

AMBIENTAL

SOCIAL

GOBIERNO CORPORATIVO



**CANACOL**  
ENERGY

# Informe Integrado ASG 2021

Ambiental - Social - Gobierno Corporativo

## Junta Directiva en 2021

CSA Estructura de la  
Junta Directiva  
CSA Presidente no  
ejecutivo / Director  
principal  
[GRI 2-9](#)

<b>Michael Hibberd,</b>	Presidente de la Junta Directiva, Director independiente
<b>Ariel Merenstein,</b>	Director independiente
<b>Charle Gamba,</b>	Presidente, Director Ejecutivo y Director
<b>David Winter,</b>	Director independiente
<b>Francisco Díaz,</b>	Director independiente
<b>Gonzalo Fernández-Tinoco,</b>	Director independiente
<b>Gregory D. Elliot,</b>	Director independiente
<b>Juan Argento,</b>	Director

Consultoría  
**Desarrollo Visible**

Diseño y diagramación  
**Typo Diseño Gráfico Ltda.**

**Canacol Energy Ltd.**  
Oficinas corporativas: 2000, 215-9 AV SW Calgary,  
Alberta T2P 1K3, Canadá  
Oficina en Colombia: Calle 113 No. 7-45, Bogotá D. C. Torre B, Oficina 1501  
Junio 2022

# Informe Integrado ASG 2021

GRI 2-1  
GRI 2-2  
GRI 2-3  
GRI 2-4  
GRI 2-5  
GRI 2-28

- ▶ Resume los resultados e hitos económicos, ambientales, sociales y de gobierno corporativo de Canacol Energy Ltd.<sup>1</sup>
- ▶ Cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, a menos que se indique lo contrario.
- ▶ Incluye información relacionada con las operaciones de la compañía en Canadá y Colombia (se aclara cuando la información se presenta por separado para cada país).
- ▶ Cumple con nuestro requisito de Comunicación sobre el Progreso (CoP, por su abreviación en inglés) para el Pacto Global de las Naciones Unidas (PGNU).
- ▶ Ha sido elaborado según los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI):
  - GRI 1. Fundamentos 2021.
  - GRI 11. Sector petróleo y gas 2021.
- ▶ Está alineado con los siguientes estándares:
  - Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB, por su abreviación en inglés) para el sector del petróleo y el gas.
  - Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por su abreviación en inglés).
  - Evaluación Global de Sostenibilidad Corporativa de S&P (CSA, por su abreviación en inglés).
  - CDP Clima.
  - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- ▶ Ha sido revisado y verificado por Deloitte & Touche Ltda.
- ▶ Durante el periodo de reporte se presentaron cambios relacionados con siete nuevos bloques adquiridos, los cuales implicaron nuevos grupos de interés, como comunidades, proveedores, organismos gubernamentales y ONGs.
- ▶ Todas las cifras financieras se expresan en dólares estadounidenses, salvo que se indique lo contrario. La tasa de cambio promedio utilizada para los últimos cuatro años ha sido: para 2021-3.742 COP/USD; para 2020-3.380 COP/USD; para 2019-3.280 COP/USD y para 2018-3.000 COP/USD.
- La compañía cotiza en las bolsas de Canadá (Toronto Stock Exchange-TSX) y Colombia (Bolsa de Valores de Colombia-BVC).
- Los mayores accionistas de Canacol son Fourth Sail Capital, LP con el 20,4% de las acciones ordinarias en circulación y Cavengas Holdings SRL con el 18,5%.

## Puntos de contacto para mayor información:

- Página web: <https://canacolenergy.com/es/sustainability/sustainability-reports/>
- Correo electrónico: [esg@canacolenergy.com](mailto:esg@canacolenergy.com)

GRI 2-3

1. Canacol Energy Ltd., en adelante: "Canacol Energy", "Canacol" o la "compañía" e incluye, cuando el contexto lo indique, a sus filiales.

An aerial photograph of a large, winding body of water, possibly a reservoir or a large lake, under a dark, overcast sky. The water is a deep, dark green color, reflecting the sky. The shoreline is irregular, with some areas appearing to be dry or muddy. The background shows a vast, flat landscape with scattered trees and small structures, extending to a distant horizon. The word "Contenido" is overlaid in the upper center of the image in a large, white, sans-serif font.

# Contenido

La ambición de Canacol es ser un líder entre sus pares de la industria del petróleo y el gas, y un referente de excelencia Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG). La Junta Directiva reconoce y asume su rol para incorporar la Estrategia ASG en el modelo de negocio de la compañía, asegurando así, su integración con los objetivos empresariales, los indicadores clave de desempeño y la gestión de los riesgos. Creemos que la mejora continua y el fortalecimiento de nuestro desempeño ASG son parte de las expectativas de nuestros grupos de interés y son necesarios para mitigar el cambio climático. La integridad, la responsabilidad, la transparencia y el cumplimiento de las regulaciones son principios estratégicos fundamentales.

En 2021, como muestra de nuestro compromiso, creamos el Comité ASG en la Junta Directiva encargado de supervisar los asuntos relacionados con dichos aspectos. Este Comité asegura que los principales retos y las oportunidades ASG de la compañía sean identificados, priorizados y cuantificados, además que las políticas y los procedimientos corporativos contribuyan a valorar, prevenir y mitigar los riesgos ASG.

Durante 2021, nuestro enfoque estuvo centrado en la transición energética de Colombia, el clima global y regional, el compromiso con la comunidad y la gobernanza de la ciberseguridad, así como en la diversidad, la equidad y la inclusión de nuestros colaboradores.

Trabajamos continuamente para mantener un diálogo transparente y oportuno con nuestras comunidades vecinas y con las demás partes interesadas, para vincular su participación a nuestros procesos de planificación y ejecución de proyectos. Nuestra Política de Inversión Social Corporativa está alineada con los principales estándares globales para seleccionar y ejecutar proyectos que generen valor a largo plazo más allá de los requisitos contractuales.

Nuestra estrategia ambiental está alineada con el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) y estamos revisando la alineación con la Guía del Sector del Petróleo y el Gas de la iniciativa Science-Based Targets (SBTi). Teniendo en cuenta estas dos iniciativas, hemos establecido objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y un plan de descarbonización, y hemos trabajado en el desarrollo de capacidades para llevar a cabo un análisis financiero relacionado con el clima.

Adicionalmente, mejoramos en las calificaciones y los ratings ASG otorgados por terceros, y seguimos progresando en el fortalecimiento de políticas y procedimientos, como la estructuración del Código de Conducta y Ética para Proveedores, el desarrollo de la Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión, y la ampliación de los módulos de clima y ciberseguridad dentro de nuestra matriz de riesgos y oportunidades.

Canacol desempeña un papel fundamental en la transición de la matriz energética de Colombia. La energía que producimos mejorará la calidad de vida de millones de colombianos. A medida que crezcamos, nos esforzaremos por desarrollar los recursos naturales que se nos han confiado de una manera responsable y ética.

**David Winter and Francisco Díaz**

Presidente y Vicepresidente del Comité ASG

Me complace presentar el Informe Integrado ASG de Canacol correspondiente a 2021, año en el cual, seguimos fortaleciendo nuestra Estrategia ASG y nuestros procesos empresariales.

Como compañía productora de gas natural, nuestro objetivo es aportar a la transición energética del país, mediante el reemplazo de fuentes energéticas más intensivas en carbono como el petróleo crudo y el carbón, por la oferta de mejores alternativas como el gas natural y el gas natural licuado (GNL).

Este informe presenta nuestro desempeño en materia ambiental, social y de gobierno corporativo, la evolución de nuestra Estrategia ASG y los objetivos para los próximos años.

### **Un futuro energético más limpio**

En 2021, continuamos con el objetivo de reducción de emisiones de carbono, como resultado de la eficiencia energética y de la ejecución de soluciones climáticas naturales. La conversión de nuestra generación primaria a gas natural disminuyó sustancialmente el consumo de combustibles con mayor contenido de carbono. 88% de la energía para las operaciones de Canacol proviene del gas natural. Ampliamos los sistemas de energía fotovoltaica a otros 22 pozos e instalaciones. Seguimos reduciendo las emisiones fugitivas mediante inspecciones in situ, con miras a eliminarlas para 2023. En este informe, también detallamos nuestros compromisos y logros frente la gestión de los recursos hídricos, la biodiversidad y los residuos.

### **Un equipo seguro y comprometido**

Seguimos priorizando la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados, contratistas y las comunidades vecinas. En 2021, el índice de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo y el índice de frecuencia total de frecuencia de lesiones registrables disminuyeron un 57% y un 27% respectivamente. Mantuvimos el índice de frecuencia de incidentes con vehículos y no se presentaron enfermedades o dolencias. Estos logros se derivan de un enfoque proactivo y preventivo frente a la seguridad industrial y la salud ocupacional, que incluye la supervisión y evaluación periódica del desempeño de nuestros contratistas.

Continuamos protegiendo la diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo y, es por esto, que en 2021, establecimos la Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión, lanzamos un módulo de capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión, e implementamos un Sistema de Gestión de la Igualdad de Género que ayuda a identificar y eliminar las brechas de género. A cierre de año, las mujeres representaban el 35% de nuestra fuerza laboral, lo que supone una diferencia de más del 8% con respecto a la media del sector, de acuerdo con el estudio de la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP) realizado en 2021. La compañía se está fortaleciendo gracias al liderazgo y conocimiento técnico de las mujeres.

## **Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible**

Nuestras comunidades vecinas deben crecer y prosperar en paralelo con nosotros. En 2021, fortalecimos e integramos en nuestra Política de Responsabilidad Social y en los procesos de trabajo, acciones relativas a la contratación de mano de obra, compra de bienes y servicios locales, y seguimiento a las peticiones, quejas, reclamaciones y solicitudes. Construimos nuestro Código de Conducta y Ética para Proveedores, el cual estipula los requisitos relacionados con el medioambiente, los derechos humanos, las prácticas laborales y la ética empresarial, entre otros.

Creamos empleo y oportunidades de desarrollo gracias a la vinculación local del 60% de nuestra mano de obra calificada y del 100% de la no calificada. La implementación de nuestro programa de formación profesional redujo significativamente la necesidad de buscar habilidades originadas fuera de las zonas de operación. Identificamos nuevos proveedores como consecuencia del censo que llevamos a cabo anualmente y nuestro programa de divulgación ayudó a varios de ellos a certificarse para trabajar con nosotros y con otros operadores del sector. Estamos orgullosos de que el 95% del total de bienes y servicios adquiridos provinieron de proveedores locales, regionales y nacionales, lo cual representó 151 millones de dólares como estímulo económico para Colombia.

Nuestro compromiso para mejorar la calidad de vida de las comunidades vecinas incluyó 62 proyectos sociales que han beneficiado a más de 26.000 personas en 13 municipios. En 2021, completamos la segunda fase del proyecto de masificación de gas, con lo que otros 1.200 beneficiarios dejaron de depender de la leña para cocinar. Adicionalmente, firmamos un acuerdo de obras por regalías en Colombia, el primero de este tipo, que utiliza estos fondos que normalmente se pagan al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y, en cambio, se destinaron para construir 3,8 km de carretera en un municipio de Sucre vecino a la operación de Canacol. Nuestra ambición es seguir participando en proyectos similares en todas las zonas de operación.

## **Un negocio transparente y ético**

Consideramos que la transparencia y el comportamiento ético son mandatorios en todos los aspectos de nuestro negocio y, en consecuencia, la compensación de nuestros ejecutivos y líderes está vinculada al buen desempeño ASG a mediano y largo plazo. Me enorgullece afirmar que hemos mantenido nuestra tendencia de varios años sin denuncias, vulneraciones a los derechos humanos, casos de corrupción o soborno, prácticas anticompetitivas, ni incumplimientos relativos a nuestro Código de Conducta y Ética. No se presentaron denuncias relacionadas con incidentes a través de nuestros canales anónimos e independientes, ni de nuestro sistema de gestión, y tampoco se identificaron ni en las auditorías internas, ni en aquellas ejecutadas por auditores externos.

## **Mirando hacia el futuro**

Las turbulencias de los últimos años han puesto de manifiesto varios riesgos para la prosperidad y la salud de los individuos, las comunidades, las naciones y la economía. La transición energética requerirá un esfuerzo global y coordinado en muchos frentes. Creemos que Canacol tiene una responsabilidad importante en la consecución de un futuro energético seguro y estable para Colombia y nos comprometemos a hacer todo lo posible para lograrlo.

### **Charle Gamba**

Presidente, Director Ejecutivo de Canacol Energy Ltd.

Canacol está comprometida a explorar y producir el gas natural necesario para mejorar la calidad de vida de millones de colombianos de forma segura, eficiente y rentable.

## Principales hitos 2021



### Un futuro energético más limpio

- Redujimos la intensidad de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) por debajo del promedio de nuestros pares de gas en un 50% y de petróleo crudo en un 80%<sup>2</sup>.
- Cuantificamos y verificamos las emisiones de GEI por medio de un auditor externo.
- Aumentamos el uso de la energía solar en un 32% gracias a la instalación de sistemas fotovoltaicos en nuestros pozos y facilidades.
- Desarrollamos una estrategia de economía circular a largo plazo, para desviar del vertedero más del 34% del total de los residuos directos y lograr la Certificación del Sistema de Gestión Basura Cero.



### Un negocio transparente y ético

- Instauramos el Comité ASG de la Junta Directiva.
- Formalizamos nuestra Política de Propiedad de Acciones y los indicadores clave de desempeño ASG vinculados a la compensación del equipo ejecutivo, a corto y largo plazo.
- Mantuvimos la tendencia de no vulneraciones a los derechos humanos, ni incumplimientos del Código de Conducta y Ética.
- Desarrollamos un proceso de diligencia debida para evaluar los riesgos en materia de derechos humanos.
- Creamos un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información basado en la norma ISO 27001.



### Un equipo seguro y comprometido

- Sobrepasamos en un 72% el objetivo establecido para el índice de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo para empleados y contratistas.
- Implementamos un Sistema de Gestión de la Igualdad de Género.
- Las mujeres representaron el 35% del total de la fuerza laboral (un 8% por encima del promedio de la industria petrolera colombiana) y el 27% de los puestos de la Alta Dirección.



### Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible

- Contratamos localmente al 60% de la mano de obra calificada y al 100% de la mano de obra no calificada.
- Compramos el 95,1% de todos los bienes y servicios a nivel local, regional y nacional, lo que generó un estímulo económico de 151 millones de dólares para el país.
- Ejecutamos 62 proyectos sociales que beneficiaron a más de 25.000 miembros de la comunidad en 13 municipios.

En 2021, afianzamos la cobertura y la información de las metodologías y normas ASG, con la consecuente mejora significativa de las calificaciones en ratings y rankings de mayor relevancia para las partes interesadas.

**MSCI**  
ESG RATINGS



**Pasamos a 'BBB'**  
desde 'BB'

Nos ubicamos en el cuartil superior en cuanto a emisiones de carbono, relaciones con la comunidad y gobierno corporativo, con respecto a nuestros 18 homólogos de la industria del petróleo y el gas.



**Mejoramos la puntuación**  
de 49,4 a 27,8

Fuimos clasificados en el percentil 6 de Sustainalytics, el más alto de la industria de productores del petróleo y el gas.

**S&P Global**



**Mejoramos la**  
puntuación de 57 a 62.

Estuvimos en el 78º percentil en el sector petróleo y gas

**REFINITIV**



**Pasamos de B (60,38)**  
a A-(76,55)

Logramos la mejor puntuación en la industria del petróleo y el gas en Colombia.



**Nueva clasificación: B-.**

Obtuvimos una puntuación por encima tanto de la industria del petróleo y el gas, como del promedio global.



**Nueva calificación: C+.**

Logramos mejores resultados que el promedio de la industria del petróleo y el gas en cuestiones clave.

2. Para facilitar la comparación entre múltiples formatos de divulgación y plazos, las emisiones de GEI de Canacol y la intensidad de las emisiones después de regalías para 2021, se calcularon dividiendo las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 de Canacol entre la producción neta después de regalías. Este cálculo se comparó con la media aritmética del mismo cálculo para los pares especializados en petróleo y gas, teniendo como marco de referencia las emisiones de 2020 y la producción tanto de las empresas especializadas en petróleo de América del Norte y del Sur (ATH, CJ, CPG, IPCO, TVE, VET, FEC, GTE, PXT, VIST), como de las especializadas en gas de América del Norte (AR, CNX, COG, CRK, EQT, RRC, SWN, ARX, BIR, KEL, NVA, PEY, PEA, PNE, POU). Las emisiones de gases de efecto invernadero no se han ajustado en función de las compensaciones, incluido el secuestro de CO<sub>2</sub>.





GRI 2-1

Somos la mayor empresa independiente de exploración y producción de gas natural convencional en Colombia, con una estructura de costos altamente competitiva. Suministramos aproximadamente el 20% de las necesidades de gas del país.

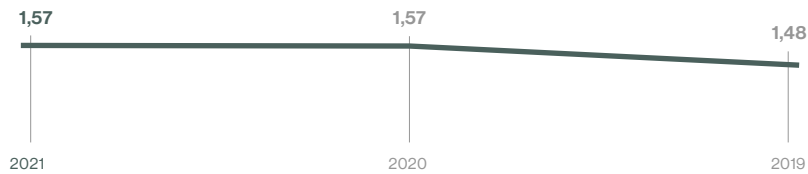
SASB EM-EP-000.B  
SASB EM-EP-000.C  
SASB EM-EP-210a.1  
SASB EM-EP-210a.2  
SASB EM-EP-160a.3

CSA Producción de petróleo y gas  
CSA Mezcla energética

GRI 2-6  
GRI 2-7  
GRI 11:5.3

- Tenemos cinco instalaciones de producción de gas en Colombia:
  - › Estación de Jobo
  - › Subestación Betania
  - › Subestación Clarinete
  - › Subestación Nispero
  - › Subestación Pandereta
- Operamos el Bloque de Rancho Hermoso bajo un acuerdo de participación con Ecopetrol.

Hectáreas de terreno operadas (millones)<sup>3</sup>



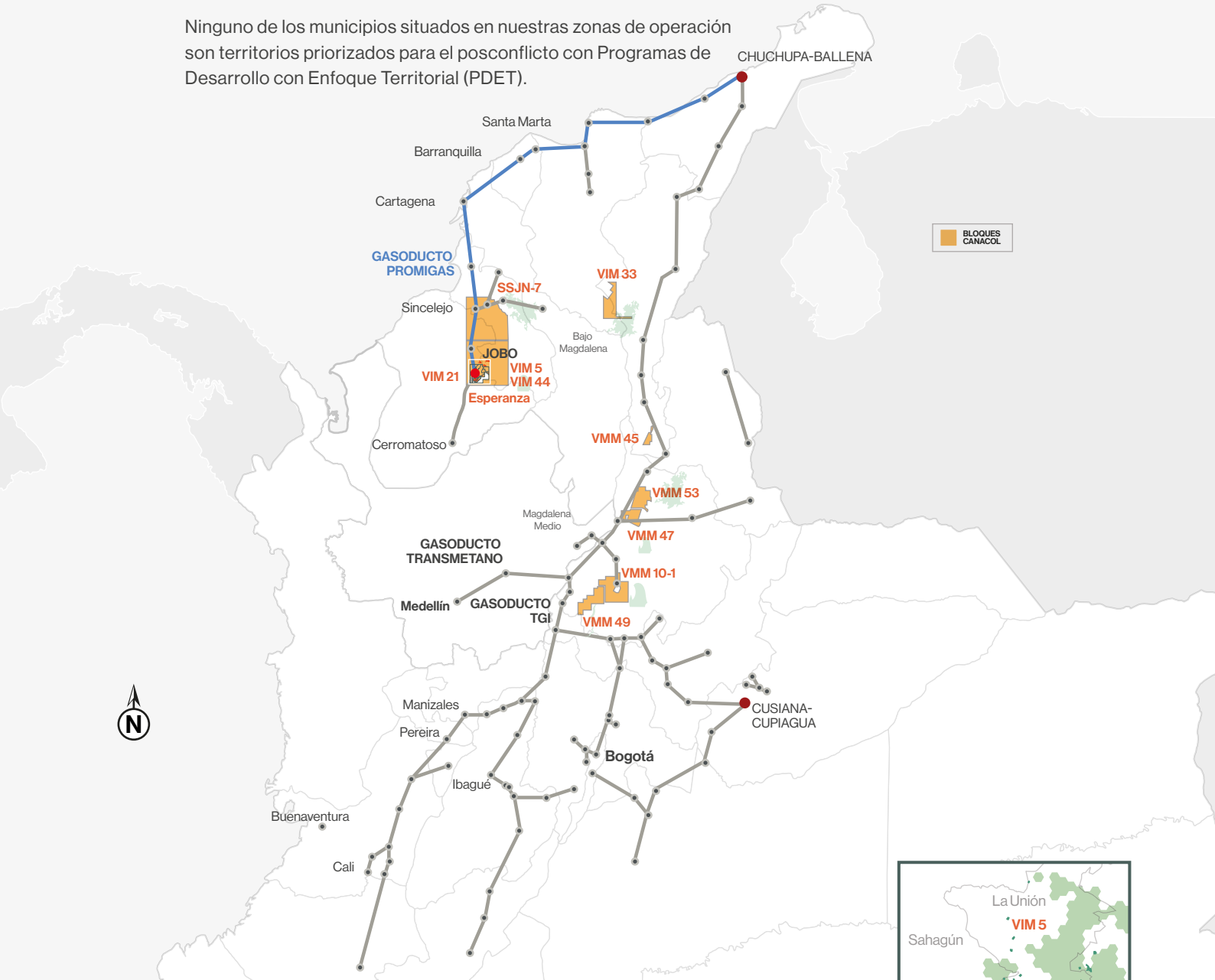
GRI 11.4.2



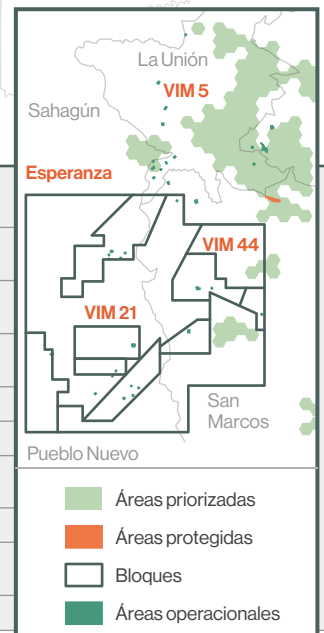
3. Las cifras indicadas en el gráfico incluyen toda la superficie (acres) en la que la compañía tiene contratos y participación.

# Nuestro mapa de operaciones de gas natural

Ninguno de los municipios situados en nuestras zonas de operación son territorios priorizados para el posconflicto con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).



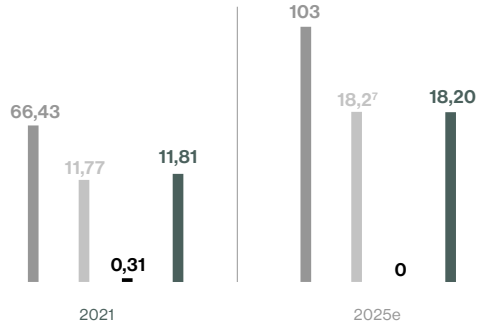
Category	Bloques	Área de superposición (ha)	Áreas ambientales protegidas <sup>4</sup>
☆ Distrito regional de manejo integrado	SSJN-7	999	☆ Ecosistema de sabanas abiertas y arbustivas, y sistemas asociados en el municipio de Galeras (Departamento de Sucre)
	VIM 33	342	☆ Complejo Cenagoso de Zapatosa en los municipios El Banco, Magdalena, Tamalameque, Chiriguaná, Curumani y Chimichagua (Departamento de Cesar)
⊙ Reservas naturales de la sociedad civil	VMM 49	2,507	☆ Del Río Minero y sus zonas aledañas en los municipios de Bolívar, Cimitarra, El Peñón, La Belleza y Sucre (Departamento de Santander)
	VMM 10-1	48.323	☆ Serranía de los Yariques (Departamento de Santander)
☐ Reservas forestales protectoras nacionales	SSJN-7	248	⊙ Los Charcos en el municipio de Toluvejo (Departamento de Sucre)
	SSJN-7	67	⊙ La Carranchina en el municipio San Benito Abad (Departamento de Sucre)
	VIM 5	53	⊙ Las Pampas Porvenir en el municipio de Cimitarra (Departamento de Santander)
	VMM 49	163	☐ Serranía de Coraza y Montes de María en los municipios de Toluvejo, Colosó y Chalán (Departamento de Sucre)
	SSJN-7	720	☐ Bosque de Santa Inés en el municipio de San Marcos (Departamento de Sucre)
	VIM 5	28	



4. ☐ Todas las zonas son de categoría 6. Para mayor información por favor consulte <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/ambientales/Sima/119-Proporcion-areas-protegidas-por-SINAP/Proporcion-de-area-protegidas-por-el-SINAP.pdf>

### Producción anual neta de hidrocarburos

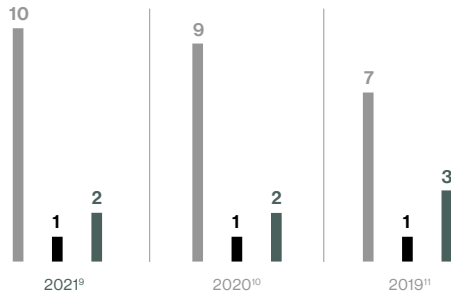
- Gas natural (Miles de millones de pies cúbicos-Bcf, por su abreviación en inglés)<sup>5</sup>
- Gas natural (Millones de barriles de petróleo equivalente-MMBOE, por su abreviación en inglés)
- Petróleo crudo (MMBOE)<sup>6</sup>
- Producción total de hidrocarburos (MMBOE)



Operamos una micro planta de Gas Natural Licuado (GNL) que convierte 2,4 millones de pies cúbicos estándar por día de gas natural a GNL (46 toneladas por día<sup>8</sup>). El GNL se comercializa en la planta de Jobo, a un tercero que lo distribuye a sus clientes por vía terrestre (camiones). El GNL puede sustituir al gasóleo, al fuel, al gas comprimido propano y otros combustibles, y posee ventajas como un costo relativamente inferior, además de menores emisiones.

### Operaciones de petróleo crudo y gas: contratos con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)

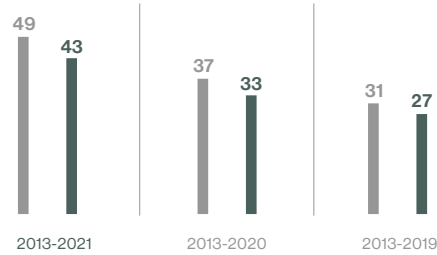
- 100% participación
- 50% participación
- Nuevos contratos / Bloques de gas adquiridos durante el año (participación del 100%)



5. La producción de gas natural reportada para 2021, contempla la producción de los campos de gas para los contratos de exploración y producción de Esperanza, VIM-5 y VIM-21. La proyección de ventas para 2025 es de 284 MMSCFD (millones de pies cúbicos estándar por día), lo que resulta en un volumen de 103 Bcf.  
6. La producción de combustible líquido reportada incluye la producción del campo Rancho Hermoso y la producción de condensado del pozo Nelson 2. La proyección para el año 2025 es producir 0 Bbls de combustibles líquidos.  
7. Corresponde a ventas en 2021 por 182 MMSCFPD y 100 MMSCFPD previstos por Jobo-Medellín.  
8. 46 toneladas/día x 365 días/1.000.000 = 0,01679 millones de toneladas en un año. El valor reportado fue calculado para tener la capacidad de licuefacción de la compañía, en millones de toneladas haciendo una estimación de cuántas toneladas de gas podrían someterse a un proceso de licuefacción en un año  
9. Para mayor información por favor consulte las páginas 24-25 en [https://canacolenergy.com/site/assets/files/3704/aif\\_december\\_31\\_2021.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/3704/aif_december_31_2021.pdf)  
10. Para mayor información por favor consulte la página 21 en [https://canacolenergy.com/site/assets/files/3517/aif\\_-\\_ingles\\_-\\_4q2020.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/3517/aif_-_ingles_-_4q2020.pdf)

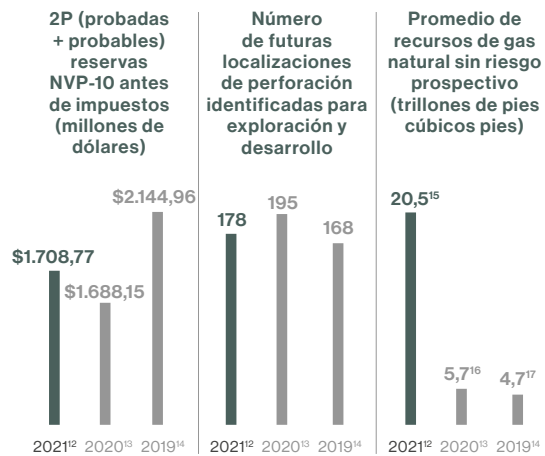
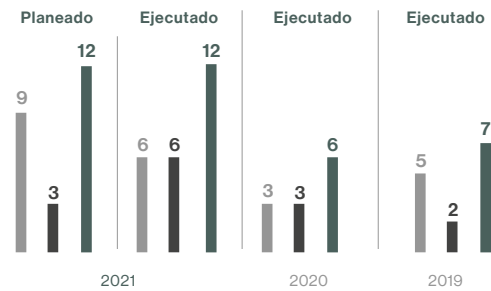
### Pozos perforados y éxitos comerciales

- Número de pozos perforados
- Número de éxitos comerciales



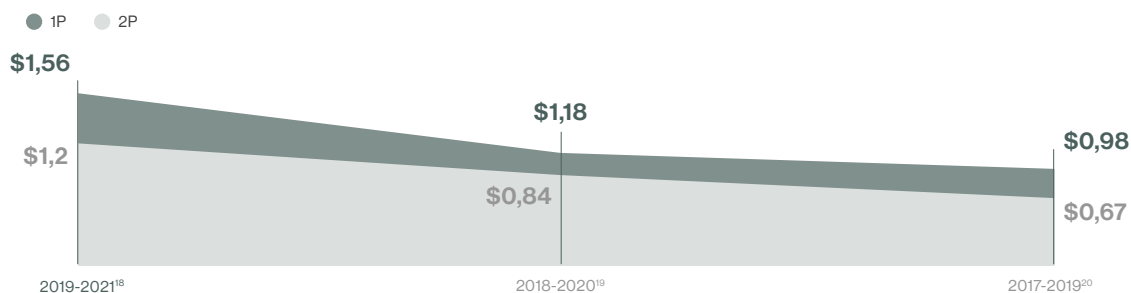
### Exploración, evaluación y desarrollo (número de pozos)

- Exploración y avanzada
- Desarrollo
- Total



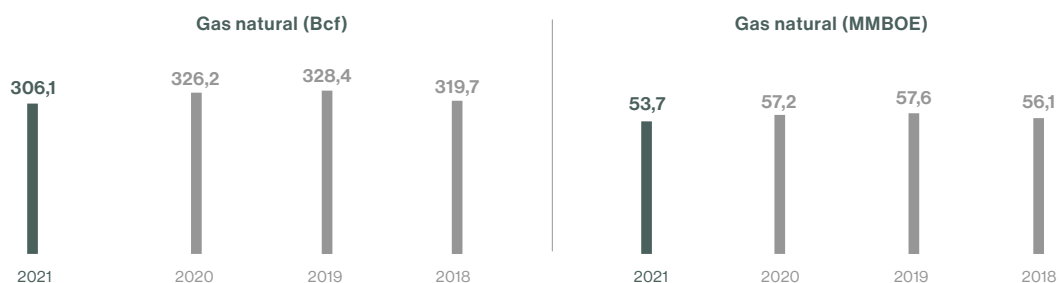
11. Para mayor información por favor consulte la página 20 en <https://canacolenergy.com/site/assets/files/2814/2019-aif-en.pdf>  
12. Informe de reservas independiente preparado por Boury Global Energy Consultants Ltd., con vigencia 31 de diciembre de 2021.  
13. Informe de recursos independientes preparado por Gaffney, Cline & Associates, con fecha de 31, 2020.  
14. Informe de reservas independiente elaborado por Gaffney, Cline & Associates, a diciembre de 2019.  
15. Para mayor información por favor consulte [https://canacolenergy.com/site/assets/files/3710/11\\_04\\_22\\_-\\_canacol\\_energys\\_pola\\_1\\_exploration\\_well\\_targeting\\_470\\_bcf\\_of\\_gross\\_mean\\_risked\\_conventional\\_gas\\_resource\\_in\\_q3\\_2.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/3710/11_04_22_-_canacol_energys_pola_1_exploration_well_targeting_470_bcf_of_gross_mean_risked_conventional_gas_resource_in_q3_2.pdf).  
16. Para mayor información por favor consulte [https://canacolenergy.com/site/assets/files/3523/21\\_04\\_21\\_-\\_canacol\\_energy\\_ltd\\_announces\\_5\\_7\\_tcf\\_of\\_gro.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/3523/21_04_21_-_canacol_energy_ltd_announces_5_7_tcf_of_gro.pdf).  
17. Para mayor información por favor consulte <https://canacolenergy.com/site/assets/files/3151/2020-04-08-nr-cne.pdf>.

### Costo de hallazgos y desarrollos 2P (dólares/Mcf3)

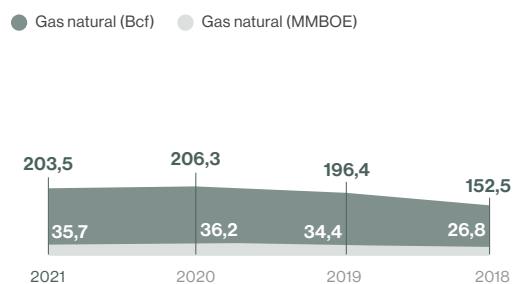


### Reservas netas estimadas de hidrocarburos

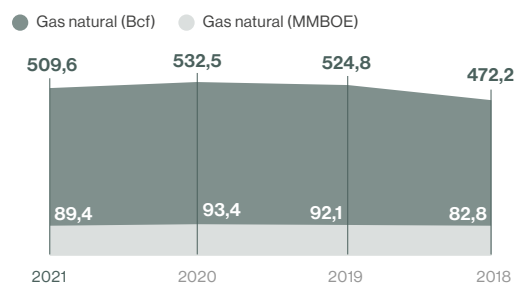
#### Reservas netas probadas 1P



#### Reservas netas probables 2P



#### Reservas netas probables 2P

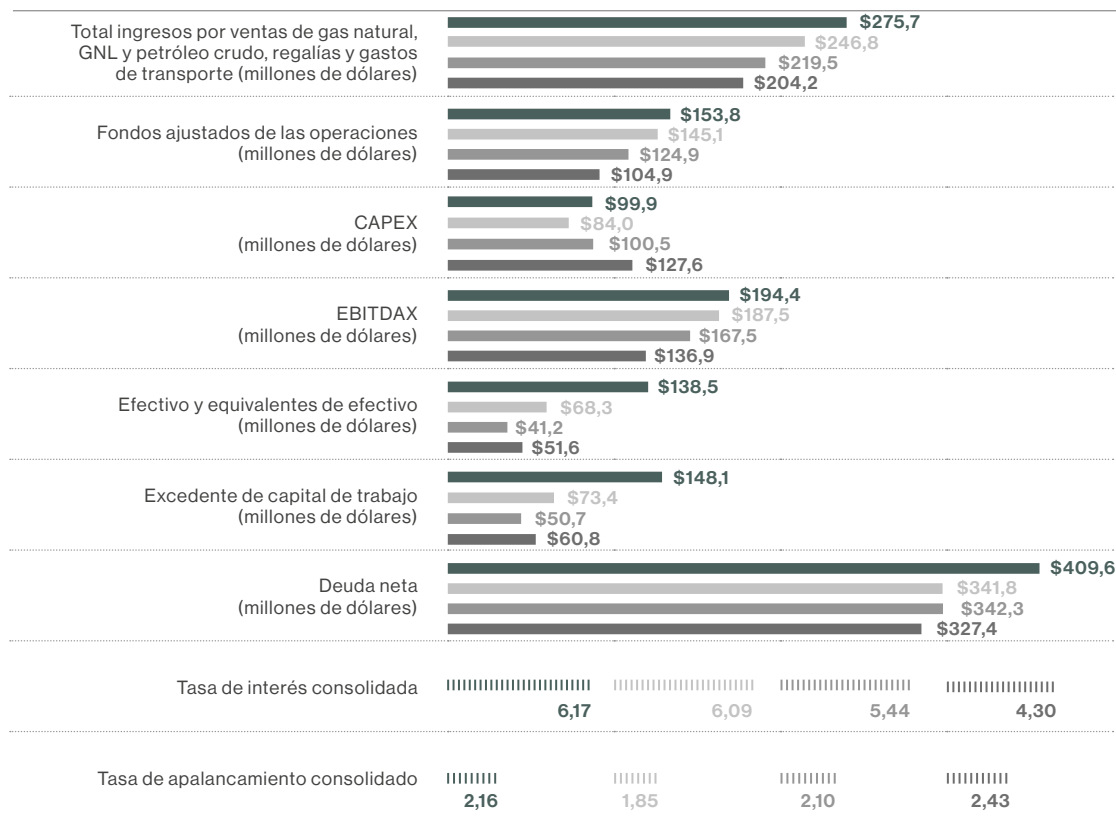


18. Para mayor información por favor consulte la página 4 en [https://canacolenergy.co/site/assets/files/3701/17\\_03\\_2022\\_-\\_canacol\\_energy\\_ltd\\_reports\\_a\\_10\\_increase\\_in\\_realized\\_contractual\\_natural\\_gas\\_sales\\_volumesss.pdf](https://canacolenergy.co/site/assets/files/3701/17_03_2022_-_canacol_energy_ltd_reports_a_10_increase_in_realized_contractual_natural_gas_sales_volumesss.pdf).  
 19. Para mayor información por favor consulte la página 4 en TRR NG CNEMDA\_DEC 31\_2020 (No NCLs) (canacolenergy.com).  
 20. Para mayor información por favor consulte la página 4 en <https://canacolenergy.com/site/assets/files/2814/2019-ye-mds-cne.pdf>.

SASB EM-EP-420a.4

CSA Información de la compañía  
CSA Producción de petróleo y gas  
CSA Reservas de petróleo y gas

● 2021 ● 2020 ● 2019 ● 2018



Valor económico directo generado y distribuido (millones de dólares)

● 2021 ● 2020



21. □ Para mayor información por favor consulte la discusión y el análisis de Canacol Energy Ltd. para la gestión 2018, 2019, 2020 y 2021, disponible en <https://canacolenergy.com/investors/financials/>

22. Ventas netas más ingresos por inversiones financieras y ventas de activos. Las ventas netas pueden calcularse como las ventas brutas de productos y servicios menos las devoluciones, los descuentos y las indemnizaciones. Los ingresos de las inversiones financieras pueden incluir el efectivo recibido por intereses correspondientes a préstamos financieros, dividendos de participaciones, regalías e ingresos directos generados por activos como el alquiler de propiedades. Los ingresos procedentes de la venta de activos pueden incluir activos físicos (propiedades, infraestructuras y equipos intangibles), derechos de propiedad intelectual por diseños y marcas.

23. Para 2020, incluimos los ingresos de las inversiones y el producto de la venta de activos, que no habían sido incluidos en el informe anterior.

24. Pagos a los proveedores de capital en forma de dividendos a todos los accionistas, más los intereses de los pagos realizados a los proveedores por préstamos. Los pagos de intereses realizados a los proveedores por préstamos pueden incluir intereses sobre todas las formas de deuda y empréstitos (no sólo la deuda a largo plazo), además de los atrasos en el pago de dividendos debidos para accionistas preferentes.

25. El año 2020 incluye la recompra de acciones por parte del NCIB (Normal-Course Issuer Bid) que no se habían incluido anteriormente en el informe.

26. Categoría no reportada en informes previos debido a ajustes en los datos divulgados.

27. En 2020 habíamos incluido servicios y administración, datos que se han eliminado en esta versión de nuestro Informe Integrado ASG.

Ejecutamos las mejores prácticas de gobierno en todos nuestros procesos al tiempo que fomentamos la transparencia y el comportamiento ético. Como parte de este esfuerzo, nuestra Estrategia Fiscal es revisada y validada periódicamente por el Comité Ejecutivo y la Junta Directiva.

Desde 2013, apoyamos los principios de la Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI, por su sigla en inglés), estándar internacional para promover la transparencia, el buen gobierno y la rendición de cuentas sobre el uso de los ingresos del petróleo y el gas, lo que aumenta la confianza con nuestros grupos de interés internos y externos.

Canacol y sus filiales presentan todas las declaraciones de impuestos sobre la renta de conformidad con las leyes fiscales aplicables en los países de operación. En nuestra Estrategia Fiscal reconocemos la responsabilidad hacia todas las partes interesadas, incluidos inversionistas, gobiernos, empleados, proveedores y comunidades. Esta estrategia se basa en cinco principios: el respeto a la ley jurisdiccional y las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la responsabilidad fiscal, la transparencia, las relaciones con las autoridades y la minimización del riesgo. Estos principios buscan proteger los intereses de los inversionistas por medio de la gestión transparente de los asuntos fiscales de la compañía.

## Gobernanza fiscal

El Director Ejecutivo y el Director Financiero Ejecutivo, junto con la Vicepresidencia de Impuestos y Asuntos Corporativos, son los responsables de la revisión y aprobación de la Estrategia Fiscal y de las políticas y los

procedimientos que apalancan el enfoque de la compañía. Todas las decisiones importantes sobre posiciones fiscales inciertas son revisadas y aprobadas por el Vicepresidente de Impuestos y Asuntos Corporativos. Consultamos con asesores externos y con las autoridades fiscales de todas las jurisdicciones en las que operamos, según sea necesario, para resolver las inquietudes que surjan de los procesos. Todas las declaraciones de impuestos son preparadas o revisadas por empresas externas de contabilidad para comprobar que son correctas y completas. La Junta Directiva a través de su Comité de Auditoría, revisa trimestralmente el desempeño de Canacol en materia fiscal.

## Enfoque para el cumplimiento de la normativa

**Respeto del derecho jurisdiccional y de los lineamientos de la OCDE.** Canacol se compromete a cumplir con las leyes y los reglamentos fiscales, y con el pago de la cantidad adecuada de impuestos en los países en los que opera la compañía.

**Responsabilidad fiscal.** Canacol considera su enfoque fiscal como parte integral del gobierno corporativo y la Junta Directiva es la responsable de su supervisión y estrategia.

**Transparencia fiscal.** Canacol informa a sus grupos de interés externos, incluidos los inversionistas y las autoridades, sobre su enfoque fiscal y los impuestos pagados para garantizar la transparencia y fomentar la confianza.

**Relaciones con las autoridades.** Canacol fomenta relaciones basadas en el respeto y la transparencia con las autoridades fiscales y las instituciones reguladoras.

**Minimización del riesgo.** Canacol considera las obligaciones fiscales en todos los niveles de la compañía para asegurar la identificación y mitigación de riesgos. Canacol supervisa cuidadosamente las implicaciones tanto de las nuevas obligaciones fiscales, como de los riesgos, y reacciona de forma proactiva dentro de la Política Corporativa de Gestión de Riesgos de la compañía.

## Transparencia y justicia fiscal

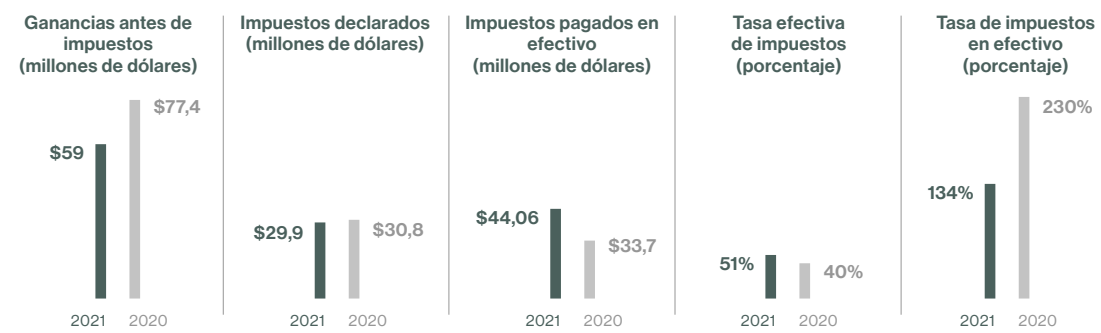
Canacol se adhiere a los principios de transparencia y justicia fiscal. Nos guiamos diligentemente por los siguientes principios:

- Cumplimiento de las leyes y los reglamentos en todos los países en los que operamos, accediendo a incentivos legítimamente disponibles siempre que sea posible.
- No uso de estructuras fiscales sin fundamento comercial.
- No transferencia del valor creado a jurisdicciones de baja tributación.
- No utilización de paraísos fiscales.
- Transacciones transfronterizas entre empresas asociadas bajo el principio de plena competencia.
- Conciliaciones trimestrales según el tipo de impuesto sobre la renta y el análisis de los impuestos diferidos.
- Conservación de toda la documentación correspondiente exigida por las distintas autoridades fiscales y reguladores.

### Impuestos (millones de dólares)

	2021			2020	
	Canadá	Colombia	Suiza	Canadá	Colombia
Ingresos por ventas a terceros	\$0,9	\$357,4	N/A	\$0	\$324,5
Ingresos de las operaciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales	\$18,0	\$0	\$0	\$19,6	\$0
Beneficio (pérdida) antes de impuestos	(\$25,3)	\$40,6	(\$0,3)	(\$35,7)	\$113,1
Activos materiales distintos del efectivo y los equivalentes de efectivo	\$31,0	\$674,3	N/A	\$127,7	\$553,8
Impuesto de sociedades pagado en efectivo	\$0	\$44,1	N/A	\$0	\$33,7
Impuesto de sociedades devengado sobre los beneficios y las pérdidas	\$0	\$29,9	N/A	\$0	\$30,8
Remuneración total de los empleados	\$7,8	\$22,7	N/A	\$7,6	\$27,0
Impuestos cobrados a los clientes en nombre de una autoridad fiscal	\$0	\$1,1	\$0	\$0	\$0,5
Impuestos relacionados con la industria y otros impuestos o pagos a los gobiernos	N/A	\$1,5	N/A	\$0 <sup>28</sup>	\$1,8

### Tasa efectiva de impuestos- Información financiera <sup>29</sup>



28. Nuestras operaciones se desarrollan en Colombia.

29. Los ajustes aceptables acumulados fueron de \$0 dólares para 2021 y 2020.



GRI 2-22  
GRI 2-23  
GRI 2-24  
GRI 2-28

Seguimos reforzando la integración de los elementos ASG con nuestra estrategia de negocio y somos conscientes de los retos a los que nos enfrentamos como productores de gas. En 2021, alcanzamos progresos significativos hacia los objetivos que habíamos establecido durante 2020, para el corto, mediano y largo plazo.

Los siguientes son algunos de los aspectos que caracterizan nuestra Estrategia ASG:

- Somos líderes de la transición energética en Colombia.
- Alineamos nuestras acciones con las iniciativas, los estándares y los rankings ASG más reconocidos a nivel mundial.
- Gestionamos los recursos de manera responsable.
- Honramos nuestros compromisos y cumplimos rigurosamente con todas las leyes y regulaciones aplicables.
- Trabajamos bajo un enfoque preventivo y proactivo.
- Construimos nuestras prácticas teniendo en cuenta el respeto mutuo, la valoración de las diferencias y la igualdad de trato para todos.
- Creamos oportunidades de desarrollo y fomentamos la autosuficiencia.

TCFD  
GRI 2-12  
GRI 2-13  
GRI 2-14

## Estructura de gobierno corporativo ASG

La estructura de gobierno corporativo facilita nuestra capacidad de crear valor económico, ambiental y social a corto, mediano y largo plazo.

Organismo	Responsabilidades
<b>Comité ASG de la Junta Directiva</b>	Dirección estratégica. Apoya a la Junta Directiva para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión de la gestión de la sostenibilidad y garantiza que la Estrategia ASG se integre en los valores, el plan de negocio y los objetivos corporativos, a la vez que se fomenta una cultura de responsabilidad y transparencia.
<b>Director Ejecutivo</b>	Liderazgo ejecutivo.
<b>Equipo ASG, equipo operacional, equipo ambiental y Gerente General (reunión semanal)</b>	Coordinación de las estrategias y su aplicación. Seguimiento a iniciativas específicas como eficiencia, compensación y reducción de emisiones, y emisiones fugitivas.
<b>Comité Corporativo de Inversión Social</b>	Supervisión de la estructura, priorización, evaluación, aprobación y ejecución de nuestro Programa de Inversión Social.
<b>Equipo para la gestión de la estrategia de bajas emisiones de carbono (reunión mensual)</b>	Priorización de iniciativas y designación de recursos. Desarrollo de planes y estrategias para reducir las emisiones y generar compensaciones.
<b>Unidades de negocio directamente involucradas en el compromiso con las comunidades y las autoridades locales</b>	Vicepresidente de Responsabilidad Social: responsable del compromiso con la comunidad, la obtención de licencias sociales para operar y la ejecución de proyectos de inversión social.
	Vicepresidente Legal: apoya a los procesos relativos a la tierra, los derechos humanos y la lucha contra la corrupción.
	Gerente ambiental: ejecuta la estrategia ambiental con las comunidades y garantiza la evaluación del impacto ambiental y social, así como la ejecución de proyectos de reforestación y gestión del agua, entre otros.

# Nuestro progreso

Nos marcamos objetivos para ser líderes en la ejecución de negocios sostenibles.



- **97%** de la Estrategia ASG implementada.
- **33 objetivos** alcanzados<sup>30</sup>.
- **Aumento** del 8,8% en nuestra puntuación general en la evaluación de S&P CSA 2021:
  - › + 11 puntos en la dimensión ambiental.
  - › - + 16 puntos en la dimensión social.
- **Despliegue** del marco de gobierno corporativo ASG.
- **Instauración** del Comité ASG en la Junta Directiva.
- **Creación** de un equipo de gestión para la descarbonización.
- **Actualización** de políticas y procedimientos ASG y creación de otros nuevos.
- **Implementación** de un sistema de gestión para el seguimiento de los objetivos estratégicos y los indicadores ASG con alcance corporativo.



30. En cada capítulo de este Informe Integrado ASG, se incluye una explicación detallada de los objetivos alcanzados.

## Clasificaciones y calificaciones ASG<sup>31</sup>

Aumentamos nuestras calificaciones y clasificaciones ASG externas en 2021. La valiosa información que proporcionan estas revisiones nos ayuda a identificar y abordar las oportunidades de mejora.

Clasificaciones	Escala de valoración	Progreso	Puntaje		
			2021	2020	2019
<b>S&amp;P Corporate Sustainability Assessment (CSA) (noviembre, 2021)</b>	0 (bajo)-100 (alto)	Mejora hasta el percentil 78 en el sector del petróleo y el gas.	62	57	20
<b>MSCI - ESG Rating (septiembre, 2021)</b>	CCC hasta AAA	Mejor desempeño del cuartil superior en emisiones de carbono, relaciones y gobierno, en comparación con 18 empresas de la industria del petróleo y el gas.	BBB	BB	BB
<b>Sustainalytics ESG Risk Rating (diciembre, 2021)</b>	0 (riesgo bajo)-100 (riesgo severo)	Reducción significativa del riesgo (21,6 puntos) de severo a medio. Clasificación en el 6º percentil superior en el sector gas de Sustainalytics.	27,8	49,4	56,4
<b>ISS Governance Quality Score (diciembre, 2021)</b>	0 (riesgo bajo)-100 (riesgo severo)	Progreso en variables como estructura de la Junta Directiva, auditoría y riesgo, remuneración y derechos de los Accionistas.	7	8	9
<b>ISS ASG (junio, 2021)</b>	Puntaje corporativo de D- hasta A+	Nivel de transparencia muy alto. Puntuación de desempeño 49,41. Mejor rendimiento en cuestiones críticas, que la media de la industria del petróleo y el gas (95 empresas).	C+	N/A	N/A
<b>Refinitiv ESG Scores (noviembre, 2021)</b>	D- hasta A+	Mejor puntuación en la industria del petróleo y el gas en Colombia.	A- (76,55)	B (60,38)	N/A
<b>CDP Clima (diciembre, 2021)</b>	F-A	Puntuación superior a la de la industria del petróleo y el gas y a la media mundial.	B-	N/A	N/A
<b>Bloomberg (noviembre, 2021)</b>	1 (bajo)-100 (alto)	Reconocimiento a la mejora de las iniciativas.	64,7	54,8	N/A

31. A partir de enero de 2021.

# Prioridades ASG




## Prioridad 1. Un futuro energético más limpio

Un suministro energético rentable es crucial para el desarrollo y progreso de la sociedad. Estamos comprometidos con la provisión de gas natural bajo los más altos estándares ambientales y de eficiencia operacional para apoyar la transición de Colombia hacia fuentes de energía renovables.

Asuntos clave	Descripción	Alineación con los ODS
<b>Transición energética y clima</b>	<p>Garantizar operaciones bajo estándares de alta calidad, y avanzar en el programa de exploración y crecimiento de reservas para asegurar la disponibilidad de gas natural a corto y largo plazo.</p> <p>Diseñar y aplicar estrategias de eficiencia energética y descarbonización para reducir progresivamente las emisiones de GEI y eliminar las emisiones fugitivas y de otros contaminantes atmosféricos.</p> <p>Proporcionar soluciones innovadoras para acceder a energías renovables y participar activamente en la transición hacia una economía con menos emisiones de carbono que permita hacer frente al cambio climático e impulsar impactos sociales positivos</p>	<p><b>7</b> ENERGÍA ASUSTIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>  <p><b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA</p> 
<b>Gestión del agua</b>	<p>Promover el uso eficiente de agua y acciones para preservar y proteger las fuentes de agua y, de esta manera, asegurar el acceso para todos.</p>	<p><b>6</b> AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p> 
<b>Conservación de la biodiversidad</b>	<p>Promover la conciencia y la gestión de los riesgos e impactos sobre la biodiversidad.</p> <p>Evaluar periódicamente la exposición crítica de la biodiversidad.</p> <p>Gestionar planes de acción para proteger, preservar y restaurar los ecosistemas.</p>	<p><b>15</b> VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p> 
<b>Economía circular</b>	<p>Promover el uso eficiente de los insumos y residuos.</p>	<p><b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p> 






## Prioridad 2. Un equipo seguro y comprometido

Quienes conforman el equipo de Canacol son el motor de nuestro desempeño. Estamos comprometidos con su seguridad y salud, y con el desarrollo de una cultura inclusiva que garantice el bienestar y el progreso de todos.

Asuntos clave	Descripción	Alineación con los ODS
<b>Gestión del talento humano y cultura organizacional</b>	<p>Atraer y retener al mejor talento humano a través de compensación y beneficios competitivos, procesos de formación que fomenten el liderazgo y el desarrollo, y una cultura organizacional basada en el respeto a los derechos humanos.</p>	<p><b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> 
<b>Diversidad, inclusión y equidad</b>	<p>Creación de condiciones de trabajo inclusivas, igualitarias y equitativas en donde todas las personas se sientan respetadas y valoradas.</p>	<p><b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO</p> 
<b>Seguridad industrial y salud ocupacional</b>	<p>Enfoque preventivo para gestionar la seguridad industrial y la salud física y mental de los empleados y contratistas.</p>	<p><b>3</b> SALUD Y BIENESTAR</p> 




### Prioridad 3. Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible

El trabajo conjunto con las comunidades vecinas y la cadena de suministro es esencial para nuestro éxito. Nos comprometemos a promover y mantener relaciones cercanas y transparentes que fomenten el progreso de las comunidades vecinas y la mejora de la calidad de vida en paralelo con nuestro crecimiento.

Asuntos clave	Descripción	Alineación con los ODS
<b>Gestión sostenible de la cadena de suministro</b>	Fortalecer a nuestros proveedores a través del establecimiento de altos estándares ambientales, sociales, de gobierno y de calidad, a la vez que desarrollamos sus capacidades.	
<b>Desarrollo local</b>	Contratar mano de obra, realizar compras y ejecutar proyectos de inversión social, en las regiones donde operamos.	
<b>Relacionamiento con las comunidades y las autoridades locales</b>	Promover relaciones oportunas y asertivas basadas en el respeto a los derechos humanos, la transparencia y el cumplimiento. Construir confianza mutua y poner en marcha iniciativas positivas alineadas con los planes de desarrollo locales y regionales.	  

### Prioridad 4. Un negocio transparente y ético

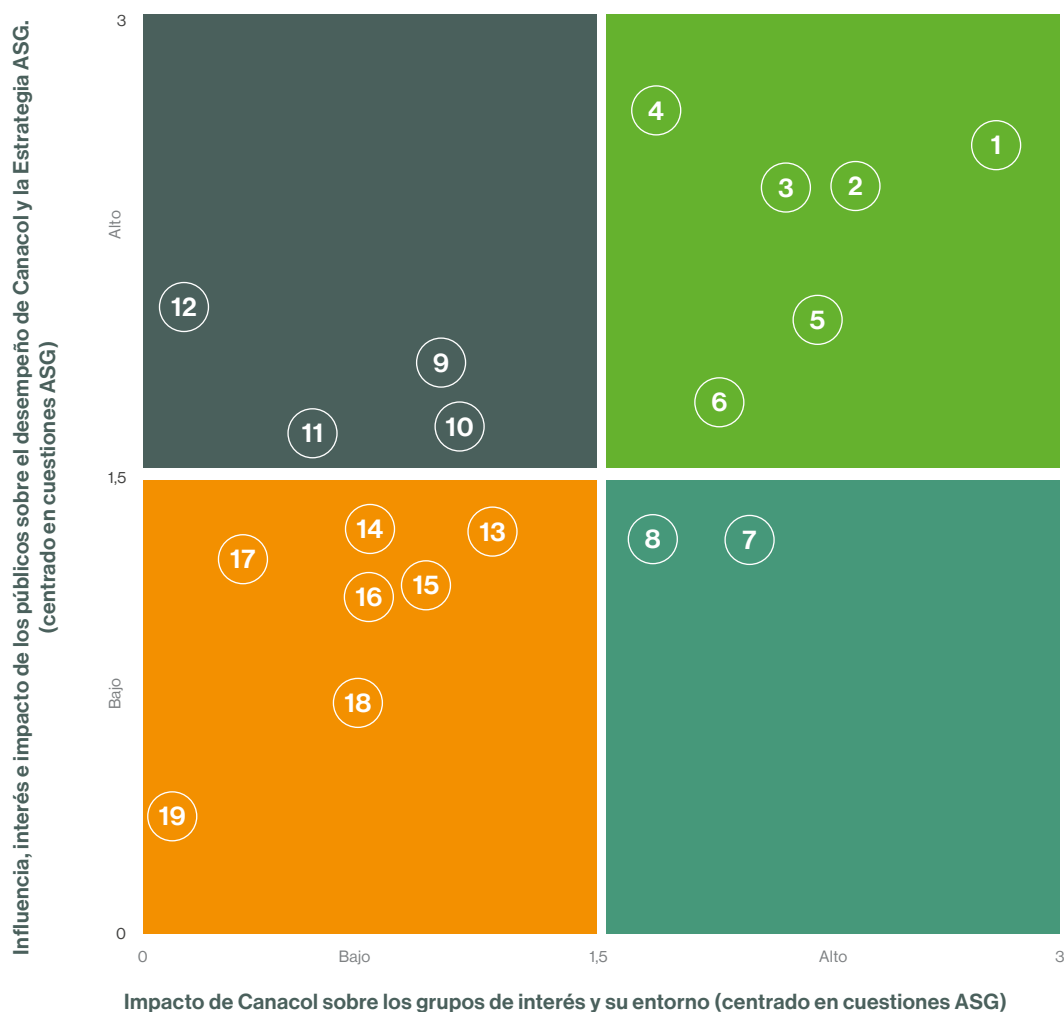
Un gobierno corporativo sólido garantiza la eficiencia y la transparencia. Nos comprometemos a adoptar las mejores prácticas, promover el respeto a los derechos humanos, y a garantizar la ética y la integridad en todo lo que hacemos.

Asuntos clave	Descripción	Alineación con los ODS
<b>Ética, cumplimiento y transparencia</b>	Tomar decisiones basadas en la legalidad, el comportamiento ético y cumplimiento corporativo para prevenir cualquier forma de corrupción, y asumir responsabilidades.	
<b>Derechos humanos</b>	Prevenir y controlar los impactos directos e indirectos, reales y potenciales, sobre los derechos humanos (especialmente de los empleados y las comunidades vecinas), supervisar a los proveedores (incluidos los de seguridad física), y aplicar mecanismos de reclamación y de reparación.	
<b>Gobierno corporativo y gestión integral de riesgos</b>	Promover la participación de los órganos de gobierno y la Alta Dirección en las decisiones relacionadas con nuestra Estrategia ASG con miras a alinearla con las expectativas del mercado y la gestión de riesgos con un enfoque preventivo. Esto incluye, pero no se limita, a la reducción de accidentes de alto impacto, las emergencias con efectos ambientales y sociales, y los riesgos de ciberseguridad.	

## Matriz de priorización de grupos de interés<sup>32</sup>

GRI 2-29

Evaluamos a cada grupo de interés a través de entrevistas con la Alta Dirección y los supervisores responsables del relacionamiento, basados en criterios de doble vía, relacionados con la influencia, el interés, y los impactos actuales y potenciales. La matriz de priorización que ha resultado, nos ha permitido tomar decisiones sobre estrategias de relacionamiento e identificar temas relevantes para actualizar nuestro análisis de materialidad.



1. Colaboradores
2. Sindicatos
3. Clientes
4. Junta Directiva
5. Comunidad (mano de obra local, comunidades rurales y étnicas)
6. Gobierno (local y nacional)

### Esencial

Alta influencia, impacto e interés sobre el desempeño de Canacol. Alto impacto de Canacol sobre los grupos de interés y el entorno. Es clave fortalecer las relaciones, evaluar y hacer seguimiento a los impactos, enfocar los esfuerzos y afianzar el trabajo conjunto.

7. Organismos de control ambiental y arqueológico
8. Proveedores locales

### Inmediato

Baja influencia, impacto e interés sobre el desempeño de Canacol. Alto impacto de Canacol sobre los grupos de interés y el entorno. Es importante establecer relaciones, evaluar los impactos reales y supervisar los potenciales.

9. Organismo regulador (Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH)
10. Accionistas y tenedores de bonos
11. Proveedores estratégicos (bienes y servicios)
12. Agencias de calificación

### Adyacente

Alta influencia, impacto e interés sobre el desempeño de Canacol. Bajo impacto de Canacol sobre los grupos de interés y el entorno. Es necesario mantenerlos informados y hacer seguimiento a sus intereses y expectativas.

13. Agremiaciones
14. Aliados
15. Organismos de control financiero y bursátil
16. Medios de comunicación y líderes de opinión
17. Socios contractuales
18. Inversionistas y analistas
19. Organismos de vigilancia y control fiscal

### Periférico

Baja influencia, impacto e interés sobre el desempeño de Canacol. Bajo impacto de Canacol sobre los grupos de interés y el entorno. Es necesario mantenerlos informados.

32. Metodología diseñada por Desarrollo Visible.

## Relacionamiento con los grupos de interés

Enmarcados en nuestra Estrategia ASG y en los resultados de priorización de los grupos de interés, llevamos a cabo un ejercicio de diálogo centrado en asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

- Entrevistamos a proveedores estratégicos, organismos de supervisión y control, miembros del gobierno nacional, agremiaciones y clientes.
- Realizamos una encuesta dirigida a representantes de los empleados, miembros de la comunidad, proveedores estratégicos de bienes y servicios, aliados, gobierno, agremiaciones, socios contractuales, inversionistas y analistas.



### Principales resultados:

Los hallazgos no reflejaron ninguna tendencia significativa relacionada con temas que puedan representar riesgos para nuestros grupos de interés.

Gracias al ejercicio de diálogo confirmamos que la Estrategia ASG que hemos planteado a seis años aborda los principales impactos ambientales, sociales y de gobierno, y orienta nuestros retos futuros, algunos de los cuales giran en torno a:

- Transición energética y clima.
- Relacionamiento con las comunidades y las autoridades locales.
- Respeto a los derechos humanos, diversidad, inclusión y equidad de género.
- Ética, cumplimiento y transparencia.

CSA Difusión de la materialidad

GRI 3-1  
GRI 3-2

## Análisis de materialidad

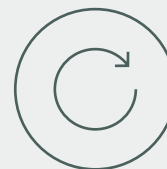
En 2021, actualizamos nuestro análisis de materialidad.



1. Priorizamos los grupos de interés según criterios relacionados con influencia, interés e impacto sobre el desempeño de Canacol y la Estrategia ASG, y nuestro impacto sobre los grupos de interés y su entorno.



2. Comparamos los asuntos relevantes identificados en años anteriores, con los resultados del ejercicio de relacionamiento con grupos de interés (priorización y diálogo) y de la revisión de tendencias globales (pares de la industria, agendas, normas, calificaciones y clasificaciones).



3. Actualizamos los asuntos que habíamos identificado en años anteriores y su descripción, y asimismo, llevamos a cabo la priorización que presentamos a continuación en el análisis de materialidad.

## Criterios para la clasificación y priorización de asuntos<sup>33</sup>

**Asuntos materiales**  
Alto impacto real y potencial.  
Alta expectativa o preocupación de los grupos de interés

- 1 Relacionamiento con las comunidades y las autoridades locales
- 2 Transición energética y clima
- 3 Gestión del agua
- 4 Seguridad industrial y salud ocupacional

**Asuntos estratégicos**  
Moderado impacto real y potencial.  
Moderada expectativa o preocupación de los grupos de interés

- 5 Gobierno corporativo y gestión integral de riesgos
- 6 Ética, cumplimiento y transparencia
- 7 Derechos humanos
- 8 Conservación de la biodiversidad
- 9 Desarrollo local
- 10 Gestión del talento humano y cultura organizacional
- 11 Diversidad, inclusión y equidad

**Asuntos operacionales**  
Bajo impacto real y potencial.  
Baja expectativa o preocupación de los grupos de interés.

- 12 Economía circular
- 13 Gestión sostenible de la cadena de suministro

Los cuatro asuntos materiales guían nuestra Estrategia ASG, están alineados con las principales iniciativas globales de nuestro sector, cuentan con políticas y compromisos internos, y se cubren en detalle a lo largo de nuestro Informe Integrado ASG 2021.

33. Metodología diseñada por Desarrollo Visible.





>  
>  
>  
>  
>  
>  
>  
>

TCFD  
 ODS 6  
 ODS 7  
 ODS 12  
 ODS 13  
 ODS 15  
 Principios  
 7, 8 y 9 PGNU

**El gas natural es un combustible fósil asequible, confiable, versátil y más limpio, que desempeña un papel fundamental en la transición energética y el desarrollo sostenible. Nuestro compromiso es suministrar el gas natural necesario para satisfacer la creciente demanda de energía en Colombia, protegiendo los ecosistemas, minimizando el consumo de recursos y teniendo un impacto positivo en el ambiente. A través de nuestro Sistema Integrado de Gestión y la Política Ambiental, aseguramos las pautas y los mecanismos para desarrollar nuestras actividades bajo los más altos estándares ambientales y operacionales, con el fin de proteger la biodiversidad y los recursos naturales donde operamos<sup>34</sup>.**





TCFD  
 SASB EM-EP-110a.3  
 ODS 7  
 ODS 13  
 GRI 11.2.4

A través de la reducción de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y la implementación de Soluciones Climáticas Naturales (SCN), nos proponemos liderar el plan de descarbonización de Colombia. Para lograrlo, en 2021 construimos una Estrategia Climática Corporativa alineada a las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por su sigla en inglés).

CSA Asuntos materiales  
 GRI 111.1  
 GRI 11.2.1  
 GRI 11.3.1

 <p><b>Asunto material</b></p> <p>Transición energética y clima</p>	 <p><b>Grupos de interés relacionados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Colaboradores</li> <li>▶ Proveedores estratégicos (bienes y servicios)</li> <li>▶ Gobierno (local y nacional)</li> </ul>	 <p><b>Impacto para el negocio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Costos</li> <li><input type="checkbox"/> Ingresos</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Riesgos</li> </ul>	 <p><b>Relevancia para el negocio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Capital financiero</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Capital Industrial</li> <li><input type="checkbox"/> Capital intelectual</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Capital humano</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Capital social</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Capital relacional</li> </ul>
--	--	--	---

## Nuestros avances frente a las metas ASG 2021

 <p><b>Meta 1:</b> Reducir las emisiones de metano en la subestación de Betania y en la estación Jobo por medio del cambio del sistema de instrumentación.</p>	<p>Las reducciones de emisiones asociadas al sistema de instrumentación se cuantificarán y divulgarán en 2022.</p>	 <p>En progreso</p>
 <p><b>Meta 2:</b> Establecer y verificar una línea base para el 100% de las emisiones directas de GEI asociadas a nuestras operaciones.</p>	<p>A través de un consultor técnico, cuantificamos y verificamos las emisiones directas de GEI 2021. Línea base que nos permitirá definir metas a corto, mediano y largo plazo.</p>	 <p>100% cumplida</p>

34.  Para mayor información por favor consulte nuestra Política de Sostenibilidad (HSEQ) [https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/pohseq-01\\_politica\\_de\\_sostenibilidad\\_hseq\\_28092021\\_-\\_esp.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/pohseq-01_politica_de_sostenibilidad_hseq_28092021_-_esp.pdf)

## Estrategia climática

La acción climática es una prioridad para Canacol. En 2021, nos concentramos en definir una estrategia robusta y resiliente con el objetivo de reducir nuestras emisiones de carbono, identificar y gestionar efectivamente riesgos y oportunidades climáticas, y adaptarnos progresivamente a la transición energética.

Seguiremos trabajando en la evaluación e implementación de nuevas iniciativas operacionales y tecnológicas enfocadas en seguir reduciendo significativamente nuestras emisiones. A fin de alinear nuestra gestión y ambición, hemos establecido para los distintos equipos gerenciales, objetivos de desempeño apalancadas en las metas de las unidades de negocio y en una cultura de cumplimiento e innovación.

Adicionalmente, en 2021 firmamos la Alianza del Sector del Gas Natural: Camino a la Neutralidad en Carbono, liderada por la Asociación Colombiana de Gas Natural (NATURGAS), el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y el Ministerio de Minas y Energía. Lo anterior, consolidará y fortalecerá los compromisos y las prácticas de la industria hacia la Estrategia de Carbono Neutralidad 2030-2050.

### Nuestra hoja de ruta hacia la reducción de emisiones de carbono incluye:

**Incorporación de los riesgos climáticos en la toma de decisiones y los procesos operacionales.** Incluimos objetivos climáticos en nuestro Sistema Integral de Riesgos y Oportunidades Corporativos. Los equipos de Finanzas, Comercialización y Operaciones han identificado, evaluado y supervisado constantemente algunos riesgos físicos y de transición energética. Todos los riesgos climáticos se informan al Comité Ejecutivo y al Comité de Auditoría de la Junta Directiva.

**Control y seguimiento sistemáticos.** Identificamos y verificamos las emisiones de carbono en 2021 con el apoyo de un tercero experto. Este ejercicio servirá como línea base para el cumplimiento de las metas de reducción que nos hemos propuesto a corto, mediano y largo plazo.

**Eficiencia operacional y tecnología como promotores de cambio.** Esperamos conseguir reducciones significativas de las emisiones directas de GEI a través de la innovación tecnológica y la experiencia operacional. Nuestra hoja de ruta para la neutralidad del carbono abarca acciones a corto, mediano y largo plazo, las cuales incluyen la detección y reparación de fugas, la eficiencia y la reducción de quema en TEA y la expansión de proyectos relacionados con energías renovables, entre otros.

**Desarrollo de mecanismos para contribuir a la adaptación de las comunidades vecinas a las zonas en las que operamos.** Hemos ejecutado múltiples iniciativas para garantizar el acceso a la energía limpia en los departamentos de Sucre y Córdoba, como el Proyecto de Masificación del Gas, el cual reduce la pobreza energética mediante la construcción de una red local para la distribución de gas con la consecuente sustitución de la leña por un combustible más limpio y eficiente.

**Soluciones climáticas naturales para aumentar la captura de carbono y prevenir la pérdida de biodiversidad.** Queremos desarrollar una amplia cartera de Soluciones Climáticas Naturales (SCN) para aumentar la captura de carbono, reducir las emisiones de GEI y salvaguardar la abundante biodiversidad de Colombia. Sabemos que las SCN son esenciales para cumplir los objetivos globales de Net Zero al tiempo que se genera desarrollo social, creando oportunidades de empleo local y protección a las comunidades.

- En 2021, por primera vez participamos en la evaluación del CDP y obtuvimos una puntuación mejor que el promedio del sector<sup>35</sup>.
- Nuestro primer informe sobre la Estrategia Climática Corporativa se publicará a finales de 2022 y estará alineado con las recomendaciones de TCFD.

<sup>35</sup> Para mayor información por favor consulte [https://canacolenergy.com/site/assets/files/3611/canacol\\_cdp\\_climate\\_2021-1.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/3611/canacol_cdp_climate_2021-1.pdf)

## Energía

TCFD  
CSA Ecoeficiencia  
operacional-Consumo  
de energía  
GRI 11.2  
GRI 11.3  
GRI 11.4

La eficiencia energética y operacional son componentes clave de nuestra Estrategia Climática Corporativa. Desde 2020, hemos implementado procesos de transformación energética en nuestras operaciones, minimizando la necesidad de otros combustibles fósiles y optimizando la eficiencia del gas natural utilizado como fuente principal.

En 2021, aumentamos el uso de energía solar en un 32%, a través de la instalación de sistemas fotovoltaicos en el 100% de los nuevos pozos y en 3 subestaciones de recolección.

### Consumo total de energía no renovable y renovable en los campos de gas (MWh)

	2021	2020	2019	2018
Combustible no renovable consumido: gas natural	7.423	2.884	1.877	3.650
Combustible no renovable consumido: Diésel	140	78	450	266
Combustible renovable consumido: solar	57	43	18	0
Electricidad comprada para el consumo: hidroeléctrica	192	276	325	224
Consumo energético total	7.812	3.281	2.670	4.140

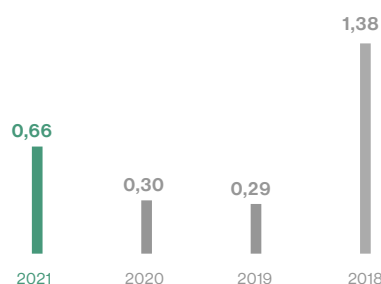
En 2021, aumentamos el consumo de gas natural debido al incremento de la producción de Gas Natural Licuado (GNL) como parte del desarrollo de nuestro portafolio. Más del 55% del consumo total de energía fue combustible de gas natural empleado para la producción de GNL.

### Consumo de energía por sitios operacionales (MWh)

	Planta de producción de GNL		Plantas de producción de gas natural		Estaciones de recolección y compresión		Pozos de desarrollo		Oficinas administrativas		Total	
	MWh	%	MWh	%	MWh	%	MWh	%	MWh	%	MWh	%
Gas natural	4.401	56%	3.022	39%							7.423	95%
Diésel					140	2%					140	2%
Hidroeléctrica									192	2%	192	2%
Solar							57	1%			57	1%

El aumento de la eficiencia energética de la planta de GNL es uno de los objetivos de nuestro Plan Operacional 2022, con la intención de reducir el consumo de combustible y mejorar el rendimiento económico.

### Tasa de intensidad energética para las operaciones de gas (kWh/BOE)



## Emisiones

TCFD  
 SASB EM-EP-110a.1  
 SASB EM-EP-110a.2  
 SASB EM-EP-120a.1  
 GRI 11.5  
 GRI 11.6  
 GRI 11.8  
 GRI 11.2.3  
 GRI 11.3.2

El gas natural de Canacol (>99% metano) representa una opción más limpia de hidrocarburo en la transición energética. Su combustión produce una menor cantidad de emisiones respecto a otras alternativas, al no contener cantidades significativas de condensado, petróleo ligero, dióxido de carbono, azufre u otras impurezas. Siendo la principal compañía independiente de exploración y producción de gas en Colombia, Canacol suministra casi el 20% de las necesidades de gas del país, liberando alrededor de 49.845 toneladas de CO<sub>2</sub>eq, lo que representa el 0,03% del total de emisiones nacionales<sup>36</sup>. Nuestra línea base de emisiones GEI cumple con los criterios establecidos en la norma ISO 14064 y ha sido elaborada por un tercero experto según el Protocolo de Gases Efecto Invernadero- Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Instituto de Recursos Mundiales (WRI, por su sigla en inglés).

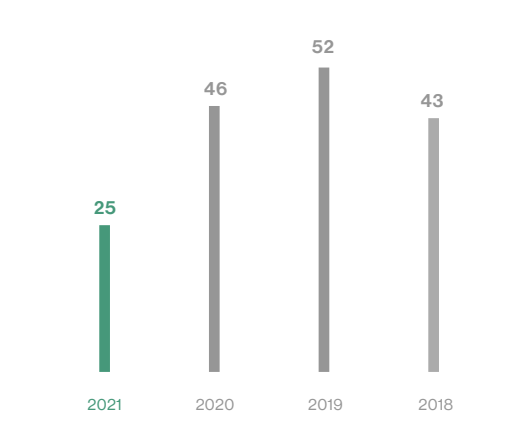
### Total de emisiones directas de GEI (alcance 1) en campos de gas (tCO<sub>2</sub>eq)

	2021
Alcance 1	
Combustión estacionaria	26.206
Gas de combustión	3.372
Combustión móvil	105
HFC procedentes del uso de aire acondicionado y refrigeración	5
Total	29.688
Emisiones fugitivas estimadas <sup>37</sup>	20.132
<b>Total de emisiones directas de GEI (alcance 1)</b>	<b>49.820</b>

En Canacol, priorizamos la reducción de emisiones en los procesos y las actividades que controlamos. La línea base de GEI 2021 evidencia, los logros hasta la fecha y nos permite establecer las acciones para los próximos años.

- Hemos implementado soluciones operacionales y de ingeniería para reducir el venteo y la quema en tea, y mejorar la eficiencia energética. Seguiremos realizando evaluaciones y ejecutando acciones de mejora.
- Hemos incorporado el uso de energía solar en el 100% de nuestras facilidades satélites. En 2022, evaluaremos la viabilidad de un sistema solar de 1,8 MW que sustituya la generación térmica para nuestra planta primaria e infraestructura de apoyo.
- Hemos implementado procesos internos y con terceros para detectar y reparar fugas. Nuestro equipo operacional realiza inspecciones periódicas para identificar las fugas y hacer las reparaciones que sean necesarias de manera oportuna.

### Total de emisiones indirectas de GEI (alcance 2)<sup>38</sup> procedentes de electricidad comprada o adquirida, vapor, calor y refrigeración (tCO<sub>2</sub>eq)



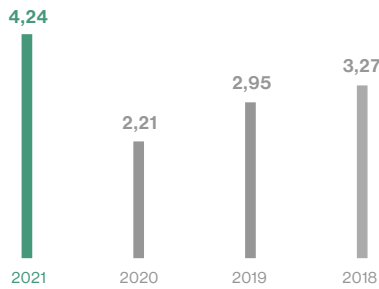
El alcance 2 incluye las emisiones generadas por la compra de energía al Sistema Interconectado Nacional (SIN) para las operaciones de la oficina administrativa en Bogotá. La energía consumida en instalaciones de producción son generadas propiamente.

36. ☐ Consulte las emisiones anuales de CO<sub>2</sub> de Colombia en <https://ourworldindata.org/co2/country/colombia?country=-COL>

37. ☐ Las emisiones fugitivas se estimaron utilizando las Directrices del IPCC de 2006 para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero, Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero Volumen 2 tomada de: <https://www.ipcc-nggip.iges.or.jp/public/2006gl/vol2.html>

38. Las emisiones de alcance 2 se calcularon utilizando los factores de emisión del Sistema Interconectado Nacional estipulados por la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) en la Resolución 642 de diciembre de 2019.

**Intensidad de las emisiones de GEI (alcances 1 + 2)<sup>39</sup> (kCO<sub>2</sub>eq/BOE)<sup>40</sup>**



La intensidad de las emisiones de GEI 2021 incluyen las estimaciones de emisiones fugitivas de acuerdo con las Directrices del IPCC de 2006 y la recomendación de un tercero experto. Esto evidencia un incremento respecto a años anteriores.

**Otras emisiones atmosféricas significativas<sup>41</sup> (toneladas)**

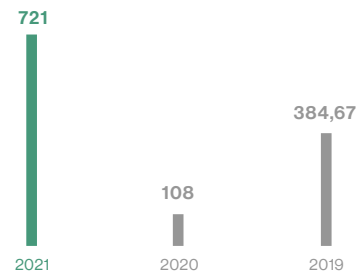
	2021	2020	2019
NOx (no incluye N <sub>2</sub> O)	587,57	494,57	763,28
SOx	5,95	0	3,05
Material particulado (PM10)	8,25	0,2	3,93

Los aumentos de NOx, SOx y PM10 en 2021 son el resultado de una mayor actividad operacional en comparación con los años anteriores. Controlamos y monitoreamos la presencia de estos contaminantes en las instalaciones operacionales a través de un laboratorio acreditado.

**Emisiones globales brutas de GEI a la atmósfera (alcance 1) (tCO<sub>2</sub> eq)**

	2021	2020	2019
Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> )	29.593	21.013	16.424
Metano (CH <sub>4</sub> )	20.182 <sup>42</sup>	3.034	10.517
Óxido nitroso (N <sub>2</sub> O)	15	10	8

**Emisiones de CH<sub>4</sub> (toneladas)**



39. La cifra 2021 incluye emisiones fugitivas estimadas (IPCC, 2006).

40. Intensidad de las emisiones de GEI expresada en kilogramos de CO<sub>2</sub> equivalente por barril de petróleo equivalente.

41. Los datos corresponden a los caudales de salida en kg/h.

42. Las emisiones fugitivas se estimaron utilizando las Directrices del IPCC de 2006 para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero, Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero Volumen 2 tomada de: <https://www.ipccnggip.iges.or.jp/public/2006gl/vol2>



SASB EM-EP-160a.1  
 SASB EM-EP-540a.2  
 ODS 6  
 GRI 11.6.2

En Canacol nos comprometemos a maximizar la reutilización del agua en todas las actividades directas y subcontratadas para preservar la disponibilidad de agua dulce. Nuestra gestión integral del agua promueve el uso eficiente y la prevención de posibles riesgos y daños al ambiente. Nuestro Mapa de Riesgos Corporativo y el Plan de Gestión de Riesgos de Desastres, incluyen directrices para prevenir la contaminación de las fuentes hídricas causada por derrames de petróleo crudo, condensado o derrames de agua producida.

CSA Asuntos materiales  
 GRI 111.1  
 GRI 11.2.1  
 GRI 11.3.1

 <p><b>Asunto material</b></p> <p>Gestión del agua</p>	 <p><b>Grupos de interés relacionados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Colaboradores</li> <li>▶ Proveedores estratégicos (bienes y servicios)</li> <li>▶ Proveedores locales</li> <li>▶ Comunidad (mano de obra local, comunidades étnicas y rurales)</li> </ul>	 <p><b>Impacto para el negocio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Costos</li> <li><input type="checkbox"/> Ingresos</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Riesgos</li> </ul>	 <p><b>Relevancia para el negocio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Capital financiero</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Capital Industrial</li> <li><input type="checkbox"/> Capital intelectual</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Capital humano</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Capital social</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Capital relacional</li> </ul>
---	---	--	--

## Nuestros avances frente a las metas ASG 2021



Establecer una línea base correspondiente al 100% del uso de agua en nuestras operaciones.

Evaluamos nuestra huella del uso de agua para identificar proyectos y actividades de reducción y reutilización que se implementarán en los próximos años.



## Acciones para garantizar la disponibilidad de agua

- Establecimiento de una línea base hídrica antes de la ejecución de cada proyecto.
- Seguimiento y monitoreo sistemático de volúmenes de agua superficiales (mediante piezómetro).
- Identificación y gestión de incidentes ambientales, y estimación de probables cambios futuros en la disponibilidad de agua local.
- Tratamiento de ósmosis inversa durante las actividades de perforación.
- Reutilización de agua en las operaciones.
- Almacenamiento de aguas lluvia en estanques, desnatadoras y bodegas de pozos inactivos, para su posterior uso en pruebas hidrostáticas de línea o riego para mitigación del polvo.

## Uso de agua

SASB EM-EP-140a.1

GRI 11.6.2  
GRI 11.6.4  
GRI 11.6.6

No tenemos actividades de exploración o producción situados en zonas con estrés hídrico según: 1) el Atlas de Riesgo de Agua del Instituto de Recursos Mundiales (herramienta Aqueduct) del Instituto de Recursos Mundiales, y 2) el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM)<sup>43</sup>. Los Estudios de Impacto Ambiental (EIA) realizados durante los procesos de licenciamiento y permisos, han determinado que nuestras actividades no requieren volúmenes significativos de agua. Pro-activamente monitoreamos y evaluamos la disponibilidad de agua versus el consumo, aprovechando periodos de lluvia para recolectar y reutilizar el recurso, con el objetivo de evitar impactos negativos sobre las comunidades o los ecosistemas en los que operamos.

En 2021, nos enfocamos en aumentar la reutilización de volúmenes de agua entre el fluido de perforación, las pruebas hidrostáticas y las actividades de gestión de polvo. Hemos logrado un alto porcentaje de agua reciclada para actividades operacionales.

**En Canacol no extraemos o consumimos agua que provenga de regiones con estrés hídrico.**

### Extracción y consumo total de agua dulce (miles de metros cúbicos)<sup>44</sup>

	2021	2020	2019	2018
Extracción total de agua dulce	46,8	29,0	29,6	10,5
Agua de terceros <sup>45</sup>	43,4	27,3	25,7	9,3
Agua superficial <sup>46</sup>	0	1,7	1,7	1,2
Agua subterránea <sup>47</sup>	3,4	0	2,2	0
Agua lluvia	0,8	0	0	0
<b>Consumo total de agua dulce</b>	<b>47,6</b>	<b>29,0</b>	<b>29,6</b>	<b>10,5</b>

El aumento en el consumo de agua doméstica en nuestra planta principal de procesamiento se debe a las medidas de bioseguridad y restricciones relacionadas con el COVID-19.

43. IDEAM: agencia gubernamental colombiana responsable de la gestión de los estudios hidrológicos, meteorológicos y ambientales.
44. En 2019 ampliamos la cobertura de la medición del consumo de agua incluyendo todas las operaciones y las actividades contratadas que pueden impactar la disponibilidad del recurso hídrico.
45. Proveedores municipales de agua, plantas municipales de tratamiento de aguas residuales, servicios públicos o privados y otras organizaciones que participan en el suministro, el transporte, el tratamiento, la eliminación o el uso de agua y efluentes (Tomado del Estándar GRI).
46. El agua está presente de forma natural en la superficie de la tierra en capas de hielo, casquetes polares, glaciares, icebergs, ciénagas, estanques, lagos, ríos y arroyos (Water Security Reporting Guidance, 2018, CDP, tomado del Estándar GRI).
47. Agua que puede almacenarse en acuíferos que se constituyen en embalses naturales y que puede ser aprovechada/extraída. (ISO 14046:2014, tomada del Estándar GRI).

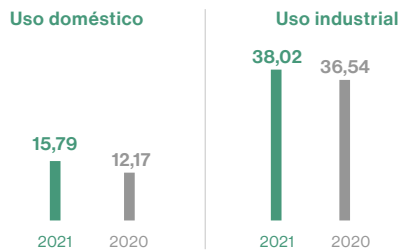


## Consumo de agua según actividad (miles de metros cúbicos)

2021

Actividades directas	Producción	
		13,85
Modificaciones en plataformas		0,12
Trabajo de obras civiles		0,16
Actividades subcontratadas		
Construcción de líneas de flujo		0,11
Construcción de plataformas	■	2,43
Optimización de instalaciones		0,01
Perforación	■	37,12
<b>Consumo total de agua<sup>48</sup></b>		<b>53,81</b>

## Consumo de agua según uso (miles de metros cúbicos)



## Agua reciclada y reutilizada

	2021	2020	2019	2018
Total (miles de metros cúbicos)	6,2	7,1	4,8	4,5
Porcentaje	13,2%	24,5%	17%	42%

## Descarga de agua

En 2021, no se realizaron vertimientos de agua sin tratamiento procedentes de nuestras operaciones. La mayor parte del agua producida (asociada a la producción de gas) se reinyecta en zonas permitidas por las autoridades ambientales y aisladas de los acuíferos de agua dulce, y un pequeño porcentaje se transporta en camiones a instalaciones de tratamiento autorizadas, según lo establecido en los permisos y las licencias. Los riesgos asociados a los cambios normativos se consideran de bajo impacto debido a las alternativas comerciales y técnicas existentes. En 2021, no se presentaron infracciones.

SASB EM-EP-140a.2  
GRI 11.6.3  
GRI 11.6.5

## Descarga de agua

	2021		2020	
	Miles de metros cúbicos	Porcentaje	Miles de metros cúbicos	Porcentaje
Agua entregada a terceros para el tratamiento y la posterior descarga	4,26	5,23%	14,26	14,05%
Agua empleada en el sistema de riego de carreteras	9,73	11,95%	5,51	0,89%
Agua de formación tratada y reinyectada	67,44	82,82%	81,68	85,06%
<b>Descarga total de agua dulce</b>	<b>81,43</b>	<b>100%</b>	<b>101,45</b>	<b>100%</b>

## Volumen de agua producida y flujo de retorno generado (miles de metros cúbicos)

	2021	2020
Inyección (pozo de inyección clase II)	67,44	81,68
Vertido directo / indirecto a través de un tercero (planta local de tratamiento de aguas residuales)	2,47	7,67
<b>Total agua producida</b>	<b>69,91</b>	<b>89,35</b>

48. Extracciones totales sumados el reciclaje y la reutilización.

Implementamos estrategias de protección para mitigar el posible impacto sobre la biodiversidad y los ecosistemas en donde operamos. Aplicamos la jerarquía de mitigación con el objetivo de evitar las pérdidas netas, dando prioridad a la prevención, y empleamos las compensaciones sólo cuando la prevención o la restauración no son soluciones suficientes.

- No consideramos, ni consideraremos la posibilidad de operar en sitios de Patrimonio Mundial o en áreas protegidas de categoría I-IV de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Nos comprometemos a realizar proyectos que contribuyan positivamente y mejoren la conservación.
- Cumplimos la legislación ambiental nacional y regional.
- Implementamos programas de retirada, rescate y reubicación de fauna y flora antes de realizar cualquier actividad directa o indirecta.

## Nuestros avances frente a las metas ASG 2021

	<p><b>Meta 1.</b> Mantener en cero los accidentes catastróficos o críticos, y los incumplimientos (violaciones y sanciones) en materia ambiental.</p>	<p><b>No tuvimos accidentes catastróficos o críticos, ni incumplimientos ambientales durante 2021.</b></p>	<p><b>100% cumplida</b></p>
	<p><b>Meta 2.</b> Establecer 10 acuerdos de conservación de la biodiversidad con grupos de interés locales.</p>	<p><b>Constituimos 10 acuerdos de conservación de la biodiversidad para preservar el bosque seco tropical.</b></p>	<p><b>100% cumplida</b></p>

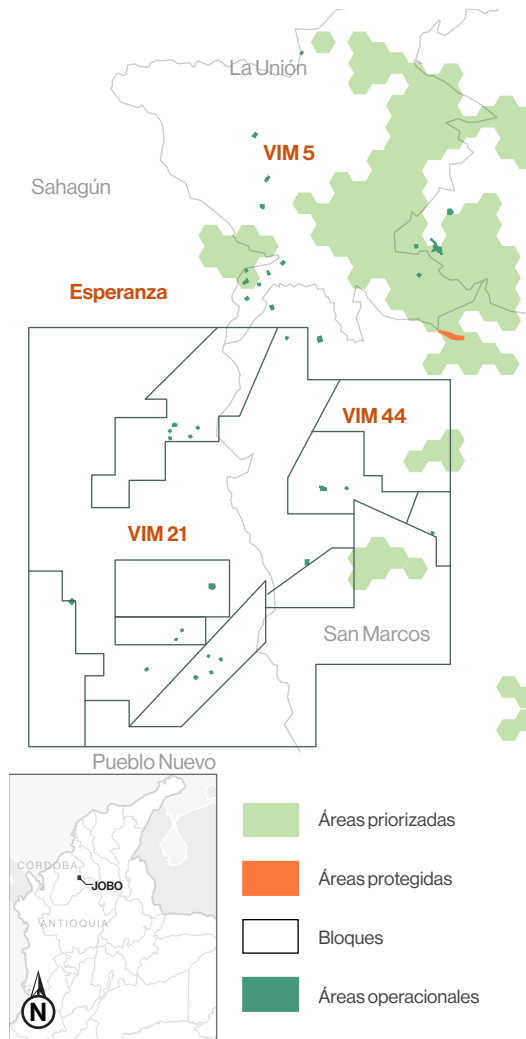
## Operaciones y relacionamiento con los ecosistemas

Evaluamos los impactos potenciales de nuestras actividades de exploración y producción para mitigar los efectos negativos sobre el ambiente, los ecosistemas y las comunidades locales. En los procesos de concesión de licencias y permisos ambientales, evaluamos atributos como la riqueza y la abundancia de las especies, las especies potencialmente en riesgo, las áreas protegidas y de importancia ambiental, al igual que, el establecimiento de planes de socialización y la creación de consciencia ambiental en la comunidad. Nuestras medidas de evaluación, mitigación y seguimiento son revisadas y aprobadas por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) y supervisadas periódicamente durante la vida del proyecto.

Nuestras operaciones abarcan un Área de Importancia para la Conservación de las Aves (AICA) y nueve áreas protegidas para la preservación de la biodiversidad.

49. Para mayor información sobre nuestro compromiso por favor visite nuestras Política de Sostenibilidad (HSEQ) en [https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/pohseq-01\\_politica\\_de\\_sostenibilidad\\_hseq\\_28092021\\_-\\_english\\_version\\_v3.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/pohseq-01_politica_de_sostenibilidad_hseq_28092021_-_english_version_v3.pdf)

## Identificación de áreas



### Categoría

- ☆ Distrito regional de manejo integrado
- ⊙ Reservas naturales de la sociedad civil
- ▣ Reservas forestales protectoras nacionales

Bloques	Área de superposición (ha)	Áreas ambientales protegidas <sup>50</sup>
SSJN-7	999	☆ Ecosistema de sabanas abiertas y arbustivas, y sistemas asociados en el municipio de Galeras (Departamento de Sucre)
VIM 33	342	☆ Complejo Cenagoso de Zapatoza en los municipios El Banco, Magdalena, Tamalameque, Chiriguana, Curumani y Chimichagua (Departamento de Cesar)
VMM 49	2,507	☆ Del Río Minero y sus zonas aledañas en los municipios de Bolívar, Cimitarra, El Peñón, La Belleza y Sucre (Departamento de Santander)
VMM 10-1	48,323	☆ Serranía de los Yarigües (Departamento de Santander)
SSJN-7	248	⊙ Los Charcos en el municipio de Toluvejo (Departamento de Sucre)
SSJN-7	67	⊙ La Carranchina en el municipio San Benito Abad (Departamento de Sucre)
VIM 5	53	⊙
VMM 49	163	⊙ Las Pampas Porvenir en el municipio de Cimitarra (Departamento de Santander)
SSJN-7	720	▣ Serranía de Coraza y Montes de María en los municipios de Toluvejo, Colosó y Chalán (Departamento de Sucre)
VIM 5	28	▣ Bosque de Santa Inés en el municipio de San Marcos (Departamento de Sucre)

## Impactos negativos reales y potenciales

Hemos identificado los siguientes impactos negativos reales y potenciales sobre la flora, fauna, los ecosistemas y recursos hidrobiológicos en nuestras operaciones:

- **Flora.** Alteración de la capa de vegetación, estructura, composición y fragmentación (impacto real).
- **Flora.** Alteración de la conectividad de áreas naturales y el impacto sobre las especies sensibles (impactos potenciales).
- **Fauna.** Modificación del hábitat (impacto real).
- **Fauna.** Composición, estructura o distribución de las comunidades faunísticas, cambio e impacto en las especies sensibles (impactos potenciales).
- **Ecosistemas.** Alteración de ecosistemas estratégicos o sensibles y de corredores ecológicos, y de las funciones del ecosistema en zonas ambientalmente frágiles (impactos potenciales).
- **Recursos hidrobiológicos.** Alteración de fauna asociada a las masas de agua y modificación del hábitat acuático (impactos potenciales).

50. ▣ Todas las zonas son de categoría 6. Para más información, consulte: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/ambientales/Sima/119-Proporcion-areas-prottegidas-por-SINAP/Proporcion-de-area-prottegidas-por-el-SINAP.pdf>

## Plan de conservación de la biodiversidad

Además de las acciones que adelantamos en nuestras operaciones, fomentamos la conservación de la biodiversidad, mediante actividades para generar conciencia ambiental en las comunidades vecinas.

Nuestras operaciones están ubicadas principalmente en el Bosque Seco Tropical (BS-T), uno de los ecosistemas más amenazados en Colombia, debido al alto nivel de actividad humana y a la intervención del suelo con actividades ganaderas y agrícolas. La participación activa de las comunidades es fundamental para generar impactos positivos en los ecosistemas y el bienestar de las especies, reforzando y extendiéndose más allá de las zonas donde operamos.

Destacamos que en 2021 instauramos 10 acuerdos de conservación con propietarios locales, para la conservación de 60 hectáreas de BS-T. Estos acuerdos cuentan con el respaldo y el apoyo de autoridades ambientales regionales como la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y San Jorge (CVS) y la Corporación para el Desarrollo Sostenible de La Mojana y San Jorge (CORPOMOJANA). Nuestra ambición es continuar ampliando y afianzando la implementación de iniciativas de conservación de la biodiversidad.

- Conservamos 60 hectáreas de BS-T.
- Aportamos a la seguridad alimentaria de propietarios locales y sus familias, fortaleciendo proyectos productivos en cada propiedad.

## Proyectos ambientales comunitarios

Ejecutamos siete proyectos ambientales comunitarios en el departamento de Sucre. A través de viveros comunitarios sensibilizamos y fortalecimos el conocimiento y la importancia del Bosque Seco Tropical (BS-T).

- Contribuimos con la generación de conciencia local frente a la importancia del bosque seco tropical y su conservación, y difundimos conceptos relacionados con la autogestión.
- Instalamos viveros comunitarios y entregamos 17.209 plantones, incluyendo árboles autóctonos y frutales.

## Reforestación

Como parte de nuestro Programa de Siembra de Árboles, creamos una campaña de reforestación coordinada con las Corporaciones Autónomas Regionales y con el apoyo de las comunidades, las autoridades regionales y el Ejército Nacional de Colombia.

**En 2021, sembramos voluntariamente 1.971 árboles.**

Como parte de nuestro Plan de Conservación, durante 2021, implementamos un proceso de restauración en 53,5 ha de bosque en 5 poblaciones situadas en nuestras áreas de exploración y producción.

CSA Compromiso con la no deforestación  
GRI 11.4.4

	2021	2020 <sup>51</sup>	2019	2018
Áreas reforestadas (ha)	53,5	0	0	23,5
Horas trabajadas en el mantenimiento de la reforestación con mano de obra 100% local (horas-persona)	3.240	3.260	3.240	0
Inversión: compensación del 1% (dólares)	\$170.444	\$23.093	\$38.602	\$113.544

51. Re-expresamos los datos publicados en el informe anterior.

# Gestión de residuos

ODS 12  
GRI 11.5.2  
GRI 11.5.3

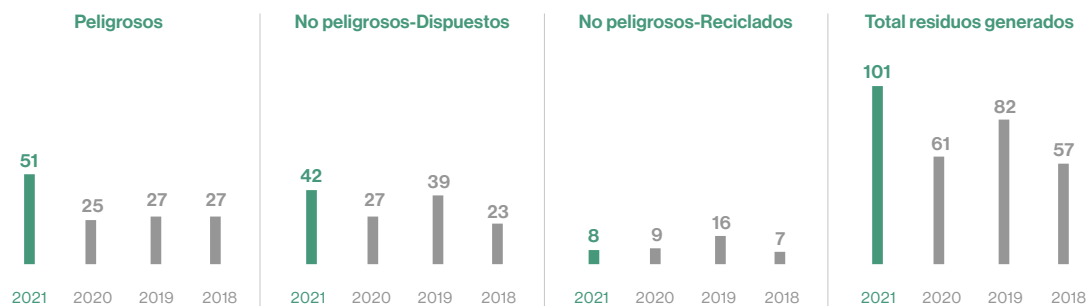
Hemos desarrollado una estrategia a largo plazo para implementar iniciativas de economía circular, con el objetivo de reducir en más del 34% la disposición de residuos directos y obtener la Certificación del Sistema de Gestión Basura Cero (una iniciativa global en colaboración con ICONTEC Colombia).

La participación activa de los proveedores es esencial para ejecutar un Sistema de Gestión de Residuos y crear sinergias eficaces que aprovechen el uso de los residuos en nuevos procesos de producción, optimizando los recursos y reduciendo los costos.

- Utilizamos un compuesto de secado para reducir el volumen de recortes de perforación generados.
- Construimos diques de contención para evitar derrames, contamos con una herramienta de seguimiento de incidentes y accidentes, y capacitamos a los empleados y proveedores en la respuesta a emergencias.
- Sólo disponemos los residuos a través de proveedores autorizados.
- Capacitamos a los empleados sobre la correcta disposición de residuos para crear conciencia y reforzar las prácticas de reutilización y reciclaje.

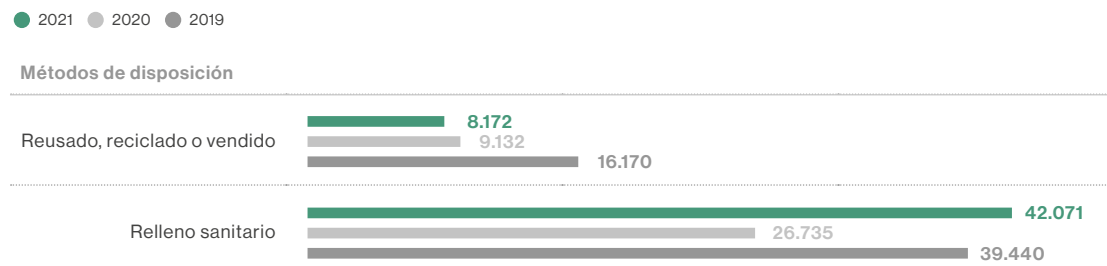
## Residuos directos generados

Residuos directos según tipo y método de eliminación (toneladas)<sup>52</sup>



En 2021, ejecutamos un mayor número de actividades de mantenimiento de pozos y producción, lo que generó un mayor volumen de residuos peligrosos, especialmente de agua hidrocarburada y de aceite usado. Entregamos el 100% del aceite usado a un tercero autorizado para su refinación y posterior uso en lubricantes y combustibles.

Residuos directos no peligrosos según método de eliminación (kg)<sup>53</sup>

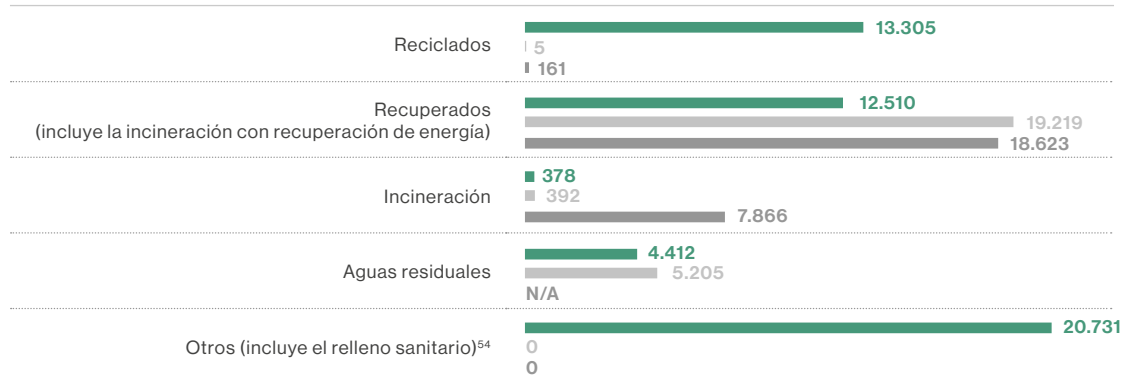


52. Las cifras sólo incluyen los residuos generados directamente por la operación.  
53. Las cifras sólo incluyen los residuos generados directamente por la operación.

### Residuos peligrosos directos (kg)

● 2021 ● 2020 ● 2019

#### Métodos de disposición

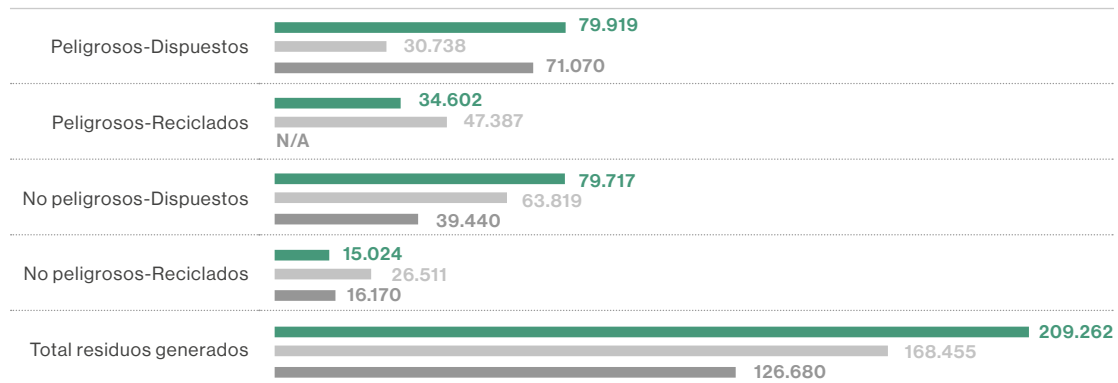


## Residuos directos e indirectos generados

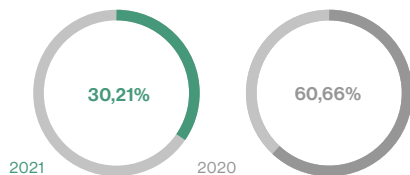
Desde el año 2019, ampliamos la cobertura de nuestro reporte de residuos e incluimos las actividades contratadas.

### Residuos directos e indirectos (kg)

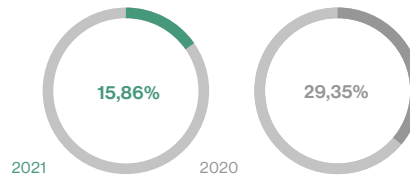
● 2021 ● 2020 ● 2019



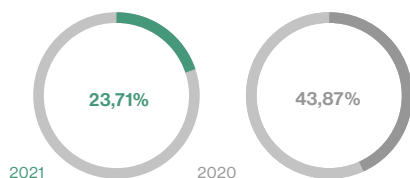
#### Porcentaje de residuos peligrosos aprovechados



#### Porcentaje de residuos no peligrosos aprovechados



#### Porcentaje total de residuos aprovechados



54. En 2019 y 2020, no hubo eliminación de residuos sólidos peligrosos en las celdas de seguridad.

**Residuos no peligrosos directos e indirectos según actividad (kg)**

	2021	2020
<b>Actividades directas</b>	<b>50.243</b>	<b>35.867</b>
Producción	22.172	13.030
Terceros en los centros de producción	28.071	22.837
<b>Actividades subcontratadas</b>	<b>44.498</b>	<b>54.463</b>
Perforación	39.451	37.133
Modificaciones de la plataforma	313	614
Obras civiles	0	789
Construcción de líneas de flujo	199	1.603
Construcción de plataformas	3.409	582
Reacondicionamiento	1.126	0
Optimización del sitio	0	13.742

**Residuos peligrosos directos e indirectos según actividad (kg)**

	2021	2020
<b>Actividades directas</b>	<b>51.335</b>	<b>24.822</b>
Producción	44.714	24.411
Terceros en los centros de producción	6.621	411
<b>Actividades subcontratadas</b>	<b>63.186</b>	<b>53.303</b>
Perforación	60.637	49.655
Modificaciones de la plataforma	98	978
Obras civiles	0	320
Construcción de líneas de flujo	117	582
Construcción de plataformas	1.311	38
Reacondicionamiento	1.023	862
Optimización del sitio	0	868



Bajo un acuerdo de participación con Ecopetrol, operamos el campo de crudo Rancho Hermoso. En este acuerdo, Ecopetrol posee la licencia ambiental como titular principal del contrato con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) y Canacol es responsable de las actividades de cumplimiento ambiental.

Rancho Hermoso representa el 2% de nuestra producción, el campo se encuentra en fase de producción madura sin que se prevean nuevos proyectos de exploración y/o desarrollo.

GRI 11.2

## Energía

### Consumo de energía según actividades operacionales y fuente: combustible no renovable consumido (MWh)



## Emisiones

### Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO<sub>2</sub>eq)

Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
Combustión fija	10.516
Gas de combustión	746
Hidrofluorocarburo procedentes del uso de aire acondicionado y refrigeración	2
<b>Total</b>	<b>11.264</b>
Emisiones fugitivas estimadas	3.787
<b>Total</b>	<b>15.051</b>

## Agua

### Extracción y consumo total de agua dulce (miles de metros cúbicos)

	2021	2020
Extracción total de agua	1,59	2,2
Agua de terceros <sup>55</sup>	0,01	0
Aguas superficiales <sup>56</sup>	0	0
Aguas subterráneas <sup>57</sup>	1,58	2,2
Aguas lluvia	0,002	0
<b>Consumo total de agua</b>	<b>1,592</b>	<b>2,2</b>

### Agua dulce vertida (miles de metros cúbicos)

	2021		2020	
	Aguas residuales uso doméstico	Aguas residuales uso industrial	Aguas residuales uso doméstico	Aguas residuales uso industrial
Agua entregada a terceros para su tratamiento y posterior disposición	0,08	0	0,002	0
Agua de formación tratada y reinyectada	0	757,11	0,39	757,21
<b>Descarga total de agua dulce</b>	<b>0,08</b>	<b>757,11</b>	<b>0,392</b>	<b>757,21</b>

55. Proveedores municipales del servicio de agua, plantas municipales de tratamiento de aguas residuales, servicios públicos o privados y otras organizaciones que participan en el suministro, el transporte, el tratamiento, la eliminación o el uso de agua y efluentes (tomado del Estándar GRI).

56. Agua presente de forma natural en la superficie de la tierra en capas de hielo, casquetes polares, glaciares, icebergs, ciénagas, estanques, lagos, ríos y arroyos (Water Security Reporting Guidance, 2018, CDP, tomado del Estándar GRI).

57. Agua almacenada en una formación subterránea de la que se puede extraer (ISO 14046:2014), tomado del Estándar GRI.

GRI 11.6.3  
GRI 11.6.4  
GRI 11.6.5  
GRI 11.6.6



### Volumen de agua producida y flujo de retorno generado (miles de metros cúbicos)

	2021	2020
Agua total producida	757,19	757,592
Inyectado, por ejemplo, en un pozo de inyección clase II	757,11	757,590
Vertido directo o indirecto a través de un tercero, por ejemplo, una planta de tratamiento de aguas residuales	0,08	0,002

## Biodiversidad

SASB EM-EP-160a.2  
GRI 11.8.2

A través de un plan integral de infraestructura y de reparación, supervisamos permanentemente las líneas de flujo para evitar derrames de petróleo crudo. Toda la información sobre derrames de hidrocarburos es presentada ante la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) y la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).

**No se han producido derrames de petróleo significativos en nuestras operaciones desde 2016.**

## Residuos

### Gestión de residuos sólidos en la producción (kg)

	2021	2020
Peligrosos	153.646	715.343
No peligrosos	1.723	3.110
<b>Total residuos generados</b>	<b>155.369</b>	<b>718.453</b>



## Sistema integrado de gestión

Nuestro Sistema Integrado de Gestión está certificado bajo las normas ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001. En este contexto, las principales actividades que realizamos son las siguientes:

- Auditorías internas y externas de salud, seguridad, ambiente y calidad (HSEQ, por su abreviación en inglés) a nuestros contratistas y proveedores.
- Incorporación de directrices ambientales y comportamientos esperados en la Adenda Ambiental de los contratos con los contratistas y proveedores.
- Obligación de los contratistas y proveedores frente al cumplimiento del Plan de Calidad Ambiental y verificación de la alineación de su sistema de gestión con el nuestro.
- Supervisión periódica a los contratistas para garantizar el cumplimiento del Plan de Calidad Ambiental y verificar que sus actividades se realizan correctamente.
- Evaluación anual de las prácticas ambientales y del desempeño de los contratistas y proveedores, motivándolos a mejorar sus prácticas, y reconociendo su gestión y compromiso.

**El Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de la compañía está actualmente certificado en la norma ISO 14001:2015 otorgada por SGS (líder mundial en inspección, verificación, ensayo y certificación), que lleva a cabo auditorías de seguimiento basadas en pruebas para garantizar el cumplimiento.**

## Estudios de impacto ambiental (EIA)

En 2021, desarrollamos Estudios de Impacto Ambiental (EIA) para los nuevos bloques de exploración VIM 33, VMM 49 y VMM 45. Cada EIA incluyó la identificación y el análisis de impactos ambientales para establecer medidas de prevención, mitigación, corrección o compensación. Algunos de los principales impactos identificados son la modificación del hábitat de la hidrobiota y fauna acuática, deterioro del patrimonio arqueológico, aumento de las partículas, cambio en la percepción de la calidad visual del paisaje, cambio en las características físicas y biológicas del suelo, y generación de expectativas en la población.

## Planes de manejo ambiental (PMA)

Los Planes de Manejo Ambiental (PMA) se preparan con base en los resultados de los EIA y la aprobación de las licencias ambientales. Los PMA incluyen un análisis socioambiental detallado de la zona a intervenir y establecen las medidas específicas de gestión y el seguimiento para las diferentes actividades técnicas de cada proyecto.

La evaluación de la eficacia y eficiencia de los PMA se realiza periódicamente y se documenta anualmente en los informes de cumplimiento ambiental que se presentan a la ANLA. Durante el último año fiscal, se elaboraron 11 PMA que fueron socializados con las autoridades municipales y las unidades territoriales menores de las áreas de intervención.

## Programa de control operacional

Promovemos que nuestros contratistas desarrollen y se vinculen a iniciativas ambientales relacionadas con la gestión de la energía, las emisiones, el agua, la protección de la biodiversidad y los residuos, como parte de nuestro Programa de Control Operacional. Esto lo hemos logrado a través de la información compartida, capacitaciones, evaluación en desempeño ambiental y reconocimiento a los mejores resultados y prácticas. Aquellos contratistas más destacados se han convertido en nuestros aliados estratégicos.

# Metas ASG 2021-2026

TCFD

## Transición energética y clima

- ▶ Identificar e incluir todos los riesgos climáticos en la matriz de riesgos y oportunidades de la compañía.
- ▶ Aumentar anualmente el uso de energías renovables durante los próximos 6 años.
- ▶ Determinar y cuantificar el 100% de las categorías que afectan directamente a la operación y las de mayor importancia en la generación de emisiones de alcance 3.
- ▶ Definir un precio interno del carbono como herramienta de planificación para identificar riesgos y oportunidades.
- ▶ Estructurar un Programa de Incentivos con base en el clima y en el logro de los objetivos propuestos a este respecto.

2022

## Gestión del agua

Identificar e incluir los asuntos relacionados con la disponibilidad y calidad del agua en la matriz de riesgos y oportunidades de la compañía y realizar análisis de sensibilidad y pruebas de estrés.

2022

## Economía circular

Implementar el 100% del Modelo Basura Cero en nuestras operaciones.

2024



SOY RESPONSABLE  
DE MI SEGURIDAD

**Nuestro objetivo es ser el empleador preferido por la fuerza laboral en la industria del gas natural en Colombia. Estamos comprometidos con la creación de un ambiente de trabajo que impulse la innovación, la mejora continua, la transferencia de conocimientos y el liderazgo participativo. Trabajamos para ofrecer un modelo de compensación y beneficios competitivo y equitativo para todos los empleados, al tiempo que facilitamos planes de desarrollo y carrera que potencialicen el crecimiento profesional, aumenten el compromiso de los empleados y promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Invertimos recursos para mantener una cultura organizacional segura y diversa, en la que los empleados se sientan confiados y reconocidos.**

**Nuestros esfuerzos impactan positivamente la productividad, el bienestar y la calidad de vida de nuestros empleados.**

**Además, estimulamos el desarrollo de las zonas en las que operamos ofreciendo empleos de calidad para la mano de obra local, así como oportunidades para el desarrollo de habilidades y liderazgo, y la promoción profesional.**



SASB EM-EP-320a.2

GRI 11.9.2  
GRI 11.9.9

En Canacol reafirmamos que una cultura organizacional segura requiere del compromiso y la participación activa de los empleados, contratistas, proveedores y socios. A través de nuestro Sistema Integrado de Gestión, el cual está certificado, promovemos la mejora continua en las operaciones directas e indirectas e implementamos estrategias y procesos que garanticen el cumplimiento de la legislación y los códigos nacionales e internacionales aplicables, así como las normas de Salud, Seguridad, Ambiente y Calidad (HSEQ, por su abreviación en inglés).

CSA Asuntos materiales  
GRI 11.9.1



### Asunto material

Seguridad industrial y salud ocupacional



### Grupos de interés relacionados

- ▶ Empleados
- ▶ Proveedores y contratistas estratégicos (bienes y servicios)



### Impacto para el negocio

- Costos
- Ingresos
- Riesgos



### Relevancia para el negocio

- Capital financiero
- Capital industrial
- Capital intelectual
- Capital humano
- Capital social
- Capital relacional

58. Los datos presentados en esta sección incluyen únicamente operaciones en Colombia.

## Nuestros avances frente a las metas ASG 2021



**Meta 1.** Calcular y publicar el Índice de Frecuencia de Enfermedades Profesionales (OIFR, por su abreviación en inglés) de los empleados.

**Cero enfermedades profesionales durante el año, continuando con la tendencia de los últimos años.**

100%  
cumplida



**Meta 2.** Mejorar anualmente el 5% en los indicadores de la Tasa de Frecuencia de Lesiones con Pérdida de Tiempo (LTIFR, por su abreviación en inglés) y de la Tasa Total de Frecuencia de Lesiones Registrables (TRIFR, por su abreviación en inglés).

**40% mejor rendimiento con respecto al año anterior en el LTIFR.**

**Objetivo de TRIFR superado en 53%.**

100%  
cumplida

GRI 11.9.3

## Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST)

**En 2021, obtuvimos la certificación del SG-SST bajo ISO 45001.**

La implementación de la norma ISO 45001 reforzó nuestro enfoque de una cultura de seguridad, lo que se reflejó en la mayor consciencia y comprensión de los factores de riesgo laborales internos y externos. Adicionalmente, afianzamos la definición de controles adecuados para mitigar los factores de riesgo que afectan el bienestar físico y mental de los empleados.

Nuestro SG-SST cumple plenamente con los requisitos de riesgo laboral establecidos por el Ministerio de Trabajo de Colombia y facilita el monitoreo permanente para asegurar su actualización.

### Indicadores corporativos<sup>59</sup>

Estamos comprometidos para mejorar nuestros indicadores. En 2021, el indicador de Tasa de Frecuencia de Lesiones con Pérdida de Tiempo fue 40% mejor de lo planteado para el año.

SASB EM-EP-320a.1

GRI 11.9.10

CSA Salud ocupacional y seguridad

### En 2021:

- Mantuvimos cero enfermedades profesionales y fatalidades en nuestras operaciones.
- El Índice de Frecuencia de Incidentes Vehiculares (VIFR, por su abreviación en inglés) continuo siendo cero.

### Indicadores combinados: empleados y contratistas (k = 1.000.000 de horas)

	2022 Meta	2021		2020	2019 Desempeño	2018
		Meta	Desempeño			
Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR)	<3,0	<3,16	0,90	1,55	0	0,43
Tasa total de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	<3,0	<3,16	1,49	1,55	2,62	1,08
Índice de frecuencia de incidentes vehiculares (VIFR)	<1,12	<1,18	0	0	0	0

59. Los indicadores de accidentes se calculan con una constante de 1 millón de horas trabajadas o de kilómetros recorridos en el caso de los vehículos.

**Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR) (número de lesiones con baja por millón de horas trabajadas / lesiones relacionadas con el trabajo)**

SASB EM-EP-320a.1  
GRI 11.9.2

	2021	2020	2019	2018
Empleados	0	0	0	0
Contratistas	1,17	2,74	0	1,17

**Tasa total de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR) (número de lesiones registrables por millón de horas de trabajo / lesiones relacionadas con el trabajo)**

	2021	2020	2019	2018
Empleados	1,26	0	1,25	0
Contratistas	1,57	2,7	3,1	2,94

### Accidentes laborales en 2021:

GRI 11.9.3

Se presentaron cuatro accidentes de contratistas. Dos de ellos, relacionados con riesgo mecánico en las operaciones de perforación, uno con riesgo biológico durante la actividad sísmica, y uno con riesgo locativo también en actividades de sísmica (caída por obstáculo oculto en la vegetación).

**Índice de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR, por su abreviación en inglés)**

	2021
Número total de cuasi accidentes	15
NMFR	4,476

## Gestión del riesgo de incidentes críticos

SASB EM-EP-540a.2  
GRI 11.9.3

Mediante la matriz de identificación, evaluación y valoración, gestionamos los riesgos para las operaciones directas y contratadas. Esta matriz nos permite determinar los controles y las medidas de intervención con miras a evitar o reducir los peligros potenciales.

## Plan de seguridad industrial y salud ocupacional

SASB EM-EP-320a.2  
GRI 11.9.4  
GRI 11.9.6  
GRI 11.9.7  
GRI 11.9.8

En 2021, completamos el 100% del Plan de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, en donde llevamos a cabo sesiones de capacitación, evaluaciones en el lugar de trabajo y vigilancia de la salud de los empleados.

**Indicadores de capacitación 2021**

<b>160</b>	<b>4.829</b>	<b>220</b>	<b>4.896</b>	<b>30,18</b>	<b>22,25</b>
Empleados capacitados	Horas de capacitación impartidas a los empleados	Contratistas capacitados	Horas de capacitación impartidas a los contratistas	Promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para los empleados	Promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para los contratistas



## Actividades durante 2021

Utilizamos herramientas digitales como e-learning, plataformas virtuales, programas de evaluación online, entre otras, para mantener el contacto permanente con nuestros empleados.

- Explicación del SG-SST para los nuevos empleados y actualización del contenido para los existentes.
- Capacitación y evaluación digital acerca de nuestros sistemas de vigilancia epidemiológica, prevención de trastornos musculoesqueléticos, riesgo auditivo, riesgo psicosocial, del consumo de sustancias psicoactivas, y primeros auxilios, entre otros temas adicionales.
- Informes permanentes sobre el estado de salud de todos los empleados.
- Sesiones diarias de pausas activas y mejores prácticas ocupacionales, guiadas por profesionales en fisioterapia, dirigidas a los empleados que trabajan en oficinas o en casa.
- Evaluaciones ergonómicas y ambientales del lugar de trabajo y orientación sobre riesgos.
- Exámenes médicos ocupacionales y planes de acción.
- Seguimiento a las condiciones específicas de salud para casos individuales.
- Capacitación en primeros auxilios por parte de la Cruz Roja Colombiana y cursos relacionados con la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.
- Implementación y divulgación de protocolo de bioseguridad según la normativa colombiana.
- Acompañamiento psicológico para nuestros empleados y sus familias, con el apoyo de aliados especializados en salud.
- Campañas de prevención de enfermedades no profesionales como cáncer de mama, cáncer de próstata y atención cardiopulmonar.
- Realización de la Semana de la Salud en la que promovimos el mindfulness, el entrenamiento funcional, la nutrición, y ofrecimos charlas de automotivación.

## Capacitación obligatoria

En 2021, cumplimos con el 100% de capacitación HSEQ, que incluyó conducción defensiva de vehículos, trabajo en altura, riesgo en altura, riesgo eléctrico, espacios confinados, reglamento técnico de instalaciones eléctricas, y respuesta a emergencias.

**Juntos aumentamos la conciencia frente a la seguridad industrial y la salud ocupacional.**

## Programa de sensibilización FOCUS

Realizamos talleres de capacitación y prevención FOCUS, en los que participaron empleados y contratistas, para fortalecer la conciencia frente a los riesgos en sus lugares de trabajo. Para lo que empleamos actividades de reflexión y análisis que contribuyeron a enriquecer los procesos de aprendizaje.

## Programa para fortalecer las competencias de los embajadores del trabajo seguro

Enmarcados en este programa, identificamos y capacitamos a los Embajadores del Trabajo Seguro en asuntos relacionados con las operaciones de producción y perforación de mayor riesgo. Como resultado, logramos afianzar el compromiso de estos líderes, lo cual resultó en la mejora de la cultura de la seguridad y el desempeño 2021.

## Medidas para eliminar los riesgos laborales relacionados con enfermedades o dolencias

Canacol emplea cinco sistemas de vigilancia epidemiológica para prevenir las enfermedades o dolencias profesionales.

**Trabajo remoto.** Apoyo y orientación a los empleados que trabajan a distancia para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Para el 100% de nuestros empleados en trabajo remoto, alcanzamos un nivel de riesgo ergonómico bajo.

GRI 11.9.11

### Prevención de los trastornos

**musculoesqueléticos.** Hemos ampliado y actualizado la cobertura del enfoque preventivo relacionado con el grupo de empleados expuestos a este riesgo. El 100% de los empleados recibió elementos para el fortalecimiento muscular, sesiones de actividad física y pausas activas, y para los participantes considerados de alto riesgo creamos planes personalizados con recomendaciones a seguir.

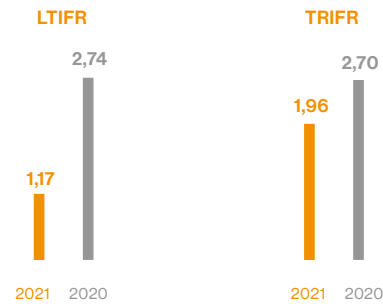
**Prevención de enfermedades causadas por la exposición a productos químicos.** Capacitamos a los empleados sobre la correcta identificación y manipulación de sustancias químicas.

**Prevención de la pérdida de audición inducida por el ruido.** Validamos qué grupo de empleados está expuesto a este riesgo y les ofrecimos capacitación orientada a implementar prácticas para prevenir la pérdida de audición.

**Prevención del riesgo psicosocial.** Con base en estudios de diagnóstico de la fatiga laboral, actualizamos el análisis sociodemográfico de los empleados, identificamos factores de riesgo, proporcionamos apoyo psicológico e implementamos estrategias de gestión del estrés.

### Trabajo con contratistas

Nuestro proceso de seguridad industrial y salud ocupacional garantiza el cumplimiento de la normativa y de nuestras políticas corporativas por parte de contratistas. Los requerimientos en HSEQ se encuentran en los términos contractuales y su cumplimiento se supervisa periódicamente. La mitigación de riesgos incluye el análisis de las actividades realizadas por los contratistas y las medidas de control que deben aplicar. El sistema de permisos de trabajo, las auditorías de HSEQ, la gestión de un programa de seguridad y las frecuentes inspecciones de seguridad, apalancan el cumplimiento.



En 2021, el desempeño de los contratistas mejoró un 57% en LTIFR y un 27% en TRIFR.

SASB EM-EP-320a.2  
SASB EM-EP-540a.2

GRI 11.9.6  
GRI 11.9.7

SASB EM-EP-320a.1  
GRI 11.9.2

## Metas ASG 2022-2026

Auditar y divulgar anualmente el desempeño del 100% de los contratistas más críticos en materia de seguridad industrial y salud ocupacional.

2022

Divulgar el número de eventos de seguridad nivel 1 por millón de horas trabajadas.

2023

Nuestro Plan Estratégico de Talento Humano está enfocado en atraer y retener al mejor talento. Ofrecemos oportunidades para que todos los empleados crezcan y tengan éxito en la compañía y a lo largo de sus carreras.

- **Selección:** atraemos talento calificado cuyos valores se alinean con nuestra cultura corporativa.
- **Compensación:** somos competitivos en cuanto a salarios y beneficios. Reconocemos las habilidades y la contribución como factores determinantes.
- **Desarrollo:** ofrecemos planes personalizados de desarrollo técnico, de habilidades de trabajo en equipo y liderazgo, así como planes de carrera para cada empleado.
- **Bienestar:** proporcionamos beneficios flexibles para satisfacer las necesidades profesionales y personales de los empleados.

## Nuestros avances frente a las metas ASG 2021

	<b>Meta 1.</b> Construir una Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).	Estructuramos nuestra Política Corporativa de DEI, la cual establece las directrices y los principios para garantizar a todos empleados el respeto frente a la diversidad, equidad e inclusión.	100% cumplida
	<b>Meta 2.</b> Participar en el ranking PAR de Aequales.	Respondimos el cuestionario del ranking PAR, lo que nos permitió identificar desafíos y oportunidades para reducir las posibles brechas de género y reforzar nuestra cultura de la equidad.	100% cumplida
	<b>Meta 3.</b> Mantener los niveles de satisfacción en el entorno de trabajo superiores al 88%.	Evaluamos los niveles de satisfacción cada dos años mediante encuestas de clima laboral. Como parte de la preparación para la encuesta Great Place to Work 2022, realizamos un sondeo de satisfacción de los empleados y obtuvimos un resultado positivo del 86%.	En progreso
	<b>Meta 4.</b> Contratar el 100% de la mano de obra no calificada y un mínimo del 30% de mano de obra calificada proveniente de las áreas donde operamos.	A través del Servicio Público de Empleo (SPE) contratamos directamente en las zonas donde operamos, al 100% de la mano de obra no calificada y al 85% de la mano de obra calificada.	100% cumplida

## Diversidad, equidad e inclusión

En 2021, elevamos nuestro compromiso con la igualdad de género al unirnos a la iniciativa EQUIPARES. Como pasos significativos, nosotros:

- Definimos nuestra Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).
- Implementamos un Sistema de Gestión de la Igualdad de Género para identificar y eliminar las brechas de género.
- Creamos un Comité de Diversidad Corporativa a nivel gerencial para asegurar la equidad de género en todos nuestros procesos.
- Capacitamos al 100% de los empleados y líderes en la Política Corporativa de DEI.
- Reforzamos nuestra alianza con el programa Best Buddies para seguir ofreciendo oportunidades a las personas con Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (DID).
- Implementamos una encuesta en la que participó el 100% de los empleados para valorar aspectos relacionados con bienestar, cultura y ambiente de trabajo (Great Place to Work).
- Fortalecimos el monitoreo de variables relacionadas con la compensación, capacitación, contratación y rotación para identificar las brechas de género y cerrarlas.
- Participamos en el programa Target Gender Equality en Canadá, con el fin de establecer y alcanzar ambiciosos objetivos corporativos de representación y liderazgo de las mujeres.
- Incrementamos la representación femenina en el total de la plantilla y en los puestos gerenciales en un 3% y un 2%, respectivamente, con respecto al el año anterior.

## Indicadores de empleabilidad<sup>60</sup>

### Número y porcentaje de empleados según género y región

Región	2021						2020						2019					
	Total		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres	
Canadá	22	5%	9	41%	13	59%	22	9	41%	13	59%	21	10	48%	11	52%		
Colombia	414	95%	143	35%	271	65%	383	128	33%	255	67%	384	138	36%	246	64%		
<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>100%</b>	<b>152</b>	<b>35%</b>	<b>284</b>	<b>65%</b>	<b>405</b>	<b>137</b>	<b>34%</b>	<b>268</b>	<b>66%</b>	<b>405</b>	<b>148</b>	<b>37%</b>	<b>257</b>	<b>63%</b>		

Por tercer año consecutivo, Canacol lideró la tendencia de la industria colombiana del petróleo y gas, con un 35% de mujeres en la plantilla, un 8% más que el promedio, según encuesta adelantada por la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP).

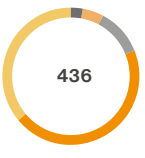


60. Datos del número total de empleados equivalentes a tiempo completo (ETC) al final del periodo del informe.

## Número de empleados según tipo de contrato de trabajo, género y región

Los empleados permanentes representan el 68% de nuestra plantilla.

Tipo de contrato laboral	2021									
	Canadá				Colombia				Total	
	M	H	M	H	Mujeres		Hombres		Número	Porcentaje
Número				Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
Empleados permanentes	9	13	101	175	110	72%	188	66%	298	68%
Empleados temporales <sup>61</sup>	0	0	21	68	21	14%	68	24%	89	20%
<b>Empleados directos</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>122</b>	<b>243</b>	<b>131</b>	<b>86%</b>	<b>256</b>	<b>90%</b>	<b>387</b>	<b>88%</b>
Aprendices	0	0	10	10	10	7%	10	4%	20	5%
Empleados tercerizados	0	0	11	18	11	7%	18	6%	29	7%
<b>Total según tipo de contrato de trabajo, género y región</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>143</b>	<b>271</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>	<b>284</b>	<b>100%</b>	<b>436</b>	<b>100%</b>

## Porcentaje de empleados según categoría laboral, edad, género y región

Categoría laboral según países	Total plantilla según categoría laboral																			
	2021						2020						2019							
	< 30 años		31-50 años		> 50 años		< 30 años		31-50 años		> 50 años		< 30 años		31-50 años		> 50 años			
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
<b>Total cargos ejecutivos</b>																				
Ejecutivos Canadá			0,23%		0,23%	0,46%			0,25%	0,25%	0,25%	0,25%			0,25%	0,25%	0,25%	0,25%		
Ejecutivos Colombia				0,69%	0,23%	0,69%				0,25%	1,73% <sup>62</sup>			0,49%	0,25%	0,99%				
<b>Total cargos ejecutivos</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,23%</b>	<b>0,69%</b>	<b>0,46%</b>	<b>1,15%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,50%</b>	<b>1,98%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,74%</b>	<b>0,50%</b>	<b>1,23%</b>		
Gerentes sénior Canadá			0,23%	0,46%		0,46%			0,25%	0,49%		0,49%			0,25%	0,49%		0,49%		
Gerentes sénior Colombia			0,69%	1,61%		1,15%			0,74%	1,48%		1,23%			0,25%	1,48%	0,25%	0,99%		
<b>Total cargos gerentes sénior</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,92%</b>	<b>2,06%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1,61%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,99%</b>	<b>1,98%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1,73%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,50%</b>	<b>1,98%</b>	<b>0,25%</b>	<b>1,48%</b>		
Gerentes júnior Canadá			0,46%	0,23%					0,49%	0,25%					0,49%	0,25%				
Gerentes júnior Colombia			0,69%	3,21%	5,28%	0,23%	0,92%		0,49%	3,21%	5,68%	0,25%	0,99%		0,49%	2,96%	4,94%	0,49%	1,48%	
<b>Total cargos gerentes júnior</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,69%</b>	<b>3,67%</b>	<b>5,50%</b>	<b>0,23%</b>	<b>0,92%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,49%</b>	<b>3,70%</b>	<b>5,93%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,99%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,49%</b>	<b>3,46%</b>	<b>5,19%</b>	<b>0,49%</b>	<b>1,48%</b>		
Profesionales Canadá			0,23%	0,92%		0,46%			0,25%	0,74%		0,74%		0,25%	0,25%	0,49%		0,49%		
Profesionales Colombia			2,98%	3,67%	12,16%	19,95%	0,92%	4,13%	2,72%	2,22%	10,86%	20,49%	1,23%	4,20%	2,47%	1,98%	13,33%	21,73%	1,73%	4,20%
<b>Total cargos profesionales</b>	<b>2,98%</b>	<b>3,67%</b>	<b>12,39%</b>	<b>20,87%</b>	<b>0,92%</b>	<b>4,59%</b>	<b>2,72%</b>	<b>2,22%</b>	<b>11,11%</b>	<b>21,23%</b>	<b>1,23%</b>	<b>4,94%</b>	<b>2,72%</b>	<b>1,98%</b>	<b>13,58%</b>	<b>22,22%</b>	<b>1,73%</b>	<b>4,69%</b>		
Administrativos Canadá				0,46%		0,23%				0,49%		0,25%				0,74%				
Administrativos Colombia			6,65%	8,03%	5,05%	12,16%	0,69%	3,21%	5,93%	6,91%	5,19%	14,32%	1,23%	3,21%	6,91%	6,91%	4,20%	13,09%	1,23%	1,98%
<b>Total cargos administrativos</b>	<b>6,65%</b>	<b>8,03%</b>	<b>5,50%</b>	<b>12,16%</b>	<b>0,92%</b>	<b>3,21%</b>	<b>5,93%</b>	<b>6,91%</b>	<b>5,68%</b>	<b>14,32%</b>	<b>1,48%</b>	<b>3,21%</b>	<b>6,91%</b>	<b>6,91%</b>	<b>4,94%</b>	<b>13,09%</b>	<b>1,23%</b>	<b>1,98%</b>		
<b>Total Canadá según género y edad</b>				1,61%	1,61%	0,46%	1,38%			1,73%	1,73%	0,49%	1,48%	0,25%		1,98%	1,48%	0,25%	1,23%	
<b>Total Colombia según género y edad</b>	9,63%	12,39%	21,10%	39,68%	2,06%	10,09%	8,64%	9,63%	20,00%	41,98%	2,96%	11,36%	9,38%	9,38%	20,74%	41,73%	3,95%	9,63%		
<b>Total según género y edad</b>	9,63%	12,39%	22,71%	41,28%	2,52%	11,47%	8,64%	9,63%	21,73%	43,70%	3,46%	12,84%	9,63%	9,38%	22,72%	43,21%	4,20%	10,86%		

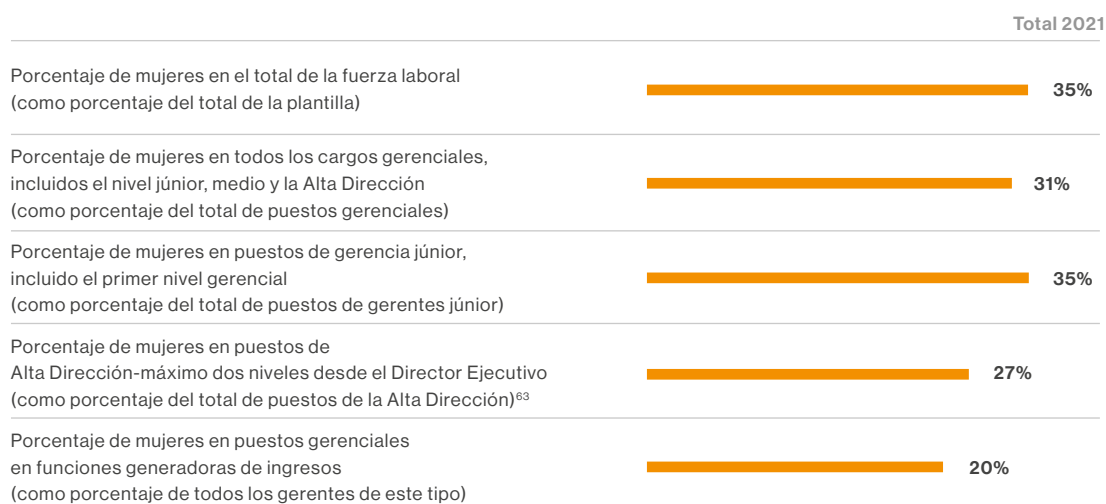
El 22% de nuestra plantilla está compuesta por jóvenes profesionales menores de 30 años.

61. Empleados con contrato de duración limitada (es decir, contrato de duración determinada) que finaliza cuando el plazo específico expira, o cuando se complete la tarea o el evento específico con una estimación de tiempo determinada (por ejemplo, el final de un proyecto o el regreso de los empleados reemplazados).

62. En el informe ASG 2020, no se incluyó a un empleado menor de 50 años.

## Indicadores de equidad de género

### El 30% de las contrataciones en Colombia durante 2021 correspondió a mujeres.



### Porcentaje de nuevas contrataciones según edad, género y región

2021

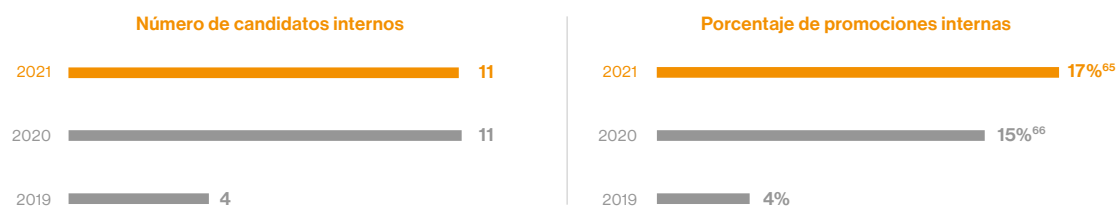
	< 30 años		31-50 años		> 50 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Canadá	0%	0%	0%	1 2%	0%	0%
Colombia	7 11%	11 17%	11 17%	26 41%	1 2%	7 11%
<b>Total género y edad</b>	<b>11%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>43%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>

### Costo promedio de contratación / total empleados de tiempo completo (dólares)<sup>64</sup>



2021  
\$467,65

### Ascensos internos



63. La Alta Dirección incluye al gerente financiero (CFO por su abreviación en inglés), al gerente de operaciones (COO por su abreviación en inglés) y a los vicepresidentes.

64. Cobertura de los datos: 95% de los empleados en Colombia.

65. En 2021, once vacantes fueron cubiertas internamente por empleados que anteriormente trabajaban directamente con Canacol, de un total de sesenta y cuatro nuevas contrataciones durante el año.

66. En 2020, once vacantes de empleados cualificados fueron cubiertas internamente por contratistas que trabajaron directamente con Canacol Energy de un total de setenta y nueve vacantes durante el año.

### Número de empleados que dejaron la compañía según edad, género y región

		2021						2020					
		< 30 años		31-50 años		> 50 años		< 30 años		31-50 años		> 50 años	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Canadá	Género y edad			1		1		1					
	Total empleados			2						1			
	Índice de rotación			9,09%						4,55%			
Colombia	Género y edad	4	5	8	12	4	5	5	5	14	30	9	7
	Total empleados			38						70			
	Índice de rotación			10,41%						20,71%			
Total	Total empleados			40						71			
	Índice de rotación			10,34%						19,72%			

### Rotación voluntaria <sup>67</sup>

		2021											
		< 30 años		31-50 años		> 50 años							
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres						
Canadá	Renuncia			1		1							
	Tasa de rotación voluntaria			2		9,09%							
Colombia	Renuncia	2	3	3	7	1							
	Tasa de rotación voluntaria			16		4,38%							
Total	Renuncia	2	5%	3	8%	3	8%	7	20%	1	3%	1	3%
	Tasa de rotación voluntaria			18		4,65%							

En 2021, la tasa de rotación de empleados en Colombia disminuyó 54% en comparación con 2020.



67. La rotación voluntaria de empleados se refiere a la proporción de empleados que deciden abandonar una organización (como dimisión, jubilación, prejubilación, etc.) a lo largo del año fiscal, expresado como porcentaje del total de empleados.

## Equidad salarial

Recurrimos a consultores externos especializados en recursos humanos para determinar los criterios de compensación para cargos específicos de la industria del petróleo y el gas. Las descripciones de cargos se revisan y actualizan anualmente y los rangos de compensación se determinan según las habilidades y capacidades requeridas, así como, el desempeño demostrado. Los factores demográficos o el tiempo de permanencia en el puesto no son considerados al determinar la remuneración. Las evaluaciones de desempeño incorporan habilidades individuales y de equipo y la retroalimentación 360°. Como parte de nuestra Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión, y de nuestro Manual Corporativo, realizamos análisis anuales de equidad salarial para asegurar el trato equitativo entre los empleados.

### Indicadores salariales según categoría laboral y género

#### Canadá

	2021		
	Salario promedio mujeres (millones de dólares)	Salario promedio hombres (millones de dólares)	Tasa (salario promedio mujeres / salario promedio hombres)
Ejecutivo (sólo salario base)	\$0,26	\$0,40	0,65
Ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$0,56	\$0,89	0,63
Gerencial (sólo salario base)	\$0,17	\$0,19	0,94
Gerencial (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$0,30	\$0,33	0,92
No gerencial	\$0,14	\$0,18	0,78

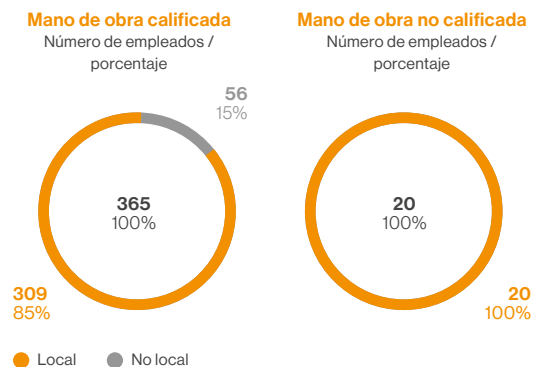
#### Colombia<sup>68</sup>

	2021		
	Salario promedio mujeres (millones de dólares)	Salario promedio hombres (millones de dólares)	Tasa (salario promedio mujeres / salario promedio hombres)
Ejecutivo (sólo salario base)	\$0,13	\$0,12	1,12
Ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$0,23	\$0,18	1,29
Gerencial (sólo salario base)	\$0,08	\$0,09	0,93
Gerencial (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$0,14	\$0,56	0,92
No gerencial	\$0,02	\$0,02	0,93

## Oportunidades de empleo en Córdoba, Sucre y Casanare

Promovemos el desarrollo sostenible mediante la creación de oportunidades de empleo de calidad tanto para la mano de obra local calificada, como para la no calificada. En 2021, contratamos localmente al 100% de la mano de obra no calificada y al 85% de la calificada y, de esta manera, excedimos los requisitos normativos.

### Contrataciones directas



68. El nivel gerencial incluye importes como la asistencia sanitaria, la ayuda a la capacitación y la prima corporativa extralegal, categorizada como otros incentivos. Tanto los beneficios listados, como el salario se han calculado utilizando la Tasa Representativa del Mercado (TRM) correspondiente a \$3.742.



## Capacitación y desarrollo<sup>69</sup>

GRI 11.7.3  
GRI 11.1.4

Consideramos que el desarrollo de habilidades y el plan de carrera son necesarios para atraer y retener a los empleados. Nuestro Programa de Desarrollo Profesional (PDP) garantiza que todos los empleados cuenten con un plan de desarrollo a su medida, con base en brechas relacionadas con sus habilidades y las oportunidades de crecimiento profesional para sus cargos actuales y las futuras necesidades del negocio.

### En 2021:

- El 70% de los planes de desarrollo establecidos se cumplió en su totalidad.
- Más de 22.128 horas de capacitación virtual y presencial para el personal colombiano.
- El 100% del equipo gerencial fue capacitado en Liderazgo Estratégico con el apoyo del INALDE Business School.
- Más del 30% de los empleados directos recibieron capacitación en habilidades de liderazgo.

### Modelo de capacitación empresarial

Ofrecemos oportunidades de capacitación que incluyen diversos módulos para el fortalecimiento de capacidades técnicas, de trabajo en equipo, de liderazgo y comunicación.

- A través de la plataforma de e-learning que hemos denominado C+ ofrecemos cursos a la medida. Esta plataforma se ha convertido en la principal herramienta a través de la cual los empleados cumplen sus objetivos de aprendizaje.
- A lo largo del año, desarrollamos talleres virtuales y cursos formales para promover la experiencia y el aprendizaje colaborativo.

- En 2021, impartimos un curso para la certificación de operaciones de gas natural, cuya duración fue de 90 horas, y estuvo dirigido a todos los empleados calificados y no calificados de nuestras operaciones en campo. Los módulos incluyeron fundamentos del gas natural, seguridad del proceso, construcción de pozos, funcionamiento de los pozos, labores de terminación y completamiento de operaciones, además de medición, transporte, y distribución de gas natural.

### Capacitaciones técnicas estratégicas

Temáticas	Número de personas participantes	Áreas impactadas
Regulación de gas-curso especializado	33	Gas, Legal, Vicepresidencia de Operaciones
Regulación de gas-generalidades	30	Áreas de soporte
Programa de gas y mantenimiento (Bogotá y campo)	30	Vicepresidencia de Operaciones
Programa de liderazgo (3 grupos)	120	Todas las áreas operacionales y de soporte

### Talleres de capacitación

Temáticas	Número de personas participantes	Áreas impactadas
Programa de Excel financiero	50	Vicepresidencia Financiera
Programa de Excel avanzado	50	Todas las áreas
Seminario control de inventarios y abastecimiento	4	Abastecimiento

### Cursos técnicos de contratos de transferencia

Temáticas	Número de personas participantes	Áreas impactadas
Interpretación sísmica	10	Geológico y Geofísico (G&G)
Pozos HPHT (high-pressure, high-temperature) y funcionamiento	10	Perforación
Control de arena	10	Completamiento

69. Cobertura de los datos: 95% de los empleados en Colombia.

### Capacitaciones en normativas

Temáticas	Número de personas participantes	Áreas impactadas
ISO40051	5	Seguridad industrial y salud ocupacional
Actualización de normativa ambiental	10	Ambiental

### Estrategias individuales de capacitación

Temáticas	Número de personas participantes	Áreas impactadas
Licencias individuales de inglés (Open English)	35	Todas las áreas
Mentores y tutores individuales	32	Todas las áreas

### Indicadores del programa de desarrollo profesional

#### Canadá

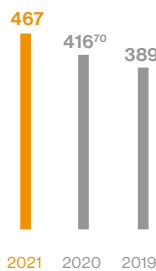
	2021
Promedio de horas de capacitación impartidas por empleado	13,09
Porcentaje del tiempo de los empleados que participaron en el programa de capacitación (clases de español)	32%

#### Colombia

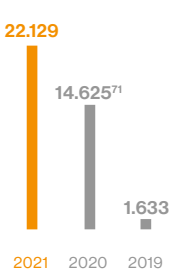
	2021
Inversión en programas de capacitación (millones de dólares)	\$0,2

SASB HC 101-15  
CSA Insumos de entrenamiento y desarrollo  
GRI 11:10.6  
GRI 11:11.7

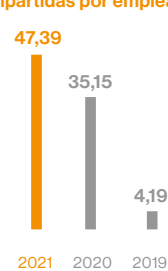
Número de personas capacitadas



Horas de capacitación impartidas



Promedio de horas de capacitación impartidas por empleado



Número y promedio de horas de capacitación según género y categoría laboral

Categoría laboral	Número total de horas de capacitación impartidas			Promedio de horas de capacitación según género y categoría		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Ejecutivos	19	117	136	19	23	23
Gerencia sénior	185	949	1.134	62	79	76
Gerencia junior	1.526	2.497	4.023	95	67	76
Profesionales	4.493	7.812	12.305	57	61	59
Administrativos	2.668	1.863	4.531	41	16	24
<b>Total</b>	<b>8.891</b>	<b>13.238</b>	<b>22.129</b>	<b>54</b>	<b>44</b>	<b>47</b>

Aumentamos el promedio total de horas de capacitación de mujeres y hombres en el último año:

46% mujeres

36% hombres

40% total

70. Esta cifra incluye a los empleados a cierre de año y a los que dejaron la compañía antes de finalizar el año, pero recibieron capacitación.

71. Esta cifra aumentó en 2020 porque las horas de capacitación se registraron en la Plataforma de Capacitación Virtual (C+).

## Evaluación individual de desempeño

Más del 99% de nuestro personal recibió una evaluación individual de desempeño y retroalimentación basada en los objetivos predefinidos y las metas cuantificables alcanzadas.

### Porcentaje de empleados evaluados según el tipo de evaluación

	2021	2020	2019
Gestión por objetivos: uso sistemático de objetivos medibles	99,12%	83,5%	80%
Evaluación multidimensional de desempeño (por ejemplo, retroalimentación de 360°)	99,12%	100%	100%
Clasificación formal comparativa dentro de una categoría de empleados <sup>72</sup>	99,12%	83,5%	85%

## Bienestar y calidad de vida

GRI 11:10.3

El bienestar y la calidad de vida de los empleados son aspectos fundamentales de nuestra cultura corporativa. Disponemos de una variedad de horarios y opciones de trabajo remoto en función de los requisitos y las circunstancias de los distintos cargos. Dentro de nuestras prácticas de compensación, proporcionamos beneficios como parte de diversas variables reguladas y voluntarias.

Los beneficios no salariales incluyen: seguro médico, seguro de vida, horarios de trabajo flexibles, opciones de trabajo remoto, bonificación anual (vinculada a los resultados de la compañía y a otros factores), fondos de ahorro a largo plazo, seguro exequial, regalo de cumpleaños y tiempo libre, y bonos de supermercado / restaurantes.

Los empleados tienen a su disposición una cartera de beneficios flexibles adicionales, que le permite a cada uno seleccionar la combinación que mejor se adapte a sus necesidades. Las opciones se actualizan anualmente en función de las opiniones y la participación de los empleados.

	2021			
	Número de empleados cubiertos	Porcentaje de empleados cubiertos / nómina total	Inversión (dólares)	Porcentaje del costo de los beneficios / costo total de los beneficios
Beneficios mandatorios regulados <sup>73</sup>	210	57,53%	\$43.045	1,82%
Beneficios flexibles: BENEFLEX	52	14,25%	\$157.384	6,64%
Beneficios sindicales	260	71,20%	\$773.316	32,62%
Beneficios corporativos (bonos)	276	75,62%	\$1.397.051	58,93%

72. Cobertura de los datos: 95% de los empleados en Colombia.

73. Empleados colombianos, excluyendo los contratos temporales.

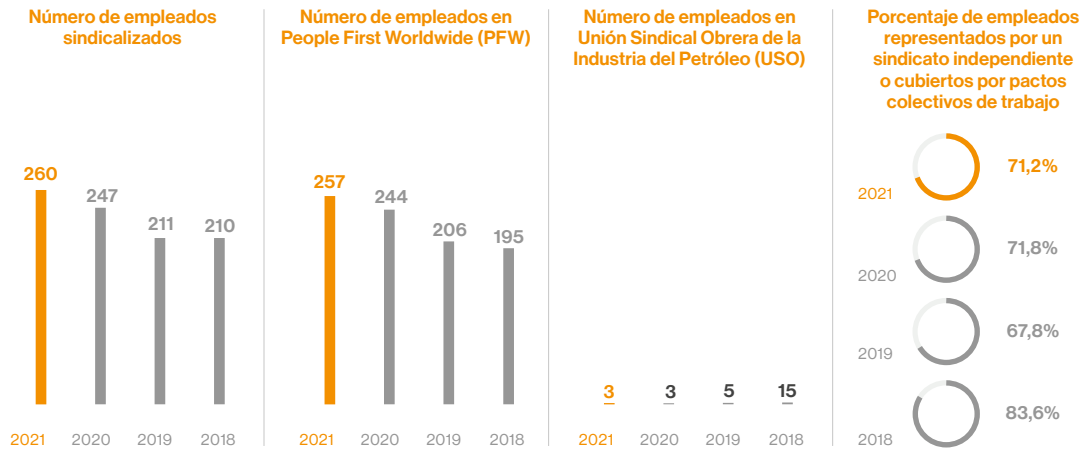
## Relaciones laborales

CSA Libertad de asociación  
Principio 3 PGNU  
GRI 2-30  
GRI 11.13.2

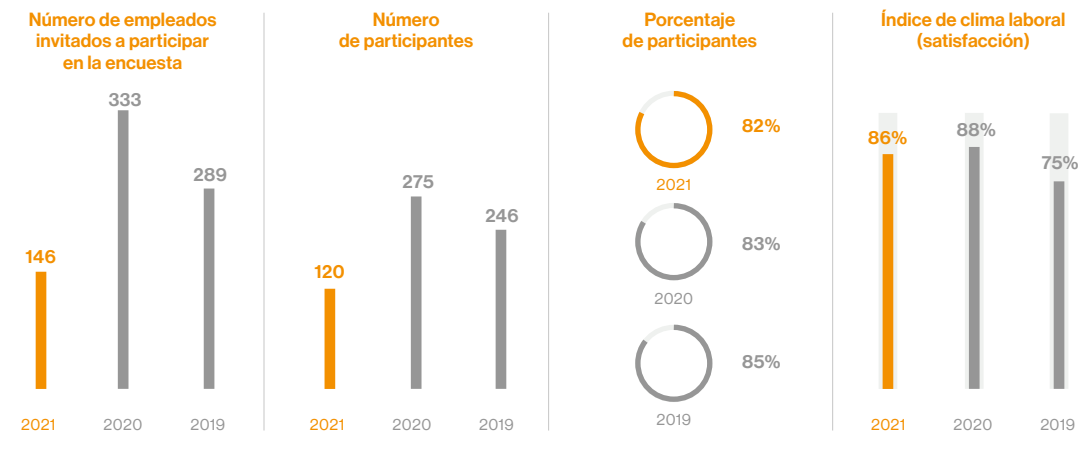
Dos sindicatos tienen representación en nuestra plantilla, People First Worldwide (PFW) es el sindicato con mayor número de afiliados y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) tiene una minoría. Los dos sindicatos participan en las reuniones, las visitas de campo y los procesos de negociación colectiva.

Divulgamos entre los contratistas y proveedores las mejores prácticas laborales, destacando el libre derecho a la asociación como pilar fundamental en las relaciones de trabajo, y durante el proceso de auditorías de Buenas Prácticas Laborales (BPL) verificamos el cumplimiento de los derechos laborales de aquellos empleados que, vinculados a través de empresas contratistas, participan en nuestras operaciones.

### Afiliación sindical<sup>74</sup>



Evaluamos periódicamente nuestro clima laboral mediante una encuesta a los empleados para identificar los factores que contribuyen a su satisfacción, bienestar y desempeño. En función de estos resultados, implementamos estrategias de compensación, retención y otras acciones de talento humano.

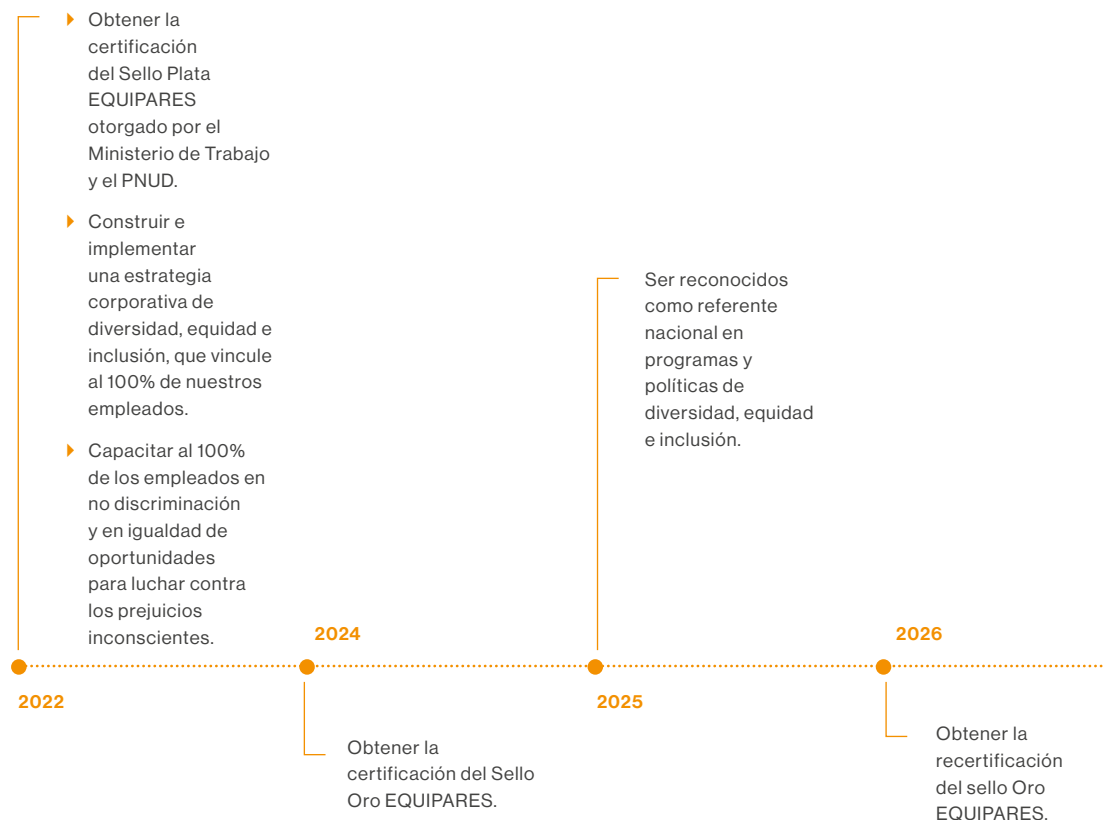


74. Los datos incluyen sólo a los empleados directos. La afiliación sindical disminuyó debido a la rotación de empleados en 2020.

75. La encuesta se realizó sólo para empleados en Colombia con al menos cuatro meses en la compañía.

## Metas ASG 2022-2026

CSA Transparencia  
y reporte





**Trabajar con nuestras comunidades y con los proveedores es esencial para el crecimiento de nuestro negocio. Estamos comprometidos con el desarrollo de relaciones transparentes que promuevan su progreso y la mejora de su calidad de vida.**

**El desarrollo social requiere esfuerzos conjuntos, y una visión y comunicación a largo plazo para fortalecer la cohesión social, promover la conservación ambiental y mejorar la competitividad económica.**

CSA Gestión de la cadena de suministro  
ODS 8  
Principios 1-10 PGNU

Nuestro éxito está relacionado con los bienes y servicios que nos proporcionan nuestros proveedores. Por ello, entablamos relaciones a largo plazo, mutuamente beneficiosas y de responsabilidad compartida. Nos aseguramos de que nuestros procesos de abastecimiento cumplan con estrictas normas de seguridad y salud el trabajo, gestión ambiental, responsabilidad social, ética y respeto de los derechos humanos.

Implementamos procesos de contratación equitativos y transparentes, en los cuales aplicamos criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo para la evaluación y selección, además de los requisitos económicos, de tiempo y de calidad. El proceso de contratación se supervisa y, en caso de que se produzcan deficiencias ASG, ejecutamos las medidas necesarias para resolverlas con prontitud.

Queremos que nuestras comunidades vecinas crezcan y se desarrollen con nosotros. Por lo anterior, trabajamos con los gobiernos y organismos locales para favorecer oportunidades de desarrollo para los contratistas locales, además de proporcionar formación y empleo para la mano de obra calificada y no calificada.

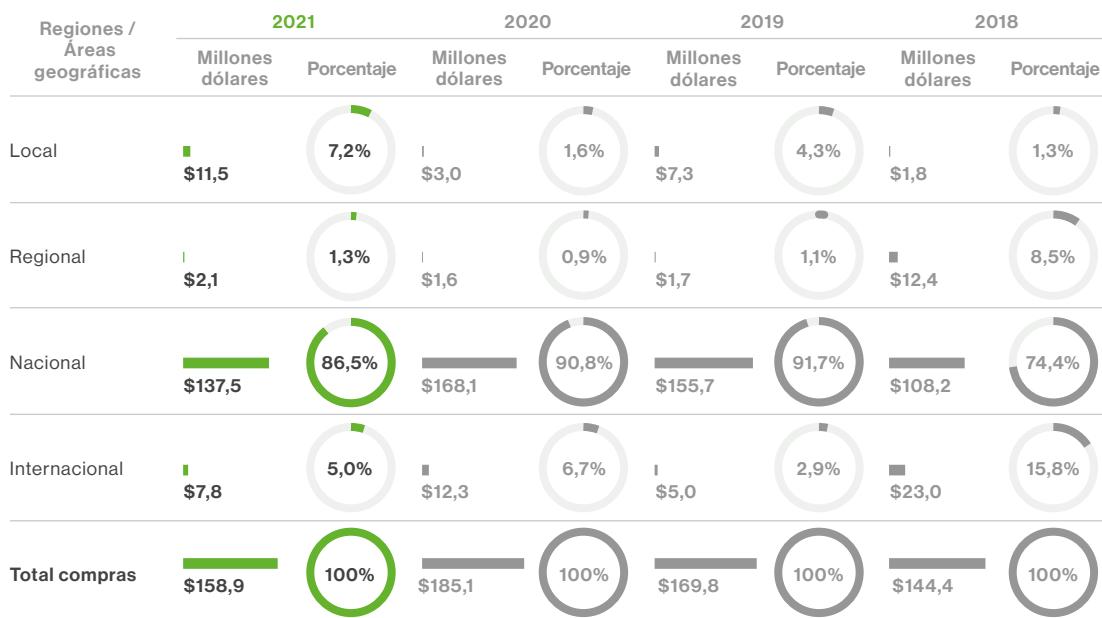
## Nuestros avances frente a las metas ASG 2021

	<p><b>Meta 1.</b> Divulgar la estrategia de abastecimiento y el monitoreo de los indicadores en línea con los criterios ASG.</p>	<p><b>Finalizamos la alineación y el seguimiento de la estrategia de abastecimiento con los criterios ASG. Se publicará en nuestra página web durante 2022.</b></p>	<p>90% cumplida</p>
	<p><b>Meta 2.</b> Contratar localmente un mínimo del 5% de los bienes y servicios.</p>	<p><b>El 8,5% de los bienes y servicios fueron de origen local.</b></p>	<p>100% cumplida</p>
	<p><b>Meta 3.</b> Desarrollar un programa de fortalecimiento de proveedores locales en nuestra zona de operación.</p>	<p><b>Actualizamos el Censo de Proveedores e implementamos un programa de capacitación.</b></p>	<p>100% cumplida</p>

# Adquisición de bienes y servicios

## Asignación de las compras

CSA Gestión de la cadena de suministro  
GRI 2-6  
GRI 11.14.6



## Prioridades de la estrategia de gestión de la cadena de suministro:

1. Asegurar el abastecimiento de bienes y servicios, bajo criterios de costo, calidad, cumplimiento, oportunidad y sostenibilidad, con miras a crear valor compartido para los diferentes grupos de interés.
2. Impulsar el relacionamiento con proveedores locales y ampliar su participación en nuestras operaciones, a través de la identificación de la oferta disponible en los municipios del área de influencia, la ejecución de programas de desarrollo y el fortalecimiento del empresariado local.
3. Implementar iniciativas de innovación para transformar el negocio de manera sostenible, a la vez que aseguramos eficiencia en costos, disponibilidad de los bienes y servicios, cumplimiento y gestión de los riesgos ASG.
4. Ejecutar iniciativas de control para mitigar riesgos contractuales, identificar brechas de cumplimiento e implementar acciones de mejora para lograr nuestros objetivos corporativos.
5. Desarrollar programas internos de fortalecimiento de habilidades en gestión contractual para los administradores de contrato, consolidar el relacionamiento con los proveedores y crear valor sostenible.

## Estrategia de abastecimiento alineada con criterios ASG

Monitoreamos el cumplimiento de los criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo, en los procesos relacionados con la gestión de la cadena de suministro.

- Nuestros administradores de contratos reciben capacitación sobre las directrices ASG y las políticas relacionadas.

- Evaluamos el cumplimiento de los criterios ASG por parte de los oferentes mediante la revisión de documentos. Los licitantes deben presentar una certificación válida y vigente de seguridad y salud en el trabajo, y de sus prácticas laborales, ambientales y sociales.
- Si se presentan incumplimientos se realizan rectificaciones o se descalifica al licitante.

SASB EM-EP-210b.1

CSA Gestión de la cadena de suministro  
CSA Integración de criterios ASG en la estrategia para gestionar la cadena de suministro

GRI 308-1  
GRI 308-2  
GRI 11.10.8  
GRI 11.12.3  
GRI 11.10.9



- Supervisamos y aseguramos la ejecución de los requisitos contractuales durante la implementación del contrato por medio de auditorías de ejecución del mismo, HSEQ y prácticas laborales, así como evaluaciones de desempeño y Reuniones de Calidad de Servicio (SQM, por su abreviación en inglés).
- Todas las responsabilidades ASG que surjan durante la ejecución del contrato deben ser resueltas antes del cierre y el pago final.

### Selección y evaluación de proveedores bajo criterios ASG

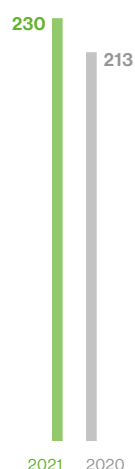
Para seleccionar y evaluar a nuestros proveedores nos basamos en los requisitos de la norma ISO 14001 y en nuestro Plan de Gestión Ambiental. Exigimos a los proveedores que gestionen de forma proactiva sus impactos ambientales y sociales con planes de contingencia, programas, procedimientos y certificaciones. Los requisitos se detallan en los anexos de los contratos, que se supervisan, revisan y actualizan anualmente.

En el tercer semestre de 2022, integraremos criterios ASG adicionales en nuestros procesos de selección y evaluación de proveedores. Dichos criterios incluirán el cumplimiento y la presentación de informes periódicos relacionados con los siguientes elementos:

- Cuantificación de emisiones y objetivos de reducción durante el desarrollo del proyecto.
- Metas relacionadas con la Tasa de Frecuencia de Lesiones con Pérdida de Tiempo (LTIFR) y a la Tasa Total de Frecuencia de Lesiones Registrables (TRIFR), con informes trimestrales y anuales.

- Compromiso de cumplimiento y no violación de la Política de Derechos Humanos, ni del Código de Ética y Conducta Empresarial.
- Iniciativas para promover la equidad de género e informar sobre las cifras de talento humano desglosadas según género.
- Estrategia de sostenibilidad, indicadores, métricas de riesgos y oportunidades, cumplimiento y estructura organizacional.

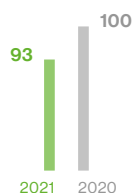
### Número total de oferentes evaluados<sup>76</sup>



En 2021, evaluamos al 100% de los oferentes y a nuevos proveedores en relación con aspectos técnicos, comerciales, de seguridad y salud, ambientales, sociales y de calidad.

### Evaluación de oferentes y nuevos proveedores en aspectos ambientales

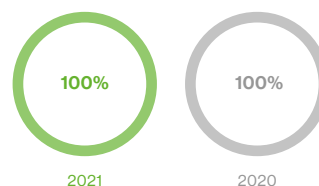
Número de oferentes evaluados en aspectos ambientales



Número de nuevos oferentes y proveedores evaluados en aspectos ambientales



Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados según criterios ambientales

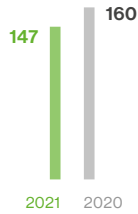


Evaluamos las iniciativas ambientales desarrolladas por los proveedores para alinearlas con nuestras prácticas, con foco en la gestión de la energía y los residuos, así como en el control del impacto acústico.

76. No todos los oferentes son evaluados en todas las categorías porque gran parte de las empresas que participan en el proceso han sido evaluadas previamente.

### Evaluación de oferentes y nuevos proveedores en seguridad industrial y salud ocupacional

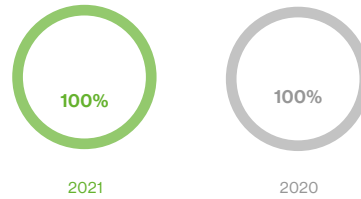
Número de oferentes evaluados en seguridad industrial y salud ocupacional



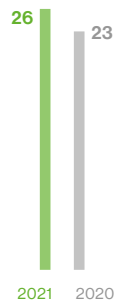
Número de nuevos oferentes y proveedores evaluados en seguridad industrial y salud ocupacional



Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados según criterios de seguridad industrial y salud ocupacional



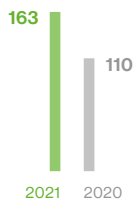
### Número de proveedores evaluados en aspectos sociales



Reestructuraremos nuestras evaluaciones sociales para 2022 y los datos estarán disponibles en el próximo Informe Integrado ASG. En 2021, no se seleccionaron nuevos oferentes utilizando criterios sociales. Los proveedores existentes se evalúan de forma anual con criterios sociales. Trabajamos en colaboración con gobiernos locales, agencias y proveedores, para aumentar la contratación local y la participación de las comunidades en los procesos operacionales y de apoyo en los territorios en los que estamos presentes.

### Evaluación de oferentes y nuevos proveedores en estándares de calidad

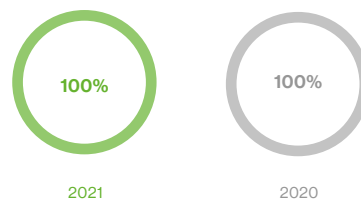
Número de oferentes evaluados en estándares de calidad



Número de nuevos oferentes y proveedores evaluados en estándares de calidad



Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados según estándares de calidad

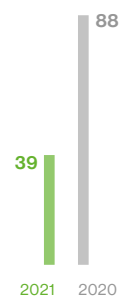


### Evaluación de los proveedores en gobierno corporativo

	2021
Número de proveedores evaluados y seleccionados en función del cumplimiento de los criterios SAGRILAF7	379
Porcentaje de proveedores evaluados y seleccionados según los criterios SAGRILAF7	80,81%

En 2021, implementamos un proceso para evaluar y seleccionar proveedores nuevos y existentes, basado en la prevención del Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo, y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF7)<sup>77</sup>.

### Número de proveedores seleccionados para suministrar servicios o bienes a Canacol durante el año



77. Estos datos corresponden a la nueva política para prevenir el Lavado de Activos (AML por su abreviación en inglés), la Financiación del Terrorismo (ATF por su abreviación en inglés) y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (WMD por su abreviación en inglés), la cual fue publicada por el gobierno colombiano en septiembre de 2021. Antes de esta actualización, Canacol evaluaba y seleccionaba al 100% de sus proveedores utilizando los estándares para prevenir el Lavado de Activos (AML) y la Financiación del Terrorismo (ATF).

## Código de conducta y ética para proveedores<sup>78</sup>

En 2021, establecimos el Código de Conducta y Ética para Proveedores, que será publicado en nuestra página web durante 2022 y, a partir de la fecha de su publicación, se incorporará a los contratos firmados entre Canacol y sus proveedores.

### Elementos clave incluidos en el código:

- Normas ambientales para los procesos, productos y/o servicios.
- Condiciones laborales (pago de salarios, horas de trabajo o despido).
- Requisitos de seguridad industrial y salud ocupacional.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Derechos humanos fundamentales, libertad de asociación y requisitos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Prohibiciones relacionadas con prácticas anticompetitivas y corruptas.
- Requerimiento de política de abastecimiento sostenible para los proveedores nivel 1 y sus subcontratistas y proveedores.

## Modelo de gestión de riesgo de los proveedores

Clasificamos a los proveedores en cuatro categorías según sus actividades y su impacto en nuestro negocio: estratégicos, tácticos, transaccionales o de rutina.

Contamos con una matriz para establecer su criticidad según los siguientes criterios: operacionales, seguridad industrial y salud en el trabajo, ambientales, sociales y calidad.

Los proveedores de alto riesgo son aquellos que nos suministran servicios críticos para la continuidad del negocio, demandan gran cantidad de mano de obra y ejecutan actividades que pueden impactar significativamente nuestras operaciones, la seguridad y salud de las personas, a la comunidad, al cumplimiento de

requisitos laborales o ambientales, o vulnerar los derechos humanos y, por consiguiente, afectar nuestra reputación.

### Principales medidas de control para gestionar los riesgos ASG con los proveedores críticos

- **Programas de capacitación.** Para cerrar brechas de conocimiento y procedimentales previo a la prestación de servicios.
- **Evaluación de desempeño.** En todos los proyectos revisamos el desempeño de cada proveedor para identificar brechas de manera oportuna e implementar acciones para mejorar los proyectos futuros a desarrollar. La medición se lleva a cabo con base en criterios ambientales, sociales, de seguridad industrial y salud en el trabajo, operacionales y calidad, y los resultados permiten categorizar la criticidad según las actividades desarrolladas.
- **Reuniones de Calidad de Servicio (SQM, por su abreviación en inglés).** Participan cargos gerenciales en Canacol y los proveedores críticos para analizar de manera integral el desempeño y cerrar las brechas previamente identificadas.

Llevamos a cabo evaluaciones de desempeño y Reuniones de Calidad de Servicio (SQM) con 26 proveedores estratégicos y también realizamos SQM con los proveedores tácticos transaccionales o rutinarios.

- **Gestión de riesgos.** Los administradores de contratos con el apoyo de las áreas de Gestión de Riesgos y Calidad, son los responsables de identificar, supervisar y aplicar el proceso de mitigación de riesgos. Además, la gestión de riesgos se incorpora a los objetivos anuales de la Gerencia de Abastecimiento.

78. Para leer nuestro Código de Conducta y Ética para Proveedores, por favor consulte el siguiente enlace: <https://canacolenergy.com/sustainability/governance/>

79. Cuatro proveedores no críticos fueron incluidos en los SQM.

## Proveedores críticos y no críticos evaluados en nuestro programa de gestión del desempeño

Llevamos a cabo evaluaciones con proveedores de primer nivel.

	2021	2020
<b>Número de proveedores de nivel 1:</b> proveedores a los que se hicieron compras durante el año	667	597
<b>Número de proveedores de nivel 1</b> evaluados y clasificados como críticos (clasificados como de alto riesgo)	22	14 <sup>80</sup>
<b>Porcentaje de proveedores nivel 1</b> evaluados y clasificados como críticos (clasificados como de alto riesgo)	3,3%	2,3%
<b>Porcentaje de compras</b> a proveedores críticos de primer nivel <sup>81</sup>	65%	58%
<b>Número de proveedores de nivel 1</b> evaluados y clasificados como no críticos	9	583
<b>Porcentaje de proveedores de nivel 1</b> evaluados y clasificados como no críticos	1,3%	1,5%
<b>Número de proveedores</b> con los que se realizaron evaluaciones de riesgo: proveedores de nivel 1 clasificados como críticos y proveedores de nivel 1 clasificados como no críticos	31	23
<b>Número de proveedores</b> clasificados de alto riesgo en cuestiones ambientales, sociales (prácticas laborales, comunidades, proveedores, derechos humanos), de conducta ética y transparencia	22	14
<b>Número de proveedores de alto riesgo</b> con los que se aplicaron planes de acción y se cerraron brechas (identificadas en las reuniones de SQM) relacionadas con cuestiones ambientales, sociales (prácticas laborales, comunidades, proveedores, derechos humanos), de conducta ética y transparencia	21	12
<b>Porcentaje de proveedores actuales de alto riesgo</b> con los que se han identificado y aplicado planes de acción correctivos <sup>82</sup>	95%	86%
<b>Porcentaje de proveedores actuales</b> con planes de acción que han mejorado su rendimiento ASG durante los 12 meses siguientes a la puesta en marcha del plan de acción	59%	21%

## Todas las actividades críticas se contratan con proveedores nivel 1.

### Proveedores críticos en derechos humanos

- En 2021, lanzamos una sección de derechos humanos en nuestra plataforma de servicios, donde invitamos a 45 proveedores críticos a responder una encuesta para obtener información sobre sus prácticas de derechos humanos.
  - ▶ Recibimos 40 respuestas.
  - ▶ Identificamos a 15 proveedores con riesgo medio o alto.
- Para remediar los puntos críticos detectados en la encuesta con los 15 proveedores, ofreceremos 2 sesiones de capacitación sobre debida diligencia en derechos humanos durante 2022.

80. Proveen servicios de perforación, construcción y respuesta a emergencias.

81. Análisis de gastos de pareto: gastos que corresponden a los proveedores críticos / gastos que corresponden al total de proveedores.

82. Este porcentaje se calcula sobre la base del número de proveedores evaluados: brechas identificadas y planes de acción (principalmente en SQM).

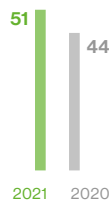
## Programa de gestión del desempeño

Este programa fue diseñado para identificar oportunidades de mejora y establecer prácticas para fortalecer el buen desempeño y las relaciones a largo plazo con los proveedores estratégicos.

### Programa de administradores de contratos

El programa anual de capacitación dirigido a los administradores de contratos actualiza y refuerza sus competencias para la gestión de los compromisos pactados, a fin de asegurar el adecuado control operacional y administrativo de nuestras actividades. En 2021, el 100% de los administradores fueron capacitados y certificados.

#### Número de administradores de contratos capacitados y certificados



### Evaluación de desempeño en las Reuniones de Calidad de Servicio (SQM)

El equipo gerencial de Canacol y los proveedores críticos participan en las SQM para revisar el desempeño de cada proveedor, con base en indicadores clave de desempeño que aseguran la viabilidad, el éxito de los proyectos futuros y el cierre de las brechas identificadas.

	2021	2020
Número de reuniones SQM	38	31
Número de contratistas evaluados	26 <sup>83</sup>	23
Número de servicios evaluados <sup>84</sup>	37	30

De todas las reuniones de SQM resultan planes y compromisos para la compañía y para los proveedores evaluados, los cuales se traducen en una mejora de aspectos relacionados especialmente con: cumplimiento de la legislación laboral, seguridad industrial y salud ocupacional, responsabilidad social, eficiencia del servicio, generación de valor comercial y la mejora técnica. Los planes se supervisan y revisan en reuniones posteriores.

## Programa de desarrollo de proveedores locales

Estamos comprometidos para apoyar y desarrollar la economía local a través la creación de oportunidades de empleo y, la adquisición de bienes y servicios. Para tal efecto, periódicamente implementamos un censo de proveedores locales y ejecutamos un plan de desarrollo encaminado a incrementar su participación en nuestras operaciones. Para fortalecer sus capacidades técnicas y administrativas hemos ofrecido talleres dirigidos a quienes hacen parte de las empresas participantes.

En 2021, actualizamos el censo de proveedores locales y ampliamos el programa de capacitación donde incluimos módulos de ASG y, salud y seguridad. Durante 2022, organizaremos una feria de negocios no sólo para llegar a nuevos proveedores, sino para profundizar en las oportunidades, expectativas y los requisitos.

### Censo de proveedores locales

Gracias a este censo anual de proveedores actualizamos nuestra base de datos de empresas locales para cada sector de bienes y servicios, e identificamos niveles de madurez empresarial, de calidad del suministro y de la atención. Esto nos permite planear estrategias de relacionamiento y desarrollo de negocios con las empresas a nivel local.

**Durante el censo de 2021, identificamos a 470 potenciales proveedores de sectores como: servicios de restaurante, suministros eléctricos, mantenimiento y obras civiles.**

83. Se incluyeron cuatro proveedores no críticos en los SQM.

84. El número es mayor porque un proveedor puede ofrecer más de un bien o servicio.

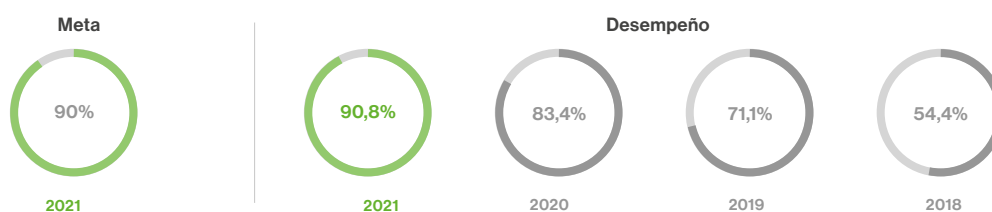
### Número de proveedores locales de diferentes regiones que participan en las actividades de Canacol



### Buenas prácticas laborales (BPL)

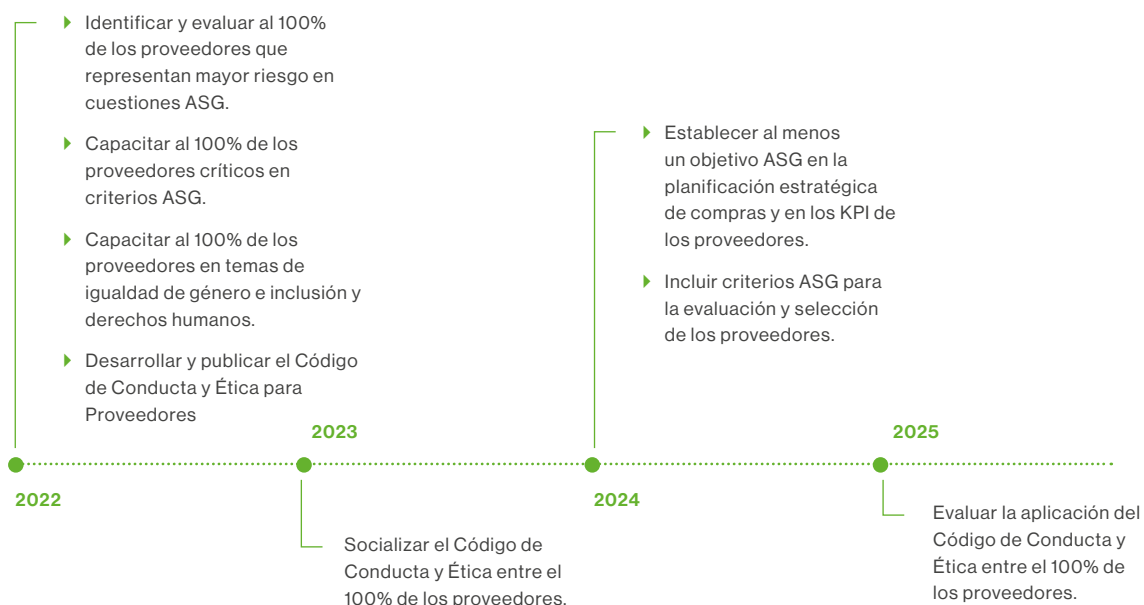
BPL es nuestra estrategia para afianzar la cultura de cumplimiento y la mejora continua en lo relacionado con las obligaciones laborales legales y extralegales, por medio de auditorías permanentes, revisiones de evidencia documental y entrevistas con los trabajadores para verificar el cumplimiento, y posterior seguimiento al estado de resolución de los incumplimientos si se presentaran.

### Niveles de evolución del cumplimiento laboral (puntuación global)



Actividades	2021	2020
Número de controles BPL	358	243
Número de trabajadores calificados y no calificados evaluados	5.609	2.250
Número de horas-hombre en procesos de BPL	7.319	4.968
Porcentaje de empresas que demostraron cumplimiento de los aspectos legales laborales y comunitarios acordados	90,8%	83,4%
Porcentaje de empresas que aplican planes de acción para la mejora continua	100%	17%

### Metas ASG 2022-2026





En conjunto con los actores locales y enmarcados en un clima de consenso, reciprocidad, respeto de los derechos, protección de los contextos culturales diversos y transparencia, contribuimos al progreso social en los territorios en los que operamos.

Con un enfoque preventivo y una perspectiva bidireccional gestionamos el impacto real y potencial de nuestras actividades en las comunidades y el entorno, además de las repercusiones que las dinámicas sociales pueden tener en nuestras operaciones.

Por otra parte, reconocemos que el sector privado desempeña un rol fundamental en la resolución de algunos de los problemas más críticos a los que se enfrenta nuestro planeta. En consecuencia, nos hemos comprometido con la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para construir un presente y futuro más sostenibles e inclusivos.

**Nuestro propósito es ir más allá de las obligaciones de inversión social y tener un impacto positivo en las comunidades y el ambiente.**

SASB EM-EP-210a.3  
SASB EM-EP-210b.1

CSA Estrategia del grupo  
CSA Impacto social en las comunidades  
CSA Pueblos indígenas y preservación cultural

ODS 1  
ODS 4  
ODS 6  
ODS 8  
ODS 13  
ODS 15  
ODS 17

Principios 1 y 2 PGNU

GRI 11:14.1  
GRI 11:15.2  
GRI 11:15.3  
GRI 11:17.1  
GRI 11:17.3  
GRI 11:17.4

CSA Materialidad  
GRI 11:14.1



### Asunto material

Relacionamiento con las comunidades y autoridades



### Grupos de interés relacionados

- ▶ Comunidad (mano de obra local, comunidades rurales y étnicas)
- ▶ Gobierno (local)



### Impacto para el negocio

- Costos
- Ingresos
- Riesgo



### Relevancia para el negocio

- Capital financiero
- Capital industrial
- Capital intelectual
- Capital humano
- Capital social
- Capital relacional

## Nuestros avances frente a las metas ASG 2021

	<p><b>Meta 1.</b> Construir e implementar una Política de Inversión Social Corporativa para asegurar la ejecución de proyectos con visión a largo plazo.</p>	<p>Hemos actualizado nuestra Política de Inversión Social Corporativa para generar un impacto más significativo a través de los proyectos que ejecutamos. Estos proyectos están alineados con agendas globales de sostenibilidad como los ODS e IPIECA<sup>85</sup>.</p>	
	<p><b>Meta 2.</b> Garantizar que el 100% de las líneas base de los proyectos de inversión social incluyan enfoques de género.</p>	<p>Hemos incluido el enfoque de género en nuestros proyectos de inversión social para beneficiar a las niñas y mujeres de las zonas en las que operamos. Con este alcance inclusivo, buscamos aumentar nuestro impacto positivo.</p>	
	<p><b>Meta 3.</b> Actualizar y divulgar la Política de Responsabilidad Social que incluya los procedimientos corporativos para la contratación de empleo local, la adquisición de bienes y servicios, y el seguimiento de peticiones, quejas, reclamaciones y solicitudes.</p>	<p>Hemos integrado en nuestra Política de Responsabilidad Social las directrices relacionadas con la contratación de mano de obra, la adquisición de bienes y servicios locales y los procesos de seguimiento del Sistema de Peticiones, Quejas, Reclamaciones y Solicitudes (PQRS).</p>	
	<p><b>Meta 4.</b> Publicar anualmente el 100% de las socializaciones realizadas con las comunidades y las autoridades locales, incluyendo el número de participantes y el porcentaje de reuniones desarrolladas.</p>	<p>Publicamos anualmente en nuestro Informe Integrado ASG, toda la información relacionada con nuestras operaciones y las iniciativas de inversión social que llevamos a cabo con las comunidades y las autoridades locales.</p>	
	<p><b>Meta 5.</b> Incluir indicadores de gestión e impacto para medir el bienestar de las niñas y las mujeres en el 100% de los proyectos desarrollados por la compañía.</p>	<p>Desarrollamos una guía para la ejecución de políticas, programas y proyectos, con enfoque de género y derechos humanos, además de un anexo con indicadores, para ser implementados en cinco municipios de Córdoba y Sucre.</p>	



85. International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) es la principal asociación global de la industria del petróleo y el gas para la consultoría sobre el rendimiento medioambiental y social. y social.



## Estrategia de inversión social

Nuestra Estrategia de Inversión Social está alineada con las necesidades de las regiones, nuestros objetivos corporativos, y con las agendas y estándares globales más importantes en materia ambiental, social y de gobierno corporativo.

SASB EM-EP-210a.3  
SASB EM-EP-210b.1  
CSA Estrategia de ciudadanía corporativa para todo el grupo  
CSA Pueblos indígenas y preservación cultural

GRI 11.14.1  
GRI 11.15.1  
GRI 11.15.2  
GRI 11.17.1  
GRI 11.17.3  
GRI 11.17.4



### Estructura y parámetros para la gestión de la inversión social

- Comité Corporativo de Inversión Social.** Está compuesto por la Alta Dirección de la compañía (incluido nuestro Director Ejecutivo), y los gerentes quienes supervisan el diseño y la ejecución del Programa de Inversión Social para asegurar su alineación con nuestras políticas y procedimientos, así como con las expectativas de la Junta Directiva.

**El Comité Corporativo de Inversión Social se reunió mensualmente en 2021.**

- Enfoque estratégico.** Se centra en beneficios reales y a largo plazo que impactan positivamente a las poblaciones necesitadas.
- Política de inversión social corporativa.** Establece los criterios de selección, priorización y evaluación de proyectos que sean coherentes con nuestra estrategia corporativa.

- Política de responsabilidad social integral.** Orienta nuestras acciones para mantener y reforzar las relaciones positivas con la comunidad local.

**La implementación de la Política de Inversión Social Corporativa debe contribuir al cumplimiento de los ODS y la agenda 2030, y generar confianza entre los diferentes grupos de interés.**

- Protocolo del comité corporativo de inversión social.** Establece los procedimientos para la aprobación de proyectos de inversión social, como parte del Sistema de Gobierno Corporativo.

- **Protocolo de compromiso intercultural y consulta previa.** Determinar el procedimiento para mantener una adecuada comunicación y consulta previa con las comunidades étnicas, respetando la diversidad y garantizando la preservación cultural.
- **Adenda de responsabilidad social y consulta previa.** Establece las directrices que nuestros contratistas y subcontratistas deben seguir para minimizar los riesgos sociales y fortalecer las relaciones con las comunidades en las áreas operacionales.
- A través del **sistema de gestión de indicadores**, medimos los resultados de los proyectos ejecutados y su impacto ambiental y social a corto, mediano y largo plazo.
- Las inversiones sociales obligatorias y voluntarias (cuando son aplicables) se desarrollan de acuerdo con nuestra **Política de Inversión Social Corporativa**. Las inversiones voluntarias se establecen a discreción de la compañía, mientras que las obligatorias se ejecutan en virtud de los compromisos contractuales aplicables con la ANH y otros organismos gubernamentales.

### Directrices para la ejecución de proyectos de inversión social

- Priorizamos las iniciativas y los proyectos alineados con:
  - Los términos y las condiciones de la ANH.
  - Los compromisos exigidos por las leyes o reglamentos aplicables.
  - La estrategia y los objetivos corporativos trazados por nuestra Alta Dirección.
  - Los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal de las zonas donde operamos.
  - Las agendas globales y los más reconocidos estándares internacionales de sostenibilidad como los ODS e IPIECA.
- Nos enfocamos en el desarrollo de habilidades para empoderar a las comunidades para que satisfagan sus propias necesidades independientemente de las actividades que implementemos.

### Principios de inversión social para la ejecución de proyectos

**Respeto.** Valoramos y respetamos la cultura y las tradiciones locales, y aseguramos el cumplimiento de la legislación y los principios nacionales e internacionales en esta materia.

**Participación y responsabilidad compartida.** Organizamos, desarrollamos y evaluamos conjuntamente proyectos alineados con las necesidades reales de los territorios entre Canacol, las comunidades, las autoridades locales y otras organizaciones académicas, privadas y no gubernamentales.

**Honestidad.** Nuestra relación con las comunidades y autoridades locales se basa en la información clara y oportuna, y en una comunicación efectiva que permita una adecuada interacción.

**Sostenibilidad.** Nos centramos en el desarrollo de habilidades para fortalecer la autogestión y la independencia de la comunidad para lograr proyectos sostenibles y a largo plazo.

**Eficiencia.** Nos esforzamos en desarrollar proyectos con una visión a largo plazo para facilitar su sostenibilidad.

**Innovación.** Creamos y difundimos prácticas sociales para generar soluciones justas y sostenibles, que contribuyan a la creación de valor social.

**Equidad de género.** Ofrecemos igualdad de oportunidades para todos. Respetamos las diferencias y los derechos individuales, reconociendo el valor humano y apreciando las contribuciones a la sociedad.

**Derechos humanos.** Protegemos los derechos humanos y las libertades fundamentales inherentes a todas las personas.

## Gestión de riesgos y oportunidades sociales

SASB EM-EP-210b.1

CSA Derechos humanos-Proceso de debida diligencia  
CSA Pueblos indígenas y preservación cultural  
GRI 11:15.3

Como parte de nuestro ejercicio de debida diligencia, periódicamente consultamos y mantenemos comunicación con los grupos de interés locales, lo que aumenta nuestro conocimiento de los territorios en los que operamos y, nos permite determinar oportunidades, identificar los efectos adversos de nuestras operaciones o abordar situaciones en las que no estamos generando el impacto positivo esperado a pesar de nuestros esfuerzos y dedicación.

Proceso de gestión de impactos y oportunidades en relación con los derechos e intereses de la comunidad:

- Identificación de riesgos.
- Comunicación de los riesgos a las áreas operacionales de Canacol y creación de estrategias de mitigación.
- Actividades de mitigación y remediación de riesgos.
- Seguimiento para evaluar los riesgos de incidentes recurrentes.

- Comunicación abierta y permanente con la comunidad a través de socializaciones y consultas.

### Posibles impactos ambientales y sociales desfavorables

- Cambio de paisaje.
- Contaminación acústica.
- Aumento del material particulado debido al tráfico de vehículos.
- Riesgo de combustión durante la quema de gas.

### Posibles impactos socioeconómicos desfavorables

- Desplazamiento de las actividades económicas tradicionales.
- Migración de la población a las zonas donde se desarrollan los proyectos.

## Riesgos sociales potencialmente altos

Riesgos sociales potencialmente altos	Medidas para controlar los riesgos
<p><b>Incumplimientos de los acuerdos voluntarios de inversión social de años anteriores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Probabilidad de ocurrencia: baja.</li> <li>• Riesgo para la operación: medio.</li> <li>• Frecuencia de ocurrencia: media.</li> <li>• Reversibilidad: factible.</li> </ul>	<p>Realizamos actividades con el equipo social encargado del Programa en Beneficio de las Comunidades (PBC) para finalizar y aclarar el alcance de nuestras obligaciones y de los procesos de inversión social voluntaria.</p> <p>Actualizamos la Política Corporativa de Inversión Social e implementamos un programa de cumplimiento de nuestras obligaciones históricas.</p> <p>Involucramos a la ANH y a otras entidades nacionales en actividades de socialización con las comunidades.</p>
<p><b>Requerimiento de contratación laboral local cualificados para las actividades de la compañía</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Probabilidad de ocurrencia: alta.</li> <li>• Riesgo para la operación: bajo.</li> <li>• Frecuencia de ocurrencia: alta.</li> <li>• Reversibilidad: alta.</li> </ul>	<p>Monitoreamos el cumplimiento de nuestros contratistas en materia laboral. Existen suficientes recursos locales de mano de obra para satisfacer las necesidades de mano de obra calificada y no calificada.</p>
<p><b>Reclamaciones por impacto ambiental: material particulado y ruido</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Probabilidad de ocurrencia: alta.</li> <li>• Riesgo para la operación: medio.</li> <li>• Frecuencia de ocurrencia: media.</li> <li>• Reversibilidad: factible.</li> </ul>	<p>Socializamos las diferentes licencias ambientales y los componentes sociales. Informamos y enfatizamos la importancia del uso de equipos de insonorización y el riego de las vías como enfoque preventivo y proactivo para mitigar la distribución de partículas antes del movimiento de la carga.</p>

## Actividades y contribuciones filantrópicas

Tipo de actividades filantrópicas	2021	
	Millones de dólares	Porcentaje
Donaciones	\$0,3	8%
Inversiones comunitarias	\$3,35	92%
<b>Total</b>	<b>\$3,65</b>	<b>100%</b>

Tipo de contribuciones filantrópicas	2021	
	Millones de dólares	Porcentaje
Contribuciones caritativas		0%
Contribuciones de tiempo de voluntariado (durante el horario de trabajo remunerado)		0%
Donaciones en especie	\$3,67	85%
Gastos generales y administrativos	\$0,64 <sup>86</sup>	15%
<b>Total</b>	<b>\$4,31</b>	<b>100%</b>

## Proyectos de inversión social

Nuestras cinco líneas de inversión social están alineadas con nuestra estrategia corporativa y los ODS, y se establecieron sobre la base de un análisis de necesidades de las zonas en las que operamos.

SASB EM-EP-210b1  
CSA Estrategia del grupo  
GRI 1115.2

**63** proyectos ejecutados en 2021.

- > **Todos los proyectos** se ajustaron a los planes de desarrollo municipales.
- > **11** proyectos incluyeron enfoque de género.
- > **Todos los proyectos** contribuyeron a la consecución de los siguientes ODS:



**59** comunidades beneficiarias:

- > **26.591** personas.
- > **5.320** familias.

**59** alianzas estratégicas, incluidas organizaciones sociales, para obtener resultados.

86. Se refiere a los costos asociados a la existencia de una estructura de asuntos comunitarios (gastos general<sup>TM</sup>s y costos relacionados con la investigación y las comunicaciones, seguros nacionales, beneficios y costos de contratación del personal encargado de los asuntos comunitarios y costos de funcionamiento).

## Desarrollo económico local

Promovemos oportunidades de desarrollo rural mediante la implementación de iniciativas productivas, empresariales y de fomento social para fortalecer las competencias y el acceso al capital.

Ejecutamos un proyecto de piscicultura en Pueblo Nuevo (Córdoba), bloque Esperanza, con 450 beneficiarios para mejorar la productividad y generar ingresos.

## Desarrollo humano

Facilitamos la conectividad, el acceso a herramientas tecnológicas y la educación virtual de los niños, mediante la entrega de dispositivos electrónicos portátiles (tabletas), en 42 hogares de San Luis de Sincé (Sucre).

Aportamos para el mejoramiento de la infraestructura de una institución educativa en El Roble (Sucre) donde mejoramos los baños, pintamos las paredes interiores e instalamos iluminación.

## Fortalecimiento comunitario e institucional

Apoyamos a las instituciones gubernamentales y a las organizaciones de la sociedad civil y desarrollamos iniciativas para mejorar la calidad de vida de las comunidades mediante proyectos de salud, saneamiento básico y mejora de los servicios públicos.

## Fase 2 del proyecto de masificación de gas: red de distribución de gas residencial

Proporcionamos acceso al servicio de gas natural mediante el suministro de cilindros y conexiones de gas doméstico, reduciendo la dependencia de la leña como combustible y, por tanto, la exposición a las partículas de la combustión.

## 403 personas beneficiadas

Entregamos materiales de apoyo para la ampliación del proyecto de suministro de gas natural en Surimena, Orocué (Casanare).

Suministramos cilindros de GLP en:

- La Corocita, La Quebrada y El Orgullo en Sahagún (Córdoba).

- Barroblanco en La Unión (Sucre).
- La Corocita en Las Bocas (Casanare).

## Infraestructura comunitaria

Entregamos un transformador con una potencia de 75kV y las respectivas conexiones, para la vereda Guajira de San Luis de Sincé (Sucre), a fin de potenciar la calidad del servicio de energía eléctrica.

Contribuimos a la mejora de carreteras en los municipios de Sampués y San Benito Abad (Sucre) para facilitar el acceso de la población rural y fortalecer el comercio local.

Facilitamos a las comunidades el acceso a agua potable de calidad mediante la instalación y adecuación de acueductos veredales mejorando las condiciones de saneamiento.

## 1.613 personas beneficiadas

### Córdoba

- Hicimos mantenimiento y mejora de los tanques elevados de almacenamiento de agua en Santa Fe, Chinú.
- Mejoramos el pozo y el tanque elevado de almacenamiento de agua potable en El Crucero, Sahagún.
- Llevamos a cabo la ampliación de la red de cobertura del acueducto veredal en Kilómetro 9, Sahagún.
- Proporcionamos infraestructura para el almacenamiento de agua potable en Pocas Aguas, Sahagún.

### Sucre

- Mejoramos el acueducto local y el tanque de almacenamiento de agua en Villavicencio, El Roble.
- Entregamos tanques elevados para almacenamiento de agua en Barroblanco, La Unión.
- Suministramos un tanque elevado para almacenamiento de agua en Mamón, vereda San Marcos.
- Apoyamos la puesta en marcha de un proyecto para el acueducto veredal en El Platero, Caimito.

GRI 11:15.2

## Prestación de asistencia sanitaria

### 2.176 personas beneficiadas

Equipamos los centros de salud con mobiliario y equipos médicos de atención primaria en los municipios de Vélez y Cocorote en San Luis de Sincé (Sucre).

## Infraestructuras recreativas y deportivas

Nuestro objetivo es proporcionar infraestructuras para el ocio, recreo y deporte para niños y adultos.

### Córdoba y Sucre

### 3.950 personas beneficiadas

- Instalamos y adecuamos parques infantiles y biosaludables (bancos, iluminación y trabajos de paisajismo) en El Deseo, Chinú (Córdoba) y Cayo de Palma, El Roble; Ceja del Mango, Sampués; y San Isidro, San Benito Abad (Sucre).
- Ejecutamos un proyecto de paisajismo en un parque infantil ubicado en el municipio de San Francisco (Sucre).
- Sustituimos la cubierta del escenario cultural del parque central en Corneta, El Roble (Sucre).

## Programa de comunicaciones

Trabajamos en forma proactiva para fortalecer los vínculos positivos, transparentes y significativos con las comunidades rurales y étnicas, y con las autoridades locales, además de fomentar relaciones de confianza y beneficio mutuo. Este nivel de comunicación está sujeto al cumplimiento de los estándares más altos; al respeto a los derechos humanos, la diversidad, y la identidad cultural; y al establecimiento de objetivos para contribuir al desarrollo económico y social, y alcanzar un crecimiento sostenible e inclusivo que priorice a las poblaciones vulnerables.

Socializamos entre los grupos de interés información relativa a nuestras operaciones de manera oportuna y transparente, para facilitar su comprensión y promover la participación.

### Nuestro compromiso con la comunidad incluye:

- **Identificación y análisis de los grupos de interés.** Priorización y caracterización en función de sus expectativas y necesidades.

- **Divulgación de la información.** Comunicación continua y transparente para facilitar el acceso oportuno a la información pertinente a lo largo del desarrollo de un proyecto.
- **Consulta a los grupos de interés locales.** Creación de un plan de acción para cada proceso de consulta, especialmente con las comunidades indígenas, con la debida documentación y supervisión.
- **Asociaciones y negociaciones.** Establecimiento de condiciones para satisfacer las expectativas de todas las partes, especialmente en temas complejos y controvertidos, y mitigar los impactos mediante alianzas estratégicas para crear valor.
- **Sistema de peticiones, quejas, reclamaciones y solicitudes (PQRS).** Ejecución del Sistema de PQRS de manera que sea accesible y eficaz para recibir comentarios, ofrecer asistencia y responder con prontitud.
- **Participación de los grupos de interés en el seguimiento de los proyectos.** Involucramiento activo de los grupos de interés en la creación de planes de mitigación y beneficios en cualquier fase operacional de la compañía.
- **Presentación de informes a los grupos de interés.** Divulgación de información relacionada con las actividades de los proyectos en torno a cuestiones ambientales y sociales.

## Reuniones con comunidades y autoridades locales

Desde las primeras etapas de nuestras actividades y durante toda la vida útil de nuestros proyectos, nos comprometemos a mantener una comunicación permanente, oportuna, transparente y accesible con nuestras comunidades.

Valoramos los espacios de consulta y comunicación ya que nos permiten ampliar nuestro conocimiento de las regiones en las que operamos.

Asumimos la responsabilidad de rendir cuentas a otros grupos de interés sobre la forma en que nos relacionamos con las comunidades y las autoridades locales. Por ello, publicamos el 100% de nuestras campañas de socialización operacional y de inversión social con las comunidades y autoridades locales en nuestro Informe Integrado ASG anual.

SASB EM-EP-210a.3

CSA Estrategia del grupo  
CSA Impacto social en las comunidades  
CSA Participación activa de la comunidad

GRI 11.15.1

En 2021, realizamos 543 reuniones con comunidades y autoridades locales para socializar y dar a conocer los proyectos y las actividades de nuestra operación.

Bloques	2021		2020	
	Número de reuniones con las comunidades y autoridades locales	Número de participantes	Número de reuniones con las comunidades y autoridades locales	Número de participantes
VIM 5	92	1.446	138	4.131
Esperanza	339	1.979	317	1.913
Rancho Hermoso	28	726	46	676
SSJN 7	43	785	46	979
VIM 21	36	65	69	339
VIM 19	N/A	N/A	30	777
VMM 49	5	103	N/A	N/A
<b>Total</b>	<b>543</b>	<b>5.104</b>	<b>646</b>	<b>8.815</b>

	2021
Número de contratos con consulta comunitaria	6
Porcentaje de procesos que han requerido una consulta comunitaria	100%
Número de proyectos en proceso de consulta a la comunidad	6
Porcentaje de proyectos que están en proceso de consulta con la comunidad	100%

## Retrasos no técnicos

Los retrasos no técnicos son bloqueos de las comunidades relacionados principalmente con las quejas sobre el estado de las vías terciarias, la contratación de mano de obra no calificada o demoras en el cumplimiento de los acuerdos.

En 2021, se presentaron 57 bloqueos en el área de nuestra operación los cuales sumaron 95 días:

- 19 por cuestiones laborales durante 17 días.
- 8 por mal estado de la carretera durante 1,5 días.
- 32 por supuestos incumplimientos de acuerdos u otras causas durante 76,5 días.

En todos los casos nos esforzamos para mantener un diálogo abierto y respetuoso con las comunidades para resolver los desacuerdos dentro de las disposiciones de las leyes aplicables, al tiempo que cumplimos nuestros compromisos y obligaciones. En 2021, todos los bloqueos se resolvieron con las comunidades afectadas.

## Compromiso con los pueblos indígenas

Las comunidades indígenas son una prioridad para nuestras operaciones. Reconocemos y respetamos plenamente sus derechos, de conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas; cumplimos con toda la legislación aplicable para garantizar un Consentimiento Previo, Libre e Informado (CPLI); promovemos el desarrollo, la preservación y reproducción cultural de comunidades étnicas ubicadas cerca de nuestras operaciones.

GRI 11.171  
GRI 11.173  
GRI 11.174

En el marco de lo establecido en la Constitución Política de Colombia de 1991 y la Directiva Presidencial Número 10 de 2013, antes de llevar a cabo los procesos de consulta previa, implementamos un sistema formal para identificar grupos étnicos, en el que, gestionamos una certificación expedida por el Ministerio del Interior, confirmando la presencia de estas poblaciones en el área donde ejecutemos actividades que puedan afectar su forma de vida en su aspecto territorial, ambiental, cultural, espiritual, social, económico, de salud, u otros que incidan en su integridad étnica.

Adicionalmente, involucramos a las entidades públicas que tengan competencia relacionada con el Proyecto, la Obra o la Actividad (POA) a consultar, y facilitamos el diálogo entre el Estado y las comunidades étnicas, para asegurar el cumplimiento y garantizar su participación oportuna y efectiva, sobre la toma de decisiones de POA.

### En 2021:

- 95 comunidades indígenas identificadas.
- 7 consejos comunitarios.
- 34 proyectos en desarrollo.
- 12 procesos de consulta previa.

### Preservación del patrimonio de las comunidades indígenas

Estamos comprometidos con la preservación del patrimonio de las comunidades indígenas en las zonas donde operamos. Por ello, antes de ejecutar cualquier obra civil, realizamos Planes de Manejo Arqueológico e involucramos a las comunidades y a las autoridades nacionales en la identificación y caracterización de los posibles sitios arqueológicos existentes.

## Inversión local bajo la figura de obras por regalías

Suscribimos con la Gobernación de Sucre el primer acuerdo del país bajo la modalidad de obras por regalías.

La Resolución 40207 del Ministerio de Minas y Energía (junio de 2021) facilita la inversión en proyectos de obras públicas locales en lugar del pago por concepto de regalías al Ministerio de Hacienda y Crédito Público. La intención es que las comunidades se beneficien directamente de las actividades de exploración y producción en sus municipios. La propuesta de los proyectos se desarrolla conjuntamente entre Canacol y los gobiernos locales y luego es aprobada por el Gobernador del Departamento.

El proyecto que adelantaremos será el mejoramiento de la vía que conduce de Santiago Apóstol al casco urbano del municipio de San Benito de Abad en el departamento de Sucre, mediante el uso de placa huella.

Este proyecto, propuesto y diseñado por la Gobernación de Sucre y ejecutado por Canacol, tiene una longitud de 3,8 km y un costo total de 0,64 millones de dólares.

*“Los recursos de las regalías, provenientes del sector minero-energético, siguen convirtiéndose en obras que transforman las vidas de los colombianos. La firma del primer acuerdo de Obras por Regalías es una muestra más de cómo el sector aporta consistentemente al desarrollo, el cierre de brechas y la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.”*

**Ministro de Minas y Energía,  
Diego Mesa**



## Fundación Canacol

La Fundación Canacol promueve el desarrollo humano, el crecimiento sostenible, el fortalecimiento institucional y la conservación del ambiente, por medio de proyectos voluntarios y sostenibles, en los que participan tanto las comunidades rurales y étnicas, como las autoridades locales.

SASB EM-EP-210b1

CSA Estrategia del grupo

GRI 1115.2

### Durante 2021, realizamos importantes contribuciones alineadas con los ODS:

➤ Realizamos dos campañas de salud.



➤ Promovimos el emprendimiento de las mujeres rurales y aumentamos los ingresos.



➤ Proporcionamos estructuras para la potabilización de agua en seis escuelas rurales.



➤ Generamos 10 alianzas interinstitucionales.



- **Invertimos 0,32 millones de dólares para crear valor social.**

### Desarrollo humano

Creamos oportunidades para que las comunidades se transformen y mejoren su calidad de vida.

#### Agua para la vida

Construimos torres de potabilización de agua en escuelas rurales de Pueblo Nuevo (Córdoba), beneficiando a 700 personas.

#### Talleres de salud pública

Realizamos tres talleres de salud pública en los que se brindó atención general y especializada. Se proporcionaron medicamentos esenciales, atención óptica y gafas recetadas, exámenes dentales y otros exámenes médicos y, en coordinación con la Secretaría Municipal de Salud, se remitió a algunos pacientes para que recibieran la atención adicional necesaria.

**Beneficiamos a 1.092 personas en condición de pobreza extrema en San Marcos y las veredas Palo Alto, Buenavista y Las Flores en Sucre.**

### Mujeres líderes y emprendedoras

Con este proyecto esperamos:

- Afianzar las competencias para la creación de empresas o asociaciones productivas lideradas por mujeres rurales.
- Fortalecer emprendimientos liderados por mujeres rurales.
- Visibilizar emprendimientos liderados por mujeres.

## Políticas públicas con enfoque de género y derechos humanos

Desarrollamos y comunicamos una guía para diseñar y aplicar políticas, programas y proyectos que hagan hincapié en la igualdad de género y los derechos humanos, con sus correspondientes métricas. La guía es una herramienta para que los municipios integren las consideraciones de género y derechos humanos en la ejecución de sus proyectos. Llevamos a cabo reuniones de socialización con representantes del gobierno distrital y de los departamentos de planificación, de las alcaldías y de los comisarios de familia.

## Fortalecimiento institucional

Promovemos capacidades de administración pública sólidas y eficaces que ayuden a las zonas rurales en su desarrollo y vida comunitaria.

Afianzamos las capacidades de funcionarios públicos en la formulación efectiva de proyectos con recursos de regalías, mediante capacitación y acompañamiento. Como resultado surgieron los siguientes proyectos para ser presentados en Órgano Colegiado de Administración y Decisión (OCAD):

- Consolidación del proceso productivo de 150 familias productoras agrícolas conformadas por 600 personas, ubicadas en El Torno-La Gloria, zona rural del municipio de San Marcos (Sucre).

- Instalación de pavimento para mejorar la movilidad y el tráfico vehicular en el sector de Paralibio en el área urbana del municipio de La Unión (Sucre).
- Dotación con soluciones alternativas de alcantarillado (letrinas), para 300 hogares con 1.350 personas, ubicadas en la zona rural del municipio de Pueblo Nuevo (Córdoba).

## Protección ambiental

Creemos que la calidad de vida está estrechamente relacionada con un entorno saludable.

## Evaluación del impacto de la fase II de la masificación de gas (medición posterior a la aplicación)

Beneficiamos a 1.275 personas en Córdoba en los municipios de Pueblo Nuevo (Betania y Guamas) y Sahagún (Santiago Abajo), mediante la instalación de infraestructura (acometidas, interconexiones, distribución, city gate) para continuar con la expansión del proyecto de masificación de gas natural. También brindamos capacitación sobre el uso adecuado de este recurso natural, la corresponsabilidad del usuario y la preservación del ambiente. Además, evaluamos los efectos del acceso al gas natural, según la percepción de los beneficiarios sobre su calidad de vida (salud, ingresos, ambiente, habitabilidad).

## Metas ASG 2022-2026

CSA Transparencia  
y reporte  
GRI 11.14.1

- ▶ Incluir el enfoque de derechos humanos y de género en el Sistema PQRS.
- ▶ Garantizar que todos los diagnósticos e indicadores de los proyectos sociales tengan enfoque de género.
- ▶ Establecer una matriz corporativa para medir el impacto de los bloqueos en las operaciones de Canacol, incluyendo el número de trabajadores afectados, las horas perdidas y los impactos económicos y operacionales.

2022

- ▶ Desarrollar capacitaciones con el 100% de las comunidades locales en derechos humanos e igualdad de género.
- ▶ Determinar indicadores de gestión para medir el impacto ambiental y social de las inversiones comunitarias.

2023



SASB EM-EP-210a.3  
SASB EM-EP-510a.2  
SASB EM-EP-530a.1

ODS 16

Principios 1,2 y 10 PGNU

GRI 2-23

GRI 2-25

**El buen gobierno corporativo proporciona a nuestro negocio una estructura sólida. La aplicación de normas estrictas establece las condiciones para crear valor de forma responsable, promover la competitividad y mejorar nuestro perfil nacional e internacional, mientras que, la gestión de estándares exhaustivos nos permite operar con eficacia y transparencia, al tiempo que salvaguardamos los intereses de nuestros inversionistas y accionistas.**

**La Junta Directiva y la Alta Dirección participan activamente en el desarrollo de nuestra Estrategia ASG, lo que permite prevenir accidentes o emergencias que puedan conllevar impactos significativos de orden ambiental, social u otros relacionados con asuntos críticos.**

**En Canacol, revisamos y mejoramos permanentemente las prácticas y los controles para asegurar el cumplimiento de la normatividad, el comportamiento ético, la legalidad, y el respeto de los derechos humanos, además de prevenir la corrupción. Para ello, exigimos integridad y rendición de cuentas oportuna tanto a la Alta Dirección, como a los empleados y proveedores.**




**Fomentamos la participación activa de accionistas y demás grupos de interés, ya que es responsabilidad de todos, garantizar un alto nivel de cumplimiento, ética y transparencia.**

Nuestras prácticas de gobierno orientan el accionar de los accionistas, la Junta Directiva, sus comités y la Alta Dirección, y proveen la estructura idónea para alcanzar los objetivos de negocio y las metas ASG. La Junta Directiva y la Alta Dirección han liderado iniciativas encaminadas a prevenir impactos negativos reales y potenciales en relación con asuntos financieros, ambientales, sociales y de gobierno corporativo. La gestión de dichas iniciativas asegura el cumplimiento, el seguimiento a nuestro desempeño, y la revelación de información de manera oportuna y transparente. Como resultado, se genera valor, se fortalece la competitividad, se garantiza nuestra perdurabilidad, y se protegen los intereses de los accionistas y demás públicos relacionados.

## Gestión del gobierno corporativo<sup>88</sup>

Nuestras prácticas y políticas de gobierno corporativo cumplen las directrices y normas de la Organización de Administradores de Valores Canadienses (Canadian Securities Administrators-CSA), relativas al Comité de Auditoría y a la certificación de la información financiera. El Comité de Gobierno Corporativo y Nominación es el encargado de desarrollar el enfoque de Canacol en materia de gobierno corporativo.

### Nuestros avances frente a las metas ASG 2021

	<p><b>Meta 1.</b> Establecer el Comité ASG de la Junta Directiva para supervisar el desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo.</p>	<p><b>Creamos el Comité ASG de la Junta Directiva.</b></p>	<p>100% cumplida</p>
	<p><b>Meta 2.</b> Definir un requisito específico de propiedad de acciones para el Director Ejecutivo y los miembros de Junta Directiva.</p>	<p><b>Implementamos una Política de Propiedad de Acciones definida en nuestra Asamblea de 2021 y en la Circular Informativa de la Dirección.</b></p>	<p>100% cumplida</p>
	<p><b>Meta 3.</b> Alinear el plan de remuneración de los ejecutivos con las expectativas de los grupos de interés.</p>	<p><b>Vinculamos KPI específicos relacionados con asuntos ASG a los incentivos a corto plazo (bonos) y a largo plazo Unidades de Acciones de Desempeño (PSU, por su abreviación en inglés).</b></p>	<p>100% cumplida</p>

### Desempeño 2021

- Nuestra estructura de gestión es un sistema de un solo nivel: una Junta Directiva dirigida por un presidente independiente.
- Contamos con una declaración de independencia de la Junta Directiva.
- Evaluamos la eficacia de la Junta Directiva y su alineación con los intereses de los accionistas a largo plazo. La Junta Directiva aprobó el Plan Ómnibus de incentivos a largo plazo, en el que se establecen diversos estímulos para los miembros de Junta, los directivos, y determinados empleados de la compañía.
- Periódicamente llevamos a cabo evaluaciones independientes y autoevaluaciones de la Junta Directiva.
- Los miembros de la Junta Directiva son elegidos o reelegidos, según sea el caso, anualmente.
- La Junta aprobó una Política de Voto Mayoritario en las elecciones de miembros, la cual se aplicará en todas las Asambleas de Accionistas en las que se realicen elecciones no impugnadas de miembros de Junta Directiva.

87. Para mayor información consulte: <https://canacolenergy.com/sustainability/governance/>  
88. Para mayor información consulte: [https://canacolenergy.com/site/assets/files/3680/canacol\\_-\\_2021\\_agm\\_circular\\_final.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/3680/canacol_-_2021_agm_circular_final.pdf) Y [https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/governance\\_guidelinesmy1721.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/governance_guidelinesmy1721.pdf)

- Creamos la Política de Retiro de los Miembros de Junta Directiva<sup>89</sup>.
- El Comité de Auditoría y el Comité de Gobierno y Nominación son totalmente independientes.

- Durante el año, la Junta Directiva y los comités, tuvieron una asistencia promedio del 99%.

## Sobre los miembros de Junta Directiva:

- Su permanencia promedio es de 8 años.
- El rango de edad está entre 38-66 años.
- Todos tienen una amplia experiencia en el sector de los hidrocarburos.
- Cinco miembros cuentan con experiencia en gestión y manejo de riesgos. Quienes hacen parte del Comité de Auditoría (encargados de la gestión de riesgos) tienen conocimientos y experiencia en este ámbito.
- Un directivo es experto en tecnologías de la información y seguridad.

CSA Estructura de la Junta Directiva  
CSA Duración promedio del cargo  
CSA Experiencia de la Junta Directiva  
GRI 2-9  
GRI 2-11

Directores de la Junta Directiva	Conocimiento crítico, experiencia y pericia									
	Miembro desde	Edad	Industria petróleo y gas	Financiero	Gestión de riesgos	Liderazgo / Director Ejecutivo	Gobierno corporativo	Mercados de capital	Compensación	Tecnología
<b>Michael Hibberd</b> Presidente de la Junta, Director Independiente	2008	66	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Ariel Merenstein</b> Director independiente	2020	38	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Charle Gamba</b> Presidente, Director Ejecutivo y Director	2008	57	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>David Winter</b> Director independiente	2009	64	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Francisco Díaz</b> Director independiente	2015	60	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Gonzalo Fernández-Tinoco</b> Director independiente	2018	59	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Gregory Dale Elliot</b> Director independiente	2012	63	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Juan Argento<sup>90</sup></b> Director	2021	50	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Como parte de la agenda 2021 de la Junta Directiva, se aprobaron e implementaron la Estrategia ASG 2021-2026 y la Estrategia de Descarbonización, y se creó la Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión con su respectivo plan de acción.

89. Para mayor información consulte: [http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol\\_-\\_2021\\_agsm\\_circular\\_final.pdf](http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol_-_2021_agsm_circular_final.pdf) en la página 10.

90. Juan Argento es considerado no independiente hasta 2023. Antes de ser elegido, era el director general de una firma consultora utilizada por Canacol que recibía honorarios de consultoría.

## Plan de compensación para ejecutivos

- Las bonificaciones están vinculadas a los indicadores de rendimiento. Cinco objetivos estratégicos son medibles: la adición de reservas 2P brutas, el EBITDA, el puntaje ASG, la capacidad productiva y los costos generales y administrativos.
- No tenemos compañías pares directas en Colombia, ya que las empresas comparables se enfocan en petróleo crudo y no en gas. Las ventas con contratos de precio fijo a largo plazo no son apropiadas para métricas como la rentabilidad para los accionistas y, por lo tanto, se eligieron en su lugar las métricas mencionadas con anterioridad.
- Las Unidades de Acciones de Desempeño (PSU, por su abreviación en inglés) se basan en métricas específicas y medidas de desempeño definidas y aprobadas la Junta. Las PSU de 2021 tienen una fecha de devengo de derechos del 1 de mayo de 2023, mientras que todas las PSU futuras tendrán un período de devengo de tres años.
- Las Unidades Accionarias Restringidas (RSU, por su abreviación en inglés) mejoran la alineación de ejecutivos y accionistas a lo largo del tiempo. Las RSU correspondientes a 2021 para ejecutivos, se devengan en tercios cada seis meses durante un período de dieciocho meses desde la fecha de otorgamiento, y las RSU posteriores se devengan dos veces al año durante un período de dos años.

En 2021, introdujimos indicadores ASG y los vinculamos a las bonificaciones (a corto plazo) y a las PSU (a largo plazo).

## Propiedad de los ejecutivos

Posición	Nombre	Múltiplo de salario base
Presidente y Director Ejecutivo	Charle Gamba	3,7x salario base
Promedio de los demás miembros del Comité Ejecutivo que poseen acciones	Ravi Sharma, Jason Bednar, Mark Teare	Promedio de 2,2x salario base

- El Director Ejecutivo cumple los requisitos de la dirección de la Organización de Administradores de Valores Canadienses (Canadian Securities Administrators-CSA). Actualmente tiene un salario base de 3,7 veces en acciones de Canacol según el SEDI y la Circular Informativa de la Administración 2021.
- Todos los directivos ejecutivos están sujetos a la Política de Propiedad de Acciones y cumplen los mismos requisitos de la Organización de Administradores de Valores Canadienses (Canadian Securities Administrators-CSA).

### Tasa de remuneración de Director Ejecutivo a empleado en Canadá y Colombia (millones de dólares)

	2021
Remuneración total anual del Director Ejecutivo (o de cualquier cargo equivalente) <sup>91</sup>	\$0,72
Remuneración promedio anual de todos los empleados, excepto el Director Ejecutivo (o de cualquier cargo equivalente)	\$0,12
Relación entre la remuneración total anual del Director Ejecutivo y la remuneración promedio de los empleados <sup>92</sup>	\$5,61

91. Incluye la remuneración fija y variable y todos los demás componentes relacionados con la remuneración, exigidos en los informes sobre la remuneración total según las normas de contabilidad nacionales.

92. Remuneración del Director General dividida por la media o la mediana de la remuneración de los empleados.

CSA Gestión de la propiedad  
CSA Requisitos de la gestión de la propiedad  
GRI 2-19  
GRI 2-20  
GRI 2-21

CSA Divulgación de la remuneración promedio de todos los empleados y de la remuneración del director general

## Comités de Junta

Comités	Responsabilidad
<b>Comité de Auditoría</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de riesgos.</li> <li>• Revisión de la integridad de los procesos de información financiera (interna y externa).</li> <li>• Ciberseguridad.</li> <li>• Cumplimiento del control interno.</li> </ul>
<b>Comité de Compensación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroalimentación de consultores externos.</li> <li>• Incentivos para Ejecutivos mediante la Política de Recuperación.</li> <li>• Política de Propiedad de Acciones para miembros de la Junta Directiva y directivos ejecutivos.</li> <li>• Política de Propiedad de Acciones para no Ejecutivos.</li> <li>• Asignación de unidades de acciones por resultados.</li> <li>• Planificación de la sucesión.</li> <li>• Diversidad, equidad e inclusión.</li> </ul>
<b>Comité de Gobierno Corporativo y Nominación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de la Junta Directiva.</li> <li>• Evaluación del Director Ejecutivo.</li> <li>• Diversidad de la Junta Directiva.</li> <li>• Política Anticobertura.</li> <li>• Nombramiento de los miembros de Junta.</li> </ul>
<b>Comité de Reservas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control permanente de los resultados de operación de la compañía.</li> <li>• Cumplimiento de la regulación del sector.</li> </ul>

### Comité ASG

En 2021, creamos el Comité ASG para apoyar a la Junta Directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades en la supervisión de la gestión ambiental, social y de gobierno corporativo.

El Comité ASG está conformado por no menos de tres miembros independientes nombrados por la Junta Directiva, se reúne trimestralmente y su presidente está disponible en la Junta General de Accionistas para resolver las inquietudes que puedan surgir entre los accionistas.

#### **Funciones y responsabilidades principales del Comité ASG como parte independiente y objetiva:**

- Garantizar que la Estrategia ASG se integre con los valores corporativos de Canacol, el plan de negocio y los objetivos anuales, para fomentar la responsabilidad, el cumplimiento y una cultura de transparencia.
- Revisar y aprobar el establecimiento de políticas, planes y prácticas ASG.
- Asegurar la implementación de procedimientos adecuados para identificar y gestionar los riesgos ASG.
- Supervisar los resultados en materia ASG, así como la evolución de las normas y mejores prácticas para garantizar la alineación y el cumplimiento.
- Revisar y aprobar las calificaciones de sostenibilidad, la declaración de independencia, el compromiso, la compensación y el desempeño de los terceros seleccionados para la verificación del Informe Integrado ASG.
- Revisar y aprobar el Informe Integrado ASG anual de Canacol.

**El Comité ASG fomentará la mejora continua de las políticas, los procedimientos y las prácticas ASG y promoverá la integración de la Estrategia ASG en nuestras operaciones diarias.**

El Comité revisará sus términos de referencia anualmente, o con mayor frecuencia según sea necesario, para asegurarse de que siguen siendo adecuados y pertinentes. También, recibirá capacitación relacionada con aspectos ASG y anualmente autoevaluará su gestión.



## Gestión de riesgos<sup>93</sup>

SASB EM-EP-210a.3  
SASB EM-EP-540a.2

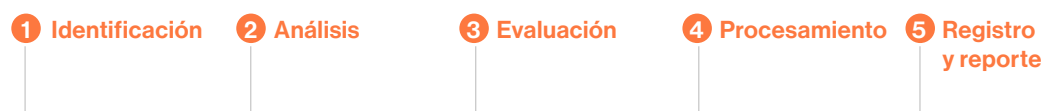
CSA Gestión de  
riesgos y crisis  
GRI 2-25

El sector del petróleo y el gas se enfrenta a una normativa ambiental, social y de gobierno corporativo en constante evolución. Una gestión integral y coherente de los riesgos y las oportunidades aumenta la probabilidad de alcanzar los objetivos deseados y mitigar los impactos ambientales y sociales. Un análisis de riesgos bien estructurado facilita la toma de decisiones, mejora el desempeño operacional y apalanca el cumplimiento de los requisitos legales.

### Gestión de riesgos y oportunidades

Nuestra metodología de gestión de riesgos se basa en la norma ISO 31000. El proceso cíclico incluye cinco etapas que se gestionan, supervisan, revisan y dan a conocer a los grupos de interés.

Etapas del proceso de gestión de riesgos y oportunidades:



### Gobernanza y cultura del riesgo

CSA Gobernanza  
del riesgo  
CSA Cultura de riesgo

- El Comité de Auditoría está compuesto por cuatro miembros independientes de la Junta Directiva y se encarga de revisar las políticas y los procesos para identificar, evaluar y gestionar eficazmente los riesgos del negocio.

Los miembros del Comité de Auditoría reciben capacitaciones permanentes para mejorar su comprensión frente a asuntos de auditoría, contabilidad y reglamentación aplicables a Canacol. En 2021, organizamos sesiones de capacitación dirigidas a los empleados para reforzar sus conocimientos y habilidades en gestión de riesgos e hicimos hincapié en la importancia de esta gestión para alcanzar los objetivos de la compañía.

- El objetivo de nuestro plan de capacitación es que los empleados tengan la oportunidad de compartir experiencias, lecciones aprendidas y conocimientos y, de esta forma, promover un ciclo de mejora continua para la gestión de los riesgos.

El 100% de los empleados ha recibido capacitación en gestión de riesgos.

- Revisamos y socializamos los posibles riesgos para la continuidad del negocio y las operaciones en campo. Lo anterior, hace parte de la agenda durante las reuniones semanales de planificación, dirigidas por el Country Manager y el Director Operacional (COO, por su abreviación en inglés).
- Desarrollamos talleres trimestrales para identificar, gestionar e informar sobre los riesgos, incluidos los ambientales, sociales y de gobierno corporativo.
- Implementamos un plan de trabajo plurianual que aplica para distintas áreas de la compañía según los riesgos identificados en el marco de nuestras prioridades ASG.

93. Para mayor información sobre los riesgos sociales, consulte el apartado "Relacionamiento con las comunidades rurales y étnicas" del capítulo "Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible" en este informe.

- Como parte de nuestra cultura y del enfoque proactivo para mitigar los riesgos relacionados con nuestras operaciones, hacemos hincapié en la identificación y el tratamiento de aquellos que son potenciales.
- Incorporamos en nuestros procesos de desarrollo y aprobación de proyectos, criterios relacionados con los riesgos.

CSA Riesgos emergentes

Nombre del riesgo	Categoría del riesgo	Descripción / Impacto	Acciones de mitigación
<b>Ciberseguridad</b>	Tecnológico	<b>Dependemos de la información y de los respectivos sistemas de gestión. La reputación de la cual gozamos está directamente relacionada con la manera en que gestionamos dicha información. Si se revelaran datos importantes a terceros (lo que podría dar lugar a acciones inapropiadas o ilegales) o los sistemas de información se vieran comprometidos, Canacol podría sufrir graves pérdidas.</b>	Se espera que todos los empleados, proveedores, consultores, personal temporal y personal afiliado a terceros contratados por Canacol, promuevan las mejores prácticas de ciberseguridad, protegiéndose a sí mismos y a sus grupos de interés, de los ciberataques. Además, se espera que comprendan que la privacidad es limitada cuando se utilizan los equipos de la compañía y que los sistemas cibernéticos no se proporcionan, ni se destinan al uso personal. Nuestros programas de seguridad dependen de la diligencia de los empleados y afiliados, y es obligatorio que actúen de acuerdo con la Política de Seguridad y Protección de Datos de Canacol, y que cumplan con todas las leyes de ciberseguridad en todos los países en los que operan.  Ofrecemos un programa de capacitación llamado Know Be 4 dirigido a todos los usuarios.
<b>Nuevas regulaciones políticas</b>	Político	<b>Los cambios en las regulaciones políticas pueden afectar tanto nuestras operaciones en Colombia, como nuestros resultados financieros. Adicionalmente, los cambios en la reglamentación minero-energética podrían provocar una pérdida de confianza entre los inversionistas y los grupos de interés externos, afectando así el rendimiento de la acción, los planes de inversión y los resultados operacionales. Canacol debe garantizar la correcta identificación y gestión de los riesgos de las nuevas regulaciones para evitar impactos en el negocio a largo plazo.</b>	Actualizamos constantemente la matriz de riesgos y oportunidades de la compañía, analizando cómo las nuevas tendencias políticas podrían afectar la viabilidad operacional y el cumplimiento de los contratos con el Gobierno Nacional. Estos contratos firmados entre Canacol y el Gobierno Nacional son de largo plazo y tienen cláusulas de cumplimiento obligatorio.  Por otra parte, realizamos reuniones estratégicas y operacionales semanalmente, para revisar el avance de las metas corporativas y desarrollar planes de acción interdisciplinarios que conlleven a mitigar cualquier riesgo legal y financiero emergente.

## Riesgos relacionados con la corrupción

Hemos desarrollado procedimientos e implementamos una estricta debida diligencia para mitigar los riesgos relacionados con la corrupción. Llevamos a cabo capacitaciones anuales para el 100% de los empleados y proveedores a fin de reforzar nuestras políticas de cumplimiento. Un comité interno revisa semestralmente los avances para confirmar el cumplimiento y garantizar que se dediquen suficientes recursos y atención a las actividades anticorrupción.

### Gestión del riesgo de corrupción con proveedores

Todos los proveedores y demás contrapartes con quienes hacemos transacciones son verificados por las áreas de Compras y Tierras, y los resultados de esta verificación son confirmados por el área Legal.

## Tecnología de la información (TI) y ciberseguridad

CSA Seguridad de la información / ciberseguridad y disponibilidad del sistema  
CSA Seguridad de la información / gobierno de la ciberseguridad  
CSA Medidas de seguridad  
CSA Proceso e infraestructura

Nuestra Política de Seguridad de la Información orienta a los empleados y a los terceros contratados por Canacol sobre las medidas preventivas y las conductas que deben aplicar para garantizar la protección y custodia de la información. Estas medidas también nos permiten mantener la confidencialidad, integridad y controlar la accesibilidad de la información.

Nuestros objetivos estratégicos son fortalecer la continuidad de las actividades operacionales y administrativas, reducir los riesgos y optimizar los recursos asignados a las tecnologías de la información según las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por la Junta Directiva y la Alta Dirección.

Nos concentramos en la detección temprana de amenazas y nos apoyamos en la tecnología que articula e interconecta los sistemas de información de la compañía. Hasta ahora, no se ha producido ningún incidente cibernético.

Trabajamos para garantizar que la Política de Seguridad de la Información se extienda a lo largo de la compañía. El Gerente de Tecnología de la Información lidera las iniciativas para asegurar la integridad, disponibilidad y seguridad de la información.

### Avanzamos en la gestión de la información y la ciberseguridad durante 2021:

- Formulamos el Plan de Recuperación de Desastres 2022-2023 con base en los resultados del análisis de impacto en el negocio, donde recopilamos las tecnologías que podrían afectar al negocio y a su continuidad.
- Nos aseguramos de que toda la infraestructura que soporta las operaciones cumpla con los mejores estándares de seguridad de los centros de datos.
- Seguimos reforzando los canales para garantizar una alta disponibilidad de la información. Así, implementamos sistemas de respaldo de aplicaciones e información crítica para el negocio.

- Mejoramos el modelo de seguridad de la información afinando las configuraciones de seguridad en la plataforma Microsoft 365.
- Programamos rutinas de parcheo y realizamos actualizaciones permanentes en las plataformas (de manera puntual según impacto crítico, alto, medio o bajo) y en otras aplicaciones de terceros en las que podemos identificar las necesidades para perfilar otros objetivos.
- Incluimos el Programa de Consciencia sobre Seguridad como parte de la revisión anual del desempeño de los trabajadores.
- Diseñamos ejercicios de hacking ético y acciones proactivas, que incluyen campañas de phishing y auditorías de credenciales, entre otras.
- Incorporamos la firma de aceptación de la Política de Seguridad de la Información para los procesos corporativos de vinculación de nuevos trabajadores e hicimos la actualización para aquellos previamente empleados.
- Capacitamos en cultura informática y ciberseguridad al 100% de los empleados y a los proveedores críticos.
- Definimos un único punto de contacto (correo electrónico corporativo) como canal principal para reportar cualquier actividad sospechosa o dudas relacionadas con la seguridad de la información.

### Verificación externa y análisis de vulnerabilidad:

- En 2021, nuestros sistemas de gestión de la seguridad de la información fueron auditados por terceros independientes, quienes realizaron el análisis de vulnerabilidad que incluyó la simulación de ataques de hackers.
- Iniciamos el proceso para obtener la certificación ISO 27001.

Nuestras decisiones corporativas se basan en la legalidad, el comportamiento ético y la transparencia, lo cual permite prevenir la corrupción.

## La ética, el cumplimiento y la transparencia son elementos fundamentales para el desarrollo de nuestras actividades.

### Nuestros avances frente a las metas ASG 2021

	<p><b>Meta 1.</b> Actualizar las políticas y el Manual de Riesgos para su aplicación según el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFT).</p>	<p><b>Integramos una autoevaluación de control y el Manual de Riesgos para la aplicación de las políticas AML, ATF/WMD.</b></p>	<p>100% cumplida</p>
	<p><b>Meta 2.</b> Actualizar y difundir el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).</p>	<p><b>Actualizamos el PTEE y lo difundimos por medio de capacitaciones entre los empleados y los proveedores.</b></p>	<p>100% cumplida</p>
	<p><b>Meta 3.</b> Publicar anualmente el 100% de las contribuciones monetarias y en especie a terceros.</p>	<p><b>Informamos sobre las contribuciones monetarias anuales a campañas políticas, asociaciones comerciales y otros grupos exentos de impuestos<sup>94</sup>.</b></p>	<p>100% cumplida</p>

### Programa de transparencia y ética empresarial<sup>95</sup>

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) establece normas y controles de conducta para prevenir y prohibir el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la corrupción y el soborno transnacional, que puedan tener un impacto real o potencial en las operaciones. El PTEE cumple y supera la normativa y las mejores prácticas aplicables a Canacol, a la vez que promueve una cultura de integridad ética y comunica expresamente a las contrapartes lo que se considera una conducta aceptable e inaceptable. El PTEE aplica a todos las áreas y los procesos de Canacol, y su alcance incluye a accionistas, Junta Directiva, Alta Dirección, empleados y terceros relacionados con nuestra operación.

Pilares del PTEE:

- La transformación comienza en casa.
- Canacol hace la diferencia.
- Todos somos oficiales de cumplimiento.

La participación de todas las áreas de la compañía en el proceso de debida diligencia ha sido facilitada por el área de Cumplimiento y supervisada por su Oficial, con tareas y responsabilidades específicas.

94. <sup>□</sup> Esta información se reporta como valor monetario total de las contribuciones a los partidos políticos o representantes -financieros o en especie-. Consulte <https://canacolenergy.com/sustainability/governance/>

95. Para mayor información sobre las políticas y procedimientos de acuerdo con la normativa nacional e internacional aplicable, consulte: <https://canacolenergy.com/sustainability/governance/>

En 2021, actualizamos el Código de Conducta y Ética para Proveedores<sup>96</sup>. En 2022, los contratos de trabajo se actualizarán para incluir las obligaciones relativas a las políticas de cumplimiento y aplicar los procesos de sanción cuando sea necesario. Se han actualizado las políticas y los manuales para los accionistas e inversionistas, los directivos, los empleados, los proveedores, otras entidades y personas con las que hacemos negocios, para alinearlos con el PTEE:

- Manual del programa de transparencia y ética empresarial. Incluye medidas para prevenir, gestionar y controlar los riesgos de corrupción y el soborno transnacional. Nuestros contratos con empleados, proveedores y clientes contienen cláusulas relacionadas para garantizar su cumplimiento.
- Manual del sistema de autoevaluación, gestión integral de riesgos y control. Relacionado con el SAGRILAF<sup>97</sup>.
- Política anticompetitiva y antimonopolio. Incluimos esta política en el Programa PTEE, y, declaramos explícitamente el cumplimiento frente a todos los reglamentos y las leyes, incluidas nuestras políticas y directrices, en lo que respecta a la relación con nuestros competidores.

Nos hemos adherido a los convenios internacionales adoptados en Colombia para luchar contra la corrupción y el soborno transnacional:

- Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Convención interamericana contra la corrupción de la Organización de los Estados Americanos (OEA).
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC), ratificada por la Ley 970 de 2005 Ley FCPA de 1977-Ley Americana de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act-FCPA, por su abreviación en inglés).
- Convenio anti-cohecho de la OCDE de 1997. Convenio de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.
- Estatuto Anticorrupción Ley 1474 de 2011.
- Política pública integral de anticorrupción.
- Ley de transparencia y acceso a la información pública.

- Ley 1712 de 2014 y Ley 1778 del 2 de febrero de 2016 que regula el soborno transnacional.
- Ley 412 de 1997 mediante la cual se aprueba la Convención Interamericana Contra la Corrupción en Colombia.
- Ley 599 de 2000-Código Penal. Ley 970 de 2005 que ratifica la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción de Mérida de 2003.
- Decreto 830 de 2021-Personas Expuestas Políticamente-PEP. Circular Externa No. 100-000011 del 9 de agosto de 2021 que adiciona el Capítulo XI de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades.

## Operaciones evaluadas en riesgos de corrupción

- 703 operaciones
- 437 operaciones evaluadas
- 62,16% de operaciones evaluadas

Hemos analizado e investigado conductas relacionadas con delitos de corrupción y soborno por parte de nuestras contrapartes, sus directivos o propietarios efectivos y no hemos identificado riesgos significativos de corrupción directa. Se han rechazado las contrapartes potenciales que no han superado los requerimientos del SAGRILAF<sup>97</sup> y se han seleccionado alternativas aceptables.

## Cultura ética

Capacitamos regularmente a todos los empleados y proveedores para garantizar la aplicación de nuestras políticas de cumplimiento, haciendo énfasis en la prevención de los actos que se consideran corruptos y creando una cultura de prevención. En 2021, la capacitación se centró en los tipos de corrupción en el sector privado y en el uso adecuado de nuestra línea telefónica de ética.

Además, todas las partes firman documentos en los que reconocen y se comprometen a cumplir el Código de Ética y Conducta Empresarial de la compañía.

GRI 11.20.3

96. Para mayor información, consulte la sección sobre Gestión sostenible de proveedores en el capítulo "Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible" de este informe.  
97. En cumplimiento con lo establecido en la Circular Externa 100-000016 del 24 de diciembre de 2020 (Circular SAGRILAF).

**Número y porcentaje de empleados capacitados en materia de lucha contra la corrupción, según categoría laboral durante 2021**

Categoría laboral	Número de empleados en cada categoría laboral	Número de empleados capacitados	Porcentaje de participación según categoría laboral	Porcentaje de cada categoría sobre el total de participantes
Ejecutivos	7	5	71%	2%
Gerentes sénior	15	6	40%	2%
Gerentes júnior	45	5	11%	2%
Profesionales	191	191	100%	63%
Administrativos	156	91	64%	32%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>316</b>	<b>76%</b>	<b>100%</b>

**Mecanismos de denuncia<sup>98</sup>**

Nuestros mecanismos de denuncia son canales transparentes y confidenciales que se rigen por el principio de no represalia.



**Intranet** - Canal en línea para que los empleados denuncien actos de corrupción, violaciones del Manual de Ética Empresarial o cualquier acción inusual o sospechosa.



**Correo electrónico<sup>99</sup>** - Para que los empleados y otros grupos de interés externos denuncien cualquier violación del Manual de Ética Empresarial o cualquier acción inusual o sospechosa.



**Línea ética** - Canal independiente de denuncias en línea, administrado por terceros para ampliar el alcance del Código de Ética y Conducta Empresarial y otros sistemas de cumplimiento.

**En 2021, no se presentaron:**

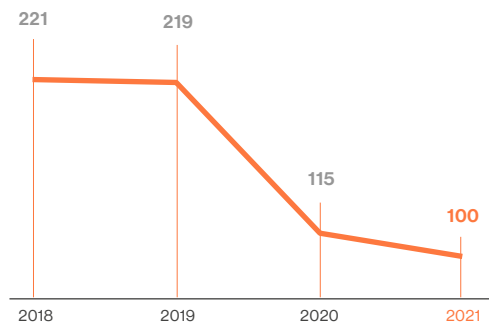
- Casos de corrupción o soborno.
- Denuncias de incumplimientos relacionados con el Código de Ética y Conducta Empresarial.
- Casos relacionados con competencia desleal, prácticas antimonopolio o acciones contra la libre competencia.
- Reportes sobre conflictos de interés por parte de los empleados.

**Sistema de peticiones, quejas, reclamaciones y solicitudes (PQRS)**

Nuestro objetivo es proporcionar asistencia oportuna a todas las comunicaciones provenientes de las comunidades vecinas a nuestra operación.

**Durante 2021, se registraron y resolvieron 100 PQRS en los bloques SSJN, VIM 5, VIM 21 y Esperanza. Lo que representa una reducción del 15% de PQRS, con respecto al año anterior.**

Número total de PQRS por año



Las preocupaciones se centraron en la verificación de anuncios de empleo falsos. Las reclamaciones relacionadas con los proveedores fueron analizadas y archivadas porque no se encontraron motivos para abrir investigaciones.

98. Para obtener mayor información sobre la denuncia de actos incorrectos, visite: [https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/whistleblower\\_policy.pdf](https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/whistleblower_policy.pdf)  
 99. [cfafaurie@canacolenergy.com](mailto:cfafaurie@canacolenergy.com), [complianceofficer@canacolenergy.com](mailto:complianceofficer@canacolenergy.com) o [eticaycumplimiento@canacolenergy.com](mailto:eticaycumplimiento@canacolenergy.com)

CSA Cobertura  
 CSA Corrupción y soborno  
 CSA Prácticas antimonopolio  
 CSA Reporte sobre las denuncias  
 CSA Denuncia ambientales  
 GRI 2-26  
 GRI 11.20.4  
 GRI 11.19.2

SASB EM-EP-510a.2  
 GRI 2-26

## Política de donaciones, contribuciones y patrocinios

Esta política está orientada a asegurar que las donaciones y contribuciones a terceros cumplan las normas y los requisitos legales.

Todas las donaciones, contribuciones y los patrocinios apoyan a entidades sin ánimo de lucro y/o comunidades en nuestras áreas de operación. Estos recursos respaldan nuestros proyectos y estrategias de inversión social<sup>100</sup> (desarrollo productivo y empresarial, desarrollo humano, comunitario, fortalecimiento institucional, refuerzo de minorías étnicas y

medioambiente), o respuesta humanitaria a emergencias. Asimismo, se podrán realizar aportes a movimientos y partidos políticos, como candidaturas y campañas electorales, si cumplen con las leyes 130 de 1994, 996 de 2005 y 1475 de 2011.

Todas las donaciones, aportes y los patrocinios deben ser autorizados por la Junta Directiva y debidamente registrados en los libros contables para respaldar la transparencia.

### Valor monetario total de las contribuciones a los partidos políticos o representantes (financieras o en especie) (millones de dólares)



Nuestra Política de Derechos Humanos está respaldada por la iniciativa Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y por los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. La Junta Directiva establece las directrices para su aplicación en nuestras operaciones, mientras que, los manuales y las capacitaciones aseguran la comprensión y el cumplimiento por parte de los empleados, proveedores, socios y las comunidades.

Nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos establecidos en:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Los pactos internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- La Octava Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- La Convención sobre los Derechos del Niño.
- El Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.
- Los demás principios establecidos en la Constitución Política y en las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado colombiano.

100. Para mayor información consulte la sección sobre el relacionamiento con las comunidades rurales y étnicas en el capítulo "Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible" en este informe.

## Nuestros avances frente a las metas ASG 2021

	<b>Meta 1.</b> Construir e implementar el procedimiento corporativo de debida diligencia en derechos humanos, incluyendo la identificación de riesgos y el análisis de ocurrencias, en las operaciones y cadena de valor de Canacol.	<b>Creamos y aplicamos el procedimiento de debida diligencia en derechos humanos de la compañía, con un enfoque de evaluación, mitigación y remediación.</b>	100% cumplida
	<b>Meta 2.</b> Incluir una cláusula de cumplimiento de la Política de Derechos Humanos en la Adenda de Seguridad de la compañía.	<b>Añadimos cláusulas en los contratos de los proveedores.</b>	100% cumplida
	<b>Meta 3.</b> Implementar una línea directa de denuncia independiente para todos los empleados y proveedores, disponible las 24 horas del día.	<b>Pusimos en marcha un canal independiente de denuncias en línea.</b>	100% cumplida
	<b>Meta 4.</b> Capacitar anualmente en derechos humanos al 100% de los empleados y proveedores críticos.	<b>Capacitamos al 100% de los empleados y proveedores críticos en derechos humanos.</b>	100% cumplida
	<b>Meta 5.</b> Continuar con cero violaciones de los derechos humanos en todas las actividades relacionadas con la seguridad privada y pública de la compañía.	<b>No tuvimos denuncias sobre violaciones de los derechos humanos.</b>	100% cumplida

## Gestión de los derechos humanos

En los últimos años, Canacol ha evaluado de forma proactiva los riesgos de derechos humanos, incluyendo sus operaciones, los proveedores y los *joint ventures*.

- Llevamos a cabo un proceso de debida diligencia basado en las condiciones sociales, políticas, culturales, ambientales y económicas en nuestras áreas de operación e identificamos y evaluamos el impacto real y potencial de nuestras actividades sobre los derechos humanos.
  - Valoramos los riesgos y las oportunidades en nuestras actividades de exploración y producción en los departamentos de Casanare, Córdoba y Sucre, así como en nuestras oficinas de Bogotá, incluidos los proveedores y los *joint ventures*.

- Incorporamos en nuestro análisis a los empleados, proveedores y clientes, las inversiones con socios, los acuerdos de operación conjunta y los negocios potenciales.
- Creamos una matriz de riesgos y oportunidades en derechos humanos para los dos últimos años (2020 y 2021).
- Hemos ejecutado el 100% de los planes de mitigación.
- Formulamos el procedimiento de remediación aplicable a todas nuestras operaciones (campos y oficinas), cuyo principal objetivo es establecer directrices para la reparación en caso de que se produzca una violación a los derechos humanos. Dado que no se han materializado quejas sobre los derechos humanos, no hemos empleado el plan de remediación. No obstante, estamos diseñando mecanismos de mitigación para posibles impactos negativos sobre los derechos humanos asociados al desarrollo de nuestro negocio.

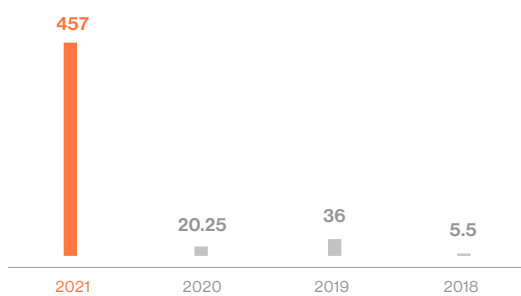


- Estructuramos una Guía de Derechos Humanos que establece procedimientos de debida diligencia según las fases y los tipos de proyectos, para mitigar o remediar los impactos, en caso que se presentaran en cualquier momento de la ejecución de un proyecto.
- Establecimos una línea telefónica de denuncia independiente para recibir y abordar posibles denuncias de los derechos humanos.

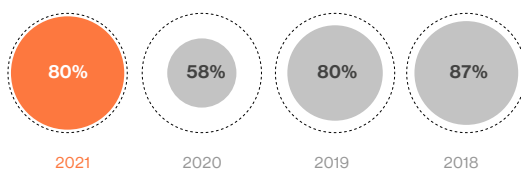
## No se presentaron denuncias por violación de los derechos humanos.

- Llevamos a cabo capacitaciones sobre instrumentos de derechos humanos (Política de Derechos Humanos, matriz de riesgos y oportunidades en derechos humanos, Guía de Debida Diligencia y línea telefónica independiente de denuncia), trabajo decente, diversidad, inclusión y equidad, derechos de los niños y las mujeres, y Pacto Global de las Naciones Unidas, entre otros.

Horas de capacitación ofrecidas



Porcentaje de empleados capacitados



- Desarrollamos una campaña para generar conciencia sobre la importancia de los derechos humanos y fomentar la participación de los empleados en su promoción y respeto.

- Nombramos en cada área personas responsables de fomentar la aplicación del proceso de debida diligencia entre sus equipos y de reiterar nuestro compromiso frente a los derechos humanos.
- Añadimos cláusulas a los contratos de los proveedores para exigir el cumplimiento de nuestras políticas sobre derechos humanos.
- Seguimos reforzando el compromiso con la promoción y el respeto a los derechos humanos, la debida diligencia y los planes de mitigación, especialmente entre los proveedores y las fuerzas de seguridad.

## Política de prevención del acoso laboral y sexual

Hemos estructurado y difundido la Política de Prevención del Acoso Laboral y Sexual en el Lugar de Trabajo entre los empleados, proveedores y clientes. Esta política estipula nuestro compromiso con las prácticas de empleo justas e igualitarias, incluyendo la contratación, promoción, capacitación, remuneración y terminación de los contratos.

Rechazamos cualquier conducta que genere acoso laboral o sexual. No toleramos ningún tipo de discriminación por parte de nuestros empleados.

Hemos ejecutado las siguientes iniciativas para garantizar el respeto a la dignidad de los empleados:

- Diálogo abierto y participativo para evaluar periódicamente el clima laboral y promover la armonía y el buen trato.
- Análisis de conductas específicas que puedan constituir acoso laboral o afectación a la dignidad de las personas, y establecimiento de acciones correctivas con el acompañamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Capacitaciones sobre las herramientas y los mecanismos de prevención del acoso y la discriminación en el trabajo en donde proporcionamos la información necesaria sobre este tipo de conductas.

GRI 11171

- Proceso de escalamiento para reportar incidentes.
- Implementación oportuna de las recomendaciones para corregir situaciones que puedan afectar el cumplimiento de los valores y hábitos corporativos.

Nuestro Comité de Convivencia Laboral, regulado por la legislación colombiana, se encarga de resolver los conflictos de acoso laboral y promueve la gestión de las prácticas mencionadas anteriormente.

## Seguridad física y derechos humanos

SASB EM-EP-210a.3  
GRI 11:18.2  
GRI 11:17.1

Los proveedores de seguridad privada y la Fuerza Pública, quienes son los encargados de proteger a los trabajadores y las instalaciones de la compañía, podrían vulnerar, con o sin conocimiento, los derechos de las personas mediante el uso excesivo de poder. En este escenario, los pueblos indígenas suelen ser los más vulnerables de la población.

Por lo anterior, además de las leyes, existen instrumentos internacionales que proporcionan directrices para proteger sus derechos y los de otras comunidades. Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos forman parte de nuestro compromiso y se aplican a los empleados, socios y proveedores.

El área de Seguridad Física se encarga de revisar los riesgos en los que incurren los proveedores de seguridad privada, asegurando la alineación entre las actividades de seguridad y nuestra Política de Derechos Humanos.

**Actualizamos nuestra Adenda de Seguridad contractual en donde incluimos el compromiso frente a los derechos humanos.**

## Evaluación de desempeño

Un tercero experto revisó nuestro desempeño en derechos humanos durante el periodo 2020-2021:

- 276 riesgos fueron identificados.
- 82 relacionados con el sector de los hidrocarburos.
- Debido a las estrategias de prevención y mitigación aplicadas estos riesgos no se han materializado.

## Estrategia de capacitación en derechos humanos

Diseñamos programas de capacitación centrados en los proveedores de seguridad privada y en la Fuerza Pública de nuestra zona de operaciones, en donde se desarrollaron módulos sobre debida diligencia en derechos humanos, Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, además de riesgos y oportunidades en derechos humanos.

## Relacionamiento con los proveedores de seguridad

Contamos con un procedimiento interno que orienta el relacionamiento con el personal de seguridad privada y con los miembros de la fuerza pública, responsables de mantener la seguridad en las zonas donde operamos.

En el marco del Sistema de PQRS tenemos dispuestos canales que facilitan a todos los grupos de interés presentar sus peticiones, quejas, reclamaciones o solicitudes, incluidas las relacionadas con los derechos humanos y la seguridad. En 2021, no recibimos quejas, ni reclamaciones sobre los proveedores de la seguridad física.

# Metas ASG 2022-2026

CSA Transparencia y reporte

## Gobierno corporativo y gestión de riesgos

- ▶ Evaluar el desempeño de los empleados y los miembros de la Junta Directiva en relación con la Estrategia ASG.
- ▶ Capacitar al 100% de la Junta Directiva en aspectos ASG

2022

## Ética, cumplimiento y transparencia

- ▶ Divulgar públicamente la Estrategia Fiscal.

2022

## Derechos humanos

- ▶ Publicar anualmente la matriz de riesgos e impactos sobre los derechos humanos incluyendo a los proveedores críticos.
- ▶ Incluir criterios de evaluación de los derechos humanos en el proceso de selección de proveedores críticos.
- ▶ Involucrar a la Fuerza Pública en los programas de capacitación y promoción de los derechos humanos en las zonas donde operamos.
- ▶ Gestionar la adhesión a la Iniciativa de Principios Voluntarios.
- ▶ Capacitar al 100% de los proveedores de seguridad privada en derechos humanos.
- ▶ Auditar al 100% de los proveedores críticos en derechos humanos, debida diligencia y seguridad física (cuando proceda).
- ▶ Construir y divulgar públicamente el procedimiento de derechos humanos integrando aspectos relacionados con la seguridad pública.

2022

2023



A la Administración de Canacol Energy Ltd.

## **Informe sobre la declaración del Reporte Integrado ASG**

Hemos llevado a cabo un trabajo de aseguramiento limitado sobre el Reporte Integrado ASG de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe, de Canacol Energy Ltd. por el año terminado el 31 de diciembre de 2021. Este compromiso de aseguramiento fue llevado a cabo por un equipo multidisciplinario que incluye profesionales de aseguramiento y especialistas en sostenibilidad.

### **Criterios**

Los criterios utilizados por Canacol Energy Ltd. para preparar el Reporte Integrado ASG, objeto del encargo de aseguramiento limitado, fueron establecidos considerando los términos y condiciones expuestos en los Estándares GRI, SASB y con los indicadores modificados que la Administración definió como complemento a lo mencionado en GRI, los cuales se detallan en el Anexo adjunto.

### **Responsabilidad de la administración sobre la información del Reporte Integrado ASG**

La Administración es responsable de la preparación del Reporte Integrado ASG de acuerdo con los criterios establecidos en los Estándares GRI, SASB y con los indicadores modificados que la Administración definió como complemento a lo mencionado en GRI. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de una declaración del Reporte Integrado ASG que esté libre de errores materiales, ya sea debido a fraude o error.

El Reporte Integrado ASG está sujeto a incertidumbre inherente debido al uso de información no financiera la cual es objeto de mayores limitaciones inherentes que la información financiera, dada la naturaleza de los métodos utilizados para determinar, calcular, hacer muestreos o estimar dicha información. En la elaboración del Reporte Integrado ASG, la Administración efectúa interpretaciones cualitativas sobre la relevancia, la materialidad y la exactitud de la información que están sujetas a supuestos y juicios.

### **Nuestra independencia y control de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos éticos y de independencia del Código de Ética Profesional del Contador Público emitido por el International Ethics Standard Board for Accountants (IESBA), el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra Firma aplica el International Standard on Quality Control 1 (ISQC 1) y, por lo tanto, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos de leyes y regulaciones aplicables.

### **Responsabilidad de los profesionales independientes**

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre el Reporte Integrado ASG con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con el "Estándar Internacional para Trabajos de Aseguramiento, diferentes de auditorías o revisiones de información financiera histórica" ISAE 3000 - Revisada (por sus siglas en inglés) emitido por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Este estándar requiere la planeación y realización del trabajo para obtener la seguridad limitada acerca de si la información del Reporte Integrado ASG está libre de errores materiales.

Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional e incluyeron consultas, observación de los procesos realizados, inspección de documentos, procedimientos analíticos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y políticas de informes, y acuerdo o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del compromiso, hemos realizado los siguientes procedimientos:

- a. A través de indagaciones, obtuvimos una comprensión del entorno de control y los sistemas de información de Canacol Energy Ltd. relevantes, pero no evaluamos el diseño de actividades de control particulares ni obtuvimos evidencia sobre su implementación, ni probamos su efectividad operativa.
- b. Entendimiento de las herramientas usadas para generar, agregar y reportar la información no financiera mediante indagaciones con los responsables de los procesos relacionados.
- c. Pruebas sustantivas sobre una base selectiva aleatoria de información de sostenibilidad identificada por la Compañía, para determinar los estándares e indicadores objeto de aseguramiento limitado y corroborar que los datos se hayan medido, registrado, recopilado, e informado adecuadamente a través de:
  - i. Inspección de políticas y procedimientos establecidos por la Compañía.
  - ii. Inspección de documentos soporte de origen interno y externo.
  - iii. Recálculos
  - iv. Comparación de los contenidos presentados por la Administración con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

En el Anexo se detalla los estándares e indicadores de desempeño en sostenibilidad incluidos en el alcance de nuestro trabajo.

Nuestro encargo de aseguramiento limitado se realizó solamente con respecto a los estándares e indicadores de desempeño de sostenibilidad incluidos en el Anexo, por el año terminado el 31 de diciembre de 2021; y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a años anteriores, proyecciones y metas futuras, o cualquier otro elemento incluido en el Reporte Integrado ASG por el año terminado el 31 de diciembre de 2021 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión al respecto.

Un trabajo de aseguramiento limitado implica evaluar lo apropiado, en las circunstancias, del uso de los criterios por parte de la Compañía como base para la preparación del reporte de información de sostenibilidad; evaluando los riesgos de errores materiales en el reporte de información de sostenibilidad debido a fraude o error; respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias; y evaluando la presentación general de la información del reporte de información de sostenibilidad. El alcance de un trabajo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor que el de un trabajo de aseguramiento razonable en relación tanto con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluido un entendimiento del control interno, así como con los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados. Por lo anterior, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable acerca de si la información del reporte de información de sostenibilidad de la Compañía ha sido preparada en todos los aspectos materiales, de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

Consideramos que la evidencia obtenida es suficiente y apropiada para proveer una base para nuestra conclusión de aseguramiento limitado.

## **Conclusión del aseguramiento limitado**

Con base en el trabajo efectuado descrito en este informe, los procedimientos llevados a cabo y la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que los estándares e indicadores de desempeño en sostenibilidad por el año terminado el 31 de diciembre de 2021, no han cumplido en todos los aspectos materiales, de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

## **Restricción del uso del informe**

Nuestro informe se emite exclusivamente con el propósito expuesto en el primer párrafo y, no debe utilizarse para ningún otro propósito ni ser distribuido a otras partes por sí solo. Este informe se refiere solamente a los asuntos mencionados en las secciones precedentes y a la información de sostenibilidad identificada y no se extiende a ninguna otra información financiera y no financiera incluidas en el Reporte Integrado ASG de Canacol Energy Ltd. por el año terminado el 31 de diciembre de 2021, ni a sus estados financieros, tomados en su conjunto.

**JORGE ENRIQUE MÚNERA D**

Socio

Medellín, 13 de junio de 2022

## ANEXO

A continuación, se detallan los Estándares GRI, SASB y con los indicadores modificados que la Administración definió como complemento a lo mencionado en GRI.

Estos criterios de evaluación forman parte integral de nuestro informe de aseguramiento limitado independiente sobre el Reporte Integrado ASG de Canacol Energy Ltd. por el año terminado el 31 de diciembre de 2021.

<b>Estándares GRI</b>	<b>Descripción</b>
GRI 102-38 (2016)	Ratio de compensación total anual.
GRI 302-3 (2016)	Intensidad energética.
GRI 303-3 (2018)	Extracción de agua.
GRI 304-2 (2016)	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.
GRI 304-3 (2016)	Hábitats protegidos o restaurados.
GRI 304-4 (2016)	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.
GRI 305-1 (2016)	Emisiones directas de GEI alcance 1.
GRI 306-2 (2016)	Residuos por tipo y método de eliminación.
GRI 307-1 (2016)	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.
GRI 308-1 (2016)	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a criterios ambientales.
GRI 401-1 (2016)	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.
GRI 403-9 (2016)	Lesiones por accidente laboral.
GRI 404-1 (2016)	Media de horas de formación al año por empleado.
GRI 405-1 (2016)	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
GRI 405-2 (2016)	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
GRI 412-2 (2016)	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.
GRI 413-1 (2016)	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.
GRI 414-1 (2016)	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a criterios sociales.
GRI 415-1 (2016)	Contribuciones políticas.
<b>Estándares GRI modificados</b>	<b>Descripción</b>
GRI 302-1 (2016)	Consumo de energía dentro de la organización. a. El consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustibles utilizados. b. El consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables dentro de la organización en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustibles utilizados. c. En julios, vatios-hora o múltiplos, el total de:



	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. consumo de electricidad</li> <li>ii. consumo de calefacción</li> <li>iii. consumo de refrigeración</li> <li>iv. consumo de vapor</li> </ul>
GRI 303-4 (2018)	<p>Vertido de agua.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Vertido total de agua en todas las zonas (en megalitros) y desglose de dicho total según los siguientes tipos de destino, si procede: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. agua superficial,</li> <li>ii. agua subterránea,</li> <li>iii. agua marina,</li> <li>iv. agua de terceros, y volumen de dicho total que se destina al vuso de otras organizaciones, si procede.</li> </ul> </li> <li>b. Un desglose del vertido total de agua en todas las zonas (en megalitros) según las siguientes categorías: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. agua dulce (total de sólidos disueltos <math>\leq</math> 1000 mg/l),</li> <li>ii. otras aguas (total de sólidos disueltos <math>&gt;</math> 1000 mg/l).</li> </ul> </li> <li>c. Sustancias prioritarias que causan preocupación por las que se tratan los vertidos, incluidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. el método usado para definir las sustancias prioritarias que causan preocupación, así como los estándares internacionales, listas oficiales o criterios empleados,</li> <li>ii. el método usado para establecer los límites de vertido de sustancias preocupantes prioritarias,</li> <li>iii. el número de incidencias de incumplimiento de los límites de vertido.</li> </ul> </li> <li>d. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usados.</li> </ul>
GRI 305-2 (2016)	<p>Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. El valor bruto –en función de la ubicación– de emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) en toneladas métricas de CO<sub>2</sub> equivalente.</li> <li>b. Si están disponibles, los gases incluidos en el cálculo: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> o todos.</li> <li>c. La fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (PCG) utilizadas o una referencia a la fuente del PCG.</li> <li>d. El enfoque de consolidación para las emisiones: participación accionarial, control financiero o control operacional.</li> <li>e. Los Estándares, las metodologías, las suposiciones o las herramientas de cálculo utilizados.</li> </ul>
GRI 305-7 (2016)	<p>Óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>), óxidos de azufre (SO<sub>x</sub>) y otras emisiones significativas al aire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Las emisiones significativas al aire, en kilogramos o múltiplos, para cada uno de los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. NO<sub>x</sub></li> <li>ii. SO<sub>x</sub></li> <li>iii. Contaminantes orgánicos persistentes (COP)</li> <li>iv. Compuestos orgánicos volátiles (COV)</li> <li>v. Contaminantes del aire peligrosos (HAP)</li> </ul> </li> </ul>

	<p>vi. Partículas (PM)</p> <p>vii. Otras categorías de emisiones al aire identificadas en regulaciones relevantes</p> <p>b. Los Estándares, las metodologías, las suposiciones o las herramientas de cálculo utilizados.</p>
<b>SASB</b>	<b>Descripción</b>
EM-EP-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje de metano, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de las emisiones.
EM-EP-110a.2.	Cantidad de emisiones mundiales brutas de alcance 1 procedentes de: (1) hidrocarburos quemados, (2) otras combustiones, (3) emisiones generadas durante el procesamiento, (4) otras emisiones a la atmósfera y (5) emisiones fugitivas.
EM-EP-140a.1	(1) Total de agua dulce extraída, (2) total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una de ellas en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto.
EM-EP-210a.3	Análisis de los procesos de participación y las prácticas de diligencia debida con respecto a los derechos humanos, los derechos de los indígenas y las operaciones en zonas de conflicto.
EM-EP-210b.2	Número y duración de los retrasos no técnicos.
EM-EP-320a.1.	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad, (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR), y (4) promedio de horas de formación en materia de salud, seguridad y respuesta ante las situaciones de emergencia de los (a) empleados a tiempo completo, (b) empleados contratados y (c) empleados de corta duración



**OFICINAS CORPORATIVAS:**

2000, 215-9 AV SW Calgary, Alberta T2P 1K3, Canadá

**OFICINA EN COLOMBIA:**

Calle 113 No. 7-45, Bogotá D. C. Torre B, Oficina 1501

**PARA MAYOR INFORMACIÓN POR FAVOR ENVÍE UN CORREO ELECTRÓNICO A**  
[esg@canacolenergy.com](mailto:esg@canacolenergy.com)