especies de fauna y flora que inició en 2011 en las áreas adyacentes a los proyectos ubicados en nuestros campos Rubiales y Quifa, al suroeste de los Llanos Orientales, donde tenemos otorgadas 139.644,5 hectáreas de producción, siendo esta la ocupación más grande que tenemos dentro del territorio colombiano y donde la mayor incidencia en la zona está dada por la labor de Pacific Rubiales.

De acuerdo con los resultados obtenidos, en 2012 se avistaron dieciocho especies de anfibios, 129 individuos de mamíferos, 588 individuos de aves y 77 individuos de reptiles. Todas las especies identificadas están



REVEGETALIZACIÓN DE ÁREAS INTERVENIDAS

4,34 Km²
PARA UN TOTAL DE
11, 58 Km²
DESDE EL 2010



ESTABILIZACIÓN DE TALUDES

86,02 Km
PARA UN TOTAL DE
92,3 Km
EJECUTADOS
DESDE EL 2010



REFORESTACIÓN PROTECTORA

3,78 Km²
PARA UN TOTAL DE
4,69 Km²
ESTABLECIDOS
DESDE EL 2010

| ESPECIES DE FLORA VULNERABLES IDENTIFICADAS EN EL ÁREA DE EXPLOTACIÓN Y DESARROLLO QUIFA | |
|---|------------------------|
| NOMBRE COMÚN | NOMBRE CIENTÍFICO |
|  CEDRO TOLÚA | Pachira Quinata |
|  LAUREL COMINO | Aniba Perulitis |
|  MELCOCHO | Eschweilera Bogotensis |
|  NR | Eschweilera Pachyderma |

Cuadro 6.9

debidamente registradas en las categorías de la UICN. El incremento en el número de especies identificadas hace parte de la labor de establecer el número más probable de individuos en las diferentes épocas del año.

De acuerdo con el inventario biológico adelantado y basados en las categorías de la UICN, en 2012, en cuanto a la fauna, identificamos tres especies clasificadas como vulnerables en el grupo faunístico de los mamíferos, y de flora identificamos cuatro especies reportadas en peligro de extinción y en peligro críticos. (Cuadros 6.8 y 6.9).

| ESPECIES DE FAUNA VULNERABLES IDENTIFICADAS EN EL ÁREA DE EXPLOTACIÓN Y DESARROLLO QUIFA | | | |
|---|-------------------------|----------------|-----------------|
| NOMBRE COMÚN | NOMBRE CIENTÍFICO | ORDEN | FAMILIA |
|  OSO PALMERO | Myrmecophaga Tridactyla | PILOSA | MYRMECOPHAGIDAE |
|  DANTA | Tapirus Terrestis | PERISSODACTYLA | TAPIRIDAE |
|  OCARRO | Priodontes Maximus | CINGULATA | DASYPODIDAE |

Cuadro 6.8

COMPENSACIÓN DE SERVICIOS AMBIENTALES Y RECUPERACIÓN DE ÁREAS INTERVENIDAS

Armonizamos el desarrollo de nuestras operaciones con los procesos de restauración de zonas afectadas garantizando la calidad de los suelos y mejoramos la calidad de aire y paisaje con la ejecución de proyectos de revegetalización, reforestación y siembra de bosques extensivos.

Realizamos actividades de reforestación con especies nativas en línea con las autoridades ambientales, propiciando la recuperación de las áreas donde realizamos nuestras operaciones autorizadas. Incluimos en la formulación y presentación de proyectos de reforestación el enfoque de establecimiento y manejo de núcleos forestales protectores, concepto que se enfoca a la recuperación y a un primer paso de restauración del bosque en el área de influencia directa, beneficiando las cuencas o microcuencas en donde se ubican.



GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA

De manera adicional, buscamos generar un impacto positivo superior al que se realiza con la reforestación tradicional, el cual consiste, en primera medida, en realizar seguimiento y monitoreo de estos núcleos, al realizar inventarios de fauna, vegetación y cuerpos de agua asociados que permitan medir en una segunda fase el impacto generado en la recuperación del ecosistema.

Para cumplir con estos objetivos, en nuestros campos, contamos con viveros para la producción de especies nativas, las cuales son utilizadas en los proyectos de reforestación y otras actividades. En estos se cultivaron 25.410 plantas, las cuales en su mayoría fueron donadas a la comunidad y utilizadas en campañas ambientales con nuestros contratistas. Con estas, se beneficiaron alrededor de ocho fincas y seis comunidades indígenas, con el fin de contribuir con la protección de zonas de nacimiento de agua y rondas de cuerpos hídricos.

Implementamos programas y proyectos enfocados a ser eficientes en el uso del recurso, con la consecuente preservación de las fuentes hídricas, y el fomento de iniciativas dirigidas a la reutilización y gestión del recurso. **En 2012 tuvimos cero afectaciones al recurso agua.**

Para darle el mejor manejo a este valioso recurso, desarrollamos un proyecto piloto para el tratamiento de agua que proviene de la producción de hidrocarburos, mediante un sistema de prefiltrado y osmosis inversa logrando obtener agua que cumple con los criterios admisibles para la destinación del recurso y uso agrícola según normatividad ambiental colombiana, con especificaciones de calidad internacional para riego agrícola con riesgo bajo de sodización y salinidad en los suelos. Estos resultados han sido avalados por la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria (Corpoica), entidad encargada de generar conocimiento científico y soluciones tecnológicas, a través de actividades de investigación, innovación, transferencia de tecnología y formación de investigadores, en beneficio del sector agropecuario colombiano.



También realizamos tratamiento de aguas industriales por medio de tanques que mediante la aplicación de aire en micro burbujas y burbujas finas favorece la separación, obteniendo ventajas como:

- ▶ Reducción en el consumo de químicos, ya que con esta nueva tecnología solo se requiere la décima parte de lo que se venía usando con el sistema tradicional.
- ▶ Reducción en el consumo de energía.
- ▶ Reducción en la generación de lodos.
- ▶ Eliminación de uso de piscinas al pasar de un sistema abierto a uno cerrado.
- ▶ Disminución del riesgo de derrame de agua industrial que se tenía con la piscina.

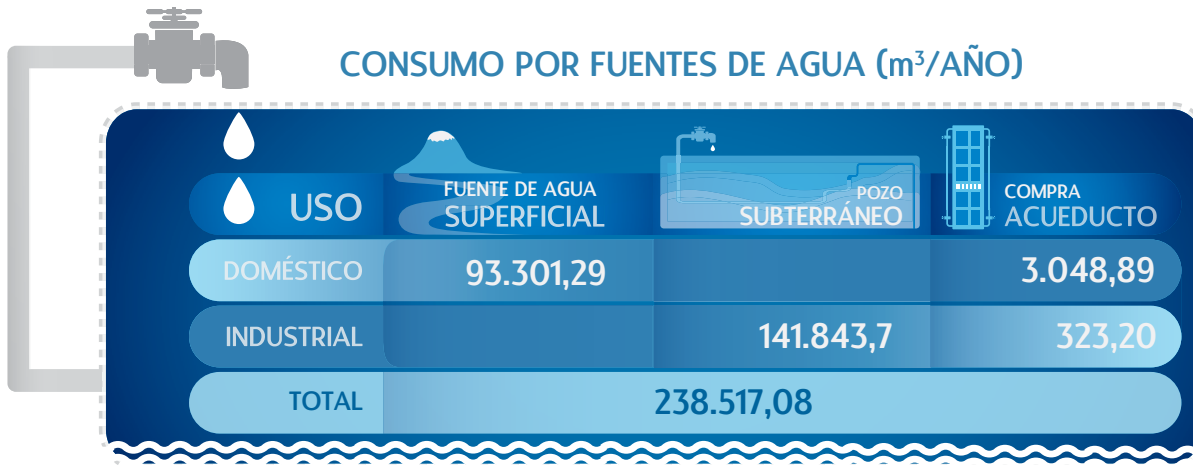
Asimismo, contamos con redes de monitoreo de acuíferos en las áreas de influencia directa de las facilidades de producción, con el fin de monitorear la calidad de agua subsuperficial y subterránea como medida de control de contaminación de acuíferos. Lo anterior se complementó con un análisis de la vulnerabilidad a la contaminación de los acuíferos, mediante método paramétrico para la evaluación de la vulnerabilidad intrínseca o natural a la contaminación. Determinamos que las áreas de interés para ubicación de campamentos, facilidades, pozos de producción entre otros, presenta una vulnerabilidad baja a la contaminación, de acuerdo con los criterios del Banco Mundial, 2002. (2.8.2 *Herramientas, procesos, sistemas, normas y marcos usados para el manejo del agua*).

De otro lado, fortalecimos los planes de reducción de consumo de agua, mediante la reutilización del agua industrial tratada en actividades como mantenimiento de baños portátiles, preparación de concretos, realización de pruebas hidrostáticas y preparación de lodo de perforación. Establecimos metas de reducción en nuestros campos a partir de líneas base determinadas en el primer semestre de 2012.

En nuestro Campo Rubiales contamos desde 2009 con una estación meteorológica, la cual es utilizada para realizar un seguimiento más certero sobre el comportamiento climático del área, con el propósito de consolidar nuestra línea base ambiental de la zona donde operamos. La información recopilada en la estación es utilizada para:

- ▶ Ajustar modelos hidrológicos al poder determinar la oferta hídrica de las fuentes superficiales y poder establecer el caudal de las mismas, entre otros.
- ▶ Realizar modelos de dispersión de emisiones en la zona, con el fin de establecer el comportamiento de estas y proyectar la calidad de aire de la zona donde operamos.

En el cuadro 6.10 se presentan datos consolidados de consumo de agua realizado en nuestros campos productores, los cuales se encuentran dentro del volumen autorizado por la autoridad ambiental.



Cuadro 6.10

Cabe anotar que generamos en nuestros campos 211.153 m³/año de agua residual doméstica y 139.372.576 m³/año de agua residual industrial producida en la deshidratación del crudo, para un total de 139.583.729 m³/año, del cual se reutilizó en promedio el 2,9% correspondiente a 4.047.928,15 m³/año, en actividades de:

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

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

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



La disposición de agua industrial se realiza por inyección, aspersión en zonas establecidas, riego en vías o a través de terceros autorizados que cuentan con permiso de la autoridad ambiental para realizar este servicio. La disposición por inyección previo análisis de la formación donde se va a inyectar, presenta un impacto más bajo que hacer el vertimiento en fuentes superficiales, pues no se cambian las condiciones del entorno de una forma que afecte el recurso donde se realiza la disposición. El vertimiento de aguas domésticas, que se hace por aspersión o riesgo, se realiza previo cumplimiento de parámetros fisicoquímicos del agua.

Por otro lado, las aguas grises y negras se colectan en forma independiente. El tratamiento de las aguas grises se realiza mediante el paso por trampa de grasas, así como filtros de malla fina, después de lo cual el fluido se conduce a previa verificación del cumplimiento de normatividad del sistema de almacenamiento para ser mezclada con el efluente de la planta de lodos activados.

El tratamiento de las aguas negras se realiza en plantas de tratamiento tipo Red Fox o planta de lodos activados hasta su estabilización, constatando el cumplimiento de los límites normativos, se disponen en las áreas de aspersión autorizadas por la autoridad ambiental o a través de riego en las vías de acceso.

En cuanto a las aguas industriales y domésticas, la disposición final se realiza previa verificación del cumplimiento de los parámetros establecidos en la normativa ambiental y demás lineamientos establecidos en las licencias ambientales de nuestros campos.




Las aguas asociadas al lodo de perforación son tratadas mediante el sistema de *dewatering*, en el cual se separan los sólidos del agua y se estabilizan los parámetros fisicoquímicos previo vertimiento, y las aguas asociadas al crudo son incorporadas en el sistema de tratamiento fisicoquímico de las facilidades de producción.

GESTIÓN DE RESIDUOS

Establecemos los lineamientos básicos para la gestión integral de residuos sólidos y peligrosos generados de nuestras actividades para prevenir incidentes, enfermedades profesionales, minimizar impactos ambientales y garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Por lo que gestionamos con eficiencia y eficacia el manejo de los residuos generados en las diferentes actividades que ejecutamos, involucrando principios de producción limpia, procesos de reducción en el origen, aprovechamiento, tratamiento y disposición final controlada de residuos; y cumplimos con la normatividad legal vigente procurando la protección de la salud y del ambiente. (Cuadro 6.11).

Para lograrlo, continuamos promoviendo iniciativas con impacto socioambiental, por esto trabajamos en una alianza estratégica con la empresa local pionera en el manejo de residuos reciclables, el proyecto inicia

| CANTIDAD DE RESIDUOS POR TIPO | | |
|---|-----------|----------|
| TIPO DE RESIDUO | UNIDAD | CANTIDAD |
| ORGÁNICO  | TONELADAS | 4 679 |
| RECICLABLE  | TONELADAS | 764 |
| RESIDUOS PELIGROSOS  | TONELADAS | 1 034 |
| ORDINARIO E INERTE  | TONELADAS | 1 566 |

Cuadro 6.11

desde incentivar y enseñar a las personas a reciclar desde la fuente; adicionalmente, generar empleo a más de 100 personas en la zona. Los residuos reciclables son entregados a esta empresa, los cuales son convertidos en nuevos productos plásticos. También, trabajamos de la mano de empresas recicladoras que vinculan a madres cabeza de hogar entregando residuos reciclables, los cuales son utilizados en la elaboración de nuevos objetos como ganchos para colgar ropa.

Además de lo anterior, valorizamos los materiales metálicos luego de cumplir su ciclo de vida. Comercializamos 1.574.73 toneladas de chatarra a través de una siderúrgica.

Por otro lado, se generaron 158.997 barriles de cortes de perforación base agua, utilizados en la revegetalización de áreas, previa verificación de su cumplimiento con respecto a los criterios ambientales. Estos cortes son mezclados con la tierra virgen de la región en proporción 2 a 1, 2 de corte por 1 de tierra con el propósito de estabilizar el pH, dada la acidez de los suelos de la zonas, favoreciendo así la fertilidad de los suelos. Cabe anotar que la empresa no gestiona sus residuos que son considerados como peligrosos en otros países, la gestión se realiza con empresas nacionales licenciadas.





ENERGÍA Y EMISIONES

El cambio climático es una realidad actual; los efectos de ese suceso sobre la sociedad nos obliga a cambiar nuestros estilos de vida, a buscar formas de relacionarnos con la naturaleza desde otras perspectivas, y lo más importante, a adaptarnos. Somos conscientes de que este escenario mundial se preocupa y desarrolla iniciativas y estrategias dirigidas a mitigar y controlar los impactos que su actividad pueden aportar al cambio climático. Dada esta situación, llevamos a cabo acciones dirigidas a sensibilizar a nuestros colaboradores y comunidades de nuestras áreas de influencia y a diseñar y ejecutar proyectos destinados a la optimización de sus procesos mediante la aplicación de las mejores prácticas. Es importante anotar que, como muestra de nuestro compromiso, estamos adheridos a la iniciativa Caring for Climate Colombia y desde 2012 respondemos la encuesta del Carbon Disclosure Project.

Asimismo, minimizamos las emisiones de contaminantes atmosféricos mediante la aplicación de prácticas y tecnologías limpias, y trabajamos en generar conciencia ambiental a través de la articulación, la educación y la participación de los colaboradores y contratistas, generando hábitos que fortalezcan su cultura ambiental. Con este fin, desde 2010 iniciamos una campaña de sensibilización y educación ambiental con los colaboradores y contratistas de Campo Rubiales buscando que sus acciones generen menos impacto en el medio ambiente tratando cuatro temas básicos: agua, residuos, bosques, energía y biodiversidad. Nos esforzamos en que nuestro equipo humano se comprometa paso a paso en cambiar su huella.

TRABAJAMOS EN REDUCIR NUESTRA HUELLA DE CARBONO

En línea con nuestro compromiso de lucha contra el cambio climático, iniciamos el proceso de diagnóstico para la implementación del Sistema Gestión Energética (SGE) a las operaciones de la compañía, bajo los requerimientos de la Norma ISO 50001, con el fin de identificar las herramientas o técnicas que permitan planificar un sistema de gestión de la energía, de acuerdo con los lineamientos de los referenciales. Buscamos optimizar los procesos y recursos de la compañía realizando mejoras continuas y sistemáticas del rendimiento energético.

En 2012 iniciamos la fase de capacitación al personal sobre eficiencia energética y estructura de la Norma ISO 50001 en la que participaron colaboradores de las diferentes dependencias de la compañía demostrando un alto compromiso.

Con el objetivo de reducir nuestro consumo de energía, se implementaron reajustes en los TAP's de los transformadores elevadores SUT de ochenta pozos, los cuales arrojaron como resultado un ahorro promedio del 3,5% en energía, y un aumento promedio del 1,5% en la producción por pozo; el logro fue que con igual demanda de energía aumentamos la producción en 2.700 barriles de crudo por día. Al realizar una equivalencia de la energía requerida para aumentar esa producción serían 5.306.603 kW-H/año.

También mejoramos la hermeticidad de los cuartos eléctricos, contenedores eléctricos y Shelter de las facilidades de producción, ahorrando hasta 23.803 kW-H/año por consumo de energía debido a pérdidas en el sistema de refrigeración. Esto complementado con rutinas de mantenimiento preventivo a los equipos.

| COMBUSTIBLE UTILIZADO PARA LA GENERACIÓN DE ENERGÍA PROPIA | | |
|--|--------|-----------|
| COMBUSTIBLE | UNIDAD | CAMPOS |
| DIESEL | BBL | 1.025.447 |
| CRUDO | BBL | 1.174.979 |
| GAS | MMSCFD | 2 |

Cuadro 6.12

| CONSUMO DE ENERGÍA PROMEDIO - PRODUCCIÓN PROPIA (MW) | |
|--|--------|
| GENERACIÓN | CAMPOS |
| LOCAL | 66 |
| CENTRALIZADA | 57 |

Cuadro 6.13

| ENERGÍA ADQUIRIDA EXTERNAMENTE EN EL AÑO MW - H | | |
|---|--|-----------------------|
| | CAMPOS DE OPERACIÓN | ADMINISTRACIÓN BOGOTÁ |
| CONSUMO | 13 144 | 288,8 |
| PROCEDENCIA | ELECTRICARIBE ENERTOLIMA CODENSA | ENERMONT |

Cuadro 6.14

En nuestros campos el consumo indirecto de energía hizo referencia a los servicios subcontratados para el desarrollo de proyectos específicos como obras civiles, construcción de líneas de flujo, montajes eléctricos y mecánicos entre otros; dichos servicios contratados fueron ejecutados por empresas que participaron de manera activa en las campañas de ahorro y uso eficiente de energía. De manera adicional, los contratistas con mayor cantidad de personal implementaron, bajo nuestra directriz, un sistema de transporte de busetas con el fin de minimizar recorridos en camionetas.

Las mediciones de gases de efecto invernadero (GEI) que estamos llevando a cabo, se han desarrollado bajo el estándar internacional ISO14064-1 primera edición. 2006; 30p (en Colombia la distribuye el Instituto Colombiano de Normas Técnicas, Icontec).

Esta metodología seleccionada está basada en la selección de factores de emisión IPCC, Tier 1 y 2 (cálculos basados en datos por defecto), y a partir de la cuantificación de las actividades y consumos de combustibles (identificación de fuentes energéticas, transportes, procesos, desechos, etcétera) se calculó la huella de carbono. A partir de las metodologías reconocidas internacionalmente para medición y reporte de GEI, se seleccionaron los siguientes estándares para realizar la huella de carbono de la empresa:

- ▶ Ademe. Bilan Carbone®. Versión 6.
- ▶ WBCSD, WRI. Protocolo de Gases de Efecto Invernadero: Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte.

La medición de la huella de carbono fue realizada por una consultoría especializada, en la que se hizo la caracterización de las actividades de la empresa, se estudiaron los procesos y la eficiencia de los mismos en el uso de recursos energéticos. Cada campo de producción en donde se midió la huella de carbono fue verificada y certificada por la marca Climate Synergie®, la cual certifica el “buen hacer” de la estrategia de carbono de la empresa.

Las emisiones de GEI se midieron anualmente a partir de la huella de carbono de 2008 en Campo Rubiales. En 2010 se iniciaron las mediciones de tres de nuestros campos productores y sedes administrativas y el último campo fue incluido en 2011, realizando extrapolaciones a 2008, a partir de sus índices de producción¹².

En la caracterización de las actividades de la empresa se incluyeron aquellas desarrolladas por los servicios subcontratados de la empresa, entre las que se cuentan: el consumo de combustible en movilizaciones en vehículos subcontratados, el consumo de combustibles hidrocarburos (diésel) en trabajos de perforación y WorkOver que son subcontratados por Pacific Rubiales, el uso de aceites y lubricantes durante su vida útil, y la disposición final de residuos sólidos reciclables, ordinarios y peligrosos.

En nuestras sedes administrativas las emisiones correspondientes al scope 3 son elevadas en comparación con las emisiones scope 1+2 (cuadros 6.15, 6.16 y , 6.17) debido a la naturaleza de las actividades que se desarrollan en las oficinas, en donde mantenemos subcontratación para el servicio de transporte para los viajes laborales de nuestros colaboradores. De tal manera, toda medida encaminada a la reducción de las emisiones scope 3 (cuadro 6.18) de nuestra compañía, tanto en campos productivos como en sedes administrativas, deberá ser un trabajo conjunto con los grupos de interés relacionados enmarcados dentro de una política de contratación sostenible para nuestra cadena de valor, y nuestras subcontrataciones especiales. Es muy importante resaltar que observamos una reducción significativa en las emisiones a partir de 2009, generada principalmente por la entrada en funcionamiento del oleoducto que generó una disminución considerable de transporte de crudo a través de tracto camiones.

Estamos trabajando en iniciativas para reducir las emisiones de GEI y poder evidenciar las reducciones logradas. Para lograrlo, calculamos el stock actual de carbono equivalente de las plantaciones establecidas en 2012, por cumplimiento de compromisos con la autoridad ambiental de compensaciones e inversión del 1%, obteniendo como resultado 400,76 t de CO₂ eq. de carbono acumulado.

¹²Los datos que se presentan pueden cambiar una vez se cuente con la información definitiva.



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

| AÑO DE REFERENCIA | TOTAL PACIFIC RUBIALES |
|-------------------|------------------------|
| 2008 | 199 660 2 |
| 2009 | 267 294 |
| 2010 | 475 989 8 |
| 2011 | 622 512 9 |

Cuadro 6.15

Emisiones directas (Scope 1) t CO₂ eq.

Emisiones directas de gases de efecto invernadero de todas las fuentes propias o controladas por la organización informante, incluyendo:

Generación de electricidad, calor o vapor.



EMISIONES DIRECTAS (Scope 1) t CO₂ eq.

| AÑO DE REFERENCIA | TOTAL PACIFIC RUBIALES |
|-------------------|------------------------|
| 2008 | 192 836 |
| 2009 | 261 283 1 |
| 2010 | 473 568 8 |
| 2011 | 618 241 2 |

OBSERVACIONES

El aumento de emisiones reflejado está directamente relacionado principalmente con el inicio de operaciones un nuevo campo productor y su respectivo aumento anual en producción.

Cuadro 6.16

Emisiones indirectas (Scope 2) t CO₂ eq

Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero procedentes de la generación de la electricidad, calor o vapor adquiridos.



EMISIONES INDIRECTAS (Scope 2) t CO₂ eq.

| AÑO DE REFERENCIA | TOTAL PACIFIC RUBIALES |
|-------------------|------------------------|
| 2008 | 6 824 1 |
| 2009 | 5 855 9 |
| 2010 | 2 421 |
| 2011 | 4 271 6 |

OBSERVACIONES

El cambio en la tendencia de emisiones por compra de energía eléctrica está más influenciado, principalmente, por el comportamiento de emisiones de uno de nuestros campos, el cual presentó un incremento de actividades de construcción e instalación de nuevos equipos.

De manera adicional, en este campo, los mayores picos de compra de energía eléctrica se presentan cuando hay baja producción de gas y crudo en el campo.

Cuadro 6.17



EMISIONES INDIRECTAS (Scope 3) t CO₂ eq.


| AÑO DE REFERENCIA | TOTAL PACIFIC RUBIALES |
|-------------------|------------------------|
| 2008 | 404.673,75 |
| 2009 | 512.757,46 |
| 2010 | 21.293,37 |
| 2011 | 26.227,94 |

Cuadro 6.18

Por otra parte, dentro de nuestras instalaciones se hace uso del gas refrigerante R-22 (Difluoroclorometano HCFC-22) regulado dentro del marco del Protocolo de Montreal para el uso de aire acondicionado en oficinas y campamentos. El gas emitido se debe a las recargas del sistema de aire acondicionado, ya que mantenemos nuestra recuperadora de gases refrigerantes para evitar fugas en los equipos fuera de operación; con el propósito de reducir el uso de refrigerantes vírgenes; en 2012 se recuperaron 381,5 libras de gas refrigerante a través de esta práctica (cuadro 6.19).

Por otro lado, el personal encargado de realizar el mantenimiento de las unidades de refrigeración en la operación de los campos de la compañía, cuentan con certificado emitido por el SENA-Unidad Técnica del Ozono y Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, que los avala como técnicos de mantenimiento y buenas prácticas en la norma "Manejo ambiental de sustancias refrigerantes".

Emisiones = producción + importaciones – exportaciones de sustancias
 producción = sustancias producidas – sustancias destruidas mediante tecnología – sustancias empleadas en su totalidad como elementos para la fabricación de otros compuestos químicos.




EMISIONES DE GASES R-22 (t CFC-11 eq.)

| AÑO DE REFERENCIA | TOTAL EN TON. CPF -11 eq. |
|-------------------|---------------------------|
| 2008 | 0,006 |
| 2009 | 0,008 |
| 2010 | 0,011 |
| 2011 | 0,016 |

Cuadro 6.19

Todas las emisiones reflejan cumplimiento normativo de calidad de aire. Las concentraciones de compuestos orgánicos volátiles reportaron valores inferiores al límite de detección analítica igual a <0,2 fĒg; evidenciando así la no existencia de alguna concentración que pudiese afectar la calidad del aire del área de influencia (cuadro 6.20).



NO, SO Y OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS

| CONTAMINANTE | CONCENTRACIONES EN (µg/m³) |
|-----------------|----------------------------|
| SO ₂ | 7,4 |
| NOX | 5,8 |

Cuadro 6.20

Por último, la relación entre el volumen de hidrocarburo quemado y venteado con el volumen de hidrocarburos producidos se muestra en el cuadro 6.21.

RELACIÓN VOLUMEN DE HIDROCARBURO QUEMADO Y VENTEAADO/VOLUMEN

| | MPC | | PSE | | |
|---|----------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|
| | CAMPO Rubiales | CAMPO Quifa | CAMPO Creciente | CAMPO Abanico | CAMPO Guaduas |
| TOTAL HIDROCARBURO QUEMADO Y VENTEAADO 2011 (BOE) | 504746,7 | 162260,4 | 77631,4 | 81236,4 | 119054,6 |
| PRODUCCIÓN 2011 (BOE) | 60387899,7 | 13308534,5 | 3930387,2 | 802370,1 | 494362,2 |
| RELACIÓN | 0,008 | 0,012 | 0,020 | 0,101 | 0,241 |
| RELACIÓN % | 0,8 | 1,2 | 2,0 | 10,1 | 24,1 |

Cuadro 6.21

PREVENCIÓN Y REMEDIACIÓN DE DERRAMES

Contamos con planes de contingencias específicos para nuestras actividades, en los cuales consignamos las estrategias en caso de presentarse un derrame significativo o no controlado o un derrame controlado; la compañía en los campos de operación identificó los principales puntos vulnerables y que requieren atención inmediata en caso de que ocurra un evento.

En forma continua realizamos seguimiento al estado y funcionalidad de las medidas de control para derrames donde se tiene identificado el riesgo.

Durante 2012 no se presentaron derrames significativos.



NUESTROS RETOS 2013 +

Iniciar la recuperación de 1,96 km² de áreas intervenidas y la estabilización de 9,66 km de taludes con obras de geotecnia.



Mantener 464 ha de áreas reforestadas y establecer 1.605 ha de reforestación en diferentes etapas.



Formular y aprobar once nuevos planes de reforestación, para 600 ha aproximadas, bajo el concepto de núcleos forestales para la protección de fauna silvestre.



Implementar la alternativa tecnológica de tratamiento y disposición de aguas de producción seleccionada en un proyecto a escala industrial.



Automatizar las plantas de tratamiento de aguas residuales potables y domésticas.



Reforzar actividades de producción de abono a través del tratamiento de residuos orgánicos.







CONTRIBUIMOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES

En Pacific Rubiales, seguimos comprometidos con la construcción de soluciones de acuerdo con las necesidades identificadas con las comunidades. Para ello contamos con un Plan de Inversión Social, que impacta en el desarrollo colectivo, se alinea con nuestra visión de sostenibilidad y se materializa mediante alianzas estratégicas. En 2012 ejecutamos una inversión social de **\$37,787,801¹³**.

PLAN DE INVERSIÓN SOCIAL

Con el objetivo de seguir haciendo nuestras inversiones cada vez más estratégicas, llevamos a cabo la operativización de nuestro Plan de Inversión Social.

Para esto, implementamos un sistema de indicadores que permiten el seguimiento y evaluación de resultados de los proyectos de inversión social de Pacific Rubiales en un marco de información oportuna y confiable que guía la toma de decisiones.

A través de esta iniciativa, buscamos transformar los procesos de medición de la inversión social en aras de aumentar nuestro impacto en las áreas de influencia directa, así como generar mayor eficiencia, lograr un seguimiento y control de los proyectos, facilitar los procesos, y fortalecer las relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

Como resultado de esta iniciativa construimos la línea base de proyectos de inversión social. Fortalecimos los procesos de rendición de cuentas, cuantificamos las alianzas público-privadas y el aporte de nuestros proyectos al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En la actualidad, el sistema se encuentra en funcionamiento, dando cuenta de los resultados y procesos en la ejecución de nuestra inversión social.

¹³Cifras en este capítulo presentadas en dólares americanos.



FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

A partir de nuestro compromiso con la Iniciativa para la Transparencia en la Industria Extractiva (EITI, por sus siglas en inglés), seguimos fortaleciendo la transparencia en regalías y la veeduría ciudadana a través del fortalecimiento de los Comités de Seguimiento a Inversión de Regalías (CSIR) Meta, Sucre y Magdalena, como instancias de participación ciudadana que representan a organizaciones de la sociedad civil y entidades privadas comprometidas a desarrollar un amplio ejercicio de control social a las inversiones públicas con recursos de regalías en estos departamentos.

Por medio de esta gestión se obtuvieron significativos resultados, por ejemplo, la participación en la formulación de planes de desarrollo, y la activa participación de reconocidas organizaciones nacionales e internacionales en el CSIR Meta como CORDEPAZ, Observatorio del Territorio, Pastoral Social Regional, PNUD, Comité Cívico, ONU Mujeres, UNFPA, Cámara de Comercio de Villavicencio, ISA, ECOPETROL, Consejo Departamental de Planeación del Meta, Comité Regional de Atención a Víctimas, entre otros.

Asimismo, fortalecimos las veedurías ciudadanas constituidas, en temas de control social sobre los proyectos con recursos de regalías, logramos constituir la Red CSIR Colombia, como promotor y divulgador de las acciones regionales realizadas por los CSIR Arauca, Huila, Córdoba, Sucre, Magdalena Medio y Meta, siendo este último el coordinador nacional, y consolidamos alianzas interinstitucionales entre el CSIR y las diferentes entidades de control y organizaciones de cooperación internacional.

TRABAJAMOS PARA LOGRAR EL FORTALECIMIENTO DE:



OBSERVATORIO
CIUDADANO DE REGALÍAS



VEEDURÍAS
CIUDADANAS DE REGALÍAS



ASESORÍA PARA
LA FORMULACIÓN
Y PRESENTACIÓN
DE PROYECTOS PARA
FINANCIACIÓN POR REGALÍAS

ÁREAS DE
INFLUENCIA



COMUNICACIONES Y DIVULGACIÓN
DE INFORMACIÓN



Obtuvimos resultados importantes sobre cómo hacer seguimiento a la inversión de regalías en el departamento del Meta y sus municipios, apoyamos la formalización de acuerdos de voluntades entre el CSIR y los entes territoriales del Meta para buen manejo de las regalías; y participamos en eventos de rendición pública de cuentas sobre la inversión con recursos de regalías.

Seguimos colaborando con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil con el fin de aportar a la gestión de asuntos locales, eficiencia en el uso de bienes públicos y la identificación de prioridades que fortalezcan la institucionalidad y el tejido social.



EN 2012

TRABAJAMOS EN LOS SIGUIENTES PROYECTOS



Proyecto de emprendimiento cultural, liderado por el Ministerio de Cultura de Colombia, que impulsa la formación y acompañamiento técnico a organizaciones del sector cultural, con el fin de brindar elementos para la sostenibilidad y consolidación de sus iniciativas. Este proceso es el primer eslabón de un trabajo disciplinario conducente a la estructuración de propuestas para materializar los emprendimientos culturales que se gestan o se determinen.

Asimismo, fortalecimos la generación de sinergias entre los proyectos, logrando dinamizar la gestión cultural de las regiones y la articulación con entidades de orden local y nacional.

DE ESTA INICIATIVA SURGEN 452 IDEAS + 40% IDEAS DE NEGOCIO
60% PROYECTOS CULTURALES

Bajo esta estrategia de formación integral en emprendimiento cultural, que incluye procesos de acompañamiento a las organizaciones de base cultural y asumir el reto para la consolidación de empresas, **obtuvimos un total de 1.591 personas beneficiarias, de las cuales el 59% fueron hombres y el 41 % mujeres.**



Trabajamos en la recuperación del Caño Trampolín. Desarrollamos un elemento de ordenación y manejo que permitió hacer la gestión correcta del recurso hídrico y demás recursos naturales asociados a la microcuenca. Para lograrlo, formulamos el “**Plan de ordenación y manejo para la microcuenca hidrográfica del Caño Trampolín**”, y logramos importantes resultados ambientales y sociales, al mismo tiempo que aportamos en el cumplimiento de una de las metas de desarrollo municipal de Puerto Gaitán.



Bajo este mismo eje, realizamos capacitaciones a 800 líderes en Campo La Creciente, Campo Guaduas y Campo Abanico en temas de liderazgo comunal y participación ciudadana. Esto lo hicimos en convenio con la Confederación Nacional de Juntas de Acción Comunal.



Entre las iniciativas adelantadas en el Bloque Cubiro (Casanare) desde septiembre de 2012, realizamos junto con la Confederación Nacional de Acción Comunal, una **capacitación en legislación comunal y mecanismos de participación y control ciudadana** a 120 líderes comunales de las veredas El Tigre, La Venturosa, Arenitas, La Nevera, Platanales, San Vicente, La Morita, El Palmar, Mata Vaquero y El Convento.



EDUCACIÓN

Seguimos contribuyendo a la formación y proporcionando herramientas que promuevan el desarrollo integral.

Para cumplir con este propósito, en 2012 construimos escuelas rurales en las veredas Puerto Triunfo y Santa Helena del municipio de Puerto Gaitán, Meta, mediante la entrega de instalaciones adecuadas para que a través de la Secretaría de Educación y la Gobernación del Meta se pueda ofrecer un servicio educativo que asegure a los estudiantes una educación de alta calidad. A partir de esto generamos, un espacio apto para impartir la educación básica en las comunidades rurales y respondimos a una necesidad sentida de la comunidad implementando un espacio formativo, incluyente y socialmente relevante.

Las Nuevas Escuelas Rurales representan la posibilidad de garantizar una educación básica de calidad para todos los estudiantes de las veredas, al tiempo que se constituye en un centro importante para dinamizar a la comunidad y elevar su calidad de vida, brindando acceso a la educación primaria para 90 niños de las veredas Puerto Triunfo y Santa Helena.

Enmarcado en este mismo eje, fortalecimos los procesos etnoeducativos y la formulación del PEC (Proyecto Educativo Comunitario) para el pueblo Sikvani de la mano de la Organización Indígena Unuma y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Con esta iniciativa se vieron beneficiadas 27 comunidades indígenas, 16 docentes indígenas, así como 30 líderes y autoridades indígenas para un total de 2.334 beneficiarios.

A partir del trabajo conjunto con organizaciones indígenas y academia, obtuvimos impactos positivos como la generación de un modelo de educación propia, donde se tiene en cuenta la construcción de la visión

conceptual política y pedagógica del pueblo indígena sikuani. También, logramos el fortalecimiento y la articulación de las autoridades indígenas, los etnoeducadores y los líderes indígenas frente al modelo de educación.

Cabe resaltar, que extendimos el apoyo a los mejores estudiantes egresados de los colegios de los municipios vecinos a nuestras operaciones para que puedan adelantar sus estudios profesionales en las mejores universidades del país. Este año contribuimos con 117 becas para igual número de estudiantes.

En esta misma línea, llevamos a cabo dos campañas de educación en temas de medio ambiente y reciclaje denominadas: "Colombia verde y limpia", en el municipio de San Pedro (Sucre) y en Guaduas (Cundinamarca) junto con sus veredas aledañas. Estos son proyectos que tienen una modalidad formativa-práctica, los cuales buscan capacitar a los estudiantes de diferentes edades sobre el manejo y cuidado ambiental. Con las dos campañas beneficiamos a 7.141 niños y jóvenes, junto con sus familias, quienes siguen en el proceso pues estos son proyectos autosostenibles.

De manera adicional, a través de una alianza con el Conservatorio de Música de Sincelejo y un convenio con la Alcaldía Municipal, se abrió una sede del conservatorio en San Pedro Sucre, con el fin de fortalecer y fomentar la música en los adolescentes del municipio Sucre. Hoy en día, esta escuela musical cuenta con más de 160 estudiantes.

De otra parte, en cuanto a infraestructura educativa, gestionamos el mejoramiento de comedores, salones múltiples y cocinas, en las escuelas de cuatro veredas del municipio de El Espinal (Tolima). Con ello se beneficiaron más de doscientas estudiantes.

Asimismo, en alianza con el Museo Americano de Historia Natural de Nueva York, trajimos a Colombia la exhibición de Darwin, una muestra con mucho valor cultural que representa la vida y obra del científico, quien revolucionó el pensamiento acerca del origen de las especies. Esta exposición está compuesta por más de 180 objetos, material interactivo, animales vivos y gráficos que permiten experimentar de cerca la historia de la biología. Este proyecto conlleva el ideal que tenemos de promover la innovación y soñar en grande para hacerlo realidad.





COMPETITIVIDAD

Continuamos apoyando proyectos que hagan más competitivas las regiones donde operamos.

Por esto, seguimos fortaleciendo y expandiendo nuestro Modelo Productivo Pacific como un proyecto multipropósito que incluye iniciativas ganaderas y agrícolas, que buscan generar desarrollo en las diferentes regiones de Colombia. Hemos reforzado el trabajo en la estrategia de modelos de sistemas de producción agrícola tropical sostenible que buscan garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades beneficiarias con criterios de sostenibilidad, equidad y competitividad, propendiendo por el desarrollo integral de las comunidades y las áreas de vida que integran los proyectos. Con este modelo, beneficiamos a 1.054 personas y a 225 familias, algunos ejemplos de éxito son: (a) Huertas caseras implementadas en la vereda Centro Gaitán del municipio de Paz de Ariporo (Casanare), (b) Granjas integrales desarrolladas en el municipio de Puerto Gaitán (Meta), y (c) Ganadería doble propósito en el municipio de Albania (La Guajira).

De otra parte, desarrollamos la iniciativa “Sostenibilidad para todos”, la cual consiste en implementar un proceso continuo de fortalecimiento socioempresarial a través de emprendimientos productivos de carácter agropecuario, con el fin de generar bienestar a las comunidades de nuestras áreas de influencia directa (AID) de los campos la Creciente y Abanico.

La iniciativa está basada en dos aspectos para el desarrollo de cualquier comunidad campesina y es la puesta en marcha de emprendimientos productivos con el objetivo de mejorar los ingresos de las comunidades de nuestras áreas de influencia directa (AID), al mismo tiempo que se genera espíritu asociativo entre las mismas, para optimizar los beneficios obtenidos de los emprendimientos y de esta manera gestar una conciencia empresarial asociativa que busque mejorar la calidad de vida de las comunidades beneficiadas con la iniciativa.

Bajo este eje, creamos el proyecto de fortalecimiento de unidades productivas locales que actualmente se encuentra en su primera fase¹⁴.

¹⁴Para mayor información remitirse al compromiso “Fortalecer la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento”.

INVERSIONES SOLIDARIAS

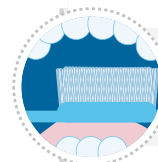
Continuamos apoyando instituciones locales y nacionales a través de iniciativas filantrópicas.

De otra parte, entregamos equipos médicos al hospital municipal de Trinidad (Casanare) – beneficiando directamente a la población que habita las veredas El Convento, El Palmar, Mata de Vaquero, La Morita y San Vicente–, al mismo tiempo apoyamos el mejoramiento de viviendas de 43 familias en las veredas Arenitas y Neveras pertenecientes al municipio de San Luis de Palenque, y llevamos a cabo dos brigadas de salud en las veredas El Convento y la Venturosa, beneficiando a 1.500 personas del departamento.

Por otra parte, con el fin de promover las actividades de integración cultural y las fiestas tradicionales de la región, apoyamos a la comunidad del municipio de San Luis de Palenque, al colegio el Convento y a la alcaldía municipal de San Luis de Palenque en la realización de la Copa Convento y el Festival del Gaván.

Asimismo, realizamos inversiones voluntarias fuera de nuestras áreas de influencia directa (AID). De la mano de Fundación Semana, apoyamos la reconstrucción e intervención del municipio el Salado y San Basilio de Palenque, en donde conformamos una escuela de fútbol que cuenta con 260 niños, niñas y jóvenes inscritos. A su vez, la empresa ha decidido acompañar la más reciente intervención del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en su piloto de reconstrucción de economías locales en zonas de posconflicto, una apuesta que se desarrollará durante los próximos cuatro años en El Salado. Con estas iniciativas que hemos llevado a cabo se han beneficiado 786 personas de los dos municipios.

EN 2012



REALIZAMOS BRIGADAS ODONTOLÓGICAS Y DICTAMOS TALLERES EDUCATIVOS A

5959
MENORES DE

15 AÑOS



EN LOS DEPARTAMENTOS DE SUCRE, CUNDINAMARCA, TOLIMA, ARAUCA Y META.

De igual modo, apoyamos la Fundación Teletón con \$166.852¹⁵ para la promoción de todas las actividades desarrolladas hacia la inclusión social, el tratamiento y la rehabilitación integral de personas en condición de discapacidad.

También, apoyamos el programa madres adolescentes de la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar con una inversión de \$161.290¹⁶ para beneficiar directamente a 346 madres adolescentes vulnerables de Cartagena. Al igual que contribuimos con \$175.689¹⁷ para la Fundación Angelitos de Luz, en la realización de Brigadas de Salud Visual, ofreciendo a las comunidades más vulnerables del país la oportunidad de acceder a consultas, cirugías y medicamentos, esto con el fin de elevar su calidad de vida.

Por otro lado, apoyamos a la Unidad Nacional para la Gestión de Riesgos de Desastres en sus programas sociales, con \$281.423¹⁸ que serán destinados a la construcción de vivienda tipo anfibio para 20 familias vulnerables del corregimiento de Orejero.

A su vez, contribuimos para mejorar las condiciones nutricionales y alimenticias en los municipios de Santa Lucía y Manatí (Atlántico), por medio de paquetes alimenticios acompañados de campañas de salud, apoyo psicológico y psicoafectivo, jornadas de higiene oral y atención a la primera infancia.

^{15, 16, 17, 18} Cifras en este capítulo presentadas en dólares americanos.

Ucayali, mediante la contribución con medicamentos y equipo para la prevención y manejo de epidemias como el dengue, en el centro Poblado Diresa.

Por último, implementamos campañas de trámite de documentos de identidad, como parte de un proceso inclusivo para dar atención a la necesidad sentida de las comunidades de contar con el documento nacional de identidad, a fin de empezar a ejercer como ciudadanos. Fueron beneficiadas 212 personas entre niños, mujeres y hombres. Además, desarrollamos iniciativas destinadas a promover la salud animal en la comunidad, así como a desarrollar campañas de vacunación.

NUESTRO COMPROMISO CON GUATEMALA

Durante 2012, nuestras iniciativas en Guatemala abarcaron temas de educación, salud, infraestructura, ambiente, cultura y deportes. En las comunidades Cerro Blanco, El Rosario y San Juan, construimos dos escuelas, mientras que en la comunidad Ciénaga renovamos el Instituto Básico de Telesecundaria. En las localidades de San Antonio Sejá, Buena Vista, Montecarmelo, Chocón, Cadenas, Semox, Tierra Colorada, Sahilá, entre otras, prestamos el servicio de ambulancia y asistencia médica, atendiendo 16 emergencias entre maternidad y enfermedad común, y reparamos el Centro de Salud de Sahilá.

En cuanto a los temas ambientales, culturales y deportivos, adelantamos un programa de recolección selectiva de desechos sólidos y líquidos comunitario de la mano con la municipalidad; también realizamos la reforestación de 500 árboles y apoyamos la "Carrera por el agua", y los trigésimos juegos magistrales. Siempre en un gran esfuerzo por estrechar las relaciones con la comunidad, las autoridades municipales y departamentales, a fin de alinear nuestras iniciativas con las políticas de los municipios y departamentos.



NUESTROS RETOS 2013 +

Fortalecimiento Institucional

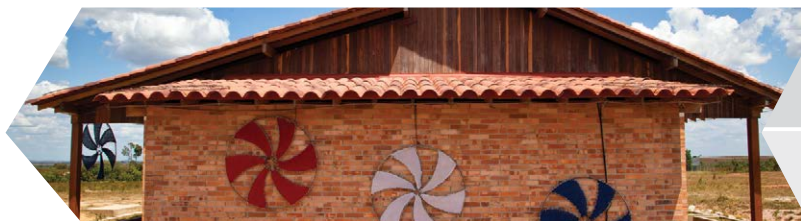


Continuar con el proceso de articulación de los proyectos en formación y fortalecimiento de tradiciones culturales de Pacífic Rubiales a los programas regionales y nacionales de las entidades públicas que tienen como objetivo la promoción cultural.

Fortalecer los programas de participación ciudadana y control social, mediante la ampliación de su cobertura y del fortalecimiento de su gestión por medio de la implementación de herramientas de gestión internacionales.



Educación



Fortalecer las instituciones educativas regionales mediante la transferencia de conocimiento entre entidades de educación superior a través de los procesos liderados por los gobiernos nacional, regional y local.

Aumentar en 10% nuestros proyectos de investigación, desarrollo y conectividad bajo los procesos liderados por diversas instituciones del Estado.



Competitividad



Fortalecer el tejido empresarial mediante la expansión del Proyecto de Desarrollo de Proveedores Locales en tres campos de producción.

Articular los objetivos y metas de los proyectos productivos de la compañía con los planes de desarrollo local o regional.







RESPETAMOS Y PROMOVEMOS LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTROS PROCESOS

En Pacific Rubiales seguimos propendiendo por el respeto de los derechos humanos por parte de todos nuestros colaboradores y elegimos a proveedores y contratistas que mantengan este mismo comportamiento. Ejercemos la debida diligencia con el fin de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos en nuestras operaciones.

DERECHO DE ASOCIACIÓN

Trabajamos en forma continua por velar por las garantías y derechos de todos nuestros colaboradores y de los colaboradores de nuestros contratistas, a través de iniciativas basadas en una propuesta de concertación y diálogo, con las diferentes agremiaciones y asociaciones con presencia en las diferentes áreas de influencia, y en particular con la Unión de Trabajadores de la industria Energética Nacional (UTEN), organización sindical a la que se encuentran afiliados la mayoría de nuestros trabajadores.

Con el objetivo de continuar apoyando la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva no solo de nuestros colaboradores, sino también de nuestros contratistas y subcontratistas, durante 2012 nos acercamos a las gerencias y departamentos de recursos humanos de nuestros contratistas y subcontratistas para sensibilizarlos sobre este pilar fundamental de las relaciones laborales, y concientizarlos sobre la no discriminación frente a estas prácticas de sus colaboradores.

A finales de 2012, la UTEN contaba con más de 5.400¹⁹ afiliados activos en más de cien empresas, operando en Puerto Gaitán. Este incremento frente a los afiliados del año pasado, se dio fundamentalmente por trabajadores de nuestros contratistas y subcontratistas, que decidieron unirse a esta organización sindical, al evidenciar los beneficios logrados en virtud de un dialogo organizado, sincero y constructivo entre este sindicato y Pacific Rubiales.

Con los objetivos de garantizar el respeto a los derechos laborales y propender por el mejoramiento continuo de la calidad de vida de nuestros colaboradores, durante 2012, se firmaron acuerdos entre Pacific Rubiales y el sindicato, cuyo alcance no se limitó a los trabajadores afiliados, sino a todos los colaboradores de Pacific Rubiales, contratistas y subcontratistas.

¹⁹ De estos 5.400 afiliados, 987 son colaboradores directos de la compañía. Este número (987) corresponde al 18.27% del total de afiliados a UTEN Hidrocarburos a 31 de diciembre de 2012.





Estos acuerdos¹⁹ incluyen aspectos como: establecimiento de tabla salarial para colaboradores de contratistas y subcontratistas, bonos operacionales, monitoreo al cumplimiento de las obligaciones laborales de los contratistas y la calidad de vida dentro de los campos de operación, desarrollo de beneficios adicionales como seguro de vida, auxilio por muerte del trabajador o de familiares, primas extralegales para 2013 y permisos sindicales remunerados, entre otros.

Adicional a estos acuerdos mencionados, en 2012, se han apoyado diferentes iniciativas originadas en la UTEN que propenden por el libre ejercicio del derecho de asociación, como la consolidación de un Sistema de Atención al Afiliado, a través de la instalación de puntos de atención en los campos Rubiales y Quifa, y en los municipios de Puerto Gaitán (Meta) y Trinidad (Casanare). Estos puntos asistidos por un grupo interdisciplinario de funcionarios, tienen como objetivo monitorear el cumplimiento de los acuerdos, y atender las inquietudes y reclamos de los colaboradores con responsabilidad, transparencia e idoneidad, generando canales de comunicación efectivos y ágiles entre estos y Pacific Rubiales.

En los otros campos de Pacific Rubiales, como la Creciente (Sucre), Guadas (Cundinamarca) Abanico (Tolima) y Cerrito (Santander), se facilitó el proceso de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos y al monitoreo del clima laboral a través de visitas realizadas por la UTEN para la atención de colaboradores directos, contratistas y subcontratistas.

²⁰No convenciones colectivas.

Durante este último año, la UTEN ha logrado la solución a favor de los colaboradores en un 67% de las peticiones laborales recibidas en los diferentes campos, exigiendo a las empresas cumplir con el ordenamiento jurídico y dar correcta aplicación al Código Sustantivo del Trabajo y los acuerdos firmados entre Pacific Rubiales y este sindicato.

En cuanto a los casos restantes, o bien los procesos, se encuentran en curso en la actualidad, en procura de la solución más expedita o fueron casos que una vez finalizados los trámites respectivos se encontró que no existía incumplimiento de parte de las empresas a los aspectos legales o extralegales convenidos en los acuerdos.

Estos procesos de resolución de peticiones han conseguido que tanto Pacific Rubiales, como sus contratistas y subcontratistas, implementen procesos disciplinarios garantistas, no solo cumpliendo los requisitos de ley, sino realizando todos los actos tendientes a la protección del trabajador.

Finalmente, la UTEN avanzó en la construcción del indicador porcentaje de tiempo perdido en la operación por causa de conflictos laborales, que busca demostrar, a través de la comparación, la incidencia positiva que tiene la promoción del derecho de asociación para resolver efectivamente problemáticas laborales sin requerir la adopción de medidas de hecho que afecten las operaciones e impacten a Pacific Rubiales, los colaboradores y la sociedad en general.

COMPARACIÓN 2011 VS 2012

TIEMPO PERDIDO EN LA OPERACIÓN DE LOS CAMPOS RUBIALES Y QUIFA

| 2011 | 2012 |
|--------|--------|
| 3,835% | 0,003% |

Esta información refleja una tendencia llevada casi a cero durante 2012, con el más importante indicador, sin violencia.

La tendencia a cero de este indicador, no representa, necesariamente, ausencia de conflictos o diferencias laborales (en 2012 se recibieron 1073²¹ peticiones escritas), sino la existencia de un ambiente de concertación y diálogo para evitar el cese prolongado de actividades, lo cual es de vital importancia para evaluar la calidad de las relaciones entre colaboradores y empresas, que ha venido promoviendo la organización sindical (UTEN).



ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y EL TRABAJO FORZADO

En línea con nuestro compromiso de garantizar la ausencia de trabajo infantil y de cualquier forma de trabajo forzado en nuestras operaciones, tanto en Pacific Rubiales, como en nuestros contratistas y subcontratistas, contamos con actividades de monitoreo y auditoría constantes que nos permiten verificar que, efectivamente, se están cumpliendo a cabalidad estas políticas de contratación y laborales, y el respeto por los derechos humanos.

En la actualidad, todos los contratistas y subcontratistas se encuentran en la construcción y aplicación de su política de responsabilidad social, enmarcada dentro de las buenas prácticas internas y externas, teniendo en cuenta siempre, y priorizando, la política de Pacific Rubiales.

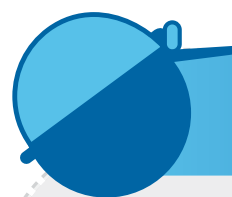
En 2012 en Pacific Rubiales promovimos, junto con la administración municipal, la instalación permanente de una oficina del Ministerio de Trabajo en el municipio de Puerto Gaitán (Meta), en aras de que los colaboradores tuvieran la oportunidad de presentar quejas laborales o posibles violaciones a derechos laborales por parte de su empleador. En el año, se recibieron 30 peticiones, las cuales fueron atendidas oportunamente y hoy se encuentran cerradas.

²¹ Este número de peticiones es el correspondiente a peticiones elevadas por escrito, puesto que existe otra modalidad de peticiones que son la denominadas "verbales", que corresponden a aquellas que son solucionadas directamente en campo y que por lo tanto no se elevan de manera escrita.

Por otro lado, trabajamos de la mano del Gobierno colombiano y de la Fundación Ideas para la Paz (la cual ejerce la Secretaría Técnica del Comité Minero–Energético de Seguridad y Derechos Humanos) en la elaboración de las Guías Colombia en derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario, una iniciativa *multi-stakeholder* compuesta por empresas, organizaciones de la sociedad civil y gobierno, que ofrece pautas de derechos humanos y DIH para las empresas que operan en Colombia.

Nuestra participación en esta iniciativa ha consistido en construir, en conjunto, unos mínimos que orienten al empresariado colombiano, especialmente del sector de extractivo, en temas de derechos laborales y libertad de asociación, tierras, erradicación del trabajo infantil y perspectiva de género.

En línea con esta iniciativa, en Pacific Rubiales también somos parte de un proyecto piloto para implementar los Principios de Ruggie en Colombia, generando insumos para el desarrollo de una política pública sobre empresas y derechos humanos acorde con el contexto colombiano.



CAPACITACIONES PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL



En el marco del proyecto "**Estrategias interdisciplinarias para el entrenamiento en habilidades sociales, educación sexual y construcción de ciudadanía en los alumnos de básica secundaria y media vocacional del colegio Jorge Eliécer Gaitán del municipio de Puerto Gaitán (Meta)**", realizamos charlas a los estudiantes con el objetivo de promover el cambio de paradigma cultural frente al trabajo infantil.

Este proyecto fue desarrollado por los estudiantes de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia-sede Villavicencio, quienes realizaron su periodo de pasantías apoyando nuestra oficina de RSC de Puerto Gaitán.

De acuerdo con un diagnóstico inicial realizado con los estudiantes de secundaria de la institución educativa Jorge Eliécer Gaitán, se identificaron algunas necesidades y problemáticas para abordar. Los objetivos planteados fueron los siguientes:

- ▶ Fomentar el desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes de la IE Jorge Eliécer Gaitán, de la mano con el cuerpo docente.
- ▶ Realizar sensibilizaciones para los alumnos, docentes y padres acerca de: ¿Qué son las habilidades sociales? ¿Para qué sirven? y su objetivo fundamental.
- ▶ Desarrollar talleres de reflexión sobre la importancia que tiene la sexualidad responsable, el conocimiento de la ley y sus consecuencias.

El taller desarrollado con la problemática del trabajo infantil tuvo la participación de 806 estudiantes de la IE Jorge Eliécer Gaitán, 420 mujeres y 386 hombres. Asimismo, se logró la sensibilización de los estudiantes frente a esta problemática, y se desarrollaron talleres con las siguientes temáticas: habilidades sociales, abuso sexual y tipos de abuso, sexualidad, resolución de conflictos, entre otras.



RESPONSABILIDAD EN LA SEGURIDAD FÍSICA DE LAS OPERACIONES

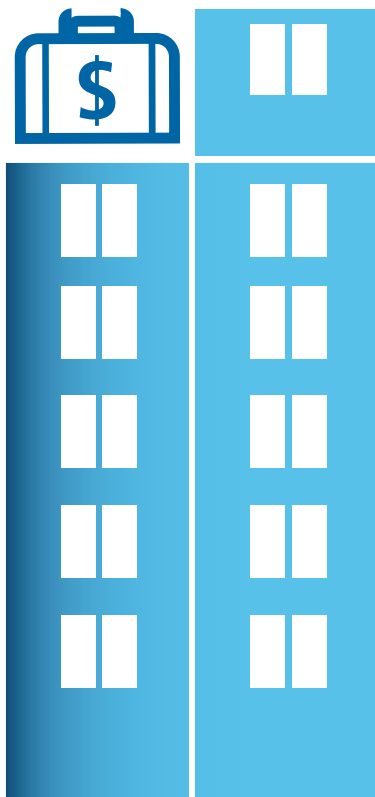
Para continuar cumpliendo con nuestro compromiso de respetar y promover los derechos humanos en nuestros servicios de seguridad, y con la implementación de los Principios Voluntarios en nuestros procesos de seguridad, en 2012 continuamos con nuestro Programa de Capacitación, con el desarrollo de nueve talleres de capacitación para 160 miembros del personal de seguridad privada de Pacific Rubiales, pertenecientes a los campos Rubiales y Quifa (Meta), Abanico (Tolima), Guaduas (Cundinamarca), la Creciente (Sucre), y a las oficinas de Bogotá.

El objetivo de estos talleres fue dar a conocer la importancia que tiene el respeto y la promoción de los derechos humanos para Pacific Rubiales, y el papel que el personal de seguridad debe cumplir en el ejercicio de sus funciones diarias.

De manera adicional, y como parte del trabajo para dar cumplimiento a nuestro Código de Ética, hemos actualizado y alineado los procedimientos para la contratación de proveedores y contratistas, de manera que estos cumplan con los estándares y compromisos adquiridos por Pacific Rubiales. Esto incluye, entre otros, anexos de responsabilidad social corporativa, Código de Ética, relaciones laborales y seguridad física para todos los contratos de la empresa.

El anexo de seguridad física fue integrado a los contratos de Pacific Rubiales con proveedores de servicios de seguridad privada, a través del cual la empresa invita a sus contratistas a que presten sus servicios, en un marco de respeto a los derechos humanos y de cumplimiento de los Principios Voluntarios.

PACIFIC RUBIALES EN LOS LINEAMIENTOS SOBRE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN ÁREAS DE ALTO RIESGO Y AFECTADAS POR CONFLICTOS: RECURSOS PARA EMPRESAS INVERSIONISTAS



En conjunto con la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios para Inversión Responsable (PRI, del inglés Principles for Responsible Investment) y un grupo de expertos conformado por representantes del sector privado, inversionistas, líderes de la sociedad civil, representantes de Naciones Unidas (ONU), entre otros actores, en Pacific Rubiales desarrollamos una guía con el propósito de apoyar a las empresas en la implementación de prácticas empresariales responsables en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, en congruencia con los 10 Principios del Pacto Global.

Esta guía brinda un recurso útil para ayudar a reducir los riesgos corporativos, aumentar la capacidad de las empresas para tomar decisiones y hacer una contribución duradera para la paz y el desarrollo.

Además de participar como ponentes en la construcción de los lineamientos, participamos en el primer piloto mundial desarrollado por la Oficina del Pacto Global en Nueva York, para validar la efectividad los mismos. Esto se llevó a cabo en nuestro Campo Rubiales, ubicado en el departamento del Meta, una zona con un historial de conflicto armado agudo.



DERECHOS HUMANOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS COMUNIDADES

En línea con nuestro deber de acatar las leyes vigentes y los estándares internacionales de respeto por los derechos humanos de las comunidades donde operamos, y en reconocimiento y respeto por los derechos de los grupos étnicos, en 2012 realizamos la apertura de 16 nuevos procesos de consulta previa, y tuvimos un total de 22 consultas protocolizadas desglosadas así: tres procesos que habían iniciado en 2010, 14 procesos que habían iniciado en 2011, cinco procesos que habían iniciado en 2012.

BLOQUE CR -1 (GUAJIRA)

A continuación, mostramos el detalle de los procesos de consulta previa adelantados a la fecha:

| BLOQUE | EMPRESA | ACTIVIDAD | RESGUARDO / COMUNIDAD INDÍGENA/ NEGRA | LUGAR | ETAPA DE CONSULTA PREVIA | TIEMPO DURACIÓN DE PROCESO | FECHA DE INICIO DE CONSULTA | FECHA DE TERMINACIÓN DE CONSULTA |
|--------|---------|-----------------------|--|-----------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--|
| CR1 | PSE | ESTUDIO SÍSMICO 2D | LA ORQUETA (1) | ALBANIA, GUAJIRA | CIERRE | 4 MESES | 27 DE JULIO DE 2010 | 21 DE SEPTIEMBRE DE 2012 |
| | | | SANTA CRUZ DE LA SIERRA (1) | ALBANIA, GUAJIRA | CIERRE | 5 MESES | 29 DE NOVIEMBRE DE 2010 | 24 DE AGOSTO DE 2012 |
| | | | TRUIOGACHO (1) | BARRANCAS, GUAJIRA | PRECONSULTA | | 4 DE DICIEMBRE DE 2010 | |
| | | | PROVINCIAL (1) | BARRANCAS, GUAJIRA | APERTURA | CIERRE | 10 DE MAYO DE 2010 | 26 DE JULIO DE 2012 |
| | | | SAN FRANCISCO (1) | BARRANCAS, GUAJIRA | PROTOCOLIZACIÓN | 24 MESES | 7 DE MAYO DE 2010 | 16 DE MAYO DE 2012 |
| | | | ZAHINO (1) | BARRANCAS, GUAJIRA | CIERRE | 18 MESES | 18 DE JUNIO DE 2011 | 5 DE DICIEMBRE DE 2012 |
| | | | LOMAMATO (1) | HATONUEVO, GUAJIRA | CIERRE | 22 MESES | 2 DE SEPTIEMBRE DE 2010 | 24 DE JULIO DE 2012 |
| | | | YOURUNACHÓN (1) | MAICAO, GUAJIRA | PROTOCOLIZACIÓN | 1,5 MESES | 17 DE JUNIO DE 2012 | 23 DE AGOSTO DE 2012 |
| | | | LOS MANANTIALES, MAÑATUY Y CAÑO SECO (1) | MAICAO, GUAJIRA | PROTOCOLIZACIÓN | 9 MESES | 8 DE AGOSTO DE 2011 | 20 DE ABRIL DE 2012 |

BLOQUE SSJN -3 (MAGDALENA)

| BLOQUE | EMPRESA | ACTIVIDAD | RESGUARDO / COMUNIDAD INDÍGENA/ NEGRA | LUGAR | ETAPA DE CONSULTA PREVIA | TIEMPO DURACIÓN DE PROCESO | FECHA DE INICIO DE CONSULTA | FECHA DE TERMINACIÓN DE CONSULTA |
|--------|---------|-----------------------|--|-----------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--|
| SSJN3 | PSE | ESTUDIO SÍSMICO 2D | CONSEJO COMUNITARIO DE COMUNIDADES NEGRAS DE BAHÍA HONDA (N) | PEDRAZA, MAGDALENA | CIERRE | 2,5 MESES | 6 DE MARZO DE 2010 | 4 DE DICIEMBRE DE 2012 |

BLOQUE TERCAY (CAQUETÁ)

| BLOQUE | EMPRESA | ACTIVIDAD | RESGUARDO / COMUNIDAD INDÍGENA/ NEGRA | LUGAR | ETAPA DE CONSULTA PREVIA | TIEMPO DURACIÓN DE PROCESO | FECHA DE INICIO DE CONSULTA | FECHA DE TERMINACIÓN DE CONSULTA |
|---------|---------|-----------------------|--|---------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--|
| TERECAY | PSE | ESTUDIO SÍSMICO 2D | EL PORVENIR, LA BARRIALOSA (1) | PUERTO GUZMÁN, CAQUETÁ | CIERRE | 9 MESES | 9 DE NOVIEMBRE DE 2011 | 15 DE AGOSTO DE 2012 |

BLOQUE TACACHO (CAQUETÁ)

| BLOQUE | EMPRESA | ACTIVIDAD | RESGUARDO / COMUNIDAD INDÍGENA/ NEGRA | LUGAR | ETAPA DE CONSULTA PREVIA | TIEMPO DURACIÓN DE PROCESO | FECHA DE INICIO DE CONSULTA | FECHA DE TERMINACIÓN DE CONSULTA |
|---------|---------|-----------------------|--|------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--|
| TACACHO | PSE | ESTUDIO SÍSMICO 2D | JEIRCO - CONSAYA (1) | SOLANO - CAQUETÁ | PROTOCOLIZADA | 6 MESES | 26 DE AGOSTO DE 2011 | 23 DE FEBRERO DE 2012 |
| | | | BUENA VISTA | SOLANO - CAQUETÁ | PROTOCOLIZADA | 6 MESES | 26 DE AGOSTO DE 2011 | 23 DE FEBRERO DE 2012 |
| | | | EL QUINCE (1) | SOLANO - CAQUETÁ | PROTOCOLIZADA | 6 MESES | 26 DE AGOSTO DE 2011 | 23 DE FEBRERO DE 2012 |
| | | | NIÑERAS (1) | SOLANO - CAQUETÁ | PROTOCOLIZADA | 8 MESES | 26 DE AGOSTO DE 2011 | 27 ABRIL DE 2012 |
| | | | LÍBANO | SOLANO - CAQUETÁ | PROTOCOLIZADA | 4 MESES | 28 DE JUNIO DE 2012 | 18 DE OCTUBRE DE 2012 |
| | | | GUAYABAL | SOLANO - CAQUETÁ | PROTOCOLIZADA | 4 MESES | 28 DE JUNIO DE 2012 | 18 DE OCTUBRE DE 2012 |

BLOQUE CAG-5 (CAQUETÁ)

| BLOQUE | EMPRESA | ACTIVIDAD | RESGUARDO / COMUNIDAD INDÍGENA/ NEGRA | LUGAR | ETAPA DE CONSULTA PREVIA | TIEMPO DURACIÓN DE PROCESO | FECHA DE INICIO DE CONSULTA | FECHA DE TERMINACIÓN DE CONSULTA |
|---------|---------|-----------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--|
| TACACHO | PSE | ESTUDIO SÍSMICO 2D | PUERTO NARANJO | MILÁN Y SOLANO - COQUETÁ | APERTURA | | 11 DE DICIEMBRE DE 2012 | |
| | | | PEÑAS ROJAS | MILÁN Y SOLANO - COQUETÁ | APERTURA | | 11 DE DICIEMBRE DE 2012 | |
| | | | CUERAZO | MILÁN Y SOLANO - COQUETÁ | APERTURA | | 11 DE DICIEMBRE DE 2012 | |
| | | | EL DIAMANTE | MILÁN Y SOLANO - COQUETÁ | APERTURA | | 11 DE DICIEMBRE DE 2012 | |
| | | | MATICURU | MILÁN - COQUETÁ | APERTURA | | 11 DE DICIEMBRE DE 2012 | |
| | | | HERICHA | MILÁN Y VALPARAISO - COQUETÁ | APERTURA | | 11 DE DICIEMBRE DE 2012 | |
| | | | EL TRIUNFO | SOLANO - COQUETÁ | APERTURA | | 11 DE DICIEMBRE DE 2012 | |
| | | | EL CEDRITO | MONTAÑITA - COQUETÁ | APERTURA | | 12 DE DICIEMBRE DE 2012 | |
| | | | CUSUMBE - AGUA BLANCA | SOLITA - COQUETÁ | APERTURA | | 12 DE DICIEMBRE DE 2012 | |

BLOQUE CPO - 14 (META)

| BLOQUE | EMPRESA | ACTIVIDAD | RESGUARDO / COMUNIDAD INDÍGENA/ NEGRA | LUGAR | ETAPA DE CONSULTA PREVIA | TIEMPO DURACIÓN DE PROCESO | FECHA DE INICIO DE CONSULTA | FECHA DE TERMINACIÓN DE CONSULTA |
|---------|---------|-----------------------|--|--------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--|
| TACACHO | PSE | ESTUDIO SÍSMICO 2D | UUMA META (1) | PUERTO GAITÁN - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 1 MESES | 14 DE FEBRERO DE 2012 | 16 DE MAYO DE 2012 |
| | | | UNUMA VICHADA (1) | PUERTO GAITÁN - META | PROTOCOLIZACIÓN | 26 MESES | 28 DE FEBRERO DE 2010 | 26 DE ABRIL DE 2012 |

BLOQUE SSJN-7 (SUCRE)

| BLOQUE | EMPRESA | ACTIVIDAD | RESGUARDO / COMUNIDAD INDÍGENA/ NEGRA | LUGAR | ETAPA DE CONSULTA PREVIA | TIEMPO DURACIÓN DE PROCESO | FECHA DE INICIO DE CONSULTA | FECHA DE TERMINACIÓN DE CONSULTA |
|---------|---------|-----------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--|
| TACACHO | PSE | ESTUDIO SÍSMICO 2D | COMUNIDAD INDÍGENA CARACOCES | TOLUVIEJO - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 8 MESES | 5 DE OCTUBRE DE 2011 | 4 DE MAYO DE 2012 |
| | | | COMUNIDAD INDÍGENA LOS ALTOS | TOLUVIEJO - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 8 MESES | 6 DE OCTUBRE DE 2011 | 3 DE MAYO DE 2012 |
| | | | COMUNIDAD UNIÓN FLORESTA | TOLUVIEJO - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 8 MESES | 7 DE OCTUBRE DE 2011 | 30 DE ABRIL DE 2012 |
| | | | COMUNIDAD VARSOVIA | TOLUVIEJO - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 8 MESES | 8 DE OCTUBRE DE 2011 | 2 DE MAYO DE 2012 |
| | | | COMUNIDAD LA PALMIRA | TOLUVIEJO - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 8 MESES | 9 DE OCTUBRE DE 2011 | 1 DE MAYO DE 2012 |
| | | | COMUNIDAD LA QUEVADA | TOLUVIEJO - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 8 MESES | 10 DE OCTUBRE DE 2011 | 4 DE MAYO DE 2012 |
| | | | COMUNIDAD MANICA | TOLUVIEJO - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 8 MESES | 11 DE OCTUBRE DE 2011 | 2 DE MAYO DE 2012 |
| | | | COMUNIDAD LA VENTA LA ESPERANZA | TOLUVIEJO - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 8 MESES | 12 DE OCTUBRE DE 2011 | 1 DE MAYO DE 2012 |
| | | | COMUNIDAD LAS PIEDRAS | TOLUVIEJO - COLOSO - SUCRE | PROTOCOLIZACIÓN | 2 MESES | 4 DE JUNIO DE 2011 | 25 DE MAYO DE 2012 |

BLOQUE QUIFA (META)

| BLOQUE | EMPRESA | ACTIVIDAD | RESGUARDO / COMUNIDAD INDÍGENA/ NEGRA | LUGAR | ETAPA DE CONSULTA PREVIA | TIEMPO DURACIÓN DE PROCESO | FECHA DE INICIO DE CONSULTA | FECHA DE TERMINACIÓN DE CONSULTA |
|---------|---------|-----------------------|--|-------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|--|
| TACACHO | PSE | ESTUDIO SÍSMICA 3D | AWALIBA | PUERTO GAITÁN - META | PROTOCOLIZADA | 3 MESES | 12 DE AGOSTO DE 2011 | 26 DE DICIEMBRE DE 2012 |



Acercamiento previo - Sensibilización

En Pacific Rubiales nos hemos comprometido a implementar una etapa previa a la preconsulta, en la que buscamos establecer lazos de confianza con el grupo étnico a consultar. Esta etapa, a cargo de un equipo de expertos en esta temática, busca desarrollar reuniones y acercamientos con líderes y organizaciones representativas del grupo étnico a consultar, así como con autoridades de los órdenes municipal y regional.

Para lograr lo anterior, en Pacific Rubiales contamos con una base de datos cartográfica (geodatabase) tomada inicialmente del Instituto Geográfico Agustín Codazzi. IGAC, que permite reconocer la ubicación de las comunidades indígenas y afrodescendientes traslapadas con las áreas de influencia de los proyectos de Pacific Rubiales en territorio colombiano. Esta información se ha venido complementando y consolidando conforme a los avances que hemos tenido en las reuniones de acercamiento y socialización, así como en el desarrollo de los procesos de consulta previa en el país.

Estas reuniones de acercamiento previo consideran por lo menos las siguientes actividades:

- ▶ Realizar la socialización del proyecto a través del mapa donde se muestra la zona a ser intervenida y el tipo de proyecto que se va a realizar.
- ▶ Realizar la cartografía social, donde los representantes de la comunidad puedan dar información que permite obtener una primera caracterización territorial de los grupos étnicos y la posible presencia de otros grupos étnicos que no se encuentran en las bases de datos con que cuenta Pacific Rubiales, el Ministerio del Interior y el Incoder.
- ▶ Identificar la organización interna de la comunidad y definir los medios e interlocutores entre la empresa y las comunidades
- ▶ Establecer fecha y sitio para la preconsulta.

Esta práctica nos ha permitido identificar en las áreas de influencia de algunos proyectos, comunidades y resguardos inicialmente no certificadas, permitiendo así respetar e incluir de manera oportuna el derecho fundamental a ser consultados.

Así mismo, nos ha permitido conocer sobre los grupos étnicos aspectos tales como lengua, proyectos de interés, organización interna, necesidades, aspectos sociales económicos y políticos; contando de esta forma con un conocimiento más integral de estas comunidades.

Adicional a esto, con el objetivo de construir y fortalecer escenarios de paz, y generar una cultura basada en el respeto y observancia de los derechos humanos en las comunidades donde operamos, durante 2012 continuamos con el Diplomado en Derechos Humanos y Desarrollo Sostenible. En esta ocasión, finalizamos esta iniciativa con la capacitación de 42 líderes comunitarios, adicional a la de los 182 líderes capacitados en 2011 en San Pedro, Sucre.

Por otro lado, continuamos con el Diplomado de Control Social y Participación Ciudadana, en el que capacitamos a 46 líderes del municipio de Puerto Gaitán (Meta). Su objetivo fue contribuir al desarrollo de conocimientos sobre el rol de las autoridades locales, la importancia de la participación ciudadana y las obligaciones de las organizaciones frente al desarrollo municipal.



PACIFIC RUBIALES POR LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

En Pacific Rubiales creemos firmemente que la igualdad de género garantiza progreso, competitividad y valor agregado, por lo que consideramos fundamental actuar en línea con el respeto y promoción de los derechos de las mujeres que trabajan para Pacific Rubiales y de aquellas pertenecientes a las comunidades y etnias aledañas a nuestras zonas de operación.

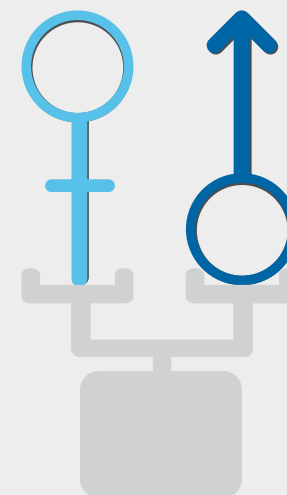
Es así, como en 2012, comprometidos con respetar y promover los derechos humanos en nuestras operaciones, y en línea con nuestros valores corporativos, en particular con el de diversidad e inclusión, iniciamos un proceso para contribuir a alcanzar la igualdad de género y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, desde el interior de Pacific Rubiales y hacia nuestro entorno.

En primer lugar, y con el objetivo de garantizar la efectiva implementación de esta iniciativa dentro de nuestra compañía, conformamos un Comité de Género en el nivel gerencial y multidisciplinario. Este comité que lleva operando desde

principios de 2012, tiene como fin liderar el desarrollo de planes de acción que busquen promover oportunidades para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a un trabajo digno en condiciones de igualdad, salud, seguridad, crecimiento y desarrollo profesional.

En segunda instancia, iniciamos un levantamiento de información sobre las necesidades e intereses de las mujeres en Pacific Rubiales, como de aquellas que trabajan para nuestros proveedores y contratistas, y las pertenecientes a las comunidades en las zonas donde operamos. Este levantamiento se hizo a través de 10 grupos focales, con la participación de hombres y mujeres de nuestras oficinas de Bogotá y campos Rubiales y la Creciente.

Los insumos levantados de estos grupos focales y las ideas recogidas de las reuniones mensuales desarrolladas por nuestro comité serán la hoja de ruta para el trabajo que continuaremos desarrollando durante 2013 y los próximos años.



NUESTROS RETOS 2013 +

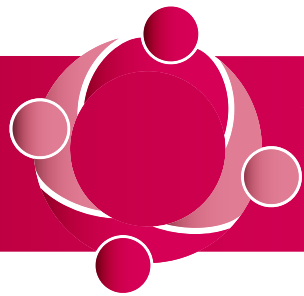
Construir un modelo de gestión en derechos humanos, transversal a toda nuestra compañía, y para todos nuestros diferentes campos de operación.

Desarrollar capacitaciones para nuestros contratistas en temas relacionados con el trabajo infantil y forzado.

Diseñar e implementar un plan de acción para promover los derechos humanos de las mujeres y evitar cualquier forma de discriminación en todas nuestras operaciones.







CONTAMOS CON EL MEJOR TALENTO

Nuestra estrategia se centra en garantizar la disponibilidad del talento humano en el corto, mediano y largo plazo, bajo un esquema de políticas competitivas que aseguren su captación, retención, desarrollo y calidad de vida.

Seguimos trabajando por consolidar una cultura corporativa, que tenga como base los valores definidos por la organización y facilite la consecución de nuestros objetivos estratégicos, de forma que impacten positivamente a todos nuestros grupos de interés.



RELACIONES LABORALES INCLUSIVAS

Las relaciones con el sindicato se construyen con una serie de actividades que garantizan el respeto y la comunicación abierta y honesta. En Pacific Rubiales realizamos comités laborales mensuales y semanales, donde se exponen las situaciones que se van presentando y se buscan soluciones conjuntamente.

A través de nuestros medios internos de comunicación, facilitamos la interacción de todos los colaboradores con el sindicato, así como la información oportuna sobre el mismo espacio del noticiero del sindicato. Cabe resaltar que, la libertad sindical se predica en todos los colaboradores contratados por las empresas.

Las relaciones con el sindicato se basan en una comunicación permanente, continua y respetuosa donde las partes exponen su posición y se llegan a acuerdos que benefician tanto al trabajador, al sindicato y a la compañía.

En un ambiente de respeto y comunicación se manejan las relaciones con el colectivo Sindical UTEN que cuenta con acuerdos laborales que benefician no sólo a sus trabajadores sino a los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas autorizados²².

²² Para mayor información sobre el derecho de asociación en Pacific Rubiales, favor remitirse al capítulo "Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones".



Nuestra oficina móvil

En alianza con la caja de compensación Cofrem establecimos una oficina móvil (oficina rodante) para los campos de operación Quifa y Rubiales donde nuestros colaboradores, contratistas y subcontratistas pueden consultar sobre sus subsidios, salud, viajes y beneficios.

Conscientes de que nuestros colaboradores tienen diferentes necesidades que pueden ser atendidas en su lugar de trabajo o alojamiento y que pueden disponer de su tiempo libre para descansar y compartir con su familia, logramos que nuestra oficina se desplazara hacia el trabajador y no al contrario.

Esta iniciativa se extenderá a todos los campos de operación y se constituirá una oficina móvil de talento humano subsidiada por todos nuestros contratistas.

Comités de Convivencia

En línea con nuestro interés por cumplir con más de lo establecido en la ley, constituimos un Comité de Convivencia en campo con las siguientes responsabilidades y funciones:

Gestión de procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para desarrollar los temas de acoso laboral que se presenten al interior de la compañía así:



El Comité sesionará y tomará decisiones con la mitad más uno de sus miembros.



Sesiones extraordinarias cada vez que la situación lo amerite y ordinariamente cada tres meses.



Los colaboradores que se encuentren involucrados en temas de acoso laboral, en primera instancia serán escuchados en versión libre, cada uno por separado. Una vez escuchadas y analizadas estas versiones libres y las pruebas aportadas al expediente el comité decidirá si se amerita continuar con el procedimiento de acoso laboral, si el caso debe ser tramitado como procedimiento disciplinario o si debe ser archivado.



Si se determina que el caso debe ser llevado como acoso laboral, se procederá a citar a las partes involucradas con el fin de proponer soluciones al caso planteado, estableciendo compromisos de obligatorio cumplimiento entre las partes.



Cuando se determine que las conductas constitutivas de acoso laboral lo ameriten, se informará formalmente de estos hechos a las Gerencias de Talento Humano y de Relaciones Laborales para proceder a inicial procedimiento disciplinario.

El alcance del comité es para todos los colaboradores contratados por las empresas. A la fecha, se han conformado comités por representantes de los trabajadores y de la empresa que garantizan objetividad, confidencialidad y gestión de los temas de acoso laboral que se presenten.

SELECCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

En Pacific Rubiales, contamos con claros procedimientos para la vinculación externa e interna de personas, asesorando estratégicamente a las áreas que requieren talento. A través de procesos que integran evaluadores de distintas áreas y disciplinas, y de ofertas internas, facilitamos el movimiento y evolución de talento.

Procesos inclusivos

En 2012 firmamos el Pacto de Productividad que es una iniciativa avalada por instituciones nacionales y extranjeras que promueve la inclusión de talento con discapacidad a Pacific Rubiales.

Esta iniciativa ratifica nuestro compromiso con el valor de la diversidad e inclusión, y con la generación de espacios físicos y emocionales adecuados para el desarrollo de las personas a vincular.

En la actualidad, contamos con un diagnóstico del entorno físico y psicológico y la revisión inicial de cargos para realizar la inclusión. Para 2013 esperamos implementar todas las fases del proceso y hacer un seguimiento cercano a las personas a vincular, en aras de favorecer su desarrollo.

Sistematización eficiente de los procesos de selección

Construimos y presentamos a nuestros clientes internos de diversas áreas la herramienta Selección Pacific Rubiales, con una base de más de 80 encuestas técnicas, más de 1.500 candidatos ingresados en la plataforma y gestión interna y externa de todo el proceso de selección. Vinculamos con éxito a más de seiscientos nuevas personas a la organización, incluyendo candidatos externos y talento proveniente de otras compañías.

Esta iniciativa nos permitió formalizar todos los procesos a través de la herramienta, para llevar un adecuado control de tiempos, candidatos y estatus de los mismos, y apoyar a nuestros clientes internos en la búsqueda y

PROCESO AUTOMATIZADO DE SELECCIÓN

| ETAPAS DEL PROCESO PARA SELECCIÓN DE CANDIDATOS | RECURSO DE SELECCIÓN REQUERIDO POR EL PROCESO | | | |
|--|---|-------------|--------------|-----------------|
| | ASISTENTE | PROFESIONAL | GERENTE T.H. | LÍDER SELECCIÓN |
| Surgimiento de la vacante | | | X | X |
| Recepción y análisis de requisición | X | X | | X |
| Publicación oferta interna o externa | X | X | | X |
| Reclutamiento | X | X | | |
| Preselección | X | X | | |
| Citación a candidatos A proceso evaluativo | X | X | | |
| Encuesta técnica y de gestión | X | X | | |
| Elaboración y análisis de informes De resultados | | X | X | |
| Citación a candidatos A pruebas psicotécnicas | X | | | |
| Pruebas psicotécnicas | X | X | | |
| Análisis de resultados Pruebas psicotécnicas | | X | X | |
| Citación candidatos a entrevistas | X | | | |
| Entrevistas | | X | X | |
| Estudio socioeconómico / seguridad | X | | | |
| Contratación | | X | X | |
| Consolidación y análisis de indicadores | | | | |

Tiempo usado actualmente en actividades Operativas de selección

Porcentaje de disminución de las actividades Operativas con Selección Pacific

elección de los candidatos más ajustados al perfil, con una herramienta organizada y de acceso 7x24. (Gráfico 6.22)

Estrategias de inteligencia y movilidad del talento

Con la adquisición de nuevas unidades de negocio, trabajamos en procesos de evaluación específicos para encontrar las mejores opciones laborales para los

| PORCENTAJE DE TIEMPO ACTUAL EN ACTIVIDADES OPERATIVAS DE SELECCIÓN | | | |
|--|--------------|----------|---------|
| ASISTENTE% | PROFESIONAL% | 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

nuevos trabajadores incorporados, garantizando su continuidad dentro de funciones retadoras que favorezcan su proceso de desarrollo. Diseñamos una estrategia de planeación del talento, orientada a identificar remplazos, asignaciones temporales y cambios de cargo, con base en una metodología que correlaciona desempeño, competencias, intereses de carrera, características del equipo y oportunidades de negocio.

Enfocamos dicha estrategia a los trabajadores de las empresas adquiridas, altos potenciales y diversas áreas de la organización, con lo cual, incorporamos de manera exitosa el nuevo talento a Pacific y generamos procesos que posibilitan la evolución de nuestros trabajadores en responsabilidades transversales y horizontales.

Las oportunidades que brindamos a nuestro talento, están en línea con la importancia que le damos al crecimiento interno de nuestros trabajadores, para lo cual trabajaremos en mantener y mejorar cada vez más las prácticas de movilidad y planeación de talento.

Marca empleador

Brindamos espacios de participación para que los candidatos de diversos niveles académicos pudieran conocer nuestra compañía con la participación en ferias laborales virtuales y presenciales, la publicación de ofertas, comunicaciones directas con practicantes, recién egresados y profesionales, segmentando la oferta y fortaleciendo la base de datos de posibles personas a vincular.

Lo anterior, con el propósito de generar un conocimiento objetivo de la compañía y evidenciar las oportunidades de empleabilidad brindadas a candidatos potenciales. En 2012, tuvimos la oportunidad de acercarnos a públicos a través de redes no convencionales, haciendo énfasis en practicantes, estudiantes y recién egresados.

La cobertura de esta iniciativa fue nacional, con más de 49.000 visitantes, que hoy conocen nuestra visión, principios y valores corporativos.

Diseño de Semillero de Talento

Diseñamos cada una de las fases concernientes a la estrategia de semillero de talento de manera interdisciplinaria al interior de la compañía, con el fin de vincular estudiantes recién egresados que puedan comenzar su vida laboral en Pacific Rubiales, en un programa de desarrollo intensivo.

Nuestro propósito es que esta estrategia contribuya con la empleabilidad de los jóvenes profesionales, orientada a brindarles espacios de crecimiento.

BALANCE Y CALIDAD DE VIDA

En Pacific Rubiales, contamos con estrategias que favorecen la integración, la motivación, el reconocimiento y el balance entre la vida laboral y familiar, para que nuestros trabajadores obtengan una mejor calidad de vida.

ESTRATEGIA DE BIENESTAR

En la estrategia incluimos tres dimensiones, con sus respectivos planes de acción, los cuales relacionamos a continuación:

INTELLECTUAL



Eventos culturales colectivos: Este año se ofreció una sesión exclusiva de la exhibición Darwin para los empleados y sus familias.



Con una periodicidad mensual, el **Teatro Nacional visita nuestras oficinas** y realiza venta de boletería con descuentos corporativos para los colaboradores. También, se realizó esta venta para el Festival Iberoamericano de Teatro.



Acceso a **eventos culturales** con descuentos.



Orientación profesional para hijos de colaboradores.



Grupos de talentos.



Cursos artísticos y musicales.



Información cultural.



Comunidades de conocimiento.

SOCIAL



Actividades Outdoor.



Celebración cumpleaños: a comienzo del mes, se entrega a todos los colaboradores que cumplen años durante el mes, un tarro con galletas y un mensaje de cumpleaños.



Celebraciones fechas especiales: se celebra el día de la mujer, día de la asistente, Halloween.



Día de la familia con sensibilización en temáticas de conciencia social y ecológica.



Día de los Niños.



Eventos corporativos.



Vacaciones recreativas a hijos de colaboradores.



Talleres de pasatiempos y talentos.



Participación en **actividades de voluntariado.**



FÍSICA



Entrenamientos deportivos.



Examen médico periódico.



Consultorios médicos en sitio.



Gimnasio.



Medicina Prepagada.



Pacific Runners.



Torneos deportivos internos: en Bogotá este evento dura aproximadamente seis meses y todos los colaboradores tienen la oportunidad de participar, ya sea individualmente o mediante la conformación de sus equipos. Se premian a los tres primeros lugares en cada disciplina.



Torneos deportivos externos (nacionales e internacionales).



Análisis psicosocial.



Pausas activas.



Patrocinio a equipos Internos.

Esta iniciativa nos permitió construir una estrategia integral que recoge todas las necesidades que tienen nuestros colaboradores y sus familias como un todo, y de otra parte, todas las ideas de las diferentes áreas de la compañía para articular una sola estrategia.



Vacaciones, permisos y pasatiempos

En línea con nuestro compromiso por promover el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores, durante 2012 otorgamos, adicional a los quince días de vacaciones legales, un día adicional de vacaciones por cada año de antigüedad, con un tope máximo de diez días además de los estipulados por ley.

Asimismo, contamos con permisos por matrimonio de tres días calendario y por hospitalización de padres, esposa, compañera, hijos y hermanos del trabajador de cinco días calendario para los colaboradores de campo y de tres días calendario para aquellos en centros urbanos (cuadro 6.23).

Hemos desarrollado procesos encaminados a fortalecer el bienestar y reconocer los pasatiempos de nuestro talento, como parte importante de su desarrollo integral; por ello, contamos hoy con escuelas de cocina (en español y en inglés), Pacific Runners (atletas), escuelas de guitarra, entre otros, fortaleciendo los vínculos entre las personas y brindando espacios diversos de socialización y realización. Lo anterior, nos ha permitido estructurar planes de acción en pro del bienestar de los colaboradores basados en iniciativas y necesidades reales de los mismos.



Gráfico 6.23

SISTEMAS DE COMPENSACIÓN TOTAL

En Pacific Rubiales mantenemos la equidad salarial entre nuestros colaboradores y la competitividad frente a otras empresas del sector, ofreciendo beneficios que favorecen el desarrollo profesional, económico y social de las personas.

Buscamos que nuestros colaboradores sean remunerados de acuerdo con sus capacidades, responsabilidades y méritos. Propondemos porque nuestra Política de Compensación y Beneficios esté ligada al desempeño personal, al cumplimiento de metas y objetivos de la compañía.

Equidad salarial

En Pacific Rubiales, todos los años realizamos un esfuerzo organizacional importante para mantener la equidad salarial interna, buscando siempre condiciones económicas semejantes para cargos de las mismas dimensiones y alcance dentro de la compañía. En 2012 el Índice de Equidad alcanzó niveles por encima del 85% en Colombia, Canadá y Perú, lo cual indica que nueve de cada diez colaboradores está siendo remunerado en condiciones similares a las de otros de igual responsabilidad y alcance.

Cabe resaltar que, a pesar de las fusiones, logramos mantener la equidad interna de la organización y continuaremos trabajando para reducir las diferencias con respecto a los cargos que todavía no han llegado a niveles de equidad.

Tabla Salarial de Contratistas

Durante 2012, diseñamos la Tabla Salarial de Contratistas, con un lineamiento claro para la asignación de salarios en los campos operados por Pacific Rubiales en Colombia, bajo reglas objetivas y de público conocimiento.

Lo anterior, con el propósito de mejorar las condiciones salariales de los colaboradores de nuestras empresas contratistas en campo, unificando conceptos, manteniendo la equidad y minimizando riesgos de administración.

En el Comité de Impacto de Acuerdos Laborales gestionamos la revisión y aprobación de ajustes provocados por la implementación de la tabla salarial de contratistas y de la aplicación de los acuerdos con la UTEN.

Esta iniciativa nos ha permitido identificar de manera clara los puntos de mejora que tienen los contratistas cuando presentan una propuesta económica a la compañía.

Plan de Pensiones

A través de este beneficio extralegal, la compañía fomenta entre sus colaboradores (con contrato a término indefinido) una cultura de ahorro y previsión, buscando incrementar el capital para la pensión futura de cada integrante de la Familia Pacific Rubiales, ahorrando hasta un 7% del salario del colaborador en una cuenta en fondo de pensiones voluntarias, si el empleado a su vez realiza el mismo ahorro.

El plan tiene un plazo para que los colaboradores comiencen a tener propiedad sobre los ahorros, que la compañía ha depositado a su nombre, de tres años.

Desde que comenzó el programa, 229 personas han obtenido ya la propiedad sobre una parte de los ahorros, que la compañía pone en sus cuentas de aportes voluntarios, por un valor total de US\$2,749,393.

INDICADORES DE CAPACITACIÓN

90% De nuestros colaboradores recibieron al menos una capacitación en comparación a un **78%** en 2011.

62 HORAS promedio de capacitación por persona.

110.000 HORAS dedicadas a capacitación en comparación a **45.622 HORAS** en 2011.

133 COLABORADORES beneficiados por política de reembolso educativo.

416 COLABORADORES (17.418 HORAS) participaron en programas de inglés.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

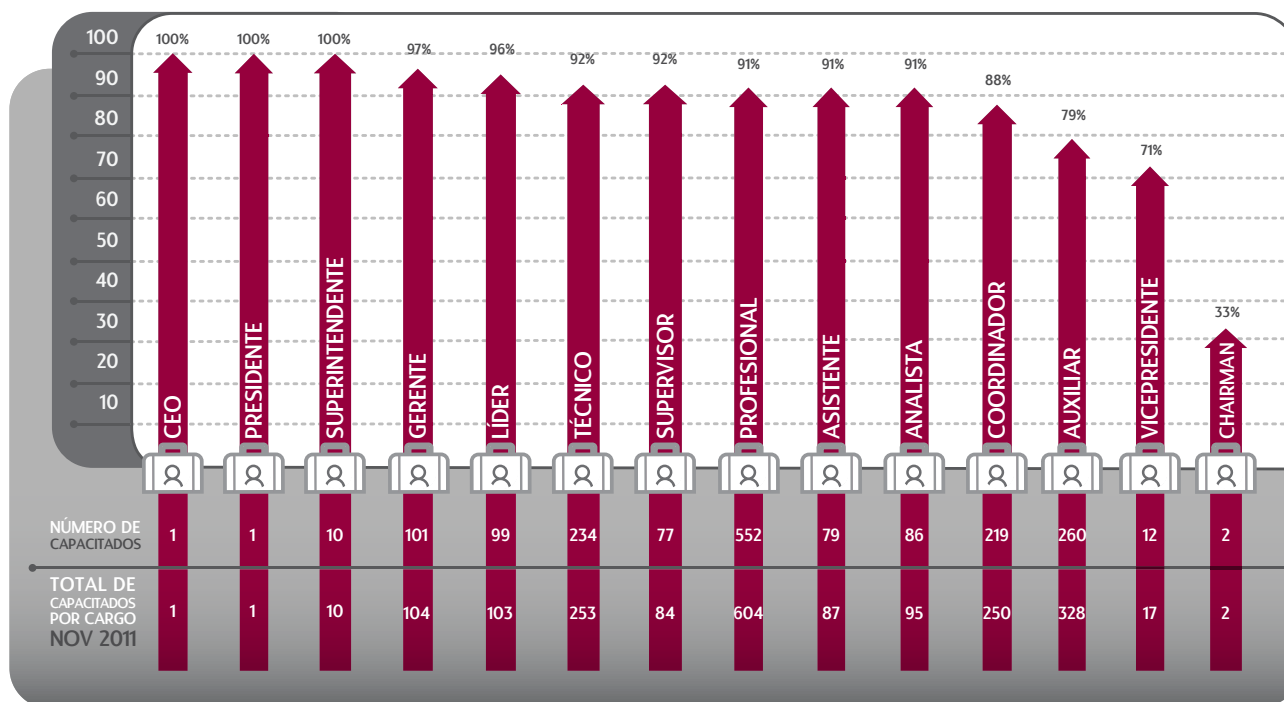
Consolidamos a la compañía como una organización que aprende y que privilegia compartir conocimiento como una de las conductas esenciales a desarrollar para la sustentabilidad del negocio.

Contamos con amplia participación del personal en programas de formación y socialización del modelo de aprendizaje organizacional, y diseñamos e implantamos espacios de aprendizaje, a través de aulas de aprendizaje, en los campos Rubiales y Quifa (gráfico 6.24).



COBERTURA POR CARGO

Gráfico 6.24





Modelo de Gestión de Conocimiento

Definimos el modelo corporativo de Gestión de Conocimiento Pacific Rubiales, con la creación y puesta en marcha de la comunidad de conocimiento. Diseñamos un modelo basado en mejores prácticas y en la cultura de la empresa para adquirir, compartir y preservar el conocimiento, como uno de los principales activos que garantiza la competitividad y sustentabilidad de la compañía. Cabe resaltar la participación proactiva de gerentes y personal técnico de las organizaciones involucradas, lo cual contribuyó a incorporar en Talento Pacific dieciséis comunidades de conocimiento.

Competencias técnicas, ejecutivas y comportamentales

Consolidamos y aplicamos el modelo de desarrollo de competencias técnicas, ejecutivas y comportamentales, con la medición respectiva de brechas y planes para su cierre. Esto nos permitió tener una caracterización de 62 competencias técnicas correspondientes al Centro de Excelencia (40), Automatización, Informática y Telecomunicaciones (AIT) (6), y Geociencias (16). De manera adicional, avanzamos en lo correspondiente a las competencias comportamentales y ejecutivas (4) de liderazgo, mentoría, visión de negocio, y maestría de supervisión. Lo cual, nos permitió diseñar e incorporar un modelo paramétrico de medición de competencias en el sistema Talento Pacific (gráfico 6.25).



DESARROLLO INTEGRAL DE NUESTRA GENTE

Identificamos las necesidades de desarrollo de personas y equipos en la compañía, de forma que puedan maximizar su potencial como seres humanos integrales.

Además, integramos su desempeño y competencias con nuestra estrategia corporativa, la gestión de riesgos y la sostenibilidad, y diseñamos las rutas de carrera que faciliten, para todos los colaboradores, visualizar los movimientos horizontales y verticales que pueden seguir para su evolución profesional.

Programa de Altos Potenciales

En 2012, incorporamos nuevos candidatos al Programa de Altos Potenciales, para un total de 42 personas de diversas áreas, niveles y ubicaciones (dentro de este proceso fueron vinculados dos colaboradores de Perú y dos de PetroMagdalena), con el desarrollo de programas de formación específicos, basados en el desarrollo comportamental y ejecutivo, fortaleciendo su visión de negocio, el liderazgo de sí mismo y de otras personas, la gestión del talento y del ambiente laboral, la sostenibilidad y las prácticas de voluntariado, entre otros.

Realizamos capacitaciones, procesos de valoración (*assessments*) a los nuevos candidatos y procesos de entrenamiento (*coaching y mentoring*) para las personas ya vinculadas. Esto permitió el desarrollo integral de los altos potenciales y su asignación a cargos transversales en la organización, lo que fortalece sus niveles de desarrollo.

Herramientas orientadoras al talento

Durante 2012, llevamos a cabo la implementación de la detección de necesidades de desarrollo (DND), un proceso que permite identificar lo que requieren las personas en términos de conocimientos, habilidades y experiencias para cumplir con sus objetivos y construir su plan de formación.

El proceso fue difundido a la organización a través de canales, capacitaciones específicas a gerentes para la gestión del proceso y difusión en Synergy (sistema de información de Talento Humano), con videos explicativos. Esto fomentó un amplio conocimiento del proceso, aplicación y utilización para toma de decisiones sobre movimientos de talento y plan de formación.

Logramos sensibilizar a la población sobre la importancia de crear planes de formación aterrizados a las necesidades del cargo y la proyección a futuro, y a los líderes sobre el fortalecimiento del liderazgo motivacional que consiste en escuchar y reconocer las necesidades de su equipo.

Alineaciones de equipos

Realizamos alrededor de treinta alineaciones de equipo, orientadas a sentar un diagnóstico sobre las necesidades de comunicación, trabajo en equipo, interacciones, acuerdos y roles para equipos de la organización, en alineación con las estrategias de ambiente laboral. Iniciamos el proceso de desarrollo de redes de trabajo, realizando un programa de acompañamiento a los proyectos tecnológicos de la compañía, alineando líderes internos y externos en el proyecto.

Lo anterior, nos permitió generar una articulación con nuestra Universidad Corporativa (PCU) para el desarrollo de los equipos de trabajo y fortalecimiento de liderazgo, que se resultaron en acciones como acuerdos de funcionamiento, coaching individual o de equipo y seguimiento al ambiente del área.

Asimismo, logramos generar conciencia sobre las fortalezas y oportunidades de los equipos, y fortalecer tanto la integración como la visión hacia un mismo objetivo; mejoramos los procesos de comunicación y conciencia de equipo al interior de las áreas; y brindamos insumos esenciales a PCU para los planes de formación de equipos.



Pacific
Corporate University

FORTALECIMIENTO CULTURA PACIFIC RUBIALES

Nos enfocamos en la gestión de los valores corporativos a través de espacios de interacción, aprendizaje y comunicación que facilitan la interiorización y aplicación de los mismos.

Cultura de desempeño

La gestión del desempeño es un proceso central de la cultura Pacific, mediante el cual supervisor y supervisado establecen, revisan y evalúan el cumplimiento de los objetivos y comportamientos del colaborador, en alineación con las metas corporativas, teniendo como marco de referencia los riesgos y los compromisos de sostenibilidad.

Fortalecimos el proceso de desempeño, trabajando en la articulación de la planeación de objetivos, revisión y evaluación; brindamos más de 160 asesorías personalizadas a líderes de la organización para la construcción de objetivos alineados con la estrategia, los riesgos y la sostenibilidad. Estas asesorías fueron en Bogotá, campos, PSE Perú y colaboradores provenientes de PetroMagdalena, formados en cultura de desempeño.

Logramos un 97,5% de satisfacción en los procesos de talleres de desempeño realizados. Brindamos modelos para la retroalimentación y el seguimiento al desempeño. Debido a que contamos con un proceso más robusto, personalizado y en línea con la estrategia corporativa.

Además, obtuvimos 95,16% de la organización con evaluación de desempeño finalizada, y 80,23% de la población capacitada en la cultura de desempeño incluyendo Perú y las personas provenientes de PetroMagdalena.

Ambiente laboral

Aumentamos el Índice de Ambiente Laboral, y continuamos en el nivel de "Muy Satisfactorio"; logramos medir la efectividad de los planes de cobertura transversales a toda la organización, implementados como resultado de la encuesta Great Place to Work (GPTW).

Realizamos intervenciones a los líderes de dieciocho áreas, en la gestión del ambiente laboral, en las que entregamos las guías del líder y desarrollamos observatorios a los procesos de *job posting* y de bienvenida, cafés de integración.

Crecimos en variables como hospitalidad de las personas, equidad en la remuneración y orgullo de las personas por el trabajo. Logramos una participación del 91% de la población, frente al 86% de la medición de 2011.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA LABORAL GPTW 2012

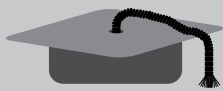
73,4%

NIVEL MUY SATISFACTORIO

93,7%

PARTICIPACIÓN CATALOGADA COMO EL NIVEL MÁS ALTO EN EL RANGO.

ESTAMOS POR ENCIMA DEL RESULTADO DE AMBIENTE LABORAL



TALENTO PACIFIC

Nuestra empresa evoluciona en forma constante y reiteramos que nuestro talento humano debe evolucionar con la misma celeridad y efectividad. Por esta razón, en 2012 nuestra Universidad Corporativa, dio acceso a Talento Pacific a cada una de las personas que hacen parte de la organización. Este sitio ha sido creado y diseñado para que cada quien tome el control de su proceso de formación y esto significa tomar las riendas de su desarrollo profesional y personal.

Es una herramienta tecnológica que le posibilita a la Universidad Corporativa administrar las acciones de formación del personal, permitiendo a cada colaborador hacer el seguimiento de sus capacitaciones pendientes y realizadas. Talento Pacific será, de ahora en adelante, el canal para inscribirse en cursos virtuales y presenciales que tengan directa relación con nuestro Plan Anual de Formación. Además, esta plataforma incluye la funcionalidad "Comunidades de conocimiento", que nos ayudará a apalancar el proceso de gestión de conocimiento que se está implantando dentro de la compañía.

En el portal de aprendizaje se encuentran tres funcionalidades principales y dos complementarias: Mi plan de formación, Mis competencias, Comunidades de Conocimiento, videos tutoriales y Mi biblioteca virtual.

Implantamos y socializamos el uso del sistema de administración del aprendizaje para el personal, integrado a los procesos de desarrollo de talento de la compañía; se implantaron 1.500 licencias y 1.300 colaboradores se involucraron en el proceso de socialización.

En 2012, la Universidad Corporativa organizó 20 eventos de socialización entre Bogotá y campos, para difundir la importancia de la nueva plataforma tecnológica Talento Pacific Rubiales, así como sus funcionalidades, los roles y compromisos de todos los colaboradores y supervisores.



PROGRAMA DE VOLUNTARIOS PACIFIC

Esta estrategia busca integrar a nuestros colaboradores alrededor de causas sociales en las que podamos dar a conocer nuestros valores corporativos, mientras aprendemos de los demás. Entendemos por el Programa de Voluntariado Pacific como un conjunto de actividades promovidas y facilitadas por la empresa con el fin de crear y sostener –brindando recursos económicos, humanos y tecnológicos – un canal de participación de los colaboradores para que, en calidad de voluntarios, destinen su tiempo, bienes o dinero a proyectos sociales y ambientales con el objetivo de contribuir al desarrollo de las comunidades donde Pacific Rubiales está presente.

Nuestra estrategia de voluntariado está alineada con las metas establecidas por la ANSPE (Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema), para sacar a las familias colombianas de la pobreza extrema. Por eso, el año pasado nuestros colaboradores fueron cogestores por un día, haciendo las veces de trabajadores sociales, conociendo de cerca las realidades de familias del barrio El Codito. Este año, trabajaremos con esas mismas familias en el desarrollo de proyectos de emprendimiento, además de actividades trimestrales que potencien la cultura organizacional de sostenibilidad.

En 2012, 46 colaboradores participaron en las actividades de voluntariado.

NUESTROS RETOS 2013 +



Incrementar presencia de la Universidad Corporativa en los campos a través de programas de formación específicos y creación-acondicionamiento de espacios de aprendizaje.



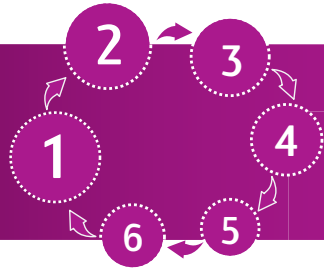
Interactuar con universidades nacionales e instituciones del país para el fortalecimiento de la educación técnica y ejecutiva en el área de petróleo y en iniciativas para el fomento de la innovación.



Incrementar el IAL (Índice de Ambiente Laboral) en las áreas relevantes de la compañía.







FORTALECEMOS LA SOSTENIBILIDAD DE NUESTRA CADENA DE ABASTECIMIENTO

En Pacific Rubiales nuestros proveedores y contratistas son un grupo de interés esencial para consolidar nuestro compromiso con la sostenibilidad y asegurar el éxito de nuestro negocio. Uno de nuestros ejes estratégicos es el manejo integral de nuestra cadena de abastecimiento, lo que nos permite trabajar con socios responsables y desarrollar en conjunto soluciones innovadoras que promuevan la dinamización de los procesos, la competitividad del negocio, las mejoras en la capacidad de gestión y la generación de valor agregado a lo largo de toda nuestra cadena.

GESTIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES

Seleccionamos a proveedores y contratistas que están alineados a nuestro Código de Ética, y nuestras Políticas de Sostenibilidad y HSEQ, y desarrollamos evaluaciones y auditorías continuas que califican su desempeño, y permiten implementar planes de mejora y definir consecuencias derivadas de su incumplimiento.

Además incentivamos y premiamos la gestión y contribuciones al desarrollo sostenible (económico, social, ambiental y de innovación) relacionadas con su actividad principal.

Fortalecimiento de la herramienta Sistema de Clasificación de Proveedores (Siclar)

En 2012 nos enfocamos en el fortalecimiento de la herramienta Siclar, provista y administrada por Achilles Colombia. En la actualidad, Achilles cuenta en la base de datos de Pacific, con 876 proveedores registrados con información validada, es decir, datos y documentación verificada por personal de Achilles.

Esta herramienta tiene como finalidad brindar a nuestros compradores, información básica sobre la capacidad financiera, técnica y legal de los proveedores que se inscriben para hacer parte de nuestro Registro Unificado de Proveedores. Ha sido utilizada desde el año 2010 como la principal fuente para la selección de proveedores por parte de los compradores con los que contamos hoy en día.



En la actualidad, a través de un proceso de ajuste y fortalecimiento, desarrollamos las siguientes facilidades dentro de la herramienta:

FACILIDADES

SCORING

Es el modelo de precalificación que permite categorizar a los proveedores con base en los documentos que este presenta en relación con experiencia, sistemas de gestión y capacidad financiera.

DOCUMENTACIÓN EN LÍNEA

Facilidad que permite contar con la documentación de soporte vía Internet, la cual puede ser impresa en el momento que se requiera.

ANÁLISIS DE RIESGO FINANCIERO

Diseñado para atender los requerimientos de la Vicepresidencia Financiera de Pacific, permitiendo obtener una visión más cercana de la realidad financiera de las firmas a invitar en los procesos competitivos.



Adicional a las facilidades desarrolladas, implementamos las siguientes acciones complementarias para el fortalecimiento de esta herramienta:

- ▶ Incorporación de los resultados de las auditorías legales adelantadas por el área HSEQ, permitiendo un nuevo elemento de análisis a los compradores en el momento de seleccionar una firma.
- ▶ Eliminación del autorregistro como mecanismo de inscripción de proveedores, en atención a su carácter de información No validada.

Evaluación de desempeño de proveedores

En 2012 ejecutamos una serie de acciones, buscando el establecimiento de un modelo robusto y corporativo, esas acciones se pueden identificar como:

- ▶ Fortalecimiento del Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores, a través de la incorporación de los vicepresidentes de las Unidades de Negocio o sus delegados como miembros permanentes.
- ▶ Diseño del Modelo de Evaluación en SAP, empleando los recursos que el ERP-SAP brinda, para lograr una evaluación de desempeño integral.

El Comité de Evaluación de Desempeño de proveedores y contratistas es un órgano interno de carácter corporativo creado desde septiembre de 2011, con facultades para recomendar a los niveles superiores de dirección, representados en los diferentes Comités de Compras y Contratación de la organización, sanciones a proveedores o contratistas que han incurrido en acciones definidas como No conformidades mayores.

El Comité de Evaluación de Desempeño actúa de manera subsidiaria (acción que se adelanta cuando se han agotado las otras vías o estas ya no resultan posibles) a la actuación del administrador de contratos, quien en caso de fallas administrativas, en entregas, calidad u otras, deberá generar una No conformidad menor y recurrir para su adecuado manejo en primera instancia a las cláusulas del contrato, orden de compra, orden de servicio, los cuales son enviados junto con los documentos de compra emitidos por parte de los coordinadores de compras y deben ser conocidos por los administradores de contratos para una apropiada administración del mismo.

El comité tiene vigencia permanente y se reúne de manera trimestral o cada vez que es convocado por el Área de Gestión de Proveedores para tratar temas específicos.

Registro de marcas (*Brand List*)

Pacific cuenta con un Comité de Evaluación y Certificación Técnica de Marcas, que tiene como propósito establecer los lineamientos y procedimientos que en concordancia con la estrategia corporativa, permitan contar con un Brand List que agregue valor a la gestión de proyectos y de las Unidades de Negocio de la Compañía.

En el año 2012 fortalecimos este comité en razón a dos acciones:

- ▶ Incorporamos como miembro permanente a la Gerencia de Arranque de Equipos y Plantas (Commissioning), con lo cual se obtiene la experiencia del área encargada de cerrar los procesos constructivos de los proyectos.
- ▶ Creamos la Comisión de Estandarización, la cual tiene como función la generación de una política de normalización, codificación y estandarización de marcas y equipos.

Esta comisión cuenta con la participación de los siguientes miembros y sus funciones como se aprecia en la tabla 6.26:

| MIEMBROS DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN TÉCNICA DE MARCAS | |
|---|--|
| MIEMBRO | FUNCIÓN |
| GERENCIA CENTRO DE EXCELENCIA O GERENCIA INGENIERÍA MPC | Liderazgo compartido |
| GERENCIA DE CALIDAD | Secretaría |
| GERENCIA DE COMISIONAMIENTO | Secretaría Técnica |
| COORDINADOR DE CATALOGACIÓN DE LA MAESTRA DE BIENES Y SERVICIOS | Miembros principales de la Comisión de Estandarización |
| ÁREA DE MANTENIMIENTO | |
| ÁREA MECÁNICA | |
| ÁREA ELÉCTRICA | |
| ÁREA DE AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL | |
| ÁREA DE PROCESOS INDUSTRIALES (EQUIPOS MAYORES) | Apoyo |
| GESTIÓN & OPTIMIZACIÓN DE LA GERENCIA SCM | |

Tabla 6.26



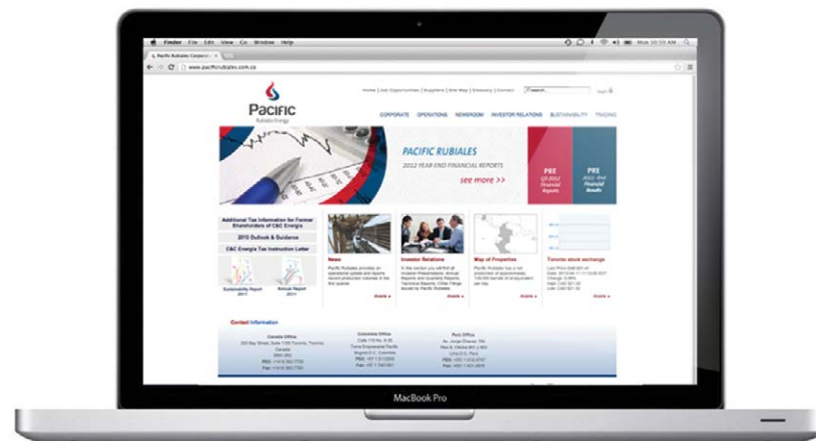
Conversatorios para proveedores nuevos

Nuestra política de atención a proponentes interesados en ofrecer bienes o servicios a la compañía, se centra en brindar información general de nuestra empresa y en la divulgación de nuestros métodos de contratación, con el propósito de establecer el principio de transparencia desde el primer acercamiento y permitirle al proveedor o contratista tomar la mejor decisión respecto a la conveniencia o no de su incorporación a nuestro Registro Único de Proponentes.

Con esta orientación, estamos desarrollando los denominados conversatorios, que se basan en la técnica de Visita comercial consultiva donde el proponente interesado tiene la oportunidad de conocer de primera mano los procedimientos respectivos.

Estos espacios son una herramienta de comunicación importante con proveedores potenciales, que les permite conocer nuestros métodos de contratación y con base en ello tomar una decisión consciente de registrarse o no en nuestro RUP (Registro Único de Proveedores). De manera adicional, el conversatorio permite a sus asistentes conocer posibles opciones de contratación a través de los principales contratistas.

Durante 2012 desarrollamos alrededor de cuarenta conversatorios que contaron con la participación de 746 empresas nacionales, con el propósito de fortalecer los canales de comunicación.



Portal web de proveedores

Desde el año 2010 contamos con un portal de proveedores, el cual en la actualidad tiene acceso directamente desde la página **www.pacificrubiales.com.co**, en la sección *Suppliers*. En este portal se encuentra la siguiente información:

- ▶ Paso a paso de registro para nuevos proveedores.
- ▶ Canales de acceso para el nuevo proveedor.
- ▶ Cómo participar en los conversatorios de proveedores potenciales.
- ▶ Información sobre el Programa de Desarrollo de Proveedores locales.
- ▶ Cifras de contratación local.
- ▶ Información sobre los encuentros de proveedores.
- ▶ Información sobre el Proceso de Evaluación de Desempeño en Pacific Rubiales.
- ▶ Documentos relativos a la normatividad contractual.
- ▶ Código de Ética y Conflictos de Interés.
- ▶ Canales de reporte y consulta.

Para el año 2013 esperamos contar con un portal interactivo que facilite la consulta de nuestros proveedores sobre temas de interés.



Encuentro de proveedores

En línea con nuestro compromiso por crear valor económico, social y ambiental en toda nuestra cadena de valor, por tercer año consecutivo realizamos el Tercer Encuentro de Proveedores y Contratistas Pacific, cuyo objetivo es el reconocimiento al esfuerzo de proveedores de bienes y servicios por apropiarse de nuestras políticas de contratación generadas desde HSEQ, RSC, seguridad física, relaciones laborales y compras. Durante este evento resaltamos el excelente desempeño tanto de los proveedores mayores (compras mayores a 500 smlv), como de los proveedores menores (compras menores a 500 smlv), en el cumplimiento de factores como calidad, oportunidad de entrega y demás criterios de selección.

En 2012 contamos con la participación de más de 270 empresas, representadas en cerca de seiscientos asistentes. Premiamos seis empresas como se consigna en la tabla 6.27:

Tabla 6.27

|  EMPRESAS GANADORAS EN EL TERCER ENCUENTRO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS | |
|--|----------------------------------|
| RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA | CONSORCIO PIL-PROCTEK |
| RELACIONES LABORALES | MORENO VARGAS SOCIEDAD ANÓNIMA |
| SEGURIDAD FÍSICA CAMPO | SERVISIÓN DE COLOMBIA Y CÍA LTDA |
| SEGURIDAD FÍSICA BOGOTÁ | ALL SECURITY SERVICES SAS |
| COMPRAS MAYORES A 500 SMLM | SULZER PUMPS INC. |
| COMPRAS MENORES 500 SMLM | DIESELECTROS |

De manera adicional, hicimos un reconocimiento a la labor de nuestros proveedores y contratistas, con relación al Programa de Desarrollo de Proveedores Locales, entre los cuales caben destacar las siguientes compañías: Neblinas Agua Pura, Cecoin, Soga, Serviseg y Duflo. Respecto a la implementación de iniciativas que promueven la equidad de género, dentro del Programa de Desarrollo de Proveedores fue destacada la Compañía Moreno Vargas Sociedad Anónima.

CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL PPP (PURCHASING POLICIES, PROCESSES AND PROCEDURES) OTORGADA A LOS PROCESOS DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO.

En septiembre de 2012 nuestras políticas, procesos y procedimientos de compras fueron certificados por el Chartered Institute of Purchasing and Supply (CIPS); organismo del Reino Unido establecido en 1932 y miembro del Royal Charter, que cuenta con más de 66.000 miembros en 150 países.

Desde 2009, en Pacific iniciamos un proceso de transformación estructural de nuestra área de compras, que tenía como fin diseñar e implementar un Modelo Integral de Abastecimiento (MIA) que enmarcará todas las actividades que afectaban directa e indirectamente las funciones del área (gráfico 6.32).

Este modelo está basado en el planteamiento de estrategias de planeación, y soportado por las mejores prácticas de: abastecimiento estratégico, administración de contratos, gestión logística de materiales, gestión de inventarios, gestión de proveedores, gestión de información, optimización, mejoramiento, desarrollo y participación del talento humano como clave principal del éxito.

Nuestra gestión se orientó bajo el esquema de Category Management, que proponía concentrar grupos o categorías de abastecimiento para el desarrollo del pensamiento estratégico y agregación de valor en nuestras actividades, contribuyendo con el fortalecimiento de la gestión de conocimiento y detección de oportunidades por parte de los especialistas de cada categoría.

Por otro lado, consolidamos la función de logística orientada a la administración de los suministros adquiridos internacionalmente, que consiste en el transporte aéreo o marítimo y trámite aduanero; y nacionalmente desde la recepción, pasando por la consolidación de carga (crossdocking), hasta su despacho y entrega final al usuario (campo) o bodegas, asegurando la entrega en términos de calidad y oportunidad establecidos.

Así fue como realizamos un esfuerzo para el mejoramiento, mediante la centralización de la administración de bodegas y control de los inventarios, haciendo una integración en los sistemas de información, al pasar por un proceso de catalogación que soporta el esquema de planificación, optimización y estandarización de inventarios.

Como soporte y aseguramiento del desarrollo de las diferentes iniciativas y proyectos para la implementación del MIA, creamos la función de gestión y optimización BPO (Business Process Optimization), para la estructuración e implementación de manuales y procedimientos, la medición de indicadores de gestión, la detección de oportunidades de mejora y automatización de procesos, la generación de reportes y desarrollo de las actividades complementarias requeridas a lo largo de la cadena.

En el año 2012, y después de un proceso de planificación y preparación, recibimos la visita del representante de CIPS, en la que se revisaron más de 400 temas y se detectaron algunas brechas en el proceso, que durante cinco meses de trabajo en conjunto y con el acompañamiento de los certificadores, se cerraron gradualmente hasta finalmente lograr ser merecedores de la certificación (PPP) en políticas, procesos y procedimientos.



COMPRA DE BIENES Y SERVICIOS LOCALES

Fomentamos la incorporación de mano de obra de las respectivas regiones, y procuramos realizar nuestras compras de bienes y servicios de proveedores locales (con especial énfasis en mujeres), siempre y cuando estos cumplan con los requisitos de calidad y cantidad. Con esto Anexo RSC, incentivamos que contratistas y sub-contratistas compren localmente.

Nuestra política para el tratamiento a la oferta de producción nacional de bienes y servicios

En Pacific consideramos esencial para el desarrollo y fortalecimiento de nuestras actividades y la agregación de valor a

nuestros grupos de interés, contar con políticas, sistemas y procesos que aseguren una fuerte cadena de suministro que le minimice los riesgos de abastecimiento.

Durante 2012 nos enfocamos en el desarrollo de una política corporativa para promover la innovación y desarrollo de productos y servicios a escala nacional que contribuyan, mediante el suministro de calidad, oportuno y competitivo, a su excelencia operativa, y al desarrollo sustentable de su ámbito de influencia, como valores corporativos.

A su vez, esta política busca apoyar los esfuerzos gubernamentales e institucionales existentes en pro del desarrollo y fortalecimiento de la industria nacional y promover la institucionalización y conjunción de esfuerzos hacia del desarrollo de una base de suministro local competitiva.

Algunas de las estrategias que nos hemos propuesto para acompañar la implementación de esta política son:

- ▶ Promoción de crecimiento económico y mejoramiento de la calidad de vida en las zonas de operación mediante la implantación de programas de desarrollo de proveedores locales (PDPL).
- ▶ Estrategia de divulgación oficial de planes y programas.
- ▶ Fortalecimiento de nuestro sistema de evaluación e información de proveedores.
- ▶ Valoración a los servicios complementarios de la oferta local.

En 2012 realizamos contrataciones con proveedores de las regiones de influencia de las operaciones de Pacific por 33 millones de dólares (gráfico 6.28).

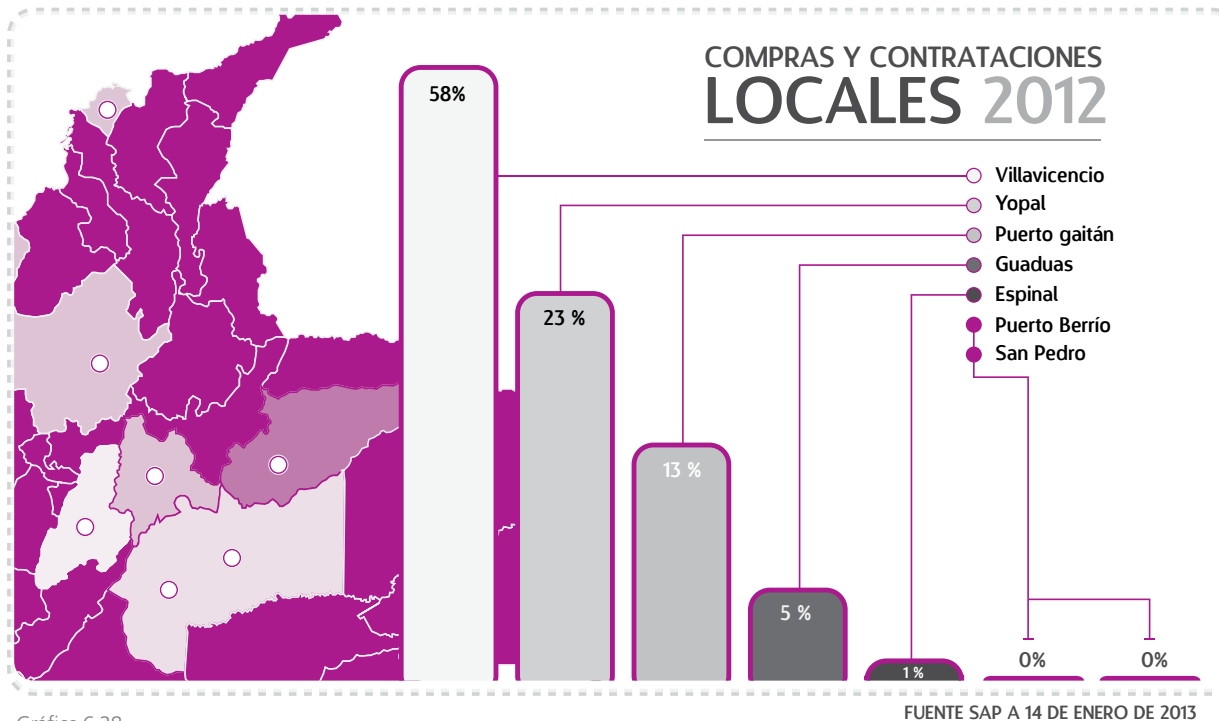


Gráfico 6.28

Programa de Desarrollo de Proveedores Locales (PDPL)

El principal reto de este programa radica en la necesidad identificada por la Compañía en conjunto con la comunidad, de promover y dinamizar una estrategia de desarrollo de proveedores que permita la articulación de empresarios locales y regionales a nuestra cadena de valor, buscando con ello fortalecer procesos económicos locales, en donde las oportunidades de desarrollo se encuentran directamente en nuestras áreas de influencia garantizando así, la generación de valor compartido en las nuevas relaciones económicas.

Para alcanzar este reto nos propusimos las siguientes metas:

- ▶ Identificar y evaluar la oferta de bienes y servicios de las empresas locales y regionales con potencial para articularse a la cadena de valor de la compañía.

- ▶ Priorizar líneas de contratación que permitan la articulación efectiva con la cadena de valor.

Articular con instancias de desarrollo local y regional, por ejemplo :

- ▶ Comisión de Competitividad del Meta.
- ▶ Vincular al empresariado local y regional.
- ▶ Definir los parámetros y normas de participación.
- ▶ Rendir cuentas de los resultados.
- ▶ Desarrollar clústeres y procesos asociativos para la producción.
- ▶ Promover apoyo técnico y financiero.
- ▶ Promover alianzas público-privadas.

Entre los objetivos principales del programa resaltamos los siguientes:

- ▶ Implementar un factor local y regional en el proceso de compras, tanto de Pacific como de sus contratistas estratégicos.
- ▶ Dinamizar la economía local y regional mediante la articulación de empresas y microempresas a la cadena de valor de Pacific, sus contratistas estratégicos, otras empresas del sector extractivo y/o de la sociedad civil.



Plan de desarrollo

El PDPL, fue concebido como un proyecto dividido en tres fases, con el fin de garantizar la sostenibilidad del mismo y de sus resultados.

Fase I: Análisis de potencialidad y diagnóstico de la oferta y demanda de bienes y servicios.


Levantamiento de un mapa empresarial de la zona en donde se pueda identificar qué tipo de empresariado existe, su madurez y brechas existentes en sus distintos niveles organizacionales y operacionales.

Fase II: Fortalecimiento empresarial y acompañamiento técnico.

Acompañamiento técnico que busca usar los análisis de la fase anterior como ruta de acción para la mejora en temas competitivos de los distintos empresarios de la zona. De la misma forma lograr la creación de clústeres que potencialicen la productividad de los distintos sectores por medio del acompañamiento para la asociación y cooperación.

Fase III: Articulación efectiva al mercado (PRE, contratistas, otras empresas del sector u otros sectores empresariales).

Enmarcado en la base de la competitividad generada en cada empresa en la fase anterior, se busca establecer un contacto y articulación con su mercado objetivo; para esto se toma el levantamiento de oferta y demanda hecho en la primera fase y simplemente se facilitan los espacios para que haya negociaciones y acuerdos entre vendedores y compradores.



Resultados 2012

- ▶ Este programa actualmente dará inicio a la Fase II, aunque ya se obtuvieron articulaciones efectivas a la cadena de valor de nuestros contratistas, en la que se han logrado compras por un valor incremental mensual aproximado de \$100,000²³. Lo que se traduce en una proyección incremental anual aproximada de \$1,200.000, producto de las negociaciones dentro del PDPL (gráfico 6.29).
- ▶ Se realizaron levantamientos a un total de 368 empresas de los cascos urbanos de Puerto Gaitán y Villavicencio, dentro de las cuales se escogieron un total de 54 empresas con potencial de articulación de acuerdo con criterios establecidos por el programa.
- ▶ Se realizaron hojas de ruta y planes de acción para estas 54 empresas los cuales serán ejecutados y acompañados por la compañía en la segunda fase.

²³ Cifras presentadas en este capítulo en dólares



Gráfico 6.29

NUESTROS RETOS 2013 +







GLOSARIOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

TÉRMINO

SIGNIFICADO

ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS

La confluencia de actores -estatales, privados, sociedad civil ,sobre una agenda compartida de interés público (que por cierto no excluye el interés de cada sector).

BIODIVERSIDAD

La variedad de vida en todas sus formas, niveles y combinaciones. Incluye diversidad de ecosistemas, diversidad de especies y diversidad genética.

CADENA DE VALOR

Secuencia completa de actividades o partes que proporcionan (proveedores, trabajadores subcontratados y otros) o reciben (clientes, consumidores, otros usuarios) valor en forma de productos o servicios.

CAPACIDAD DE RESPUESTA

La respuesta de una organización a los asuntos de los grupos de interés que afectan su desempeño en materia de RSC. Refleja cómo una organización responde a sus grupos de interés y es responsable ante ellos; se lleva a cabo a través de decisiones, acciones y desempeño, así como mediante la comunicación con los grupos de interés.

COHERENCIA

Actividades desarrolladas en relación al marco normativo definido por la organización.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Documento entregado anualmente a las Naciones Unidas por una entidad firmante del Pacto Mundial que identifica sus avances en las materias del mismo.

TÉRMINO

SIGNIFICADO

CONSULTA PREVIA

La ley 21 de Colombia de 1991 que aprueba el Convenio número 169 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo, afirma que los gobiernos tienen la obligación de “consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente.”

COPASO

De acuerdo con Resolución 2013 de 1986 de Colombia, el Comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar el desarrollo de hábitos seguros.

CORRUPCIÓN

El abuso de un poder otorgado, con el objetivo de obtener una ganancia privada; p.e. sobornos (solicitar, ofrecer o aceptar un soborno) o a funcionarios públicos o por parte de los mismos, soborno en el sector privado, conflicto de intereses, fraude, lavado de dinero y tráfico de influencias*.

TÉRMINO

SIGNIFICADO

DERECHOS HUMANOS

Derechos que todas las personas tienen, en virtud de su condición humana común, de vivir en libertad y con dignidad. Todas las personas tienen el derecho de exigir que los mismos sean respetados, pues son universales, inalienables e indivisibles. Reflejan el profundo empeño de garantizar que todas las personas tengan seguridad en disfrutar los bienes y libertades necesarios para una vida digna.

DESARROLLO SOSTENIBLE

Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (Fuente: Brundtland Commission, 1983).

DOWNSTREAM

Un término comúnmente utilizado para referirse a la refinación de petróleo crudo, y la venta y distribución de gas natural y productos derivados del petróleo crudo. Estos productos incluyen el gas licuado de petróleo (GLP), gasolina, combustible de aviación, diesel, otros aceites combustibles, asfalto y coque de petróleo.

ÉTICA

Conjunto de normas definidas por PRE que constituyen el marco de actuación para los individuos que hacen parte de la organización.

ESG

Medio ambiente, social y gobierno corporativo.

TÉRMINO

SIGNIFICADO

GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

Cualquiera de los gases atmosféricos que contribuyen al efecto invernadero absorbiendo la radiación infrarroja causada por el calentamiento solar de la superficie de la tierra, incluyendo dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (NO₂), y el vapor de agua. Si bien existen naturalmente en la atmósfera, los niveles elevados de CO₂ y CH₄ en particular que se han dado en décadas recientes están directamente relacionados, por lo menos en parte, a actividades humanas tales como el consumo de combustibles fósiles y la deforestación de bosques tropicales.

GESTIÓN SOSTENIBLE

Gestión que toma en cuenta los resultados de la organización en términos de la triple cuenta (económico, ambiental, social).

GÉNERO

Es una categoría de análisis social que permite comprender, en parte, las relaciones entre hombres y mujeres, en especial, cómo operan éstas en múltiples campos incluidos el simbólico a través de representaciones, en los conceptos normativos, en las instituciones, en las organizaciones sociales y en las identidades subjetivas.

La categoría de género ayuda a comprender los procesos culturales de conformación del género masculino y del género femenino, y la división social y sexual del trabajo.

TÉRMINO**SIGNIFICADO****GOBERNANZA**
GOBIERNO CORPORATIVO

Sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos.

GRUPOS DE INTERÉS

Individuos, grupos u organizaciones que tienen influencia sobre una organización o se ven afectados por las decisiones tomadas por dicha organización (en inglés stakeholders).

IMPACTO

Cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, la economía o en el medioambiente, producido, en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las actividades y decisiones pasadas y presentes de una organización.

INCLUSIVIDAD

La participación de sus grupos de interés en el desarrollo y logro de una respuesta responsable y estratégica hacia la sostenibilidad. Requiere un proceso definido de implicación y participación que proporcione una relación completa y equilibrada, que genere como resultado, estrategias, planes, acciones y consecuencias que traten y respondan a los asuntos e impactos desde una perspectiva responsable.

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

La práctica de medir, informar y asumir responsabilidades sobre el desempeño de la organización al tiempo que se trabaja hacia el objetivo del desarrollo sostenible. Ofrece un análisis equilibrado y razonable del desempeño de sostenibilidad de la organización informante, incluyendo aportaciones tanto positivas como negativas. Presenta los resultados que se han obtenido dentro del correspondiente periodo informativo, atendiendo a los compromisos, la estrategia y el enfoque directivo adoptados por la organización.

TÉRMINO**SIGNIFICADO****INVERSIÓN SOCIAL (PRIVADA)**

Distribución voluntaria de recursos privados de empresas o fundaciones corporativas, en forma planeada, monitoreada y sistemática para proyectos sociales, ambientales y culturales de interés público.

INVOLUCRAMIENTO (DE GRUPOS DE INTERÉS)

Actividad llevada a cabo para crear oportunidades de diálogo entre una organización y una o más de sus partes interesadas, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada para las decisiones de la organización. (En inglés engagement).

JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL

Organizaciones civiles que propenden por la participación ciudadana en el manejo de sus comunidades.

Sirven como medio de interlocución con los gobiernos nacional, departamental y municipal y buscan la creación de espacios de participación que ayuden al desarrollo en barrios, corregimientos y veredas. Con ellas, los oficiales municipales también pueden fijar el plan de desarrollo, concertar proyectos y vigilar su ejecución.

JOB POSTING

Notificación interna de vacantes

LICENCIA SOCIAL, LICENCIA PARA OPERAR

La aceptación y aprobación para operar dentro de la comunidad local y otros grupos de interés. A diferencia de la licencia legal para operar, es otorgada por la comunidad local, intangible y enraizada en las creencias, percepciones y opiniones de la población local y otros grupos de interés acerca de un proyecto.

| TÉRMINO | SIGNIFICADO |
|----------------------------|--|
| MATERIALIDAD | Término técnico que se refiere a la relevancia y la necesidad de priorizar en la gestión asuntos que influirán en las decisiones, acciones y desempeño de una organización o de sus grupos de interés. |
| MEDIO AMBIENTE | Entorno natural en el cual opera una organización, incluyendo el aire, agua, suelo, recursos naturales, flora, fauna, personas y sus interrelaciones. |
| MIDSTREAM | La industria petrolera se divide usualmente en tres componentes principales: Upstream, midstream y downstream. Las operaciones midstream se incluyen en la categoría downstream. Ver downstream. |
| NI 59-109 | Instrumento nacional de seguridad de las autoridades canadienses. Se refiere a la certificación de Divulgación de Registros anuales y provisionales de los emisores |
| NETBACK | El valor del gas vendido al cliente menos el costo del transporte a través del sistema de tuberías y menos el costo de producción. |
| NON DEAL ROAD SHOWS | Viajes de visita a actuales o potenciales inversionistas de la Compañía, con fines informativos. |

| TÉRMINO | SIGNIFICADO |
|---|--|
| PACTO GLOBAL | Iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas cuyo objetivo es conseguir un compromiso voluntario de entidades públicas y privadas en responsabilidad social, por medio de la implantación de diez principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y lucha contra la corrupción. |
| PERFORACIÓN HORIZONTAL DIRECCIONAL | Permite instalar un taladro por debajo de un obstáculo, como un río o carretera, sin perturbar el entorno. Al contrario de la técnica de perforación horizontal, la trayectoria curva de una perforación horizontal dirigida permite hacer pasar el taladro por debajo de obstáculos desde la superficie, de manera que no se requiere efectuar ninguna excavación importante. |
| PROTOCOLO TÉCNICO GRI | Documento que proporciona indicadores específicos sobre algunos aspectos de la elaboración de informes de RSC, como por ejemplo la delimitación de la cobertura del informe. |
| POZO DE AFORO | Un pozo que se perfora como parte de un programa para determinar el tamaño y la producción de un campo de aceite o de gas. |
| POZO EXPLORATORIO | Primer pozo que se perfora con el de encontrar petróleo o gas en u considerado favorable para la existencia de hidrocarburos. |

| TÉRMINO | SIGNIFICADO |
|-------------------------|---|
| POZO ESTRATIGRÁFICO | Es aquel que se perfora con el fin de determinar la estratigrafía de una zona geológicamente desconocida. |
| PYME | Pequeñas y medianas empresas |
| RELEVANCIA | Ver Materialidad |
| RENDICIÓN DE CUENTAS | Responsabilidad de una organización por sus decisiones y actividades, y condición de ofrecer respuestas a sus órganos de gobierno, autoridades legales y, más ampliamente, a sus otras partes interesadas, respecto a estas decisiones y actividades |
| RESERVAS PROBADAS (1P) | Cantidades de petróleo que, por análisis de datos de geología e ingeniería, pueden ser estimadas con "razonable certeza" que serán recuperables comercialmente, a partir de una fecha dada, de reservorios conocidos y bajo las actuales condiciones económicas, métodos de operación y regulaciones. |
| RESERVAS PROBABLES (2P) | Son las reservas no probadas que el análisis de datos de geología e ingeniería sugieren que son menos ciertas que las probadas. En este contexto, cuando se usen métodos probabilísticos, debe existir al menos una probabilidad de 50 % de que la cantidad a ser recuperada será igual o excederá a la suma del estimado de reservas probadas mas las probables. |

| TÉRMINO | SIGNIFICADO |
|--|---|
| RESERVAS PROSIBLES (3P) | Son las reservas no probadas que el análisis de los datos de geología e ingeniería sugieren que son menos ciertas a ser recuperadas que las reservas probables. En este contexto, cuando se utilicen métodos probabilísticos, debe existir al menos una probabilidad de 10 % de que las cantidades a ser recuperadas serían iguales o excederían la suma de las reservas probadas mas probables y mas posibles. |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) | Véase Sostenibilidad |
| SOSTENIBILIDAD | Una forma de conducir nuestro negocio en forma transparente e inclusiva de todos nuestros grupos de interés, que genera riqueza y contribuye al desarrollo sostenible de la sociedad en armonía con nuestro medio ambiente |
| TASA DE RECUPERACIÓN | Porcentaje de petróleo extraído de un pozo |
| TASK FORCE | Una unidad temporal establecida para trabajar en una operación o misión concreta. |
| TRANSPARENCIA | Un principio que permite a los que se ven afectados por decisiones administrativas, transacciones de negocios o intervención filantrópica conocer no solamente los hechos básicos si no también los mecanismos y procesos. Es el deber de los funcionarios públicos, gerentes, y fideicomisarios de actuar con visibilidad, previsibilidad, y de manera comprensible |

| TÉRMINO | SIGNIFICADO |
|-------------------------|---|
| UPSTREAM | <p>Término comúnmente utilizado para referirse a la búsqueda y la recuperación y producción de petróleo crudo y gas natural. También se conoce como la exploración y producción (E & P) del sector.</p> <p>Incluye la búsqueda de potenciales de petróleo bajo tierra o bajo el agua y campos de gas, perforación de pozos exploratorios y, posteriormente, de explotación de los pozos para recuperar y traer el petróleo crudo y / o gas natural crudo a la superficie.</p> |
| VALOR AMBIENTAL | <p>Valor relacionado con la calidad del medio ambiente y los recursos naturales con los que se cuenta.</p> |
| VALOR COMPARTIDO | <p>Políticas y practicas corporativas que mejoran la competitividad de nuestra Compañía y simultáneamente las condiciones sociales y económicas de las comunidades donde operamos</p> |
| VALOR SOCIAL | <p>Crear valor económico generando valor al entorno. Valor relacionado con la calidad de vida de las personas pero que no se puede medir en términos económicos. Indicadores pueden incluir capital social, estructuras, instituciones, redes y relaciones que permiten a los individuos a ser más productivos y mantener/desarrollar su capital humano a través de colaboración.</p> |
| VERIFICACIÓN | <p>Establecimiento o demostración de que algo es cierto, exacto o justificado.</p> |

| TÉRMINO | SIGNIFICADO |
|---------------------------|--|
| ZONA DE INFLUENCIA | <p>La definición y determinación de esta área alrededor de nuestras operaciones, se sustentan por las consideraciones de carácter ambiental y social que justifican la interrelación de las actividades de construcción, conservación y exploración y producción. Las zonas de influencia directa e indirecta las determinan criterios ambientales y sociales establecidos por la Compañía de acuerdo al nivel de impacto que tengamos en una vereda, corregimiento, resguardo o terreno dado. Reciben preferencias y beneficios en cuanto a contratación de mano de obra no calificada y en nuestros proyectos de inversión social.</p> |

FUENTE

- Alcaldía Mayor de Bogotá. Manual de Alianzas Público-Privadas para el Distrito en el marco de la responsabilidad social
- Borrador de la norma internacional ISO 26000 sobre responsabilidad social (2009).
- "Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad" del Global Reporting Initiative (versión G3 - 2006).
- "Norma de Principios de AccountAbility AA1000APS" (2008) Ministerio de Minas y Energía. República de Colombia.
- Red Pacto Global Colombia. ¿Qué es el Pacto Global?
- Adaptado de Michael E. Porter "Creando valor compartido: Redefiniendo el capitalismo y el rol de la empresa en la sociedad." Harvard Business School. (2011).

GLOSARIO DE SIGLAS

| SIGLA | SIGNIFICADO |
|-----------------|--|
| ACPM | Aceite combustible para motores |
| BDR | Brazilian Depositary Receipts |
| bb/d | Barriles por día |
| bbl | Barriles |
| boe | Barriles por día |
| boe/d | Barriles de petróleo equivalente por día |
| BVC | Bolsa de Valores de Colombia |
| BOVESPA | Bolsa de Valores de Sao Paulo |
| C\$ | Dólares canadienses |
| RHEC | Centros Regionales de Educación Superior |
| CEO | Chief Executive Officer |
| CFO | Chief Financial Officer |
| CO ₂ | Dióxido de carbono |
| COL20 | Índice Accionario de Liquidez de la Bolsa de Valores de Colombia |
| COLCAP | Índice Accionario de Capitalización de Colombia |

| SIGLA | SIGNIFICADO |
|-------------|--|
| CORMOCARENA | Corporación para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial La Macarena |
| CORPOICA | Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria |
| CPF | Instalación Central de Procesamiento |
| MCRI | Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías |
| E&P | Exploración y producción |
| EITI | Iniciativa para la Transparencia en la Industria Extractiva (por sus siglas en inglés) |
| GRI | Global Reporting Initiative. Organización global que propone el marco más generalmente aceptado de elaboración de informes de sostenibilidad acerca del desempeño económico, medioambiental y social de una organización. El marco está compuesto por la guía de elaboración de memorias de sostenibilidad, los protocolos de indicadores, los protocolos técnicos y los suplementos sectoriales. Fue desarrollado tras consultación con múltiples grupos de interés a nivel internacional (www.globalreporting.org). |
| ha | Hectáreas |
| HSEQ | Salud, seguridad, medio ambiente y calidad (health, safety, environment, quality) |
| ICBF | Instituto Colombiano de Bienestar Familiar |
| IDEAM | Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales de Colombia |
| IESA | Instituto de Estudios Superiores de Administración |
| IGBC | Índice General de la Bolsa de Valores de Colombia |

| SIGLA | SIGNIFICADO |
|-----------------|--|
| ISO 9001:2008 | Conjunto de normas sobre la calidad y la gestiones elaborada por el Comité Técnico ISO/TC176 de ISO (Organización Internacional para la Estandarización). Especifica los requisitos para un buen sistema de gestión de la calidad. |
| ISO 14001:2004 | Conjunto de normas de gestión ambiental. Requisito con orientación para su uso. |
| IUCN | Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (por sus siglas en inglés) |
| kj | Kilojulio |
| km ² | Kilómetros cuadrados |
| MMCFD | Millones de pies cúbicos al día (por sus siglas en inglés) Metros cúbicos |
| m ³ | Metros sobre el nivel del mar |
| MW | Megavatio |
| MWh | Megavatio Hora |
| OAM | Oleoducto del Alto Magdalena |
| OCENSA | Oleoducto Central S.A |
| ODC | Oleoducto de Colombia |
| ODL | Oleoducto de Los Llanos orientales |
| OGD | Oleoducto Guaduas- La Dorada |

| SIGLA | SIGNIFICADO |
|------------------|---|
| ODM | Objetivos de Desarrollo del Milenio |
| UN | Organización de Naciones Unidas |
| OSHAS 18001:2007 | La especificación de evaluación reconocida internacionalmente para sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo |
| PACIFIC RUBIALES | Pacific Rubiales Energy Corp. |
| PII | Pacific Infrastructure Inc. |
| PCU | Pacific Corporate University |
| SENA | Servicio Nacional de Aprendizaje |
| T | Tonelada |
| TSX | Toronto Stock Exchange |
| UTEN | Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional |
| 2D | Dos dimensiones |
| 3D | Tres dimensiones |
| 1P | Reservas probadas |
| 2P | Reservas probadas + probables |
| 3P | Reservas probadas + probables + posibles |





TABLA GRI Y TABLA COP ADVANCED

TABLA GRI

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|--|--|-----------|--|
| PERFIL | | | |
| 1 ANÁLISIS Y ESTRATEGIAS | | | |
| 1,1 | Declaración de relevancia de la sostenibilidad. | Sí | Palabras del Presidente. Pág. 8-11 Palabras del Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad. Pág. 12-15 |
| 1,2 | Principales impactos, riesgos y oportunidades. | Sí | Palabras del Presidente. Pág. 8-11 Palabras del Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad. Pág. 12-15 Dialogo directo para la armonía con nuestro grupos de interés. Pág. 47-55 |
| 2 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN | | | |
| 2,1 | Nombre de la organización. | Sí | |
| 2,2 | Principales marcas, productos y servicios. | Sí | Nuestra Organización. Pág. 19-28 |
| 2,3 | Estructura operativa. | Sí | Nuestra Organización. Pág. 19-28 |
| 2,4 | Localización de la sede principal de la organización. | Sí | Estructura operativa disponible en nuestra página web http://www.pacificrubiales.com/corporate/officers-a-management.html |
| 2,5 | Dónde opera. | Sí | 333 Bay Street Suite 1100 Toronto, Ontario, Canadá M5H 2R2 Nuestra Organización. Pág. 19-28 Por su tamaño, nuestras operaciones en Colombia son especialmente relevantes para los asuntos de sostenibilidad cubiertos en este reporte. |
| 2,6 | Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. | Sí | |
| 2,7 | Mercados servidos. | Sí | Nuestra Organización. Pág. 19-28 Nuestra Organización. Pág. 19-28 Por su tamaño, nuestras operaciones en Colombia son especialmente relevantes para los asuntos de sostenibilidad cubiertos en este reporte. |
| 2,8 | Dimensión de la compañía. | Parcial | Nuestra Organización. Pág. 19-28 |
| 2,9 | Cambios significativos. | Sí | Adquirimos el 100% de dos empresas. Petromagdalena y C&C Energía. |
| 2,10 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo. | Sí | Nuestros reconocimientos y destacados 2012. Pág. 41-45 |
| PARÁMETROS DEL INFORME | | | |
| 3 PERFIL DEL INFORME | | | |
| 3,1 | Periodo cubierto. | Sí | Acerca de este informe. Pág. 31-39 |
| 3,2 | Fecha del informe anterior más reciente. | Sí | Informe de Sostenibilidad 2011. |
| 3,3 | Ciclo de presentación del informe. | Sí | Informe anual. |
| 3,4 | Área de contacto para los temas relativos al informe o su contenido. | Sí | Valeria Santos / Corporate Affairs / PBX: +57 1 6467179 ext. 2208 /Bogotá D.C., Colombia vsantos@pacificrubiales.com.co |
| ALCANCE Y COBERTURA DEL INFORME | | | |
| 3,5 | Proceso de definición del contenido del informe. | Sí | Acerca de este informe. Análisis de Materialidad. Matriz de materialidad. Pág. 33 Desde 2009 venimos aplicando las directrices del GRI y sus respectivos protocolos en nuestros análisis de materialidad. Para este año incluimos la versión 3.1 y el Suplemento Sectorial correspondiente a Petróleo y Gas. Los compromisos y asuntos reportados en este informe son el cruce entre las directrices GRI y otros estándares internacionales, y las expectativas de grupos de interés internos y externos. |
| 3,6 | Cobertura del informe. | Sí | Acerca de este informe. Pág. 31-39 |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

Capitalización total, desglosada en términos
de deuda y patrimonio neto

No contamos con esta información.

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|----------|--|-----------|--|
| 3,7 | Limitaciones del alcance o cobertura. | Sí | Este informe incluye algunas actividades que se han iniciado en Perú y Guatemala. |
| 3,8 | Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente la comparabilidad entre periodos. | Sí | Sólo informamos sobre negocios con la participación de Pacific Rubiales de 100%. Adquirimos el 100% de C&C Energía en diciembre de 2012, por lo tanto su gestión en el marco de nuestros compromisos, se reportará en el próximo informe. |
| 3,9 | Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos. | Sí | Reportamos con base en parámetros internacionales y parámetros construidos por la compañía de acuerdo con la naturaleza del negocio. |
| 3,10 | Reexpresión de información de memorias anteriores. | Sí | En este informe hay reexpresión de las cifras de inversión social por cambios en la metodología de medición. |
| 3,11 | Cambios significativos en métodos de valoración de informes anteriores. Índice del contenido GRI | Sí | Adquirimos el 100% de C&C Energía en diciembre de 2012, por lo tanto su gestión en el marco de nuestros compromisos, se reportará en el próximo informe. |
| 3,12 | Tabla de contenidos GRI Verificación | Sí | Referencia Tabla GRI. |
| 3,13 | Política y verificación del informe. | Sí | Informe de verificación independiente. Deloitte & Touche Ltda. Pág. 237 -239 |
| 4 | GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | | |
| | GOBIERNO | | |
| 4,1 | "La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización." | Sí | Nuestra organización. Nuestro Gobierno Corporativo. Pág. 25 Nuestros Comités de Sostenibilidad. Pág. 26-28 Para mayor información sobre los estatutos de los Comités, por favor remitirse a nuestra página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html |
| 4,2 | Presidente de la junta y su cargo ejecutivo como presidente de la organización. | Sí | Nuestra organización. Nuestro Gobierno Corporativo. Pág. 25 |
| 4,3 | Estructura del máximo órgano de gobierno (junta directiva). | Sí | Nuestra organización. Modelo Corporativo. Pág. 25 |
| 4,4 | Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno. | Sí | Contamos con canales éticos (teléfono y página web: www.globalcci.com que pueden ser usados por nuestros empleados para temas relacionados con el cumplimiento del Código de Ética) Para el caso de los accionistas contamos con los siguientes mecanismos: 1. Los Accionistas pueden participar anualmente en la Asamblea General y Extraordinaria de Accionistas, la cual tiene lugar el 30 o 31 de mayo. Los Accionistas pueden concurrir a la Asamblea personalmente o pueden estar representados por poder. En su calidad de accionistas, pueden votar a FAVOR o en CONTRA respecto a la determinación del número de Directores designados, designación de la Sociedad de Auditoria, y sobre la Resolución para ratificar, confirmar y aprobar el plan de derecho de los accionistas. 2. A través de nuestro correo ir@pacificrubiales.com el Accionista tiene la opción de hacer recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno, las cuales deben ser respondidas por el Área de IR en un término prudencial. |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|--|---|-----------|--|
| 4,5 | Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental). | Sí | Esta información se encuentra en nuestra página web : http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html . Ver Comité de Compensación Además se encuentra pública en SEDAR, sitio oficial de acceso a documentos de títulos públicos e información presentada por empresas públicas y fondos de inversión con los Administradores de Valores de Canadá (CSA): http://www.sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953 |
| 4,6 | Procedimientos para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno. | Sí | Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento en los negocios. Encuesta anual de conflicto de interés. Pág 60 |
| 4,7 | Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluyendo alguna consideración de género u otros indicadores de diversidad. | Sí | Esta información se encuentra en nuestra página web : http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html . Ver Comité de Compensación. Además se encuentra pública en SEDAR, sitio oficial de acceso a documentos de títulos públicos e información presentada por empresas públicas y fondos de inversión con los Administradores de Valores de Canadá (CSA): http://www.sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953 |
| 4,8 | Declaración de misión, visión, valores, código de conducta y principios relevantes. | Sí | Nuestro Código de Conducta se aplica a toda la organización y está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros. Para conocer en detalle nuestro código, por favor remitirse a nuestra página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/corporate-governance.html Para consultar nuestra misión y visión, por favor remitirse a nuestra página web: http://www.pacificrubiales.com/corporate/vision-a-strategy.html |
| 4,9 | Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios. | Sí | Nuestra organización. Nuestros Comités de Sostenibilidad. Pág. 26-28 La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno responsable de la supervisión del desempeño económico, ambiental y social de la Compañía, incluidos riesgos y oportunidades, así como la adherencia o cumplimiento de estándares a nivel internacional. Adicionalmente, los controles y riesgos los identificamos durante nuestro proceso de divulgación pública a través del Informe Anual, los estados financieros auditados anualmente, y las evaluaciones de impacto ambiental que nos permiten cumplir con los permisos ambientales en nuestras zonas de operación y mantener estos en regla. |
| 4,10 | Mecanismos de autoevaluación de la junta directiva. | Sí | En Pacific Rubiales contamos con un proceso de autoevaluación anual de Junta Directiva, comités y directores independientes. Esta incluye una encuesta formal de evaluación de la Junta y un proceso de revisión por parte de los miembros pares. |
| COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS. | | | |
| 4,11 | Adopción del principio de precaución. | Sí | Actuamos con coherencia y transparencia. Riesgos. Pág. 62 En 2012 adoptamos la metodología de causa-efecto para el análisis de los riesgos corporativos con la participación de las áreas involucradas. Realizamos alrededor de 40 sesiones de análisis. |
| 4,12 | Programas sociales, económicos y ambientales desarrollados externamente. | Sí | Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Pág. 104-114 Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión Integral de recursos naturales. Observatorio Ambiental. Pág. 87 |
| 4,13 | Principales asociaciones a las que pertenece la organización o entes nacionales o internacionales a los que la organización apoya. | Sí | Asociación Colombiana de Petróleos (ACP), Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI-Colombia), Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), miembro del Pacto Global y de la Red Local en Colombia y miembro fundador del Centro Regional I del Pacto Global en Latinoamérica y el Caribe, Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías (CSIR) , EITI (Iniciativa para la Transparencia de la Industrias Extractivas), Asociación Regional de empresas del sector petróleo, gas y biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe. |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|--|--|-----------|---|
| PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | | | |
| 4,14 | Relación de los grupos de interés que se han incluido. | Sí | Acerca de este informe. Relaciones con nuestro entorno. Pág. 35 -37 Diálogo directo para la armonía con nuestros grupos de interés. Pág. 47-55 Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Derechos Humanos, Económicos, Sociales y Culturales de las Comunidades. Procesos de consulta previa en Pacific Rubiales/ Acercamiento previo - Sensibilización. Pág. 121-127 |
| 4,15 | Metodología de selección de grupos de interés. | Sí | Acerca de este informe. Relaciones con nuestro entorno. Pág. 35 - 37 La priorización de grupos de interés la desarrollamos con base en los criterios establecidos por la norma AA1000. |
| 4,16 | Criterios para la selección de grupos de interés. | Sí | Acerca de este informe. Relaciones con nuestro entorno. Pág. 35 -37 Nuestros grupos de interés son aquellas instituciones, grupos o personas que pueden afectar o ser afectados por Pacific Rubiales y nuestras actividades. |
| 4,17 | Preocupaciones de los grupos de interés recogidas. | Sí | Relaciones con nuestro entorno. Tabla de involucramiento con nuestros grupos de interés. Pág. 36-37 Dialogo directo para la paz social: El año siguiente a la crisis. Pág. 47 - 55 |

5

ENFOQUES DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO

G3.1 ENFOQUES DE GESTIÓN

OGSS EG

EG EC

ENFOQUE DE GESTION EC

| Aspectos | | | |
|---|----|--|--|
| Desempeño económico | Sí | Operamos con excelencia. Éxito en la operación. Pág. 66-71 | |
| Presencia en el mercado. Incluyendo mercado local | | Nuestra organización. Pág. 20-25 Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. Compras de bienes y servicios locales. Pág. 152-153 Programa de desarrollo de proveedores locales. Pág. 153-155 | |
| Impactos económicos indirectos | Sí | Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Plan de Inversión Social. Pág. 104-115 Fortalecemos la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento. Compra de bienes y servicios locales. Pág. 152-153 | |
| Reservas | Sí | Operamos con excelencia. Éxito en la operación. Reservas. Pág. 68-69 | |

EG EN

ENFOQUE DE GESTION EN

| Aspectos | | | |
|---------------------------------------|----|---|--|
| Materiales | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión de residuos. Pág. 94-95 | |
| Energía | | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Pág. 96 | |
| Agua | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Pág. 91 | |
| Servicios ambientales y biodiversidad | | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Pág. 87 Compensación de servicios ambientales y recuperación de áreas intervenidas. Pág. 90-91 | |
| Emissiones, afluentes y residuos | | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Pág. 96 Gestión integral del agua. Pág. 91-94 | |
| | Sí | Gestión de residuos. Pág. 94-95 | |
| Productos y servicios | | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Pág. 96 | |
| Cumplimiento | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Pág. 86 | |
| Transporte | | Operamos con excelencia. Servicio e infraestructura. Pág. 81-83 | |
| General | | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Pág. 86 | |

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|----------|--|-----------------------|--|
| EG LA | | ENFOQUE DE GESTION LA | |
| Aspectos | Empleo. | SI | Contamos con el mejor talento. Selección y retención de talento Pág. 132. Balance y calidad de vida. Pág. 134 |
| | Relaciones laborales. | SI | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Derecho de Asociación. Pág. 116-117 Contamos con el mejor talento. Relaciones laborales inclusivas. Pág. 130 |
| | Salud y seguridad ocupacional. | SI | Operamos con excelencia. Salud ocupacional. Pág. 72 Seguridad Industrial. Pág. 77 |
| | Entrenamiento y educación. | SI | Contamos con el mejor talento. Aprendizaje organizacional. Pág. 138-139 Desarrollo integral de nuestra gente. Pág. 140 |
| | Diversidad e igualdad de oportunidades. | SI | Contamos con el mejor talento. Proceso inclusivos. Pág. 132 Respetamos y promovemos los Derechos Humanos. Pacific Rubiales por la igualdad de género y la promoción de los Derechos Humanos de las mujeres. Pág. 128 Nuestro Código de Conducta se aplica a toda la organización y está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros |
| | Remuneración de manera igual para hombres y mujeres. | SI | Contamos con el mejor talento. Sistemas de compensación total. Equidad salarial. Pág. 137 La Escala salarial de Pacific Rubiales, no tiene en cuenta el género de la persona que ocupa el cargo para establecer su compensación, sino que se fija en el peso relativo de ese cargo dentro de la operación de la compañía. Todos los salarios son establecidos bajo una metodología Hay de la firma consultora Hay Group e iguales para mujeres y hombres y en todas nuestras operaciones. |
| EG DH | | ENFOQUE DE GESTION DH | |
| Aspectos | Prácticas de inversión y abastecimiento | SI | En Colombia no se han suscrito acuerdos de inversión durante el 2012. |
| | No discriminación | SI | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Pacific Rubiales por la igualdad de género y la promoción de los derechos humanos de las mujeres. Pág. 128 Contamos con el mejor talento. Procesos inclusivos. Pág. 132 |
| | Libertad de asociación y negociación | SI | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Derecho de Asociación. Pág. 116-117 |
| | Trabajo infantil | SI | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Erradicación del trabajo infantil y forzado. Pág. 118-119 |
| | Trabajo forzoso | SI | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Erradicación del trabajo infantil y forzado. Pág. 118-119 |
| | Prácticas de seguridad | SI | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Responsabilidad en la seguridad física de las operaciones. Pág. 120 |
| | Derechos de los indígenas | SI | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Derechos Humanos, Económicos, Sociales y Culturales de las Comunidades. Pág. 121 |
| | Evaluación | SI | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzado. Pág. 118-119 Pacific Rubiales por la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Pág. 128 |
| | Remediación | SI | En Pacific Rubiales contamos con un proceso para la administración y control de las PQRS por parte de la comunidad (incluidas comunidades étnicas) de acuerdo con nuestro Anexo Contractual Responsabilidad Social Corporativa, nuestros contratistas y sus subcontratistas deben: Informar a la oficina de RSC de Pacific Rubiales Energy acerca de todas las comunicaciones, solicitudes o reclamaciones provenientes de la comunidad o las autoridades locales. |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|-----|-------------|-----------|------------|
|-----|-------------|-----------|------------|

Designar a una persona responsable de atender las quejas y reclamos que eventualmente se puedan presentar, quien deberá estar en contacto permanente con los profesionales de la oficina de RSC de Pacific Rubiales Energy, para trabajar en conjunto, de forma proactiva y evitar que las situaciones se salgan del cauce normal y escalen hacia conflictos de mayor gravedad que afecten el desarrollo del Contrato.

Conocer la estrategia de comunicaciones específica para la socialización del Contrato, con el fin de proceder con lineamientos claros en las reuniones de información que se programarán en cada una de las áreas de influencia. El CONTRATISTA y sus SUBCONTRATISTAS no podrán realizar ningún tipo de socialización del Contrato sin la autorización previa por parte de Pacific Rubiales Energy y/o su acompañamiento.

| EG SO | | ENFOQUE DE GESTIÓN SO | |
|-------|--|-----------------------|--|
|-------|--|-----------------------|--|

| Aspectos | | | |
|---|----|--|--|
| Comunidades locales | Sí | Contribuimos al desarrollo sostenible de las comunidades. Pág. 104-114 Diálogo directo para la armonía con nuestros grupos de interés. Pág. 47-55 | |
| Corrupción | Sí | Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento en los negocios. Política Anticorrupción. Pag. 60 | |
| Política pública | Sí | Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Fortalecimiento institucional. Pág. 105 | |
| Comportamiento de competencia desleal | Sí | No se presentaron acciones en contra de Pacific Rubiales en 2012 | |
| Cumplimiento | Sí | Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento en los negocios. Pág. 60 | |
| Plan de emergencias | Sí | Operamos con excelencia. Seguridad Industrial. Plan de Emergencias. Pág. 78 El Sistema Integrado de Gestión de Crisis y Continuidad del Negocio es la forma como Pacific Rubiales podrá enfrentar eventos de diverso tipo y gravedad con las mejores opciones de éxito. Esta estrategia conjunta y articula los Planes de Emergencia y Contingencia, los planes de recuperación y la Gestión de Crisis con el propósito de obtener el menor impacto en sus operaciones ante cualquier evento. | |
| Reasentamiento involuntario | Sí | En 2012 no se presentaron reasentamientos involuntarios por causa de la operación | |
| Integridad de activos y seguridad de los procesos | Sí | Operamos con excelencia. Salud y Seguridad. Pág. 71-80 | |

| EG PR | | ENFOQUE DE GESTIÓN PR | |
|-------|--|-----------------------|--|
|-------|--|-----------------------|--|

| Aspectos | | | |
|--------------------------------------|----|---|--|
| Salud y seguridad del consumidor. | Sí | Operamos con excelencia. Salud y seguridad. Pág. 71-80 Servicio e infraestructura. Calidad del Producto y Eficiencia. Pág. 81-83 | |
| Etiquetado de productos y servicios. | Sí | Operamos con excelencia. Servicio e infraestructura. Pág. 81-83 | |
| Mercadeo y comunicaciones. | Sí | No se presentaron sanciones por fuga de información confidencial de clientes en contra de Pacific Rubiales en 2012. | |
| Privacidad del consumidor. | Sí | No se presentaron sanciones por fuga de información confidencial de clientes en contra de Pacific Rubiales en 2012 | |
| Cumplimiento. | Sí | Operamos con excelencia. Servicio e infraestructura. Calidad del Producto y Eficiencia. Pág. 81-83 | |
| Biocombustibles. | Sí | Actualmente, Pacific Rubiales no produce biocombustibles | |

| LISTA DE INDICADORES GRI G3 | | | |
|-----------------------------|--|--|--|
|-----------------------------|--|--|--|

| EC00 | | ECONÓMICOS | |
|------|--|---------------------|--|
| | | DESEMPEÑO ECONÓMICO | |

| | | | |
|-----|---|----|--|
| EC1 | Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación, | Sí | Esta tabla se reporta en Millones USD Valor económico generado: US \$3.884,76 |
|-----|---|----|--|

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|-----|-------------|-----------|------------|
|-----|-------------|-----------|------------|

retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.

Ingresos por venta: US\$3.660,42
Otros ingresos: US\$224,34
Valor económico distribuido: US \$2.673,95
Remuneraciones y beneficios a empleados: US\$191,45
Pagos al Gobierno: US\$831,37
Pagos a proveedores/Costos operacionales: US\$1.573,44
Inversión en la comunidad: US \$37,79
Inversión en medio ambiente: US\$39,90
Valor económico retenido: US\$1.210,81

Desde 2011, Pacific Rubiales asumió el compromiso internacional con la Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva y ha venido impulsando la adhesión de Colombia a la misma. Así mismo, desde 2012 tenemos operaciones en Perú que es país miembro y debemos entregar información sobre pagos a finales de 2013.

| | | | |
|-----|---|---------|--|
| EC2 | Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático. | Parcial | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones Pág. 96: Como muestra de nuestro compromiso estamos adheridos a la iniciativa Caring for Climate Colombia y desde 2012 respondemos la encuesta del Carbon Disclosure Project. |
| EC3 | Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales. | Sí | Contamos con el mejor talento. Sistemas de compensación total. Plan de pensiones. Pág. 137 No contamos con personal pensionado, ya que la empresa es joven y no tiene una muestra representativa de empleados próximos a la edad de jubilación. |
| EC4 | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos. | Sí | Por la naturaleza del negocio, nuestra empresa no obtiene ayudas financieras significativas por parte del Gobierno. |

PRESENCIA EN EL MERCADO

| | | | |
|-----|---|----|--|
| EC5 | Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas, por género. | Sí | El salario mínimo legal mensual vigente a 2012 en Colombia fue de USD\$314,83 (COP\$566.700) El salario de los empleados directos tanto hombres como mujeres de Pacific Rubiales de USD\$756,29 (COP\$1.360.000) es decir 2,31 veces el salario mínimo legal vigente El salario mínimo de los contratistas y subcontratistas tanto hombres como mujeres fue de USD\$688,54 (COP \$1.238.000) es decir 2,18 veces el salario mínimo legal vigente. |
| EC6 | Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | Sí | Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. Pág. 146-155 Gestión y desarrollo de proveedores. Conversatorios para Proveedores Nuevos. Pág. 149 Portal Web Proveedores. Pág. 149 Encuentro con proveedores. Pág. 150 Compra de bienes y servicios locales. Nuestra política para el tratamiento a la oferta de producción nacional de bienes y servicios. Pág. 152 Programa de Desarrollo de Proveedores Locales. Pág. 153-155 |

EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

Sí

| NIVEL DEL CARGO | COLOMBIANOS | EXTRANJEROS | TOTAL | % COLOMBIANOS | % EXTRANJEROS |
|----------------------|-------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| GERENTES | 53 | 22 | 75 | 71% | 29% |
| GERENTES SENIOR | 13 | 21 | 34 | 38% | 62% |
| VICEPRESIDENTES | 6 | 18 | 24 | 25% | 75% |
| TOTAL GENERAL | 72 | 61 | 133 | | |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

No presentamos
consecuencias financieras
debido al cambio climático.

Actualmente no contamos con esta información, ya que no hemos levantado esta
información de manera detallada

2014

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|---|---|----------------------------------|-------------------------------------|--|---|---------|-----------|-------|----|--|------------|----------|---------|-------|-------|----------|-------|--------|--------|---------|--------|--|--|-----------|-----------|-------|--|--|--|-------|
| IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EC8 | Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie. | SI | Diálogo directo para la armonía con nuestros grupos de interés. Pág. 47-55 Contribuimos al desarrollo sostenible de las comunidades. Plan de Inversión Social. Pág. 104-114 Contamos con el mejor talento. Programa de Voluntariado Pacific Rubiales. Pág. 143 Durante la vigencia 2012, ejecutamos una inversión social de USD 37.787.801,95. El incremento porcentual en la inversión ejecutada en la vigencia 2012 con respecto a la de 2011 es equivalente a 41.81%. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EC9 | Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos. | SI | El número de empleos dependientes de nuestra cadena de valor para la Unidad de Negocio Meta Petroleum Corp son: Empleados dependientes de la cadena de abastecimiento: 29.982. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OG.1 | Volumen y tipo de reservas y producción estimadas. | SI | Operamos con excelencia. Éxito en la operación. Producción /Reservas. Pág. 68-69 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EN00 | MEDIO AMBIENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MATERIALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EN1 | Materiales utilizados, por peso o volumen. | SI | <table border="1"> <thead> <tr> <th>CAMPOS</th> <th>PRODUCTOS QUÍMICOS Y BIOQUÍMICOS</th> <th>ACCESORIOS Y SUMINISTROS DE OFICINA</th> <th>COMPONENTES Y SUMINISTROS DE FABRICACIÓN</th> <th>MAQUINARIA DE MINERÍA Y PERFORACIÓN DE POZOS Y ACCESORIOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GALONES</td> <td>106 651 6</td> <td>2 584</td> <td>73</td> <td></td> </tr> <tr> <td>KILOGRAMOS</td> <td>22 668 6</td> <td>7 349 6</td> <td>1 345</td> <td>4 600</td> </tr> <tr> <td>UNIDADES</td> <td>2 698</td> <td>50 933</td> <td>34 351</td> <td>240 983</td> </tr> <tr> <td>METROS</td> <td></td> <td></td> <td>320 914 1</td> <td>665 055 6</td> </tr> <tr> <td>PARES</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>4 720</td> </tr> </tbody> </table> | CAMPOS | PRODUCTOS QUÍMICOS Y BIOQUÍMICOS | ACCESORIOS Y SUMINISTROS DE OFICINA | COMPONENTES Y SUMINISTROS DE FABRICACIÓN | MAQUINARIA DE MINERÍA Y PERFORACIÓN DE POZOS Y ACCESORIOS | GALONES | 106 651 6 | 2 584 | 73 | | KILOGRAMOS | 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 | PARES | | | | 4 720 |
| CAMPOS | PRODUCTOS QUÍMICOS Y BIOQUÍMICOS | ACCESORIOS Y SUMINISTROS DE OFICINA | COMPONENTES Y SUMINISTROS DE FABRICACIÓN | MAQUINARIA DE MINERÍA Y PERFORACIÓN DE POZOS Y ACCESORIOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GALONES | 106 651 6 | 2 584 | 73 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| KILOGRAMOS | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PARES | | | | 4 720 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EN2 | Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados. | SI | Valorizamos los protectores de tubería; en 2012 se entregaron para reciclaje 63,42 Toneladas de protectores de tubería a una empresa recicladora de que trabaja con mujeres cabeza de hogar. Los protectores de tubería reciclados retornaran a nuestros campos convertidos en postes que se utilizaran para cercar áreas en recuperación vegetal y reforestación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENERGÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EN3 | Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias. | Parcial | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Trabajamos en reducir nuestra huella de carbono. Combustible utilizado para la generación de energía propia. Pág. 96-100 Consumo de energía promedio - Producción propia. Pág. 96-100 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EN4 | Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias. | Parcial | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía adquirida externamente en el año . Pág. 96-100 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OG2 | Total invertido en energías renovables. | SI | El costo de inversión en paneles solares en 2012 fue de USD 816,000,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OG3 | Monto total de la energía renovable generada por fuente. | Parcial | Durante 2012, implementamos paneles solares para la generación de energía alternativa en nuestros campos de operación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EN5 | Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia. | SI | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Trabajamos en reducir nuestra huella de carbono. Pág. 96-100 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

La información no se presenta
en múltiplos de julios.

En Pacific Rubiales medimos nuestro desempeño en este indicador de una manera
diferente a la solicitada por las directrices del GRI.

2014

La información no se presenta
en múltiplos de julios.

En Pacific Rubiales medimos nuestro desempeño en este indicador de una manera
diferente a la solicitada por las directrices del GRI.

Monto total de energía
renovable.

Actualmente no contamos con el monto total de energía renovable, ya que en 2012 no levantamos este dato.
Durante 2013 se llevará a cabo la instalación de medidores para calcular la energía suministrada por
las fuentes de energía renovables que tenemos en nuestros campos.

Se espera reportar en 2014

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|----------------------|---|-----------|---|
| EN6 | Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas. | No | |
| EN7 | Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas. | Sí | En nuestros campos el consumo indirecto de energía hizo referencia a los servicios subcontratados para el desarrollo de proyectos específicos tales como obras civiles, construcción de líneas de flujo, montajes eléctricos y mecánicos entre otros; dichos servicios contratados fueron ejecutados por empresas que participaron de manera activa en las campañas de ahorro y uso eficiente de energía. Adicionalmente los contratistas con mayor cantidad de personal implementaron bajo nuestra directriz un sistema de transporte de busetas con el fin de minimizar recorridos en camionetas. |
| AGUA | | | |
| EN8 | Captación total de agua por fuentes. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Consumo por fuentes de agua. Pág. 93 |
| EN9 | Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua. | Sí | En 2012, Pacific Rubiales no tuvo ninguna afectación a las fuentes de agua concesionadas de acuerdo con los criterios estipulados en el protocolo técnico del GRI. |
| EN10 | Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada. | Sí | Se reutilizó en promedio el 2,9% correspondiente a 4.047.928,15 m3/año, en actividades de: <ul style="list-style-type: none"> - Riego de parcelas de caña de azúcar, pasto humidícola, pasto elefante, yopo, caña fistol y palma de aceite. - Riego en vías. para mitigación de polvo. - Pruebas hidrostáticas de líneas. - Preparación de concretos. - Preparación de lodos de perforación. |
| BIODIVERSIDAD | | | |
| EN11 | Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de un alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Municipio de Orocué (Dep. Casanare), Municipio de Guadas (Dep. Cundinamarca), Municipio de Puerto Gaitán (Dep. Meta) Pág. 87-90 |
| EN12 | Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas. | Sí | Pacific Rubiales no opera en terrenos de alta biodiversidad, dado que nuestros permisos de operación nos impiden hacerlo. |
| EN13 | Hábitat protegidos o restaurados. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Compensación de servicios ambientales y recuperación de áreas intervenidas. Pág. 90-91 |
| EN14 | Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral de recursos naturales. Observatorio Ambiental. Pág. 87 Biodiversidad. Pág. 87 |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

No es material para Pacific Rubiales por la naturaleza del negocio

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|--|---|-----------|--|
| OG4 | Número y porcentaje de centros operativos importantes en el que riesgo a la biodiversidad ha sido evaluado y monitoreado. | Sí | El 100% de nuestra operación cuenta con evaluación de impactos y riesgos a la biodiversidad estableciendo medidas de manejo. |
| EN15 | Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Especies de fauna vulnerables identificadas en el área de explotación y desarrollo Quifa. Pág. 90-91 Especies de flora vulnerables identificadas en el área de explotación y desarrollo Quifa. Pág. 90-91 |
| EMISIONES, EFLUENTES Y DESECHOS | | | |
| EN16 | Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Trabajamos en reducir nuestra huella de carbono. Emisiones (Scope 1+2). Pág. 99 |
| EN17 | Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Trabajamos en reducir nuestra huella de carbono. Emisiones Scope 3. Pág. 99 Hubo una reducción significativa en las emisiones a partir del año 2009, generada principalmente por la entrada en funcionamiento del Oleoducto que genero una disminución considerable de transporte de crudo a través de tracto camiones. |
| EN18 | Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Trabajamos en reducir nuestra huella de carbono. Pág. 97-98 |
| EN19 | Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso. | Sí | Los sistemas de refrigeración y de aire acondicionado cumplen los estándares establecidos en el Protocolo de Montreal. En 2012 se recuperaron 381,5 libras de gas refrigerante a través de esta práctica. Por otro lado el personal encargado de realizar el mantenimiento de las unidades de refrigeración en la operación de los Campos de la Compañía, cuentan con certificado emitido por el SENA-Unidad Técnica del Ozono y Ministerio de Ambiente yy Desarrollo Sostenible que los avala como técnicos de mantenimiento y buenas prácticas en la norma "Manejo ambiental de sustancias refrigerantes". |
| EN20 | NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Emisiones de Nox y SO ₂ . Pág. 100 |
| EN21 | Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Pág. 91-94 |
| OG.5 | Volumen y disposición de formación y producción de agua. | Sí | Generamos en nuestros campos 211.153 m3/año de agua residual doméstica y 139.372.576 m3/año de agua residual industrial producida en la deshidratación del crudo, para un total de 139.583.729 m3/año. |
| EN22 | Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión de residuos. Tipo de residuos. Pág. 94 |
| EN23 | Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos. | Parcial | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Prevención y remediación de derrames. Pág. 101 Pacific Rubiales cuenta con Planes de Contingencias específicos para sus actividades en los cuales consignan las estrategias en caso de presentarse un derrame significativo o no controlado y/o un derrame controlado; la compañía en los campos de operación identificó los principales puntos vulnerables y que requieren atención inmediata en caso de que ocurra un evento. Continuamente se realiza seguimiento al estado y funcionalidad de las medidas de control para derrames donde se tiene identificado el riesgo. Durante el 2012 NO se presentaron derrames significativos. |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

No reportamos derrames de terceros con los que tengamos obligaciones contractuales.

Actualmente no contamos con esta información por parte de terceros, ya que no hemos levantado los datos.

Se espera reportar en 2014.

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|------------------------------|---|-----------|---|
| OG.6 | Volumen de hidrocarburo quemado y venteado. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Relación volumen de hidrocarburo quemado y venteado/ volumen hidrocarburo producido. Pág. 100 |
| OG.7 | Cantidad de residuos generados por la perforación y estrategias para el tratamiento y la eliminación. | Sí | Se generaron 158.997 barriles de cortes de perforación base agua, utilizados en la revegetalización de áreas, previa verificación de su cumplimiento con respecto a los criterios ambientales. Los cortes son mezclados con la tierra virgen de la región en proporción 2 a 1, 2 de corte por 1 de tierra con el propósito de estabilizar el pH, dada la acidez de los suelos de la zonas, favoreciendo así la fertilidad de los suelos. |
| EN24 | Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados, que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente. | NO | |
| EN25 | Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitat relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante. | Sí | No hay afectación de biodiversidad o habitats por vertimientos de agua. |
| PRODUCTOS Y SERVICIOS | | | |
| EN26 | Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto. | Sí | Algunas iniciativas ambientales que se reportan en el capítulo Trabajamos en armonía con el medio ambiente: - Reciclamos con valor social. Pág. 94-95 - Campaña de sensibilización y educación ambiental. Pág. 96 - Proyecto piloto para el tratamiento de agua de producción de hidrocarburos. Pág. 91 - Tratamiento de aguas industriales por medio de tanques que mediante la aplicación de aire en micro burbujas y burbujas finas favorece la separación. Pág. 92 - Observatorio ambiental. Pág. 87 |
| EN27 | Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos. | Sí | |
| OG.8 | Contenido de benceno, plomo y azufre en los combustibles. | No | |
| CUMPLIMIENTO | | | |
| EN28 | Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental. | Sí | Durante 2012 no se recibieron multas ni sanciones por este tema. |
| TRANSPORTE | | | |
| EN29 | Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal. | Sí | Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Emisiones indirectas (Scope 3) Pág. 99 Hubo una reducción significativa en las emisiones a partir del año 2009, generada principalmente por la entrada en funcionamiento del Oleoducto que genero una disminución considerable de transporte de crudo a través de tracto camiones. |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

No es material, porque Pacific Rubiales no gestiona sus residuos considerados como peligrosos en otros países, la gestión la se realiza con empresas nacionales licenciadas.

No es material para Pacific Rubiales, por la naturaleza del negocio. Pacific Rubiales no diseña productos y envases o embalajes ni entrega productos y servicios a consumidores finales.

Por el tipo de operaciones este indicador no es material.

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|--|---|-----------|--|
| GENERAL | | | |
| EN30 | Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales. | Sí | <p>Montos en dólares.</p> <p>Inversión Operativa Educación y Fomento HSE: 701.346,16</p> <p>Inversión Operativa Consultoría, Estudios Ambientales y Asesoría: 18.953.574,80</p> <p>Inversión Tramite Autoridades Ambientales: 286.068,40</p> <p>Inversión Ambiental Recurso Suelo, Bosques y Biodiversidad: 6.097.545,93</p> <p>Inversión en Saneamiento Básico/Tratamiento de Agua: 4.916.241,41</p> <p>Inversión en Saneamiento Básico/Residuos Sólidos: 2.750.760,56</p> <p>Inversión en Gestión del Riesgo/Atención y Prevención de Emergencias: 2.782.538,19</p> <p>Inversiones ambientales en actividades de perforación: 3.414.637,53</p> <p>Total: 39.902.712,98</p> |
| SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO | | | |
| EMPLEO | | | |
| LA1 | Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato región y por género. | Sí | <p>Directos: 2102 (tiempo completo y permanentes) Hombres: 1619 Mujeres: 483</p> <p>En campo: 1026</p> <p>En Bogotá: 1059</p> <p>Otras locaciones: 17</p> <p>Temporales: 38 (tiempo parcial) 35 Hombres 3 mujeres</p> <p>Locales: 2005</p> <p>Extranjeros: 135</p> <p>Personal calificado: 1633</p> <p>Trabajadores ordinarios: 469</p> <p>Total empleados en Perú: 59</p> <p>Tota empleados Canadá: 23</p> |
| LA2 | Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, género y región. | Parcial | <p>Total retiros en Colombia: 74 personas</p> <p>Mujeres desvinculadas: 17</p> <p>Hombres desvinculados: 57</p> <p>Rotación media de empleados en 2012: 3.52%</p> <p>Ingresos: 493.</p> <p>Mujeres contratadas: 136</p> <p>Hombres contrados: 357</p> |
| LA3 | Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad. | Sí | <p>Contamos con el mejor talento. Estrategia de bienestar. Pág. 134-135</p> <p>Precios en \$USD</p> <p>Medicina Prepagada \$ 5.462.182</p> <p>Plan Contributivo de pensiones \$ 4.808.068</p> <p>Bono de Campo \$ 864.192</p> <p>Auxilio de Rodamiento en campo \$ 649.757</p> <p>Subsidio de Intereses de Vivienda \$ 569.260</p> |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

Deglose por edad y región.

Actualmente no contamos con esa información ya que no hemos levantado la información de este indicador con este desglose.

Se espera reportar en 2014 indicador con este desglose.

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|--------------------------------------|---|-----------|--|
| | | | <p>Póliza de Seguro \$ 640.069 Crédito Fin específico \$ 893.365 Gimnasio \$ 313.200 Auxilio de transporte extralegal \$ 226.942 Total \$ 14.427.035</p> |
| LA15 | Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género. | Sí | <p>Contamos con el mejor talento. Balance y calidad de vida. Vacaciones, permisos y pasatiempos. Licencias por nacimientos de hijos en 2012. Pág. 136</p> <p>El 100% de las personas en licencia retornaron al trabajo.</p> |
| RELACIONES LABORALES | | | |
| LA4 | Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo | Sí | De los 5.400 afiliados activos al sindicato, 987 son trabajadores directos de la compañía. Este número (987) corresponde al 18.27% del total de afiliados a UTEN Hidrocarburos a 31 de diciembre de 2012. |
| LA5 | Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos. | Sí | Pacific Rubiales siempre informa de manera oportuna a todos sus empleados los cambios que se presentan en la organización. |
| SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL | | | |
| LA6 | Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo | Sí | Pacific Rubiales cuenta con un Comité Paritario de Salud Ocupacional que representa al 100% de los trabajadores de la compañía dado que ha sido elegido por votación entre todos. Su elección se dio durante 2012 con vigencia al 2014 y está conformado por 4 representantes de los trabajadores y 4 representantes de la gerencia con sus respectivos suplentes. Este Comité se encarga de velar por las mejores condiciones de salud y Seguridad de los trabajadores y tiene interacción directa con los niveles directivos de la Compañía. |
| LA7 | Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género | Sí | <p>Operamos con excelencia. Salud y Seguridad. Salud Ocupacional. Gráfico Tasa de ausentismo, enfermedades profesionales. Pág.73</p> <p>Gráfica Tasa de frecuencia de lesiones incapacitantes corporativa. Pág. 74</p> <p>Gráfica Tasa de frecuencia de accidentes menores. Pág. 74</p> <p>Gráfica Tasa de frecuencia de accidentes vehiculares. Pág. 74</p> <p>Gráfica Índice de severidad de las lesiones. Pág. 75</p> <p>Durante 2012, no tuvimos fatalidades por ninguna causa</p> |
| LA8 | Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves | Sí | <p>Operamos con excelencia. Salud y Seguridad. Salud Ocupacional. Medicina Preventiva. Pág. 76</p> <p>Higiene Industrial. Pág. 76</p> <p>Seguridad Industrial. Plan de Emergencias/Acciones de formación/La cultura del cuidado/Plan de formación mano de obra no calificada. Pág. 79</p> |
| LA9 | Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos. | Sí | <p>Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Derecho de asociación. Pág. 116-117</p> <p>Para el sindicato existe el sistema de atención de afiliados. El objetivo del sistema es estar en contacto permanente con los</p> |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|-----|-------------|-----------|------------|
|-----|-------------|-----------|------------|

trabajadores, lo más cerca posible de su lugar de trabajo, para que pueda identificarse de manera temprana cualquier vulneración. Tiene presencia en los campos y evidencia directa de que el ambiente es sano y seguro. Estos temas también se abordan en todos los informes de auditoría y son materia de evaluación por parte del sindicato.

ENTRENAMIENTO Y EDUCACIÓN

| | | | |
|------|---|---------|---|
| LA10 | Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y categoría de empleado | Parcial | Contamos con el mejor talento: Aprendizaje organizacional. Consolidación modelo de Aprendizaje organizacional. Pág. 139 Gráfico Cobertura de capacitaciones por cargo. Pág. 138 Gráfico Distribución HH por competencias. Pág. 138 62 horas promedio de capacitación por empleado. 110.000 hr dedicadas a capacitación a comparación de 45.622 hr en 2011 |
| LA11 | Programas de gestión de habilidades y de formación continua, que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que los apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales | Sí | Contamos con el mejor talento: Modelo de Gestión de Conocimiento. Pág. 139 Competencias Técnicas, Ejecutivas y Comportamentales. Pág. 139 Programa de altos potenciales. Pág. 140 Herramientas orientadoras al talento. Pág. 140 |
| LA12 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por género | Sí | Contamos con el mejor talento. Cultura del desempeño. Pág. 142 Porcentaje de personas con Evaluación de Desempeño 2012: 95.16%. |

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

| LA13 | Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, por género, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad. | Sí | <p>Por rangos de edades:</p> <p>18~20: 8 21~30: 615 31~40: 813 41~50: 420 51~60: 206 61+: 40</p> <p>Promedio de edad: 37 años Mujeres: 483 Hombres: 1619</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL DEL CARGO</th> <th>COLOMBIANOS</th> <th>EXTRANJEROS</th> <th>TOTAL</th> <th>% COLOMBIANOS</th> <th>% EXTRANJEROS</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 GENERAL</td> <td>72</td> <td>61</td> <td>133</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | NIVEL DEL CARGO | COLOMBIANOS | EXTRANJEROS | TOTAL | % COLOMBIANOS | % EXTRANJEROS | GERENTES | 53 | 22 | 75 | 71% | 29% | GERENTES SENIOR | 13 | 21 | 34 | 38% | 62% | VICEPRESIDENTES | 6 | 18 | 24 | 25% | 75% | TOTAL GENERAL | 72 | 61 | 133 | | |
|----------------------|--|-------------|--|-----------------|---------------|-------------|-------|---------------|---------------|----------|----|----|----|-----|-----|-----------------|----|----|----|-----|-----|-----------------|---|----|----|-----|-----|----------------------|-----------|-----------|------------|--|--|
| NIVEL DEL CARGO | COLOMBIANOS | EXTRANJEROS | TOTAL | % COLOMBIANOS | % EXTRANJEROS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GERENTES | 53 | 22 | 75 | 71% | 29% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GERENTES SENIOR | 13 | 21 | 34 | 38% | 62% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VICEPRESIDENTES | 6 | 18 | 24 | 25% | 75% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL GENERAL | 72 | 61 | 133 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LA14 | Relación entre salario base y la remuneración de mujeres y hombres, desglosado por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad | Parcial | <p>Contamos con el mejor talento. Sistemas de compensación total. Equidad Salarial. Pág. 137. La Escala salarial de Pacific Rubiales, no tiene en cuenta el género de la persona que ocupa el cargo para establecer su compensación, sino que se fija en el peso relativo de ese cargo dentro de la operación de la compañía. Todos los salarios son establecidos bajo una metodología Hay de la firma consultora Hay Group e iguales para mujeres y hombres y en todas nuestras operaciones.</p> <p>El salario mínimo legal mensual vigente a 2012 en Colombia fue de USD\$314,83 (\$566.700)</p> <p>El salario de los empleados directos de Pacific Rubiales de USD\$756,29 (COP\$1.360.000) es decir 2,31 veces el salario mínimo legal vigente.</p> <p>Nota: Para ver los beneficios que reciben nuestros colaboradores en su remuneración, referirse al indicador LA3</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

No presentamos un desglose por genero ni por categoria de empleo.

Actualmente no contamos con este desglose para el indicador, ya que no hemos recopilado la información teniendo en cuenta estos requisitos.

Se espera reportar en 2014

El detalle de relación entre salario base y la remuneración de mujeres y hombres.

Se considera información confidencial, por razones de seguridad y por tratarse de un activo principal de la estrategia de selección y retención de talento de la Compañía.

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|---|--|-----------|--|
| HR00 | SOCIAL: DERECHOS HUMANOS | | |
| PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO | | | |
| HR1 | Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos, que incluyan cláusulas que incorporen preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos | Sí | En Colombia no se han suscrito acuerdos de inversión durante el 2012. |
| HR2 | Porcentaje de proveedores, contratistas y otros socios comerciales, que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia | Sí | Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. Evaluación de desempeño de proveedores. Pág. 147 Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones. Erradicación de trabajo infantil y forzado. Pág. 118-119 Para PSE, realizamos 29 Auditorías. Para MPC, realizamos 909 Auditorías a 155 contratistas. En nuestras auditorías, se evalúa el cumplimiento de los anexos de RSC, HSEQ, laboral y se incluyen los principios del Pacto Global con relación a asuntos laborales y Derechos Humanos. En estos casos se solicita al contratista plan de acción para solucionar las no conformidades halladas. La gerencia corporativo de HSEQ adelanta auditorías legales periódicas a contratistas. Durante el año 2012, en el Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores fueron analizados 13 casos de No conformidad Mayor, de los cuales 8 concluyeron con inhabilidad del contratista. |
| HR3 | Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados. | Parcial | Nuestro Código de Ética es el marco de referencia para orientar la conducta proactiva de todos los individuos que hacemos parte y/o que actuamos en nombre de Pacific Rubiales. En 2012, realizamos 8 talleres de ética y valores corporativos alcanzando a un público de 246 empleados. Todos los empleados, directores y oficiales de Pacific Rubiales adoptaron el nuevo Código de Conducta y Etica de la Corporación. |
| NO DISCRIMINACIÓN | | | |
| HR4 | Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. | Sí | En 2012 por medio de los canales éticos no se identificaron incidentes de discriminación. Adicionalmente contamos con un Comité de Convivencia que puede estudiar dichos casos si llegarán a presentarse. |
| LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA | | | |
| HR5 | Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos. | Sí | Respetamos y promovemos los DDHH . Derecho de Asociación. Pág. 116-117 |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

Total de horas de formación.

No se reportan cursos específicos en temas de Derechos Humanos para empleados.

Se espera reportar en 2014.

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|----------------------------------|---|-----------|--|
| TRABAJO INFANTIL | | | |
| HR6 | Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de ésta. | Sí | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestra operación. Erradicación del trabajo infantil y forzado. Pág. 118-119 En 2012, no se identificaron operaciones ni proveedores significativos con riesgos significativos para incidente de trabajo infantil. |
| TRABAJO FORZOSO | | | |
| HR7 | Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo potencial de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación | Sí | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestra operación. Erradicación del trabajo infantil y forzado. Pág. 118-119 En 2012, no identificamos operaciones ni proveedores significativos con riesgos significativos para trabajo forzado |
| PRÁCTICAS DE SEGURIDAD | | | |
| HR8 | Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o los procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades. | Parcial | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestra operación. Responsabilidad en la seguridad física de las operaciones. Pág. 120 En nuestras operaciones en Colombia contamos con contratistas para la prestación del servicio de seguridad privada y con el apoyo de la fuerza pública. |
| DERECHOS DE LOS INDÍGENAS | | | |
| HR9 | Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas. | Sí | No tuvimos incidentes que representen una violación a los derechos humanos de comunidades indígenas en 2012. |
| EVALUACIÓN | | | |
| HR10 | Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos. | Parcial | Todos los proyectos de exploración incluyen una evaluación del impacto social en comunidades de influencia directa. |
| OG.9 | Operaciones donde las comunidades indígenas están presentes o son afectadas por las actividades de la empresa. | Sí | Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones. Derechos económico, sociales y culturales de las comunidades. Procesos de Consulta Previa en Pacific Rubiales. Pág. 121-127 Bloque Quifa: Actividades de adquisición sísmica y exploración de hidrocarburos. (Meta, Colombia) Bloque CR-1: Actividades de adquisición sísmica. (Guajira, Colombia) |
| REMEDIACIÓN | | | |
| HR 11 | Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales. | Sí | En 2012, por medio de los canales éticos no se identificaron quejas relacionadas con derechos humanos. |
| SOCIEDAD | | | |
| COMUNIDADES LOCALES | | | |
| SO1 | Porcentaje de operaciones donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local. | Sí | Contribuimos al desarrollo sostenible de las comunidades. Plan de inversión social. Pág. 104 Fortalecimiento institucional. Pág. 105 Educación. Pág. 108 |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

Porcentaje del personal de seguridad formado en políticas o los procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

No contamos con esta información ya que no hemos levantado los datos.

Se espera reportar en 2014.

Porcentaje de evaluaciones en derechos humanos .

No se cuenta puntualmente con una evaluación en Derechos Humanos.

Se espera reportar en 2014

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|-------|---|-----------|---|
| | | | Competitividad. Pág. 110 Inversiones solidarias. Pág. 111 Nuestro compromiso con Perú. Pág. 112 Nuestro compromiso con Guatemala. Pág. 113 |
| SO9 | Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales. | Sí | Las repercusiones potenciales o reales dependerán de la etapa en la que se encuentre la operación (Sísmica, exploración, producción, transporte, etc) Con las comunidades, se han identificado repercusiones potenciales o reales en componentes físicos, bióticos y socioculturales |
| SO10 | Medidas de prevención y mitigación implementadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales. | Sí | Prevenición: Señalización vial, en el área en donde se realizan las actividades, señalizaciones ambientales para protección de fauna y flora (prohibición de caza y pesca), demarcación o encintado de las áreas con cobertura vegetal que no debe ser intervenida, información oportuna y socialización a las comunidades. Restricciones de velocidad según características de las vías. Mitigación: Riego en vías para mitigación de emisión de material particulado en vías destapadas, barreras sedimentadoras, instalación de tecnología para mitigación de emisiones. Control: Se realizan análisis técnicos y se contrastan con la legislación nacional como por ejemplo, los análisis de laboratorio a las aguas que salen del tratamiento y se contrasta con el decreto 1594 de 84 previo a su vertimiento. Compensar: Reforestación y revegetalización de áreas intervenidas. |
| OG.10 | Número y descripción de los conflictos significativos con las comunidades locales y comunidades indígenas. | Sí | Durante 2012 tuvimos 2 situaciones que afectaron el curso normal de las consultas previas en los bloques CPO-14, Tacacho, Terecay, Cag5 y Cag6. Estas situaciones, sin ningún tipo de violencia, se resolvieron durante el mismo año. 1.- Resguardo Unuma Vichada, Programa sísmico 2D, bloque CPO-14, en la reunión de taller de impactos en el marco del proceso de consulta previa, los indígenas de este resguardo solicitaron pago por asistir a las reuniones de consulta previa, a lo cual la empresa les manifestó que por tratarse de un derecho fundamental y una obligación legal y constitucional de los grupos étnicos de participar en los procesos de consulta previa por tales argumentos no se puede realizar erogación alguna a ningún grupo étnico, igual posición sostuvo el Ministerio del Interior. Luego de superado este suceso con el resguardo se pudo continuar con el normal desarrollo del proceso de consulta previa. 2.- Se ha tenido inconveniente con las actividades en el marco del proceso de consulta previa, para los programas sísmicos de los bloques Tacacho, Terecay, Cag5 y Cag6, debido a problemas de orden público en las zonas donde se encuentran ubicados los resguardos, impidiendo así el ingreso de la empresa a sus territorios para realizar los respectivos procesos. Como solución a este problema las reuniones en el marco del proceso de consulta previa se han desarrollado en los cascos urbanos de los municipios donde se encuentran asentados, realizando con estos grupos étnicos y las organizaciones indígenas a las cuales están afiliados, grupos de trabajo con líderes indígenas y sabedores para la réplica de la información dada en las reuniones de consulta previa al interior de los resguardos del área de influencia del proyecto. |
| OG.11 | Número de sitios que han sido retirados y sitios que están en procesos de clausura. | Sí | Porcentaje de sitios activos que tienen planes de clausura: 100% de la infraestructura construida e intervenida tienen plan de restauración. Número de sitios que han sido clausurados: 2 (Pozos Quifa 1 y Quifa 2) Número de sitios que están en proceso de clausura: 1 (Pozo Quifa 4) |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|--|--------------------|----------------------|--------------------------|----------|--------------------|----------------------|------|------------|-----------------------------|--|----------------|------------|------|------------|-----------------------------|---------------|-----------|
| CORRUPCIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SO2 | Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. | Sí | En Pacific Rubiales, a través de la Valoración Anual de Riesgos de Fraude y Corrupción, el 100% de las áreas son analizadas sobre los principales riesgos que impactan. Así mismo, a través de la identificación de estos riesgos y su posterior valoración de impacto y probabilidad por la Gerencia de la organización, se identifican los planes de tratamiento y mitigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SO3 | Porcentaje de empleados formados en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización | Parcial | Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento. Política de Anticorrupción. Pág. 60 Desarrollamos 10 sesiones de trabajo con la participación de aproximadamente 300 colaboradores en dilemas éticos y entendimiento y utilización del Código de Conducta y Ética. Difundimos la Política de Anticorrupción a través de campañas de comunicación y sensibilización con nuestros directores y colaboradores. Diseñamos el programa educativo de Fraude y Corrupción. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SO4 | Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. | Sí | Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento. Pág. 60 El 100% de las denuncias por potencial fraude o corrupción realizadas a través de los diferentes canales de reporte, fueron analizados e investigados por el Comité de Ética. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| POLÍTICAS PÚBLICAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SO5 | Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying" | Sí | Contribuimos con el desarrollo sostenible de comunidades. Fortalecimiento institucional. Pág. 105 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SO6 | Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países. | Sí | En nuestro Código de Ética se prohíbe explícitamente el aporte financiero a partidos políticos o a instituciones relacionadas. No se hicieron aportes a partidos políticos en 2012. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SO7 | Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados. | Sí | En el año 2012 no se generaron sanciones por este tema. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CUMPLIMIENTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SO8 | Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones | Sí | <table border="1"> <thead> <tr> <th>SOC.</th> <th>LIB. MAYOR</th> <th>DESCRIPCIÓN DE LA CUENTA</th> <th>CONCEPTO</th> <th>SUMA IMPORTE EN ML</th> <th>SUMA IMPORTE EN ML 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MP20</td> <td>5395200501</td> <td>MULTAS SANCIONES Y LITIGIOS</td> <td rowspan="2">Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.</td> <td>445.962.620,00</td> <td>247.617,56</td> </tr> <tr> <td>PS20</td> <td>5395200501</td> <td>MULTAS SANCIONES Y LITIGIOS</td> <td>18.831.535,00</td> <td>10.473,82</td> </tr> </tbody> </table> | SOC. | LIB. MAYOR | DESCRIPCIÓN DE LA CUENTA | CONCEPTO | SUMA IMPORTE EN ML | SUMA IMPORTE EN ML 2 | MP20 | 5395200501 | MULTAS SANCIONES Y LITIGIOS | Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones. | 445.962.620,00 | 247.617,56 | PS20 | 5395200501 | MULTAS SANCIONES Y LITIGIOS | 18.831.535,00 | 10.473,82 |
| SOC. | LIB. MAYOR | DESCRIPCIÓN DE LA CUENTA | CONCEPTO | SUMA IMPORTE EN ML | SUMA IMPORTE EN ML 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| MP20 | 5395200501 | MULTAS SANCIONES Y LITIGIOS | Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones. | 445.962.620,00 | 247.617,56 | | | | | | | | | | | | | | | |
| PS20 | 5395200501 | MULTAS SANCIONES Y LITIGIOS | | 18.831.535,00 | 10.473,82 | | | | | | | | | | | | | | | |
| REASENTAMIENTO INVOLUNTARIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OG.12 | Operaciones en las que se llevó a cabo reasentamiento involuntario, número de hogares reasentados y cómo sus medios de vida se vieron afectados en el proceso. | Sí | En 2012 no se presentaron reasentamientos involuntarios por causa de la operación. | | | | | | | | | | | | | | | | | |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

Porcentaje de empleados formados en políticas y procedimientos de anti-corrupción.

No contamos con esta información ya que no hemos levantado los datos necesarios.

"Para 2014 se espera responder con los avances de la plataforma virtual para el e-learning de anti-fraude y anti-corrupción, con un alcance aproximado de 700 empleados."

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|--|--|-----------|--|
| REASENTAMIENTO INVOLUNTARIO | | | |
| OG.13 | Número de eventos de procesos de seguridad por la actividad comercial. | Sí | En 2012 no se presentaron siniestros en materia de seguridad. |
| RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTO | | | |
| SEGURIDAD Y SALUD DEL CONSUMIDOR | | | |
| PR1 | Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en los que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a estos procedimientos de evaluación | Sí | Operamos con excelencia. Salud y Seguridad. Pág. 71-80 |
| PR2 | Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. | No | |
| ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS | | | |
| PR3 | Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a estos requerimientos informativos. | No | |
| PR4 | Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes | Sí | En el año 2012 no se generaron incumplimientos en este tema. |
| PR5 | Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente. | Parcial | <p>En relación a las prácticas de satisfacción al cliente, realizamos encuestas tanto a clientes nacionales como internacionales, con el objetivo de encontrar oportunidades de mejora para elevar el nivel de satisfacción al cliente y la mejora del proceso. En la encuesta evaluamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad del producto • Experiencia con el transportador • Servicio y comunicación • Facturación y cartera |

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

No es material para Pacífic Rubiales, por la naturaleza del negocio.

No es material para Pacífic Rubiales, por la naturaleza del negocio.

No incluimos resultados.

No contamos con esta información ya que no hemos levantado los datos.

Se espera reportar en 2014.

| GRI | DESCRIPCIÓN | REPORTADO | REFERENCIA |
|-----|-------------|-----------|------------|
|-----|-------------|-----------|------------|

COMUNICACIONES DE MARKETING

| | | | |
|-----|--|----|--|
| PR6 | Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios. | No | |
| PR7 | Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. | Sí | En el año 2012 no se generaron incidentes por incumplimientos de regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing. |

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

| | | | |
|-----|---|----|--|
| PR8 | Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes. | Sí | En el año 2012 no se generaron sanciones por fuga de información confidencial de clientes. |
|-----|---|----|--|

| | | | |
|-----|---|----|--|
| PR9 | Costo de aquellas multas significativas, fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización. | Sí | |
|-----|---|----|--|

| SOC. | LIB. MAYOR | DESCRIPCIÓN DE LA CUENTA | CONCEPTO | SUMA IMPORTATE EN ML | SUMA IMPORTATE EN ML 2 |
|------|------------|-----------------------------|---|----------------------|------------------------|
| MP20 | 5395200501 | MULTAS SANCIONES Y LITIGIOS | Sanciones por incumplimiento en el suministro y uso de los productos. | 5.747.706,00 | 14,380,01 |
| PS20 | 5395200501 | MULTAS SANCIONES Y LITIGIOS | | -10.629.602,00 | 1.000,00 |

BIOCOMBUSTIBLES

| | | | |
|-------|---|----|---|
| OG.14 | Volumen de los biocombustibles producidos y comprados cumpliendo con criterios de sostenibilidad. | Sí | Actualmente, Pacific Rubiales no tiene actividades relacionadas con producción de biocombustibles |
|-------|---|----|---|

SI APLICA, INDIQUE
LA PARTE REPORTADA

RAZÓN DE LA OMISION

COMENTARIO

No es material para Pacific Rubiales, por la naturaleza del negocio.



Pacific

Pacific

Pacific
300-TK-6003
CAP: 71,000 BLS



Pacific
Energy
300-TK-0102
CAP. 100,000 BLS

Pacific
Energy
300-TK-0101
CAP. 100,000 BLS

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

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

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

TABLA COP ADVANCED

PACIFIC RUBIALES ENERGY INFORME 2012

| PRINCIPIO PG | REFERENCIA/COMENTARIO |
|--|---|
| <p>Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p> | <p>Nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.</p> <p>Para mayor información, consultar el capítulo "Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones".</p> |
| <p>Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.</p> | <p>a. En nuestras auditorías, evaluamos el cumplimiento de los anexos de RSC, HSEQ, laboral e incluimos los principios del Pacto Global con relación a asuntos laborales y Derechos Humanos.</p> <p>En 2012, realizamos 938 Auditorías a 155 contratistas</p> <p>En el Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores fueron analizados 13 casos de No conformidad Mayor, de los cuales 8 concluyeron con inhabilidad del contratista.</p> <p>En estos casos se solicita al contratista plan de acción para solucionar las no conformidades halladas.</p> <p>b. Diseñamos una Guía de Implementación de los Principios Voluntarios, con el objetivo de fortalecer los procesos y sistemas de seguridad ya establecidos por Pacific, con elementos considerados clave para un mejor análisis de riesgos en DDHH, y una mejor gestión de la seguridad por parte de la Fuerza Pública y de los servicios de seguridad privada.</p> <p>c. Capacitamos a 60 empleados que prestan servicios de seguridad privada a Pacific en DDHH.</p> <p>Para mayor información, consultar los capítulos "Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones" y "Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento".</p> |
| <p>Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p> | <p>5.400 afiliados activos en más de 100 empresas a la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional y de Servicios Públicos Domiciliarios – UTEN, a su vez afiliada a la Confederación General Trabajo – CGT, el mayor sindicato de Colombia.</p> <p>De los 5.400 afiliados activos al sindicato, 987 son trabajadores directos de la compañía. Este número (987) corresponde al 18.27% del total de afiliados a UTEN Hidrocarburos a 31 de diciembre de 2012.</p> <p>En 2012, pusimos en marcha un Contrato de Monitoreo entre la UTEN y Pacific Rubiales Energy, operado desde los Puntos de Atención en Campo Rubiales y Quifa y las Oficinas de Puerto Gaitán, Trinidad Casanare y Bogotá D.C., con</p> |

PACIFIC RUBIALES ENERGY INFORME 2012

PRINCIPIO PG

REFERENCIA/COMENTARIO

| | |
|---|--|
| | <p>el propósito de velar por el cumplimiento de la normatividad laboral y realizar constante seguimiento para el cumplimiento de los acuerdos UTEN – PRE por parte de los contratistas y subcontratistas autorizados de la Compañía a todos sus trabajadores.</p> <p>Así mismo, La UTEN acordó con Pacific Rubiales Energy, mediante el convenio laboral de Julio de 2012 la Capacitación Sindical y apoyo para la formación de verdaderos líderes sindicales, no solo para que se fortalezca y consolide el derecho a la libre asociación, sino como propósito fundamental de la UTEN en su tarea de dignificación del movimiento Sindical Colombiano.</p> <p>Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones".</p> |
| <p>Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p> | <p>a. Garantizamos la ausencia del trabajo infantil y cualquier forma de trabajo forzado en nuestras operaciones, y promovemos esta misma conducta por parte de nuestros proveedores y contratistas, mediante auditorías sociales y de HSEQ.</p> <p>Para mayor información, consultar nuestros compromisos de "Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones".</p> |
| <p>Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.</p> | <p>a. Garantizamos la ausencia del trabajo infantil y cualquier forma de trabajo forzado en nuestras operaciones, y promovemos esta misma conducta por parte de nuestros proveedores y contratistas, mediante auditorías sociales y de HSEQ. Para reforzar este compromiso, seguimos trabajando con la Red Local del Pacto Global Colombia vinculados a la mesa de trabajo de erradicación de trabajo infantil.</p> <p>Para mayor información, consultar nuestros compromisos de "Respetar y promover los Derechos Humanos en nuestras operaciones".</p> |
| <p>Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p> | <p>a. Nuestro Código de Ética y Conducta Corporativa está basado en nuestros valores corporativos: Integridad, Diversidad e Inclusión, Liderazgo, Excelencia e Innovación.</p> <p>b. Contamos con canales éticos que permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la Compañía.</p> <p>Nuestro Comité de Ética se encarga de llevar a cabo los casos presentados.</p> |

PACIFIC RUBIALES ENERGY INFORME 2012

PRINCIPIO PG

REFERENCIA/COMENTARIO

| | |
|---|--|
| | <p>c. Además de estos canales, nuestra cultura ética se refuerza a través de comunicaciones corporativas, talleres u otras actividades que buscan el fortalecimiento de los valores corporativos y la actuación coherente con estos valores.</p> <p>d. En 2012, instalamos la mesa de estándares laborales con enfoque en diversidad e inclusión, esta busca compartir experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas con otras empresas con respecto al principio 4 y 6. PRE junto a la ANDI y el Pacto conforman la secretaria técnica de la mesa.</p> <p>e. Conformamos un Comité de Género a nivel gerencial y multidisciplinario. Este Comité que lleva operando desde principios de 2012, tiene como fin liderar el desarrollo de planes de acción que busquen promover oportunidades para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a un trabajo digno en condiciones de igualdad, salud, seguridad, crecimiento y desarrollo profesional.</p> <p>Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones".</p> |
| <p>Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</p> | <p>a. Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales. Estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.</p> <p>b. Desde 2012, estamos en la mesa de ambiente. También hacemos parte de Caring for Climate. Esta es una plataforma del Pacto Global dirigida a avanzar el rol de las empresas en la visibilización de temas de cambio climático. Caring for Climate actúa como un marco para que los líderes de las empresas implementen metas y desarrollen estrategias y prácticas en pro del cambio climático, además de comprometerse a divulgar emisiones.</p> <p>Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Trabajamos en armonía con el medio ambiente".</p> |
| <p>Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p> | <p>a. En todos nuestros procesos buscamos producir más utilizando una menor cantidad de energía y generando menos emisiones. Por esto, desarrollamos el Programa de Gestión y Monitoreo de Emisiones Atmosféricas y Calidad Del Aire, el cual tiene como propósito minimizar, mitigar o compensar los aspectos ambientales ocasionados por las operaciones.</p> <p>b. Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001, y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.</p> <p>c. Desde 2012, estamos en la mesa de ambiente. También hacemos parte de Caring for Climate. Esta es una plataforma del Pacto Global dirigida a avanzar el rol de las empresas en la visibilización de temas de cambio climático. Caring for Climate actúa como un marco para que los líderes de las empresas implementen metas y desarrollen estrategias y prácticas en pro del cambio climático, además de comprometerse a divulgar emisiones.</p> <p>Para mayor información, consultar nuestro compromiso de "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" con nuestro lema Pacific es Verde, Pacific es Vida.</p> |

PACIFIC RUBIALES ENERGY INFORME 2012

PRINCIPIO PG

REFERENCIA/COMENTARIO

Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

a. Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.

b. Desde 2012, estamos en la mesa de ambiente. También hacemos parte de Caring for Climate. Esta es una plataforma del Pacto Global dirigida a avanzar el rol de las empresas en la visibilización de temas de cambio climático. Caring for Climate actúa como un marco para que los líderes de las empresas implementen metas y desarrollen estrategias y prácticas en pro del cambio climático, además de comprometerse a divulgar emisiones. Para mayor información, consultar nuestro compromiso de " Trabajamos en armonía con el medio ambiente" .

Principio 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

a. Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada. A través de ésta, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquéllos riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y delitos subyacentes, previniendo que nuestras contrapartes utilicen a la organización para legitimar capitales, bienes o activos provenientes de actividades ilícitas.

b. Nuestros procesos de vinculación de proveedores, compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes, verificando a través de más de 140 listas de riesgos globales, la transparencia de las empresas y personas que se relacionan con nuestra organización.

c. Nuestro Código de Ética es el marco de referencia para orientar la conducta proactiva de todos los individuos que hacemos parte y/o que actuamos en nombre de Pacific Rubiales Energy.

Como parte de nuestro compromiso para asegurar el cumplimiento de lo establecido en el Código de Conducta y Ética Corporativa, todos los empleados, ejecutivos y directores debemos actualizar anualmente nuestra declaración de ética.

d. Desde 2012, hacemos parte de a mesa de Anti-Corrupción del Pacto Global con la ANDI compartiendo nuestras practicas y aprendiendo de los modelos de otras empresas.

Para mayor información, consultar nuestro compromiso de " Actuamos con coherencia y transparencia" .

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

IMPLEMENTAR LOS DIEZ PRINCIPIOS DE LA ESTRATEGIA Y OPERACIONES

CRITERIO 1: La COP describe la implementación en las funciones corporativas y en las unidades de negocio.

Mejores Prácticas Cumplidas

| | |
|---|--|
| <p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.</p> | <p>En Pacific, contamos con una política y un modelo de sostenibilidad alineado con estándares internacionales tales como el GRI, Pacto Global, ISO 26000, Principios Voluntarios, etc. Nuestro modelo está compuesto por 7 compromisos con asuntos materiales evaluados con nuestros grupos de interés internos y externos, y con indicadores que nos permiten medir el desempeño en cada uno de estos. Cada uno de los compromisos cuenta con un área campeona responsable de su gestión y desempeño.</p> <p>Así mismo, nuestra área de Sostenibilidad se encarga de monitorear el cumplimiento y desempeño de los mismos.</p> |
| <p>Adjudicar la responsabilidad de la ejecución de la estrategia de sostenibilidad en funciones corporativas relevantes (abastecimiento, asuntos corporativos, recursos humanos, legal, etc.), asegurando que ninguna función esté en conflicto con los compromisos y objetivos de sostenibilidad de la compañía.</p> | <p>Contamos un Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva y uno a nivel gerencial. Este último compuesto por las diferentes áreas de la Compañía.</p> <p>Estos Comités tienen como objetivo asegurar el diseño, la implementación, y el despliegue eficaz de la estrategia de sostenibilidad, transversal a toda la compañía. El comité cuenta con una perspectiva multidisciplinaria alineada con los objetivos estratégicos de la compañía y estándares internacionales como el Pacto Global”.</p> |
| <p>Alinear estrategias, objetivos y estructuras de incentivos con la estrategia de sostenibilidad corporativa en todas las unidades de negocio y subsidiarias.</p> | <p>Todas las unidades de negocio y subsidiarias de Pacific Rubiales Energy además de compañías en las que se tenga mas de 50%, deben integrar nuestros compromisos de sostenibilidad en su gestión y estrategia organizacional.</p> |
| <p>Asignar la responsabilidad por la implementación de la sostenibilidad corporativa a un individuo o grupo en las unidades de negocio y subsidiarias.</p> | <p>La responsabilidad de la implementación de la estrategia de sostenibilidad corporativa recae sobre los miembros del Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva, compuesto de tres miembros, 67% independiente y sobre el Comité de Sostenibilidad a nivel Gerencial.</p> |
| <p>Diseñar la estrategia corporativa de sostenibilidad de tal manera que se impulsen las sinergias dentro y entre áreas específicas para gestionar adecuadamente los costos de oportunidad.</p> | <p>En 2012, actualizamos nuestra intención estratégica: Pacific Rubiales Energy será al 2015, la primera empresa petrolera no estatal de Latinoamérica en términos de reservas, producción, generación de valor y estará entre las más reconocidas por su contribución al desarrollo sostenible de su entorno.</p> <p>Esta visión renovada demuestra que ha sido profundamente influida por el gran compromiso de la compañía con la responsabilidad social y sostenibilidad. Pues a partir de la necesidad de hacer explícita la convicción por estos temas, actualizamos nuestra intención estratégica. La cual expone que la visión no se basa solo en lo económico, sino en ser reconocida por su contribución al desarrollo sostenible de su entorno.</p> |
| <p>Asegurar que las diferentes funciones corporativas se coordinen para maximizar el rendimiento y evitar impactos negativos imprevistos.</p> | <p>Hemos identificado riesgos y oportunidades en cada una de las funciones corporativas. Además contamos con un Modelo de Administración de Riesgos que nos permite identificar, valorar, medir, tratar, y generar una respuesta anticipada a los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos corporativos, anualmente.</p> |

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

IMPLEMENTAR LOS DIEZ PRINCIPIOS DE LA ESTRATEGIA Y OPERACIONES

CRITERIO 2: La COP describe la implementación en la cadena de valor.

Mejores Prácticas Cumplidas

| | |
|---|---|
| <p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.</p> | <p>Contamos con un Código de Ética y Conducta que es el marco para nuestros principios laborales, y que debe ser cumplido por todos nuestros contratistas y proveedores.</p> <p>De manera adicional y como parte del trabajo para dar cumplimiento a nuestro Código de Ética, hemos actualizado y alineado los procedimientos para la contratación de proveedores y contratistas, de manera que éstos cumplan con los estándares y compromisos adquiridos por Pacific. Esto incluye, entre otros, anexos de Responsabilidad Social Corporativa, Código de Ética, Relaciones Laborales y Seguridad Física a todos los contratos de la empresa.</p> |
| <p>Analizar cuidadosamente cada segmento de la cadena de valor ("upstream" / "downstream"), a la hora de evaluar riesgos, oportunidades e impactos.</p> | |
| <p>Comunicar políticas y expectativas a proveedores y otros socios relevantes.</p> | <p>Sensibilizamos a proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, buenas condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales.</p> |
| <p>Implementar mecanismos de seguimiento y aseguramiento (ej.: auditorías/evaluaciones) dentro del círculo de influencia de la compañía para verificar cumplimiento.</p> | <p>El 100% de nuestros proveedores y contratistas son auditados al menos una vez al año. En nuestros procesos de auditoría incluimos la verificación de estándares laborales alineados a Principios de Pacto Global.</p> <p>Nuestros procesos de vinculación de proveedores, compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes, verificando a través de más de 140 listas de riesgos globales, la transparencia de las empresas y personas que se relacionan con nuestra organización.</p> |
| <p>Concienciar, entrenar e implementar otros tipos de capacitación entre proveedores y otros socios.</p> | <p>Sensibilizamos a proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, buenas condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales.</p> <p>Capacitamos a contratistas que prestan servicios de seguridad privada a Pacific en DDHH.</p> |

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DE DERECHOS

CRITERIO 3: La COP describe compromisos, estrategias o políticas en el área de derechos humanos.

Mejores Prácticas Cumplidas

| | |
|---|--|
| <p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.</p> | <p>Estamos en proceso de elaborar una política corporativa de DDHH, un análisis de riesgos en DDHH bidireccional y un plan de acción.</p> |
| <p>Compromiso para cumplir con todas las leyes vigentes y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, donde sea que opere la compañía (ej.: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; los Principios Rectores de Derechos Humanos) (BRE1 + ARE1).</p> | <p>Nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.</p> |
| <p>Políticas integradas o independientes, aprobadas en el más alto nivel de la compañía, expresando el compromiso de respetar y apoyar los derechos humanos, (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 + ARE 5).</p> | <p>1) Tenemos el compromiso de "Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones" y nos enfocamos en: Derecho de asociación, erradicación del trabajo infantil y forzado, responsabilidad en la seguridad física de las operaciones y Derechos Humanos, Económicos, Sociales y Culturales de las comunidades.</p> <p>2) Desde 2012, contamos un Comité de Género que tiene como fin liderar el desarrollo de planes de acción que busquen promover oportunidades para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a un trabajo digno en condiciones de igualdad, salud, seguridad, crecimiento y desarrollo profesional. Apoyados en el comité, desarrollamos un levantamiento de datos e intereses que se traducirá a un plan de acción implementable en los próximos años.</p> |
| <p>Políticas estipulando expectativas en materia de derechos humanos por parte de los empleados, socios y otras partes directamente relacionadas con las operaciones, productos o servicios (BRE 1).</p> | <p>El respeto por los DDHH es un requerimiento prioritario para los servicios de seguridad en nuestras zonas de operación. Por esto, mitigamos los riesgos potenciales de violaciones o abusos a derechos humanos por parte de estas fuerzas mediante capacitaciones y monitoreo constante a sus actuaciones.</p> <p>Además tenemos establecido en acuerdos de inversión explícitamente el compromiso con los Derechos Humanos.</p> |
| <p>Políticas públicamente disponibles y comunicadas interna y externamente a todo el personal, socios y otras partes relevantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5).</p> | <p>El compromiso con el apoyo al Pacto Global ha sido detallado en el capítulo "Palabras del Presidente", y este informe está disponible para todos nuestros grupos de interés.</p> |

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DE DERECHOS

CRITERIO 4: La COP describe sistemas de gestión eficientes en la integración de los principios de derechos humanos.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Estamos en proceso de elaborar una política corporativa de DDHH, un análisis de riesgos en DDHH bidireccional y un plan de acción.

Procedimiento para asegurar que los derechos humanos reconocidos internacionalmente sean respetados.

Proceso continuo de diligencia debida que incluya una evaluación de los impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3).

Despertar conciencia internamente y formación en derechos humanos para gerentes y empleados.

Internamente promovemos nuestro compromiso "Respetamos y Promovemos los DDHH" con campañas, y por medio de comunicaciones como el informe de sostenibilidad.

Sensibilizamos a proveedores y contratistas sobre la importancia del trabajo digno, buenas condiciones y cumplimiento de obligaciones laborales.

Desarrollamos talleres de sensibilización de nuestro Código de ética y conducta con nuestros empleados.

Capacitamos a 200 contratistas que prestan servicios de seguridad privada a Pacific en DDHH.

Mecanismos de reclamaciones a nivel operacional para aquellos potencialmente impactados por las actividades de la compañía (BRE 4 + ARE 4).

Contamos con canales de reportes y consultas de temas éticos como medio para fortalecer la comunicación con nuestros empleados y demás grupos de interés. Estos canales permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la Compañía.

Estos canales son: Línea telefónica especializada, página de Internet, y buzones ubicados en cada sede y campo de la compañía.

Asignación de responsabilidades para manejar impactos en materia de derechos humanos.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DE DERECHOS

CRITERIO 4: La COP describe sistemas de gestión eficientes en la integración de los principios de derechos humanos.

Mejores Prácticas Cumplidas

Proceso interno de toma de decisiones, presupuesto y supervisión para respuestas efectivas a impactos en materia de derechos humanos.

Contamos con un Comité de Ética responsable por la evaluación de todos los casos que sean considerados como violaciones a nuestro código de ética y conducta.

Desde 2012, contamos con un Comité de Género que tiene como fin liderar el desarrollo de planes de acción que busquen promover oportunidades para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a un trabajo digno en condiciones de igualdad, salud, seguridad, crecimiento y desarrollo profesional.

Procedimientos para proveer o cooperar en la remediación de impactos adversos en derechos humanos a los que la compañía ha contribuido o ha causado (BRE 3+ BRE 4 + ARE3 + ARE 4).

Contamos con un Comité de Ética responsable por la evaluación de todos los casos que sean considerados como violaciones a nuestro Código de Ética y Conducta.

Procedimientos y programas para apoyar derechos humanos a través de: las principales actividades empresariales; inversión social/filantrópica estratégica; involucramiento en políticas públicas/abogacía (advocacy); alianzas u otras formas de acciones colectivas (BRE 6 + ARE 6).

CRITERIO 5: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de los derechos humanos.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Estamos en proceso de elaborar una política corporativa de DDHH, un análisis de riesgos en DDHH bidireccional y un plan de acción.

Sistema para monitorear la efectividad de las políticas de derechos humanos y su implementación con métricas cualitativas y cuantitativas, incluyendo la cadena de valor (BRE3 + ARE3).

Contamos con indicadores de gestión en DDHH alineados a las directrices GRI, para monitorear el cumplimiento de nuestro compromiso "Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones"

Monitoreo basado en retroalimentación interna y externa, incluyendo grupos de interés afectados.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DE DERECHOS

CRITERIO 5: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de los derechos humanos.

Mejores Prácticas Cumplidas

Revisión del monitoreo y de los resultados por parte del liderazgo.

Comité de Ética revisa las denuncias de violaciones de derechos humanos y el Comité de Sostenibilidad de la Junta Directiva revisa el avance frente al cumplimiento de nuestro compromiso "Respetamos y promovemos los DDHH en nuestras operaciones".

Proceso de gestión de incidentes a los que la compañía ha contribuido o ha causado para grupos de interés internos y externos (BRE 4 + ARE 4).

Mecanismos de reclamación legítimos, accesibles, predecibles, justos, transparentes, compatibles con los derechos humanos, una fuente de aprendizaje continuo, y basados en involucramiento y diálogo (BRE4 + ARE4).

Contamos con canales de reportes y consultas de temas éticos como medio para fortalecer la comunicación con nuestros empleados y demás grupos de interés. Estos canales permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la compañía. Posteriormente, se le hace seguimiento a los reportes y se toman las acciones correctivas necesarias.

Resultados de la integración de los principios de derechos humanos.

Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. Auditorías a los contratistas. Pág
Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones. Erradicación de trabajo infantil y forzado. Pág
Para PSE, realizamos 29 Auditorías.
Para MPC, realizamos 909 Auditorías a 155 contratistas.
En nuestras auditorías, se evalúa el cumplimiento de los anexos de RSC, HSEQ, laboral y se incluyen los principios del Pacto Global con relación a asuntos laborales y Derechos Humanos. En estos casos se solicita al contratista plan de acción para solucionar las no conformidades halladas.
La gerencia corporativo de HSEQ adelanta auditorías legales periódicas a contratistas.
Durante el año 2012, en el Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores fueron analizados 13 casos de No conformidad Mayor, de los cuales 8 concluyeron con inhabilidad del contratista.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DE LOS ESTÁNDARES LABORALES

CRITERIO 6: La COP fuertes compromisos, estrategias o políticas en el área de los estándares laborales.

Mejores Prácticas Cumplidas

| | |
|---|---|
| <p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.</p> | |
| <p>Referencia en las políticas de la compañía a principios de estándares laborales internacionales relevantes (convenciones de la OIT) y otros instrumentos normativos internacionales.</p> | <p>Nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.</p> |
| <p>Reflexión sobre la relevancia de los principios laborales para la compañía.</p> | |
| <p>Políticas escritas de la compañía para responder a la ley laboral nacional, respetar los principios de los estándares laborales internacionales relevantes en las operaciones a nivel global, y dialogar con las organizaciones que representan a los trabajadores (internacional, sectorial, nacional).</p> | <p>Tenemos el compromiso de "Contamos con el mejor talento" y nos enfocamos en todos aquellos asuntos relacionados con los principios laborales como: Relaciones laborales inclusivas, Balance y Calidad de Vida, Aprendizaje organizacionales entre otros.</p> <p>Además nuestro Código de Ética y Conducta está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.</p> |
| <p>Inclusión en los contratos con proveedores y otros socios relevantes de referencias a los principios de estándares laborales internacionales aplicables.</p> | <p>Hemos actualizado y alineado los procedimientos para la contratación de proveedores y contratistas, de manera que éstos cumplan con los estándares y compromisos adquiridos por Pacific. Esto incluye, entre otros, anexos de Responsabilidad Social Corporativa, Código de Ética, Relaciones Laborales y Seguridad Física a todos los contratos de la empresa.</p> <p>En nuestras auditorías, evaluamos el cumplimiento de los mismos.</p> |
| <p>Compromisos y políticas específicas de recursos humanos, en línea con las prioridades nacionales de desarrollo o prioridades relacionadas con el trabajo digno en el país de operación.</p> | <p>Tenemos el compromiso de "Contamos con el mejor talento" y "Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Nos enfocamos en todos aquellos asuntos relacionados con los principios laborales como: Relaciones laborales inclusivas, Balance y Calidad de Vida, aprendizaje organizacional, erradicación del trabajo infantil y forzado, derecho de asociación, entre otros.</p> <p>Además de esto contamos con un Código de Conducta y Ética Corporativa y un Manual de Convivencia.</p> |

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DE DERECHOS

CRITERIO 6: La COP fuertes compromisos, estrategias o políticas en el área de los estándares laborales.

Mejores Prácticas Cumplidas

Participación y liderazgo en iniciativas más amplias por parte de asociaciones de empleadores (a nivel nacional e internacional) para conjuntamente confrontar desafíos relacionados con los estándares laborales en los países de operación, posiblemente con un enfoque tripartito (negocios – sindicatos - gobierno).

Este año reportamos la afiliación de 5400 trabajadores directos y contratistas a la UTEN, sindicato nacional.

Involucramiento estructurado con un sindicato global, posiblemente vía un Marco Global de Entendimiento (Global Framework Agreement).

CRITERIO 7: La COP describe sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios laborales

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Evaluación de riesgo e impacto en el tema laboral .

Contamos con un modelo de administración de riesgos en el que se incluyen riesgos relacionados con estándares laborales tanto de Pacific como de contratistas y subcontratistas.

Mecanismos de diálogo con los sindicatos para revisar regularmente el progreso de la compañía en su gestión en cuanto a estándares laborales.

Contamos con unos compromisos pactados en las mesas de dialogo de Puerto Gaitán entre nuestra compañía, sindicatos y otros actores. Estos compromisos son monitoreados y además tenemos reuniones periodicas.

Asignación de responsabilidades en la organización.

Creación de conciencia interna y formación para gerentes y empleados en los principios laborales.

Campañas de Talento Humano promoviendo el código de ética, el manual de convivencia y los valores corporativos, para trabajadores directos y contratistas.

Involucramiento activo con los proveedores para afrontar desafíos relacionados con temas laborales.

Contamos con unas oficinas en campo de nuestros mayores proveedores para monitorear su gestión. Tenemos espacios en campo y Bogotá para estar en contacto permanente con ellos.
Para mayor información referirse al capítulo "Diálogo directo para la paz social: el año siguiente a la crisis".

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DE DERECHOS

CRITERIO 7: La COP describe sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios laborales

Mejores Prácticas Cumplidas

Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (ej.: mecanismos de denuncia) disponibles para que los trabajadores reporten, hagan sugerencias o busquen consejo, diseñados y gestionados en acuerdo con la organización representante de los trabajadores.

Contamos con una línea ética y un programa de whistleblower por medio del cual las personas pueden hacer las denuncias de manera confidencial. Estas reclamaciones llegan al Comité de Ética o al Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores y Contratistas, el cual se constituye como un órgano interno de carácter corporativo con facultades para recomendar a los niveles superiores de dirección representados en los diferentes comités de Compras y Contratación de la organización, sanciones y/o suspensiones de proveedores o contratistas que han incurrido en acciones definidas como No Conformidades Mayores.

CRITERIO 8: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios laborales.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Contamos con nuestro compromiso de "Contamos con el mejor talento" el cual tiene como objetivo: Nuestra estrategia es el bienestar y el desarrollo integral de nuestra gente. Contamos con políticas corporativas de talento humano y de selección que nos permiten tener un equipo de grandes capacidades técnicas y humanas, y una dirección con experiencia y know-how que contribuyen al cumplimiento de nuestra visión corporativa.

Sistemas para hacer seguimiento y medición del rendimiento basados en métricas estándares de medición del rendimiento.

Contamos con indicadores de gestión alineados a las directrices GRI.

Diálogos con la organización representativa de los trabajadores para revisar regularmente el progreso realizado e identificar prioridades para el futuro de forma conjunta.

Auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar las condiciones de trabajo de las compañías en la cadena de abastecimiento, en línea con los principios de estándares laborales internacionales.

Fortalecemos la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. Auditorías a los contratistas. Pág
Respetamos y promovemos los Derechos Humanos en nuestras operaciones. Erradicación de trabajo infantil y forzado. Pág
Para PSE, realizamos 29 Auditorías.
Para MPC, realizamos 909 Auditorías a 155 contratistas.
En nuestras auditorías, se evalúa el cumplimiento de los anexos de RSC, HSEQ, laboral y se incluyen los principios del Pacto Global con relación a asuntos laborales y Derechos Humanos. En estos casos se solicita al contratista plan de acción para solucionar las no conformidades halladas.
La gerencia corporativa de HSEQ adelanta auditorías legales periódicas a contratistas.
Durante el año 2012, en el Comité de Evaluación de Desempeño de Proveedores fueron analizados 13 casos de No conformidad Mayor, de los cuales 8 concluyeron con inhabilidad del contratista.

Procesos para involucrar positivamente a los proveedores en la afronta de desafíos (ej.: enfoque conjunto en lugar de un enfoque correctivo) a través de esquemas para mejorar las prácticas de trabajo

En 2013 implementaremos el programa de Primeros Pasos de Responsabilidad Social Empresarial que tiene como objetivo capacitar a nuestros proveedores y contratistas para que formen parte del Pacto Global y comiencen buenas practicas como reportar los indicadores GRI. Ademas contamos con unos premios anuales que reconocen la labor sostenible de los miembros de nuestra cadena de abastecimiento e incentivan las buenas practicas.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

CRITERIO 8: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios laborales.

Mejores Prácticas Cumplidas

Resultados de la integración de los principios laborales.

Respetamos y promovemos los DDHH . Derecho de Asociación. Pág
Durante 2012 se firmaron acuerdos (no convenciones colectivas) entre la Compañía y el sindicato, dirigidos a todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas afiliados o no al sindicato.

En el año 2012 recibimos dos incidentes de discriminación al contratar, los cuales fueron reportados y debidamente tramitados por nuestro Comité de Ética.

Respetamos y promovemos los DDHH en nuestra operación. Erradicación del trabajo infantil y forzado. Pág

En 2012, no identificamos operaciones con riesgos significativos para trabajo forzado.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN EN GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

CRITERIO 9: La COP describe fuertes compromisos, estrategias o políticas en el área de gestión ambiental.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.

Además contamos con nuestro compromiso "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" alineado a estándares internacionales como las directrices GRI.

Referencia a convenciones internacionales relevantes y a otros instrumentos internacionales (ej.: la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo).

Hacemos parte del Carbon Disclosure Project y Caring for Climate.

Reflexión sobre la relevancia de la responsabilidad ambiental para la compañía.

Tenemos el compromiso de "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" y nos enfocamos en: energía y emisiones, gestión integral del agua, biodiversidad, residuos sólidos, prevención y remediación de derrames, compensación de servicios ambientales y recuperación de áreas intervenidas, entre otros.

Políticas corporativas escritas sobre responsabilidad ambiental.

Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.

Inclusión de estándares medioambientales mínimos en los contratos con proveedores y otros socios relevantes.

Contamos con un Anexo HSEQ que hacemos extensivo en nuestros contratos. El cumplimiento del mismo es evaluado en nuestros procesos de auditoría.

Compromisos y objetivos específicos para años específicos.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN EN GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

CRITERIO 10: La COP describe sistemas de gestión eficientes en la integración de principios de gestión ambiental.

Mejores Prácticas Cumplidas

| | |
|---|---|
| <p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.</p> | <p>Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.</p> <p>Además contamos con nuestro compromiso "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" alineado a estándares internacionales como las directrices GRI.</p> |
| <p>Evaluación de riesgo e impacto ambiental.</p> | <p>Tenemos el compromiso de "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" y nos enfocamos en: energía y emisiones, gestión integral del agua, biodiversidad, residuos sólidos, prevención y remediación de derrames, compensación de servicios ambientales y recuperación de áreas intervenidas, entre otros.</p> |
| <p>Evaluación de impacto a lo largo del ciclo de vida de los productos, asegurando políticas sólidas de gestión ambiental.</p> | <p>Hacemos un análisis periódico de la vida de los productos y fomentamos proyectos de reciclaje para aumentar el ciclo de la vida de productos como la tubería.</p> |
| <p>Asignación de responsabilidades dentro de la organización.</p> | <p>El área de HSEQ y su gerencia asumen la responsabilidad de los temas ambientales y de seguridad industrial.</p> |
| <p>Creación de conciencia interna y formación para gerentes y empleados sobre la responsabilidad ambiental.</p> | <p>Capitamos continuamente a nuestros trabajadores, proveedores y contratistas en el cumplimiento de nuestra política de HSEQ.</p> |
| <p>Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (ej.: mecanismos de denuncia) para reportar sospechas o buscar consejo en relación con impactos ambientales.</p> | <p>Contamos con una línea ética y un programa de whistleblower por medio del cual las personas pueden hacer las denuncias de manera confidencial.</p> |

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN EN GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

CRITERIO 11: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios de gestión ambiental.

Mejores Prácticas Cumplidas

| | |
|---|--|
| <p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.</p> | <p>Contamos con una política de HSEQ que integra los asuntos ambientales, estamos certificados en ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001 y capacitamos continuamente a nuestros empleados, proveedores y contratistas en el cumplimiento de los mismos.</p> <p>Además contamos con nuestro compromiso "Trabajamos en armonía con el medio ambiente" alineado a estándares internacionales como las directrices GRI.</p> |
| <p>Sistema de seguimiento y medición del rendimiento basado en métricas estandarizadas de rendimiento.</p> | <p>Contamos con indicadores de gestión alineados a las directrices GRI.</p> |
| <p>Revisión del seguimiento y de los resultados por parte de las directivas.</p> | |
| <p>Procedimientos para gestionar incidentes.</p> | <p>Contamos con planes de contingencias y estrategias en caso de un derrame significativo o no controlado y/o un derrame controlado. Como parte de estos planes, que actualizamos periódicamente, identificamos los principales puntos vulnerables en los campos de operación y que requieren atención inmediata en caso de que ocurra un evento.</p> |
| <p>Auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar el rendimiento ambiental de las compañías en la cadena de abastecimiento.</p> | <p>Contamos con un Anexo HSEQ que hacemos extensivo en nuestros contratos. El cumplimiento del mismo es evaluado en nuestros procesos de auditoría.</p> |
| <p>Resultados de la integración de los principios ambientales.</p> | <p>Pacific Rubiales Energy cuenta con Planes de Contingencias específicos para sus actividades en los cuales consignan las estrategias en caso de presentarse un derrame significativo o no controlado y/o un derrame controlado; la compañía en los campos de operación identificó los principales puntos vulnerables y que requieren atención inmediata en caso de que ocurra un evento.</p> <p>Continuamente se realiza seguimiento al estado y funcionalidad de las medidas de control para derrames donde se tiene identificado el riesgo.</p> <p>Durante el 2012 NO se presentaron derrames significativos.</p> <p>* Algunas iniciativas ambientales que se reportan en el capítulo Trabajamos en armonía con el medio ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reciclamos con valor social - Campaña de sensibilización y educación ambiental. - Proyecto piloto para el tratamiento de agua de producción de hidrocarburos: - Tratamiento de aguas industriales por medio de tanques que mediante la aplicación de aire en micro burbujas y burbujas finas favorece la separación. <p>Durante 2012 no se generaron multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental.</p> |

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

CRITERIO 12: La COP describe fuertes compromisos, estrategias o políticas en el área de anti-corrupción.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada ajustándola a las mejores prácticas de la industria.

A través de esta política, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquéllos riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y delitos subyacentes, previniendo que nuestras contrapartes utilicen a la organización para legitimar capitales, bienes o activos provenientes de actividades ilícitas.

Entre otras prácticas, nuestros procesos de vinculación de proveedores, compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes, verificando a través de más de 140 listas de riesgos globales, la transparencia de las empresas y personas que se relacionan con nuestra organización.

Nuestra área de Auditoría es la responsable del cumplimiento y gestión de esta política.

Finalmente, contamos con el compromiso "Actuamos con coherencia y transparencia" alineado con las directrices del GRI, Pacto Global, EITI.

Apoyo a la lucha contra la corrupción por parte de las directivas de la organización (B4).

Nuestra firma al Pacto Global constituye un compromiso del liderazgo organizacional con la anti-corrupción, de donde se derivan procesos y mecanismos para gestionar este asunto.

Establecer públicamente una política formal de cero tolerancia ante la corrupción (D1).

Contamos con una política de Anti-Corrupción.

Compromiso para cumplir con todas las leyes anti-corrupción relevantes, incluyendo la implementación de procedimientos para conocer la ley y seguir los cambios (B2).

Declaración de apoyo a marcos legales regionales e internacionales, como la Convención de la ONU contra la corrupción (D2).

Políticas detalladas para áreas de alto riesgo en materia de corrupción (D4).

Política anti-corrupción referente a socios comerciales (D5).

Nuestros procesos de vinculación de proveedores, compras y contrataciones son objeto de una minuciosa revisión de sus participantes, verificando a través de más de 140 listas de riesgos globales, la transparencia de las empresas y personas que se relacionan con nuestra organización.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

CRITERIO 13: La COP describe sistemas de gestión eficientes en la integración del principio de anti-corrupción.

Mejores Prácticas Cumplidas

| | |
|---|--|
| <p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.</p> | <p>Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada ajustándola a las mejores prácticas de la industria.</p> <p>A través de esta política, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquéllos riesgos asociados al lavado de activos y financiación del terrorismo.</p> <p>Desarrollamos campañas de prevención y sensibilización de empleados para prevenir la corrupción.</p> <p>Contamos con un Comité de Ética que se encarga de investigar y dar el correspondiente trámite a todos los casos relacionados con corrupción.</p> |
| <p>Desarrollar evaluación de riesgo en áreas con potencial de corrupción (D3).</p> | <p>En Pacific hemos adoptado un modelo de administración de riesgos (ERM por sus siglas en inglés) para identificar, valorar, medir, tratar y generar una respuesta anticipada a los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos tanto a nivel corporativo como por procesos en la organización.</p> <p>De esta manera, en 2012 continuamos con este ejercicio e identificamos, evaluamos y analizamos 23 riesgos a nivel corporativo, los cuales fueron construidos a partir de talleres de riesgos con las diferentes áreas, bajo una metodología causa-efecto.</p> |
| <p>Procedimientos de recursos humanos que den soporte a compromisos o políticas anti-corrupción, incluyendo comunicación y formación para todos los empleados (B5 + D8).</p> | <p>Para fortalecer el conocimiento de nuestra organización en temas de prevención de riesgos de fraude, diseñamos un curso virtual que incluye temas relacionados con apropiación indebida de activos, corrupción, manipulación del reporte financiero, entre otros. La capacitación a los colaboradores de las diferentes áreas en estos temas es uno de los retos del 2012.</p> <p>Además desarrollamos campañas de comunicación y sensibilización con nuestros directores y colaboradores, en las que reforzamos nuestra obligación de comprender y evitar el posible impacto generado por el incumplimiento de esta política.</p> <p>Así mismo, incluimos en nuestra encuesta anual de Conflicto de Interés, preguntas enfocadas en el relacionamiento de nuestros empleados con funcionarios de gobierno.</p> |
| <p>Pesos y contrapesos internos para asegurar la consistencia del compromiso con la lucha contra la corrupción (B6).</p> | <p>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.</p> |

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

CRITERIO 13: La COP describe sistemas de gestión eficientes en la integración del principio de anti-corrupción.

Mejores Prácticas Cumplidas

Acciones tomadas para motivar a los socios a implementar los compromisos anti-corrupción (D6).

El alcance de nuestra política de anticorrupción incluye a socios.

Responsabilidad a nivel gerencial por la implementación del compromiso o la política anti-corrupción (D7).

El Comité de Ética recibe los casos de no cumplimiento de la política de anticorrupción y toma las medidas correspondientes.

Canales de comunicación (denuncia) y mecanismos de seguimiento para reportar asuntos o buscar consejo (D9).

Reportamos en nuestro informe los cargos relacionados con la gestión de los riesgos de corrupción: (Directora de Contraloría), financieros (Jefe Gestión Integral de Riesgos y Seguros) y de la seguridad física (Director de protección de recursos).

Procedimientos de contabilidad y auditoría interna relacionados con la anti-corrupción (D10).

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.

CRITERIO 14: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios de anti-corrupción.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Contamos con una Política de Anticorrupción actualizada ajustándola a las mejores prácticas de la industria.

A través de esta política, ejecutamos procedimientos que buscan mitigar aquellos riesgos asociados al lavado de activos y financiación del terrorismo.

Desarrollamos campañas de prevención y sensibilización de empleados para prevenir la corrupción.

Revisión del seguimiento y de los resultados por parte de las directivas de la organización (D12).

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.

Procesos para gestionar incidentes (D13).

Contamos con canales éticos para que nuestros grupos de interés puedan presentar casos relacionados potenciales de corrupción.

Además, contamos con un Comité de Ética a nivel directivo que se encarga de investigar y dar el correspondiente trámite a todos los casos relacionados con corrupción.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

CRITERIO 14: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios de anti-corrupción.

Mejores Prácticas Cumplidas

Casos legales públicos relacionados con corrupción (D14).

Uso de verificación externa e independiente para los programas anti-corrupción.

Resultados de integración de las medidas del principio anti-corrupción.

Contamos con el compromiso "Actuamos con coherencia y transparencia".

En Pacific, a través de la Valoración Anual de Riesgos de Fraude y Corrupción, el 100% de las áreas son analizadas sobre los principales riesgos que impactan. Así mismo, a través de la identificación de estos riesgos y su posterior valoración de impacto y probabilidad por la Gerencia de la organización, se identifican los planes de tratamiento y mitigación.

El 100% de los directores, y empleados adoptaron el nuevo Código de Conducta y Ética y reportaron el potencial conflicto de interés.

La Política Anticorrupción fue aprobada por la Junta Directiva.

Durante el año 2012 se informó y capacitó, a través de talleres a nuevos empleados, acerca del alcance de la Ley y la Política Corporativa A.C.

El 100% de las denuncias por potencial fraude o corrupción realizadas a través de los diferentes canales de reporte, fueron analizadas e investigadas por el Comité de Ética.

TOMAR ACCIONES PARA APOYAR LOS OBJETIVOS Y ASUNTOS MÁS AMPLIOS DE LA ONU

CRITERIO 15: La COP describe contribuciones del negocio a objetivos y asuntos de la ONU.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Contamos con el compromiso "Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones", que está alineado con las directrices del GRI, Pacto Global y objetivos y temas de la ONU.

Alinear la estrategia principal de la empresa con uno o más objetivos/asuntos relevantes de la 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.

Desarrollar productos y servicios relevantes o diseñar modelos de negocio que contribuyan a los objetivos/asuntos de la ONU.

Adoptar y modificar los procedimientos operativos para maximizar el aporte a los objetivos/asuntos de la ONU.

Contamos con un Plan de Inversión Social que se fundamenta en los planes municipales y departamentales de desarrollo, en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y en las necesidades sentidas de la comunidad.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

TOMAR ACCIONES PARA APOYAR LOS OBJETIVOS Y ASUNTOS MÁS AMPLIOS DE LA ONU

CRITERIO 16: La COP describe filantropía e inversiones sociales de carácter estratégico.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

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.

Buscar inversiones sociales y contribuciones filantrópicas que coincidan con las competencias de la compañía o su contexto de operación como parte integrada de su estrategia de sostenibilidad.

En 2012 invertimos 37 millones de dólares en iniciativas de inversión social. Para conocer el detalle de estas inversiones favor remitirse a nuestro compromiso "Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades".

Coordinar esfuerzos con otras organizaciones e iniciativas para amplificar – y no anular o duplicar innecesariamente – los esfuerzos de otros contribuidores.

Todas nuestras inversiones sociales deben cumplir con nuestro principio de trabajar en alianza con entidades públicas, académicas, privadas y no gubernamentales para maximizar el impacto de nuestras intervenciones.

En 2012 contamos con diversas iniciativas de alianzas para materializar proyectos como el de Desarrollo de Proveedores Locales.

Asumir la responsabilidad por los efectos intencionados o no intencionados de la financiación y respetar las costumbres locales, tradiciones, religiones, y prioridades de individuos y grupos pertinentes.

Contamos con un proceso riguroso de consulta previa informada y realizamos encuentros periódicos para minimizar el impacto de los efectos intencionados o no intencionados de nuestra operación.

CRITERIO 17: La COP describe agacía e involucramiento en política pública

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Abogar públicamente por la importancia de acciones tomadas en relación con uno o más objetivos/asuntos de la ONU.

Desde 2010 nuestro presidente ha comunicado públicamente nuestro compromiso con la implementación de los Principios del Pacto Global.

Nuestro Código de Ética y Conducta público para nuestros grupos de interés, está alineado con referentes internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Universal de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, los principios del Pacto Global, entre otros.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

TOMAR ACCIONES PARA APOYAR LOS OBJETIVOS Y ASUNTOS MÁS AMPLIOS DE LA ONU

CRITERIO 17: La COP describe aogacía e involucramiento en política pública

Mejores Prácticas Cumplidas

Compromiso por parte de las directivas de la organización para participar en cumbres, congresos, y otras interacciones importantes de política pública en relación con uno o más objetivos/asuntos de la ONU.

Desde 2010 nuestro presidente ha comunicado públicamente nuestro compromiso con la implementación de los Principios del Pacto Global. Actualmente participamos en todas las mesas de trabajo de los 10 principios, y lideramos la de estándares laborales.

CRITERIO 18: La COP describe alianzas y acciones colectivas.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento y actividad relevante que la compañía planifica desarrollar para completar este criterio, incluyendo objetivos, métricas y personas responsables.

Todas nuestras inversiones sociales deben cumplir con nuestro principio de trabajar en alianza con entidades públicas, académicas, privadas y no gubernamentales para maximizar el impacto de nuestras intervenciones.

Desarrollar e implementar proyectos en alianza con organizaciones públicas o privadas (entidades de la ONU, gobiernos, ONG y otros grupos) en torno al negocio principal, inversiones sociales y/o abogacía (advocacy).

En 2012 contamos con diversas iniciativas de alianzas para materializar proyectos como el de Desarrollo de Proveedores Locales.

Unirse a pares de la industria, entidades de la ONU y/u otros grupos de interés en iniciativas que contribuyan a resolver los retos y dilemas comunes a nivel local y/o global con énfasis en las iniciativas que amplíen el impacto positivo de la compañía en su cadena de valor.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

LIDERAZGO Y GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

CRITERIO 19: La COP describe el compromiso y liderazgo del CEO.

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Contamos con una Política de Sostenibilidad que guía nuestro accionar e incluye los 7 compromisos asumidos públicamente por la compañía, desde 2009.

El gerente general ofrece públicamente declaraciones explícitas y demuestra liderazgo personal en la sostenibilidad y compromiso con el Pacto Mundial.

Nuestro Presidente avala nuestro compromiso con el Pacto Global en las comunicaciones de sostenibilidad como el presente informe.

El gerente general promueve iniciativas para mejorar la sostenibilidad en el sector de la empresa e impulsa el desarrollo de estándares de la industria.

En las Palabras del Presidente de nuestro informe de sostenibilidad, invitamos a la industria a aplicar los principios de valor compartido y a desarrollar sus negocios de una manera sostenible y de impacto positivo para el entorno.

El gerente general lidera al equipo ejecutivo en el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad corporativa, definiendo objetivos y realizando seguimiento a la implementación.

El Presidente es el mayor vocero de la sostenibilidad y forma parte del Comité de Sostenibilidad al nivel de la Junta Directiva.

Establecer criterios de sostenibilidad y los principios del Pacto Mundial como parte de los objetivos e incentivos del gerente general y del equipo ejecutivo.

Los principios del Pacto Global son una parte estratégica de nuestra estrategia de sostenibilidad la cual es promovida por los altos rangos de la empresa incluyendo el Presidente y CEO.

CRITERIO 20: La COP describe la adopción y supervisión de la Junta Directiva

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Contamos un Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva y uno a nivel gerencial. Este último compuesto por las diferentes áreas de la Compañía.

Estos Comités tiene como objetivo asegurar el diseño, la implementación, y el despliegue eficaz de la estrategia de sostenibilidad, transversal a toda la compañía. El comité cuenta con una perspectiva multidisciplinaria alineada con los objetivos estratégicos de la compañía y estándares internacionales como el Pacto Global.

La junta directiva (o el equivalente) asume la responsabilidad y la supervisión de la estrategia y el rendimiento a largo plazo en materia de sostenibilidad corporativa.

Nuestro Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva asume la responsabilidad y supervisión de la estrategia de sostenibilidad.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

LIDERAZGO Y GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

CRITERIO 20: La COP describe la adopción y supervisión de la Junta Directiva

Mejores Prácticas Cumplidas

La junta directiva establece un comité, cuando sea posible, o asigna a un miembro de la junta la responsabilidad de la sostenibilidad corporativa.

Además de los Comités de Sostenibilidad, contamos con un área de Sostenibilidad que hace parte de nuestra Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, encargada de trabajar en conjunto con todas las áreas de la compañía, para garantizar y propender por la sostenibilidad del negocio y de los entornos donde operamos. Esta área tiene como misión coordinar, monitorear, catalizar y medir la gestión de la sostenibilidad en toda la compañía.

La junta (o comité), cuando sea posible, aprueba los informes formales sobre sostenibilidad corporativa (Comunicación sobre el Progreso).

Los contenidos de nuestro Informe de Sostenibilidad fueron aprobados por el Comité de Sostenibilidad a nivel de Junta Directiva.

CRITERIO 21: La COP describe el involucramiento con grupos de interés

Mejores Prácticas Cumplidas

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.

Con el objetivo de continuar con el fortalecimiento de la calidad de las relaciones con nuestro entorno, entender sus necesidades y expectativas, desarrollar espacios estratégicos para la construcción y la innovación conjunta, e integrar estos insumos en nuestra gestión y toma de decisiones, en 2012 implementamos una iniciativa de visualización interna e integral sobre nuestros grupos de interés y su relación con nuestros procesos internos, la cual trabajamos en conjunto con todas las áreas de la compañía.

Con esta iniciativa, en Pacific logramos identificar nuestros subgrupos de interés, los responsables de las relaciones con estos en el nivel interno, su integración con nuestros procesos, diagnosticar el estado de estas relaciones, y encontrar los factores de éxito y las oportunidades de mejoramiento.

Para 2013 implementaremos estrategias de relacionamiento con cada grupo de interés prioritario.

Asumir públicamente la responsabilidad por los impactos de la compañía en grupos de interés internos y externos.

Reconocemos públicamente la importancia de mantener una comunicación coherente y transparente con nuestros grupos de interés. Además creemos en la importancia de mantenerlos al tanto y tener sus puntos de vista en cuenta a la hora de tomar decisiones.

Definir estrategias, objetivos y políticas de sostenibilidad, en consulta con grupos de interés clave.

Consultar con los grupos de interés para afrontar dilemas y desafíos en la implementación e invitarlos a participar activamente en la evaluación del rendimiento.

TABLA COP ADVANCED

REQUISITOS COP AD

REFERENCIA/COMENTARIO

LIDERAZGO Y GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

CRITERIO 21: La COP describe el involucramiento con grupos de interés

Mejores Prácticas Cumplidas

Consultar con los grupos de interés para afrontar dilemas y desafíos en la implementación e invitarlos a participar activamente en la evaluación del rendimiento.

Nuestro reporte de sostenibilidad anual es uno de los mecanismos de rendición de cuentas con nuestros grupos de interés. Tenemos sus puntos de vista en cuenta, y escuchamos sus ideas para incluirlas en nuestra estrategia corporativa. Además para fortalecer una comunicación efectiva con nuestros grupos de interés, contamos con canales de reportes y consultas de temas éticos. Estos canales permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos que vayan en contra del cumplimiento de las políticas éticas de la Compañía.

Los 7 compromisos sobre los que reportamos son el resultado de procesos de relacionamiento con grupos de interés internos y externos que venimos desarrollando desde 2009.

Establecer canales para involucrar a los empleados y otros grupos de interés para escuchar sus ideas, abordar sus preocupaciones, y para proteger a los denunciantes.

Contamos con canales de reportes y consultas de temas éticos como medio para fortalecer la comunicación con nuestros empleados y demás grupos de interés. Estos canales permiten realizar reportes de manera anónima y responsable sobre situaciones o eventos.







**INFORME
DE REVISIÓN
INDEPENDIENTE**
POR 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 Pacific 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.
- Pacific 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
Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad

Equipo de Sostenibilidad

Valeria Santos
Juliana Sardi
Diana Castillo
Laura Acevedo
Pamela Gomez

Equipo de Marca

Rossana Pantin
María Isabel Romero
Yillian Crespo

Pacific Rubiales Energy
Informe de Sostenibilidad 2012
www.pacificrubiales.com

Concepto gráfico y dirección de arte

MKT Solutions

Dirección fotográfica

MKT Solutions

Fotografía

Victoria Montoro
Mateo Bernal

Para información adicional favor contactar a:
sustainability@pacificrubiales.com.co

Agradecimientos:

Jaime Acevedo
Juliana Acuña
Carolina Banuelos
Jane Camara
Renata Campagnaro
Martin Castro
Alexandra Celis
Rodrigo Cuellar
Juan Carlos del Valle
Cesar Díaz
William Echeverría
Natalia Esguerra
Patricia Enciso
Edgar Espinosa
Migdalia Fernández
Michael Galego
Deyanira Gamba
Andrea Gómez
Jorge Luis González
Enrique Gotera
Angie Hernández
Claudia Hernández
Armando Izquierdo
Jorge Yamil Janna

Alejandro Jiménez
Nicolas Leiva
Juan Carlos Lopera
Álvaro López
Andrea Moens
Gilma Morales
Tabitha Navratil
Claudia Carolina Ochoa
Alejandro Ospina
Rossana Pantin
Lia Pérez
Luis Alejandro Pérez
Diana Pulido
Álvaro Ramírez
Javier Rodriguez
María Isabel Romero
José Mauricio Sandoval
Héctor Sánchez
Saira Sánchez
Ana Elvia Suárez
María Teresa Turbay
Sasha Villoza
Peter Volk



Pacific
Rubiales Energy

