

**Energía** que Genera  
**Bienestar**

Informe de  
**Sostenibilidad**  
*2019*



# Contenidos

---

	Pág.
<b>Mensaje de Nuestro Presidente</b>	2
<b>Acerca de este Informe</b>	5
<b>Energía que Genera Bienestar</b>	11
<b>Gobierno Coportativo: Catalizador de Desempeño</b>	18
<b>Bienestar y Prosperidad para Todos</b>	26
<b>Índice de Contenidos GRI</b>	81



# Mensaje de Nuestro Presidente

El 2019 fue un año de avances significativos para Canacol, de lo cual estamos muy orgullosos. Avanzamos en la realización de nuestra meta principal, que es mejorar la calidad de vida de millones de colombianos a través de la exploración, producción y distribución de gas natural. Superamos importantes hitos en ventas de gas, capacidad operativa y solidez financiera, al tiempo que nos consolidamos como el mayor productor independiente de gas natural en Colombia.

Como líder en la producción de energía más limpia y sostenible, apoyamos plenamente la iniciativa global para lograr los objetivos del Acuerdo de París. Estamos comprometidos en contribuir con la autosuficiencia energética de Colombia, así como con los planes de transición de la matriz energética

del país, en los que se espera que para el 2050 el gas suministre 30% de la energía total consumida y reduzca las emisiones en un 20%.

En Canacol, creemos firmemente que el suministro abundante de energía económica y limpia, así como la responsabilidad de proteger el medio ambiente es clave para el crecimiento y desarrollo de cada nación. Por lo tanto, las tres áreas estratégicas son: 1) fortaleza financiera, estabilidad y disciplina, 2) gestión de activos y 3) sostenibilidad.

Para nosotros la sostenibilidad es el fundamento que apoya la gestión técnica y financiera necesaria para el crecimiento de la Compañía. Es una competencia esencial integrada con todos nuestros procesos y proyectos.

### Un futuro energético más limpio

En nuestras operaciones hemos establecido líneas base de emisión de gases, líquidos, sólidos y ruido. Cada categoría de los diagnósticos tiene su plan de acción y presupuesto para reducir significativamente las emisiones a corto y mediano plazo. También promovemos la reducción de emisiones en los programas de inversión social que patrocinamos en las comunidades vecinas. Nuestro proyecto destacado es la “masificación de gas”, que consiste en la construcción de una red local de servicio público de distribución de gas, reemplazando la leña para cocinar con un combustible mucho más limpio y eficiente.



### Participación comunitaria y pueblos indígenas

Nuestros equipos sociales y operacionales apalancan las inversiones de la Compañía para estimular la economía y catalizar el desarrollo de los proveedores y de la fuerza laboral de las comunidades. Entre 2017 y 2019, en Canacol contratamos bienes y servicios locales y regionales por US\$ 58,3 millones, y realizamos múltiples talleres para ayudar a los contratistas locales a mejorar sus habilidades comerciales. Estos esfuerzos continuarán expandiéndose en paralelo con nuestro crecimiento operativo.

El apoyo social de Canacol a las comunidades vecinas se extiende mucho más allá de los aspectos operacionales. La Compañía es

102-12, 102-14 , 102-15 / DJSI / B

el principal patrocinador de la Fundación Entretejiendo, con sus cinco prioridades de inversión: 1) desarrollo humano, 2) crecimiento sostenible, 3) fortalecimiento institucional, 4) protección del medio ambiente y 5) ayuda humanitaria. Una parte importante de estas inversiones se dirige a comunidades indígenas que históricamente no han tenido acceso a recursos para el desarrollo, y estamos orgullosos de contribuir a cerrar esta brecha.

### Nuestra gente

También nos enfocamos en el desarrollo del personal. Nuestra gente es la clave para alcanzar el éxito y un sobresaliente desempeño operacional. En la industria, somos líderes tanto en equidad de género como en diversidad. La tasa de participación femenina de Canacol es de 46,4%, duplicando la media del sector que es de 24%. Estamos orgullosos que el 28,8% de nuestras empleadas desempeñen funciones de liderazgo en áreas de gestión con habilidades técnicas claves.

Atraemos y retenemos el mejor talento a través de nuestra política de compensación, beneficios flexibles, desarrollo de liderazgo, programas de capacitación técnica y planificación para la sucesión interna de los diferentes cargos. Buscamos ser un excelente empleador en la industria energética de Colombia.

**102-12, 102-14 , 102-15 / DJSI / B**

## Operaciones seguras

Parte fundamental de nuestra cultura es trabajar de manera proactiva en la salud y la seguridad de los colaboradores, contratistas y comunidades, así como en la identificación y gestión de riesgos. El Ministerio de Trabajo de Colombia estableció nuevos estándares mínimos de seguridad y salud ocupacional, y en la evaluación realizada en 2019 obtuvimos un 100% de cumplimiento. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la Compañía está certificado por las normas internacionales OHSAS 18001.

## Gobierno corporativo: catalizador de desempeño

El gobierno corporativo es la base sobre la que estamos construyendo una compañía más responsable y sostenible. Nos enfocamos en las mejores prácticas de una gobernanza robusta en el logro de objetivos, tales como la promoción del respeto por los derechos humanos, la ética y la integridad; la aplicación de estándares de auditoría independientes; la actualización de nuestra política de comunicación y compromiso con accionistas e inversionistas; y el fortalecimiento de la estructura de nuestros comités para brindar un mejor apoyo a la Junta Directiva, entre otros.

Publicamos este Informe de sostenibilidad 2019 en medio de una crisis global sin precedentes provocada por la propagación del Covid-19, que ha afectado a millones de personas en

todo el mundo. Canacol está concentrando sus esfuerzos en proteger la salud de la fuerza laboral y apoyar a las comunidades, además de brindar energía limpia y económica a miles de colombianos. Dichos esfuerzos incluyen donaciones corporativas y de empleados para alimentos básicos, kits de higiene y campañas de concientización, beneficiando a más de 52.000 familias y 14 centros médicos en las áreas donde operamos. Los empleados de oficina no esenciales tanto en Bogotá como en Calgary han trabajado de forma remota en casa desde finales de marzo. El 11 de mayo de 2020, la gerencia ejecutiva y el personal clave regresaron a la oficina para trabajar, y el resto de los colaboradores, que no son de campo, trabajarán de forma remota en el futuro inmediato. Hemos actuado con rapidez y eficacia, y seguiremos haciéndolo durante toda la crisis.

Con respecto al plan de acción para el año 2020, continuaremos monitoreando el equilibrio adecuado entre la Agenda Regulatoria del Ministerio de Salud y los temas comerciales. Asimismo, continuaremos alineando nuestros procedimientos con los más altos estándares dispuestos para esta crisis.

Creemos firmemente que el mundo necesita un sector energético más sostenible y por eso estamos enfocados en lograr nuestro objetivo que es convertirnos en un referente de sostenibilidad según los criterios ambientales, sociales y de

gobierno corporativo (ASG). Así, este informe anual incluye además de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), las metodologías para los Principios de Inversión Responsable, el Proyecto de Divulgación de Carbono (CDP - Carbon Disclosure Project), el índice de sostenibilidad Dow Jones, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Las actividades y resultados compartidos en este informe de sostenibilidad no hubieran sido posibles sin la confianza de nuestros clientes, el arduo trabajo y profesionalismo de nuestros colaboradores, el respaldo de la Junta Directiva y accionistas, y el apoyo de proveedores y comunidades; mi agradecimiento a todos y cada uno de ustedes. En 2019 reafirmamos el empeño de generar valor para todos los grupos de interés a través de un enfoque sostenible, colaborativo, corresponsable, respetuoso y transparente. Canacol continuará implementando este compromiso en los próximos años y décadas.

**Charle Gamba**  
**Presidente, CEO y Director de Canacol**  
**Energy Ltd.**

# Acerca de este Informe

El informe de sostenibilidad 2019 “Energía que genera bienestar” resume los resultados y destaca los logros en los asuntos sociales, económicos, ambientales y de gobernanza de Canacol Energy Ltd. y sus filiales entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.



Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Exhaustiva de los Estándares GRI y los contenidos G4 para los sectores del petróleo y el gas. Los principios para la elaboración de informes se aplicaron tanto para determinar el contenido (inclusión de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, la materialidad y el carácter integral) como para definir su calidad (exactitud, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad). También se han incorporado múltiples estándares de sostenibilidad y cumplimiento: el Índice de Sostenibilidad Dow Jones, los Principios de Inversión Responsable, el Proyecto de Divulgación de Carbono, los estándares sugeridos por Bloomberg, así como los Principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Todas las cifras se convirtieron a USD (*United States dollar*) para facilitar la comparación entre años. El tipo de cambio promedio utilizado para 2019 fue de 3.280 COP/USD, mientras que para 2018 fue de 3.000 COP/USD y para 2017, de 2.950 COP/USD.

El estudio de materialidad y el proceso de elaboración del informe fueron apoyados por la empresa consultora McBride SustainAbility. La información se recopiló mediante el Sustainability Support System, que permite la trazabilidad de los datos y el cumplimiento metodológico.

Para obtener más información sobre este informe, envíe un correo electrónico a [esg@canacolenergy.com](mailto:esg@canacolenergy.com)



## Análisis de Materialidad

En 2019, desarrollamos un análisis de materialidad para identificar los impactos ambientales, sociales, económicos, éticos y de gobierno corporativo más críticos de nuestras operaciones. Los asuntos fueron identificados con base en: 1) impacto de la Compañía 2) afectación de las operaciones y la condición financiera 3) expectativas de nuestros grupos de interés.

Estos temas materiales se incluyen en este informe y los resultados nos ayudarán a consolidar la estrategia ASG y establecer las prioridades en el futuro.

Para determinar cada asunto material, tomamos en cuenta factores internos y externos mediante los siguientes pasos:

- 17 entrevistas semiestructuradas con directores y gerentes de diferentes áreas para conocer los temas relevantes y expectativas de los grupos de interés.
- Análisis de documentos internos y publicaciones de terceros, así como de las redes sociales (LinkedIn, Facebook y Twitter).
- Un estudio comparativo entre 16 empresas del sector energético y 14 empresas líderes en sostenibilidad.
- Análisis de medios para integrar los impactos y temas relevantes para la Compañía y la industria en 2019.

## Relacionamiento con Grupos de Interés

Para este año, validamos los principales grupos de interés de Canacol, tomando en consideración aquellas entidades o personas que tienen una influencia significativa en las actividades, productos y servicios de la Compañía. Mantuvimos los reportados en el Informe de Sostenibilidad 2018, e incorporamos a los sindicatos.

Continuamente aseguramos una comunicación continua con los grupos de interés a través de múltiples canales de comunicación, incluyendo páginas web, el informe anual de sostenibilidad, asambleas, reuniones de trabajo, talleres y encuestas. A través de este diálogo directo e indirecto, consideramos sus puntos de vista y preocupaciones en la definición de los temas materiales.

### Grupos de Interés

- |   |                                     |  |
|---|-------------------------------------|--|
| • <b>Inversionistas</b>                     | • <b>Medios de comunicación</b>     | • <b>Analistas</b>                           |
| • <b>Organismos de vigilancia y control</b> | • <b>Instituciones financieras</b>  | • <b>Agencias calificadoras</b>              |
| • <b>Gobierno</b>                           | • <b>Socios y aliados</b>           | • <b>Sindicatos</b>                          |
| • <b>Comunidades</b>                        | • <b>Contratistas y proveedores</b> | • <b>Organizaciones de la sociedad civil</b> |
| • <b>Accionistas</b>                        |                                     | • <b>Bolsas de valores</b>                   |
| • <b>Colaboradores</b>                      |                                     |  |

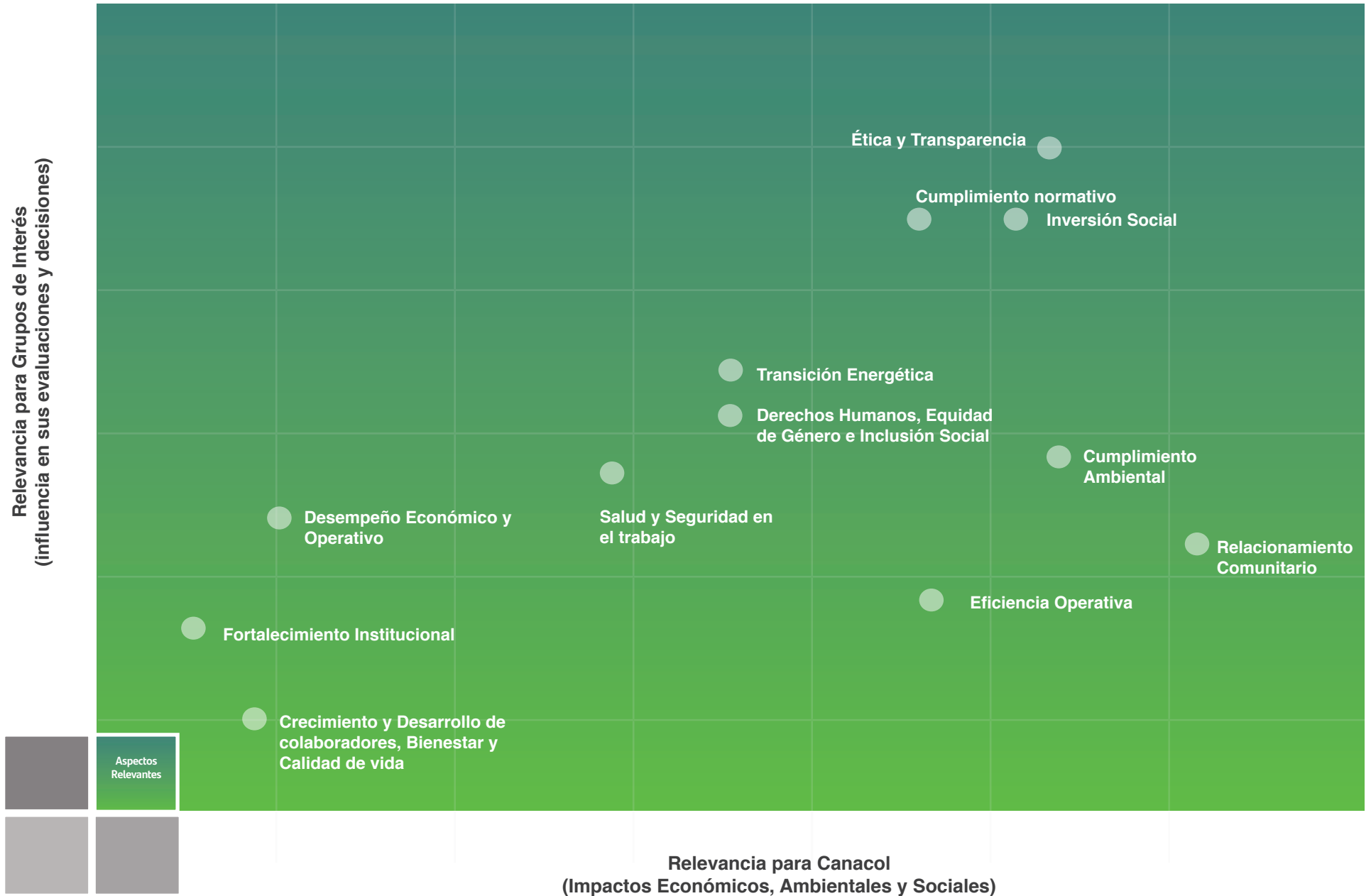
## Temas materiales

Identificamos 12 temas materiales para su inclusión en el Informe de Sostenibilidad 2019. Estos temas fueron evaluados y ponderados según los siguientes criterios:

- Impacto en los grupos de interés.
- Alineación con los valores y la misión de Canacol.
- Encaje o diferencia de las estrategias y objetivos existentes.
- Magnitud del riesgo y madurez de las respuestas de mitigación actuales.
- Frecuencia de mención.



## Temas Materiales: Relevancia para Canacol y sus Grupos de Interés



En la siguiente tabla describimos los estándares GRI que corresponden a cada tema material, además de la cobertura de cada uno.

## Cobertura de Temas Materiales

Tema Material	Estándares GRI	Cobertura de Temas Materiales
Ética y transparencia	205-1, 205-2, 205-3	Inversionistas, organismos de vigilancia y control, Gobierno, comunidades, accionistas, medios de comunicación, entidades financieras, colaboradores, clientes, socios y aliados, contratistas y proveedores, analistas, agencias calificadoras, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y bolsas de valores.
Fortalecimiento Institucional	103-1, 103-2, 103-3	Organismos de vigilancia y control, accionistas, colaboradores, clientes, socios y aliados, contratistas y proveedores.
Cumplimiento Normativo	419-1	Organismos de vigilancia y control, Gobierno, comunidades, accionistas, medios de comunicación, entidades financieras, colaboradores, clientes, socios y aliados, contratistas y proveedores, analistas, agencias calificadoras, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.
Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión Laboral	405-1, 405-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 411-1, 412-1, 412-2, 412-3	Inversionistas, organismos de vigilancia y control, Gobierno, comunidades, accionistas, medios de comunicación, colaboradores, contratistas y proveedores, analistas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.
Crecimiento y Desarrollo de Colaboradores, Bienestar y Calidad de vida	401-1, 401-2, 401-3	Gobierno, comunidades, accionistas, colaboradores, clientes, contratistas y proveedores y sindicatos.
Salud y Seguridad en el trabajo	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	Organismos de vigilancia y control, Gobierno, comunidades, accionistas, medios de comunicación, colaboradores, contratistas y proveedores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

Tema Material	Estándares GRI	Cobertura de Temas Materiales
Inversión Social	203-1, 203-2	Inversionistas, organismos de vigilancia y control, Gobierno, comunidades, accionistas, medios de comunicación, entidades financieras, colaboradores, clientes, socios y aliados, contratistas y proveedores, analistas, agencias calificadoras, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y bolsas de valores.
Relacionamiento Comunitario	204-1, 414-1, 414-2, 413-1, 413-2, OG9	Organismos de vigilancia y control, Gobierno, comunidades, accionistas, medios de comunicación, colaboradores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.
Cumplimiento Ambiental	301-1, 301-2, 301-3, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, OG4, 304-1, 304-2, 304-3, 304-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, 307-1, 308-1, 308-2	Inversionistas, organismos de vigilancia y control, Gobierno, comunidades, accionistas, medios de comunicación, entidades financieras, colaboradores, clientes, socios y aliados, contratistas y proveedores, analistas, agencias calificadoras, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y bolsas de valores.
Desempeño Económico y Operativo	201-1, 201-2, 201-3, 201-4	Inversionistas, accionistas, entidades financieras, colaboradores, socios y aliados, contratistas y proveedores, analistas y agencias calificadoras.
Eficiencia Operativa	103-1, 103-2, 103-3	Accionistas, colaboradores, clientes, socios y aliados, contratistas y proveedores y sindicatos.
Transición energética	103-1, 103-2, 103-3	Organismos de vigilancia y control, Gobierno, accionistas, medios de comunicación, entidades financieras, colaboradores, clientes, socios y aliados, contratistas y proveedores, analistas y agencias calificadoras.



# Energía que Genera Bienestar

## Propuesta de Valor de Canacol

Nuestra misión es mejorar la calidad de vida de millones de personas mediante la exploración, producción y suministro de gas natural. Nos enfocamos en crear valor para todos los grupos de interés mediante un enfoque sostenible, responsable y transparente. La energía que producimos ayudará a Colombia a mantener su autosuficiencia energética en las próximas décadas y reducir las emisiones totales.

## Sobre Canacol

Somos la empresa independiente líder en producción y exploración de gas natural en Colombia. Las acciones ordinarias de Canacol Energy cotizan en la Bolsa de Valores de Toronto (TSE), el OTCQX en los Estados Unidos de América y la Bolsa de Valores de Colombia (BVC). Actualmente operamos ocho bloques de gas en la Cuenca del Valle del Magdalena en los departamentos de Córdoba, Sucre, Cesar, Magdalena y Santander, así como un bloque de crudo en la Cuenca de los Llanos Orientales en el departamento de Casanare.

En Canacol, creemos que la energía juega un papel crucial en el desarrollo de la sociedad moderna y que proporcionarla de manera responsable y económica es parte integral de la sostenibilidad del planeta. Estamos comprometidos con brindar un futuro energético más limpio para millones de colombianos que proteja la salud y el bienestar de las generaciones futuras. Apoyamos plenamente el plan nacional de transición de Colombia en el que se espera que el gas suministre 30% de la energía total consumida en el país para el 2050. Además, como productor líder de gas, consideramos que es nuestra responsabilidad ser un modelo referente para la industria energética.

El compromiso y la experiencia de los 405 colaboradores en Colombia y Canadá, implementando la estrategia de sostenibilidad, nos ha posicionado como líder de la industria. Las ventas contractuales de gas natural en 2019 aumentaron a un promedio de 143 millones de pies cúbicos de gas por día, 615% más que el promedio diario en 2013.



623,8

Bcf en reservas 2P de  
gas natural.



8

pozos de  
exploración y avanzada  
perforados.



112%

en reservas 2P  
convencionales de gas  
natural.



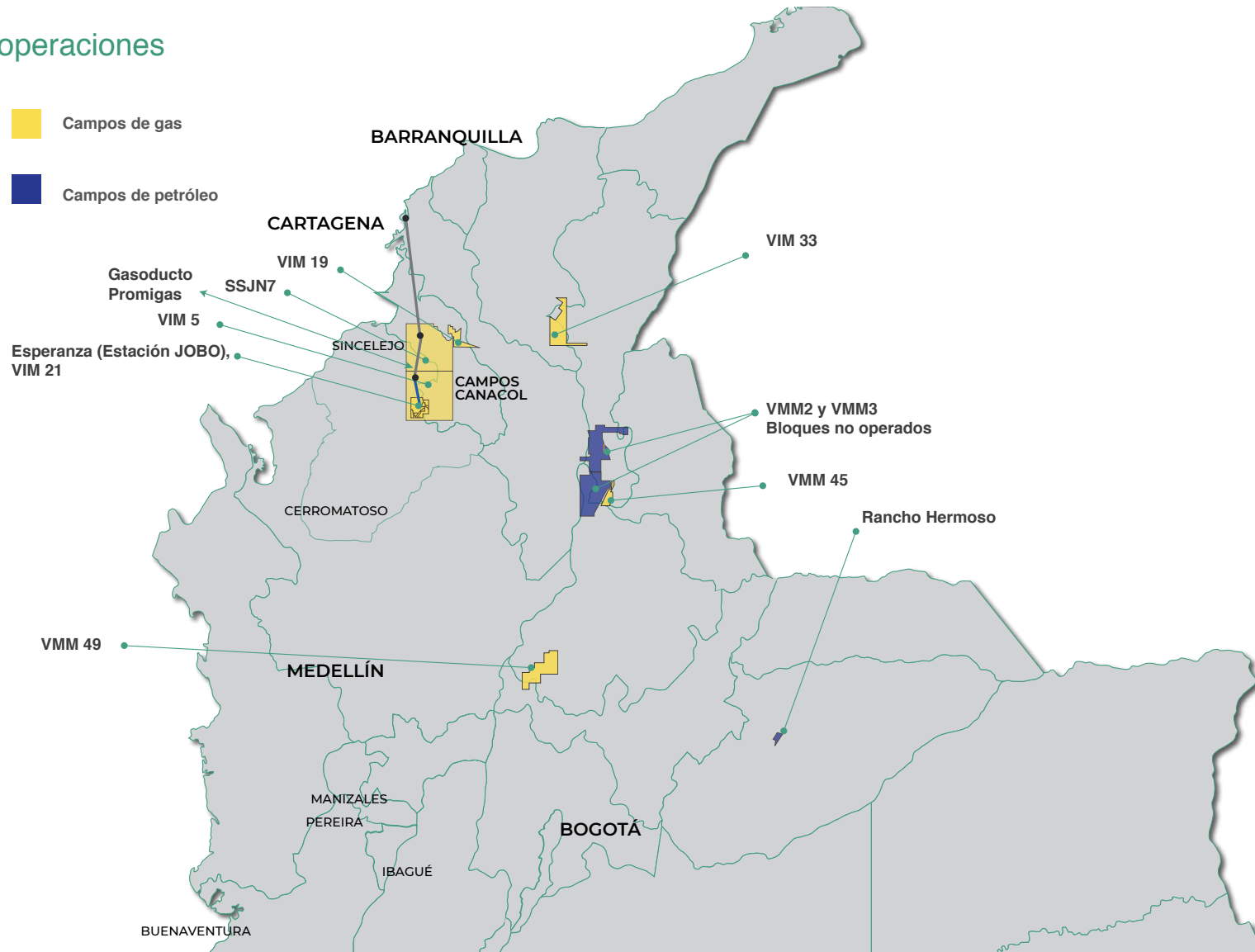
28%

de incremento en la  
producción anual.

## Descripción general de Operaciones e Infraestructura

Las operaciones de exploración y producción de gas natural convencional abarcan siete contratos con una participación del 100% y uno con una participación del 50% (tres adquiridos en 2019). Por su parte, las operaciones de exploración y producción de petróleo heredadas abarcan cinco contratos (3 convencionales como operador, 2 no convencionales no operados).

### Mapa de operaciones



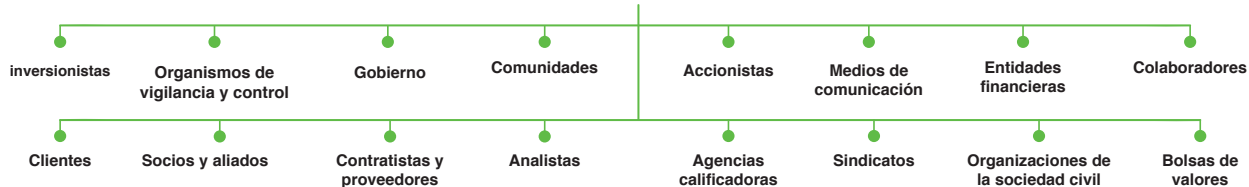
# Modelo de Bienestar Sostenible

Las acciones que realizamos para crear valor a nuestros grupos de interés están determinadas en el modelo de sostenibilidad que, a su vez se fundamenta en los valores, estrategias y metas corporativas. La estructura de gobierno corporativo nos ayuda a formalizar los objetivos, gestionar y medir el desempeño.



## GRUPOS DE INTERÉS

Generar valor a todos nuestros grupos de interés con el fin de apuntalar nuestra sostenibilidad desde una perspectiva colaborativa, corresponsable, respetuosa y transparente.



## Aspectos destacados de los criterios ASG de Canacol en 2019

### Rendimiento General



Concepto	2017	2018	2019	% de variación
Empleados	322	300	405	35,0%
Empleados por género (número)	M 122 / H 200	M 119 / H 181	M 188 / H 217	M 58,0% / H 19,9 %
Empleados por género (M%) (H%)	M 37,9% / H 62,1%	M 39,7% / H 60,3%	M 46,4% / H 53,6%	M +6,7% / H - 6,7%
Directivos por género (M%) (H%)	M 30,3% / H 69,7%	M 26,9% / H 73,1%	M 28,8% / H 71,2%	M + 1,9% / H -1,9%
Inversión en formación (USD)	\$ 46.780	\$ 159.378	\$ 377.055	136,6%
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) <sup>1</sup>	2,69	1,08	2,29	112,0%
*Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TRIR) <sup>1</sup>	2,69	1,08	2,62	242,6%
**Tasa de frecuencia de incidentes graves de vehículos (VIFR) <sup>1</sup>	0,33	0,00	0,00	0,0%
Producción de gas natural (barril equivalente de petróleo) BEP/día	13.765	19.667	25.100	27,6%
Reservas de gas 2P (BEP/día)	88,6	98,1	109,4	112,0%
CAPEX (millones de USD)	\$ 121,2	\$ 127,6	\$ 100,5	-21,2%
Valor económico generado (millones de USD)	\$ 251,2	\$ 251,1	\$ 278,1	10,8%
Valor económico distribuido (millones de USD)	\$ 255,0	\$ 275,6	\$ 255,0	-7,5%

\* En 2019, Canacol logró su segundo año consecutivo sin un incidente registrable de empleados, y está enfocado en continuar con esta tendencia. Sin embargo, nuestra métrica principal es la tendencia TRIR total, incluidos los contratistas, que se mantiene muy por debajo del promedio de la industria. Cabe señalar que en el 2019 hubo un aumento de 35% en las horas trabajadas, lo que implica mayor exposición al riesgo que involucra principalmente mano de obra no calificada asociada con la prospección sísmica de Guacharaca.

\*\*Para el indicador VIFR, la empresa se ha desempeñado satisfactoriamente sin accidentes durante dos años consecutivos, superando la meta establecida.

1. El cálculo de los indicadores de accidentalidad tiene en cuenta la constante de un millón de horas trabajadas. Estos indicadores incluyen empleados y contratistas.



## Desempeño Social



Concepto	2019
Inversión social en comunidades vecinas (millones de USD)	7,2

Número de personas beneficiadas por programa <sup>2</sup>	2019
Suministro de gas natural para uso doméstico	<b>Aproximadamente 40.000 beneficiarios en 150 comunidades.</b>
Fortalecimiento de las instituciones locales	
Incremento del acceso y calidad de la educación primaria y secundaria	
Acceso a agua potable	
Fomento de proyectos productivos	
Mejoras a la infraestructura pública	
Ayuda humanitaria	

2. Se utiliza una aproximación para todos los programas, ya que algunas familias son beneficiarias de uno o dos o más proyectos.



## Desempeño Ambiental



Concepto	2019
Inversión en medio ambiente (millones USD)	2,7
Número de multas y sanciones por incumplimiento de leyes ambientales	0
Valor de multas y sanciones por incumplimiento de legislaciones ambientales (USD)	0

Nota: El gasto ambiental suele ser impulsado por los requerimientos que tenga la fase del bloque o contrato en cuestión, ya sea como un prerrequisito de la actividad o en conjunto con las operaciones del desarrollo.

## Desempeño del Gobierno Corporativo



Concepto	2017	2018	2019	% de variación
Miembros de la Junta Directiva	7	7	7	0%
Miembros independientes de la Junta Directiva (%)	71,4%	71,4%	71,4%	0%
Comités de apoyo a la Junta Directiva	4	3	4	33,3%
Porcentaje de miembros independientes de la Junta Directiva que presiden comités	71,4%	71,4%	71,4%	0%



# Gobierno Corporativo: Catalizador de Desempeño

La máxima autoridad en Canacol es la Junta Directiva, donde tomamos las decisiones críticas y estratégicas. La Junta cuenta con cuatro comités especializados que brindan supervisión directa sobre cuestiones económicas, sociales, éticas y legales. Estos comités incluyen el Comité de Auditoría, el Comité de Compensación, el Comité de Gobierno Corporativo y Nombramientos, y el Comité de Reservas <sup>3</sup>.

3. El 28 de enero de 2019, la Junta Directiva modificó sus comités pasando del Comité de Auditoría, Comité de Gobierno Corporativo y Compensación y el Comité de Reservas, al Comité de Auditoría, Comité de Compensación, Comité de Gobierno Corporativo y Nombramientos, y Comité de Reservas.

102-18, 102-19, 102-26 / DJSI /CDP

## Junta Directiva: Liderazgo Sostenible

La Junta es legalmente responsable de la gestión de la Compañía y sus filiales, con la intención de proteger, preservar y mejorar los activos de ésta, promoviendo al mismo tiempo la sostenibilidad en todos los aspectos de las operaciones.

*Las principales funciones de la Junta Directiva incluyen:*

### Supervisar

los asuntos comerciales y operativos de Canacol y sus subsidiarias.

### Brindar apoyo

orientación y aprobación de iniciativas y planes estratégicos.

### Proteger e incrementar

los activos y el valor de Canacol.

### Asegurar el cumplimiento

de las prácticas de gobierno corporativo, las recomendaciones estipuladas por la Política Nacional Canadiense 58-201 -Directrices de Gobierno Corporativo-, los requisitos de las políticas de las bolsas de valores donde se cotizan las acciones de Canacol, y las calificaciones de las certificaciones internacionales que Canacol requiere.

### Establecer y monitorear

Establecer y monitorear el progreso hacia las metas anuales, de sostenibilidad y objetivos de planificación de sucesión.

### Monitorear

la implementación del equipo directivo de las estrategias e iniciativas comerciales.



102-22, 102-23, 405-1 / DJSI /



Los nombramientos de la Junta Directiva son por períodos de un año y las elecciones las llevamos a cabo durante la asamblea anual general y especial de accionistas. La última se realizó el 6 de mayo de 2019 en Bogotá, Colombia.

## Miembros de la Junta Directiva de Canacol en 2019

Nombre	Posición	Fecha de nombramiento
<b>Michael Hibberd</b>	Presidente	30 de octubre de 2008
<b>Charle Gamba</b>	Presidente y director ejecutivo	30 de octubre de 2008
<b>David Winter</b>	Miembro independiente	6 de febrero de 2009
<b>Francisco Díaz</b>	Miembro independiente	16 de enero de 2015
<b>Gonzalo Fernández-Tinoco</b>	Miembro independiente	8 de noviembre de 2018
<b>Gregory D. Elliot</b>	Miembro independiente	21 de diciembre de 2012
<b>Oswaldo Cisneros</b>	Miembro independiente	16 de octubre de 2015

Nota: Ariel Merenstein, miembro activo independiente del Consejo de administración desde el 17 de marzo de 2020.



[Para obtener más información sobre nuestro gobierno corporativo y sus comités, haga clic aquí.](#)

## Nuestro Sistema de Gestión

Desarrollamos estrategias, procesos y controles de crecimiento sostenible en coordinación con organizaciones nacionales e internacionales, mientras cumplimos o superamos los requisitos de las siguientes certificaciones reconocidas internacionalmente:

- **OHSAS 18001:** Certificación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.
- **ISO 9001:** Certificación del sistema de gestión de la calidad.
- **ISO 14001:** Certificación del sistema de gestión ambiental.

Estas certificaciones fueron emitidas por SGS Colombia. Su alcance es exploración, perforación y producción de gas y petróleo.

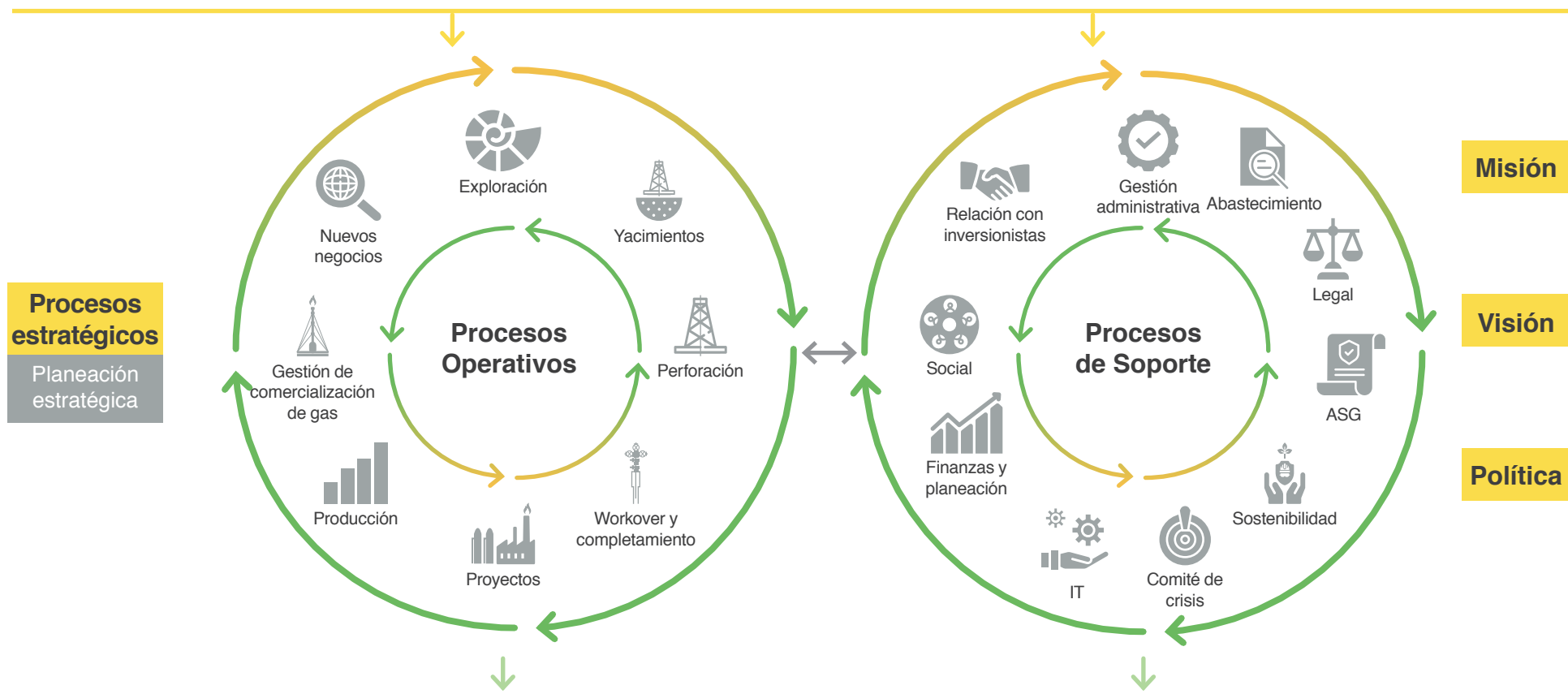


Anualmente realizamos auditorías con las respectivas organizaciones para mantener certificaciones válidas. Los hallazgos de la auditoría se convierten en elementos de acción y se monitorean hasta cumplir con los parámetros requeridos.

Otro elemento clave de nuestro sistema de gestión es el mapa de procesos que 1) facilita la identificación de riesgos y oportunidades, 2) ordena la planificación de acciones para mitigar los riesgos, 3) estandariza los flujos de procesos, roles, toma de decisiones y documentación requerida, 4) establece métricas de desempeño y 5) monitorea el desempeño y proporciona retroalimentación para la mejora continua.

### Expectativas y Requerimientos de los Grupos de Interés

#### Planeación, análisis y riesgo



#### Valor generado a los Grupos de Interés

\*A partir de junio de 2020.

102-16, 205-2 / DJSI / B /



## Liderando con Ética y Transparencia

Priorizamos la transparencia y la confianza en nuestras operaciones y relaciones con los grupos de interés. Los sistemas de políticas y procedimientos corporativos brindan un marco para que los directores, colaboradores, contratistas y proveedores continúen con sus actividades de acuerdo con los valores de Canacol. Los sistemas de políticas y procedimientos incluyen<sup>4</sup>:

- Código de Ética y Conducta Empresarial
- Política corporativa de lucha contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo
- Revelación de Información y Confidencialidad
- Negociación e informes por parte de personas con acceso a información privilegiada y contra cobertura
- Denuncia y no represalias

Todos los colaboradores y terceros con quienes tenemos contratos están obligados a reconocer y aceptar dichas políticas y procedimientos. Realizamos entrenamientos de inducción inicial y recertificación regular. Las posibles infracciones las investigamos, documentamos, informamos y resolvemos de inmediato.

## Nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial

El Código de Ética y Conducta Empresarial incorpora valores y principios fundamentales y establece estándares de comportamiento de la fuerza laboral. El Comité de Gobierno Corporativo y Compensación de la Junta Directiva es responsable de administrar el código. El comité delega la responsabilidad diaria de administrar e interpretar el código al director ejecutivo y al director financiero. El código incluye los siguientes elementos:

4. [Para obtener más información sobre nuestras políticas. haga clic aquí.](#)

- Entorno no discriminatorio
- Lugar de trabajo libre de acoso
- Prevención del acoso sexual
- Prevención del abuso de sustancias
- Lugar de trabajo libre de violencia
- Anticorrupción y soborno
- Confidencialidad de datos
- Conflicto de intereses
- Lavado de dinero
- Cuidado del medio ambiente

Las inquietudes internas o los informes de posibles violaciones se pueden enviar de las siguientes maneras:

- **Escrito (de forma anónima o de otra manera)**
- **Por correo electrónico**
  - » [clafaurie@canacolenergy.com](mailto:clafaurie@canacolenergy.com)
  - » [complianceofficer@canacolenergy.com](mailto:complianceofficer@canacolenergy.com)
- **Intranet**
  - » Canal de denuncia online para actos de corrupción en el siguiente enlace: <http://intranet/INTRANET/quickstart/>

Las cuestiones relacionadas con la contabilidad, los procedimientos contables internos o las auditorías financieras se informan al presidente del Comité de Auditoría o a su delegado.



[Para obtener más información sobre nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial, haga clic aquí.](#)



## Política de Denuncia de Actos Incorrectos

Establece procedimientos para abordar, investigar y resolver de manera eficiente los informes éticos o de cumplimiento. Garantiza que las áreas adecuadas investiguen, documenten, informen y hagan un seguimiento de todos los incidentes. La política incluye salvaguardas para garantizar que los colaboradores y las partes interesadas puedan expresar sus preocupaciones sin temor a recriminaciones o represalias. La política se ajusta a las estipulaciones del Instrumento Nacional 52-110 - Comités de Auditoría de la Bolsa de Valores de Canadá (CSA). Según la gravedad y/o sensibilidad del problema, las quejas y los informes se pueden presentar a un supervisor directo, gerente o comunicándose con:

- I. Anthony Zaidi, consejero general, [azaidi@canacolenergy.com](mailto:azaidi@canacolenergy.com) o +571 6211747 ext. 1013
- II. Andrés Valenzuela Pachón, representante legal, [avalenzuela@Canacolenergy.com](mailto:avalenzuela@Canacolenergy.com) o +571 6211747 ext. 1165
- III. Trevor P. Wong-Chor, abogado corporativo, +1 403 6988711
- IV. Jason Bednar, presidente del Comité de Auditoría, +1 403 6074607

## Operaciones responsables: Antilavado de Dinero y Antifinanciamiento del Terrorismo

Cumplimos con las políticas del gobierno canadiense contra el lavado de dinero (*AML o anti-money laundering*) y contra el financiamiento del terrorismo (*ATF o anti-terrorist financing*)<sup>5</sup> con un enfoque específico en:

- **Personas expuestas políticamente (PEP) y**
- **Requisitos para conocer a su cliente (KYC, *know your client*)**

### En 2019 llevamos a cabo las siguientes actividades:

- **Mejoras en el proceso de debida diligencia.**
- **Inclusión de cláusulas actualizadas para la prevención de la corrupción, el soborno, el lavado de dinero y la financiación del terrorismo en los contratos.**
- **Seguimiento trimestral del programa de ética y cumplimiento.**
- **Control estricto de las operaciones de caja dentro de la organización y con las contrapartes.**
- **Identificación y seguimiento de operaciones inusuales o sospechosas y presentación de denuncias a las autoridades correspondientes.**
- **Capacitación a los colaboradores de Canacol en riesgo y comunicación sobre la importancia de las medidas anticorrupción y antiterrorismo.**

5. Estas políticas están destinadas a combatir las actividades de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo a través de la adopción de requisitos mejorados para conocer a los clientes (KYC), cumplimiento, monitoreo y aplicación, y un fortalecimiento del régimen de intercambio de información de anticorrupción y antiterrorismo.



La Junta Directiva ha designado funcionarios internos encargados de coordinar y supervisar la implementación y cumplimiento de las políticas AML y ATF. Durante 2019, supervisamos 24 módulos de capacitación de ética y cumplimiento con 423 participantes. Utilizamos el sistema Inspector para realizar 4.441 búsquedas y detectar señales de riesgo durante los procesos de contratación durante todo el año. Realizamos procesos de verificación adicionales, utilizando listas de restricción y control de riesgos, según fuera necesario.

## Impuestos, Transparencia y Relaciones Gubernamentales

Pagamos impuestos, multas y regalías a los gobiernos nacionales e internacionales en estricto cumplimiento de la Ley de medidas de transparencia del sector extractivo de Canadá (ESTMA, por sus siglas en inglés). En 2019, los pagos de impuestos totalizaron US\$ 9,2 millones; y los pagos correspondientes a regalías ascendieron a US\$ 9,6 millones.



[Para obtener más información sobre el informe de la ESTMA, haga clic aquí.](#)

## Relaciones Responsables y Transparentes con los Grupos de Interés

Estamos comprometidos en construir relaciones transparentes con los grupos de interés. Brindamos información relevante sobre los proyectos y actividades a través del plan de comunicaciones. El sistema de recepción y atención de inquietudes, peticiones, quejas y reclamos (IPQR) garantiza la calidad y continuidad en los procesos y canales de comunicación utilizados para recibir, organizar, priorizar, investigar y responder de manera adecuada.



En 2019 recibimos 219 IPQR:

Inquietudes



Reclamos



Quejas



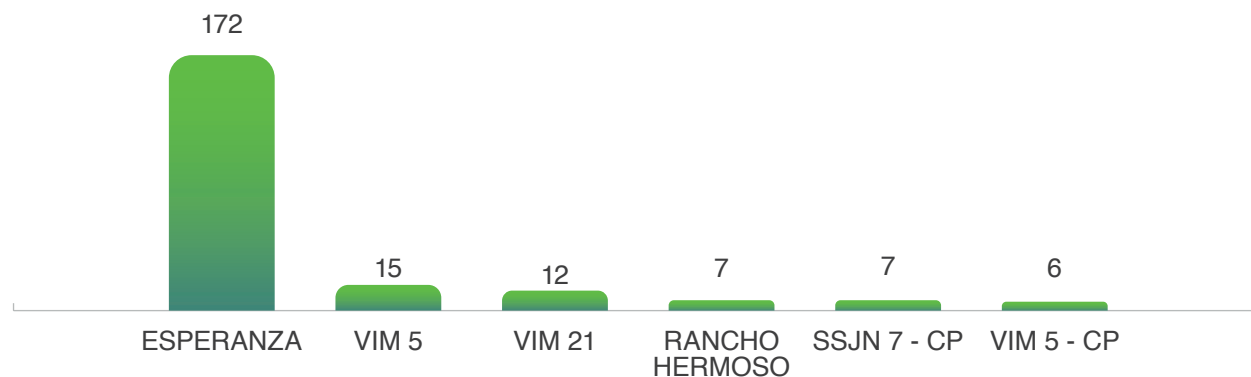
Solicitudes



2019

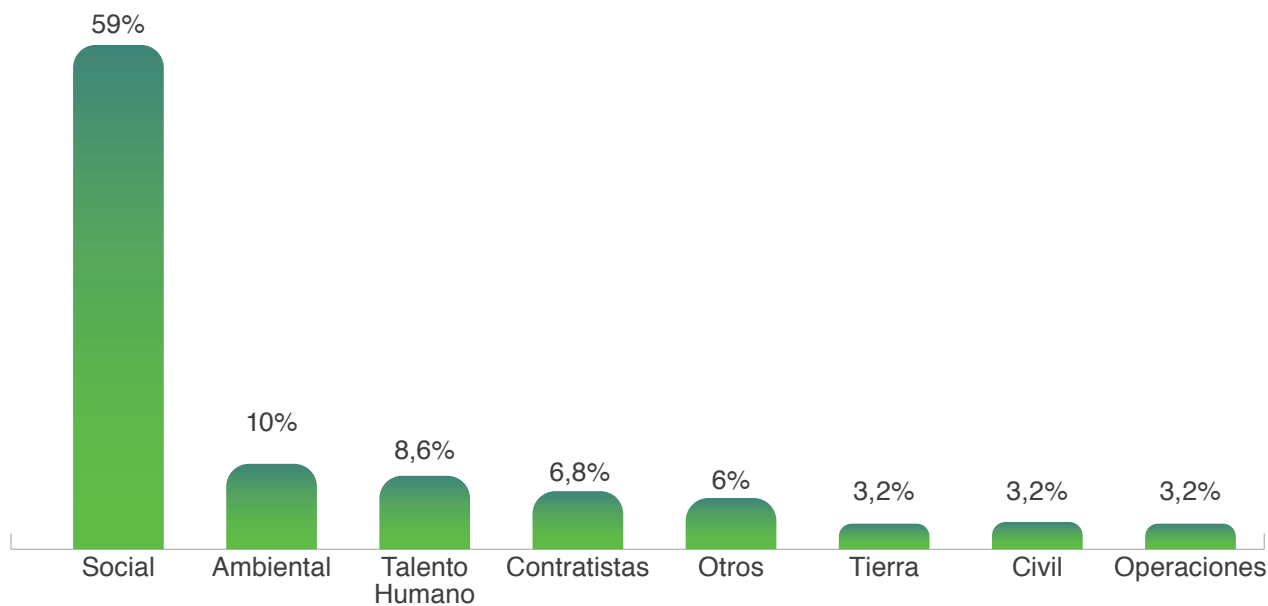
78% de las IPQR que recibimos correspondieron a las comunidades en las que operamos. Éstas fueron proporcionales a la concentración de las operaciones.

### IPQR por proyecto



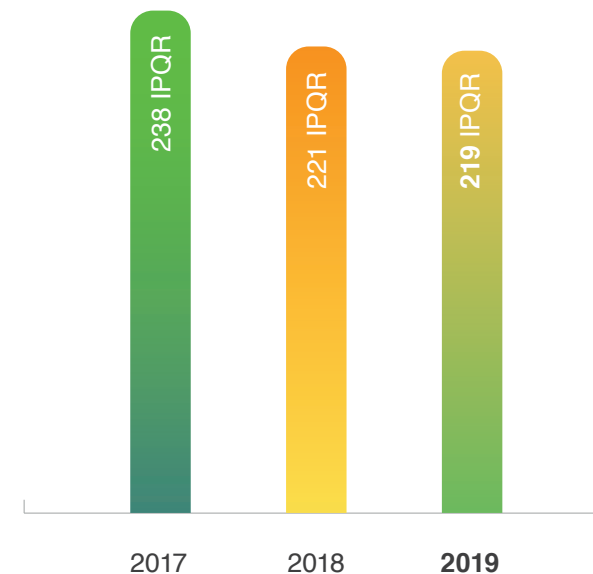
Las IPQR para 2019 las clasificamos en las siguientes áreas funcionales:

### IPQR por área



La tendencia a la baja es alentadora y notable durante un año de mayor actividad de proyectos de perforación, sísmica y construcción en comparación con 2017 y 2018 (> 50%).

### IPQR en los últimos tres años:



Categorizar las IPQR por función facilita un enfoque proactivo e implementación de mejoras continuas, incluyendo la reducción de los tiempos de respuesta. En 2019, el 100% de las IPQR se resolvieron durante el año, en comparación con el 99% y el 95% en 2018 y 2017, respectivamente.



# Bienestar y Prosperidad para Todos

## Talento Humano: Nuestra Fuente de Energía

Creamos empleo digno y de calidad que estimula el crecimiento y el desarrollo económico nacional y regional. Nuestros colaboradores son un pilar fundamental para lograr el éxito a largo plazo, y sus capacidades son una fortaleza vital que nos permite adaptarnos a los constantes cambios de la industria energética.

Empoderamos a nuestros empleados, invirtiendo en su crecimiento profesional, y hemos desarrollado una cultura inclusiva, positiva y orientada al crecimiento en la que pueden participar con orgullo. Cada empleado tiene un plan de desarrollo profesional que incluye módulos técnicos, trabajo en equipo, liderazgo y comunicación.



102-8, 405-1 / DJSI /



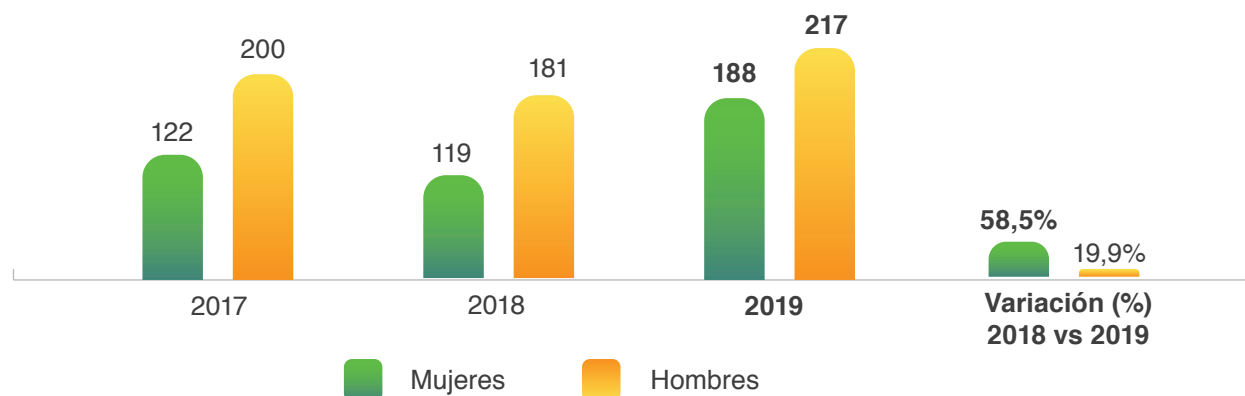
**405** colaboradores  
en Colombia y Canadá.



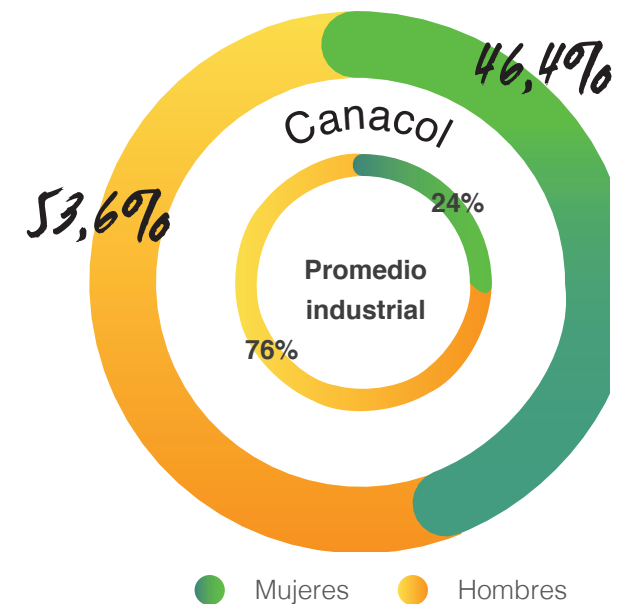
**35%**  
de aumento de nuestra  
plantilla, incluido un  
aumento de 58% de  
mujeres empleadas  
respecto al año anterior.

Los programas de capacitación en habilidades, planes de desarrollo profesional y el enfoque en la promoción interna, brindan oportunidades invaluable para que los jóvenes talentos crezcan bajo la guía y el estímulo de los mejores profesionales en el campo. Al cierre de 2019 contamos con un total de 405 colaboradores (384 en Colombia y 21 en Canadá), de los cuales 29,5% eran menores de 30 años.

**Distribución de empleados por género\***



**Fuerza laboral total**



**Colombia - Distribución de empleados por cargo, género y fuerza laboral (%)**

Cargo	Mujer	% de categorías	Hombres	% de categorías
CEO	0	0,0%	1	100,0%
Gerente nacional	0		1	
COO	0	20,0%	1	80,0%
Vicepresidente	1		3	
Gerente	2	16,7%	7	83,3%
Director	0		3	
Líder	7	38,5%	15	61,5%
Coordinador	13		17	
Especialista	18	49,5%	17	50,5%
Sénior	4		5	
Profesional	20	49,5%	15	50,5%
Júnior	6		3	
Supervisor	7	49,5%	25	50,5%
Administrativo	36		23	
Analista	7	49,5%	9	50,5%
Asistente	15		2	
Operaciones	0	49,5%	33	50,5%
Auxiliar	20		12	
Practicante (Sena)	22	49,5%	14	50,5%
<b>Total</b>	<b>178</b>		<b>46,4%</b>	



## Canadá - Distribución de empleados por cargo, género y fuerza laboral (%)

Cargo	Mujer	% de categorías	Hombres	% de categorías
Director financiero	0		1	
Vicepresidente sénior de exploración	0	50,0%	1	50,0%
Vicepresidente de relaciones con inversionistas	1		0	
Vicepresidente de asuntos fiscales y corporativos	1		0	
Gerente sénior de ingeniería de yacimientos	1		0	
Gerente sénior de exploración	0		1	
Ingeniero comercial jefe	0	33,3%	1	66,7%
Director de finanzas	0		1	
Contralor	0		1	
Gerente, informes financieros	1		0	
Petrofísico sénior, coordinador de operaciones	0		1	
Ingeniero sénior de yacimientos, coordinador de modelado y simulación de yacimientos	1		0	
Geofísico sénior	0	42,9%	1	57,1%
Geólogo sénior	1		1	
Contador financiero sénior	1		0	
Gerente de relaciones con inversores – Canadá	0		1	
Contralor júnior	0		1	
Asistente ejecutivo / administrador de cuentas y nómina	1		0	
Administrador de finanzas y recursos humanos	1	100,0%	0	0,0%
Recepcionista	1		0	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>47,6%</b>	<b>11</b>	<b>52,4%</b>



**Colombia - Distribución por cargo, género y edad**

Cargo	Menos de 30		31-50		Más de 50		Total
	Mujer	Hombres	Mujer	Hombres	Mujer	Hombres	
Gerente nacional	0	0	0	0	0	1	1
CEO	0	0	0	0	0	1	1
COO	0	0	0	0	0	1	1
Vicepresidente	0	0	0	1	1	2	4
Gerente	0	0	2	3	0	4	9
Director	0	0	0	2	0	1	3
Líder	4	15	3	0	0	0	22
Coordinador	0	2	12	11	1	4	30
Especialista	0	0	14	14	4	3	35
Sénior	3	1	1	4	0	0	9
Profesional	6	4	13	11	1	0	35
Júnior	6	3	0	0	0	0	9
Supervisor	0	1	4	20	3	4	32
Administrativo	10	6	23	10	3	7	59
Analista	0	2	7	7	0	0	16
Asistente	6	1	6	0	3	1	17
Operaciones	0	4	0	27	0	2	33
Auxiliar	9	4	11	8	0	0	32
Practicante (Sena)	19	12	3	2	0	0	36
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>55</b>	<b>99</b>	<b>120</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>384</b>

**Canadá: distribución por cargo, género y edad**

Cargo	< 30		31 - 50		> 50		Total
	Mujer	Hombres	Mujer	Hombres	Mujer	Hombres	
Director financiero	0	0	0	1	0	0	1
Vicepresidente sénior de exploración	0	0	0	0	0	1	1
Vicepresidente de relación con inversionistas	0	0	1	0	0	0	1
Vicepresidente de asuntos fiscales y corporativos	0	0	1	0	0	0	1
Gerente sénior de ingeniería de yacimientos	0	0	1	0	0	0	1
Gerente sénior de exploración	0	0	0	0	0	1	1
Ingeniero comercial jefe	0	0	0	1	0	0	1
Director de finanzas	0	0	0	1	0	0	1
Contralor	0	0	0	0	0	1	1
Gerente, informes financieros	0	0	1	0	0	0	1
Petrofísico sénior, coordinador de operaciones	0	0	0	1	0	0	1
Ingeniero sénior de yacimientos, coordinador de modelado y simulación de yacimientos	0	0	1	0	0	0	1
Geofísico sénior	0	0	0	1	0	0	1
Geólogo sénior	0	0	1	0	0	1	2
Contador financiero sénior	1	0	0	0	0	0	1
Gerente, relaciones con inversores – Canadá	0	0	0	0	0	1	1
Contralor júnior	0	0	0	1	0	0	1
Asistente ejecutivo / administrador de cuentas y nómina	0	0	1	0	0	0	1
Administrador de finanzas y recursos humanos	0	0	1	0	0	0	1
Recepcionista	0	0	1	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>21</b>





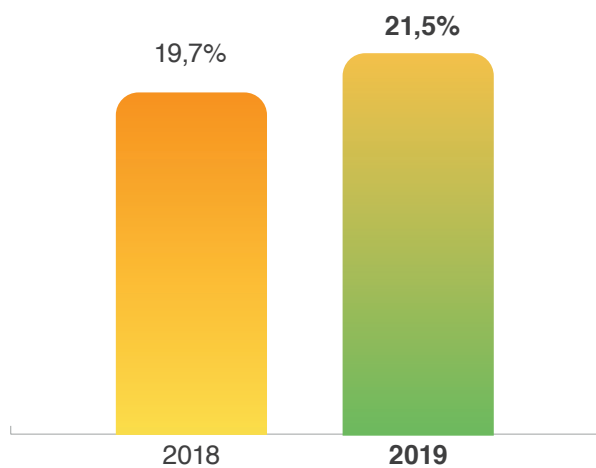
### Tasa de rotación por edad

Grupo de edad	Empleados contratados en 2019	Empleados que renunciaron o fueron despedidos en 2019	%
30 y menos	19	5	3,9%
31 hasta 50	67	30	15,7%
50 y más	11	1	1,9%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>36</b>	<b>21,5%</b>
Empleados promedio en 2019	310		

### Tasa de rotación por género

Género	Empleados contratados en 2019	Empleados que renunciaron o fueron despedidos en 2019	%
Mujer	70	20	14,5%
Hombres	27	16	7,0%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>36</b>	<b>21,5%</b>
Empleados promedio en 2019	310		

### Tasa de rotación (%)



### Empleo local

En sinergia con nuestros contratistas y proveedores, promovemos oportunidades rotativas de plazo fijo para estimular el crecimiento económico local, el desarrollo y la participación de la fuerza laboral.

Mano de obra calificada directa - Canacol		
	#	%
Local	95	55,6%
No local	76	44,4%
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>100,0%</b>

Mano de obra directa no calificada - Canacol		
	#	%
Local	147	100,0%
No local	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>100,0%</b>



### Mano de obra calificada indirecta: contratistas y subcontratistas

	#	%
Local	791	47,6%
No local	872	34,4%
<b>Total</b>	<b>1.663</b>	<b>82,0%</b>

### Mano de obra indirecta no calificada: contratistas y subcontratistas

	#	%
Local	1.651	100,0%
No local	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>1.651</b>	<b>100,0%</b>

En 2019, superamos los requisitos de la legislación nacional para la generación de empleo local.

Utilizamos la plataforma del Servicio Público de Empleo (SPE), creada por el gobierno colombiano, para coordinar la contratación de las comunidades locales. Esta plataforma nos ayuda a cumplir y superar los requisitos legislados para la participación de mano de obra local calificada y no calificada.

## Oportunidades de desarrollo y crecimiento

Promovemos el crecimiento personal y profesional de los colaboradores a través de una variedad de programas de capacitación técnica y no técnica que también contempla a proveedores de la industria. Este esfuerzo está alineado con el desarrollo y la promoción interna en lugar del reclutamiento externo.

Un aspecto importante de nuestros programas de formación y desarrollo es la plataforma de formación virtual (C+), a la que tienen acceso todos los colaboradores. En 2019, subimos más de 30 módulos de capacitación y tenemos la intención de continuar expandiendo el contenido en el futuro.



**US\$ 377.055**  
invertidos en programas de  
capacitación durante 2019.



**1.633**  
horas de formación  
impartidas a varios  
colaboradores.



**88,5%**  
de los colaboradores  
participó en la formación.

### Así mismo, proporcionamos el acceso a capacitación y formación tanto interna como externa en:

- **Derechos Humanos**
- **Certificación de operaciones y mantenimiento de gas**
- **Certificación PMP en Gestión de Proyectos (*Project Management Professional*)**
- **Maestría en Gestión de Proyectos**
- **Certificación de gestión de mantenimiento**
- **Prácticas de mantenimiento**
- **Desarrollo de liderazgo**
- **Inteligencia emocional**
- **Trabajo eficaz en equipo**
- **Capacitación sobre regulaciones de contratos de exploración y producción (E&P)**
- **Programa de gestión de contratos**
- **Negociación eficaz**
- **Conceptos básicos del servicio al cliente**
- **Formación en inglés - Open English**
- **Presentaciones efectivas**

Uno de nuestros módulos de capacitación más esenciales por su impacto en la seguridad y la eficiencia fue el Programa de Operaciones y Mantenimiento de Gas. Este se enfoca en operaciones de pozos y plantas de gas. En 2019, más de 50 participantes completaron el módulo con éxito y recibieron certificaciones. Las habilidades mejoradas de los participantes, a su vez, abrieron oportunidades de crecimiento profesional.

Por ejemplo, Gustavo Álvarez comenzó a trabajar para Canacol como trabajador no calificado. Después de completar con éxito el Programa de Operaciones y Mantenimiento de Gas, calificó y fue seleccionado para un puesto como operador de la planta de gas natural licuado Jobo.

“Estamos muy agradecidos por el compromiso que la Compañía ha tenido con nosotros. Es un proceso que requiere de algunos sacrificios y mucho esfuerzo, pero quienes tomamos el programa siempre tuvimos en mente el objetivo de completarlo con éxito. Así como la empresa depositó su confianza, nosotros estuvimos a la altura”.

**Gustavo Álvarez  
Graduado**



## Gestión del Desempeño

A través de la plataforma de gestión del desempeño, llevamos a cabo evaluaciones anuales de competencias y desempeño de nuestra fuerza laboral, incorporando la retroalimentación interna. El proceso ayuda a los colaboradores a identificar sus fortalezas y necesidades de desarrollo. Además, permite monitorear el desempeño de los empleados, recomendar ajustes de compensación y acompañar a los candidatos en su crecimiento dentro de la Compañía.

### Ciclos y Fases del Programa de Gestión de Desempeño



404-3 / DJSI / / / /



# 183

vacantes cubiertas por  
candidatos internos.

## Bienestar y calidad de vida

Nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo positivo que mejore el bienestar físico y mental de los colaboradores. Las encuestas sobre el clima laboral son una valiosa herramienta para el desarrollo de este entorno, que retroalimentan cómo los empleados perciben los beneficios salariales y no salariales (balance entre vida laboral y personal, sentido de pertenencia, etc.). Durante varios años, las encuestas han identificado situaciones susceptibles de mejora, tales como brechas en los beneficios y factores de riesgo para la salud y el bienestar.



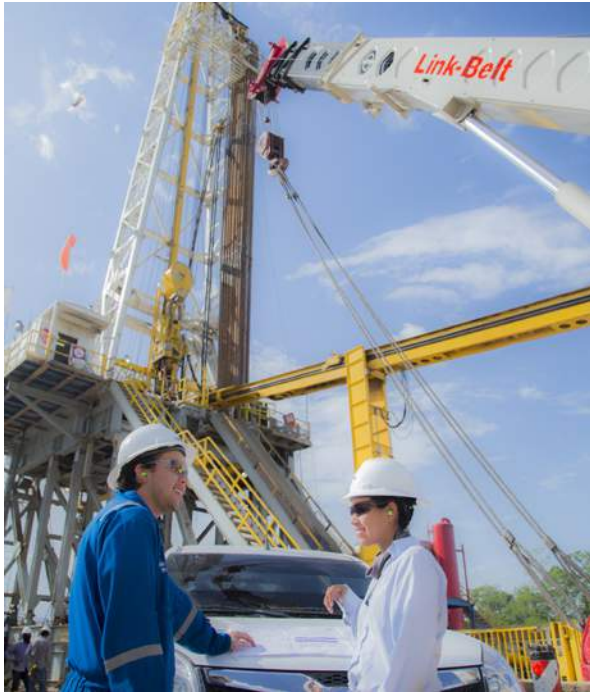
# 91%

de satisfacción sobre  
factores de soporte para el  
éxito, cultura, liderazgo, etc.



# 85%

de aceptación en la  
evaluación de clima laboral.

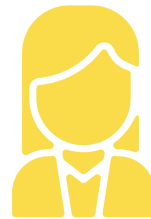


Hemos implementado las siguientes estrategias para gestionar estas áreas de oportunidad y mejorar el bienestar de los colaboradores:

- Difusión de estrategias, objetivos y resultados de la Compañía.
- Un programa de evaluación del desempeño objetivo y estandarizado con monitoreo continuo.
- Estrategias de desarrollo interno y plan de carrera.
- Compensación equitativa.
- Equilibrio trabajo-familia.
- Beneficios flexibles para empleados elegibles.
- Estrategias de bienestar que involucran a las familias.

## Equidad de Género e Inclusión en el lugar de trabajo

En Canacol, construimos un lugar de trabajo inclusivo y libre de discriminación. Esto no sólo promueve un ambiente laboral positivo, sino que permite compartir diferentes perspectivas dentro de la Compañía, mejorando el desempeño general.



**58%**

más mujeres empleadas que el año pasado.

Incorporamos las pautas de diversidad y equidad de género en las políticas y prácticas de la Compañía, incluido el reclutamiento y la selección, la compensación y el desarrollo profesional. En 2019, no recibimos informes sobre discriminación.

## Compensación Equitativa

Utilizamos un modelo de compensación por desempeño que no considera género, edad, etc., sino únicamente las responsabilidades del cargo organizacional que ocupa y el desempeño demostrado. El modelo incluye los siguientes elementos:

406-1 / DJSI /  / 

- **Evaluación de cargos y clasificación de rangos de compensación:** un tercero es responsable de realizar estudios de mercado y salarios para evaluar los puestos de Canacol de acuerdo con los rangos de compensación estándar de la industria. Cada categoría tiene un valor mínimo y máximo.
- **Aumento de compensación anual:** los gerentes y el CEO determinan los aumentos de compensación en función de los resultados de la evaluación de desempeño y la competitividad del mercado.
- **Ajustes de compensación extraordinarios:** las solicitudes de ajustes de compensación, fuera del ciclo anual, deben ser aprobadas por el gerente general, el gerente administrativo y el representante legal de prácticas laborales.

Para determinar la competitividad de la compensación interna y externa, aplicamos los siguientes procesos:

**1. Análisis anual de compensación para evaluar nuestra competitividad con más de diez empresas pares del sector, realizado por un consultor externo.**

**2. Revisión semestral de las compensaciones y la equidad interna, incluida una revisión de la rotación voluntaria.**

## Prestaciones y beneficios

Además del salario, proporcionamos beneficios más allá de la ley en pro de la eficiencia, el compromiso y la felicidad de los colaboradores.

### Estos beneficios incluyen:

- **Medicina prepagada y cobertura de salud para colaboradores y sus familias. Los empleados pueden elegir entre dos planes para seleccionar el que mejor se adapte a sus necesidades individuales y ubicación geográfica.**
- **Seguro de vida y cobertura funeraria.**
- **Bono anual por desempeño.**
- **Plan de ahorro.**
- **Plan de pensiones.**
- **Facilidades de crédito de libre inversión.**
- **Participación familiar en actividades de bienestar, incluidos talleres para niños.**
- **Celebraciones de fin de año y otros eventos que incluyan la participación familiar.**





## Participación Accionaria

Ofrecemos opciones de participación accionaria a todos los empleados permanentes. Nuestra política sigue las siguientes pautas:


1. Las otorgamos a los colaboradores que hayan estado en la Compañía por más de tres meses y tengan un contrato laboral indefinido.
2. El número de opciones sobre acciones otorgadas anualmente se basa en la jerarquía organizacional del empleado al final del año.

## Paquete de Beneficios a la medida

Además de estos beneficios, los colaboradores pueden acceder a dos modelos de paquetes más (Beneflex y beneficios sindicales).

## Beneflex

Es un esquema de beneficios flexibles, también conocido como beneficios a la carta, cuyo objetivo es maximizar el valor recibido de acuerdo con las necesidades del personal. Los empleados eligen la combinación que mejor se adapte a sus necesidades. Las elecciones se realizan anualmente.

 **15** beneficios para elegir según las necesidades individuales de los empleados.

## Salarios y Beneficios (USD)



## Prestaciones y Seguridad Social (USD)

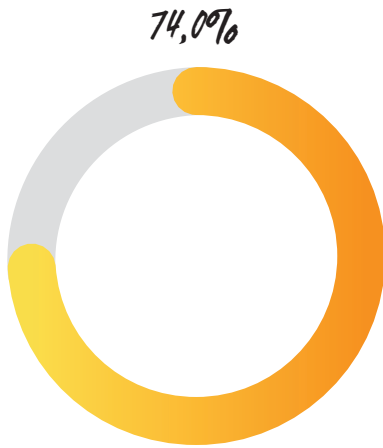




## Beneficios Sindicales

En Canacol respetamos los derechos de los colaboradores a ejercer su libertad de asociación y negociación colectiva. Por ellos, y para proporcionarles las mejores condiciones de trabajo posibles, tenemos una excelente relación con los sindicatos.

Las personas afiliadas a los sindicatos PWF y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) gozan de trece beneficios adicionales, tales como licencia por enfermedad e invalidez y dos días adicionales en el permiso de paternidad y maternidad, entre otros.

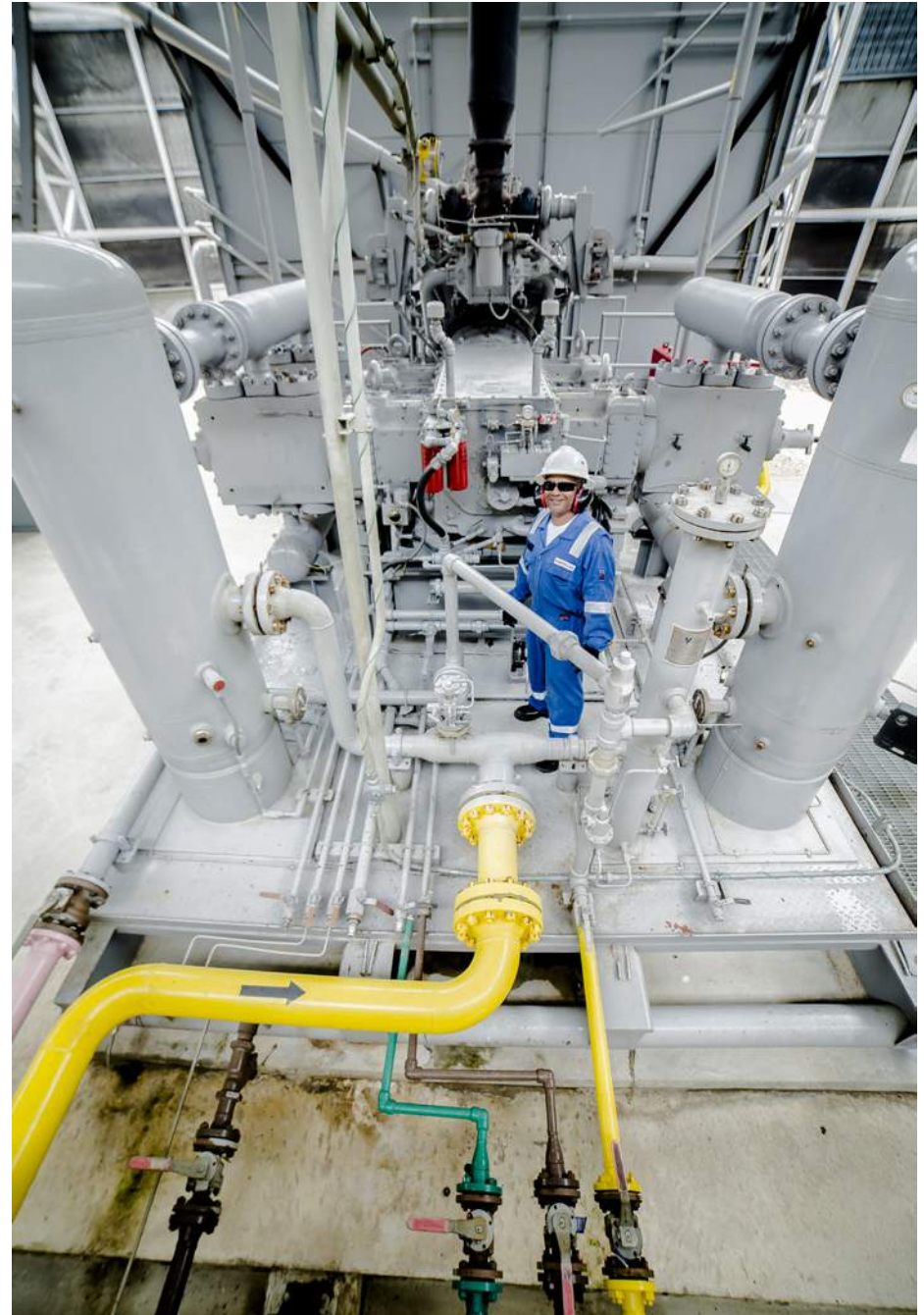


People First Worldwide PFW



Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO)

En Canacol invertimos y nos esforzamos para crear el mejor lugar de trabajo posible para nuestros colaboradores.







## Salud y Seguridad Ocupacional

Nuestra política de sostenibilidad en Salud, Seguridad, Ambiente y Calidad se enmarca en el Sistema de Gestión de Calidad (HSEQ - *Health, Safety, Environment and Quality*); el cual cuenta con una filosofía participativa que busca promover la salud y la seguridad de los empleados en todas las áreas y todos los niveles de la Compañía. Gracias a la gestión de riesgos, y los planes de prevención de accidentes y enfermedades, nos esmeramos en proteger la salud del personal y las comunidades locales.

Salvaguardar la salud y proteger vidas es una parte integral de nuestra cultura y un principio fundamental en nuestra política de sostenibilidad (HSEQ).

Hemos creado procesos de gestión de salud y seguridad ocupacional que promuevan la mejora continua y reduzcan las tasas de incidentes.

### Objetivos principales:

Promover actitudes responsables y proactivas en materia de salud y seguridad ocupacional en todos los niveles de la organización.

Realizar análisis proactivos de riesgos.

Implementar las medidas preventivas y correctivas identificadas.

Fomentar el trabajo en equipo en el área de la prevención de riesgos laborales.

Impulsar la participación en la adopción de prácticas seguras en toda la organización.

Recibimos la recertificación en gestión de seguridad y salud ocupacional a través de la norma OHSAS 18001.

403-7, 403-8, 403-9, 403-10

## Mejoras continuas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST)

Trabajamos activamente para mejorar nuestros sistemas de seguridad y salud ocupacional descritos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST)<sup>6</sup>, Resolución 0312, publicado en 2019, como parte de la Política de Sostenibilidad Corporativa. En 2019, logramos el 100% de cumplimiento con los estándares mínimos de seguridad y salud ocupacional definidos por el Ministerio de Trabajo de Colombia.

## Indicadores corporativos de seguridad industrial

Alentamos a los colaboradores y contratistas a identificar e informar los peligros que observan en el lugar de trabajo. Nuestra política exige que la actividad se suspenda si las condiciones se consideran inseguras y/o si no se cumplen las medidas y normas de control de riesgos; y sólo se reanuda una vez que se han corregido todas las deficiencias.

	2017		2018		2019	
	Objetivo	Desempeño	Objetivo	Desempeño	Objetivo	Desempeño
<b>Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)</b>	3	2,69	2,83	1,08	<b>2,71</b>	<b>2,29</b>
<b>Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TRIR)</b>	3	2,69	2,83	1,08	<b>2,71</b>	<b>2,62</b>
<b>Índice de frecuencia de incidentes graves de vehículos (VIFR)</b>	Línea base	0,33	0,31	0,00	<b>0,3</b>	<b>0,00</b>

Nota: el cálculo de los indicadores de accidentabilidad tiene en cuenta la constante de un millón de horas trabajadas. Estos indicadores incluyen empleados y contratistas.

6. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se aplica a todos los empleados directos, empleados de campo, contratistas y visitantes a las instalaciones de la Compañía.

7. Este indicador está 30% por debajo del promedio de la industria. Datos proporcionados por Solomon Associates Consulting, como resultado de un estudio de evaluación comparativa contratado por Canacol.

8. Una falla mecánica durante las maniobras de izado provocó esta fatalidad. El Ministerio de Trabajo ha determinado que por accidente laboral fatal se cobran 6.000 días y afecta el índice de severidad.

En 2019, logramos nuestro segundo año consecutivo sin incidentes registrables de empleados y nos enfocamos en continuar con esta tendencia. La métrica principal, es la tendencia TRIR total, incluidos los contratistas, que se mantiene muy por debajo del promedio de la industria. Cabe señalar que 2019 incluyó un aumento de 35% en las horas trabajadas, lo que implica mayor exposición al riesgo, que involucra principalmente mano de obra no calificada asociada con la prospección sísmica de Guacharaca. Consideramos que la finalización de este proyecto sin incidentes es un gran éxito para el contratista Petroseismic, el equipo de HSEQ y los directores del proyecto.

En cuanto al indicador VIFR, nos hemos desempeñado satisfactoriamente sin accidentes durante dos años consecutivos, superando la meta establecida.

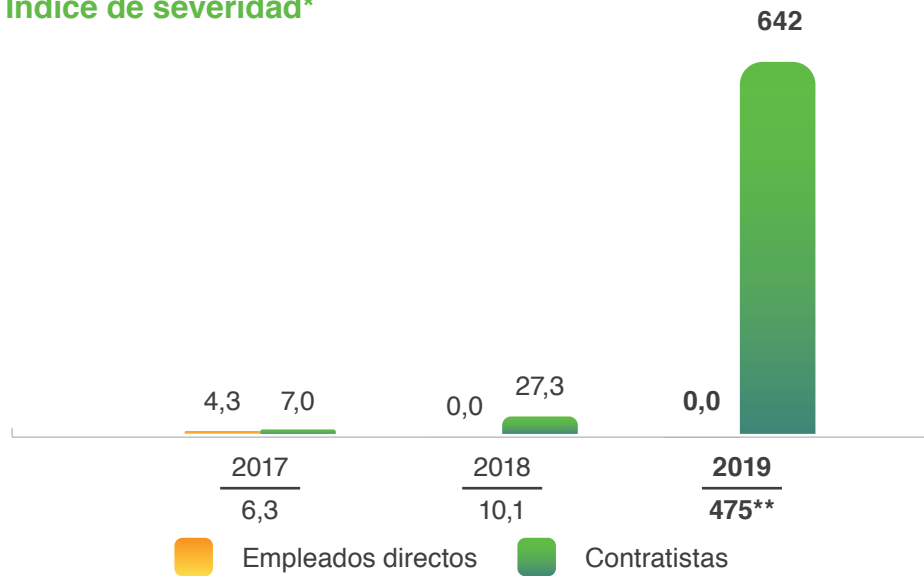
## Índice de severidad

El índice de severidad se basa en la relación entre el número anual de días perdidos como consecuencia de accidentes laborales y el número de horas trabajadas. En 2019, las lesiones más comunes fueron los esguinces de manos y pies. Se presentó un accidente de un empleado directo y siete de contratistas; de los cuales uno falleció<sup>8</sup>.



Nuestras matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos se actualizan anualmente y se revisan después de los accidentes registrados o los cambios operativos. Utilizamos evaluaciones previas al trabajo, encuestas a los trabajadores y tarjetas de observación para identificar los riesgos que experimentan los colaboradores en su entorno laboral. Estos procesos los consideramos lecciones aprendidas para reducir el riesgo de repetición y apoyar la mejora continua.

### Índice de severidad\*



\* El índice de gravedad se calcula así:  $\Sigma (\# \text{ de días perdidos}) * 240.000 / \_ \text{ Horas trabajadas}$ .

\*\* Comparado con el límite previsto para el año de 11,4.

### Absentismo laboral

El absentismo laboral se define como la ausencia de una persona de su puesto de trabajo durante la jornada laboral.

Hubo 2,9 incidentes de absentismo laboral por cada 1.000 empleados, principalmente como resultado de enfermedades normales y licencias de maternidad.



\* El número es mayor en comparación con 2018 dado el aumento proporcional del número promedio de empleados en 2019 (aumento en los días programados).

Usamos un plan anual de seguridad y salud ocupacional para revisar los riesgos que puedan conducir a enfermedades ocupacionales. El plan implementa sistemas de monitoreo epidemiológico, que incluyen:

- Exámenes de salud ocupacional
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Medidas de salud ocupacional
- Revisión de la ergonomía de la estación de trabajo
- Medidas de prevención e intervención

## Promoción de Comportamientos Seguros

Las metas de seguridad y salud ocupacional son gestionadas por la alta dirección, responsable de impulsar los resultados favorables de la Compañía mediante la participación activa. Éstas se encuentran alineadas con nuestra estrategia operacional.

Los gerentes sobrepasaron el número mínimo de visitas e inspecciones de seguridad requeridas en 2019.

Anualmente, coordinamos módulos de formación en seguridad y salud ocupacional para incrementar la toma de conciencia y promover la prevención de riesgos. Este año las actividades y sesiones de formación incluyeron:

- Inducción en seguridad y salud
- Curso de conducción defensiva
- Trabajo en las alturas
- Prevención de caídas
- Manejo de sustancias químicas
- Gestión de seguridad y salud ocupacional
- Identificación de peligros
- Maniobras de izados

Temas abordados:

- Seguridad en la carretera
- Respuesta a emergencias
- Aseguramiento de calidad

- Cuidado del medio ambiente
- Estilos de vida saludables
- Promoción de la salud
- Seguridad basada en el comportamiento



450

empleados directos y  
contratistas instruidos.



1,200

horas de formación  
impartidas a varios  
participantes.

## Gestión de Accidentes

Evaluamos los riesgos utilizando la Guía Técnica Colombiana 45 (GTC 45) y sus cinco categorías: empleados, materiales, método, equipo y medio ambiente. Esta guía proporciona un marco para definir peligros y soluciones para mitigarlos de manera efectiva.

La GTC 45 está implementada en nuestro programa de seguridad (*target safety program*), que es el sistema de notificación de actos y condiciones inseguras observadas por los empleados. Su objetivo es aumentar el conocimiento y la prevención de los accidentes por medio de la

403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7

reducción de las causas de los accidentes y enfermedades ocupacionales.

Cada trimestre examinamos los incidentes utilizando el análisis de las causas para:

- Determinar las causas comunes de los eventos.
- Identificar los factores críticos que influyeron en el incidente o accidente.
- Diseñar actividades formativas que nos permitan aprender de las incidencias ocurridas.
- Desarrollar procedimientos de trabajo para asegurar la protección ante situaciones similares en el futuro.

Además, implementamos campañas de prevención de accidentes que se enfocan en el comportamiento seguro, el autocuidado y la supervisión de la salud y la seguridad. Este año, también nos centramos en la formación de:

- Debida diligencia para permisos de trabajo.
- Refuerzo de responsabilidades de trabajo seguro.
- Supervisión de maniobras de izado.

Implementamos un indicador de gestión para cerrar la brecha de seguridad y salud en el trabajo, con una meta superior al 80%.



+3 millones

de horas-hombre  
trabajadas en 2019.



## Energía que Mueve a la Sociedad

### Derechos Humanos

Asumimos firmemente la responsabilidad de salvaguardar, respetar y promover los derechos humanos dentro de Canacol y las comunidades locales. Por ello, somos signatarios del Pacto Global de las Naciones Unidas desde 2014, y apoyamos plenamente los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de dicha organización.

La política de derechos humanos y las prácticas internas de Canacol se basan en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en las Convenciones de la Organización Mundial del Comercio y están alineadas con la iniciativa de Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Velamos por el estricto cumplimiento de la legislación vigente y la política de derechos humanos a través de un seguimiento continuo en el lugar de trabajo, con un enfoque especial en los grupos vulnerables de la región, como infantes y mujeres.

### Política de Derechos Humanos

**Declaración de compromiso con el respeto de los Derechos Humanos de acuerdo con estándares internacionalmente aceptados.**

**Requisitos para nuestras operaciones (empleados, actividades directas, productos o servicios), así como para proveedores y socios.**

**Acciones y procedimientos que emprendemos para cumplir el compromiso con los Derechos Humanos.**

### Plan estratégico de Derechos Humanos

**Proceso de planificación basado en análisis de riesgos, solicitudes de la comunidad, informes, cambios regulatorios, mejores prácticas y acciones legales en esta materia.**

**Detección y evaluación de riesgos e impactos, asegurando un cumplimiento y gestión eficiente.**

**Sensibilización y capacitación para nuevos colaboradores, así como un programa anual para todos los empleados y contratistas.**

**Coordinación de solicitudes y quejas relacionadas con cualquier reclamo de Derechos Humanos que surja de nuestras actividades. Todo contacto se realiza a través del canal de información y denuncias: [derechoshumanos@canacolenergy.com](mailto:derechoshumanos@canacolenergy.com)**


**Verificación de cumplimiento del plan de Derechos Humanos elaborado por el equipo legal de la Compañía.**



412-2 / DJSI / 

En 2019 implementamos las siguientes actividades de sensibilización en derechos humanos:

- Integración de estos temas en inducciones virtuales para nuevos empleados y capacitación para todo el personal.
- Capacitación desarrollada para salvaguardar los derechos humanos, enfocándose en la equidad de género en el campo.
- Establecimiento del mes de la protección de los derechos humanos, que incluyó actividades en Bogotá y en el campo.
- Jornadas de sensibilización con los empleados en los eventos festivos de Canacol.

 **480** colaboradores y contratistas recibieron capacitación en derechos humanos en Colombia y Canadá. Más de 12 horas de módulos al mes.

 **0** denuncias recibidas sobre violaciones de derechos humanos.



## Evaluación de Derechos Humanos

Para mejorar nuestras políticas, realizamos continuamente evaluaciones de derechos humanos con empleados y comunidades locales. Compartimos los resultados para aumentar la conciencia en la comunidad y detallamos las acciones correctivas tomadas.

## Política de Privacidad

Todas las operaciones, incluidos contratistas y proveedores están regidos por nuestra Política de Privacidad. Ésta dicta pautas estrictas sobre el uso y almacenamiento de la información personal del cliente.

Además, aseguramos el cumplimiento de la política con un único punto de contacto para manejar todos los problemas de privacidad y auditorías, lo que reduce la exposición a violaciones de datos y limita el contacto entre la información personal y el público.



**No hubo quejas**  
sobre violaciones a la  
privacidad.

## Salvaguardar los Derechos de las Comunidades Indígenas

Otorgamos un gran valor al desarrollo de relaciones sólidas con las comunidades locales.

Trabajamos activamente con las comunidades indígenas y reconocemos la necesidad esencial de proteger la integridad cultural, social y económica de los grupos étnicos.

Cumplimos plenamente con la legislación nacional e internacional aplicable relacionada con los grupos indígenas, incluido el consentimiento libre, previo e informado (CLPI) y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

Canalizamos activamente los esfuerzos para formar relaciones basadas en la confianza con estas comunidades, desarrollar proyectos que creen valor y asegurarnos de que las acciones tengan un impacto positivo en las partes involucradas.



**Dos procesos**  
de consulta previa en  
2019.



**No recibimos**  
denuncias por violaciones  
a los derechos humanos  
de las comunidades  
indígenas.



## Participación Eficaz de la Comunidad

Nos involucramos con las comunidades vecinas promoviendo una comunicación abierta y fluida para dialogar sobre las políticas y proyectos de la Compañía.

Una parte importante de este proceso es la coordinación de reuniones conjuntas entre Canacol, miembros de la comunidad y entidades gubernamentales. Esta interacción facilita el intercambio de visiones diversas relacionadas con el desarrollo y progreso de las comunidades, al tiempo que verifica el cumplimiento de los compromisos sociales contractuales.

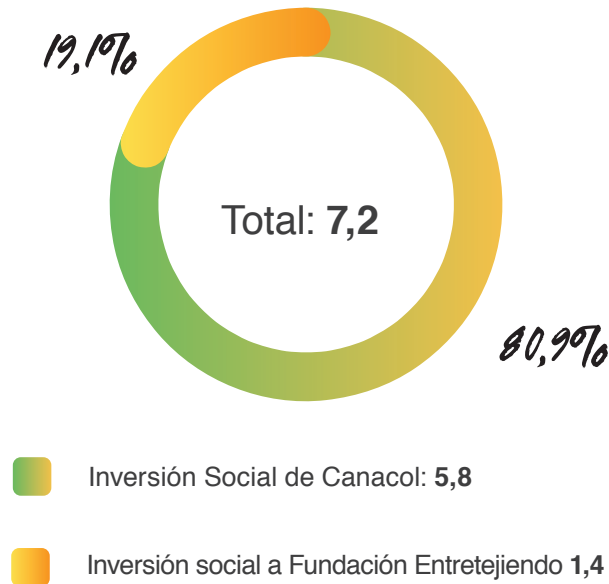
De acuerdo con la política de responsabilidad social integral, los compromisos con la comunidad se basan en:





## Inversión Social

### Inversión Social (millones de dólares)



**US\$ 7,2 millones**  
en inversión social en las  
comunidades vecinas.

**+40.000**  
personas beneficiadas en  
2019.



203-1, 203-2 / DJSI / B /

En 2019 desarrollamos 106 proyectos en los departamentos de Córdoba y Sucre, enfocados en:

1. Suministro de gas natural para uso doméstico.
2. Acceso a agua potable.
3. Mejoras de infraestructura pública.
4. Fortalecimiento de las instituciones locales.
5. Incremento del acceso y la calidad de la educación primaria y secundaria.
6. Fomento de proyectos productivos.
7. Ayuda humanitaria.

### 1. Suministro de Gas Natural para uso doméstico

El objetivo principal es reemplazar el uso de combustibles nocivos como el carbón o la leña por el gas natural. El proyecto de masificación de gas (una red de distribución de gas residencial) abastecerá a más de cinco mil hogares en plena implementación. Este proyecto reducirá la deforestación, liberará el tiempo que antes se dedicaba a recolectar y preparar leña y minimizará la exposición al humo y las emisiones de partículas, en especial de las mujeres y los niños que normalmente realizan tareas de recolección de leña y cocinar. Esta exposición fue priorizada como un riesgo significativo por las autoridades regionales de salud.

El proyecto se da a partir de la colaboración entre Canacol, la Fundación Entretejiendo, Surtigas (distribuidora regional de gas), el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), contratistas locales y líderes comunitarios. Para las veredas que aún no están conectados a la red de distribución, suministramos cilindros de gas subvencionados de forma provisional y para las zonas remotas de difícil acceso, proporcionamos estufas de leña de alta eficiencia y bajas emisiones.

### Etapa I. Implementada en 2019

- **743 hogares** (aproximadamente 3.715 personas) en 7 pueblos.
- **38 comunidades** en programa de GLP subsidiadas.

### Etapa II. Se implementará en 2020\*

- **317 hogares** (aproximadamente 1.500 personas) en 3 pueblos.

### Etapa III. Se implementará en 2021\*

- **El alcance se está desarrollando actualmente.**

\* Depende de las condiciones de salud pública (Covid-19).

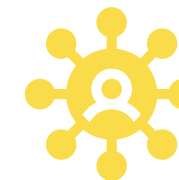


203-1, 203-2 / DJSI / B /



## Finalización

de la estación de recepción y despacho o City Gate (regulación de presión y odorización) conectado a la infraestructura de procesamiento de gas Jobo de Canacol.



## Finalización

de la red de distribución que une siete veredas a la estación de recepción y despacho (City Gate).



## Materiales

y servicios del proyecto se contrataron a empresas locales con mano de obra proveniente de las comunidades.



## Hogares

ahorran 86,7% en comparación con los gastos mensuales de gas LP anteriores y 30 horas mensuales de recolección y preparación de leña.

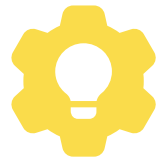
## 2. Acceso a Agua Potable

Las autoridades regionales de salud priorizaron la falta de acceso a agua potable como un riesgo importante para la salud. En 2019, completamos 22 proyectos que proporcionaron pozos de agua, plantas de tratamiento y acueductos con energía solar.



1,206

hogares  
(aproximadamente  
6.031 personas) y 26  
pueblos beneficiados.



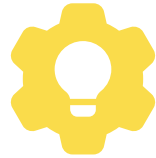
22 proyectos.

## 3. Mejoras de la Infraestructura Pública

Nuestros proyectos de infraestructura pública apoyan las necesidades de la comunidad. La coordinación con las autoridades regionales de planificación y gobierno garantiza una implementación eficiente utilizando recursos locales y apoyo para la viabilidad a largo plazo. En 2019, construimos 17 espacios comunitarios, una instalación deportiva para jóvenes y renovamos 25 cocinas para hogares necesitados.



2.019  
personas beneficiadas  
aproximadamente.



15 proyectos.

## 4. Fortalecimiento de las Instituciones Locales

Nuestros proyectos de fortalecimiento institucional empoderan a los líderes comunitarios locales y a las Juntas de Acción Comunal (JAC) para mejorar el bienestar de la comunidad.

Los módulos de capacitación en 2019 incluyeron regulaciones laborales, habilidades administrativas, comerciales y desarrollo de procesos.



106 JAC  
aproximadamente,  
participaron en 220  
módulos de capacitación.



33 proyectos.

203-1, 203-2 / DJSI / B /



## 5. Mayor Acceso a la Educación Primaria y Secundaria

Apoyamos la educación en comunidades locales y étnicas vulnerables mediante la construcción de cinco aulas nuevas y el suministro de materiales a cinco escuelas primarias y secundarias.



1,000  
estudiantes y 25  
comunidades  
beneficiadas.

## 6. Fomento de Proyectos Productivos

Buscamos estimular el crecimiento de la economía regional además del desarrollo de las actividades relacionadas con el de gas. Para fomentar el espíritu empresarial, proporcionamos acceso a programas de desarrollo empresarial y a capital inicial. Los módulos de capacitación incluyen agricultura comunitaria, manejo de recursos naturales, servicios de apoyo social y habilidades comerciales básicas.



**4,000** horas de formación en 50 comunidades.



**24** proyectos dotados de capital semilla.

## 7. Ayuda Humanitaria

Implementamos un modelo de ayuda humanitaria para identificar las necesidades de las comunidades más vulnerables. Esta ayuda se centra en las áreas de:

- Apoyo a actividades culturales.
- Patrocinio para eventos deportivos.
- Mejora de los mercados locales.
- Suministro de apoyo médico.
- Desarrollo de la infraestructura local.
- Entrega de beneficios funerarios.



## Historias de Éxito de 2019

### Experiencia productiva y sostenible en la comunidad indígena de Montegrando

La comunidad indígena de Montegrando está ubicada en el poblado de la Reserva indígena Zenú en San Marcos, Sucre, donde se ubican los bloques de operaciones VIM-5 y VIM-21. Montegrando es una comunidad aislada de 505 familias y una población total de 2.489 personas.

En 2019, implementamos un proyecto de agricultura sostenible con los siguientes logros:

- Compra de **103 hectáreas** de tierra para esta comunidad, lo que aumentó su tenencia total de tierras a más de 950 hectáreas, impactando a **291 familias agrícolas**.
- Adquisición de **232 cabezas de ganado** impactando a **155 familias ganaderas**.
- Siembra de **230 hectáreas**, 40% de la tierra de la comunidad, lo cual se traduce en **1.800 toneladas** de producción de alimentos.
- Desarrollo de **un banco de semillas** para mejorar la sostenibilidad agrícola comunitaria.
- **Uso para pastoreo del 30%** de la tierra de la comunidad.
- **46 familias** iniciaron la producción avícola y porcina con 790 aves y 102 cerdos.





### Comunidades Agrícolas Rurales

En 2019, continuamos trabajando en un proyecto desarrollado previamente con la Fundación Corporación Colombia Internacional (CCI). El proyecto involucró a asociaciones agrícolas rurales en los bloques Esperanza y VIM-5.

#### Hemos apoyado a ocho asociaciones durante 11 meses, en:

- Soporte técnico para ingenieros agrícolas.
- Creación de planes agroindustriales.
- Donación de semillas, insumos, herramientas y equipos.
- Horas máquina para la mecanización de terrenos agrícolas.

203-1, 203-2 / DJSI / B /



### Resultados:



**8**  
asociaciones  
beneficiadas.



**+1.500**  
personas beneficiadas.



**+5.000**  
horas de formación en  
aspectos empresariales,  
comerciales y técnicos.



**+2.000**  
oportunidades de empleo.



**+US\$ 91.500**  
en ingresos para las  
asociaciones.

## La Fundación Entretejiendo

Fue creada por Canacol para mejorar la calidad de vida en las comunidades vecinas, a través de la estructuración y ejecución de proyectos de inversión social de mediano y largo plazo. La Compañía es el principal patrocinador de la fundación, sin embargo, también se buscan fondos de contrapartida para proyectos específicos y donaciones. La fundación tiene cinco prioridades de inversión: 1) desarrollo humano, 2) crecimiento sostenible, 3) fortalecimiento institucional, 4) protección del medio ambiente y 5) ayuda humanitaria.

Dirigimos una parte importante de estas inversiones a comunidades indígenas que históricamente no han tenido acceso a recursos para el desarrollo, y estamos orgullosos de contribuir a cerrar esta brecha.

La Fundación trabaja directamente con las comunidades para garantizar que los proyectos sean sostenibles, satisfagan las necesidades de la comunidad y tengan un impacto duradero.

La Fundación Entretejiendo implementa soluciones innovadoras a los desafíos sociales en las regiones, con un enfoque en la participación integral de las comunidades, autoridades y otros socios estratégicos.



203-1, 203-2 / DJSI / B /



**US\$ 982.800**

apalancados (62% del total invertido durante el año) con fondos compensatorios de terceros.



**8.145** beneficiarios.

## Programas Entretejiendo

Calidad de vida y medio ambiente





En sinergia con el equipo social de Canacol, Surtigas y las juntas de acción comunal (JAC) locales, implementamos la etapa 1 del proyecto de masificación de gas natural para siete comunidades en Sahagún. Este proyecto brinda acceso a servicios de gas natural y cubre el municipio con mayor número de familias en el área de influencia de Canacol.

En 2020, mediremos los análisis posteriores para revisar los impactos del proyecto en la comunidad. Planeamos medir la percepción de cambio en la calidad de vida y el análisis de costo-beneficio entre los beneficiarios<sup>10</sup>.

10. Para obtener más información, consulte la sección Proyecto de masificación de gas explicada anteriormente.



  
  
**50** líderes, técnicos y profesionales capacitados y tres proyectos elegidos para ser presentados al OCAD<sup>11</sup>.

## Liderazgo y emprendimiento juvenil



Implementamos la etapa 2 del programa Viva la Voz Joven, que incluyó la entrega de capital semilla y apoyo administrativo a los ganadores de la Feria del Emprendedor 2018. Los proyectos ganadores fueron:

- **Vivero Sembrando Futuro:** creación de campañas de reforestación.
- **Piscisol:** consolidación de vocaciones productivas en la región a través del cultivo y venta de pescado para consumo humano.
- **Capi.net:** fomento de la alfabetización digital gracias a la formación a niños y adultos en conceptos básicos de informática.

11. Institución colombiana encargada de aprobar los proyectos de regalías.

## Gestión pública y ciudadanía transparente y eficaz



A través del programa académico Gestión Presupuestal y Formulación de Proyectos para el sector público, brindamos capacitación a líderes, técnicos y profesionales responsables de la gestión de proyectos comunitarios locales.

El programa es una colaboración entre la Universidad de Los Andes, la Fundación Entretejando y el apoyo técnico del Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Seleccionamos tres proyectos para ser presentados al Órgano Colegiado de Administración y Decisión (OCAD).



- **Crear Sueños:** promoción del arte local a través de la pintura, la escultura y el baile en las calles.

## Asistencia escolar con alternativas sostenibles



En 2018, donamos 610 bicicletas a niños que no tenían transporte para ir a la escuela. Esta acción fue parte del programa Mi Bici, diseñado por World Bicycle Relief en conjunto con la Fundación Postobón.

En 2019, hicimos un seguimiento de las 13 escuelas seleccionadas para el programa. Durante este proceso, establecimos una línea base y tuvimos las siguientes mejoras:

- Disminución de los tiempos de desplazamiento y ausentismo escolar.
- Mayor puntualidad.
- Ahorro en costos de transporte.
- Mejoras de salud.
- Mejoras en las relaciones interpersonales.
- Mejoramiento del nivel académico.



El segundo componente de este proyecto comenzará en los próximos años y consiste en desarrollar el espíritu empresarial local para el mantenimiento de las bicicletas.

## Protección de la biodiversidad



A través del proyecto Bioblitz, capacitamos investigadores comunitarios para alimentar el inventario de biodiversidad de Colombia y el mundo, desarrollamos vigías para la protección de la biodiversidad en fauna y flora, y asesoramos para montar la información en una plataforma a la que acceden los mejores científicos del mundo. En 2019, 212 estudiantes y docentes capacitados como investigadores comunitarios, con 572 observaciones en el inventario internacional. 198 registros quedaron en grado de observación.



### Uso creativo del tiempo libre y sana convivencia en la comunidad educativa



A través del programa Ocio Creativo, diseñado por la Fundación Rueda Rueda, promovemos el diseño, desarrollo e implementación de proyectos educativos. Estos proyectos abarcan actividades artísticas, deportivas y culturales.

Durante 2019, el programa formó parte oficialmente de los planes de educación institucional de Colombia (PEI).

203-1, 203-2 / DJSI / B /



**3** instituciones educativas han incorporado este modelo en sus planes educativos institucionales.



**2** acuerdos con alcaldías para iniciar este proceso en las escuelas de sus municipios.



**6** eventos artísticos y varios eventos deportivos que promueven el reciclaje.



**Instalaciones** escolares mejoradas por estudiantes y maestros a través de talleres de reciclaje.



**50** personas recibieron formación para la enseñanza del modelo Ocio Creativo.

## Agua limpia para todos



Según la Organización Mundial de la Salud, el agua potable y fácilmente disponible es vital para la salud pública, impulsa el crecimiento económico de los países y contribuye significativamente a la reducción de la pobreza. A través de nuestro proyecto Agua Limpia para Todos, suministramos agua potable a varias escuelas, con lo que beneficiamos 2.200 niños. Realizamos inspecciones visuales pre y posquímicas de potabilidad y pruebas microbiológicas en dos escuelas para evaluar los impactos de este proyecto en la mejora de la calidad del agua. Las inspecciones visuales mostraron una mejora del 100% y los resultados de la prueba microbiológica aún están pendientes.

En 2020, el proyecto se centrará en la instalación de sistemas de refrigeración de agua y torres de agua en cinco escuelas adicionales.



**3** escuelas en Sahagún y La Unión.



**2.200** niños beneficiados en 2019.



203-1, 203-2 / DJSI / B /

## Educación emocional en la primera infancia



A través del modelo Pisotón Familias, creado por la Universidad del Norte, capacitamos a maestros y padres de familia para promover un desarrollo emocional saludable en los niños pequeños.

El enfoque del programa en 2019 fue incluir a los padres en la capacitación y analizar los impactos en las comunidades rurales.

A través de este análisis, identificamos mejoras significativas en las siguientes áreas:


- Desarrollo de habilidades de comunicación social entre los niños y sus padres.
- Demostración de intereses, necesidades y sentimientos por parte de los niños.
- Autonomía del niño, entendida como la toma de iniciativas o la elaboración de respuestas sin guía de un adulto, como la de sus padres.


## Brechas de acceso a salud con calidad en poblaciones vulnerables



Colaboramos en la organización de brigadas médicas y quirúrgicas lideradas por la Patrulla Aérea Colombiana. Estos grupos de voluntarios brindan atención médica a algunas de las comunidades más vulnerables de Colombia. Además, en 2019, los Caballeros de Malta donaron 13 sillas de ruedas que serán utilizadas por residentes locales con discapacidades.

 **2.331** personas fueron atendidas durante campañas médicas en tres municipios diferentes.

 **882** personas apoyadas en las campañas quirúrgicas dirigidas a mujeres, niños y ancianos.

 **60** gatos y perros recibieron tratamiento durante las campañas veterinarias.



La Fundación Entretejiendo se enfoca en el desarrollo comunitario a través de proyectos sociales.

“Me gustaría expresar mi agradecimiento a la Fundación Entretejiendo por trabajar de cerca con nosotros en temas tanto sociales como administrativos. El resultado ha sido la creación de una brigada de salud como nadie ha visto nunca en San Marcos. Esta brigada se formó en El Llano, donde se han unido médicos especialistas de la tripulación de Ambulancia Aérea, famosa por su labor médica. Este proyecto, en conjunto con Fundación Entretejiendo, fue un éxito total.

Además, la Fundación donó bicicletas de primera calidad a niños de zonas rurales que debían caminar hasta la escuela. Hoy cuentan con bicicletas de calidad y el equipo de seguridad necesario (cascos y chaquetas de alta visibilidad)”.

**Bladimir Sierra**  
Ex alcalde de San Marcos



## Un Futuro Energético Más Limpio

La energía es crucial para la vida moderna, pero la influencia de su consumo en el cambio climático es real. Como productor líder de gas natural en Colombia, reconocemos la responsabilidad de brindar un futuro energético más limpio. A través de nuestro sistema de gestión, evaluamos y monitoreamos cada actividad con el fin de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, promover la ecoeficiencia operativa y la gestión del agua, reducir las corrientes de desechos y salvaguardar la biodiversidad mediante la protección de los ecosistemas.

Como empresa líder en gas natural, reconocemos nuestra responsabilidad de proporcionar un futuro energético más limpio para millones de personas.



### Invertimos

US\$ 2,7 millones en 2019 en reforestación, protección de la biodiversidad, creación y mantenimiento de servicios ecosistémicos e iniciativas de aguas residuales, entre otros.

## Cumplimiento Ambiental

Nuestro sistema de gestión está certificado actualmente con la norma ISO 14001:2015 en sistemas de gestión ambiental, por medio de la cual se realizan auditorías de seguimiento basadas en evidencia para asegurar su cumplimiento.

**Nuestras prácticas ambientales corporativas cumplen la norma ambiental ISO 14001:2015**

Cumplimos estrictamente con las regulaciones colombianas y las mejores prácticas de la industria para desarrollar e implementar estrategias internas de conservación y protección ambiental. La Política de Sostenibilidad (HSEQ) incorpora estas estrategias y actúa como un compromiso público de proteger el medio ambiente, mitigar el impacto y gestionar los riesgos asociados con nuestras operaciones.



**En 2019,**  
no recibimos multas o sanciones relacionadas con el medio ambiente.

102-11, 307-1, 308-1, 308-2 / B /



Realizamos Estudios de Impacto Ambiental (EIA) según los términos de referencia y metodologías establecidos por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) previo a todos los proyectos de desarrollo.

## Cumplimiento Ambiental en Nuestra Cadena de Valor

Alentamos a nuestros contratistas y proveedores a adoptar y aplicar estándares de cumplimiento a través de controles operativos y monitoreo ambiental de las actividades críticas de la cadena de valor. Estos lineamientos se dictan dentro de los acuerdos contractuales y se incluyen en el plan de gestión ambiental. Monitoreamos y controlamos los impactos y riesgos ambientales de los contratistas utilizando un mapa de criticidad, que define los requisitos de actividad para ellos.

**Monitoreamos y evaluamos constantemente el desempeño ambiental de nuestros contratistas y proveedores.**

En 2019, identificamos ocho proveedores con riesgos en emisiones, generación de ruido, agotamiento de recursos no renovables, generación de residuos, consumo de agua y gestión de residuos líquidos. Acordamos mejoras con cada uno de ellos antes de iniciar el trabajo.

302-1, 302-3, 302-4, 302-5 / DJSI / CDP / B /



## Energía Utilizada

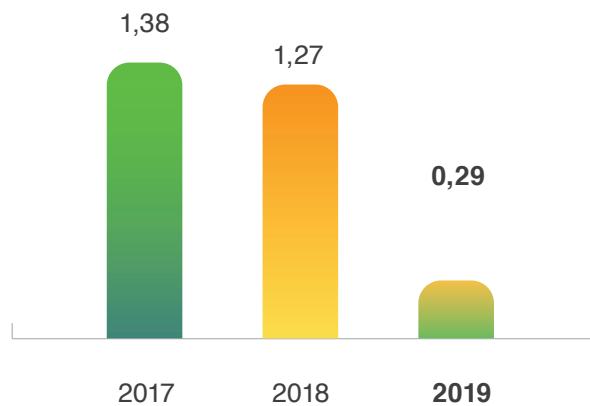
Hemos sustituido progresivamente el combustible diésel por gas natural en las operaciones de la Compañía; este gas se obtiene de nuestra producción, lo que ha creado una reducción significativa de la huella de carbono. Otra manera de reducir el consumo de diésel ha sido gracias al uso de energía solar en ubicaciones remotas y en otras aplicaciones. También hemos coordinado la distribución de cargas de energía en nuestras instalaciones de generación para mejorar la eficiencia y reducir el consumo de combustible.



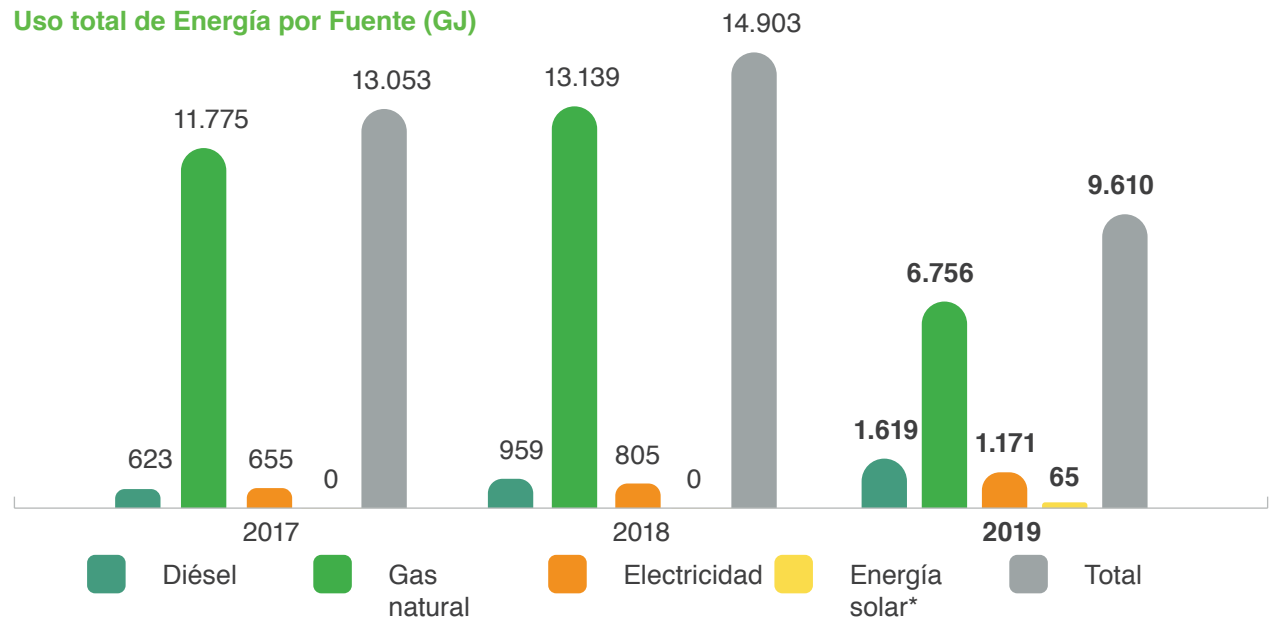
**70,3%**

de la energía generada para nuestras operaciones proviene del gas natural.

### Intensidad energética (kWh / barril - E)

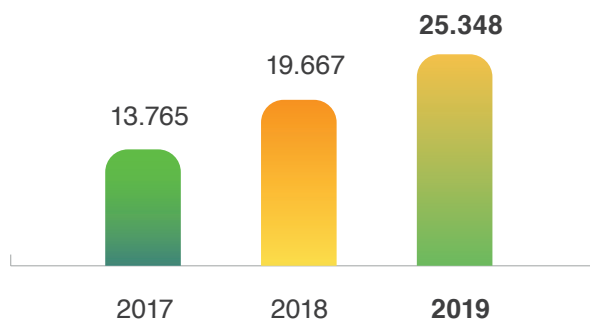


### Uso total de Energía por Fuente (GJ)



\* No cuantificamos la generación de energía solar para los años 2017 y 2018.

### Producción anual de gas (BEP/día)



En 2019, las iniciativas más relevantes para reducir nuestro consumo energético fueron:

- Despliegue de iluminación solar a lo largo del cerco perimetral de la planta 3, minimizando la demanda de energía eléctrica.
- Disminución del uso de recursos al permitir que se apague el generador del campamento. Para lograrlo unificamos la fuente de energía del campamento con el generador en las plantas 1A y 1B.
- Incremento del tiempo de servicio de los aceites usados en los compresores en la planta 2 de 3.000 horas a casi 4.000 horas, mediante análisis mensuales del aceite.

**Nuestra matriz energética está compuesta por 75% de generación a partir de gas natural, 10% de diésel, 12% de plantas hidroeléctricas y 3% de energía solar.**



### Huella de Carbono

La transición de producción de crudo a gas natural, y las iniciativas de eficiencia energética y reducción de emisiones nos han permitido disminuir significativamente la huella de carbono y cumplir con el compromiso de proporcionar fuentes de energía más limpias y sostenibles.

Medimos la huella de carbono anual en función de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de nuestras operaciones. Tomamos las mediciones de acuerdo con los principios contables e informes de GEI del protocolo de gases de efecto invernadero del WRI (*World Resources Institute*) y la norma técnica colombiana NTC ISO 14064-1 (2006).

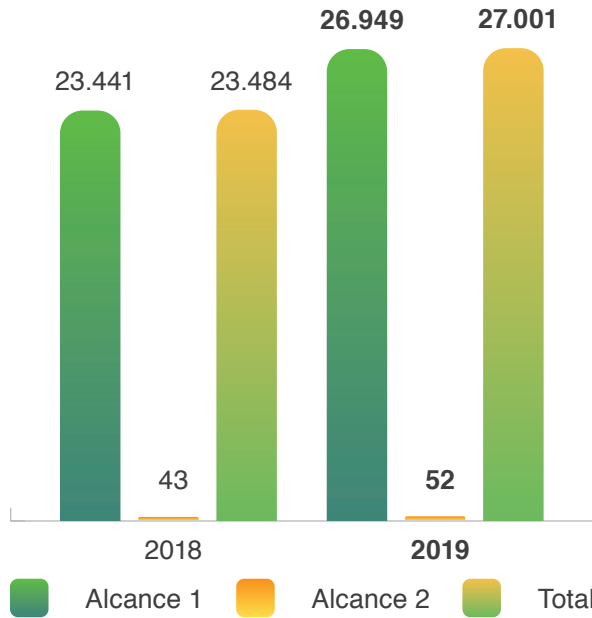
La huella de carbono se clasifica en función del tipo de emisiones, utilizando los alcances 1, 2 y 3. En este informe consideramos los alcances 1 y 2: el 1 indica el consumo de combustibles en las operaciones directas de Canacol, y el 2 se basa en la adquisición de energía eléctrica del sistema interconectado nacional (SIN).



303-1, 305-1, 305-2, 305-4, 305-7 / CDP / B /



### Emisiones totales anuales de GEI (toneladas métricas)\*



\* Incremento de emisiones derivadas del crecimiento de gas procesado y quemado en operación.

Gases incluidos en el cálculo (alcance 1):

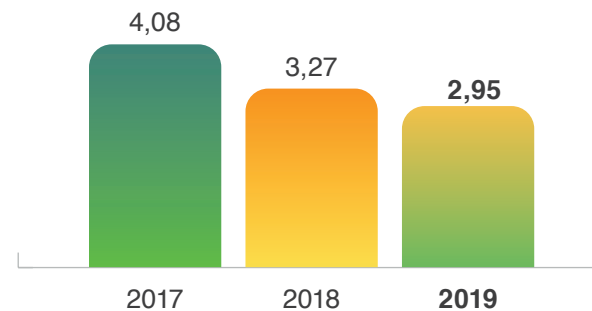
- CO<sub>2</sub>: 16.424 tCO<sub>2</sub>eq
- CH<sub>4</sub>: 10.517 tCO<sub>2</sub>eq
- N<sub>2</sub>O: 8 tCO<sub>2</sub>eq

Las emisiones del alcance 2 las calculamos con los factores de emisión del SIN, estipulados por la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) en la Resolución 642, de diciembre de 2019.



### Reduciendo constantemente nuestras emisiones

#### Intensidad de emisión (kg CO<sub>2</sub> eq / bbl-eq)



Desde 2017 hemos reducido nuestra intensidad de emisiones en un 27,7%

Gases incluidos en el cálculo (alcance 2):

- CO<sub>2</sub>: 52 tCO<sub>2</sub>eq

#### Calidad del Aire

Medimos periódicamente las emisiones significativas al aire con una combinación de monitoreo a fuentes fijas y modelos de dispersión de contaminantes. El muestreo y el análisis son realizados por laboratorios con metodologías debidamente acreditadas.

Emisiones significativas al aire	Cantidad	Unidades
NOx	24,2	KgNOx/h
SOx	0,29	KgSOx/h
Partículas (PM)	0,05	KgPM/h
Combustión de gas	38.069,50	MSCF

303-1, 303-3, 303-5 / DJSI / B / CDP /



### Tasa de emisiones

Nuestra tasa de emisión de 2,95 kg CO<sub>2</sub> / BOE es sustancialmente inferior a la media del sector de hidrocarburos, que supera los 10 kg CO<sub>2</sub> / BOE. Atribuimos esto a que la mayor parte de la energía utilizada la obtenemos del gas natural producido en nuestras instalaciones, así como a las prácticas de generación y distribución de la energía y su uso eficiente.

### Gestión del Agua

La producción de gas no es un proceso que implique un uso intensivo de agua, sin embargo, administramos cuidadosamente el consumo de agua y continuamos implementando iniciativas para minimizar su uso y reciclar donde sea posible.

### Suministro de Agua

Nuestras métricas de uso se muestran a continuación:

Captación de agua por fuente (megalitros)			
Fuente	2017	2018	2019*
Aguas superficiales	3,5	1,2	1,7
Aguas subterráneas	-	-	2,2
Agua de lluvia	0,2	0,7	0,2
Acueductos municipales	6,9	9,3	25,7
Aguas residuales	4,8	4,5	4,8
<b>Total</b>	<b>15,5</b>	<b>15,7</b>	<b>34,5</b>

Nota: El agua no se extrae de las áreas que sufren problemas de agua.

\* Tomamos como año base el 2019, ya que para este año ampliamos la cobertura de consumos de agua en las operaciones de la Compañía y las actividades de contratistas que tienen incidencia en el ciclo de vida como son las obras civiles, perforaciones, operaciones de estaciones compresoras, construcciones de líneas de flujo, y adecuaciones o ampliaciones infraestructurales.



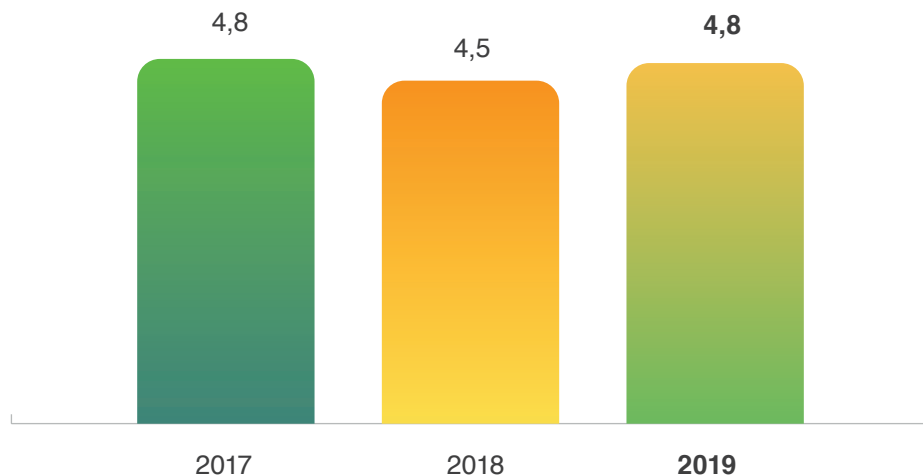


## Agua Reutilizada y Reciclada

Utilizamos el proceso de ósmosis inversa para reciclar las aguas residuales producidas en las actividades de perforación y operación. Esta agua reciclada se utiliza para la preparación de lodos y el control del polvo en carreteras y obras civiles. Con esta iniciativa, hemos podido reducir la dependencia de los recursos hídricos locales en un 25%.

En 2019 reciclamos el 90% de las aguas residuales generadas en las actividades de perforación, lo que fue igual a 4,8 megalitros de agua. El valor de 2019 incluye las aguas residuales recicladas de todas las actividades de Canacol (en 2018 solo se consideran las actividades de perforación), lo que explica el aumento de 6,7% en los porcentajes de reutilización y reciclaje entre 2018 y 2019 en las actividades de perforación.

### Agua Reutilizada y Reciclada de las Actividades de Perforación



### Gestión de Riesgos Relacionados con el Agua

En Colombia, el análisis de riesgos relacionados con el agua se analiza dentro de los estudios de impacto ambiental, y se determina la potencial demanda y oferta hídrica de los cuerpos superficiales o subterráneos dentro del proyecto para su uso.

En nuestras operaciones existen los siguientes riesgos:

### Riesgo 1: escasez de agua para las operaciones.

#### Estrategias de control:

- Reutilización de agua tratada en perforación y salmueras para preparación de lodos.
- Reciclaje de agua tratada para supresión de polvo.
- Recolección de agua lluvia en la temporada de invierno.
- Construcción y operación de un pozo de aguas profundas en el Bloque Esperanza.
- Compra de agua a terceros dentro de la región.

### Riesgo 2: inundación temporal de la infraestructura de producción.

#### Estrategias de control:

- Construcción de infraestructura fuera de áreas propensas a inundaciones.
- Construcción de estructuras de control batimétrico en ríos y drenajes.
- Protección de la infraestructura mediante diques.

Consideramos un riesgo muy importante la demanda futura de agua para el abastecimiento local a partir de fuentes de agua superficial y subterránea. Durante los meses secos de verano coinciden la escasez de agua superficial y la alta demanda de agua para actividades de supresión de polvo. El riesgo se mitiga al abastecer nuestras necesidades comprando agua a terceros que cuentan con fuentes abundantes y sin estrés hídrico.

303-2, 303-4, 306-2, 306-4, 306-3, 306-5 / DJSI / CDP / B /



## Descarga y Eliminación

No realizamos vertimiento de aguas residuales sin tratar en cuerpos de agua naturales. En 2019 no se registró ninguna escorrentía de agua que afectara significativamente las condiciones ambientales locales. Durante este año, iniciamos la inyección de agua producida tratada para nuestras operaciones. El pozo y la zona de inyección están permitidos por la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) y la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), y están sujetos a un monitoreo regular y reportes de los parámetros operativos. La inyección representa una reducción significativa del tráfico de vehículos, acción que permitió disminuir las emisiones atmosféricas, ya que anteriormente el agua había sido transportada en camiones cientos de kilómetros hasta un vertedero certificado en Cartagena.

## Manejo y eliminación de residuos sólidos

Nuestro plan de manejo integral de residuos sólidos detalla las estrategias y métodos de manejo de residuos utilizados, y cómo se calculan las métricas relacionadas. Los residuos generados en nuestras operaciones se almacenan en puntos de recolección designados ubicados dentro de las instalaciones. Luego los transferimos a operadores de residuos autorizados que los gestionan, tratan y eliminan de forma adecuada.

Luego de un proceso de tamizaje, seleccionamos contratistas para el manejo de residuos que poseen permisos válidos, así como políticas y prácticas adecuadas. Las siguientes tablas resumen el manejo de residuos sólidos de 2019.



Residuos totales generados<sup>12</sup>

**126.680 kg**

Residuos totales usados / vendidos

**42.800 kg**

### Residuos peligrosos y métodos de eliminación

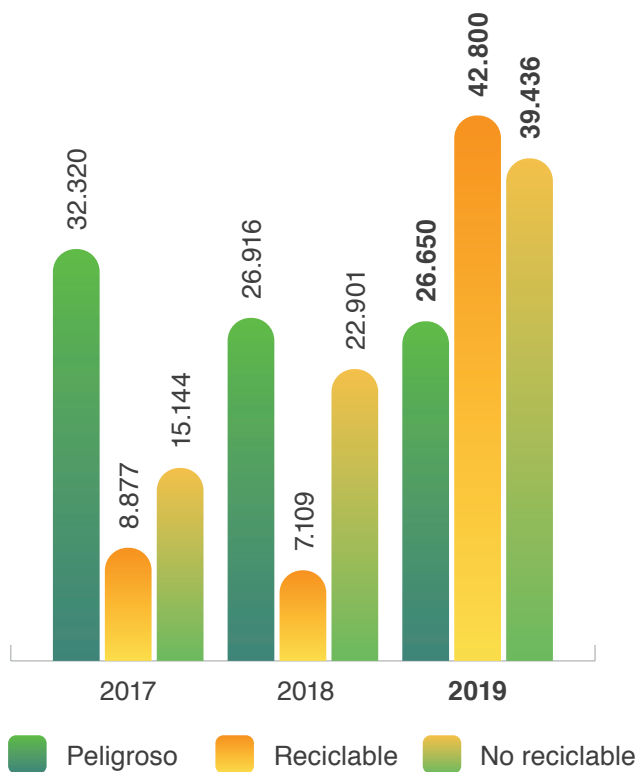
Métodos	Kilogramos
Reutilización	1.020
Reciclaje	25.390
Recuperación	250
Incineración	29.980
Relleno sanitario	3.100
Otros	11.330
<b>Total</b>	<b>71.070</b>

### Residuos no peligrosos y métodos de eliminación

Método	Kilogramos
Reciclaje	16.170
Relleno sanitario	39.440
<b>Total</b>	<b>55.610</b>

12. Ha habido diferencias con los datos que se habían informado anteriormente debido a una mayor cobertura. En 2019, tomamos mediciones de las operaciones directas, incluidas actividades como obras civiles, construcción mecánica y actividades de perforación.

### Volumen de desechos generados por tipo (kilogramos)



- **Venta de aceite usado para reciclaje:**
  - » Reciclaje de 10,6 toneladas de aceite usado.
  - » Optimización de recursos (cero costos de disposición y menor impacto ambiental).
- **Proceso de contratación competitivo con empresas locales para la creación de estaciones de reciclaje:**
  - » Reutilización de 60 barriles de petróleo considerados residuos.
  - » Habrá 20 estaciones de reciclaje comunitarias, que serán entregadas como parte del proceso de educación ambiental.
- **Módulos de formación sobre la gestión adecuada de residuos en toda la cadena de valor:**
  - » Reutilización de seis toneladas de protectores de tuberías de las líneas de flujo y la perforación de pozos.
  - » Venta de chatarra a terceros para su reutilización.

### Programa de gestión de residuos de Canacol

El objetivo de este programa es reducir la generación interna de residuos, así como la de las comunidades vecinas. Hemos implementado puntos de recogida de residuos, y campañas de formación y sensibilización para la autorregulación y la responsabilidad individual. El programa incluye:

## Capacitación ambiental comunitaria en 2019

**Coordinamos 22 talleres ambientales en los departamentos de Córdoba y Sucre. En promedio, 40 personas participaron en cada taller, beneficiando en total a 880 personas. Los talleres se realizaron en sesiones de 8 horas, totalizando 176 horas de capacitación, y logrando los siguientes resultados:**

- Sensibilización sobre cómo salvaguardar los recursos naturales.
- Conservación de ecosistemas a través de huertos orgánicos y compostaje.
- Protección de la fauna y la flora por parte de las comunidades y la Compañía.
- Corrección de ideas erróneas sobre la conservación del medio ambiente.
- Cumplimiento de requisitos de formación para licencias ambientales.



## Biodiversidad

### Evaluación y monitoreo del sitio

Utilizamos los Estudios de Impacto Ambiental para identificar y establecer zonas de conservación dentro de nuestra área de operaciones. Esto incluye criterios tales como: existencia de áreas protegidas, ecosistemas frágiles, áreas incluidas en el portafolio de conservación de tierras, factores ambientales estipulados por Corporaciones Autónomas Regionales, corredores biológicos, áreas naturales, y áreas de importancia ecosistémica, para categorizar las zonas desde medianas, altas o muy altas sensibilidades hasta posibles daños. El cumplimiento de las zonas de conservación se revisa periódicamente, incluidas las inspecciones del sitio por parte de la ANLA y los representantes de las corporaciones autónomas locales.

### Plan de acción para la protección de la biodiversidad

Revisamos la huella potencial de cada uno de los proyectos utilizando información proveniente de Estudios de Impacto Ambiental y de zonificación ambiental para determinar los posibles impactos en la biodiversidad. Utilizamos esta información para categorizar los impactos como severos, relevantes o críticos, y crear planes de manejo ambiental en cada proyecto.

Estos planes abarcan la prevención, mitigación, corrección y remediación de los impactos del

proyecto en el entorno biótico local. La corrección y remediación los implementamos en la etapa final de cada proyecto e incluyen la revegetación, recuperación, rehabilitación y reconfiguración de las áreas afectadas. Después de la remediación, planificamos el seguimiento y la supervisión futuros.

### Clasificamos la flora, la fauna y los recursos hidrobiológicos, identificando su composición, estructura y riesgos potenciales en el 100% de nuestras operaciones.

En 2019, los estudios de impacto ambiental identificaron posibles riesgos significativos para la biodiversidad en siete proyectos. Sin embargo, solo uno de ellos fue identificado como de riesgo crítico. En cada uno de estos proyectos hemos implementado planes de gestión ambiental para mitigar los impactos y riesgos asociados.

### Identificación de Especies Protegidas

En Canacol realizamos inventarios forestales en las áreas donde vamos a realizar proyectos, lo que nos permite implementar planes de acción para la protección de la flora y la fauna silvestres.

En 2019, identificamos 426 especies de fauna a través de estudios de impacto ambiental: 249 aves, 80 mamíferos, 59 reptiles y 38 anfibios. De estas 426 especies, 393 se encuentran en la Lista Roja de la UICN clasificados de la siguiente manera:

OG4, 304-2, 304-3, 304-4 /



- **3** en datos insuficientes (DD)
- **377** en preocupación menor (LC)
- **5** en casi amenazada (NT)
- **4** en vulnerable (VU)
- **1** en peligro (EN)
- **3** en peligro crítico (CR)

Respecto a la clasificación nacional, en el Decreto 0192 de 2014 se incluyen 8 especies:

- **4** en vulnerable (VU)
- **2** en peligro (EN)
- **2** en peligro crítico (CR)

Los Estudios de Impacto Ambiental identificaron 553 especies de plantas. De estos 153 se encuentran en la Lista Roja de la UICN y se clasifican de la siguiente manera:

- **141** en reocupación menor (LC)
- **4** en vulnerable (VU)
- **4** en peligro (EN)
- **3** en casi amenazada (NT)
- **1** en datos insuficientes (DD)

No se registraron especies de plantas en la categoría de peligro crítico. Con respecto a los líquenes, se identificaron 87 especies y ninguna de ellas se encuentra en la Lista Roja de la UICN.



## Reforestación

Nuestro objetivo para la reforestación es promover la conservación y la biodiversidad:

- Restaurar ecosistemas forestales y conservar la biodiversidad de recursos naturales y el paisaje.
- Contribuir a la permanencia de las poblaciones de fauna propias del bosque, mejorando y ampliando el área de su hábitat.

También buscamos mejorar la calidad de vida de los habitantes locales:

- Ofreciendo programas de capacitación en conservación de fauna y flora.
- Realizando jornadas de campo con estudiantes y líderes comunitarios en las áreas reforestadas.
- Fomentando la plantación de árboles como alternativa de mitigación para combatir los efectos del cambio climático.
- Proporcionando empleo a empresas locales.

En 2019, continuamos monitoreando y manteniendo las 25,5 hectáreas reforestadas en 2018.



**1.240**

horas trabajadas de  
mantenimiento de  
reforestación con el 100%  
de mano de obra local.



Estos proyectos fueron inspeccionados por representantes de la ANLA para asegurar que los árboles estuvieran bien plantados y crecieran correctamente.

## Inversión y compensación de 1%

El Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por la Equidad” 2018 - 2022 definió tres estrategias para mejorar la conservación de la biodiversidad en Colombia. Una de estas estrategias indica que para los proyectos que requieren una licencia ambiental, se destine como mínimo del 1% del capital total del proyecto a actividades de conservación.

En cumplimiento con este principio, invertimos US\$ 1.251.867 (15,4% más que en 2018) de la siguiente manera:

- Medidas de conservación y protección.
- Regeneración de espacios naturales.
- Implementación de sistemas sostenibles.
- Inclusión y conservación de una variedad de componentes de la biodiversidad.
- Manejo de especies silvestres y recursos hídricos.
- Mantenimiento y generación de servicios ecosistémicos.



## Cómo Impulsamos Nuestra Cadena de Valor

Los proveedores y contratistas son esenciales para nuestro éxito y estamos enfocados en construir relaciones de “beneficio mutuo” a largo plazo, enfatizando principios transparentes, éticos, seguros y sostenibles, así como priorizando el contenido local. Seleccionamos contratistas y proveedores alineados con nuestros principios comerciales y compromisos sociales y ambientales.

Para cumplir con las políticas corporativas, auditamos y evaluamos periódicamente nuestras prácticas y las de los contratistas. Los acuerdos contractuales incorporan principios de sostenibilidad de mejores prácticas que son regularmente auditados y revisados conjuntamente por representantes de la gerencia de ambas partes.

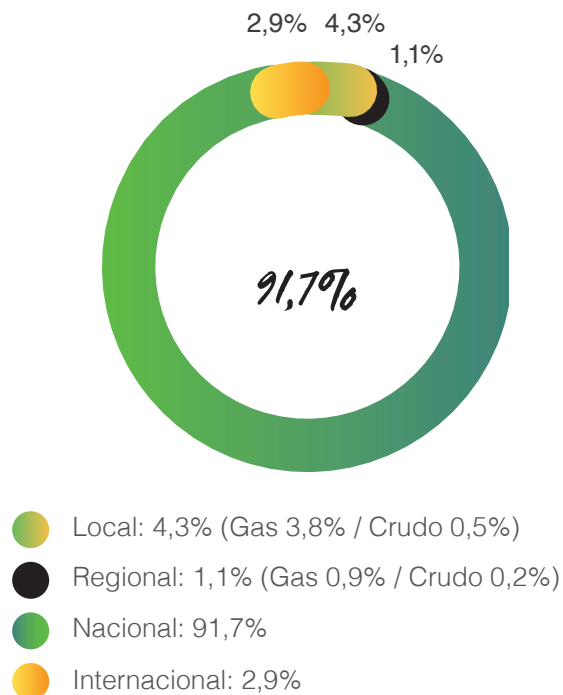
Sabemos que, si los proveedores locales crecen, todos crecemos. Por eso promovemos y fomentamos su participación en nuestra cadena de valor; brindamos apoyo para fortalecer sus capacidades técnicas, económicas y administrativas para ayudarlos a ser socios efectivos no solo para Canacol, sino también en el mercado competitivo.

### Adquisición de bienes y servicios

En 2019, las adquisiciones de bienes y servicios provinieron en el 97,1% de Colombia y solo el 2,9% de fuentes internacionales.

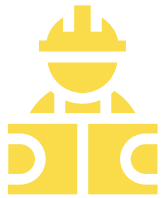
Además, contratamos más de US\$ 9,1 millones en productos y servicios de empresas regionales y locales.

### % Adquisición de bienes y servicios



### Adquisición de productos y servicios 2019

	2017		2018		2019	
	Millones de USD	%	Millones de USD	%	Millones de USD	%
Local	0,3	0,2%	1,8	1,2%	7,3	4,3%
Regional	34,6	23,5%	12,4	8,6%	1,7	1,1%
Nacional	98,2	66,5%	108,2	74,4%	155,7	91,7%
Internacional	14,5	9,8%	23,0	15,8%	5,0	2,9%
<b>Total</b>	<b>147,7</b>	<b>100%</b>	<b>143,5</b>	<b>100%</b>	<b>169,8</b>	<b>100%</b>

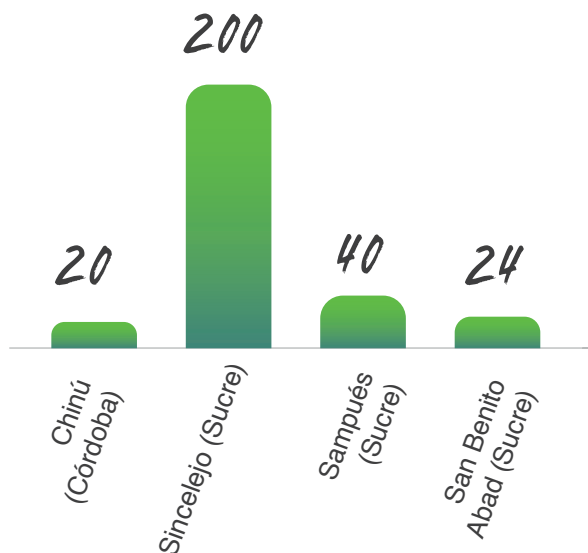


**610** contratistas locales y regionales formaron parte de nuestra cadena de suministro.

## Censo de proveedores y contratistas locales

Realizamos un censo semestral de contratistas y proveedores locales para mantener una base de datos de empresas locales en cada sector de bienes o servicios. A través de esta, alentamos activamente a las empresas locales a participar en proyectos y formar parte de nuestra cadena de valor.

En 2019, el censo cubrió las siguientes áreas:



**284** empresas locales identificadas como parte del censo de proveedores y contratistas locales.

Estas empresas hacen parte de los siguientes sectores: catering, obra civil, ferretería, comunicaciones, mantenimiento, transporte, hospedaje, salud, medioambiente y servicios metalmecánicos.

## Desarrollo de proveedores locales

Nos enfocamos en desarrollar relaciones beneficiosas a largo plazo con proveedores locales. Estas relaciones se concentran en ayudarlos a mejorar sus perspectivas comerciales y brindar los servicios de calidad que requerimos. En el primer trimestre de 2019 implementamos un programa en el que participaron 62 empresas.

Este ayudó a las empresas locales a optimizar sus operaciones para:

1. Incrementar las habilidades técnicas de los empleados.
2. Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos.
3. Diversificar sus carteras comerciales para aumentar el rendimiento financiero y reducir los riesgos.

102-9, 413-1 /

## Destacados de 2019

- **Aumento de la competitividad** de las empresas locales ayudándolas a desarrollar estrategias de sostenibilidad a mediano y largo plazo.
- **Formación** sobre mejores prácticas en seguridad y salud laboral, gestión del talento humano y responsabilidad social.
- **Desarrollo de competencias y habilidades** para la elaboración de propuestas en procesos licitatorios para cualquier sector de la industria colombiana.
- **Promoción de la mejora continua** a través de la implementación de planes de negocio.
- **Impulso al crecimiento** crecimiento de los servicios dentro de las áreas de operaciones de Canacol para asegurar empresas más maduras técnica y comercialmente.

La segunda fase del programa está programada para principios de 2020. Se centrará en crear un crecimiento tangible para las empresas locales facilitando mesas redondas de negocios. Este programa fomenta el intercambio de ideas para aumentar el alcance comercial de las empresas locales.

Hemos limitado el uso de empresas medianas y grandes a favor de trabajar directamente con proveedores pequeños. Un ejemplo es CGT Construcciones SAS, una empresa local que contratamos para transportar material de cantera a nuestros contratistas de obras civiles.

“Que nuestros logros sean reconocidos por nuestro cliente es un gran orgullo para nosotros. La influencia que ha tenido Canacol en la región, en muchas otras empresas y en nosotros, es significativa y nos ha llevado a recibir las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001. Queremos ser estratégicos para nuestro cliente y trabajar en armonía con las comunidades y grupos de interés que forman parte de estos proyectos. Tenemos una deuda de gratitud con Canacol”.

**Jesús Santis**  
Representante Legal / Director General  
CGT Construcciones



414-1 / DJSI / B /



Principales estándares y mejores prácticas evaluadas:

- Contratación de empleados locales calificados y no calificados.
- Pagos a la seguridad social.
- Salud y seguridad ocupacional.
- Impactos ambientales.
- Pagos puntuales a subcontratistas.
- Promoción y seguimiento de políticas de derechos humanos.
- No discriminación.
- Prevención del trabajo infantil y forzoso.
- Prevención de la corrupción.

## Proceso de buenas prácticas laborales (BPL)

Monitoreamos el cumplimiento de las prácticas laborales de nuestros contratistas a través de un sistema de indicadores y auditorías desarrollado internamente denominado proceso de Buenas Prácticas Laborales (BPL). Éste evalúa qué tan bien están cumpliendo los contratistas con sus requisitos laborales legales, las obligaciones del empleador y los acuerdos sociales que Canacol ha establecido dentro de la región. En 2019, este se convirtió en el principal indicador de derechos laborales en nuestras operaciones.

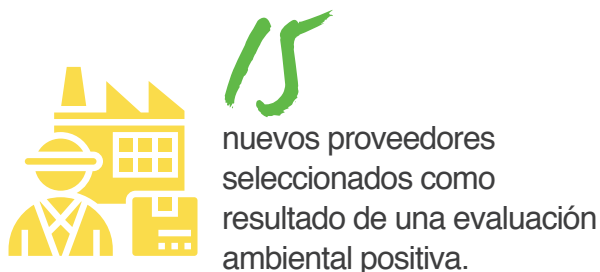
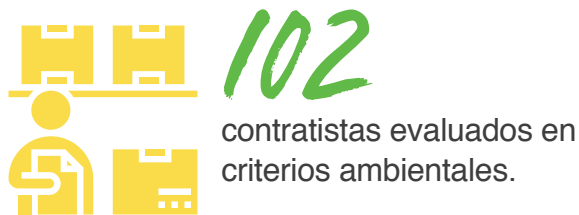
Las BPL indicaron avances positivos en derechos laborales dentro de Canacol. El número de problemas de cumplimiento laboral se redujo en un 25% en 2019.

## Valoración de proveedores y contratistas

Requerimos que los contratistas cumplan con altos estándares ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG). Nuestras políticas se describen en el sistema de gestión integrado.

Los contratistas que seleccionamos deben proporcionar sus políticas y procedimientos para su revisión. Cada contratista debe cumplir con la política que sea más estricta: la propia o bien la de Canacol. Incluimos la política en el contrato final a través de anexos específicos de área para cada producto y servicio que brindan. Esta política nos permite sancionar o prescindir a los contratistas que no cumplan con estos estándares.

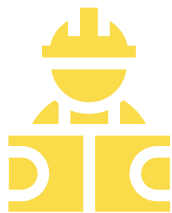
Empleamos profesionales en salud, seguridad, medio ambiente y calidad (HSEQ) para auditar a los contratistas durante todo el plazo del contrato y así garantizar que se cumplan nuestras políticas. Si identificamos problemas de cumplimiento social o ambiental, las discutimos con los contratistas y se realizan las acciones correctivas necesarias.





315

evaluaciones de buenas prácticas laborales realizadas (48% más que en 2018).



3.500

empleados contratistas beneficiados (66% más en una comparación interanual).

## Foro laboral de contratistas

En línea con el compromiso de implementar las mejores prácticas laborales en nuestras operaciones, organizamos un foro para más de 50 contratistas, 90 representantes laborales y miembros de las comunidades locales en alianza con el Ministerio de Trabajo, el Servicio Público de Empleo (SPE), las Cajas de Compensación de Colombia como operadores del SPE, el sindicato People First Worldwide (PFW, el sindicato mayoritario en Canacol), y Álvarez, Liévano & Laserna (firma especializada en derecho laboral). Este encuentro se centró en las relaciones sindicales, la empleabilidad y la importancia de las relaciones laborales en nuestras operaciones, y promovió avances significativos y diálogos positivos continuos.

## Evaluación de desempeño corporativo de calidad en el servicio

Creemos en el valor de nuestros proveedores para el éxito del negocio. Por ello, buscamos continuamente la mejora mutua en procesos que nos permita cumplir con los más altos estándares de calidad, seguridad, eficiencia y sostenibilidad.

Para fortalecer la relación con los contratistas, organizamos reuniones trimestrales de calidad en el servicio o SQ (Service Quality), donde evaluamos el desempeño operativo, administrativo, de HSEQ y financiero de los contratistas estratégicos. Esta información brinda la oportunidad de seguir desarrollando, simplificando y modernizando las operaciones.

A las reuniones de calidad en el servicio asisten el gerente general de Canacol, los gerentes de las áreas correspondientes y los directores de cada compañía contratante.

La metodología de calidad en el servicio mide el desempeño de Canacol con base en las siguientes áreas:

- Salud y seguridad
- Responsabilidad social empresarial
- Cumplimiento de la legislación laboral
- Eficiencia y valor del servicio
- Aspectos comerciales
- Fiabilidad de maquinaria y equipo
- Perspectivas de actividad actualizadas



25

reuniones sobre calidad en el servicio en 2019.

## Gestión eficaz de contratos

Empleamos un programa de gestión de contratos para proporcionar las herramientas técnicas y las mejores prácticas necesarias para que los empleados gestionen los contratos de forma eficaz, desde la elaboración de presupuestos hasta la generación de valor.

### Aspectos destacados de 2019

- **Capacitación a 50 colaboradores** en los módulos de gestión de contratos y especificaciones técnicas en la Universidad de Los Andes en Bogotá, Colombia.
- **Talleres de evaluación con gerentes** para diseñar planes educativos a medida.
- **Un indicador de gestión de contratos** dentro de las evaluaciones de desempeño de estos empleados de Canacol.

## Resultados que Generan Bienestar

### Desempeño Económico

Tuvimos un desempeño económico positivo en 2019. Las ventas contractuales de gas, antes de regalías, mejoraron en un 25,9% en comparación con el año anterior, lo que significó un aumento de 29,3 MMPCD, de 113,3 MMPCD a 142,6 MMPCD.

Los ingresos totales de crudo y gas natural, incluidas regalías y costos de transporte, aumentaron un 7,5% en comparación con 2018, de US\$ 204,2 millones a US\$ 219,5 millones. Este incremento se debió a la mayor producción de gas natural, que compensó la disminución de la producción de crudo. En 2019 vendimos la mayoría de nuestros activos de crudo.

Los ingresos netos de gas natural (sin incluir costos de transporte) aumentaron 26,0%, de US\$ 195,7 millones en 2018 a US\$ 246,6 millones en 2019. Asimismo, los fondos de operaciones aumentaron 19,1%, de US\$ 104,9 millones a US\$ 124,9 millones en 2019.

Al cierre de 2019, registramos un EBITDAX 22,4% superior al del año anterior, lo que corresponde a un aumento de US\$ 30,6 millones, pasando de US\$ 136,9 millones en 2018 a US\$ 167,5 millones en 2019.

Aumentamos nuestra capacidad de procesamiento y transporte de gas natural en aproximadamente 110 MMPCD en el tercer trimestre de 2019. Este aumento fue resultado directo de la nueva planta de procesamiento de gas natural Jobo 3, así como del gasoducto que conecta la instalación con Cartagena.

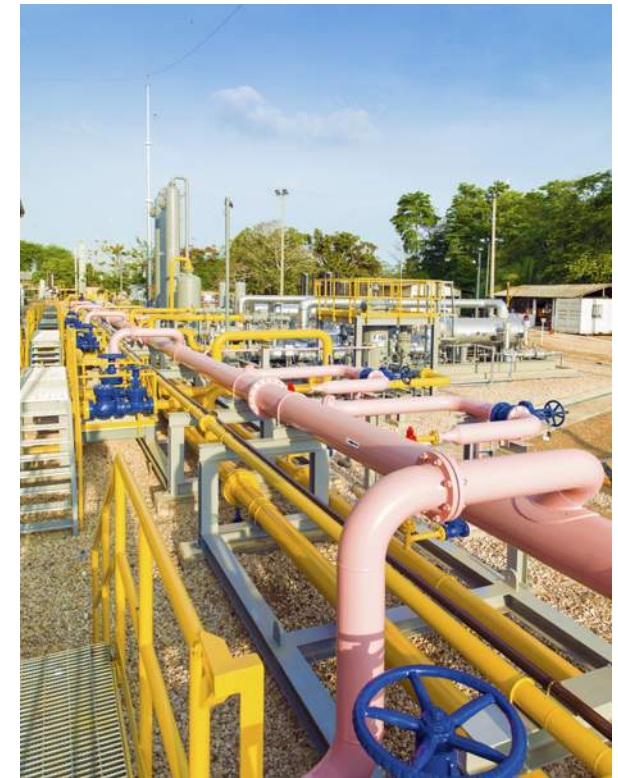


[Para ver la información financiera auditada de Canacol de 2019, haga clic aquí.](#)

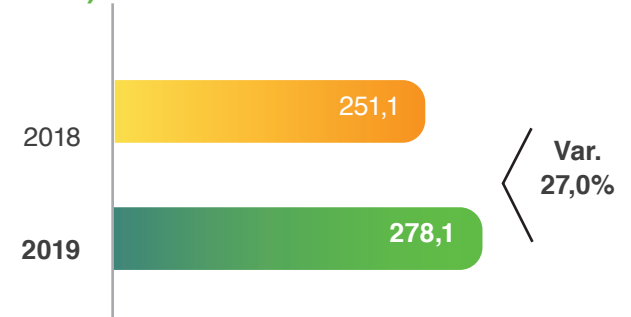


### Valor económico generado y distribuido

Usamos estas dos métricas como indicadores críticos del valor financiero y social que creamos y posteriormente compartimos con nuestros grupos de interés. Éstas describen los costos económicos, los beneficios y las inversiones que realizamos durante el año.



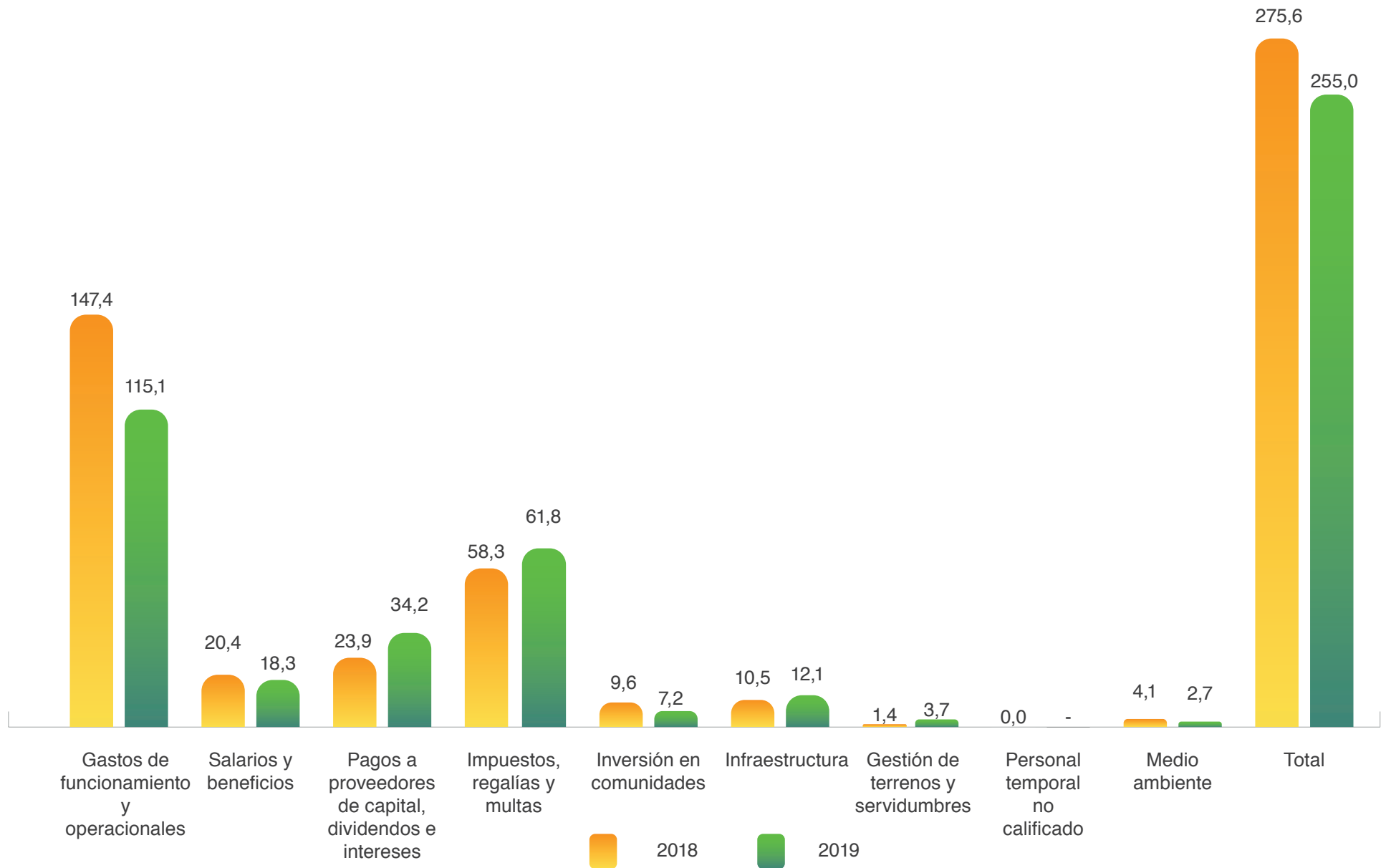
### Valor económico generado (millones de USD)\*



\* El Contenido 201-1 de GRI, "Valor económico directo generado", incluye: ingresos, intereses ganados, e ingreso de la venta de activos.

201-1 / DJSI / B

**Valor económico distribuido (millones de USD)**



## Desempeño operacional<sup>13</sup>

Nuestro desempeño operativo en 2019 fue excelente. Perforamos un total de siete pozos (tres exploratorios y cuatro de desarrollo).

Operamos en más de 1,4 millones de acres de tierra a través de ocho contratos de exploración y producción de gas en Colombia. Estos están ubicados en las cuencas inferior y media del Magdalena, cerca de la costa Caribe, y las ciudades de Cartagena y Barranquilla.

Nuestros activos de gas están compuestos por 623,8 mil millones de pies cúbicos de reservas de gas 2P (probadas y probables), con un valor antes de impuestos de US\$ 2,1 mil millones<sup>14</sup>, y 162 ubicaciones identificadas de perforación de exploración y desarrollo futuras. Se estima que estas futuras ubicaciones de perforación contendrán 4,7 billones de pies cúbicos de nuevos recursos de gas<sup>15</sup>.

Nuestro volumen total de producción de gas aumentó en 27,6%, de 19.667 BEP/d<sup>16</sup> en 2018

13. Para obtener más información sobre el rendimiento operativo, consulte el MD&A del 31 de diciembre de 2019 en el sitio web.

14. Reservas de interés de trabajo según el informe de reserva independiente preparado por Boury Global Energy Consultants, vigente desde diciembre de 2019.

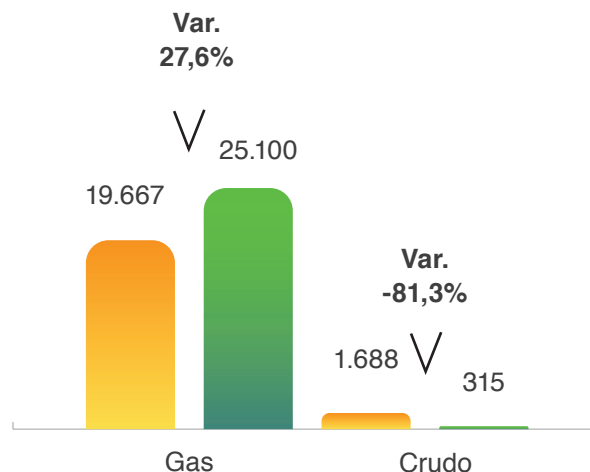
15. Representa la media bruta de recursos prospectivos para gas natural convencional según el informe elaborado por Gaffney Cline & Associates, vigente desde diciembre de 2019.

16. Barriles de petróleo equivalente por día

a 25.100 BEP/d en 2019. También mejoramos nuestro proceso en las instalaciones con la planta de procesamiento de 130 MMscfd Jobo 3 terminada a mediados de junio de 2019.



## Evolución de la producción BEPD



# 27,6%

de aumento en el volumen total de producción de gas en 2019.

A lo largo de 2019 construimos 94 km de nuevas líneas de flujo, que incluyen:

- 30 km de línea de flujo en Flex Steel 8".
- 24 km entre el campo Pandereta y la estación Jobo.
- 16 km entre campo Clarinete y estación Jobo.
- 12 km de acero al carbono 6".
- 4,5 km de línea de flujo de Acordeón – empatado con línea de flujo de Campo Pandereta.
- 4 km de línea de flujo de Nelson 13 - Subestación Betania.
- 2,5 km de línea de flujo de Palmer 2 - Subestación Betania.
- 1 km de línea de flujo de Nelson 7 empate en línea de flujo Nelson 13.

La producción total de petróleo continuó disminuyendo en línea con la estrategia de desinversión de estos activos. En 2019, redujimos la producción de crudo en -81,3%, pasando de 1.688 BEP/d en 2018 a 315 BEP/d<sup>17</sup> en 2019.

En 2019, llevamos a cabo el programa de perforación exploratoria más extenso en la historia de Canacol. A partir de este programa,

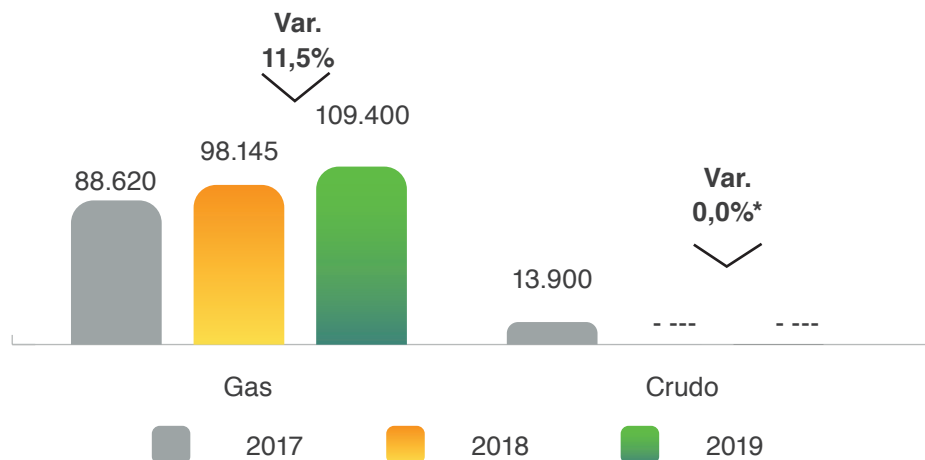
17. Producidos en el bloque Rancho Hermoso.





nuestras reservas 2P de gas natural aumentaron 11,5% en comparación con el mismo período de 2018, alcanzando un total de 623,8 Bcf. Esto se traduce en una tasa de reemplazo general del 224% para las reservas 2P.

## 2P Reserva evolución MBEP\*



Este aumento está en línea con la tasa histórica de éxito de exploración. Entre 2013 y 2019, agregamos 696 BCF de reservas 2P de gas natural convencional. Tuvimos éxito comercial en 27 de los 31 pozos perforados, lo que representa un 37% de la tasa de crecimiento anual compuesto (TCAC) a un costo líder de Finanzas & Desarrollo (F&D) 2P de US\$ 0,67 / Mcf.

Obtuvimos con éxito una participación operativa del 100% en tres contratos de exploración convencional durante el proceso de licitación de 2019 de la Agencia Nacional de Hidrocarburos de Colombia. Ganamos los contratos de exploración convencional para el bloque VIM 33 (en la cuenca inferior del Magdalena) y los bloques VMM 45 y VMM 49 (en la cuenca media del Magdalena). Estos

\*Millones de barriles de petróleo equivalente (dada la transición energética del gas natural, desde 2018, nuestras reservas de petróleo crudo 2P se han reducido a cero).

contratos de exploración convencional aumentaron la posesión de tierras de Canacol en 29%, de 1,1 millones de acres netos a 1,4 millones de acres netos.

Adicionalmente, finalizamos la adquisición de 155 km<sup>2</sup> del terreno del programa Sísmica 3D Guacharaca. En 2020 investigaremos estas guías de exploración para complementar el portafolio actual de prospectos listos para perforar.

Nuestros proyectos de crecimiento para el futuro son:

- Participación en un consorcio energético al que se le adjudicó un Cargo por Confiabilidad para generación de energía. Suministraremos el 100% de los requisitos de gas para una planta de 200 MW cerca de la planta de campo. El proyecto apunta a comenzar entre 2021 y 2022.
- Estimamos que el gasoducto Jobo-Medellín, que entregará 100 MMscfd de gas natural a los consumidores de Medellín, se completará durante el segundo semestre de 2024. Este aumento impulsará las ventas de gas natural en un 50% aproximadamente.

## Proyecto del gasoducto Jobo-Medellín

Esperamos que el proyecto esté terminado durante el segundo semestre de 2024. La ingeniería básica se realizó en 2019, y desde entonces nos hemos enfocado en consolidar un contrato ancla de venta de gas para garantizar el financiamiento del proyecto.

Estimamos que para el 2023 el suministro actual de gas natural de los principales campos del interior del país comenzará a disminuir. Este gasoducto nos permitirá desbloquear valor de nuestro portafolio de exploración de gas con el fin de incrementar el valor de nuestra empresa, al tiempo que satisface la demanda del creciente mercado en Colombia y llena el vacío de la caída en el suministro de gas.

# Índice de contenidos

# GRI

## Índices Metodológicos

<b>B</b>	Bloomberg
<b>CDP</b>	Proyecto de Divulgación de Carbono
<b>DJSI</b>	Índice de Sostenibilidad de Dow Jones
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>PG</b>	Principios del Pacto Global

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
------------	----------------	----------------------------	----------------------	--------------------------------------	-----------------------

## GRI 101: FUNDAMENTOS 2016

### CONTENIDOS GENERALES

## GRI 102: Contenidos Generales 2016

### 1. Perfil de la organización

Ninguno de los elementos de los Contenidos Generales del Informe de Sostenibilidad 2019 de Canacol Energy LTD fue sometido a un proceso externo de verificación. La aplicación de esta práctica será evaluada para el Informe de Sostenibilidad 2020.

102-1	Nombre de la organización	Canacol Energy Ltd	No verificado		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Sobre Canacol. P. 11-12	No verificado		<b>DJSI</b>
102-3	Ubicación de la sede	La oficina registrada de la Compañía está situada en 1000, 250 - 2nd Street S.W., Calgary, Alberta T2P 0C1.	No verificado		
102-4	Ubicación de las operaciones	Descripción general de operaciones e infraestructura. P. 13	No verificado		<b>CDP</b>
102-5	Propiedad y forma jurídica	Canacol Energy Ltd Los mayores accionistas de Canacol son Cavengas Holdings S.R.L con 18.03% de acciones ordinarias en circulación y Fourth Sail Capital LP con 15.25%.	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
102-6	Mercados servidos	Descripción general de operaciones e infraestructura. P. 13	No verificado		
102-7	Tamaño de la organización	Sobre Canacol. P. 12 Rendimiento general. P. 1 5	No verificado		
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Talento humano: nuestra fuente de energía. P. 26-31	No verificado		<b>DJSI</b>
102-9	Cadena de suministro	Cómo impulsamos nuestra cadena de valor. P. 72-73	No verificado		<b>ODS8</b>
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No hubo cambios significativos en la organización ni en la cadena de suministro.	No verificado		
102-11	Principio o enfoque de precaución	Cumplimiento ambiental. P. 61 Cumplimos con el acuerdo del principio de precaución, indicado en la normativa nacional e internacional. Contamos con la certificación vigente de la norma ISO 14001: 2015 Sistemas de Gestión Ambiental, otorgada por la entidad certificadora SGS Colombia, la cual da seguimiento y evidencia el cumplimiento total.	No verificado		<b>PG7</b>
102-12	Iniciativas externas	Mensaje de nuestro presidente. P. 3-4 Acerca de este informe. P. 6	No verificado		<b>B / ODS17</b>
102-13	Afiliación a asociaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ACIPET (Asociación colombiana de Ingenieros de Petróleos)</li> <li>• ACP (Asociación Colombiana del Petróleo)</li> <li>• Bolsa de Valores de Colombia</li> <li>• Cámara de Comercio Colombo Canadiense</li> <li>• Campetrol</li> <li>• Circulo de Afiliados de la Cámara de Comercio de Bogotá</li> <li>• Deceval</li> <li>• EITI COLOMBIA (Extractive Industries Transparency Initiative)</li> <li>• Naturgas (Asociación Colombiana de Gas Natural)</li> <li>• Pacto Global</li> </ul>	No verificado		<b>ODS17</b>

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>2. Estrategia</b>					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje de nuestro presidente. P. 2-4	No verificado	Ninguno de los elementos de los Contenidos Generales del Informe de Sostenibilidad 2019 de Canacol Energy LTD fue sometido a un proceso externo de verificación. La aplicación de esta práctica será evaluada para el Informe de Sostenibilidad 2020.	
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	Mensaje de nuestro presidente. P. 2-4	No verificado		
<b>3. Ética e Integridad</b>					
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Modelo de bienestar sostenible. P. 14 Liderando con ética y transparencia. P. 22-23	No verificado	Ninguno de los elementos de los Contenidos Generales del Informe de Sostenibilidad 2019 de Canacol Energy LTD fue sometido a un proceso externo de verificación. La aplicación de esta práctica será evaluada para el Informe de Sostenibilidad 2020.	DJSI / B / PG1 , 2 / ODS16
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Política de denuncia de actos incorrectos. P. 23	No verificado		DJSI / B / PG1 , 2 / ODS16

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>4. Gobernanza</b>					
102-18	Estructura de gobernanza	Gobierno corporativo: catalizador de desempeño. P. 18-19 Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/es/sustainability/governance/">https://www.canacolenergy.com/es/sustainability/governance/</a>	No verificado		
102-19	Delegación de autoridad	Gobierno corporativo: catalizador de desempeño. P. 18-19 El CEO es el responsable de presentar temas sociales, Ambientales y de Gobierno Corporativo a la Junta Directiva. Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/01-junta-directiva.pdf">https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/01-junta-directiva.pdf</a> p. 8 Delegación de la Junta a los comités	No verificado		DJSI
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	El ejecutivo de más alto nivel responsable de los temas económicos, ambientales y sociales es nuestro CEO. El director de ESG es responsable de: 1. Dar seguimiento del desempeño relacionado con nuestros compromisos ESG que son gestionados por las diferentes áreas de la organización. 2. Informar directamente al CEO sobre la estrategia ESG. 3. Orientar el ejercicio de comunicar los avances a través del informe anual de sostenibilidad.	No verificado		DJSI / CDP

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Análisis de materialidad. P. 7 Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/01-junta-directiva.pdf">https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/01-junta-directiva.pdf</a> p. 6-7 Comunicación y revelaciones a los accionistas	No verificado		<b>ODS16</b>
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Miembros de la Junta Directiva de Canacol en 2019. P. 20 Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/es/about-us/junta-directiva/">https://www.canacolenergy.com/es/about-us/junta-directiva/</a>	No verificado		<b>DJSI / ODS 16</b>
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	El presidente del máximo órgano de gobierno no es un ejecutivo de la organización. Miembros de la Junta Directiva de Canacol en 2019. P. 20 Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/es/about-us/junta-directiva/">https://www.canacolenergy.com/es/about-us/junta-directiva/</a>	No verificado		
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	El Comité de Gobierno Corporativo y Nominación tiene la responsabilidad de revisar anualmente con la Junta, las habilidades y características requeridas por los miembros de la Junta en el contexto de la composición actual de la Junta y cualquier necesidad percibida. Consultar: <a href="https://www.canacolenergy.com/es/sustainability/governance/">https://www.canacolenergy.com/es/sustainability/governance/</a>	No verificado		
102-25	Conflictos de intereses	Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2814/canacol_aif-a-31dic2019.pdf">https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2814/canacol_aif-a-31dic2019.pdf</a> p. 51 Conflictos de interés	No verificado		<b>PG10 / ODS 16</b>
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	Gobierno corporativo: catalizador de desempeño. P. 18-19 Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/es/sustainability/governance/">https://www.canacolenergy.com/es/sustainability/governance/</a>	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Actualmente no existe ningún programa formal de educación continua para los directores de Canacol. La Compañía alienta a los directores a asistir, inscribirse o participar en cursos y / o seminarios relacionados con educación financiera, gobierno corporativo y temas relacionados, y ha acordado pagar el costo de dichos cursos y seminarios. Cada director de la Compañía tiene la responsabilidad de asegurar que mantiene la habilidad y el conocimiento necesarios para cumplir con sus obligaciones como director. La Compañía cuenta con un proceso formal para evaluar a la Junta Directiva, sus comités y sus miembros. Este proceso formal incluye una evaluación independiente de la junta, que se realiza anualmente.	No verificado		
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	El Comité de Auditoría realiza una autoevaluación anual de su desempeño y los Términos de Referencia, así como también hace recomendaciones al Comité de Gobierno Corporativo y Compensaciones. Los miembros del Comité reciben capacitación adecuada y oportuna para mejorar su comprensión de los temas de auditoría, contabilidad, regulatorios e industriales, aplicables a Canacol. Los nuevos miembros del Comité reciben un programa de orientación sobre el negocio, sus responsabilidades y las prácticas utilizadas en informes financieros y temas contables de la Compañía.	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Al menos una vez al año, el área de ESG realiza un análisis de materialidad del que se desprende la estrategia general de ESG. Nuestro CEO es el encargado de analizar y aprobar dicha estrategia, la cual una vez aprobada es implementada por el área correspondiente y sigue siendo monitoreada por el CEO. El proceso y sus resultados son presentados por el CEO a la Junta Directiva por lo menos una vez al año.	No verificado		DJSI
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/02-comite-de-auditoria.pdf">https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/02-comite-de-auditoria.pdf</a> p. 7-8 Administración de riesgos	No verificado		DJSI
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Al menos una vez al año, el CEO revisa los temas económicos, ambientales y sociales de Canacol.	No verificado		DJSI / CDP
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	El CEO revisa y aprueba el Informe de sostenibilidad de Canacol y garantiza que se cubran todos los temas materiales.	No verificado		



Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	Política de denuncia de actos incorrectos y política de denuncia de irregularidades. P. 24-25 Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/08-denuncia-de-actos-incorrectos.pdf">https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/08-denuncia-de-actos-incorrectos.pdf</a>	No verificado		
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	No se comunicaron preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno. Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/2020-06-codigo-de-gobierno-corporativo.pdf">https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2845/2020-06-codigo-de-gobierno-corporativo.pdf</a> p. 6-7 Comunicación y revelaciones a los accionistas	No verificado		
102-35	Políticas de remuneración	Consulte: <a href="https://www.sedar.com/site/assets/files/2845/03-comite-de-gobierno-corporativo-y-compensacion.pdf">https://www.sedar.com/site/assets/files/2845/03-comite-de-gobierno-corporativo-y-compensacion.pdf</a> p. 6-7 Con respecto a asuntos de Compensación, el Comité cumplirá con sus responsabilidades. Consulte: <a href="https://www.sedar.com/GetFile.do?lang=EN&amp;docClass=10&amp;issuer-No=00008595&amp;issuerType=03&amp;project-No=02898922&amp;docId=4494060">https://www.sedar.com/GetFile.do?lang=EN&amp;docClass=10&amp;issuer-No=00008595&amp;issuerType=03&amp;project-No=02898922&amp;docId=4494060</a> Annual General and Special Meeting of Shareholders. p. 10-21 Statement of Executive Compensation.	No verificado		<b>DJSI</b>
102-36	Proceso para determinar la remuneración	Consulte: <a href="https://www.sedar.com/GetFile.do?lang=EN&amp;docClass=10&amp;issuer-No=00008595&amp;issuerType=03&amp;project-No=02898922&amp;docId=4494060">https://www.sedar.com/GetFile.do?lang=EN&amp;docClass=10&amp;issuer-No=00008595&amp;issuerType=03&amp;project-No=02898922&amp;docId=4494060</a> Annual General and Special Meeting of Shareholders. p. 10-21 Statement of Executive Compensation.	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Consulte: <a href="https://www.sedar.com/GetFile.do?lang=EN&amp;docClass=10&amp;issuer-No=00008595&amp;issuerType=03&amp;project-No=02898922&amp;docId=4494060">https://www.sedar.com/GetFile.do?lang=EN&amp;docClass=10&amp;issuer-No=00008595&amp;issuerType=03&amp;project-No=02898922&amp;docId=4494060</a> Annual General and Special Meeting of Shareholders. p. 10-21 Statement of Executive Compensation.	No verificado		
102-38	Ratio de compensación total anual	El empleado mejor pagado durante el período reportado en cuanto a compensación total: Grado 2 dentro de la estructura salarial / Categoría Vicepresidente. El aumento porcentual anual en la compensación de la persona mejor pagada entre 2018 y 2019 fue: 3,18%. La compensación anual total promedio para todos los empleados, sin incluir a la persona mejor pagada, fue de: US \$ 20.408,9	No verificado		DJSI
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	El ratio del incremento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada frente a la mediana del incremento porcentual de la compensación total anual de todos los empleados: -2,1%	No verificado		
<b>5. Relación con Grupos de Interés</b>					
102-40	Lista de grupos de interés	Relacionamiento con los grupos de interés. P. 7	No verificado		
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Beneficios sindicales. P. 39	No verificado		PG3 / B /DJSI / ODS 8
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Relacionamiento con los grupos de interés. P. 7	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Relacionamiento con los grupos de interés. P. 7	No verificado		DJSI
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Temas materiales. P. 7-10	No verificado		DJSI
<b>6. Práctica de Informes</b>					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Canacol Energy Ltd y sus subsidiarias. Consulte: <a href="https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2814/canacol_-aif-a-31dic2019.pdf">https://www.canacolenergy.com/site/assets/files/2814/canacol_-aif-a-31dic2019.pdf</a>	No verificado		
102-46	Definición de los contenidos de los Informes y las Coberturas del tema	Análisis de materialidad. P. 7 Temas materiales. P. 7	No verificado		DJSI
102-47	Lista de temas materiales	Temas materiales. P. 7	No verificado		DJSI
102-48	Reexpresión de la información	Acerca de este informe. P. 6	No verificado		
102-49	Cambios en la elaboración de informes	En el informe del 2018 se presentaron 11 temas materiales, mientras que para 2019 se consideró un total de 12. Para este año se mantuvieron los 11 temas materiales del año pasado, aunque con algunas variaciones en el nombre, y se complementaron con otros temas identificados en el estudio de materialidad que se llevó a cabo este año. Además, este informe se presenta en una versión exhaustiva que incluye los Estándares GRI correspondientes. Temas materiales. P. 7	No verificado		
102-50	Periodo objeto del informe	1 de enero al 31 de diciembre de 2019. Acerca de este informe. P. 5	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
102-51	Fecha del último informe	2018	No verificado		
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	No verificado		
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	<a href="mailto:esg@canacolenergy.com">esg@canacolenergy.com</a> Declaración de cierre y detalles de contacto. P. 110	No verificado		
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Exhaustiva de los Estándares GRI Acerca de este informe. P. 6	No verificado		
102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de contenidos GRI. P. 81-109	No verificado		
102-56	Verificación externa	El informe no fue auditado por un tercero.	No verificado		
<b>Temas materiales</b>					
<b>Ética y transparencia</b>					
<b>GRI GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Liderando con ética y transparencia. P. 22 Cobertura de temas materiales. P. 9	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Liderando con ética y transparencia. P. 22	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Liderando con ética y transparencia. P. 22	No verificado		
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>					
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		No verificado	Información no disponible	<b>PG / ODS 16</b>
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Liderando con ética y transparencia. P. 22-23	No verificado		<b>DJSI / B / PG / ODS 16</b>
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No hubo casos confirmados de corrupción y / o soborno.	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>Fortalecimiento institucional</b>					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro sistema de gestión. P. 20-21 Cobertura de temas materiales. P. 9	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Nuestro sistema de gestión. P. 20-21	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Nuestro sistema de gestión. P. 20-21	No verificado		
Propio	Modelo de bienestar sostenible	Modelo de bienestar sostenible. P. 14			
Propio	Planeación estratégica	Nuestro sistema de gestión. P. 21			
Propio	Certificaciones internacionales	Nuestro sistema de gestión. P. 20			
Propio	Proceso de buenas prácticas laborales	Proceso de buenas prácticas laborales. P. 75-76			
<b>Cumplimiento normativo</b>					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial. P. 22 Cobertura de temas materiales. P. 9	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial. P. 22	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial. P. 22	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>GRI 419: Cumplimientos Socioeconómico 2016</b>					
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se presentaron multas significativas o sanciones no monetarias por incumplimiento de leyes o regulaciones sociales y / o económicas.	No verificado		
<b>Derechos humanos, equidad de género e inclusión laboral</b>					
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Equidad de género e inclusión en el lugar de trabajo. P. 36 Derechos humanos. P. 44-46 Cobertura de temas materiales. P. 9	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Equidad de género e inclusión en el lugar de trabajo. P. 36 Derechos humanos. P. 44-46	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Equidad de género e inclusión en el lugar de trabajo P. 36 Derechos humanos. P. 44-46	No verificado		
<b>GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016</b>					
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Miembros de la Junta Directiva de Canacol en 2019. P. 20 Distribución de empleados por género. P. 27	No verificado		<b>DJSI / ODS 5 / PG6</b>
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Salario promedio masculino para nivel ejecutivo (Sólo salario base): US \$ 12.134,28 Relación de nivel ejecutivo (= Salario promedio femenino / Salario promedio masculino): 92,0% Salario promedio femenino para nivel gerencial (Sólo salario base): US \$9.528,46 Salario promedio masculino para nivel gerencial (Sólo salario base): US \$ 8.102,03 Relación de nivel gerencial (= Salario promedio femenino / Salario promedio masculino): 88,0% Salario promedio femenino para nivel no gerencial: US \$1.741,26 Salario promedio masculino para nivel no gerencial: US \$2.014,33 Relación de nivel no gerencial (= Salario promedio femenino / Salario promedio masculino): 86,0%	No verificado		<b>DJSI / ODS 5 / PG7</b>

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>GRI 406: No Discriminación 2016</b>					
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Equidad de género e inclusión en el lugar de trabajo. P. 36 En 2019, no se presentaron denuncias sobre discriminación basada en género, raza o por cualquier otro motivo dentro de los procesos de selección, reclutamiento, desempeño, desarrollo y / o compensación de Canacol.	No verificado		<b>DJSI / ODS 5 / PG7</b>
<b>GRI 407: Libertado de Asociación y Negociación Colectiva 2016</b>					
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	A través de nuestro programa de Buenas Prácticas Laborales se desarrolla un control sobre el 100% de nuestros proveedores, incluyendo supervisión precisa sobre el respeto a la libertad sindical y de negociación colectiva, identificando que no se violen estos aspectos.	No verificado		<b>DJSI/ PG3 / ODS8</b>
<b>GRI 408: Trabajo Infantil 2016</b>					
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	A través de nuestro programa de Buenas Prácticas Laborales se desarrolla un control sobre el 100% de nuestros proveedores, incluyendo una supervisión precisa respecto a todas las cuestiones laborales de los proveedores.	No verificado		<b>B / PG5 / ODS 8 , 16</b>
<b>GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016</b>					
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	A través de nuestro programa de Buenas Prácticas Laborales se desarrolla un control sobre el 100% de nuestros proveedores, incluyendo una supervisión precisa respecto a todas las cuestiones laborales de los proveedores.	No verificado		<b>PG4 , ODS8</b>
<b>GRI 411: Derechos de los Pueblo Indígenas 2016</b>					
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Salvaguardar los derechos de las comunidades indígenas. P. 46	No verificado		<b>DJSI</b>

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016</b>					
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		No verificado	Información no disponible. La Compañía informará el progreso en los siguientes años.	<b>DJSI / PG1</b>
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Derechos humanos. P. 44-45 150 horas.	No verificado	b. El porcentaje de empleados que –durante el periodo objeto del informe– reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones. Información no disponible. La Compañía informará el progreso en los siguientes años.	<b>DJSI / PG1</b>
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		No verificado	Información no disponible. La Compañía informará el progreso en los siguientes años.	<b>DJSI</b>

**Crecimiento y desarrollo de colaboradores, bienestar y calidad de vida**

**GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016**

103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Oportunidades de desarrollo y crecimiento. P. 33 Bienestar y calidad de vida. P. 35-36 Cobertura de temas materiales. P. 9	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Oportunidades de desarrollo y crecimiento. P. 33 Bienestar y calidad de vida. P. 35-36	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Oportunidades de desarrollo y crecimiento. P. 33 Bienestar y calidad de vida. P. 35-36	No verificado		



Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>					
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Talento humano: nuestra fuente de energía. P. 32 Tenemos tres tipos de contratos. El número de cada tipo de contrato que se realizaron en 2019 son: • Cambio de temporal a directo: 32 • Nueva contratación: 50 • Renovación de contrato: 12 Fórmula para calcular la tasa de rotación de empleados ( $\#$ nuevos empleados + $\#$ de empleados dados de baja) / 2 * 100 número promedio de empleados en el año)	No verificado		<b>PG6</b>
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Prestaciones y beneficios. P. 37-39	No verificado		<b>ODS8</b>
401-3	Permiso parental	Beneficios sindicales. P. 39 En 2019, ocho mujeres y 6 hombres tomaron licencia parental. Todos regresaron a trabajar y 13 de ellos siguen trabajando para la Compañía.	No verificado		<b>PG6 / ODS8</b>
<b>GRI 404: Formación y Enseñanza 2016</b>					
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Oportunidades de desarrollo y crecimiento. P. 33 US \$ 1.421,5 de inversión por empleado en promedio para capacitación (considerando solo a los 258 empleados con costo directo asociado para la capacitación).	No verificado		<b>DJSI / B / PG6 / ODS4</b>
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Oportunidades de desarrollo y crecimiento. P. 33 Se evalúan los objetivos profesionales, la motivación, etc., para identificar planes de jubilación que cumplan las expectativas de los empleados y les ofrezcan los recursos que necesitan durante este proceso de transición.	No verificado		<b>DJSI</b>
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Gestión del desempeño. P. 35	No verificado		<b>DJSI / PG6/ ODS5</b>

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>					
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Salud y seguridad ocupacional. P. 40-43 Cobertura de temas materiales. P. 9	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Salud y seguridad ocupacional. P. 40-43	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Salud y seguridad ocupacional. P. 40-43	No verificado		
<b>GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018</b>					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad ocupacional. P. 40	No verificado		<b>ODS8</b>
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Gestión de accidentes. P. 43	No verificado		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Gestión de accidentes. P. 43	No verificado		
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) es un grupo de 16 miembros (empleados de Canacol) elegidos internamente. Tiene la responsabilidad de impulsar la participación activa y la fiscalización de la gestión empresarial en materia de seguridad y salud ocupacional. Responsabilidades de COPASST: • Coordinar reuniones mensuales enfocadas a la participación, seguimiento, análisis y resolución de sugerencias reportadas por los empleados. • Participar y apoyar las inspecciones de seguridad y las investigaciones de accidentes. Además, contamos con un Comité de Integración Laboral y un Comité de Seguridad Vial para ayudar a coordinar las medidas de seguridad y salud en estas áreas. 12 reuniones COPASST celebradas en 2019.	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de comportamientos seguros. P. 43	No verificado		
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Promoción de comportamientos seguros. P. 43	No verificado		
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Salud y seguridad ocupacional. P. 40-43	No verificado		<b>ODS8</b>
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Mejoras continuas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST). P. 41	No verificado		
403-9	Lesiones por accidente laboral	Mejoras continuas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). P. 41-42 El total de horas hombre trabajadas por los contratistas llegó a 2,2 millones, el equivalente al 73% de las hora totales trabajadas de la organización. Estos datos se toman de los informes diarios de salud y seguridad presentados por los contratistas que trabajan para Canacol. Estos informes se consolidan en informes mensuales de gestión de seguridad y salud, y en el Informe Anual de Gestión.	No verificado		
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Mejoras continuas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST). P. 41-42	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>Inversión social</b>					
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Inversión social. P. 48-60 Cobertura de temas materiales. P. 9	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Inversión social. P. 48-60	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Inversión social. P. 48-60	No verificado		
<b>GRI 203: Impactos Económicos Indirectos 2016</b>					
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Inversión social. P. 48-60	No verificado		DJSI / B / ODS9, 10 , 11
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Inversión social. P. 48-60	No verificado		ODS1, 3 , 8
<b>Relacionamiento comunitario</b>					
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Inversión social. P. 48-60 Cobertura de temas materiales. P. 10	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Inversión social. P. 48-60	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Inversión social. P. 48-60	No verificado		
<b>GRI 204: Prácticas de Adquisición 2016</b>					
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Adquisición de bienes y servicios. P. 72	No verificado		ODS8

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>GRI 413: Comunidades Locales 2016</b>					
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Cómo impulsamos nuestra cadena de valor. P. 72-73	No verificado		<b>DJSI / ODS8</b>
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	La Compañía ha identificado tres riesgos potenciales en las comunidades aledañas a las operaciones: 1. Posible aumento de la población en las áreas geográficas donde se opera, 2. Posible pérdida de los trabajos productivos tradicionales al migrar a actividades del sector de Petróleo y Gas, y 3. Posible incremento en el costo de bienes y servicios locales.	No verificado		
<b>GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016</b>					
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Valoración de proveedores y contratistas. P. 75 Proceso de buenas prácticas laborales (BPL). P. 75-76	No verificado		<b>PG1</b>
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Los impactos sociales potenciales identificados en la cadena de suministro son: Incumplimiento de la política de Responsabilidad Social Integral por parte de Contratistas y Subcontratistas que genere consecuencias negativas a la operación normal, reputación y orden público de Canacol en las áreas de operación. Presión indebida por parte de las JAC, para la contratación de un bien o servicio, local y nacional. Migración de proveedores de áreas con más experiencia en el sector de Petróleo y Gas. Influencia de actores políticos en las comunidades para obtener beneficios particulares.	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>DIVULGACIONES GENERALES ESTÁNDARES PARA EL SECTOR PETROLERO Y DE GAS</b>					
OG9	Operaciones en las cuales las comunidades indígenas se encuentran presentes o son afectadas por actividades y donde se han puesto en práctica estrategias específicas de participación	<p>Contribuimos al progreso de las regiones en las que operamos, por ello coordinamos proyectos de divulgación de oportunidades laborales en comunidades indígenas para contratar mano de obra local.</p> <p>Las áreas con comunidades indígenas con estas oportunidades de empleo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sísmica Guacharaca 3D (La Esperanza, San Matías, Escobalito).</li> <li>• Acordeón (Montegrando).</li> <li>• LF Acordeón - Pandereta (Montegrando).</li> <li>• Ocarina (Montegrando).</li> <li>• LF Clarinete - Jobo (San Carlos).</li> <li>• Instalación de Piezómetros en Pandereta (Villa Fatima).</li> <li>• Estación Compresora La Unión (La Esperanza).</li> <li>• Pandereta 5 (Villa Fátima).</li> <li>• Cañahuate (San Carlos).</li> <li>• LF Nelson 13 (Los Ángeles).</li> <li>• LF Pandereta - Jobo (Montegrando, Villa Fátima, San Carlos, Montegrando).</li> <li>• Nelson 7 (Los Ángeles y Cabildo Santiago Abajo).</li> <li>• Palmer 2 (Santiago Abajo).</li> </ul> <p>En línea con los procesos de Consulta Previa desarrollados por Canacol, y en pleno cumplimiento de los Derechos Humanos, aseguramos que el 100% de las comunidades indígenas participen en nuestras operaciones.</p>	No verificado		<b>ODS 1 , 8</b>

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>Cumplimiento ambiental</b>					
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Cumplimiento ambiental. P. 61 Cobertura de temas materiales. P. 10	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cumplimiento ambiental. P. 61	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Cumplimiento ambiental. P. 61	No verificado		
<b>GRI 302: Energía 2016</b>					
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Energía utilizada. P. 62	No verificado		<b>DJSI / CDP / B / PG8</b>
302-2	Consumo energético fuera de la organización		No verificado	Durante 2019 no se realizaron mediciones de consumo de energía fuera de la organización, ya que los esfuerzos de este año se enfocaron en medir el consumo de energía de más del 90% de las operaciones directas de la Compañía y la sede administrativa de Bogotá. Sin embargo, para 2020, la Compañía también concentrará esfuerzos y recursos para recopilar esta información.	
302-3	Intensidad energética	Energía utilizada. P. 62	No verificado		<b>CDP / PG8 / ODS 7, 12, 13</b>
302-4	Reducción del consumo energético	Energía utilizada. P. 62	No verificado		<b>CDP / PG8 , 9 / ODS 7, 12, 13</b>
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Energía utilizada. P. 62-63	No verificado		<b>PG 8 , 9 / ODS 7, 12, 13</b>

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>GRI 303: Agua y efluentes 2018</b>					
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Gestión del agua. P. 64-65	No verificado		<b>B</b>
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Descarga y eliminación. P. 67	No verificado		
303-3	Extracción de agua	Suministro de agua. P. 65	No verificado		<b>DJSI / B / CDP / PG7 , 8 / ODS 6 , 12</b>
303-4	Vertido de agua	<p>Para aguas residuales industriales ARI se cumple con los parámetros del decreto 1207 de 2014 ART. 7° Criterios de calidad. Numeral 2 Industrial, riego de vías para el control de material particulado, mediante el reúso y posterior tratamiento por medio de osmosis inversa en las actividades de perforación. Las que no cumplen con dichos criterios, se tratan con un tercero especializado.</p> <p>Para Aguas residuales ARD, se cumple con los parámetros del decreto 1076 de 2015 Artículo 2.2.3.3.9.14 y Artículo 2.2.3.3.9.15, mediante plantas de tratamiento (Redfox, Tanques anaeróbicos), con disposición en suelo.</p> <p>Antes de realizar vertimiento en suelos, dentro de los estudios de impacto ambiental se lleva a cabo una simulación en el componente suelo para determinar los posibles niveles de concentración de contaminantes y demostrar que no se presenta afecta el suelo o aguas subterráneas.</p>	No verificado		<b>CDP / PG8 / ODS6 , 12</b>
303-5	Consumo de agua	<p>Suministro de agua. P. 65</p> <p>Agua producida * (agua generada en la producción y perforación de pozos): 83,0 megalitros.</p> <p>Esta información se compila a partir de lo siguiente fuentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agua superficial - caudalímetro en cisterna.</li> <li>- Agua subterránea - caudalímetro en pozo de aguas profundas.</li> <li>- Agua de terceros - facturas de venta.</li> <li>- Agua producida - medidores de flujo en pozos de producción.</li> </ul>	No verificado		<b>DJSI / B / CDP</b>



Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>GRI 304: Biodiversidad 2016</b>					
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	<p>Dentro de los polígonos autorizados para la operación de Canacol se encuentran tres áreas con alguna categoría de protección enunciadas a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reserva Forestal Protectora Nacional Serranía de Coraza y Montes de María: Ubicada en los municipios de Colosó, Chalán y Toluviéjo (Sucre); la parte sur de esta reserva está inserta en el bloque SSJN7.</li> <li>2. Distrito Regional de Manejo Integrado Ecosistema de Sabanas Abiertas y Arbustivas y Sistemas Asociados en el Municipio de Galeras: Ubicada en los municipios de Galeras y San Benito Abad, departamento de Sucre; la parte occidental de este DRMI se encuentra dentro del bloque SSJN7.</li> <li>3. Reserva Forestal Protectora Regional Bosque de Santa Inés: Ubicada en el municipio de San Marcos, Sucre; la totalidad de esta Reserva se encuentra dentro del bloque VIM5, específicamente en el APE Llamador.</li> </ol> <p>Por su parte, en las inmediaciones de los bloques existen otras zonas registradas en el sistema de Registro Único Nacional de Áreas Protegidas (RUNAP); a continuación, se mencionan las áreas identificadas a una distancia máxima de 5 km de los bloques licenciados por la Compañía:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distrito Regional de Manejo Integrado: DRMI del complejo de humedales de Ayapel en Ayapel Córdoba.</li> <li>2. Área de Importancia para la Conservación de las Aves - AICAS: Ciénaga de Ayapel, ubicada en Ayapel Córdoba.</li> <li>3. Reserva Natural de la Sociedad Civil: Reserva Roca Madre ubicada entre Colosó y Toluviéjo, Córdoba.</li> </ol>	No verificado		<b>PG8 / ODS6</b>
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Plan de acción para la protección de la biodiversidad. P. 70	No verificado		<b>PG8 / ODS15</b>

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Biodiversidad. P. 70-71	No verificado		<b>PG8 / ODS15</b>
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Identificación de especies protegidas. P. 70	No verificado		<b>PG8 / ODS15</b>
<b>SUPLEMENTO SECTORIAL</b>					
OG4	Número y porcentaje de sitios operativos significativos en los cuales el riesgo para la biodiversidad ha sido evaluado y monitoreado	Evaluación y monitoreo del sitio. P. 70	No verificado		
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	<p>Huella de carbono. Págs. 63-64</p> <p>Desde 2017, la Compañía ha estado identificando y midiendo las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero, logrando los siguientes resultados en los últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2017: 50% del Alcance 1 medido.</li> <li>• 2018: 80% de Alcance 1 y Alcance 2 medidos.</li> <li>• 2019: 100% de Alcance 1 y Alcance 2 medidos.</li> </ul> <p>Como tal, 2019 se ha tomado como año base durante el cual se midieron el 100% de las emisiones de Alcance 1 y 2.</p>	No verificado		<b>DJSI / CDP / B / PG 7 , 8 / ODS 3, 12, 13 , 15</b>

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
305-2	Emissiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	<p>Huella de carbono. Págs. 63-64 Desde 2017, la Compañía ha estado identificando y midiendo las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero, logrando los siguientes resultados en los últimos tres años:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2017: 50% del Alcance 1 medido.</li> <li>• 2018: 80% de Alcance 1 y Alcance 2 medidos.</li> <li>• 2019: 100% de Alcance 1 y Alcance 2 medidos.</li> </ul> <p>Como tal, 2019 se ha tomado como año base durante el cual se midieron el 100% de las emisiones de Alcance 1 y 2.</p>	No verificado		<b>CDP / B / PG 7, 8 / ODS 3, 12, 13, 15</b>
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		No verificado	En 2019 sólo se midieron las emisiones derivadas de los alcances 1 y 2, sin embargo para 2020 se planea que se haga la medición de las emisiones de alcance 3, es decir, las generadas por las actividades más críticas dentro de la cadena de valor de la empresa y que son desarrolladas por contratistas.	
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	2,95 KgCo2e / bbls eq Intensidad de emisión. P. 64	No verificado		<b>CDP / PG8 / ODS13, 15</b>
305-5	Reducción de las emisiones de GEI		No verificado	El cálculo no se ha realizado pues 2019 se está considerando como año base.	<b>CDP</b>

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	Cero, ya que este tipo de emisiones no son generadas dentro de nuestra operación.	No verificado		
305-7	Óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire	Calidad del aire. P. 64	No verificado		<b>CDP / B / PG7 , 8 / ODS3, 12 , 15</b>
<b>GRI 306: Efluentes y Residuos 2016</b>					
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Gestión de riesgos relacionados con el agua. P. 66	No verificado		<b>PG8 / ODS 3, 6, 12</b>
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Manejo y eliminación de residuos sólidos. P. 67	No verificado		<b>DJSI / B</b>
306-3	Derrames significativos	Descarga y eliminación. P. 67	No verificado		<b>B / PG8 / ODS3, 6 , 12</b>
306-4	Transporte de residuos peligrosos	Manejo y eliminación de residuos sólidos. P. 67-68	No verificado		<b>PG8 / ODS 3 , 12</b>
306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	Manejo y eliminación de residuos sólidos. P. 67	No verificado		<b>PG8 / ODS14</b>
<b>GRI 307: Cumplimiento Ambiental 2016</b>					
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	En 2019, no recibimos multas ni sanciones como resultado de incumplimientos relacionados con el medio ambiente. Cumplimiento ambiental. P. 61	No verificado		<b>CDP / B / PG8 / ODS16</b>
<b>GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016</b>					
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Cumplimiento ambiental en nuestra cadena de valor. P. 61	No verificado		<b>B / PG8</b>
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cumplimiento ambiental en nuestra cadena de valor. P. 61	No verificado		

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>Desempeño económico y operativo</b>					
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Resultados que generan bienestar. P. 77-80 Cobertura de temas materiales. P. 10	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Resultados que generan bienestar. P. 77-80	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Resultados que generan bienestar. P. 77-80	No verificado		
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>					
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Rendimiento general. P. 15 Resultados que generan bienestar. P. 77-80	No verificado		<b>DJSI / B</b>
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Resultados que generan bienestar. P. 77	No verificado		
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No existen planes de jubilación. Los pagos de las pensiones se realizan a través de fondos públicos y privados.	No verificado		
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		No verificado	No aplica.	

Contenidos	Requerimientos	Página / Respuesta Directa	Verificación externa	Omisión identificada / justificación	Índices metodológicos
<b>Eficiencia operativa</b>					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestro sistema de gestión. P. 20-21 Cobertura de temas materiales. P. 10	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Nuestro sistema de gestión. P. 20-21	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Nuestro sistema de gestión. P. 20-21	No verificado		
Propio	Volumen de producción de gas	Desempeño operacional. P. 79	No verificado		
<b>Transición energética</b>					
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Desempeño operacional. P. 79-80 Cobertura de temas materiales. P. 10	No verificado		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desempeño operacional. P. 79-80	No verificado		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desempeño operacional. P. 79-80	No verificado		
Propio	Disminución de la producción de crudo y aumento de la producción de gas natural	Desempeño operacional. P. 79-80	No verificado		

# Declaración de cierre y detalles de contacto

**En Canacol continuaremos invirtiendo y trabajando para generar valor para nuestros grupos de interés utilizando un enfoque centrado en los criterios ASG.**

**CANACOL ENERGY LTD**

Todos los derechos reservados

**[WWW.CANACOLENERGY.COM](http://WWW.CANACOLENERGY.COM)**

Correo electrónico: [ESG@CANACOLENERGY.COM](mailto:ESG@CANACOLENERGY.COM)

Sede Corporativa: Suite 2650, 585 – 8th Avenue SW, Calgary, Alberta T2P 1G1.  
Oficina Colombia: Calle 113 No. 7-45, Bogotá, Torre B, Oficina 1501.