

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

¡Confipetrol una entidad, un propósito, un equipo!



CONFIPETROL

ÍNDICE



01

Introducción

- 1.1 Liderazgo con propósito: mensaje de presidencia
- 1.2 Enfoque y alcance del informe de sostenibilidad 2024

02

Sobre confipetrol

- 2.1 Quiénes somos
- 2.2 Nuestro Gobierno Corporativo
- 2.3 Políticas corporativas
- 2.4 Adhesiones, afiliaciones y certificaciones
- 2.5 Hitos y reconocimientos 2024

03

Operación Líder

- 3.1 Nuestro liderazgo

04

Nuestra estrategia de sostenibilidad

- 4.1 Compromiso con la sostenibilidad
- 4.2 Nuestros grupos de interés
- 4.3 Materialidad
- 4.4 Contribución a los ODS

05

Nuestro compromiso ambiental

- 5.1 Compromiso con el cambio climático
- 5.2 Plan de gestión GEI
- 5.3 Gestión eficiente de recursos
- 5.5 Gestión de residuos

06

Impacto social y comunitario

- 6.1 Compromiso con los derechos humanos
- 6.2 Talento humano
- 6.3 Desarrollo y formación
- 6.3 Bienestar
- 6.5 Seguridad y salud en el trabajo

07

Nuestra apuesta por el desarrollo económico

- 7.1 Resultados económicos y financieros
- 7.2 Impacto en nuestra cadena de valor

08

Tabla de contenidos GRI - SASB

- 8.1 Tablas de contenido



Mensaje de Presidencia

(GRI 2-22; SASB EM-SV-000.D)

En Confipetrol, no nos conformamos con seguir las tendencias; las marcamos. Nuestra visión de sostenibilidad va más allá del simple cumplimiento normativo y se materializa en acciones concretas que fusionan innovación, eficiencia y un compromiso genuino en cada operación que realizamos en América Latina. Este año, reafirmamos con firmeza nuestro propósito superior: "Crecer Creciendo a nuestra gente", cimentando una cultura empresarial enfocada en generar valor compartido y fortalecer las relaciones de confianza con todos nuestros grupos de interés.

En este Informe de Sostenibilidad 2024 compartimos avances que nos llenan de orgullo. Alcanzamos una reducción del 8% en nuestra huella de carbono, impulsamos el monitoreo inteligente para optimizar el consumo energético y fortalecimos la cultura de seguridad y desarrollo humano con la capacitación de más de 7.420 colaboradores. Estos logros se suman a más de 16 millones de horas-hombre trabajadas sin accidentes fatales y a una reducción cercana al 17 % en la tasa de eventos reportados, demostrando que la sostenibilidad y la excelencia operativa pueden y deben ir de la mano.

Desde la gestión ambiental y energética, reafirmamos nuestro compromiso con la transición energética justa y la economía circular, logrando recertificaciones clave como ISO 14001, ISO 50001 e ISO 14064, además de mantener nuestro estatus de organización Carbono Neutro y alcanzar la categoría Élite en el PREAD (Programa de excelencia ambiental distrital), para las sedes administrativas en la ciudad de Bogotá en Colombia. Estos reconocimientos reflejan no solo nuestro desempeño, sino nuestra convicción de que cada acción cuenta para cuidar el planeta.

Durante este año 2024, enfrentamos desafíos relevantes que nos invitan a

fortalecer nuestro enfoque de mejora continua. Por un lado, el incremento del índice de frecuencia de accidentes (0.66 por cada millón de horas-hombre trabajadas) nos exige profundizar en la cultura preventiva, el liderazgo visible y la disciplina operativa en todos los niveles de la organización. Por otro, la disminución del margen EBITDA del 9.7% en 2023 al 6.8% en 2024 refleja un entorno operativo más exigente, que demanda mayor eficiencia, control de costos y resiliencia financiera. Ambos indicadores nos reafirman la necesidad de consolidar una gestión sostenible que equilibre la seguridad, la rentabilidad y el compromiso con nuestros grupos de interés.

Nuestro compromiso no se detiene aquí. Miramos hacia 2030 y 2050 con una hoja de ruta clara, enfocada en la innovación responsable, la eficiencia operativa y una transición energética inclusiva, capaz de responder a los desafíos del entorno sin perder de vista nuestro deber con las personas y el planeta.

Hoy, más que operar y mantener, evolucionamos. Creamos valor desde la sostenibilidad, lideraremos con el ejemplo e integramos nuestras capacidades para transformar la industria desde adentro, con soluciones que trascienden los resultados inmediatos y apuntan a un impacto duradero.

Gracias a quienes nos acompañan en este camino: nuestros equipos, clientes, aliados y comunidades. Su confianza, compromiso y colaboración nos inspiran a ir más allá de la eficiencia operativa. Juntos estamos construyendo una organización que no solo entrega resultados, sino que opera con excelencia: una evolución responsable que deja huella donde está presente.

OSCAR JEOVANNY FERNÁNDEZ MORENO
PRESIDENTE CONFIPETROL



Sobre este **INFORME**

(GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-13)

Presentamos nuestro informe de sostenibilidad correspondiente a la gestión de desempeño económico, social y ambiental de Confipetrol, para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. El presente informe por segunda oportunidad, mantiene su alcance contemplando las actividades de la compañía a nivel Latinoamérica.

La información presentada ha sido elaborada bajo estándares GRI (Global Reporting Initiative) referenciados, además hemos incorporado referencias del estándar SASB (Sustainability Accounting Standards Board) con el objetivo de fortalecer la transparencia y pertinencia de la información divulgada. La selección de estos indicadores SASB se ha realizado considerando la naturaleza de nuestras operaciones y su alineación con los aspectos de sostenibilidad más relevantes para nuestros grupos de interés. Se han tenido en cuenta los lineamientos establecidos para el sector Oil & Gas – Services conforme a la última actualización disponible.

Actualización y cambios en la información:

Respecto a la información de años anteriores, no se presentaron cambios ni actualizaciones.

Pese a no contar con verificación externa, cuenta con un seguimiento exhaustivo y riguroso para garantizar la veracidad de la información.

En caso de dudas frente al contenido de este documento, puede escribir a



oscar.angulo@confipetrol.com

Óscar Mauricio Angulo Pereira
Gerente de Sostenibilidad





Sobre Confipetrol



CONFIPETROL

Sobre Confipetrol

¿Quiénes Somos?

(GRI 2-1)

Somos una empresa fundada en 2001 en Colombia, líder en brindar soluciones industriales integrales y a la medida en operación, mantenimiento e infraestructura para sectores de energía, minas, petroquímica e industria en general.

» Durante el 2024

Llevamos a cabo un proceso clave de actualización de nuestro contexto organizacional, evaluando con mayor profundidad los riesgos y oportunidades que impactan nuestra operación y sostenibilidad.

Este análisis nos permitió redefinir y actualizar nuestras declaraciones estratégicas, alineándolas con las expectativas de nuestros grupos de interés, los desafíos del entorno y nuestra visión de largo plazo. Así, fortalecimos nuestro propósito corporativo, misión, visión y valores, asegurando que reflejen el compromiso de Confipetrol con una gestión responsable, eficiente y orientada al desarrollo sostenible en cada país donde operamos.

Objetivos estratégicos

(GRI 2-16)

-  Desarrollar y fidelizar un equipo altamente competente y comprometido mediante la promoción del aprendizaje continuo, el fortalecimiento de habilidades y la adopción de nuevas tecnologías.
-  Optimizar la gestión integral de riesgos para salvaguardar a las personas, infraestructura, medio ambiente, activos, finanzas y reputación de la organización, al tiempo que se capitalizan las oportunidades para un crecimiento sostenible y resiliente.
-  Lograr un crecimiento sostenible, conservando y potenciando el margen EBITDA, a través de la consecución de objetivos financieros en los procesos de la organización, respaldados por una gestión eficaz de los activos y recursos.
-  Exceder las expectativas y satisfacer las necesidades de las partes interesadas al cumplir con los compromisos y gestionar eficazmente las peticiones y reclamaciones dentro de los plazos establecidos.
-  Promover la mejora continua de nuestro sistema integrado de gestión, mediante la evaluación constante y apropiada de los procesos.

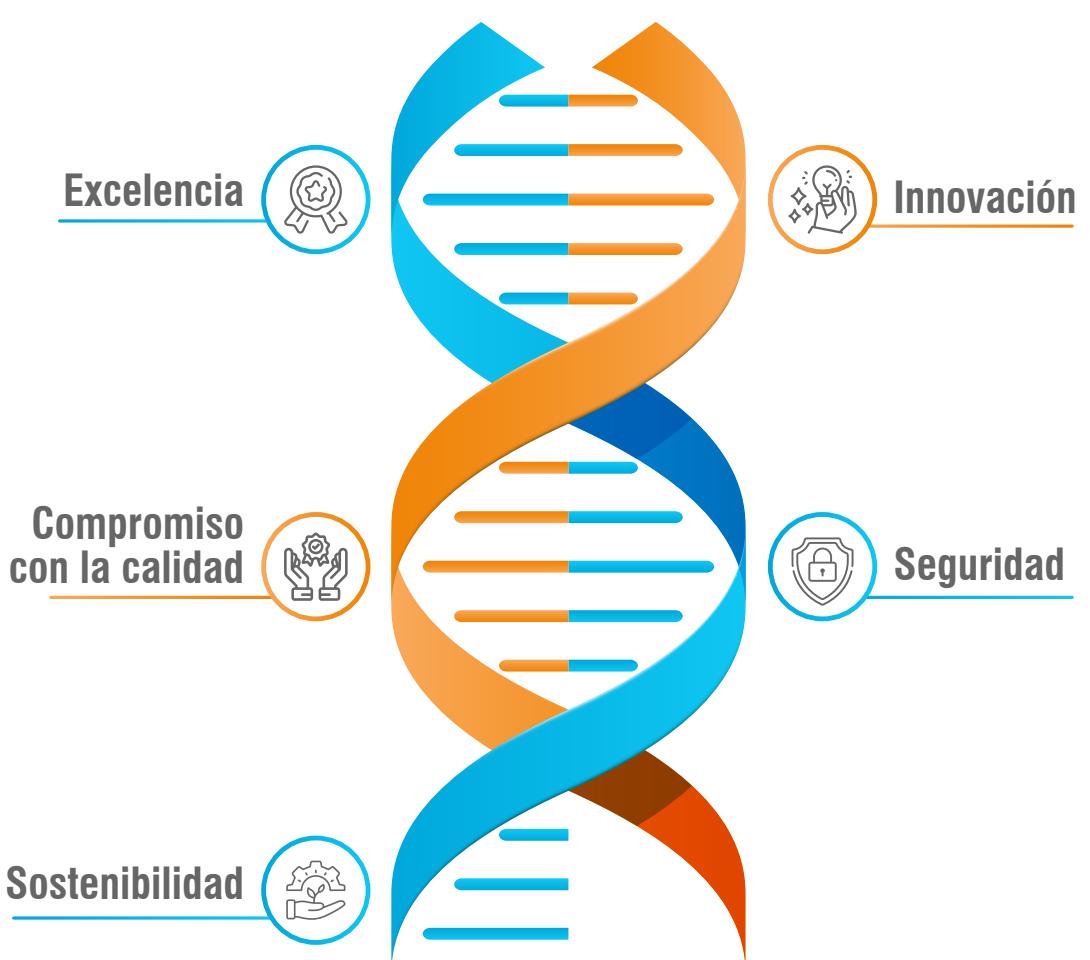
NUESTRA VISIÓN

Liderar la industria de servicios integrales de operación y mantenimiento en Latinoamérica y más allá, destacándonos por nuestra excelencia, innovación y compromiso con la calidad, la seguridad y la sostenibilidad, mientras impulsamos el desarrollo integral de nuestros colaboradores, clientes e inversionistas.

NUESTRA MISIÓN

Radica en nuestro compromiso a ser el socio estratégico de nuestros clientes en los Sectores Industriales de Latinoamérica, agregando valor a sus activos y satisfaciendo plenamente las necesidades de nuestros grupos de interés. Destacándonos por nuestra excelencia organizacional, al ofrecer servicios integrales de operación y mantenimiento que emplean técnicas modernas en sostenibilidad y confiabilidad.

ADN CONFIPETROL



Nuestra Presencia

(GRI 2-1, 2-6)

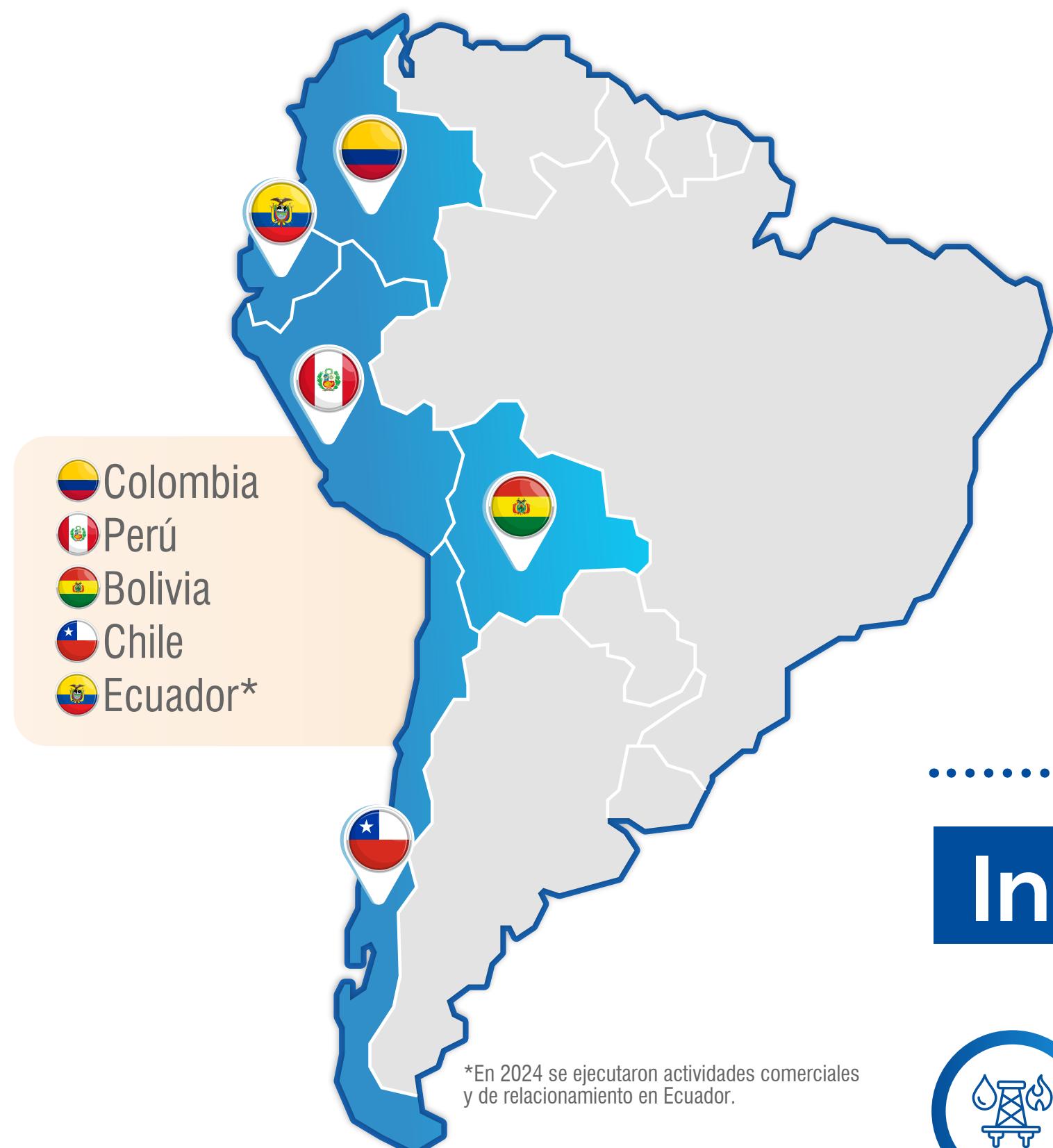
Gracias a nuestro compromiso, experiencia y capacidad para generar valor en el sector, hemos construido una trayectoria de más de 24 años, consolidándonos como un aliado estratégico. Esto nos ha permitido expandir nuestras operaciones en Colombia, Perú, Bolivia, Chile y Ecuador.

COLOMBIA
49 contratos **25** clientes

PERÚ
61 contratos **36** clientes

CHILE
8 contratos **7** clientes

BOLIVIA
5 contratos **4** clientes



Nuestros servicios

(GRI 2-6)

LABORATORIO DE METROLOGÍA

Servicios avanzados de medición y calibración para garantizar precisión y calidad.

OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO INTEGRAL

Gestión completa de operaciones y mantenimiento en áreas mecánicas, eléctrica, de instrumentación y control.

INGENIERÍA DE MANTENIMIENTO Y CONFIABILIDAD

(IMC): Soporte especializado en ingeniería para optimizar la confiabilidad y el rendimiento de mantenimiento.

CONSTRUCCIÓN Y MONTAJE

Servicios completos de construcción, mantenimiento y montaje de obras industriales.

OTROS SERVICIOS ESPECIALIZADOS

Mantenimiento de equipos estáticos, turbomáquinas, revisión mayor de equipos reciprocanes, paradas de planta TAR, gestión de integridad y RBI (API 580/581).

MANTENIMIENTO MAYOR

Coordinación, planeación, programación, supervisión y ejecución de mantenimientos mayores.

MANTENIMIENTO BASADO EN CONDICIÓN

(MBC/CBM): Aplicación de técnicas predictivas para el diagnóstico y mantenimiento preventivo.

PRECOMISIONAMIENTO Y COMISIONAMIENTO

Servicios integrales de precomisionamiento y puesta en marcha de sistemas.

MINERÍA

Operaciones subterráneas grandes alturas

Operaciones a cielo abierto

Operaciones mineras en refinación

Industrias Clave

PETRÓLEO Y GAS

Producción

Facilidades de almacenamiento y transporte

Plataformas costa fuera

GENERACIÓN DE ENERGÍA

Hidroeléctrica

Plataformas térmicas y turbomaquinaria

Transmisión y distribución



Nuestro Gobierno Corporativo

(GRI 2-9, 2-10)

En Confipetrol contamos con una estructura de Gobierno organizacional, que orienta nuestro actuar y nuestras tomas de decisiones.

Asamblea de accionistas

Máximo órgano de gobierno y responsable de la toma las decisiones más relevantes de la organización.

5 miembros independientes

Junta Directiva

Encargado de la administración general y de la supervisión de la gestión de la compañía en aspectos financieros, económicos y de sostenibilidad.

5 miembros independientes

Comité ejecutivo

Apoya en la implementación de las decisiones estratégicas y operativas, y en el seguimiento a los impactos de la organización sobre la economía, la sociedad y el medio ambiente, en el marco de sus funciones operativas.

3 miembros independientes

Presidencia

Responsable de la representación legal y de la dirección ejecutiva de la compañía.

Vicepresidente
Comercial

Vicepresidente
Financiero

Vicepresidente de cumplimiento
y control interno

Vicepresidente
de Operaciones

Gerencia de
Sostenibilidad

Políticas corporativas

(GRI 2-23, 2-24)

Nuestra gestión se fundamenta en principios de ética, responsabilidad y sostenibilidad. Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y el cumplimiento de las mejores prácticas internacionales, hemos estructurado un marco sólido de políticas alineadas con referentes de alto nivel.

Estas políticas nos permiten fortalecer nuestra cultura organizacional, garantizar la integridad en nuestras operaciones y generar valor para nuestros grupos de interés, integrando aspectos de gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo, protección de derechos humanos y aspectos de vanguardia enfocados en el respeto, la inclusión y la diversidad.

**Contamos
con más de 24 políticas
corporativas**

» entre las que se destacan:

- Política de Sostenibilidad.
- Política de Talento Humano.
- Política de Derechos Humanos.
- Política de Responsabilidad Social y Relacionamiento con Actores Locales.
- Política de Cumplimiento.
- Principios y Valores Corporativos.

Adhesiones, afiliaciones y certificaciones

(GRI 2-28)

Adhesiones:



Pacto Global
Red Colombia

Estamos adheridos al Pacto Global de las Naciones Unidas desde el año 2013, iniciativa que promueve el compromiso de las empresas para alinear sus estrategias y operaciones con los 10 principios universales.



PREAD
Programa de Excelencia
Ambiental Distrital

Estamos adheridos al programa de excelencia ambiental PREAD de la secretaría de Ambiente de Bogotá – Colombia, entidad que establece los lineamientos de excelencia ambiental a nivel operacional.



Empresas Comprometidas por una Infancia Feliz

Confipetrol está adherido a la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, como parte de su compromiso con la protección de los derechos de la niñez.



Afiliaciones:

En Confipetrol creemos en la importancia de construir un sector energético más fuerte, competitivo y sostenible. Por eso, somos miembros activos de **Campetrol, la Cámara Colombiana de Bienes y Servicios de Petróleo, Gas y Energía**, una entidad con más de 35 años de trayectoria que agrupa a empresas comprometidas con el desarrollo de la industria.

Ser parte de Campetrol nos permite estar a la vanguardia en tendencias, regulaciones y buenas prácticas del sector, además de sumar esfuerzos en iniciativas clave para la sostenibilidad, la innovación y la transición energética. A través de esta afiliación, reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia operativa, el crecimiento responsable y la generación de valor para el país y sus comunidades.

Certificaciones:



ISO 9001:
Sistema de gestión de calidad
Código:
Colombia SC5779-1
Perú SC5779-2
Bolivia SC5779-3
Chile SC5779-4



ISO 45001:
Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Código:
Colombia OS215-1
Perú OS215-2
Bolivia OS215-3
Chile OS215-4



ISO 50001:
Sistema de gestión de la energía
Código:
Colombia GE 854891
Perú GE 854891-A
Chile GE 854891-B



ONAC (Organismo Nacional de Acreditación de Colombia):
Contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha, con código de acreditación 18 - LAC - OO6 bajo la norma NTC - ISO/IEC 17025 : 2017
ISO/IEC 17025:2017
18-LAC-006



ISO 14001:
Sistema de gestión ambiental
Código:
Colombia SA315-1
Perú SA315-2
Bolivia SA315-3
Chile SA315-4



Norsok S-006:
Certificación específica para estándares en la industria del petróleo y gas
Código:
Colombia NK-2676-1
Perú NK-2036-1
Bolivia NK-2037-1
Chile NK-2675-1



Carbono Neutro Certificado
Certificación relacionada con la neutralidad de carbono
Código:
Colombia CN-CER-2023- 73127



Confipetrol forma parte del IAM, Instituto de Gestión de Activos, siendo Endorsed Assessor (Asesor Avalado) para la norma ISO55001:2014



Hitos y Reconocimientos

 CHILE



Premiación por parte de ACHS por 114.000 horas sin accidentes en nuestro Contrato con Codelco Chuquicamata.

» NUEVAS CERTIFICACIONES



Certificación bajo la norma NTC ISO 50001 para la Gestión de la Energía

 PERÚ



Reconocimientos



Reconocimiento de Quellaveco - Abril 2024

Desempeño en Seguridad durante Parada de Planta Mayor.



Reconocimiento de Boroo

Por haber ganado
la Campaña de
derecho a decir
no y reglas de Oro
4to Trim



Reconocimiento de Gold Fields - Enero 2025

Reconocimiento al 1er Lugar en el Ranking de Seguridad y Salud Ocupacional – 4T 2024.

» COLOMBIA



Reconocimiento Secretaria Distrital del Medio Ambiente

PROGRAMA DE EXCELENCIA AMBIENTAL DISTRITAL PREAD.

Reconocimiento destacando un excelente desempeño ambiental con enfoque de Economía Circular.



Reconocimiento de **CENIT**

Dedición y compromiso con la vida y la seguridad.



Reconocimiento de Drummond

Por el compromiso en la construcción de la cultura de Seguridad Industrial de talla mundial de mostrando 365 días sin accidentes en la operación.



Reconocimiento de Enel

Reconocimiento económico otorgado por el cumplimiento de los Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS) en Seguridad y Salud en el Trabajo en los Procesos Técnicos, así como un bono adicional por la destacada gestión en este ámbito.



Resultado de Auditoria RUC 2024

Se alcanzó un alto nivel de cumplimiento en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la posición competitiva de la empresa en el mercado y aportando al sostenimiento de elevados estándares en seguridad, salud y medio ambiente.



Reconocimiento de Promigas

Por desempeño distinguido sobresaliendo en:

Desarrollo e implementación de mejores prácticas diferenciadoras, desempeño destacable en RSE, SST y Ambiental y Competitividad a través de la excelencia técnica y operacional.



Reconocimiento de Promigas

Por el desempeño en seguridad industrial y de procesos.



Operación Líder



CONFIPETROL

Operación Líder

Concebimos nuestra operación líder como un referente de integridad, cumplimiento normativo y responsabilidad. Nuestro liderazgo se materializa en la integridad de nuestra estrategia empresarial, la gestión ética de los riesgos, la transparencia en nuestras relaciones con los grupos de interés y el respeto por el entorno en el que operamos. Este enfoque nos posiciona como referentes en cumplimiento normativo y gestión de riesgos, promoviendo relaciones transparentes y confiables con nuestros grupos de interés.

Valores que guían nuestra gestión

(GRI 2-1)

La integridad, la seguridad, la empatía, la colaboración y la excelencia son los valores que nos representan. Estos principios fortalecen nuestra cultura y garantizan que la ética sea transversal a toda nuestra operación.



Integridad

Actuamos con honestidad y coherencia, incluso cuando nadie nos observa.



Empatía

Escuchamos, comprendemos y valoramos a nuestros grupos de interés.



Excelencia

Buscamos siempre mejorar y superar los estándares establecidos.



Seguridad

Protegemos la vida y la salud como prioridad innegociable.



Colaboración

Promovemos el trabajo en equipo y la corresponsabilidad como base del éxito.

Ética corporativa y cultura de cumplimiento (GRI 205-1; SASB EM-SV-510a.2)

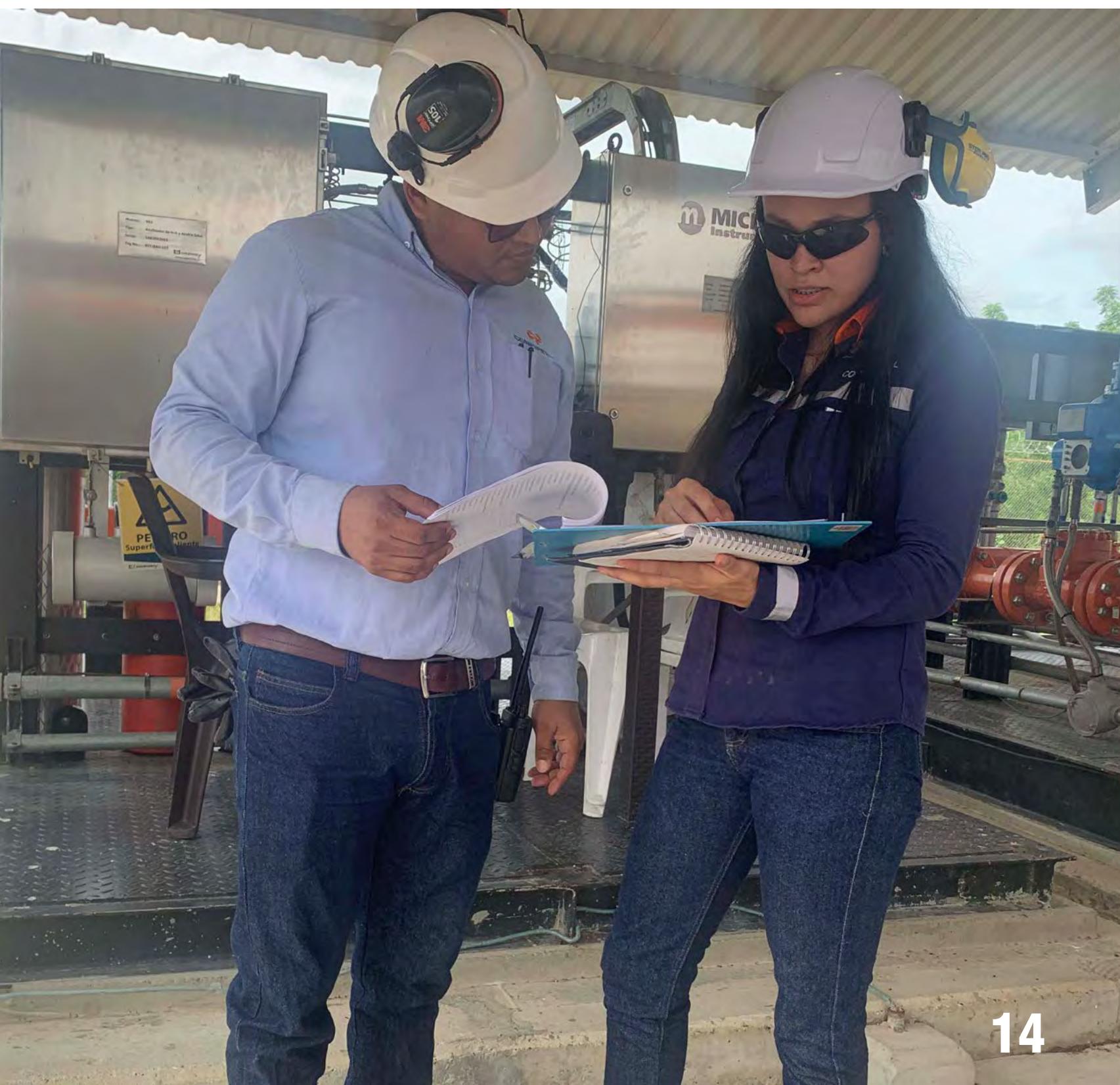
En Confipetrol, promovemos una cultura ética, sólida, basada en los principios de integridad, transparencia y responsabilidad. Nuestro Sistema de Cumplimiento Corporativo está conformado por el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, el Sistema de Gestión de Riesgos LA/FT/PADM (Lavado de activos, financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva), nuestro Código de Ética Corporativo, y un canal de comunicación y de reporte disponible para todos nuestros grupos de interés a través del correo electrónico etica@confipetrol.com.

Prevención de la corrupción

Contamos con una Política de Cumplimiento, que se materializa en mecanismos eficaces como auditorías periódicas, capacitaciones continuas y canales de denuncia confiables y confidenciales, garantizando un entorno seguro para quienes reportan actos contrarios a nuestros principios.

Desafíos y evolución en ética empresarial

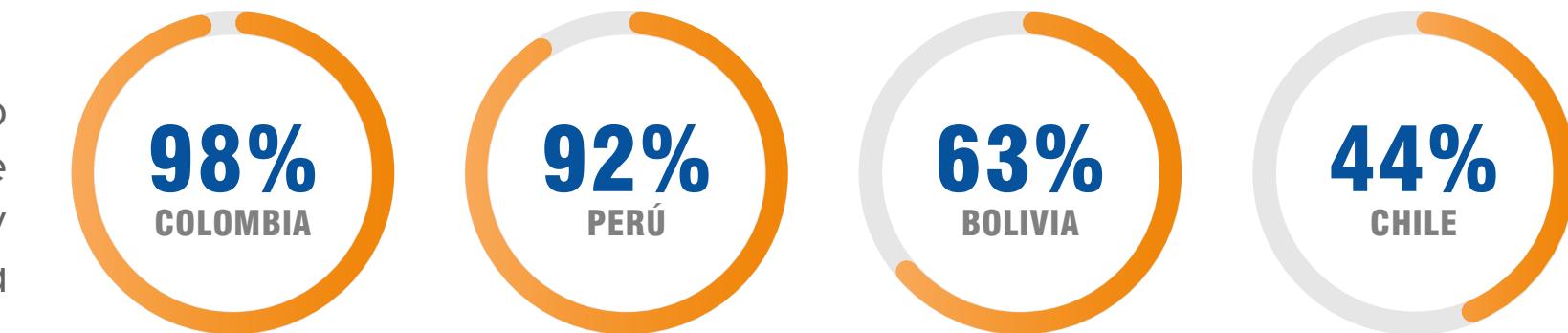
Uno de nuestros principales desafíos ha sido garantizar cobertura efectiva en zonas operativas remotas, para enfrentarlo, implementamos metodologías de formación flexibles, apoyadas en tecnología, visitas presenciales y personal capacitado en terreno.



Inducción y Reinducción del Sistema de Cumplimiento

En 2024 fortalecimos nuestro Sistema de Cumplimiento Corporativo consolidando la cultura de ética e integridad en los seis países donde operamos. Impulsamos sesiones presenciales, cursos en línea y campañas internas para garantizar que nuestros valores llegaran a todos los niveles de la organización.

Inducción de cumplimiento - Personal Nuevo 2024



Reinducción de cumplimiento - Personal con antigüedad mayor a 1 año



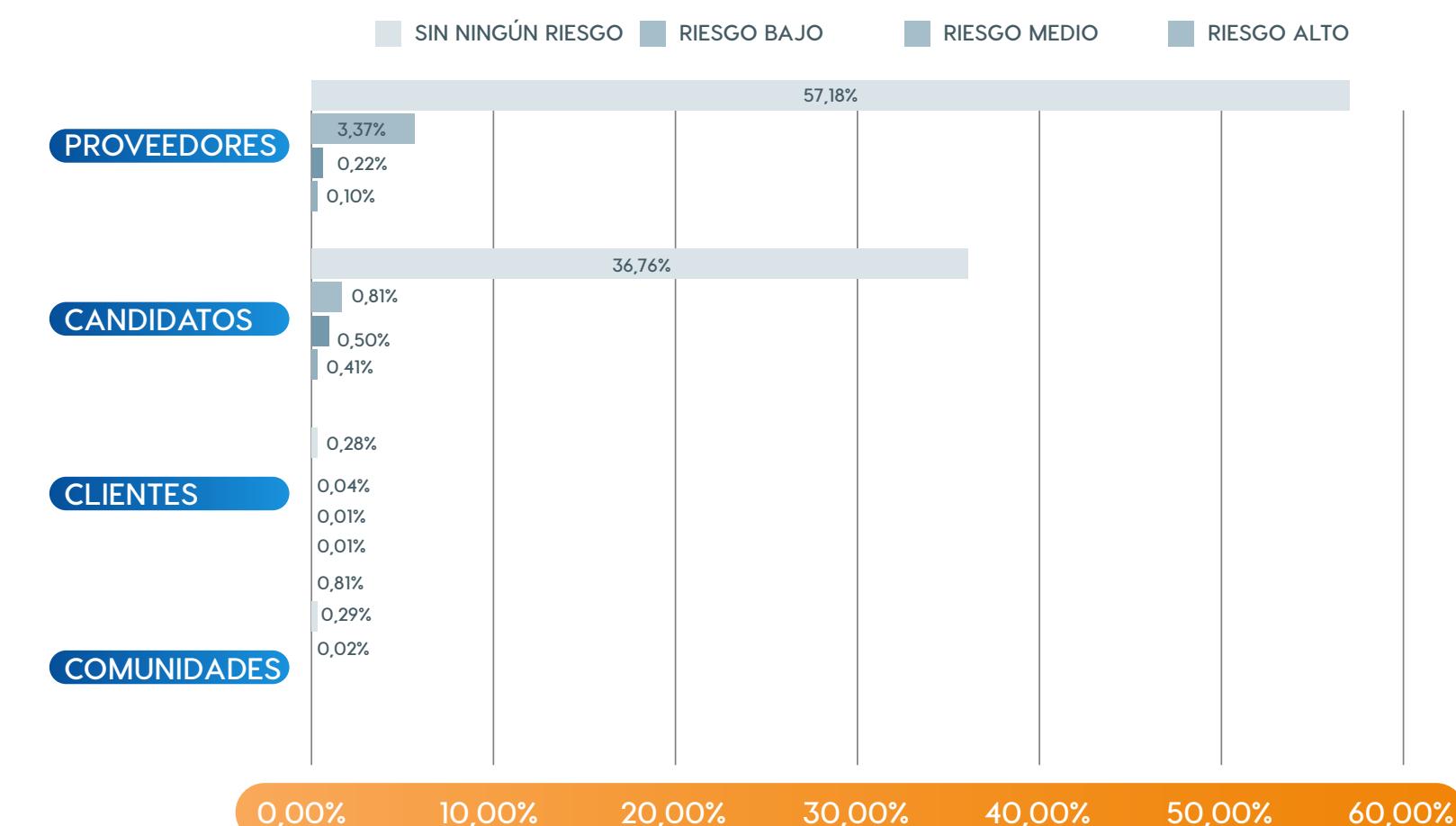
Gestión de riesgos del sistema de Cumplimiento

Para gestionar posibles incompatibilidades, aplicamos nuestra Matriz de Conflictos, que analiza la criticidad y define acciones correctivas, de esta manera, la debida diligencia a se mantuvo como pilar de control LA/FT y reputacional.

Realizamos
12.213
VERIFICACIONES

de vinculación y actualización

Revisando listas de control, Personas Expuestas Políticamente (PEPs) y conflictos de interés; los hallazgos de riesgo alto activaron planes de mitigación inmediatos en toda la región.



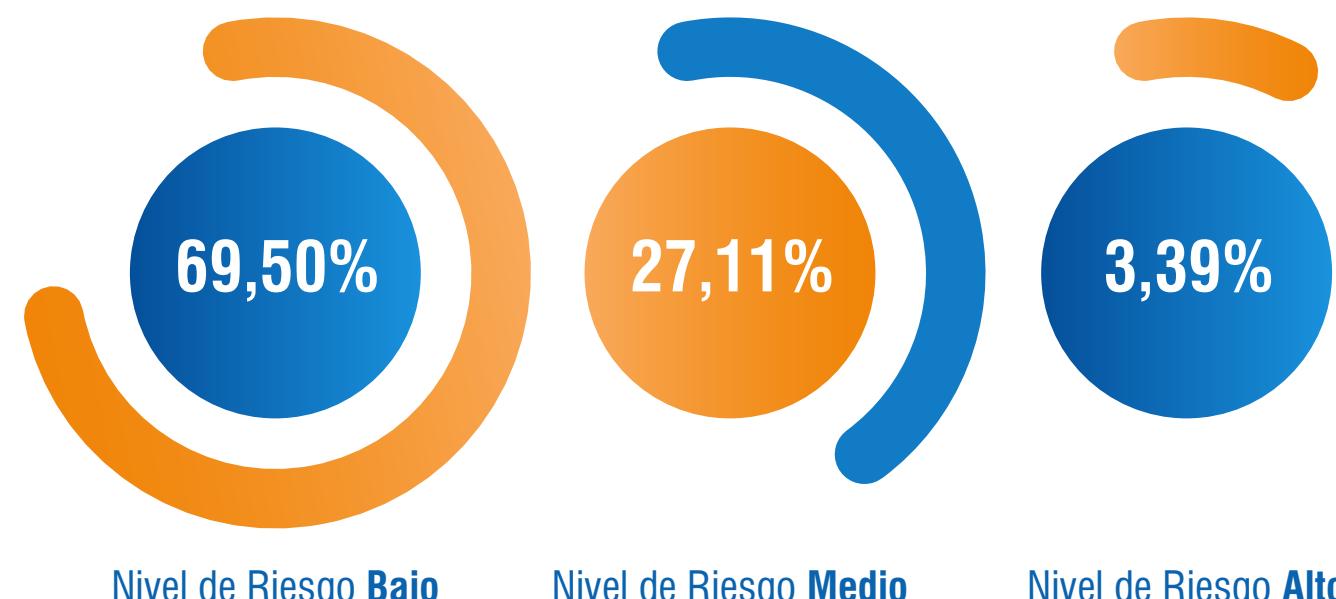
Nivel de Riesgo LA/FT identificado en el procedimiento de Debida Diligencia a contrapartes vinculadas en 2024



Manejo transparente de conflictos de interés

(GRI 205-3, 2-15)

Implementamos mecanismos objetivos para la detección y gestión de conflictos de interés, como la Política de Conflictos de Interés, las declaraciones obligatorias, matrices de calificación y certificados de reconocimiento, garantizando transparencia y equidad en todos nuestros procesos.



118 Conflictos evaluados

Relacionamiento institucional transparente

(GRI 205-1)

A través de nuestra Política de Cumplimiento se establecen directrices estrictas de no realizar contribuciones políticas. Todo nuestro relacionamiento con entidades gubernamentales y comunidades está respaldado por procesos de validación rigurosos que previenen cualquier conflicto de interés.

Auditoría, control y gestión del riesgo ético

(GRI 205)

Contamos con un sistema de monitoreo y control que incluye auditorías internas y actualización continua de nuestra matriz de riesgos, en esta integramos los desafíos éticos en nuestra planificación estratégica mediante un enfoque basado en datos, anticipándonos a posibles vulnerabilidades, optimizar nuestros controles internos y fortalecer nuestras capacidades de respuesta frente a situaciones que puedan comprometer nuestra integridad institucional.



Formación y sensibilización ética

(GRI 205-2)

En Confipetrol, la formación en ética es continua, adaptada a las características de cada grupo de interés y ejecutada en todos los países donde operamos. Implementamos campañas de sensibilización, capacitaciones virtuales interactivas, materiales pedagógicos y visitas presenciales, fortaleciendo la cultura de cumplimiento y la toma de decisiones éticas en todos los niveles.

Videos animados de inducción en base a casos prácticos



DIVULGACIÓN

Incorporación del personaje "Sra integridad"



Modelo de "inducción express" y registro de formularios online

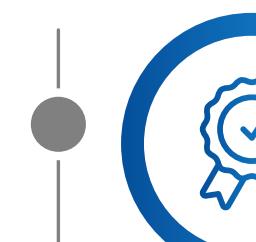


Sesiones virtuales de inducción todos los miércoles dictadas por el equipo de cumplimiento

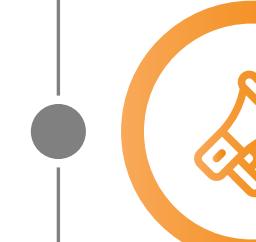


Herramientas como la plataforma UConfi, los videos de casos reales y la figura de la "Señora Integridad" se han consolidado como referentes en nuestra estrategia de formación.

Taller de transparencia, ética e integridad



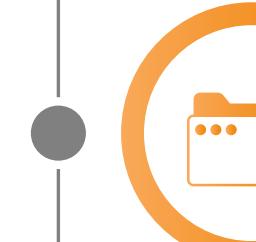
Desarrollo de campaña "Yo juego limpio"



Participación en taller "Confilíderes"



Comunicados internos y externos a grupos de interés



En 2024, logramos incrementar significativamente la participación en capacitaciones en aspectos de cumplimiento, mejorar los indicadores de cobertura y optimizar las acciones preventivas gracias al uso de analítica de datos, ajustando nuestras estrategias según las tendencias identificadas.

Con miras a 2025, seguiremos consolidando las mejores prácticas alcanzadas, profundizando en la formación continua y digitalizando formularios clave (denuncias, obsequios y conflictos de interés) para así aumentar la trazabilidad en los procesos de debida diligencia y fortalecer nuestra cultura ética.



Integración de soluciones digitales a los procesos de debida diligencia



Digitalización de formularios de reporte



Aplicación de analítica de datos



Campañas, talleres y refuerzo de nuestra línea ética.

Modelo Operación Líder en SST

Nuestro modelo tiene alcance en todas nuestras operaciones, desde la planificación hasta la ejecución en campo, y abarca los siguientes aspectos clave:

- Cumplimiento de Requisitos Legales:** Aseguramos que todas nuestras operaciones se desarrollen en estricto cumplimiento con las normativas y regulaciones locales e internacionales aplicables.
- Gestión de Riesgos:** Aplicamos un enfoque proactivo para identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados a nuestras actividades, promoviendo una operación segura y controlada.
- Instalaciones y Equipos:** Garantizamos que nuestras instalaciones y equipos cumplan con los más altos estándares de seguridad, asegurando entornos de trabajo confiables.
- Capacitación y Concienciación:** Brindamos formación continua a nuestros colaboradores en prácticas de SST, incluyendo protocolos de emergencia y prevención de riesgos.
- Monitoreo y Evaluación:** Realizamos auditorías periódicas y monitoreos constantes para verificar la eficacia de nuestras políticas, procedimientos y sistemas HSEQ.
- Participación de los nuestros colaboradores:** Fomentamos una cultura organizacional basada en la corresponsabilidad, promoviendo la participación activa del equipo humano.

Pilares de nuestra Operación Líder

(GRI 403-1; SASB EM-SV-320a.2)

- **Líderar con el ejemplo:** Impulsamos una cultura HSEQ basada en el ejemplo, la formación continua y la participación activa de la alta gerencia. Este liderazgo se refleja en operaciones seguras y coherentes con nuestros valores corporativos, consolidando una cultura organizacional basada en la integridad, el cumplimiento riguroso de la normativa y la promoción activa de valores éticos en todos los niveles de la compañía.
- **Entender y actuar en función de los riesgos:** Contamos con un sistema de gestión robusto para identificar, evaluar y mitigar riesgos proactivamente. Realizamos seguimiento y auditorías constantes con la finalidad de mantener la mejora continua, fortalecer la disciplina operativa y garantizar la continuidad del negocio.
- **Promover un entorno responsable y sostenible:** Implementamos prácticas como la economía circular, la eficiencia energética y la gestión ambiental. Mediante el trabajo conjunto con comunidades, aliados y autoridades, generamos valor compartido y aseguramos una operación sostenible.



Garantías en nuestra Operación Líder

(GRI 403-1)

La seguridad y salud en el trabajo es un eje central para la sostenibilidad de nuestras operaciones, abarcando al 100% de los colaboradores mediante el SG-SST. Reconocemos que el bienestar físico, mental y emocional de nuestros colaboradores es esencial para alcanzar nuestras metas y fortalecer una cultura basada en el respeto por la vida.

Contamos con un Sistema de Gestión de SST alineado con la normativa nacional y con la ISO 45001:2018. Este sistema se basa en la prevención proactiva, vigilancia médica, autocuidado, participación de los colaboradores y simulacros regulares. El modelo se mejora de forma continua mediante auditorías internas, revisiones de la alta dirección y la adopción de buenas prácticas sectoriales.

Comités de SST

(GRI 403-1)

En cada país donde operamos, hemos establecido mecanismos formales de participación conjunta en seguridad y salud en el trabajo, conforme a los requisitos legales aplicables. En Colombia y Chile se han conformado Comités Paritarios que cumplen funciones esenciales como la promoción del autocuidado, el fomento del reporte de condiciones inseguras y el acompañamiento a investigaciones de incidentes. En Perú, operan un Comité Central y Subcomités o Supervisores según el tamaño de la operación, con representación equitativa entre la empresa y los colaboradores, responsables de aprobar planes de seguridad, realizar inspecciones y promover acciones preventivas. En Bolivia, se han conformado Comités Mixtos con estructura reglamentaria que garantiza la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones. Estas instancias fortalecen nuestra cultura de seguridad y consolidan una gestión participativa en materia de SST.

Medidas preventivas para minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales

Adoptamos un enfoque preventivo integral en todas nuestras operaciones, implementando controles eficaces para anticipar, reducir y gestionar los riesgos en seguridad y salud. En Colombia, se aplican Análisis de Seguridad en el Trabajo, permisos de trabajo para tareas críticas, uso obligatorio de EPP certificados y programas de vigilancia epidemiológica. Estas medidas se refuerzan con formación continua, pausas activas y participación activa de los colaboradores. En Perú, se fortalecen los Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro (PETS), las Tarjetas de Suspensión de Tareas Inseguras y el seguimiento del Índice de Desempeño de la Supervisión (IDSS), alineados al Plan Estratégico HSEQ y las 12 Reglas Salvavidas. En Bolivia, la implementación rigurosa de programas corporativos y campañas participativas consolida una cultura de prevención centrada en el autocuidado.



Identificación y evaluación de riesgos laborales

(GRI 403-2; SASB EM-SV-540a.1)

La identificación y evaluación de riesgos laborales es un proceso sistemático, preventivo y participativo, a través de herramientas como la Matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración y Control de Riesgos), los Análisis de Seguridad de Tareas (AST/ATS) y los Permisos de Trabajo Seguro para actividades de alto riesgo.



En Confipetrol entendemos la prevención como una construcción colectiva y un compromiso cultural sostenido. Promovemos el diálogo operativo y tomamos decisiones basadas en evidencia, integrando a los colaboradores en la identificación de riesgos y el diseño de mejoras e innovaciones en SST.

Sistema de seguimiento

(GRI 403-1)

En Confipetrol aseguramos la implementación efectiva de las medidas de seguridad en todas nuestras operaciones mediante un enfoque sistemático de control y evaluación. Esto incluye la ejecución de planes de trabajo HSEQ por servicio, la realización de inspecciones en campo (como caminatas de planta, OPT y ATS), y la aplicación de auditorías internas y externas conforme a la norma ISO 45001.

Complementamos estas acciones con el monitoreo permanente de indicadores clave, tales como la frecuencia y severidad de accidentes, el cumplimiento de programas de capacitación y el cierre oportuno de hallazgos.

Herramientas como el Índice de Desempeño de la Supervisión (IDSS) y los reportes de actos y condiciones inseguras fortalecen nuestra capacidad de gestión preventiva y correctiva, permitiendo actuar con agilidad y enfoque en terreno.

Accidentes laborales y enfermedades ocupacionales

(GRI 403-3, 403-4; SASB EM-SV-320a.1)

Realizamos una gestión rigurosa de la seguridad y salud en el trabajo mediante el seguimiento de indicadores clave como la tasa de incidencia de lesiones laborales, enfermedades ocupacionales registradas, días perdidos, discapacidades permanentes y causas principales de accidentes. Esta trazabilidad nos permite identificar tendencias, focalizar acciones preventivas y fortalecer la disciplina operativa en cada una de nuestras sedes.

Resultados de Incidencia en Seguridad y Salud 2024

(GRI 403-9, 403-10)

Durante 2024, en Confipetrol reafirmamos nuestro compromiso con la protección y el bienestar de nuestros colaboradores, mediante una gestión activa y responsable de la seguridad y salud en el trabajo. En este periodo, alcanzamos un Índice de Frecuencia (IF) de 1,55, frente al 1,43 registrado en 2023, mientras que el Índice de Gravedad (IG) se situó en 33,91, respecto al 17,27 del año anterior.

Si bien estos indicadores reflejan un ligero incremento, es importante destacar que obedecen, en parte, al fortalecimiento de los mecanismos de reporte y clasificación de eventos, así como a una mayor trazabilidad en la medición de la severidad de los casos. La rigurosidad implementada, ha permitido capturar de manera más precisa la información de cada evento, lo que se evidencia en una gestión más efectiva de los riesgos.

En términos regionales, el comportamiento agregado de nuestros indicadores fue:

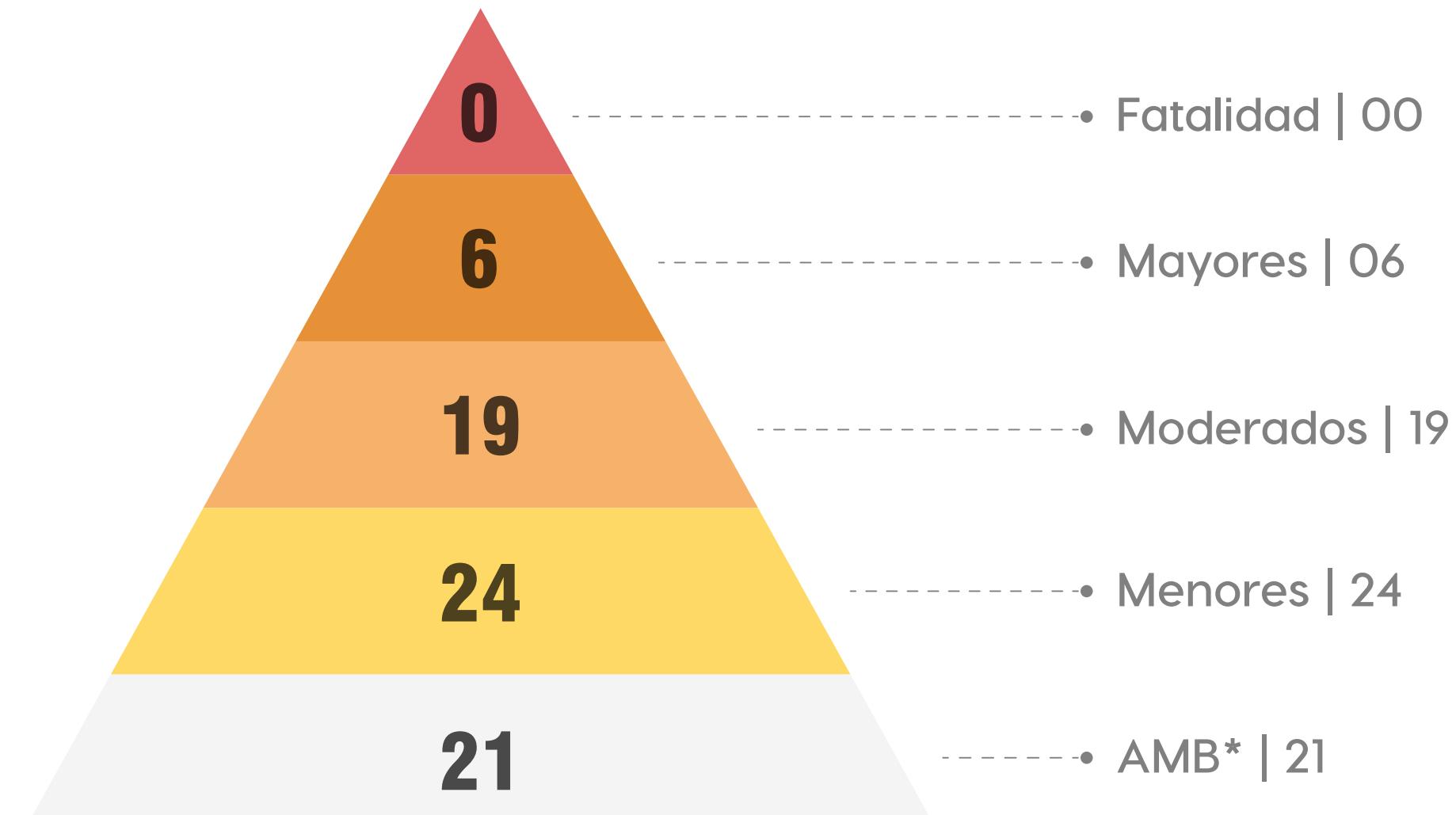
- **Índice de Frecuencia de Accidentes Mayores: 0,37**
- **Índice de Frecuencia de Accidentes Moderados: 1,18**
- **Índice de Gravedad por Accidentes Mayores: 15,15**
- **Índice de Gravedad por Accidentes Moderados: 18,75**

Conscientes de estos desafíos, durante 2024 se implementaron acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de la cultura preventiva, la consolidación de controles operacionales sobre riesgos críticos y la capacitación continua de nuestros colaboradores en todas las geografías donde operamos. Estas acciones buscan no solo la reducción de la frecuencia, sino el control efectivo de la severidad de los eventos.

Como organización, seguiremos innovando y adaptando nuestras prácticas de gestión en SST para anticiparnos a los riesgos emergentes y garantizar un entorno laboral seguro, saludable y sostenible. Los aprendizajes obtenidos durante este periodo nos permiten fortalecer nuestra estrategia preventiva, con el propósito de consolidar resultados sostenibles en el tiempo y continuar siendo un referente en la industria en la protección de la vida y la integridad de quienes hacen parte de Confipetrol.



Cantidad Eventos (Ocupacionales) 2024: 70 accidentes



Causalidad principal

Causas	Cantidad (Eventos)	%
Inadecuada evaluación de riesgos	32	46
Indisciplina Operativa	19	27
Liderazgo y Supervisión	8	11

Desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional –2024

(GRI 403-1, 403-2)

Durante 2024, Confipetrol consolidó un total de 16.103.500 Horas Hombre Trabajadas (HHT), con la participación de más de 6.500 colaboradores en Latinoamérica. Se reportaron 70 eventos, siendo la mano la zona más afectada (25 casos), lo que evidencia la necesidad de reforzar el uso adecuado de EPP y el control de tareas con riesgo operativo.

Indicadores e identificación de causas raíz

(GRI 403-2)

En 2024, el Índice de Frecuencia fue de 1,55 eventos registrables por millón de HHT, con 25 casos, y el Índice de Severidad ascendió a 33,91 días perdidos, reflejando un aumento frente al año anterior. El análisis de causas raíz evidenció como factores recurrentes la evaluación inadecuada de riesgos, la indisciplina operativa y fallas en el liderazgo y supervisión directa. Estos resultados orientan nuestros esfuerzos hacia el fortalecimiento de controles operacionales, el liderazgo visible en campo y la consolidación de una cultura disciplinada y preventiva.

Adaptación a los nuevos marcos regulatorios y ambientales

(GRI 2-27)

Confipetrol asume la evolución normativa y ambiental como una oportunidad para fortalecer su modelo de gestión. A través de un enfoque preventivo e integrado, buscamos minimizar impactos, gestionar los riesgos con responsabilidad y contribuir al bienestar de los ecosistemas y comunidades donde operamos.





Nuestra estrategia de sostenibilidad



CONFIPETROL



Compromiso con la sostenibilidad

Concebimos la sostenibilidad como un eje estratégico para consolidar una operación responsable, resiliente y alineada con los más altos estándares internacionales. Nuestro compromiso se traduce en la integración transversal de criterios ambientales, sociales, éticos y de gobernanza (ASG) en todos los niveles de la organización.

Política de sostenibilidad

(GRI 2-24)

Contamos con una Política de Sostenibilidad que orienta nuestras acciones hacia la mitigación del cambio climático, la eficiencia en el uso de los recursos hídricos y energéticos, y el estricto cumplimiento de la normativa ambiental vigente en los países donde operamos. Esta política incorpora criterios operacionales sostenibles que fortalecen nuestra resiliencia climática y promueven la mejora continua de nuestro desempeño ambiental en todos los territorios donde operamos.

Aspectos relevantes de nuestra política



Nuestros grupos de interés

(GRI 2-29)

Seguimos trabajando con determinación para superar expectativas y honrar nuestra promesa de valor hacia los grupos de interés, fomentando relaciones basadas en la confianza, el diálogo transparente y la colaboración activa. Esta estrategia ha sido clave para generar valor compartido, al promover una comunicación abierta y una retroalimentación constante, que nos permite comprender mejor sus necesidades y establecer alianzas estratégicas en beneficio de las comunidades donde operamos.



Criterios de priorización de grupos de interés

Identificamos y priorizamos a nuestros grupos de interés con base en cinco criterios fundamentales:

- » Capacidad de toma de decisiones
- » Impacto en los ingresos del negocio
- » Influencia en la operación
- » Alineación con la estrategia empresarial
- » Efecto en la reputación corporativa

A partir de esta evaluación, analizamos sus intereses, expectativas y preocupaciones en relación con nuestras actividades, impactos y modelo de negocio.

Modelo de relacionamiento con grupos de interés

Sostenemos un diálogo constante con nuestros grupos de interés, enfocado en generar impactos positivos mediante programas alineados con nuestro Código de Ética Corporativo, valores corporativos, políticas internas y la normatividad vigente. El modelo de relacionamiento nos proporciona insumos clave para diseñar planes de acción oportunos, eficientes y sostenibles, a la vez que permite reconocer fortalezas y detectar oportunidades de mejora.

Etapas del Modelo de Relacionamiento

Identificación y validación

- Reconocimiento sistemático de actores clave que afectan o son afectados por nuestra operación.

Levantamiento de percepciones y expectativas

- Recopilación estructurada de opiniones, necesidades y preocupaciones a través de mecanismos de escucha activa (entrevistas, talleres, encuestas, espacios colaborativos).

Análisis de información relevante

- Estudio y priorización de los hallazgos para guiar decisiones estratégicas, de sostenibilidad y de relacionamiento.

Diseño del plan de relacionamiento y programas de valor compartido

- Formulación de acciones concretas alineadas con los intereses identificados y orientadas al desarrollo social y ambiental.

Definición de indicadores de gestión y desempeño

- Establecimiento de métricas claras para evaluar el avance, impacto y cumplimiento de los compromisos asumidos.

Medición y evaluación de resultados

- Seguimiento sistemático a los objetivos definidos, midiendo eficacia e impacto.

Retroalimentación, verificación y mejora continua

- Validación de resultados con los grupos de interés, incorporación de sus aportes y actualización del modelo de forma iterativa.

Materialidad

(GRI 3, 3-1)

Con el propósito de fortalecer nuestra estrategia de sostenibilidad y asegurar su alineación con las expectativas de nuestros grupos de interés, uno de los objetivos estratégicos de Confipetrol en 2023 fue la actualización de la matriz de materialidad. Este proceso implicó la revisión, identificación y redefinición de los temas materiales más relevantes para nuestra operación y entorno, considerando los impactos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza.

1. IDENTIFICACIÓN DE TEMAS RELEVANTES

Realizamos un análisis del entorno operativo y sectorial, considerando normativas, tendencias y estándares internacionales de sostenibilidad, a partir de esta revisión, identificamos temas clave en la gestión sostenible que reflejan los impactos económicos, sociales y ambientales más significativos, lo cual, nos permitió construir una lista preliminar de temas relevantes.

2. CONSULTA A LOS GRUPOS DE INTERÉS

A partir de las percepciones, intereses y expectativas de nuestros siete grupos de interés, determinamos la importancia y relevancia de cada tema desde la perspectiva externa, de esta manera pudimos comprender mejor el grado de impacto que estos tienen sobre la compañía y su entorno.

3. EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN

Combinamos los resultados del análisis interno con los hallazgos de la consulta externa para evaluar la relevancia de cada tema tanto para el negocio como para los grupos de interés, lo cual nos permitió definir la matriz de materialidad, identificando los temas estratégicos que guían nuestra gestión sostenible y nuestra rendición de cuentas.

Temas materiales prioritarios

(GRI 3-2, 3-3)

A continuación, se presentan los temas materiales clave para Confipetrol y nuestros grupos de interés, identificados en el marco del proceso de actualización de materialidad realizado en 2023. Esta matriz de materialidad orienta nuestras decisiones estratégicas, facilita la gestión responsable de impactos y riesgos, y permite alinear nuestras acciones con las expectativas del entorno.

Los temas priorizados reflejan las áreas más relevantes para el desarrollo sostenible, la creación de valor compartido y el fortalecimiento de nuestra competitividad y reputación corporativa.



TEMAS MATERIALES

	+ Prioritaria	- Alta	+ Prioritaria
+	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno corporativo (Cumplimiento - Ética y transparencia - Desempeño económico) Comunidades (DDHH) 		<ul style="list-style-type: none"> Cambio Climático (Gestión de Emisiones GEI y Eficiencia Energética) Talento Humano (Desarrollo y Competencias - Seguridad y Salud Laboral)
-		<ul style="list-style-type: none"> Gestión del agua Abastecimiento sostenible Gestión de la Biodiversidad Gestión de residuos 	<ul style="list-style-type: none"> Excelencia Operativa Igualdad Diversidad Gestión de Riesgos Desarrollo de Servicios Sostenibles

RELEVANCIA PARA EL NEGOCIO

Componente	ODS	Tema Material	Objetivos Confipetrol 2024	Resultados Alcanzados 2024	Objetivo 2025
AMBIENTAL		1. Gestión de Emisiones GEI	<p>1.1 Cuantificación Corporativa de Emisiones – ISO 14064: Implementar y consolidar la cuantificación de emisiones de GEI conforme a la norma ISO 14064 en las operaciones de Colombia, Perú y Chile, asegurando consistencia metodológica y trazabilidad corporativa.</p> <p>1.2 Cálculo de Intensidad de Carbono (kg CO₂e/km) Nivel Corporativo: Establecer y monitorear el indicador de intensidad de carbono (kg CO₂e por kilómetro recorrido) a nivel corporativo, como herramienta clave para evaluar y optimizar el desempeño ambiental del transporte y la movilidad operativa (Uso significativo de energía en Confipetrol).</p>	<p>1.1.1 Primera Cuantificación de Emisiones Corporativas conforme a ISO 14064 – Colombia, Perú y Chile: Se logró realizar por primera vez la cuantificación de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) bajo los lineamientos de la norma ISO 14064 en las operaciones de Colombia, Perú y Chile, marcando un hito en la estandarización de la gestión climática a nivel regional.</p> <p>1.2 Primer Resultado de Intensidad de Carbono Corporativa (kg CO₂e/km): Se obtuvo el primer indicador corporativo de intensidad de carbono, expresado en kilogramos de CO₂ equivalente por kilómetro recorrido (kg CO₂e/km), permitiendo establecer una línea base</p>	<p>1.1 Cuantificación Corporativa de Emisiones (Enfoque Integral) – Intensidad de Carbono: Avanzar en la implementación de la norma ISO 14064 en Bolivia y completar su aplicación en todos los países donde operamos, fortaleciendo así la medición estandarizada y comparativa de la huella de carbono corporativa</p>
AMBIENTAL		2. Eficiencia Energética	<p>2.1 Recertificación del Sistema de Gestión de Energía (SGEn): Garantizar la recertificación del SGEn conforme a la norma ISO 50001 en las operaciones de Colombia y Perú, consolidando el compromiso con la mejora continua del desempeño energético.</p> <p>2.2 Optimización del Consumo de Combustible – Índice de Desempeño Energético (IDEn): Mantener el consumo de diésel en camionetas 4x4 en Perú y Colombia dentro o por debajo del valor de referencia establecido por el Índice de Desempeño Energético (IDEn), promoviendo la eficiencia operativa en el uso de combustibles.</p> <p>2.3 Implementación y Certificación del SGEn en Nuevos Países: Implementar el Sistema de Gestión de Energía conforme a ISO 50001 e impulsar su certificación en Bolivia y Chile, extendiendo el alcance del sistema a nivel corporativo.</p>	<p>2.1.1 Recertificaciones del Sistema de Gestión de Energía (SGEn): Se alcanzaron exitosamente las recertificaciones del SGEn conforme a la norma ISO 50001 en las operaciones de Colombia y Perú, reafirmando el compromiso con la mejora continua en la gestión eficiente de la energía.</p> <p>2.2.1 Cumplimiento de Metas del Índice de Desempeño Energético (IDEn): Las operaciones en Colombia, Perú y Chile cumplieron con las metas establecidas en el Índice de Desempeño Energético (IDEn) para el consumo de combustible en camionetas 4x4, consolidando avances en eficiencia operativa y control de emisiones asociadas.</p> <p>2.3.1 Implementación y Certificación en ISO 50001 – Chile: Se logró la implementación y certificación del Sistema de Gestión de Energía bajo ISO 50001 en Chile, ampliando el alcance del sistema corporativo y fortaleciendo la cultura de eficiencia energética en la región.</p>	<p>2.1 Recertificación del Sistema de Gestión de Energía (SGEn): Mantener la recertificación del SGEn conforme a la norma ISO 50001 en las operaciones de Colombia, Chile y Perú</p> <p>2.2 Implementación y Certificación del SGEn en Bolivia: Implementar el Sistema de Gestión de Energía (SGEn) conforme a la norma ISO 50001 en las operaciones de Bolivia y alcanzar su certificación, con el fin de fortalecer la eficiencia energética y el cumplimiento de estándares internacionales en sostenibilidad operativa.</p>

II. Talento Humano					
SOCIAL	3 SALUD Y BIENESTAR	3. Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>3.1. Alineación de Objetivos Reactivos de Accidentalidad: Alinear y homologar los objetivos de los indicadores reactivos de accidentalidad —Índice de Frecuencia (IF) e Índice de Severidad (IS)— utilizando la constante de 1 millón de Horas Hombre Trabajadas (HHT), con el fin de unificar criterios de medición, facilitar la comparación entre países y fortalecer la gestión preventiva a nivel corporativo.</p> <p>3.2 Generación de Línea Base de Indicadores de Accidentalidad: Establecer una línea base sólida y confiable para los principales indicadores de accidentalidad, incluyendo Índice de Frecuencia (IF) e Índice de Severidad (IS), que permita monitorear, analizar y mejorar continuamente la gestión de la seguridad laboral en toda la organización.</p>	<p>3.1.1 Objetivos alineados: Se logró alinear y homologar los objetivos de los indicadores reactivos de accidentalidad —Índice de Frecuencia (IF) e Índice de Severidad (IS)</p> <p>3.2.1 Primeros Resultados 2024: Se establecieron los primeros indicadores acorde a los resultados de 2024 para los indicadores IF e IS</p>	<p>3.1 Reducción de Indicadores de Accidentalidad: Reducir en un 25% los indicadores reactivos de accidentalidad acorde a los resultados de 2024, específicamente el Índice de Frecuencia (IF) y el Índice de Severidad (IS), mediante la implementación de acciones preventivas y mejora continua en la gestión de seguridad laboral a nivel corporativo</p>
SOCIAL	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	4. Desarrollo de Competencias	<p>4.1 Cobertura de Evaluaciones de Desempeño: Lograr una cobertura superior al 80% en la aplicación de evaluaciones de desempeño en todas las operaciones de Latinoamérica, asegurando una gestión uniforme y efectiva del rendimiento.</p> <p>4.2 Cumplimiento en Evaluaciones de Competencias y Desempeño: Garantizar un cumplimiento promedio mínimo del 90% en las evaluaciones de competencias y desempeño, fortaleciendo la identificación de fortalezas y áreas de mejora en el talento humano.</p> <p>4.3 Desarrollo de Competencias y Oportunidades de Ascenso: Promover activamente el desarrollo de competencias clave en los colaboradores, facilitando oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la organización, alineado con la estrategia de talento y sucesión.</p>	<p>4.1.1 Evaluaciones de Desempeño: Cobertura superior al 90% a nivel Latinoamérica.</p> <p>4.2.1 Evaluaciones de Competencias: Cumplimiento promedio del 90% en todas las regiones.</p> <p>4.3.1 Desarrollo y Ascensos: Se registraron 211 ascensos a nivel corporativo a través del plan carrera.</p>	<p>4.1 Estrategia de Fidelización, Liderazgo y Desarrollo: Definir e implementar una estrategia transversal orientada a fortalecer la fidelización, el liderazgo y el desarrollo del personal, alineando iniciativas clave en atracción, retención y crecimiento del talento humano en todos los niveles de la organización.</p>

III. Comunidades				
SOCIAL	 <p>5. Derechos Humanos</p> <p>5.1 Capacitación Integral en Derechos Humanos: Proveer capacitación integral en Derechos Humanos a todos los colaboradores de la organización, promoviendo una cultura de respeto, inclusión y cumplimiento de los principios fundamentales en todas las operaciones.</p> <p>5.1.1 Sensibilización y Cumplimiento Normativo: Se realizaron 78 actividades en temas claves de Derechos Humanos, incluyendo trabajo forzoso, trabajo infantil y no discriminación en el empleo y la ocupación.</p>	<p>5.1 Capacitación Corporativa en Derechos Humanos: Asegurar la transversalidad de la capacitación en Derechos Humanos en todos los países de Latinoamérica donde opera la organización, promoviendo una cultura común de respeto y cumplimiento.</p> <p>5.2 Estrategia de Respeto a los Derechos Humanos: Implementar estrategias concretas para garantizar el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en todas las operaciones y procesos de la organización, alineadas con los marcos normativos nacionales e internacionales.</p>		
GOBERNANZA	 <p>6. Gobierno Corporativo, cumplimiento, ética y transparencia</p> <p>6.1 Inducción y Reinducción en Cumplimiento: Asegurar una cobertura integral en los procesos de inducción y reinducción del Sistema de Cumplimiento para todos los colaboradores, fortaleciendo la cultura ética organizacional.</p> <p>6.2 Gestión de Conflictos de Interés: Evaluar y gestionar de forma proactiva los conflictos de interés, con el fin de mantener la integridad, la transparencia y la confianza en todas las operaciones.</p> <p>6.3 Debida Diligencia y Cumplimiento Normativo: Realizar procesos de debida diligencia exhaustivos que garanticen el cumplimiento normativo y la identificación oportuna de riesgos en las relaciones con terceros y en la toma de decisiones estratégicas.</p> <p>6.1.1 Inducción y Reinducción en Cumplimiento: Se logró una cobertura del 74,25% en procesos de inducción y del 62,33% en reinducción del Sistema de Cumplimiento, fortaleciendo la cultura ética en la organización.</p> <p>6.2.1 Evaluación de Conflictos de Interés: Se evaluaron 118 conflictos de interés, asegurando la integridad y transparencia en la gestión operativa y administrativa.</p> <p>6.3.1 Debida Diligencia y Gestión de Riesgos: Se llevaron a cabo 12.213 procesos de debida diligencia, garantizando el cumplimiento normativo y una adecuada evaluación de riesgos en las relaciones con terceros.</p>	<p>6.1 Fortalecimiento de la Transparencia y Ética Organizacional: Continuar reforzando la transparencia en la organización a través del fortalecimiento de políticas internas, la formación continua del personal y la promoción activa de una cultura ética en todos los niveles operativos y administrativos.</p>		

GOBERNANZA



7. Desempeño Económico

7.1 Excelencia Operativa y Creación de Valor
Alcanzar un rendimiento operativo excepcional que impulse el éxito financiero sostenible y maximice el valor generado para todos los grupos de interés, fortaleciendo la competitividad y la eficiencia organizacional.

7.1 Generación de Valor Económico Directo:
Confipetrol generó un valor económico directo significativo, reflejo de su solidez operativa y enfoque estratégico en la sostenibilidad financiera.

7.2 Margen EBITDA Sostenido:
El margen EBITDA mostró un notable mantenimiento, evidenciando eficiencia en la gestión de recursos y estabilidad en la rentabilidad de la organización.

7.1. Optimización de Costos y Procesos:
Continuar optimizando los costos y procesos operativos a nivel corporativo, fortaleciendo la eficiencia, la competitividad y el uso responsable de los recursos en toda la organización





Nuestro Compromiso ambiental



CONFIPETROL

Nuestro Compromiso Ambiental

Sistema de Gestión Ambiental

(GRI 307-1)

En Confipetrol garantizamos el cumplimiento de la normativa ambiental en todas nuestras operaciones, a través de un Sistema de Gestión Ambiental alineado con la norma internacional ISO 14001:2015. Este sistema nos permite identificar, evaluar y controlar de manera eficaz nuestros aspectos ambientales significativos, cumpliendo con la normativa legal vigente en los países donde operamos.

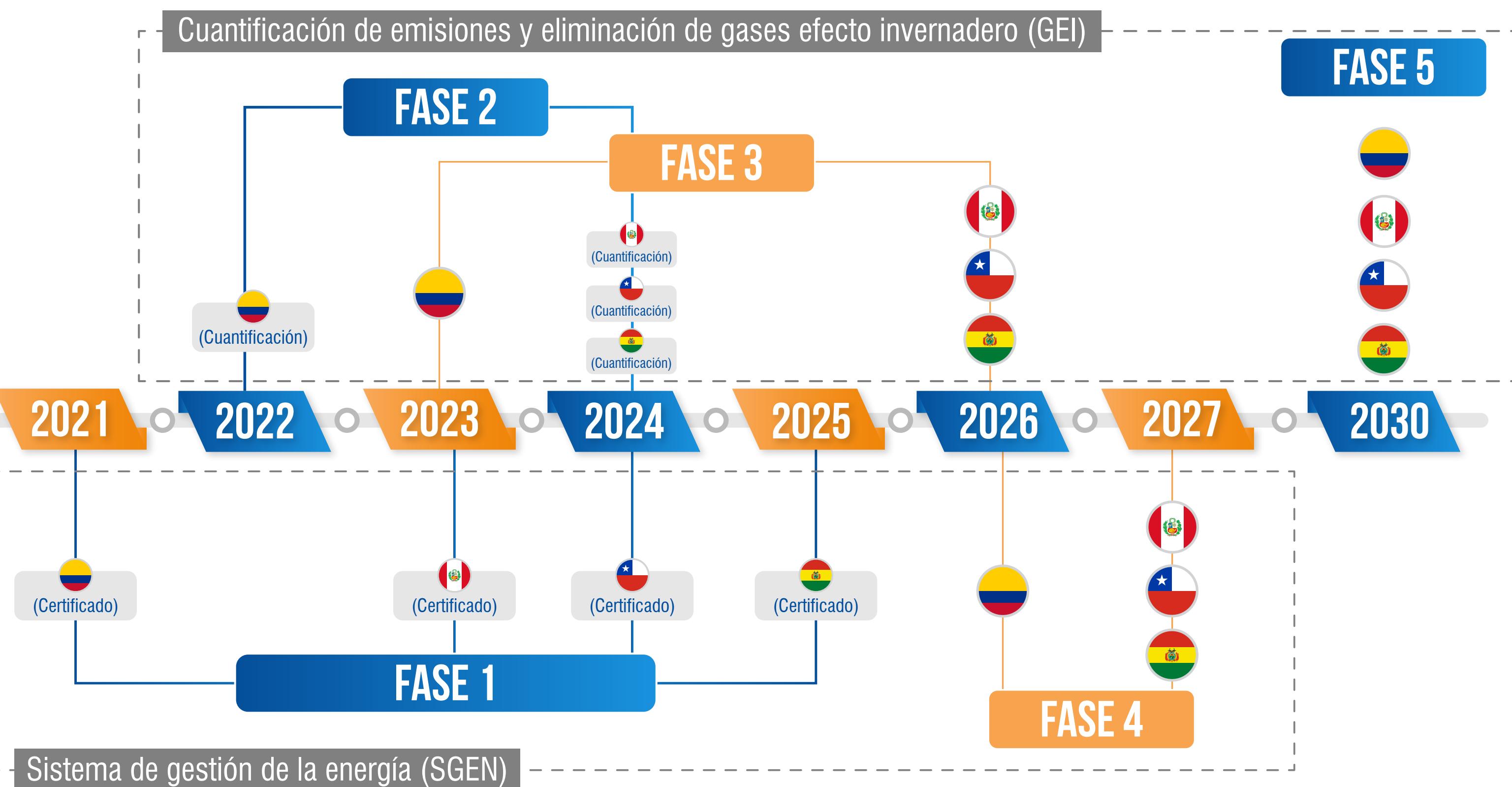
Identificación y gestión de riesgos ambientales

(GRI 201-2, GRI 3-3; SASB EM-SV-110a.2)

Como parte de nuestro compromiso ambiental, implementamos una Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales que nos permite identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a nuestras actividades, lo que nos permite implementar estrategias integrales que abarcan diversas áreas de gestión:

Economía Circular: Garantizamos la adecuada segregación, almacenamiento, transporte y disposición final de los residuos sólidos, promoviendo la reducción, reutilización y reciclaje de materiales, incorporando principios de economía circular en nuestras operaciones.

Hoja de ruta ambiental



Gestión del Riesgo Químico: Contamos con protocolos estrictos para el manejo seguro de sustancias químicas. Identificamos los productos peligrosos, aseguramos su correcto etiquetado y mantenemos actualizadas las Fichas de Datos de Seguridad (FDS), minimizando así los riesgos tanto para el ambiente como para la salud de nuestros colaboradores.

Programas de Estilos de Vida Sostenible: Fomentamos una cultura ambiental activa dentro de la organización mediante campañas de sensibilización, boletines informativos, materiales gráficos, webinars y capacitaciones. Estas acciones buscan promover el uso eficiente de los recursos naturales y un consumo responsable de agua, energía eléctrica y térmica.

Emisiones GEI en ton CO2e

(GRI 305, 305-4, 305-6)

Este año, hemos fortalecido nuestro enfoque en la cuantificación de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), adoptando la metodología establecida en la norma ISO 14064:2020. Esta herramienta nos permite identificar, medir y gestionar nuestras emisiones con mayor precisión, consolidando una línea base robusta que respalda nuestras acciones climáticas.

Continuamos con el monitoreo constante de nuestras emisiones, lo que nos permite evaluar el progreso hacia la reducción de nuestra huella de carbono y establecer metas cada vez más ambiciosas en nuestra estrategia de descarbonización.

Colombia

Año	Emisiones directas Alcance 1	Emisiones indirectas Alcance 2
2022	2.034,97	24,16
2023	3.102,78	28,1
2024	2.639,51	30,08
Año	Emisiones indirectas Alcance 3	Total Ton Co2e
2022	756,02	2.815,15
2023	1.005	4.135,88
2024	887,77	3.557,37

En 2024, en Colombia las emisiones disminuyeron un 14% frente a 2023, lo que podría indicar medidas de mitigación o una reducción en operaciones, las Emisiones Directas (Alcance 1), representan el 70% entre 2022 a 2023 y el 75% entre 2023 y 2024.

Resultados en otros países de operación

País	Emisiones directas Alcance 1	Emisiones indirectas Alcance 2	Emisiones indirectas Alcance 3	Total Ton Co2e
Perú	1.045	65,72	0	1.110,72
Chile	84	2,25	0	86,25

Resultados totales de operación (totales Ton Co2)

Países/Ton Co2	Colombia	Perú	Chile	Total Ton Co2e
	3.557,36	1.110,72	86,25	4.754,33

Gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3

*Para la sucursal Bolivia por el momento no realiza la medición GEI.

Del total de las emisiones de Confipetrol, Colombia representa el 74,8% del total, mientras que Perú representa el 23,4% y Chile apenas el 1,8%.



Emisiones Directas Alcance 1

(GRI 305-1)

Nuestras emisiones provienen principalmente de la combustión de combustible en la flota de vehículos, que incluye camionetas 4x4 y maquinaria pesada utilizada en las operaciones de campo. Para mitigar estas emisiones, en Confipetrol hemos implementado diversas iniciativas, tales como:

- Optimización del rendimiento de la flota vehicular a través de la plataforma EcoDrive.
- Implementación de la norma ISO 50001 para la gestión de la energía.
- Capacitación en conducción eficiente.

Emisiones Indirectas de Energía – Alcance 2

(GRI 305-1)

Estas emisiones, provienen principalmente del consumo de electricidad. Para su reducción, hemos implementado diversas medidas, tales como:

- Uso de energía renovable, mediante la instalación de paneles solares en las operaciones de Chosica.
- Difusión de prácticas de eficiencia energética a través de boletines informativos.
- Fomento del teletrabajo y la realización de reuniones virtuales para minimizar el consumo energético asociado a los desplazamientos del personal.



Emisiones Indirectas – Alcance 3

(GRI 305-3)

Estas emisiones están relacionadas con el transporte y distribución de agua, combustible y suministros a través de la cadena de suministro, así como del transporte aéreo de personal hacia las diferentes operaciones. Para mitigar este impacto, en Confipetrol hemos iniciado diversas iniciativas, tales como:

- Arborización de sus operaciones.
- Reducción del uso de papel, promoviendo la digitalización y el reciclaje.
- Optimización de los viajes aéreos mediante políticas de viaje más estrictas y el fomento de reuniones virtuales.

Otras emisiones

(GRI 305-6, 305-7)

Desde el año 2022, Colombia ha iniciado la cuantificación oficial de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), estableciendo dicho año como línea base nacional. En este contexto, la principal fuente de emisiones significativas identificada corresponde al consumo de combustibles fósiles derivados del uso de vehículos terrestres.

Para evaluar la intensidad de estas emisiones, se utiliza una metodología que relaciona el volumen de combustible consumido con las distancias recorridas (en kilómetros). Esta aproximación permite obtener una estimación más precisa del impacto ambiental generado por la operación vehicular, y facilita la definición e implementación de estrategias dirigidas a la reducción efectiva de emisiones.

Colombia

Año	Galones totales	Galones Veh camioneta Diesel y gasolina	Kilómetros (Distancias recorridas)	Emisiones absolutas GEI uso significativo	Intensidad KgCo2/Km
2022	211.986	211.986	3.463.603	1.922,16	0,55
2023	331.246	331.246	5.769.775	2.980	0,52
2024	278.544	278.544	3.882.138	2.515	0,65



A pesar de la reducción en las distancias recorridas durante el año 2024, 3.882.138 km frente a los 5.769.775 km de 2023, lo que representa una disminución del 32,7%, el consumo de combustible se mantuvo elevado, alcanzando los 278.544 galones, de los cuales 277.499 corresponden a vehículos tipo camioneta diésel y gasolina. Esta operación generó un volumen significativo de emisiones absolutas de Gases de Efecto Invernadero (GEI), con 2.515 toneladas de CO₂ emitidas, lo que equivale a una reducción del 15,6% en comparación con el año anterior.

Sin embargo, la intensidad de emisiones por kilómetro recorrido aumentó de 0,52 kgCO₂/km en 2023 a 0,65 kgCO₂/km en 2024, lo que indica un retroceso en la eficiencia operativa. Este incremento en la intensidad sugiere que, si bien se recorrieron menos kilómetros y se consumió menos combustible, la relación entre emisiones generadas y distancia recorrida fue menos favorable.

Resultados en otros países de operación:

País	Galones Veh camioneta Diesel y gasolina	Kilómetros (Distancias recorridas)	Emisiones absolutas GEI uso significativo	Intensidad KgCo2/Km
Perú	103.072	3.028.722	1.045	0,35
Chile	8.087,51	243.302	84	0,35

Resultados totales de operación (Otras emisiones)

Países/Intensidad KgCO ₂ /Km	Colombia	Perú	Chile	Total Intensidad KgCo2/Km Confipetrol
0,65	0,35	0,35	0,35	0,45

Países/Galones Veh	Colombia	Perú	Chile	Total Intensidad KgCo2/Km Confipetrol
277.499	103.072	8.087,51	388.658,51	

En 2024, Colombia concentró el 69% de las emisiones móviles de Confipetrol, a pesar de haber recorrido únicamente el 54% de la distancia total operada por la compañía. Este desequilibrio evidencia una menor eficiencia en términos de emisiones por kilómetro, especialmente si se compara con los resultados de Perú, donde la intensidad fue de apenas 0,35 kgCO₂/km gracias a la implementación de herramientas de gestión como EcoDrive, que han mejorado el desempeño operativo. Chile, aunque con una operación de menor escala (243.302 km), también presentó una baja intensidad similar, lo que refuerza la necesidad de replicar las buenas prácticas y tecnologías empleadas en esos países para optimizar el rendimiento ambiental de la flota en Colombia.

La plataforma EcoDrive ha sido una herramienta clave para el seguimiento y control de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en nuestras operaciones en Perú, permitiendo una mejor trazabilidad del consumo de combustible y la eficiencia en la conducción. Debido a sus resultados positivos, esta plataforma ha sido adoptada progresivamente en los diferentes países donde operamos.

Consumo de agua

(GRI 303, 303-1, 303-2, 303-3, 303-5; SASB EM-SV-140a.1, EM-SV-140a.2)

Año	Consumo de agua (m ³)
2023	25.664,22
2024	27.080,20

La evaluación del consumo de agua constituye un elemento esencial en nuestra estrategia de gestión de recursos hídricos, especialmente en las regiones donde operamos. Este indicador, expresado en metros cúbicos (m³), nos brinda una visión integral del volumen total de agua utilizada en la compañía, permitiéndonos identificar oportunidades de mejora y promover un uso más eficiente y responsable del recurso.

Es importante destacar que no realizamos actividades de extracción directa de agua en ninguno de los países en los que operamos, lo que refuerza nuestro compromiso con la protección de las fuentes hídricas.



Durante 2024, el consumo total de agua en nuestras operaciones experimentó un incremento con respecto al año anterior. Si bien esta variación puede interpretarse como un retroceso desde la perspectiva cuantitativa, un análisis riguroso revela que este aumento está directamente relacionado con el crecimiento sostenido de la compañía, la expansión de operaciones y la intensificación de actividades técnicas en nuevos proyectos regionales.

A pesar de este contexto de expansión, implementamos medidas estructurales para optimizar el uso del recurso hídrico y fortalecer una cultura interna de sostenibilidad, lo que evitó un aumento desproporcionado frente al ritmo de crecimiento de la organización. Entre las estrategias destacadas se encuentran:

- Sistemas de monitoreo y control en tiempo real**, que permiten detectar fugas, corregir desviaciones y tomar decisiones informadas para reducir el consumo en procesos críticos.
- Programas de conservación de fuentes hídricas**, enfocados en la protección de cuencas, la reforestación de zonas ribereñas y la articulación con comunidades locales para fomentar una gestión integral del recurso.
- Campañas de sensibilización interna y externa**, mediante talleres, charlas y herramientas pedagógicas que han contribuido a modificar hábitos de consumo tanto en el entorno laboral como comunitario.

Gracias a estas acciones, logramos contener el impacto del aumento en el consumo, manteniéndolo dentro de márgenes manejables y técnicamente justificados frente al crecimiento operativo registrado.



Consumo de energía eléctrica

(GRI 302, 302-1, 302-3, 302-4, 302-5)

El consumo de energía eléctrica representa un componente clave dentro de nuestra gestión ambiental y nuestro compromiso con la eficiencia operativa. Por esta razón, llevamos a cabo un monitoreo detallado y continuo del consumo energético, lo que nos permite identificar áreas específicas de mejora, optimizar procesos y reducir nuestra huella ambiental.

A continuación, se presentan los datos de consumo de energía eléctrica comparativo entre 2023 y 2024, lo que facilita el análisis comparativo y el diseño de estrategias focalizadas para una gestión energética más eficiente.

Año	Consumo de energía (kw/hr)
2023	597.308
2024	478.830

Durante el año 2024, se evidenció una reducción global en el consumo de energía eléctrica, pasando de 597.308 kWh en 2023 a 478.830 kWh en 2024, lo que representa una disminución de 118.478 kWh, equivalente a una baja global del 19,83%.

Este compromiso con la eficiencia energética y la sostenibilidad ha permitido que en Perú Confipetrol reciba reconocimientos nacionales por su desempeño ambiental. En 2024, fuimos galardonados por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) con el Premio Desarrollo Sostenible en la categoría de Gestión Ambiental, gracias al proyecto "Transformación hacia la Eficiencia Energética". Con estas iniciativas se refleja el firme compromiso de Confipetrol con la sostenibilidad, la optimización del consumo energético y la implementación de prácticas ambientales responsables, impulsadas por el compromiso de nuestros colaboradores.

Consumo de energía térmica

(SASB EM-SV-110a.1, EM-SV-110a.3)

La evaluación del consumo de energía térmica durante el año 2024 reafirma nuestro compromiso con una gestión ambiental responsable y eficiente. Este indicador nos permite comprender el impacto derivado del uso de combustibles en nuestras operaciones y orientar estrategias para su optimización.

A continuación, se presenta el detalle comparativo 2023-2024 del consumo de combustibles consolidado en nuestras sedes en LATAM.

Año	Energía Térmica (Gls)
2023	424.341
2024	362.305

El consumo total de energía térmica registró una disminución del 14,62%, al pasar de 424.341 galones en 2023 a 362.305 galones en 2024, lo que equivale a una reducción absoluta de 62.036 galones de diésel. Esta disminución evidencia los avances logrados a nivel regional en la optimización del uso de recursos energéticos y el fortalecimiento de prácticas orientadas hacia una mayor eficiencia operativa.



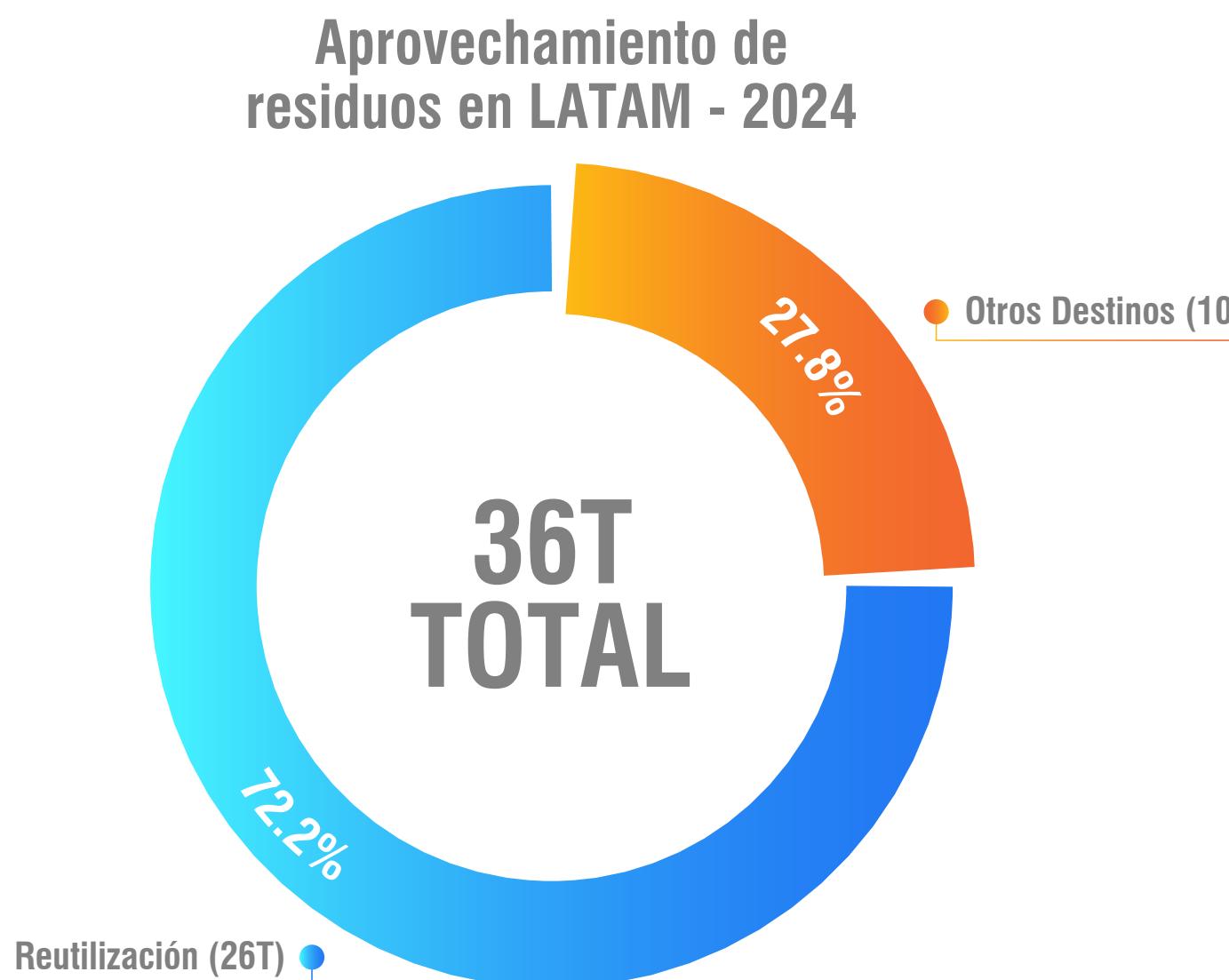
Consumo de energía de fuentes renovables

Durante 2024, avanzamos en la incorporación de energías renovables en nuestras operaciones en América Latina, reafirmando nuestro compromiso con la diversificación de la matriz energética y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Tanto en Perú como en Colombia, se implementaron soluciones basadas en energía solar fotovoltaica que permitieron sustituir parcialmente el consumo de fuentes convencionales y fortalecer la sostenibilidad de nuestras actividades.

En total, se generaron 8.130,56 kWh de energía renovable, aportando directamente a la reducción de la huella de carbono y al cumplimiento de nuestros compromisos ambientales.

Gestión de residuos

(GRI 306, 306-1, 306-2, 306-3; SASB EM-SV-150a.1, EM-SV-150a.2)



En Confipetrol, más del 70% de los residuos generados en nuestras operaciones fueron destinados a procesos de reutilización, reflejando nuestro compromiso con la economía circular.

La gestión de residuos en los países de LATAM donde operamos, se rige por el respeto a la normativa ambiental vigente en cada país y por la aplicación consciente de los principios de la economía circular. Nuestra actuación se orienta a minimizar los impactos ambientales mediante la reducción, reutilización y reciclaje de materiales, promoviendo así un uso responsable de los recursos en todas nuestras operaciones.

Contamos con un sistema integral que asegura la segregación desde el origen, el almacenamiento en condiciones seguras y la entrega a gestores debidamente autorizados, garantizando un tratamiento adecuado tanto para los residuos peligrosos, como aceites usados, productos químicos y materiales contaminantes, como para aquellos no peligrosos, entre los que se incluyen plásticos, residuos orgánicos, papel y elementos de oficina.

Residuos generados a reutilización

(GRI 306, 306-4, 306-5)

A lo largo de nuestras operaciones, Confipetrol ha impulsado estrategias concretas para aumentar la proporción de residuos destinados a reciclaje y reutilización, contribuyendo a la reducción del impacto ambiental y al fortalecimiento de una economía circular en la organización. A continuación, se presenta el análisis por país:



» Colombia

Se logró destinar el 89,14% de los residuos generados a reciclaje o reutilización, reflejando un compromiso sólido con la economía circular. Las estrategias implementadas incluyen:

- Recuperación de residuos sólidos inorgánicos y minería urbana, enfocada en la extracción de materiales valiosos de residuos electrónicos.
- Reacondicionamiento de equipos informáticos para su donación a comunidades o instituciones educativas.
- Transformación creativa de materiales provenientes de dotaciones corporativas en desuso, como prendas textiles convertidas en llaveros y "canguros", lo que ha permitido reducir la huella de carbono en 1,07 toneladas de CO₂.
- Desarrollo de alianzas estratégicas de simbiosis industrial, que han fortalecido la reintegración de materiales a nuevos ciclos productivos.

» Bolivia

Alcanzamos un 32,91% de residuos reutilizados, como resultado de iniciativas locales enfocadas en la separación y aprovechamiento de materiales. Se destacan:

- Instalación de puntos ecológicos en sedes administrativas y áreas operativas para la recolección selectiva de botellas PET y papel.
- Promoción de la reutilización inmediata de materiales aprovechables, especialmente en procesos internos.

» Perú

Así bien aún no se cuantifica el porcentaje de residuos reciclados o reutilizados, se vienen fortaleciendo prácticas de gestión integral orientadas al aprovechamiento de materiales:

- Segregación en la fuente, campañas de sensibilización y capacitaciones para fomentar una cultura de reciclaje
- Evaluación en curso de proyectos de economía circular, orientados a la reincorporación de materiales no eliminados en nuevas cadenas de valor.
- Evaluación en curso de proyectos de economía circular, orientados a la reincorporación de materiales no eliminados en nuevas cadenas de valor.

Conservación y restauración de ecosistemas

(GRI 101, 101-1, 101-2)

En Confipetrol reafirmamos nuestro compromiso con la protección del medio ambiente a través de acciones concretas de conservación y restauración ecológica en la región. Durante 2024, llevamos a cabo jornadas de siembra en zonas estratégicas de Latinoamérica, logrando plantar 1.713 árboles nativos en colaboración con comunidades locales, fundaciones ambientales y aliados institucionales.

Estas actividades se desarrollaron en ecosistemas diversos como bosques altoandinos, páramos y selvas húmedas tropicales, promoviendo la recuperación de coberturas vegetales, la protección de fuentes hídricas y la restauración de áreas sensibles. Las jornadas fueron acompañadas por espacios de educación ambiental y participación comunitaria, fortaleciendo el vínculo entre las personas y su entorno natural.

Cada árbol sembrado representa una acción concreta hacia la regeneración ambiental, la captura de carbono y la construcción de un legado sostenible en los territorios donde operamos.





Impacto Social y Comunitario



CONFIPETROL

Impacto social y Comunitario

En Confipetrol entendemos que la sostenibilidad implica un compromiso genuino con el desarrollo de las personas y de las comunidades en las que operamos. Este capítulo presenta nuestro enfoque integral en materia de derechos humanos, gestión del talento, formación, desarrollo y bienestar. A través de estas acciones, buscamos construir relaciones sólidas y de confianza, promover entornos laborales seguros, justos y equitativos, y generar valor compartido con nuestras partes interesadas.

Compromiso con los derechos humanos

(GRI 410-1, 411-1, 412-2)

Reafirmamos nuestro compromiso con la protección, promoción y respeto de los derechos humanos. Reconocemos que estos son fundamentales para construir relaciones de confianza y operar de manera responsable. Por ello, nuestra gestión se fundamenta en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en la legislación vigente en los países donde operamos.

Contamos con prácticas orientadas a prevenir cualquier forma de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, acoso laboral, sexual o vulneración de libertades individuales y colectivas. Para ello, hemos fortalecido nuestros mecanismos internos mediante procesos de debida diligencia, formación continua a colaboradores y canales seguros de denuncia y atención confidencial.

Prevención de la discriminación

(GRI 406)

Promovemos activamente la eliminación de cualquier forma de discriminación, consolidando una cultura organizacional basada en la diversidad, la equidad y la inclusión. Nuestra gestión se orienta a garantizar:

- Procesos de selección equitativos, libres de sesgos por género, etnia, edad, condición socioeconómica, orientación sexual o discapacidad, asegurando igualdad de oportunidades en todas las etapas del ciclo laboral.
- Prevención, detección y sanción de cualquier forma de acoso laboral o sexual, discriminación o exclusión directa o indirecta.
- Integraremos estos principios también en la relación con las comunidades donde operamos, respetando su cultura, creencias e identidad territorial.
- Promovemos activamente la contratación local como mecanismo de inclusión socioeconómica y reconocimiento comunitario.

Prevención del trabajo infantil

(GRI 408)

En Confipetrol implementamos prácticas estrictas orientadas a garantizar la prevención absoluta del trabajo infantil en todas nuestras operaciones y cadena de valor. Entre las acciones destacadas se encuentran:

- Cumplimiento riguroso de la normatividad laboral vigente, verificado mediante auditorías internas y externas.
- Supervisión de condiciones laborales mediante inspecciones oficiales del Ministerio de Trabajo y cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo.
- Sensibilización continua a colaboradores, contratistas y comunidades sobre los riesgos y consecuencias del trabajo infantil.



Desde Confipetrol promovemos una cultura de cero tolerancias al trabajo infantil en todas nuestras áreas de influencia, a través de la identificación y gestión de riesgos e impactos relacionados. Nuestro compromiso es fomentar el respeto por los derechos de los niños, niñas y adolescentes, tanto dentro de la empresa como en la cadena de suministro es por ello, que estamos adheridos a la red contra el trabajo infantil.



En 2024, realizamos el webinar **"Trabajo Infantil: una realidad que debemos transformar"**, en alianza con el Pacto Global de las Naciones Unidas. Esta actividad tuvo como propósito sensibilizar a nuestros grupos de interés sobre la importancia de prevenir y erradicar esta problemática desde el rol que cada actor social representa.

Adicionalmente, desarrollamos talleres y capacitaciones presenciales dirigidas a colaboradores, comunidades y contratistas, fortaleciendo el enfoque preventivo y el conocimiento sobre derechos laborales y protección de la niñez.

Actividades en Derechos Humanos

Actividades por Año	Grupo de Interés	Tipo de actividad
4	Colaboradores	Webinar interactivos con expertos
54	Colaboradores	Capacitaciones presenciales
20	Colaboradores	Taller interactivo presencial

Libertad individual y colectiva

(GRI 2-30)

En Confipetrol, creemos firmemente que la libertad de asociación y la negociación colectiva son pilares esenciales para construir entornos laborales justos, participativos y respetuosos de los derechos fundamentales. Por ello, promovemos activamente el ejercicio de estos derechos, garantizando espacios formales y efectivos de diálogo entre los colaboradores y la organización, donde sus voces son escuchadas y consideradas en los procesos de toma de decisiones.

En Colombia, la negociación colectiva se rige por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo (Título III) y la jurisprudencia constitucional que protege el derecho a la asociación sindical (artículo 39 de la Constitución Política). Los acuerdos colectivos suscritos establecen condiciones laborales y económicas negociadas en conjunto, respetando los principios de progresividad y estabilidad laboral. En Perú, los procesos se desarrollan conforme al Decreto Legislativo 25593 y su reglamento (Decreto Supremo N.º 010-2003-TR), los cuales establecen las fases de presentación del pliego de reclamos, trato directo, conciliación, arbitraje y la formalización del convenio colectivo. En Chile, las relaciones laborales están reguladas por el Código del Trabajo (Libro IV), que garantiza el derecho a la sindicalización y establece los mecanismos de negociación colectiva, contemplando procedimientos como la negociación reglada y los acuerdos colectivos vinculantes para las partes.

Los convenios colectivos alcanzados reflejan avances significativos en condiciones laborales, beneficios económicos y garantías adicionales para los colaboradores afiliados. En 2024, el 8% de nuestra fuerza laboral total estuvo cubierta por acuerdos colectivos, lo que representa 524 personas que se beneficiaron directamente de este ejercicio legítimo de participación y corresponsabilidad.

País	Porcentaje de colaboradores que hacen parte de la negociación colectiva
Colombia	16,3%
Perú	1,5%
Chile	21,6%
Total	8%

Talento humano

(GRI 2-7)

El talento humano es el motor de nuestra operación y el activo más valioso de la organización. Nos enfocamos en garantizar condiciones laborales justas, entornos seguros, relaciones respetuosas y oportunidades equitativas de desarrollo. Nuestra gestión se basa en la meritocracia, la inclusión, la seguridad laboral y la consolidación de una cultura organizacional centrada en las personas.

Nuevas contrataciones

(GRI 401, 401-1)

Durante el año 2024, un total de 8.278 personas hicieron parte de nuestras operaciones en LATAM, incluyendo ingresos y retiros derivados de procesos naturales de rotación laboral. Esta dinámica reafirma nuestro compromiso con la generación de empleo digno, el fortalecimiento del tejido productivo regional y la promoción de una cultura inclusiva y diversa.

Nuevas contrataciones



Total: 8.278

➤ 580 fueron mujeres, lo cual representa el 7% del total de nuevas contrataciones.

➤ 7.698 fueron hombres, equivalente al 93% del total.

La distribución por género responde a la naturaleza operativa de los sectores en los que desarrollamos nuestras actividades (energía, minería e industria), históricamente caracterizados por una mayor participación masculina. Sin embargo, continuamos avanzando en la reducción de brechas de género, promoviendo activamente la inclusión femenina en áreas técnicas, operativas y de liderazgo.

Total de nuestra fuerza laboral

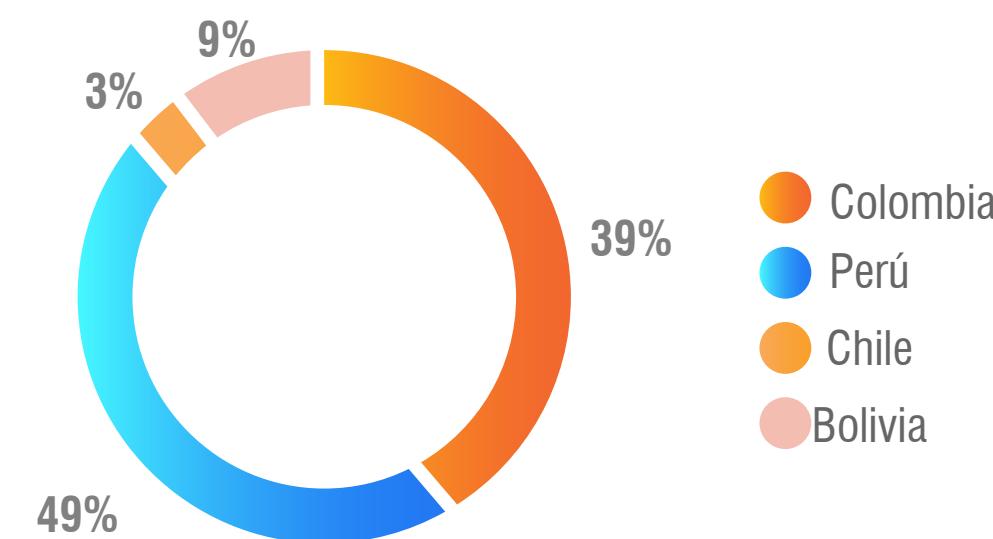
(GRI 2-7)

Durante 2024, experimentamos un crecimiento del 3,6 % en nuestra fuerza laboral con respecto al año anterior, pasando de 6.598 a 6.838 colaboradores en LATAM. Este crecimiento refleja la expansión de nuestras operaciones y el fortalecimiento de servicios clave en los países donde tenemos presencia.

Comparativo fuerza laboral

Year	Value
2023	6.598
2024	6.838

Distribución de planta de persona por país



Distribución por género

Colaboradores a cierre 2024



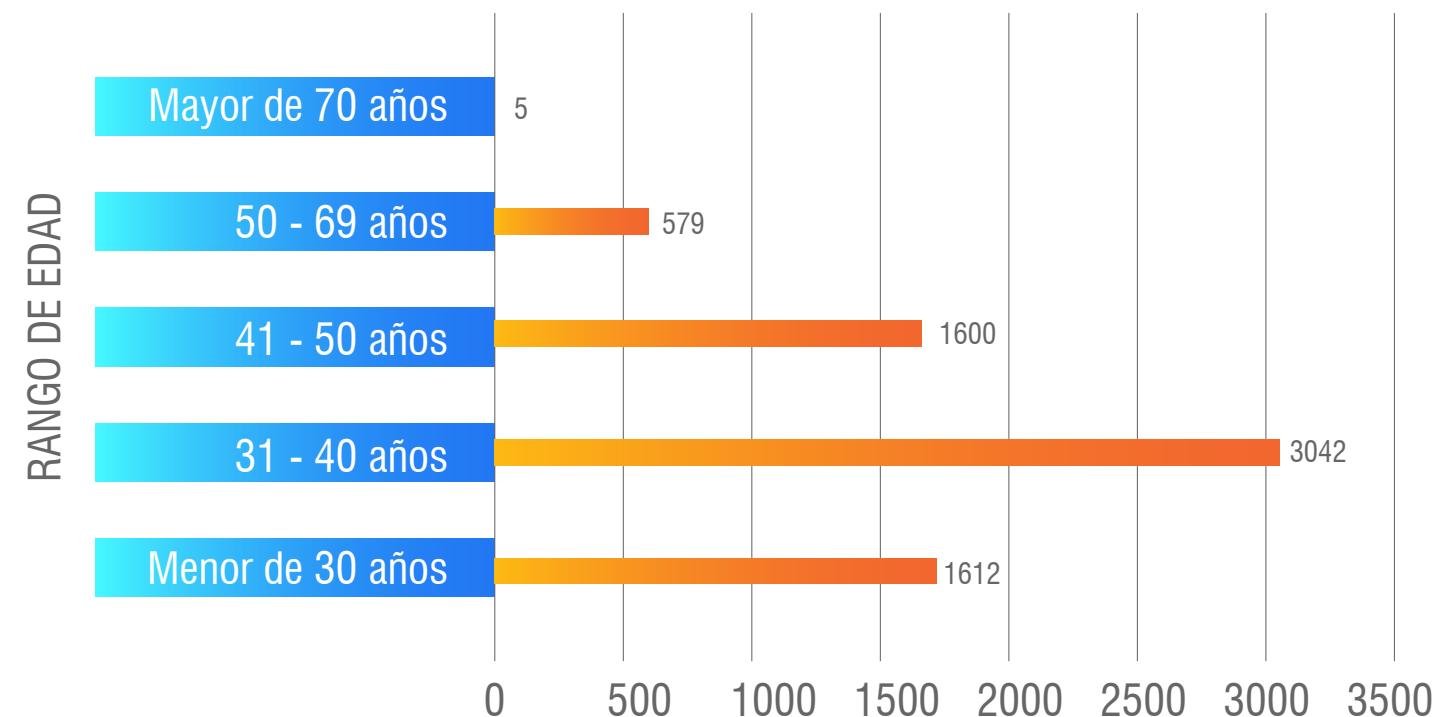
La participación femenina en la organización durante 2024 fue del 9,2 %, con 628 mujeres, mientras que los hombres representaron el 90,8 %, con 6.210 colaboradores. Esta distribución refleja en parte las características propias del sector industrial, predominantemente operativo. No obstante, se vienen implementando estrategias orientadas a promover la equidad de género, especialmente en áreas técnicas, operativas y de liderazgo.

Es importante destacar que en la compañía existen cargos estratégicos y de dirección ocupados por mujeres, quienes lideran procesos clave en la toma de decisiones y la gestión corporativa. Además, áreas relacionadas con HSEQ (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad) cuentan con una participación activa y destacada del talento femenino, lo que evidencia un compromiso institucional con la inclusión y el fortalecimiento de la diversidad en todos los niveles de la organización.

Modalidad de contratación y flexibilidad laboral

Nuestra estructura contractual responde a marcos legales locales, realidades de mercado y necesidades específicas de operación. En 2024, los 6.838 colaboradores estuvieron vinculados bajo diferentes esquemas laborales, lo que garantiza flexibilidad, eficiencia y cumplimiento normativo en cada país.

Distribución por rangos de edad



La distribución por rangos de edad refleja una estructura demográfica equilibrada, que promueve la diversidad generacional y fortalece la sostenibilidad operativa de la organización.

El 23,6 % del personal (1.612 personas) tiene menos de 30 años, lo que evidencia una estrategia activa de atracción de talento joven y renovación generacional.

El grupo de 31 a 40 años representa el 44,5 % (3.042 personas), consolidándose como el núcleo operativo más robusto de la compañía.

Un 23,4 % (1.600 personas) tiene entre 41 y 50 años, aportando liderazgo técnico, madurez profesional y experiencia clave.

El 8,5 % (579 personas) se ubica entre 51 y 69 años, contribuyendo con memoria institucional, estabilidad y conocimiento acumulado.

Finalmente, 5 colaboradores mayores de 70 años permanecen activos, lo que refleja una cultura organizacional incluyente y el reconocimiento de trayectorias laborales significativas.

En conjunto, el 67,9 % de los colaboradores se encuentra entre los 31 y 50 años, consolidando una base de talento con altos niveles de experiencia, productividad y proyección estratégica.



Permisos parentales

(GRI 401-3)

Durante el periodo reportado, se otorgaron un total de 238 permisos parentales, distribuidos de la siguiente manera:

212

PERMISOS DE PATERNIDAD

Equivalente al 89,1%

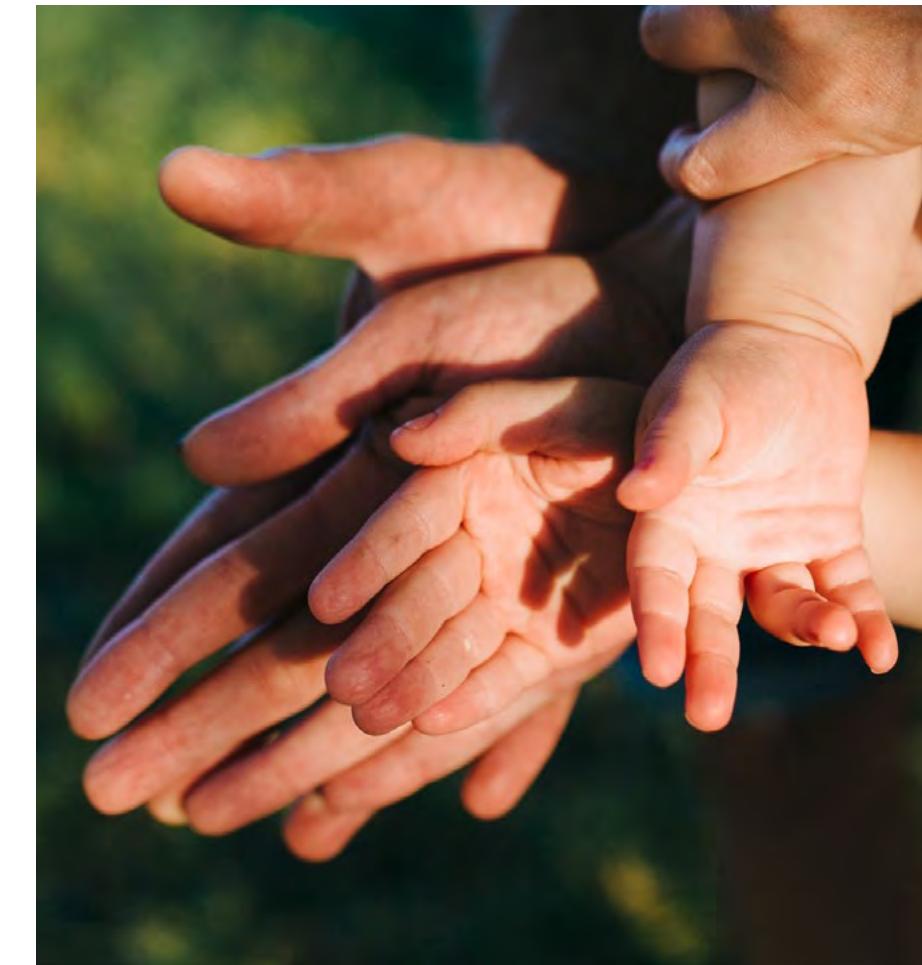
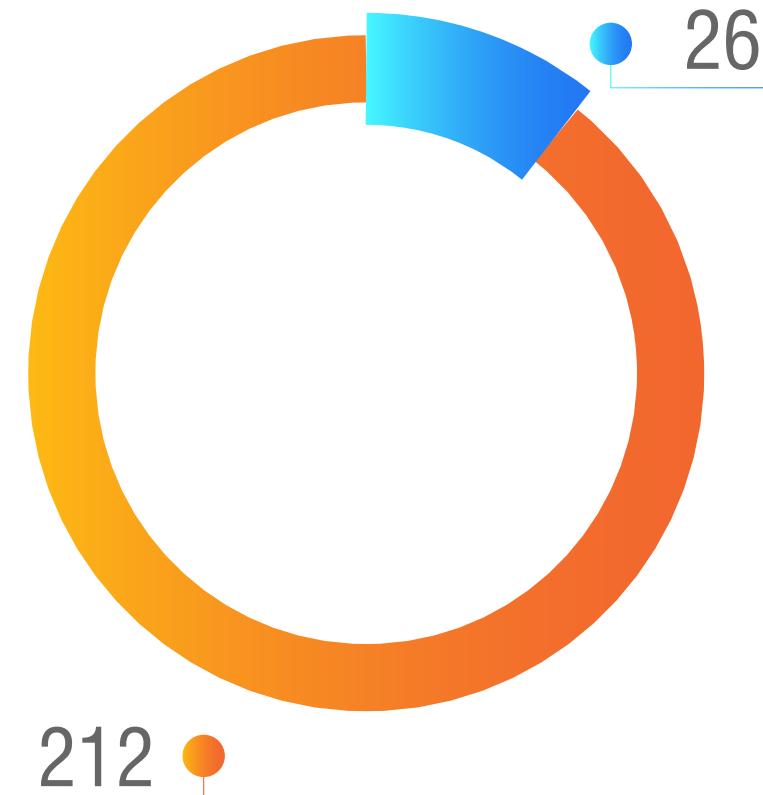
26

PERMISOS DE MATERNIDAD

Equivalente al 10,9%

Esta distribución está en línea con la composición de la fuerza laboral, en la que el 90,8 % corresponde a hombres. Sin embargo, más allá de la proporción demográfica, el alto número de permisos de paternidad efectivamente tomados es un indicativo positivo de una cultura organizacional que promueve la corresponsabilidad familiar, fomenta la conciliación entre la vida laboral y personal, y respalda el bienestar de los colaboradores desde una perspectiva de equidad.

El hecho de que los hombres ejerzan activamente su derecho al permiso de paternidad también refleja una madurez en las políticas internas de inclusión y diversidad, alineadas a las buenas prácticas del mercado laboral sostenible y responsable. La gestión de licencias parentales se realiza conforme a la legislación laboral vigente en cada país, garantizando el respeto por los derechos de maternidad y paternidad, así como la reintegración efectiva al puesto de trabajo, asegurando la no discriminación y la continuidad de beneficios laborales para quienes ejercen su derecho al cuidado familiar.



Desarrollo y formación

(GRI 404, 404-1, 404-2)

Durante 2024, se implementó una oferta integral de programas formativos que abarca desde la inducción básica hasta procesos avanzados para talentos estratégicos. Destacan iniciativas como el Diplomado en Ingeniería, Mantenimiento y Confidencialidad, así como el Programa de Capacitación Técnica, enfocados en competencias críticas en electricidad, mecánica y procesos industriales.

El fortalecimiento de habilidades blandas se consolidó a través del Programa de Habilidades Interpersonales, con énfasis en liderazgo, comunicación assertiva, trabajo en equipo e inteligencia emocional. Como parte del compromiso con la equidad de género, el Programa Elite Woman promovió el liderazgo femenino mediante capacitaciones especializadas, mentorías y espacios de empoderamiento profesional. De forma transversal, se desarrollaron programas como Skills Building y talleres a medida para reforzar la cultura de excelencia, con un

enfoque integral en bienestar, conciencia operativa y desempeño. Para consolidar una línea sólida de liderazgo, se ejecutaron programas como Super Líder, Coaching Gerencial y Desarrollo de Sucesores, apoyados en metodologías como Assessment Centers y alianzas con universidades de prestigio.

En términos de innovación formativa, se implementó el Programa de Realidad Virtual, orientado a la formación inmersiva en temas críticos de seguridad operativa como uso de EPP, control de energías y prevención de incidentes. Esta tecnología se complementó con herramientas como EDUTECA en Bolivia, que permite el acceso masivo a contenidos técnicos y corporativos. Los Planes de Desarrollo Individual, las rutas de crecimiento técnico y el Programa de Jóvenes Talento consolidan un enfoque de formación orientado a la sostenibilidad del talento, la retención y el desarrollo de trayectorias profesionales.



Formación en seguridad y salud en el trabajo

(GRI 403-5)

La formación continua en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es uno de los pilares fundamentales para garantizar operaciones seguras, sostenibles y alineadas con nuestro compromiso de proteger la vida y la integridad de nuestros colaboradores y contratistas.

Durante el año 2024, implementamos un plan de formación robusto y adaptado a las particularidades de cada país donde operamos. Este plan incluyó capacitaciones técnicas, entrenamientos en tareas críticas, simulacros de emergencia, sensibilización sobre factores de riesgo y sesiones de refuerzo en cultura preventiva.

Gracias a este esfuerzo, nuestros **6.838 colaboradores activos** a cierre de año participaron en actividades formativas en SST, como se detalla en la siguiente tabla:

País	Cantidad de colaboradores a cierre 2024
Colombia	2.679
Perú	3.372
Chile	176
Bolivia	611
Total	6.838



Inversión en formación por país

País	Inversión reportada en moneda local	Moneda	Tasa de cambio empleada	Inversión en USD
Colombia	\$ 1.254.772.607	COP	4.200 COP	\$ 298.755
Perú	\$ 341.055	PEN	3,75 PEN	\$ 90.948
Chile	\$ 1.800.000	CLP	900 CLP	\$ 2.000
Bolivia	\$ 12.500	BOB	6,9 BOB	\$ 1.812

TOTAL INVERSIONES EN CAPACITACIÓN LATAM

\$ 393.515 USD

La organización destinó una inversión total aproximada de 393.515 USD en formación de su talento humano en Latinoamérica, lo que refleja un compromiso activo con el desarrollo de capacidades técnicas y profesionales.

Colombia concentró la mayor inversión, con 298.755 USD, seguido por Perú con 90.948 USD, mientras que Chile y Bolivia registraron montos más moderados. Esta distribución responde a la escala operativa en cada país, así como a las estrategias locales de fortalecimiento del conocimiento, la cultura organizacional y la competitividad del personal.

Estas acciones contribuyen directamente al fortalecimiento del desempeño individual y colectivo, y se alinean con la estrategia de sostenibilidad que promueve el aprendizaje continuo, la retención del talento y el crecimiento profesional equitativo en todos los niveles de la organización.

Cobertura de formación

Total colaboradores recibieron formación	Total colaboradores a cierre 2024
5.224	6.838
% de colaboradores que recibieron formación vs planta final	
76%	

El 76 % del talento humano de la organización participó en procesos de formación, lo que equivale a 5.224 colaboradores capacitados. Este alto nivel de participación refleja una cultura organizacional que valora el aprendizaje continuo y reconoce la formación como una herramienta clave para el crecimiento personal y profesional. La formación llegó a distintos niveles y áreas de la compañía, fortaleciendo habilidades técnicas, operativas, de liderazgo y gestión, así como temas relacionados con seguridad, ética, sostenibilidad y derechos humanos. Gracias a ello, se ha logrado fortalecer la confianza, el compromiso y el sentido de pertenencia entre los equipos.



Gestión de desempeño

(GRI 404-3)

Colaboradores evaluados	Colaboradores programados	Porcentaje de cobertura	Promedio de calificación de desempeño
3.407	3.444	98%	89,36%

La evaluación de desempeño en Confipetrol se aplica de forma anual a todos los colaboradores con más de un año de antigüedad. Su objetivo es medir el rendimiento individual y colectivo mediante tres ejes estratégicos:

- » Competencias técnicas asociadas al rol.
- » Desempeño en HSEQ (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad).
- » Habilidades blandas.

El proceso se desarrolla bajo el modelo de evaluación 90°, a través de la plataforma Success Factor. Incluye etapas de evaluación, calibración, retroalimentación y firma bilateral. A partir de los resultados, se diseñan planes de mejora y fortalecimiento profesional.

Durante 2024, más de la mitad de nuestro talento humano activo al cierre del año cuenta con una permanencia superior a un año, reflejando niveles destacados de estabilidad laboral. En este mismo periodo, 3.407 colaboradores participaron en nuestro programa de evaluación de desempeño, consolidando una cultura de mejora continua y fortalecimiento de competencias. La calificación promedio global alcanzó un sobresaliente 89,36 %, con mínimas variaciones entre países, lo que evidencia un desempeño sólido, consistente y alineado con los más altos estándares organizacionales.

Plan carrera

(GRI 404-3, 405)

El Plan Carrera es una herramienta clave para el desarrollo interno, que permite identificar y proyectar el crecimiento de colaboradores hacia roles estratégicos y técnicos, en línea con los objetivos organizacionales.

El proceso considera factores como:

- Evaluación de competencias técnicas y blandas.
- Cumplimiento de indicadores operativos y HSEQ.
- Adherencia a los valores corporativos.
- Resultados en evaluaciones técnicas específicas.

Se implementan rutas de aprendizaje personalizadas, coaching, convocatorias internas formales y criterios de meritocracia documentados. La estructura por niveles permite avanzar dentro de la organización con base en resultados y preparación.

En sucursales, se prioriza al talento local para posiciones abiertas, en coordinación con clientes, reforzando la estrategia de crecimiento desde adentro.



Bienestar

(GRI 401-2)

El bienestar de los colaboradores es un pilar esencial en nuestra cultura organizacional. Confipetrol gestiona esta dimensión a través de un enfoque integral orientado a promover la salud física, mental y social, mediante políticas, programas y beneficios diseñados para fomentar un entorno laboral saludable, inclusivo y equilibrado que permita la conciliación entre la vida personal y profesional.

El programa de bienestar contempla iniciativas clave como la asignación de dos días anuales dedicados a la familia, en cumplimiento con la normativa local, para reforzar los vínculos familiares y facilitar el equilibrio entre trabajo y vida personal.

A través de la encuesta anual de Clima Laboral se evalúan cinco dimensiones críticas: confiabilidad, buen entorno, equidad e inclusión, compromiso, cooperación y organización. Los resultados permiten diseñar planes de acción específicos por servicio y gerencia, con acompañamiento del área y los líderes locales. El seguimiento se realiza mediante una plataforma de autogestión que documenta evidencias y asegura el cumplimiento de las acciones definidas.

Entre los programas transversales más relevantes se destacan

Programa de Emprendimiento Mujer

Formación para el desarrollo de negocios dirigido a las esposas de los colaboradores.

Confi in English

Clases gratuitas de inglés para hijos de colaboradores entre 10 y 17 años.

Confibeneficios

Acceso a más de 50 beneficios en salud, educación, entretenimiento y otros, disponibles para colaboradores y sus familias.

Protagonistas Estudiosos

Reconocimiento a hijos de colaboradores con excelente desempeño académico.

Confiverano

Talleres vacacionales que fomentan el aprendizaje y creatividad de los hijos.



Responsabilidad Social Empresarial



Durante 2024, redefinimos nuestra estrategia de responsabilidad social mediante una reestructuración que consolida dos programas clave con alcance corporativo, orientados a generar valor compartido en las comunidades donde operamos:

1. Programa de Gestión Social y Ambiental

Enfocado en áreas de influencia con presencia de comunidades aledañas. Promueve la transferencia de conocimiento, el respeto por los derechos humanos y el cumplimiento de compromisos ambientales:

- Fomento del respeto por los derechos humanos en las zonas de influencia.
- Apoyo al fortalecimiento de PRAES (Proyectos Ambientales Escolares).
- Cumplimiento de los componentes sociales de los planes de manejo ambiental, licencias y compromisos contractuales.





2. Programa de Voluntariado Corporativo

Consolidado como un valor agregado institucional, articula esfuerzos de colaboradores voluntarios en diversas acciones de impacto social:

- Participación en fechas conmemorativas:** Día de la familia, Día de la madre, Día del niño, Halloween, entre otros.
- Iniciativa “Más ayuda, menos indiferencia con el adulto mayor”:** recolección de artículos de primera necesidad para personas mayores en situación de vulnerabilidad (Barrancabermeja, Colombia).
- Campaña “Juntos por más sonrisas”:** recolección de juguetes y entrega a comunidades en áreas de influencia de los contratos, con participación activa de diferentes grupos de interés.

Ejecución de acciones sociales en Perú

Se implementaron múltiples acciones de responsabilidad social en alianza con clientes del sector minero, generando impacto positivo en regiones del sur del país. Estas actividades incluyeron apoyo comunitario, educación, salud y bienestar:

Cuajone, Toquepala, Ilo, Camilaca

- Campañas navideñas con entrega de canastas.
- Talleres productivos de chocolatería artesanal y decoración con globos, fomentando el emprendimiento femenino.

Asana, Papujune

- Entrega de insumos en La Rinconada.
- Entrega de canastas navideñas a familias vulnerables.

Mina Inmaculada

- Canastas por el Día de la Madre
- Mantas contra el frío
- Sombreros para escolares y juguetes navideños

Mina San Rafael

- Canastas por el Día de la Madre y mantas contra el frío.
- Panetones para familias en Navidad.
- Concurso de poesía.
- Capacitaciones técnicas virtuales en mecánica y electricidad a través del programa CONFITEC.
- Cierre del año con campaña de entrega de juguetes el 13 de diciembre.

Estas iniciativas fortalecen el posicionamiento de Confipetrol como un aliado estratégico del desarrollo territorial y evidencian la integración efectiva de la sostenibilidad en la gestión operativa.

Relacionamiento y comunicación con grupos de interés

Gestión y atención de PQR

(GRI 2-25, 2-26)

Tipo de solicitud

Petición

71%

Queja

20%

Reclamo

9%

Durante 2024 se recibieron 330 solicitudes entre peticiones, quejas y reclamos, las cuales fueron gestionadas conforme a los procedimiento establecidos. La mayoría de las solicitudes provino de comunidades (58%), destacando la participación de Juntas de Acción Comunal, alcaldías y asociaciones en zonas de influencia.

Los temas abordados se distribuyeron de la siguiente manera:

- 53% asociados a aspectos laborales, incluyendo solicitudes de empleo, procesos de selección, remuneraciones, horas extras y condiciones contractuales.
- 37% relacionados con aportes sociales, con un aumento significativo en los meses de octubre a diciembre, en respuesta a campañas de temporada y eventos comunitarios.
- 10% referidos a bienes y servicios, enfocados principalmente en la participación de proveedores locales, tiempos de pago y afectaciones vehiculares por actividades operativas.

Por medio de la atención efectiva de los requerimientos de los grupos de interés fortalecemos los vínculos de confianza, mediante una gestión transparente, empática y oportuna.

Participación en iniciativas externas y adhesiones

(GRI 2-28)

Durante el año, Confipetrol profundizó su compromiso con el desarrollo sostenible y los derechos humanos a través de su participación en diversas entidades.

- Ministerio del Trabajo (Colombia): Mesas de trabajo sobre empleabilidad femenina.
- ONU – Target Gender Equality: Adherencia a la iniciativa y participación en actividades de promoción de la igualdad de género.
- Ministerio del Interior: Participación en taller de innovación social.
- Pacto Global – Curso de Debida Diligencia en DDHH: Formación especializada para equipos clave.





Nuestra apuesta por el desarrollo económico



CONFIPETROL



Resultados económicos y financieros

(GRI 201, 201-1)

El siguiente análisis resume los factores más significativos que afectaron los resultados operacionales y la situación financiera de Confipetrol a cierre 31 de diciembre de 2024. Estas cifras están preparadas de acuerdo con las normas de contabilidad y de información financiera aceptadas en Colombia (NCIF), compiladas y actualizadas en el Decreto 2270 de 2019, expedidas por Decreto 2420 de 2015 y modificatorios. Estas normas de contabilidad y de información financiera, corresponden a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) publicadas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés), en las versiones aceptadas por Colombia a través de los mencionados Decretos.

Los estados financieros son auditados por la firma Ernst & Young (EY), asegurando integridad, trazabilidad y confiabilidad en los datos reportados.

Entidades incluidas en los estados financieros

(GRI 2-2)

Entidades Incluidas en los Estados Financieros

- Confipetrol SA Sucursal Bolivia
- Confipetrol SA Sucursal Ecuador
- Confipetrol Chile SpA
- Confipetrol Andina SA
- Confipetrol SAS
- Confipetrol Caribe Ltd

Cada una de estas entidades forma parte de los estados financieros consolidados bajo el principio de control económico y opera conforme a los lineamientos del gobierno corporativo del grupo empresarial. Todas se rigen por los principios contables vigentes en sus respectivas jurisdicciones, integrándose de manera armonizada en la consolidación financiera bajo NIIF.

Riesgos financieros

(GRI 207, 207-1, 207-2)

Confipetrol está expuesta a diversos factores de riesgo financiero, derivados tanto de la naturaleza de sus operaciones como de las condiciones macroeconómicas de los países donde opera. Estos riesgos se gestionan mediante políticas internas de control, monitoreo y mitigación, que garantizan la continuidad del negocio y la solidez financiera de la organización.

La Compañía se encuentra expuesta a los riesgos de mercado y liquidez.

Riesgo de mercado

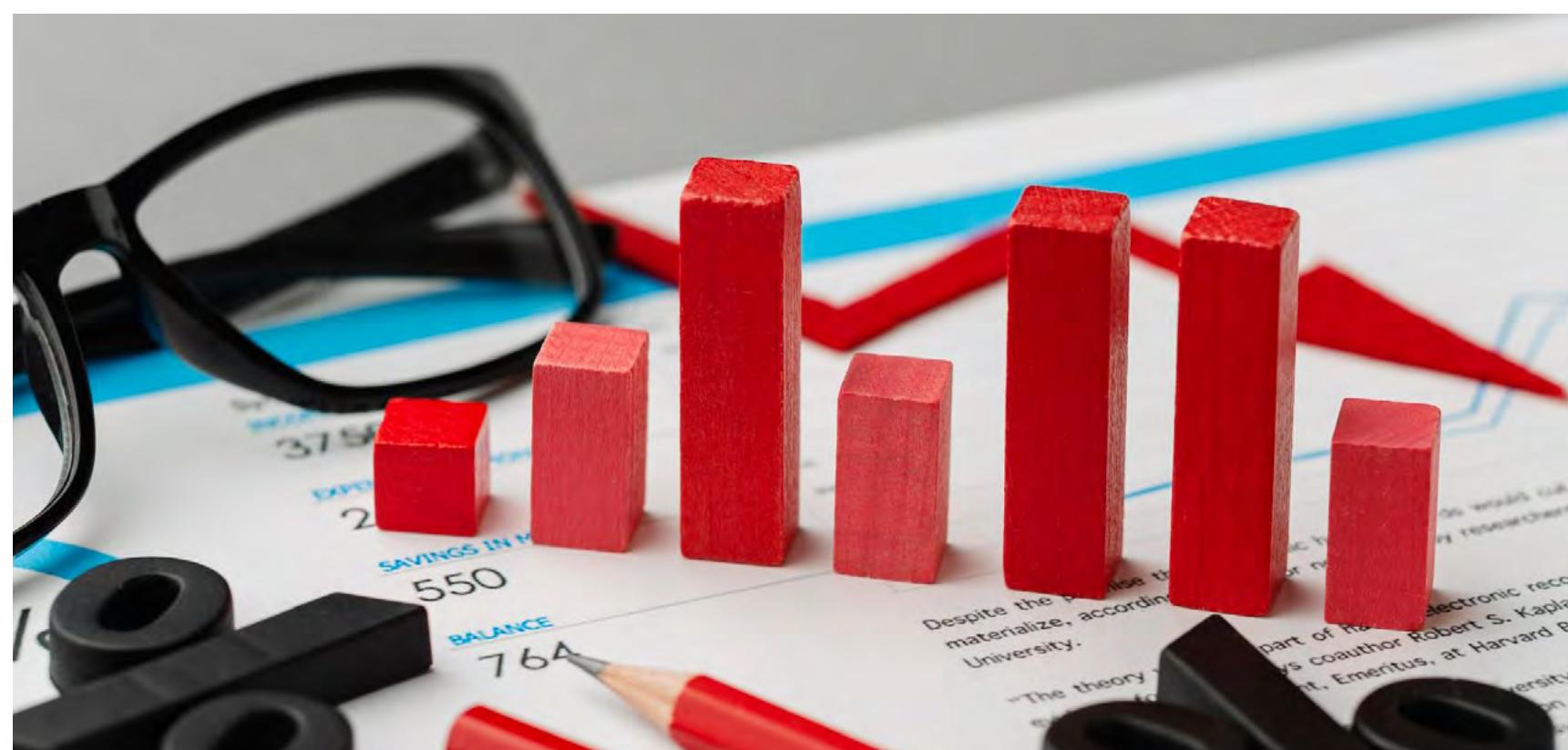
El riesgo de mercado se refiere a la posibilidad de variaciones en el valor razonable o los flujos de efectivo de instrumentos financieros como resultado de fluctuaciones en los precios del mercado. En el caso de Confipetrol, se identifican y monitorean de forma diferenciada los siguientes riesgos clave:

Riesgo de tasas de interés: Asociado a las fluctuaciones en los tipos de interés de referencia establecidos por los Bancos Centrales de cada país. Estas tasas han mostrado una tendencia descendente durante el año 2024 como parte de políticas monetarias expansivas para estimular el crecimiento económico.

Riesgo cambiario: Resultado de la exposición a monedas extranjeras en países con operación activa. Las políticas de cobertura, diversificación de ingresos y planificación financiera permiten reducir este impacto.

Riesgo por precios del petróleo: Si bien Confipetrol no cotiza crudo directamente, su desempeño puede verse afectado por variaciones en los precios internacionales del petróleo, que inciden en los presupuestos de inversión de sus principales clientes.

Riesgo de Variación en cotización de Títulos de Inversión: Correspondiente a la volatilidad de instrumentos financieros que forman parte del portafolio de inversiones temporales de la compañía.

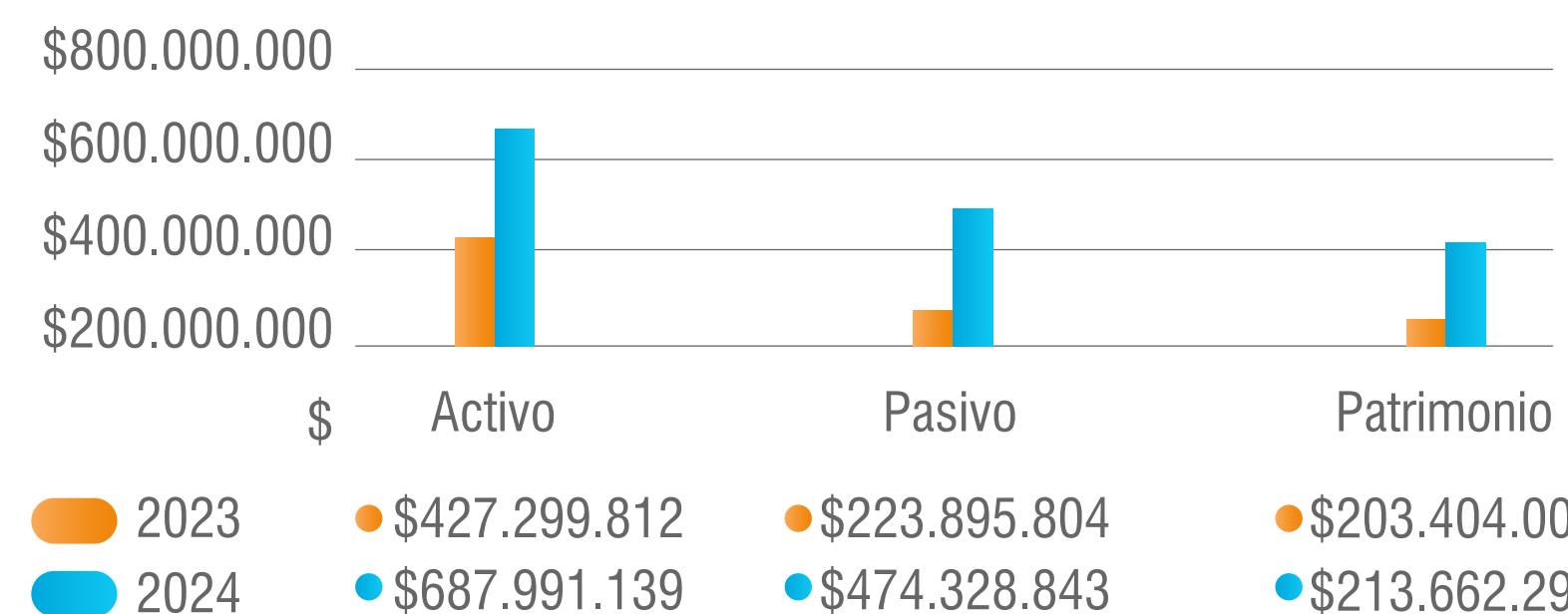


Panorama financiero

(GRI 207-4)

El comportamiento consolidado de los activos, pasivos y patrimonio durante los últimos tres años evidencia una gestión financiera responsable, orientada a fortalecer la capacidad operativa, generar valor sostenible y cumplir con los compromisos adquiridos con grupos de interés.

Estado de situación Financiera consolidado Confipetrol (Valores Expresados en miles pesos)

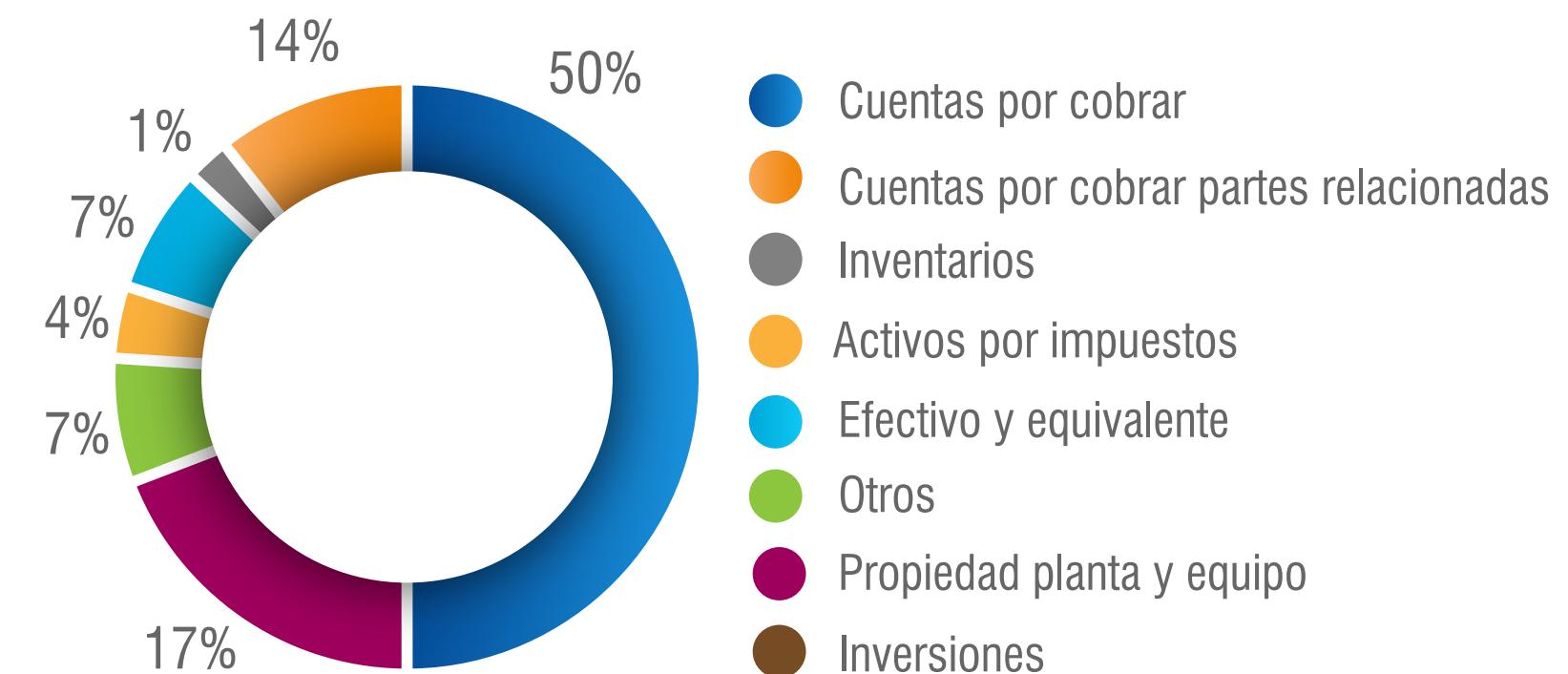


La estrategia de optimización de recursos y control eficiente del gasto ha permitido:

- » Mejorar la liquidez operativa.
- » Mantener un perfil de deuda sostenible.
- » Reforzar el capital de trabajo disponible para atender la expansión regional.

Conformación del activo, pasivo y patrimonio

Conformación del activo

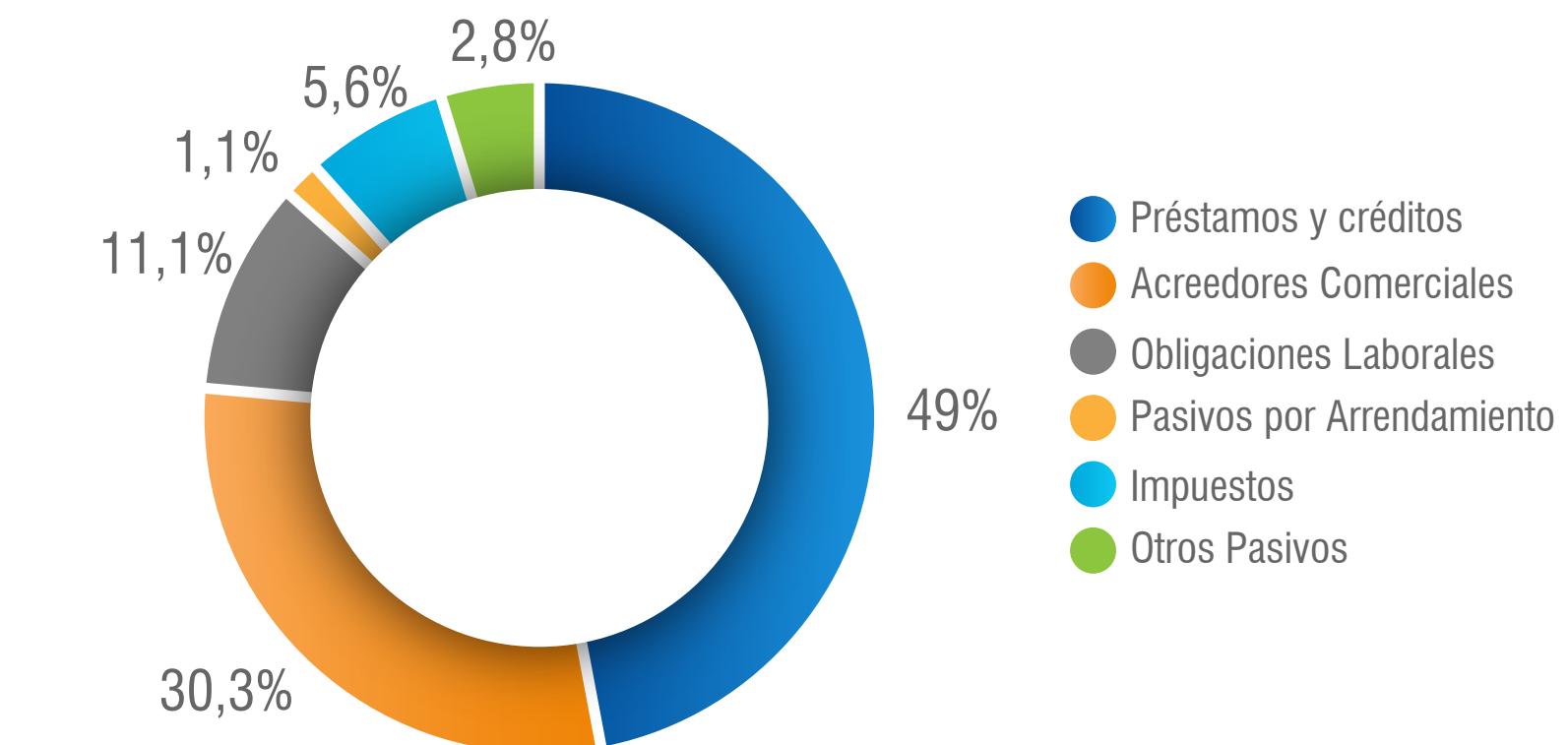


La estructura del activo de Confipetrol al cierre de 2024 evidencia una composición sólida orientada a la sostenibilidad operativa y la optimización de recursos financieros.

La distribución porcentual se presenta de la siguiente manera:

La composición de activos refleja un modelo financiero orientado al crecimiento sostenible, con un 50 % en cuentas por cobrar que evidencia dinamismo comercial, un 17 % en propiedad, planta y equipo que respalda la capacidad operativa. La liquidez inmediata (7 %) y la baja concentración en inventarios (1 %) fortalecen la eficiencia y continuidad del negocio. La participación de activos relacionados con partes vinculadas (14 %) y créditos fiscales (4 %) sugiere una gestión integrada y responsable, mientras que los activos complementarios (7 %) aportan valor estratégico. Esta estructura balanceada permite mantener la operación, promover la ecoeficiencia y responder con agilidad a compromisos económicos, sociales y ambientales.

Conformación del pasivo



Durante 2024, el pasivo total de la compañía ascendió a \$474.328 millones COP, representando el 68,9 % del total del activo. Esta cifra superó los niveles de 2022 y 2023, como resultado de decisiones estratégicas de financiamiento alineadas al crecimiento regional.

La conformación del pasivo se distribuye así:

Préstamos y créditos: 49,1 %, con un incremento de 25,1 puntos básicos frente a 2023, indicando una estrategia de apalancamiento responsable. Acreedores comerciales: 30,3 %, con una reducción de 8 puntos básicos respecto al año anterior. Obligaciones laborales: 11,1 % Impuestos: 5,6 % Otros pasivos: 2,8 % Pasivos por arrendamiento: 1,1 %

Conformación del patrimonio:

En cuanto al patrimonio, este se mantuvo estable entre 2023 y 2024, cerrando el año en \$213.662 millones COP; reflejando una adecuada capacidad de generación de valor, control de gastos y sostenibilidad financiera, que fortalece la confianza de los grupos de interés.

Valor económico generado (distribución de valor económico)

En 2024, Confipetrol consolidó su liderazgo en la región al generar un valor económico directo de COP\$991.517 millones, superando ampliamente los resultados obtenidos en 2023 (COP\$927.643 millones). Este crecimiento refleja la solidez operativa y la capacidad de adaptación de la organización frente a los desafíos del entorno económico y la reactivación económica post pandemia en América Latina.

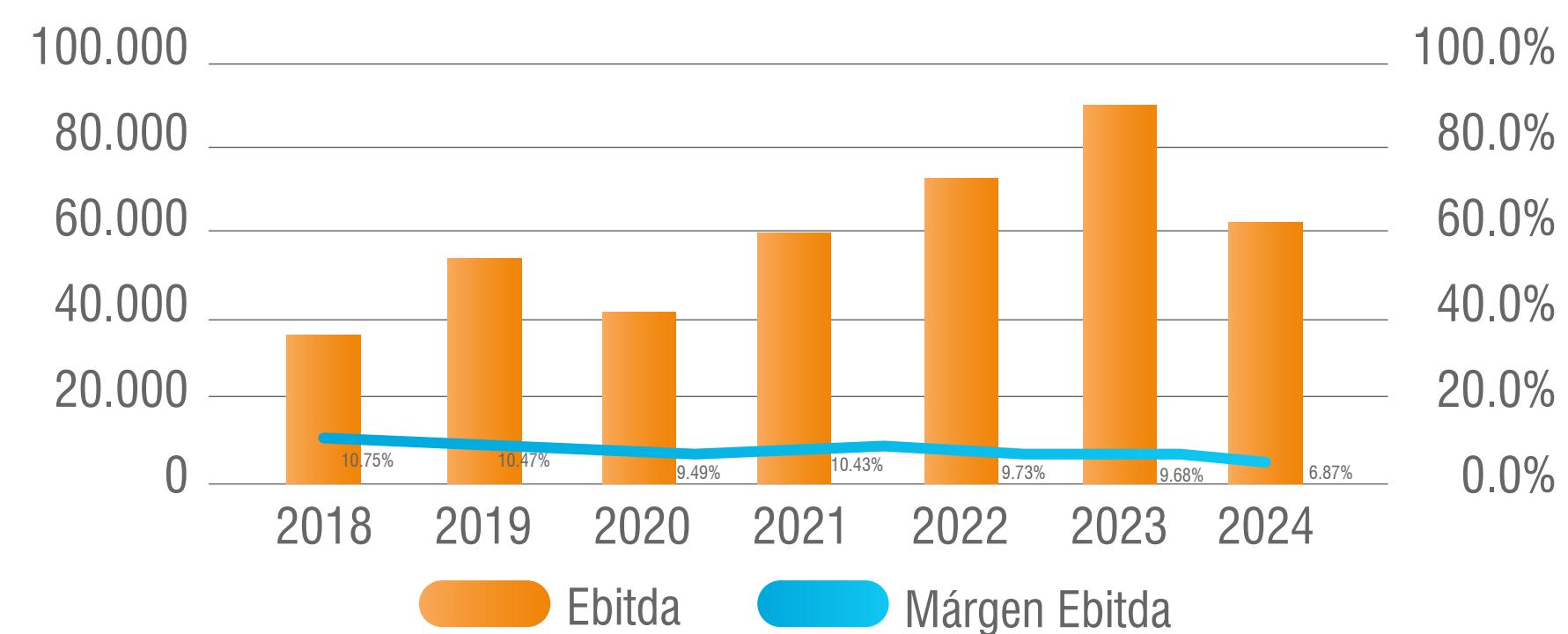
De este total, COP\$990.932 millones fueron distribuidos entre nuestros grupos de interés, garantizando el cumplimiento de nuestros compromisos con colaboradores, proveedores, accionistas, el Estado y la sociedad en general. Asimismo, se retuvieron COP\$24.000 millones, recursos estratégicos destinados a fortalecer la capacidad de reinversión, la sostenibilidad financiera y la continuidad de nuestros planes de crecimiento en el mediano y largo plazo.

Este comportamiento es evidencia de la diversificación de nuestro portafolio, así como la efectividad de la estrategia corporativa orientada a maximizar el valor compartido en todos los países donde operamos. La generación y distribución de valor económico durante 2024 fortalece nuestra presencia en la región y cumple con el compromiso con el desarrollo sostenible, expresado en años anteriores y demuestra la estabilidad financiera de Confipetrol.

Ebitda

El margen EBITDA del año 2024 quedó en 6.87%, estando afectado por los costos y gastos no recurrentes en la adquisición de la empresa.

**Ebitda Consolidado - Margen Ebitda
2018 - 2024 (COP \$ Millones)**



Planeación fiscal

Durante 2024, se fortalecieron los procesos internos del área tributaria con el propósito de optimizar la carga impositiva de la compañía y asegurar el cumplimiento riguroso de las obligaciones fiscales a nivel nacional y municipal.

Impuesto de renta y complementarios

La declaración correspondiente al año gravable 2023 fue presentada oportunamente el 19 de abril de 2024, cumpliendo con lo dispuesto en la normativa vigente. El impuesto a cargo fue de \$4.087.565.000, reflejando un incremento del 100 % respecto al año anterior, cuando el valor fue \$0. Esta diferencia se explica por la aplicación de descuentos tributarios en 2022 por concepto del IVA en activos reales productivos, en virtud del artículo 258-1 del Estatuto Tributario.

Impuesto de industria y comercio, avisos y tableros

Se utilizaron descuentos por pronto pago otorgados por los municipios, logrando un ahorro de \$35.192.000 COP. Esta estrategia redujo el impacto financiero del tributo sin comprometer la legalidad de las operaciones.

Impuesto de vehículos

Se presentaron nuevamente 147 declaraciones, accediendo a beneficios tributarios por pronto pago, con una reducción de \$12.625.000 COP.

Impuesto predial

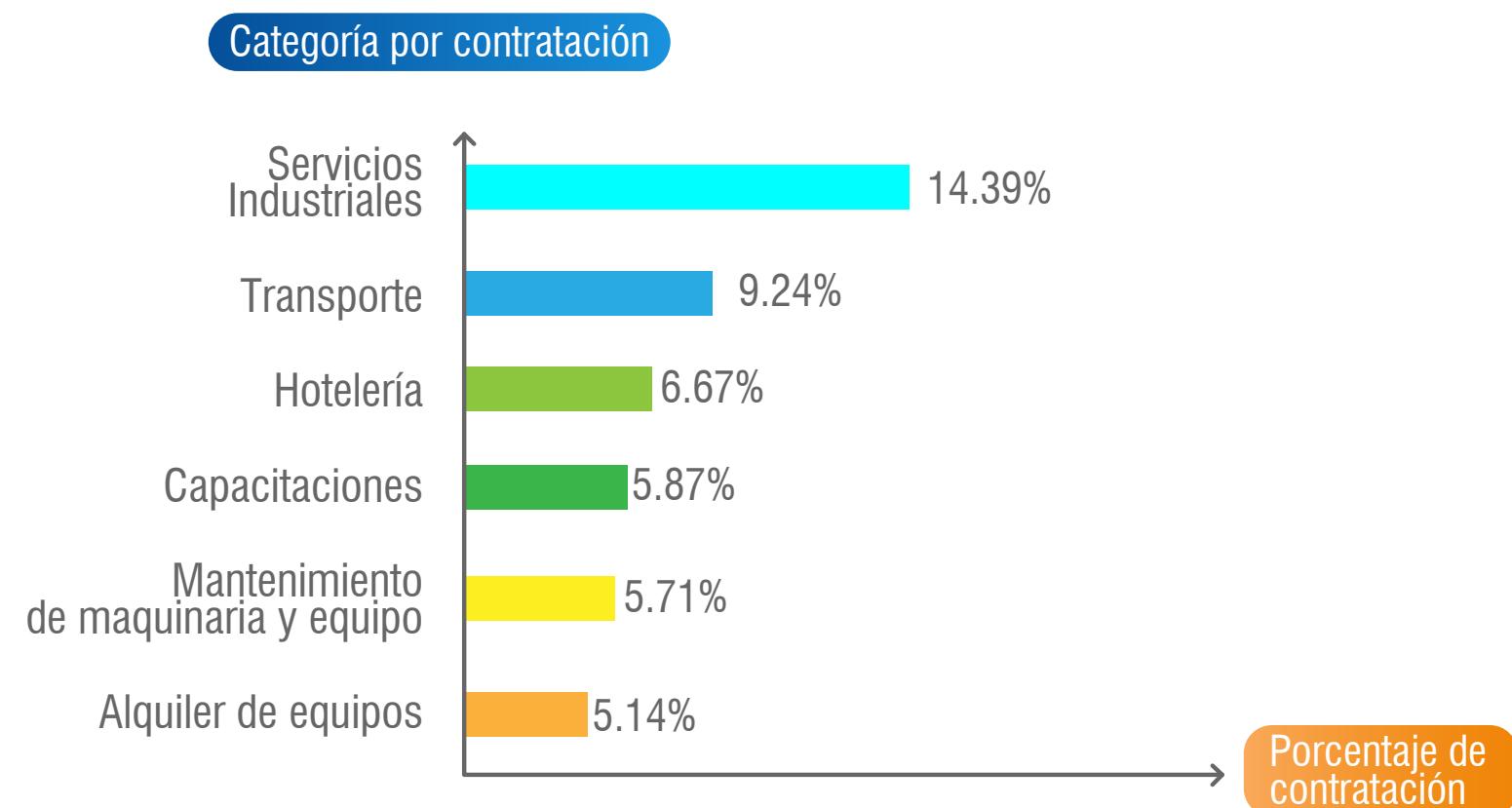
Las 10 declaraciones presentadas en Bogotá y Barrancabermeja permitieron obtener beneficios por descuentos por pronto pago por un total de \$4.332.000 COP.



Impacto en nuestra cadena de valor

(GRI 204, 204-1, 308-1, 414-1)

DISTRIBUCIÓN DE CONTRATACIÓN POR CATEGORÍA



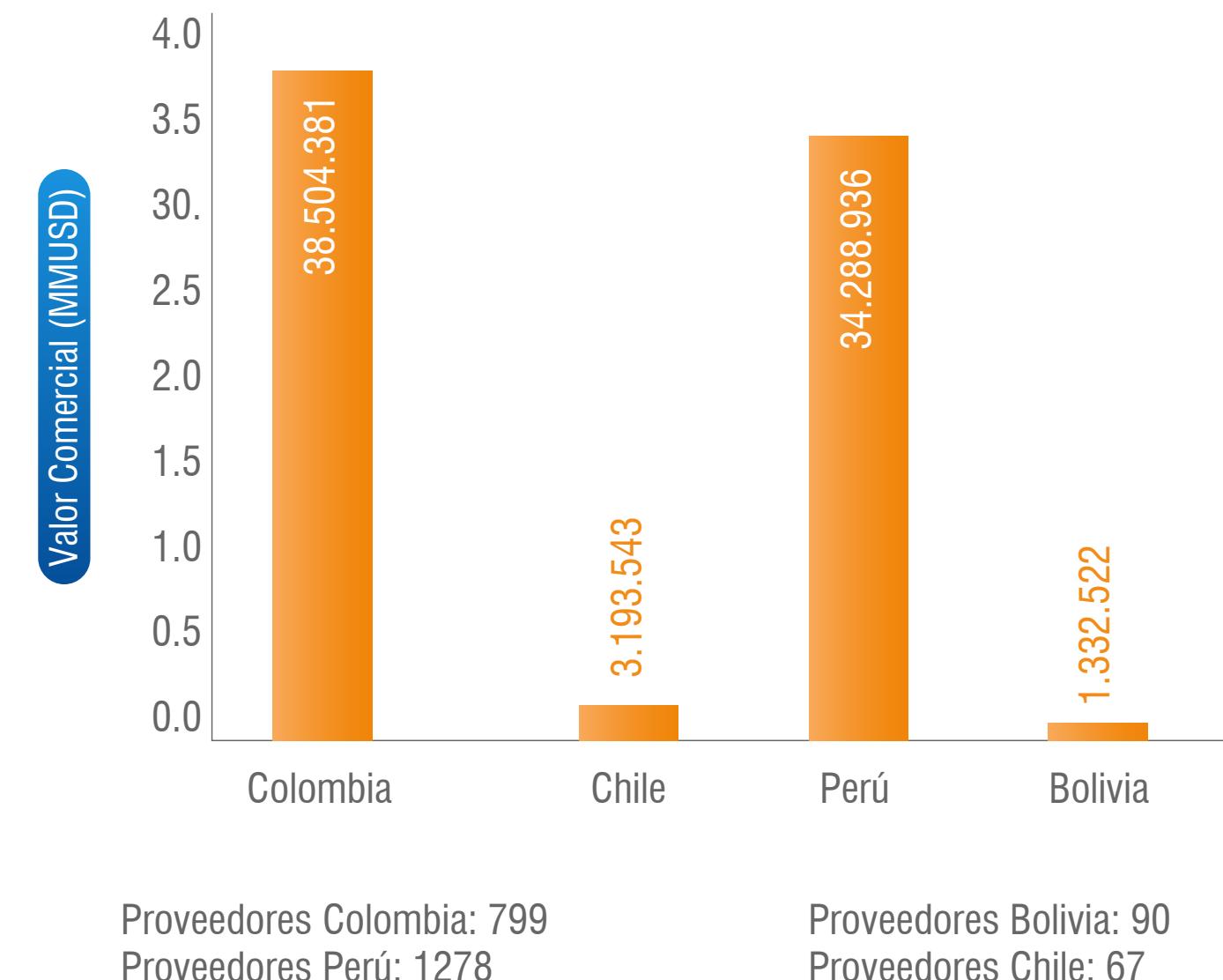
El desarrollo económico sostenible trasciende los resultados financieros directos y se refleja en la forma como se gestiona la cadena de suministro. En Confipetrol, promovemos relaciones comerciales responsables, transparentes y sostenibles con proveedores y subcontratistas, reconociendo su papel estratégico como aliados en la eficiencia operativa, el cumplimiento contractual y la generación de valor en los territorios donde operamos.

Nuestra gestión de compras se apoya en dos procedimientos clave:

- Procedimiento de Gestión de Compras y Negociación
- Procedimiento de Inscripción, Calificación y Evaluación de Proveedores y Subcontratistas

Estos garantizan adquisiciones eficientes, oportunas y alineadas con criterios de calidad, sostenibilidad y legalidad. La cadena de valor está diversificada y se concentra en bienes y servicios prioritarios como servicios industriales (14,39 %), transporte (9,24 %) y hotelería (6,67 %), entre otros.

Inversiones en proveedores locales



Evaluación a proveedores

(GRI 308, 308-2, 414, 414-2)

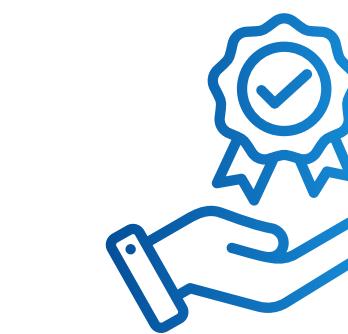
Durante 2024, el 90 % de nuestros proveedores activos (aproximadamente 1.200) fueron evaluados, con un promedio general de desempeño de 90 puntos. Este proceso de evaluación se realiza según nivel de riesgo:

- **Alto riesgo (A): evaluación anual**
- **Medio y bajo riesgo (M y B): cada 18 meses**

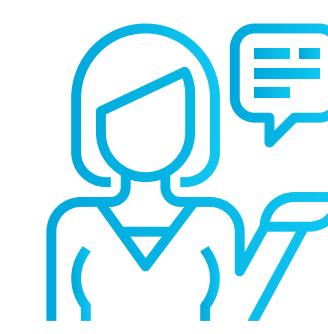
Como parte de nuestros procedimientos, realizamos una evaluación sistemática de desempeño de proveedores bajo los siguientes criterios:



Salud y Seguridad



Calidad del Servicio



Atención al Cliente

40%

30%

30%

Además de los criterios financieros y técnicos, aplicamos criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la evaluación de proveedores, en línea con los estándares GRI y SASB.

Estos incluyen:

- Uso obligatorio de elementos de protección personal (EPP) adecuados.
- Implementación de procedimientos de emergencia y rutas de evacuación.
- Cumplimiento de permisos legales y requisitos regulatorios.
- Respeto a los derechos laborales: horarios, salarios, afiliación a seguridad social y prohibición del trabajo infantil.
- Validación de documentación vigente sobre pagos de seguridad social a colaboradores.

Asimismo, identificamos y gestionamos activamente los riesgos en nuestra cadena de abastecimiento, los cuales son abordados de manera específica en cada contrato a través de matrices de riesgos operacionales, esta gestión nos permite anticipar impactos negativos y fortalecer la resiliencia de nuestros procesos.



Estándares GRI - SASB



CONFIPETROL

Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 2-1	2021	Detalles de la organización	2. Sobre Confipetrol 3. Operación Líder	Quiénes Somos Nuestra Presencia Valores que guían nuestra gestión	6, 7, 14
GRI 2-2	2021	Entidades incluidas en los estados financieros	1. Introducción 7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Sobre este informe Entidades incluidas en los estados financieros	4, 50
GRI 2-3	2021	Ciclo de reporte	1. Introducción	Sobre este informe	4
GRI 2-4	2021	Reformulaciones de información	1. Introducción	Sobre este informe	4
GRI 2-5	2021	Auditoría externa	1. Introducción	Sobre este informe	4
GRI 2-6	2021	Actividades, cadena de valor y relaciones comerciales	2. Sobre confipetrol	Nuestra presencia Nuestros servicios	7
GRI 2-7	2021	Empleados	6. Impacto social y comunitario	Talento humano	39
GRI 2-9	2021	Estructura de gobernanza	2. Sobre confipetrol	Nuestro gobierno corporativo	8
GRI 2-10	2021	Nombramiento y selección del órgano de gobierno	2. Sobre confipetrol	Nuestro gobierno corporativo	8
GRI 2-11	2021	Presidente del órgano de gobierno	2. Sobre confipetrol	Nuestro gobierno corporativo	8
GRI 2-12	2021	Responsabilidades del órgano de gobierno en sostenibilidad	2. Sobre confipetrol	Nuestro gobierno corporativo	8

Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 2-13	2021	Delegación de responsabilidad para temas sostenibles	2. Sobre Confipetrol 3. Operación Líder	Sobre este informe	4, 14
GRI 2-14	2021	Rol del órgano de gobierno en reportes sostenibles	2. Sobre confipetrol	Nuestro gobierno corporativo	8
GRI 2-15	2021	Conflictos de interés	3. Operación Líder	Manejo transparente de conflictos de interés	16
GRI 2-16	2021	Comunicación de preocupaciones críticas	2. Sobre confipetrol	Objetivos estratégicos	6
GRI 2-22	2021	Declaración sobre la sostenibilidad por el líder ejecutivo	1. Introducción	Mensaje de la presidencia	3
GRI 2-23	2021	Compromisos y políticas	2. Sobre confipetrol	Políticas corporativas	9
GRI 2-24	2021	Integración de compromisos y políticas	2. Sobre confipetrol 5. Nuestro compromiso ambiental	Políticas corporativas Política de sostenibilidad	9, 23
GRI 2-25	2021	Procesos para remediación	6. Impacto social y comunitario	Gestión y atención de PQR	48
GRI 2-26	2021	Mecanismos de quejas	6. Impacto social y comunitario	Gestión y atención de PQR	48
GRI 2-27	2021	Cumplimiento con leyes y regulaciones	3. Operación Líder	Adaptación a los nuevos marcos regulatorios y ambientales	21

Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 2-28	2021	Membresía en asociaciones	2. Sobre confipetrol 6. Impacto social y comunitario	Adhesiones, afiliaciones, certificaciones Participación en iniciativas externas y adhesiones	9, 48
GRI 2-29	2021	Participación de las partes interesadas	4. Nuestra estrategia de sostenibilidad	Nuestros grupos de interés	23
GRI 2-30	2021	Convenios colectivos	6. Impacto social y comunitario	Libertad individual y colectiva	39
GRI 3-1	2021	Temas materiales	4. Nuestra estrategia de sostenibilidad	Materialidad	24
GRI 3-1	2021	Proceso para determinar temas materiales	4. Nuestra estrategia de sostenibilidad	Materialidad	24
GRI 3-2	2021	Lista de temas materiales	4. Nuestra estrategia de sostenibilidad	Temas materiales prioritarios	24
GRI 3-3	2021	Gestión de temas materiales	4. Nuestra estrategia de sostenibilidad	Temas materiales prioritarios	24
GRI 101	2024	Biodiversidad 2024	5. Nuestro compromiso ambiental	Conservación y restauración de ecosistemas	36
GRI 101	2024	Contexto y alcance del estandar de Biodiversidad	5. Nuestro compromiso ambiental	Conservación y restauración de ecosistemas	36

Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 101	2024	Definiciones clave para el reporte sobre biodiversidad	5. Nuestro compromiso ambiental	Conservación y restauración de ecosistemas	36
GRI 201	2016	Desempeño económico	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Resultados económicos y financieros	50
GRI 201-1	2016	Valor económico generado y distribuido	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Resultados económicos y financieros	52
GRI 201-2	2016	Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	5. Nuestro compromiso ambiental	Identificación y gestión de riesgos ambientales	30
GRI 204-1	2016	Prácticas de adquisición	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Impacto en nuestra cadena de valor	53
GRI 204-1	2016	Proporción del gasto en compras asignado a proveedores locales	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Impacto en nuestra cadena de valor	53
GRI 205	2016	Anticorrupción	3. Operación Líder	Ética corporativa y cultura de cumplimiento Auditoría, control y gestión del riesgo ético	14, 16
GRI 205-1	2016	Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con corrupción	3. Operación Líder	Relacionamiento institucional transparente	16
GRI 205-2	2016	Comunicación y capacitación en anticorrupción	3. Operación Líder	Formación y sensibilización ética	17

Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 205-3	2016	Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	3. Operación Líder	Manejo transparente de conflictos de interés	16
GRI 207	2019	Fiscalidad	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Riesgos financieros	50
GRI 207-1	2019	Enfoque de la organización hacia la fiscalidad	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Riesgos financieros	50
GRI 207-2	2019	Gobernanza fiscal, control de riesgos y gestión	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Riesgos financieros	50
GRI 207-4	2019	Pagos de operación y desagregación de ingresos, ganancias e impuestos	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Panorama financiero	51
GRI 302	2016	Energía	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de energía eléctrica	34
GRI 302-1	2016	Consumo de energía dentro de la organización	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de energía eléctrica	34
GRI 302-3	2016	Intensidad energética	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de energía eléctrica	34
GRI 302-4	2016	Reducción del consumo de energía	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de energía eléctrica	34
GRI 302-5	2016	Reducciones en requerimientos de energía de productos/servicios	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de energía eléctrica	34

Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 303	2018	Agua y Efluentes	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de agua	33
GRI 303-1	2018	Interacciones con agua como recurso compartido	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de agua	33
GRI 303-2	2018	Gestión de impactos relacionados con el agua	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de agua	33
GRI 303-5	2018	Consumo de agua	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de agua	33
GRI 305	2016	Emisiones	5. Nuestro compromiso ambiental	Emisiones GEI	31
GRI 305-1	2016	Emisiones directas (Alcance 1)	5. Nuestro compromiso ambiental	Emisiones Directas - Alcance 1	32
GRI 305-2	2016	Emisiones indirectas de energía (Alcance 2)	5. Nuestro compromiso ambiental	Emisiones Indirectas de Energía - Alcance 2	32
GRI 305-3	2016	Otras emisiones indirectas (Alcance 3)	5. Nuestro compromiso ambiental	Emisiones Indirectas de Energía - Alcance 3	32
GRI 305-4	2016	Intensidad de emisiones de GEI	5. Nuestro compromiso ambiental	Emisiones GEI	31
GRI 305-5	2016	Reducción de emisiones de GEI	5. Nuestro compromiso ambiental	Emisiones GEI	31

Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 305-6	2016	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono	5. Nuestro compromiso ambiental	Otras emisiones	32
GRI 305-7	2016	Otros contaminantes de atmósfera	5. Nuestro compromiso ambiental	Otras emisiones	32
GRI 306	2020	Residuos	5. Nuestro compromiso ambiental	Gestión de residuos	35
GRI 306-3	2020	Residuos generados y su relación con operaciones	5. Nuestro compromiso ambiental	Gestión de residuos	35
GRI 306-2	2020	Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	5. Nuestro compromiso ambiental	Gestión de residuos	35
GRI 306-3	2020	Residuos generados	5. Nuestro compromiso ambiental	Gestión de residuos	35
GRI 306-4	2020	Residuos vs disposición final	5. Nuestro compromiso ambiental	Residuos generados a reutilización	35
GRI 306-5	2020	Disposición final de residuos	5. Nuestro compromiso ambiental	Residuos generados a reutilización	35
GRI 307-1	2016	Leyes y regulaciones ambientales	5. Nuestro compromiso ambiental	Cumplimiento regulatorio ambiental	30
GRI 308-1	2016	Evaluación Ambiental de los Proveedores	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Evaluación a proveedores	53

Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 308-1	2016	Nuevos proveedores evaluados en aspectos ambientales	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Impacto en nuestra cadena de valor	53
GRI 308-2	2016	Impactos negativos ambientales en cadena de suministro y medidas	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Evaluación a proveedores	53
GRI 401	2016	Empleo	6. Impacto social y comunitario	Nuevas contrataciones	39
GRI 401-1	2016	Nuevas contrataciones de empleados y rotación	6. Impacto social y comunitario	Nuevas contrataciones	39
GRI 401-2	2016	Beneficios a empleados	6. Impacto social y comunitario	Bienestar	45
GRI 401-3	2016	Permiso parental	6. Impacto social y comunitario	Permisos parentales	41
GRI 403	2018	Salud y Seguridad en el Trabajo	3. Operación lider	Pilares de nuestra operación lider	18
GRI 403-1	2018	Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	3. Operación lider	Garantías en nuestra operación líder Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo Sistema de seguimiento	19
GRI 403-2	2018	Identificación de peligros y evaluación de riesgos	3. Operación lider	Identificación y evaluación de los riesgos laborales	19
GRI 403-9	2018	Lesiones relacionadas con el trabajo	3. Operación lider	Resultados de Incidencia en seguridad y salud 2024	20

Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 403-10	2018	Enfermedades relacionadas con el trabajo	3. Operación líder	Accidentes laborales y enfermedades ocupacionales	20
GRI 403-5	2018	Formación en SSTT	3. Operación líder	Formación en seguridad y salud en el trabajo	42
GRI 404	2016	Formación y Educación	6. Impacto social y comunitario	Desarrollo y formación	41
GRI 404-1	2016	Promedio de horas de formación por empleado	6. Impacto social y comunitario	Desarrollo y formación	41
GRI 404-2	2016	Programas de desarrollo y transición laboral	6. Impacto social y comunitario	Desarrollo y formación	41
GRI 404-3	2016	Evaluaciones de desempeño y desarrollo	6. Impacto social y comunitario	Gestión de desempeño Plan carrera	44
GRI 405-1	2016	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	6. Impacto social y comunitario	Plan carrera	44
GRI 406-1	2016	No Discriminación	6. Impacto social y comunitario	Prevención de la discriminación	38
GRI 408-1	2016	Trabajo Infantil	6. Impacto social y comunitario	Prevención del trabajo infantil	38
GRI 412-1	2016	Prácticas en derechos humanos	6. Impacto social y comunitario	Compromiso con los derechos humanos	38
GRI 411-1	2016	Derechos de los pueblos indígenas	6. Impacto social y comunitario	Compromiso con los derechos humanos	38



Código	Año GRI	Título	Capítulo	Subtítulo	Página
GRI 412-2	2016	Formación en DD.HH. para empleados	6. Impacto social y comunitario	Compromiso con los derechos humanos	38
GRI 414	2016	Evaluación Social de los Proveedores	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Evaluación a proveedores	53
GRI 414-1	2016	Nuevos proveedores evaluados en aspectos sociales	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Impacto en nuestra cadena de valor	53
GRI 414-2	2016	Impactos negativos sociales en cadena de suministro y medidas	7. Nuestra apuesta por el desarrollo económico	Impacto en nuestra cadena de valor	53

Código	Subcódigos	Subcódigos	Capítulo	Subtítulo	Página
1. Emissions Reduction Services & Fuels Management	EM-SV-110a.1	Total de combustible consumido, porcentaje renovable, porcentaje utilizado en: (1) equipos y vehículos en carretera y (2) equipos fuera de carretera.	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de energía térmica	34
1. Emissions Reduction Services & Fuels Management	EM-SV-110a.2	Discusión sobre estrategias o planes para abordar riesgos, oportunidades e impactos relacionados con las emisiones atmosféricas.	5. Nuestro compromiso ambiental	Identificación y gestión de riesgos ambientales	30
1. Emissions Reduction Services & Fuels Management	EM-SV-110a.3	Porcentaje de motores en servicio que cumplen con la normativa Tier 4 para emisiones de motores diésel fuera de carretera	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de energía térmica	34
2. Water Management Services	EM-SV-140a.1	Volumen total de agua dulce manejada en operaciones, porcentaje reciclado	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de agua	33
2. Water Management Services	EM-SV-140a.2	Discusión sobre estrategias o planes para abordar riesgos, oportunidades e impactos relacionados con el consumo y la eliminación de agua.	5. Nuestro compromiso ambiental	Consumo de agua	33
3. Chemicals Management	EM-SV-150a.1	Volumen de fluido de fracturación hidráulica utilizado, porcentaje de sustancias peligrosas.	5. Nuestro compromiso ambiental	Gestión de residuos	35
3. Chemicals Management	EM-SV-150a.2	Discusión sobre estrategias o planes para abordar riesgos, oportunidades e impactos relacionados con los productos químicos.	5. Nuestro compromiso ambiental	Gestión de residuos	35



Código	Subcódigos	Subcódigos	Capítulo	Subtítulo	Página
5. Workforce Health & Safety	EM-SV-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de fatalidades, (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR), (4) tasa total de incidentes de vehículos (TVIR), y (5) promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para: (a) empleados de tiempo completo, (b) empleados contratados y (c) empleados de servicio corto.	3. Operación Líder	Accidentes laborales y enfermedades ocupacionales	20
5. Workforce Health & Safety	EM-SV-320a.2	Descripción de los sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad a lo largo de la cadena de valor y el ciclo de vida del proyecto	3. Operación Líder	Pilares de nuestra operación líder	18
6. Business Ethics & Payments Transparency	EM-SV-510a.2	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y el soborno a lo largo de la cadena de valor.	3. Operación Líder	Ética corporativa y cultura de cumplimiento	14
8. Critical Incident Risk Management	EM-SV-540a.1	Descripción de los sistemas de gestión utilizados para identificar y mitigar riesgos catastróficos y de cola larga.	3. Operación Líder	Identificación y evaluación de los riesgos laborales	19
9. Activity Metrics	EM-SV-000.D	Número total de horas trabajadas por todos los empleados.	1. Introducción	Mensaje de la presidencia	3

Fecha: Junio 30 de 2025

Equipo Directivo Confipetrol 2024:

- **Óscar Fernández M:** Presidente
- **Ulises Quintero:** Vicepresidente Comercial
- **Jhon Alejandro Galvis:** Vicepresidente Financiero
- **Eliecer Mattos Picón:** Gerente General Colombia
- **Wilson Miranda:** Gerente General Perú
- **Diego Armando Merchán:** Gerente General Bolivia
- **Jeant Peinado:** Gerente General Chile

Edición: Equipo de Sostenibilidad

- **Óscar Mauricio Angulo Pereira:** Gerente de Sostenibilidad
- **María Camila Gómez Silva:** Gestora Responsabilidad Social Empresarial

Diseño, Diagramación y Consultoría Especializada

VM Consultoría SAS - www.vmcocom.co

Felipe Barahona: Diseño y Diagramación

Nubia Poveda: Consultoría Especializada en Sostenibilidad



CONFIPETROL