

FRONTERA
ENERGY

2022

REPORTE ASG

Equipo directivo 2023

GRI: 2-9

CSA

Orlando Cabrales, Chief Executive Officer (CEO)

René Burgos, Chief Financial Officer (CFO)

Alejandra Bonilla, General Counsel and Secretary

Iván Arévalo, Vicepresidente de Operaciones

Renata Campagnaro, Vicepresidenta de Comercio, Logística y Sostenibilidad del Negocio

Víctor Vega, Vicepresidente de Exploración y Gestión de Yacimientos

Xavier García, Director de Talento Humano

Andrés Palacios, Director de HSEQ

Andrés Sarmiento, Director de Sostenibilidad y Asuntos Corporativos

Luz Maria Zea, Chief Compliance Officer



Frontera Energy Corporation

2000, 222 – 3 Avenue SW,
Calgary, Alberta T2P 0B4
Canadá

Frontera Energy Colombia Corp. sucursal Colombia

Calle 110 # 9-25 piso 16
Bogotá, Colombia

Mayo 2023

Informe ASG 2022 Frontera Energy Corporation

GRI: 2-1/ 2-2/ 2-3/ 2-4/ 2-28

- Este informe presenta el desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo de Frontera Energy Corporation¹, que abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 (a menos que se indique lo contrario).
- Incluye datos sobre las operaciones y finanzas de Frontera en Canadá, Colombia, Ecuador, Guyana y Perú. Se aclara cuando los datos se presentan por separado para cada país.
- Contempla los 10 principios universales del Pacto Global de las Naciones Unidas y es la base para el reporte de progreso (CoP por su sigla en inglés) de Pacto Global.
- Está alineado con:
 - Estándares del Consejo de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad para el sector petróleo y gas (SASB, por su sigla en inglés).
 - Grupo de trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD por su sigla en inglés).
 - En referencia a la evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA, por su sigla en inglés) realizada por S&P Global.
 - Carbon Disclosure Project (CDP, por su sigla en inglés).
 - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
 - Estándares GRI (Global Reporting Initiative) GRI 1: Foundation 2021 y GRI 11: Oil and Gas Sector 2021.
- Todos los valores monetarios se expresan en dólares estadounidenses, a menos de que se indique lo contrario. La tasa de cambio promedio utilizada para 2022 fue de 3.850 COP/USD.
- La Compañía cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX) en Canadá bajo el Símbolo de cotización "FEC".
- Revisar los avisos legales presentados en la página 146.
- Revisar los índices de divulgación ASG para 2022 <https://www.fronteraenergy.ca/es/informes-de-sostenibilidad/>

Contacto para mayor información

GRI: 2-3



<https://www.fronteraenergy.ca/es/nuestra-estrategia-esg/>



sustainability@fronteraenergy.ca

¹ Frontera Energy Corporation, en adelante Frontera Energy, Frontera o la Compañía, incluyendo cuando el contexto lo requiera, sus subsidiarias y filiales.

01

Avanzamos en la construcción de un futuro sostenible

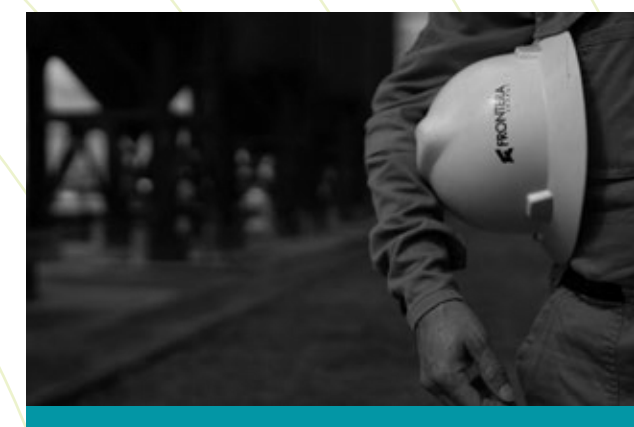
[Pág 6](#)



04

Promovemos la diversidad y contribuimos al progreso social y al desarrollo inclusivo

[Pág 60](#)



02

Frontera Energy Corporation

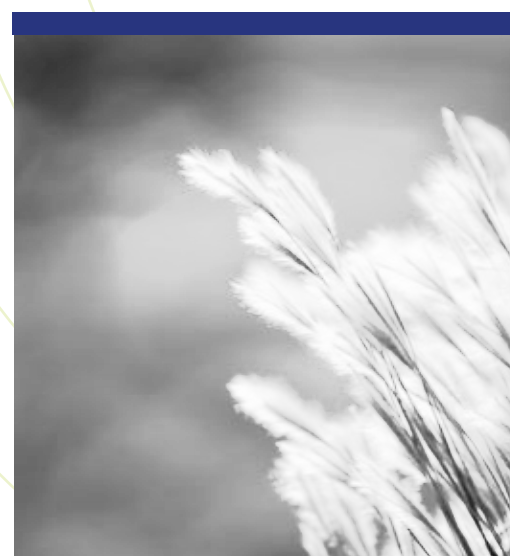
[Pág 12](#)



03

Trabajamos por un planeta más verde y limpio

[Pág 32](#)



05

Actuamos con integridad, coherencia y transparencia

[Pág 112](#)

06

Avisos legales

[Pág 146](#)



01

**Avanzamos en
la construcción
de un futuro
sostenible**

FRONTERA
ENERGY



Avanzamos en la construcción de un futuro sostenible

GRI: 2-1/ 2-2/ 2-3/ 2-4/ 2-28
SASB: EM-EP-420a.3

En Frontera Energy nos impulsa nuestra pasión por lo que hacemos. Nuestra misión es ser más que una empresa que genera energía, nuestro objetivo es ser una fuerza que contribuye al desarrollo sostenible de las regiones donde operamos.

Es por esto que en Frontera nos fijamos el compromiso de impactar de forma positiva a la sociedad a través de nuestro trabajo diario para construir un futuro sostenible en el negocio y en el trabajo articulado con nuestras subsidiarias como Puerto Bahía y otros grupos de interés. Somos conscientes de que los diferentes grupos de interés exigen cada día más que las compañías además de ser rentables, demuestren con hechos su compromiso real con el desarrollo de las comunidades y la protección del ambiente.

Como miembros del Pacto Global de las Naciones Unidas, tenemos el firme propósito de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y responder a las agendas globales.

Estamos trabajando incansablemente desde hace 3 años en la materialización de nuestra estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG), en la cual determinamos que el cumplimiento de las metas del negocio y el de las metas ASG, son igualmente relevantes y requieren de toda nuestra atención y compromiso.

Es por esto que hoy les presentamos nuestro informe ASG 2022 '**Construyendo un Futuro Sostenible**', en el que describimos cómo nuestros valores inspiran las decisiones que tomamos y cómo damos lo mejor de nosotros para operar con excelencia.

Contribuimos a la construcción de valor en el corto, mediano y largo plazo

Estamos muy complacidos con los importantes logros operacionales y financieros que alcanzamos en 2022:

Nuestra producción promedio fue de 41.382 barriles de petróleo equivalente por día (boe/d²), cumpliendo con el objetivo del año que se estableció entre 41.000 y 43.000 boe/d, alcanzando un 9,4% más de producción en comparación con los 37.818 boe/d en 2021.

El EBITDA aumentó un 70% pasando de \$378,2 millones de dólares en 2021 a \$641,9 millones de dólares en 2022. Nuestra rentabilidad neta fue de \$59,78 dólares por barril, un incremento del 60% en comparación con los \$37,26 dólares por barril en 2021.

La Compañía ejecutó aproximadamente \$417,6 millones de dólares en gastos de capital en 2022 en comparación con \$314,3 millones de dólares en 2021. El aumento se dio principalmente debido a una mayor actividad de perforación en los bloques Quifa, CPE6 y Cubiro, y a las facilidades de desarrollo en los bloques Quifa, CPE6 y Guatiquía, además de nuestras actividades de

exploración en Colombia y Ecuador, así como a los gastos de perforación de los pozos pozo Wei-1 y Kawa-1 en Guyana.

Además, en 2022, entregamos reservas brutas 2P de 175 millones de barriles de petróleo equivalente (MMboe) con un valor presente neto de \$3.700 millones de dólares. También aumentamos las reservas brutas de gas natural y líquidos de gas natural en un 11% año a año hasta 21 MMboe, respaldando nuestros esfuerzos para diversificar nuestra matriz de producción a futuro.

Estamos construyendo un futuro sostenible

Nuestra operación está soportada en el reto que asumimos de llevar nuestra estrategia de sostenibilidad al centro del negocio. Evidencia de esto es el cumplimiento del 102% de nuestras metas ASG en 2022, en comparación con el 98% en 2021.

En el área **ambiental**, nuestro propósito es trabajar por un futuro más verde y limpio, por eso estamos comprometidos con la estrategia para mitigar los efectos del cambio climático.

En Frontera creemos que nuestro papel no es solo ser generadores de recursos económicos para apalancar la transición energética, sino también ser parte de un trabajo sólido y dinámico con el gobierno nacional, la industria de hidrocarburos y otras industrias y grupos de interés, para encontrar soluciones que aporten a esa gran meta de generar energías más limpias.

En este sentido, tenemos el objetivo de aumentar la producción de gas y fortalecer modelos de autoabastecimiento de energía con fuentes alternativas y de bajas emisiones como lo estamos realizando a través de nuestra planta solar en CPE6. Implementamos una prueba piloto del Proyecto SAARA que está en el corazón de nuestra estrategia de economía circular,

² Constituido de 21.441 bbl/d de crudo pesado, 17.274 bbl/d de crudo ligero y medio, 9.741 mcf/d de gas natural convencional y 958 boe/d de líquidos de gas natural.

Estamos avanzando en el desarrollo de una planta solar en el bloque CPE6 (Puerto Gaitán, Meta) con la que se estima una reducción de 8.500 ton CO₂ año.

enfocándonos en reutilizar el agua derivada de la producción de crudo para riego agrícola no alimentario, reduciendo nuestra intensidad energética y las emisiones de CO₂ a la atmósfera.

Adicionalmente, desde 2019 hemos reforestado, restaurado y conservado 4.047 hectáreas que equivalen a aproximadamente 4,5 millones de árboles en zonas naturales de protección de mamíferos como el jaguar, la danta, la nutria gigante de río y el mono aullador. En 2022 neutralizamos el 52% de emisiones a través de créditos de carbono, y reciclamos el 15% de agua operativa y el 17% de los residuos sólidos.

En el área **social**, nuestros esfuerzos están encaminados a lograr un mañana próspero para todos, es por esto que nuestra prioridad es la construcción de tejido social y el desarrollo de los lugares en donde operamos. Estamos convencidos de que con oportunidades, los territorios se fortalecen y se convierten en entornos de paz.

Es por esto que en 2022 implementamos nuestra estrategia de relacionamiento, **Genpatía**. La cual es reflejo de nuestro ADN y vocación de generar

empatía con el entorno, crear vínculos a largo plazo y aportar a su desarrollo de forma sostenible.

En 2022, Frontera benefició a 73.101 personas con 218 proyectos sociales e invirtió cerca de \$4,6 millones de dólares en educación, desarrollo económico inclusivo e iniciativas para mejorar la calidad de vida, incluyendo las acciones llevadas a cabo por la Fundación Puerto Bahía. Así mismo, realizamos compras de bienes y servicios por más de \$70,3 millones de dólares a proveedores locales en nuestras zonas de influencia, con un incremento del 33% con respecto a 2021.

Nuestra estrategia ASG también tiene como meta consolidarnos como un lugar inspirador para trabajar. En 2022, logramos ser listados dentro de los 20 Mejores Lugares para Trabajar en Colombia por parte del Instituto Great Place to Work y recibimos de la Cámara de Comerciantes LGBT en Colombia la certificación Friendly Biz por ser un negocio amigable con la comunidad LGBT+. Así mismo, continuamente trabajamos para fortalecer nuestra estrategia para cerrar las brechas en torno a la equidad de género en la industria del petróleo y el gas a través de nuestro programa Crece con Frontera.

En Frontera las personas y el cuidado de la vida son nuestra prioridad, por eso nos sentimos muy orgullosos de haber logrado el mejor desempeño en seguridad industrial en la historia de la Compañía, con una Tasa de Incidentes Registrables de 0,82 y cero fatalidades.

En el área de **Gobierno** nuestro propósito es reafirmarnos como influenciadores de integridad. Por eso, les comparto que en 2022 fuimos reconocidos por segundo año consecutivo como una de las empresas más éticas del mundo por parte del Instituto Ethisphere, y a finales de 2022 fuimos reconocidos por tercer año consecutivo. Así confirmamos que en Frontera vivimos nuestro compromiso con la transparencia, la ética y el cumplimiento en todos nuestros actos.

Visión 2023

En Frontera Energy nos sentimos orgullosos de contribuir a la protección del medio ambiente, al desarrollo de los territorios y a la transición energética justa y coherente. Es por esto que en 2023 continuaremos enfocados en consolidar las iniciativas que tienen como meta lograr mayor eficiencia energética, tales como SAARA y nuestra planta solar en CPE6.

También somos aliados de nuestros grupos de interés y trabajamos de su mano con el fin de conseguir los objetivos que nos hemos trazado. Entre ellos el fortalecimiento continuo de nuestra estrategia de compra de bienes y servicios a proveedores de nuestras áreas de influencia, y la implementación de proyectos sostenibles en beneficio de las comunidades.

Por último, le estamos apostando a la Economía Circular como base de nuestro modelo operativo, con la cual optimizaremos el uso de los recursos mediante eficiencias a lo largo de todas nuestras actividades, protegiendo el medio ambiente, reduciendo nuestras emisiones y la cantidad de residuos que generamos, y promoveremos modelos de producción basados en la innovación y la reutilización.

Los invito a leer nuestro Informe ASG con el fin de conocer en detalle cada uno de los avances que logramos en 2022, y las metas que nos trazamos en 2023 para continuar **Construyendo un futuro sostenible.**

Orlando Cabrales Segovia
CEO

02

Frontera Energy Corporation

Frontera Energy Corporation

GRI: 2-1/ 2-6 / 2-7 / 2-8
 SASB: EM-EP-000.C / EM-EP-210A.1/
 EM-EP-210A.2 / EM-EP-000.A

Somos una empresa pública Canadiense, dedicada a la exploración, desarrollo, producción, transporte, almacenamiento y venta de petróleo y gas natural en Suramérica, incluidas inversiones conexas en instalaciones del upstream y el midstream.

Estamos comprometidos con la excelencia en nuestro negocio, así como con la creación de valor a corto, mediano y largo plazo para nuestros inversionistas, empleados, las comunidades en donde operamos y los demás grupos de interés con los que interactuamos, mediante la gestión responsable de asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

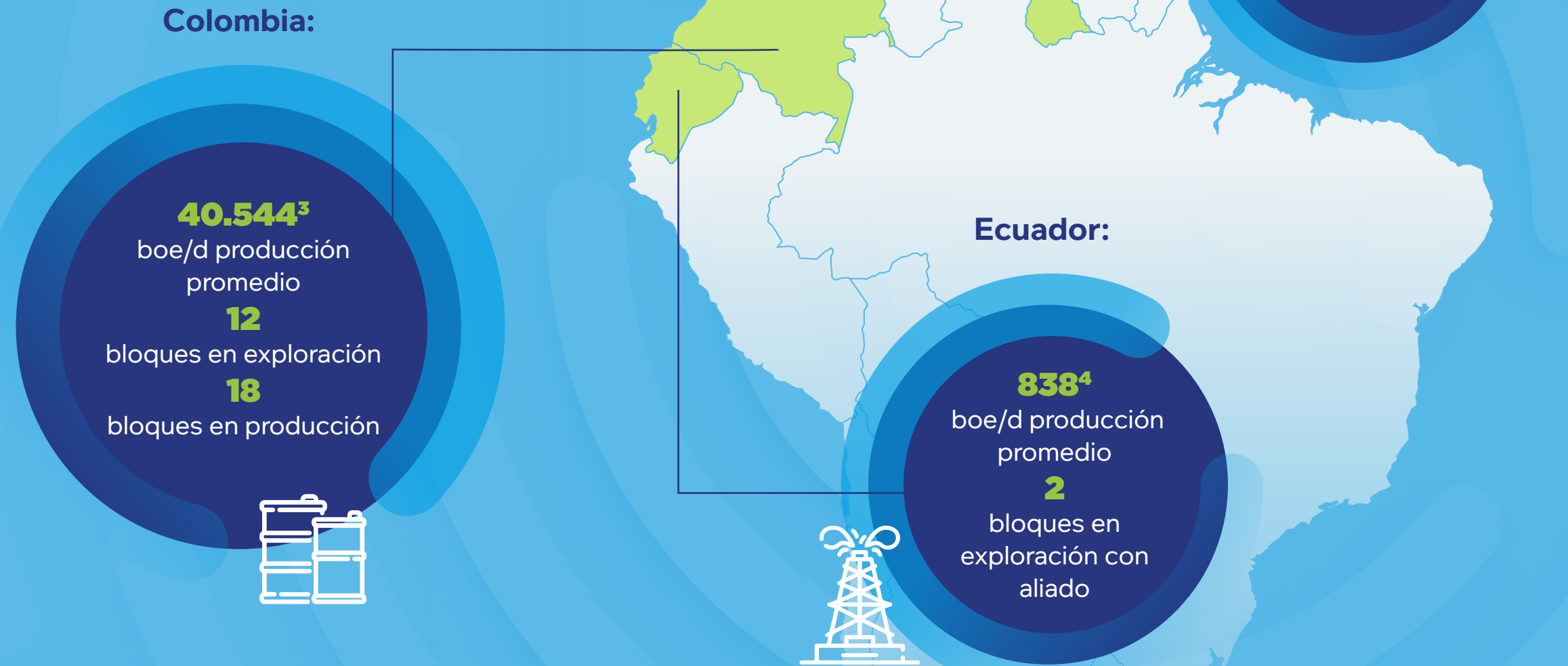
Nuestros valores inspiran las decisiones que tomamos y nuestros recursos apalancan los proyectos futuros para asegurar un progreso planeado, constante y seguro.

Velamos por contar con altos niveles de producción, flujos de caja sólidos, incrementar el valor de nuestros activos, tener mejoras operativas continuas, eficiencias en los costos y la creación de oportunidades de crecimiento a través del avance de nuestro portafolio de exploración; partiendo de la revisión permanente de nuestra estrategia, con el propósito de atender efectivamente las tendencias del mercado, las necesidades de nuestro entorno y construir un futuro sostenible para todos.

Reconocemos la importancia de apoyar una transición energética planeada e integral, en consecuencia trabajamos exhaustivamente en hacer de la economía circular el modelo idóneo de negocio, en tanto gestionamos oportunamente los riesgos operativos que se nos presentan incluidos los riesgos asociados al clima.

Nuestras operaciones

Disponemos de un portafolio de activos diversificado, compuesto por 32 bloques de exploración y producción en Colombia, Ecuador y Guyana, así como oleoductos e instalaciones portuarias en Colombia.



³ Compuesto por 21.441 bbl/d de crudo pesado, 16.436 bbl/d de crudo ligero y medio, 9.741 mcf/d de gas natural convencional y 958 boe/d de gas natural.

⁴ Compuesto de 838 bbl/d de crudo ligero y medio.

⁵ Posterior al cierre del ejercicio de 2022, el Gobierno de Guyana y CGX Energy Inc. (socio de Frontera en la empresa conjunta del bloque Demerara frente a las costas de Guyana) finalizaron una escritura de cesión para renunciar al bloque Demerara, dejando a Frontera con intereses en 1 bloque en Guyana.

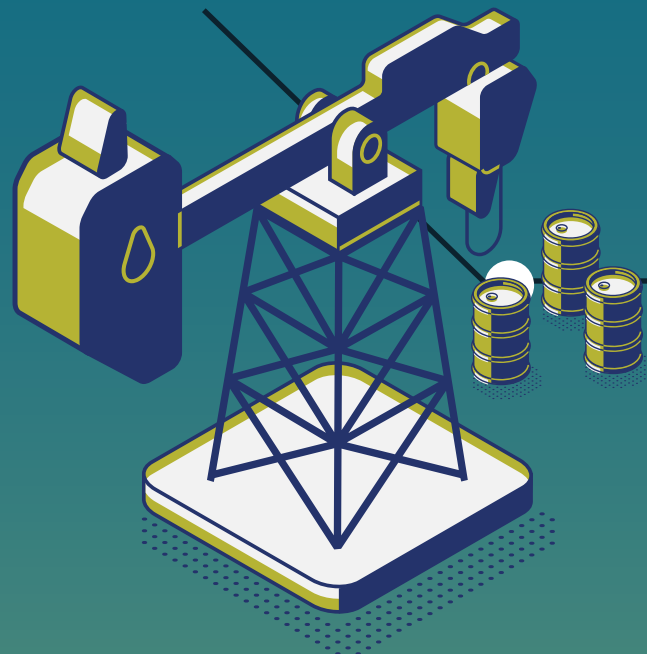
Nuestra cadena de valor

SASB: EM-EP-000.A / EM-EP-000.B / EM-EP-000.C

15 bloques en exploración

14 bloques **ONSHORE**

- Reservas netas probadas (1P): 98,6 MMboe
- Reservas brutas 1P + probables (2P): 175 MMboe



01⁶ bloque **OFFSHORE**



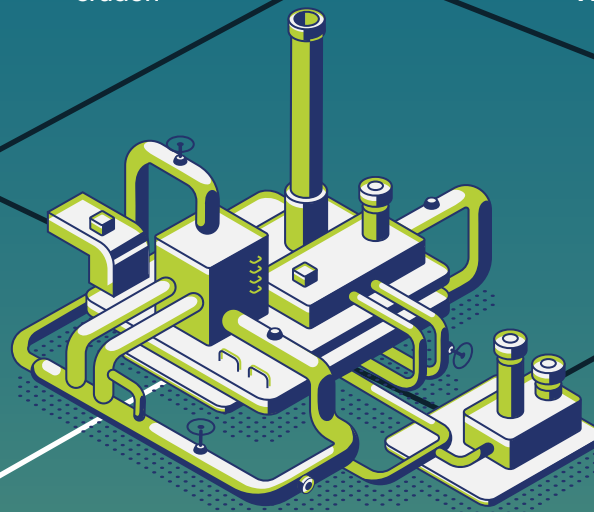
ONSHORE

02

bloques en producción de gas
9.741 mcf/d de gas natural y 958 boe/d de líquidos de gas natural

16

bloques en producción de crudo
38.715 bbl/d de producción de crudo



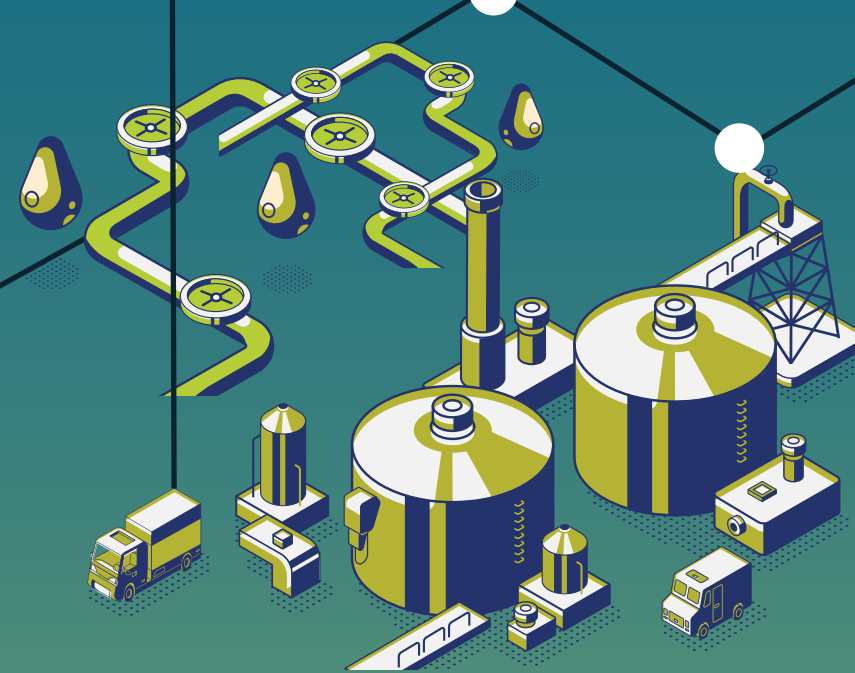
VENTAS DE CRUDO EN LOS MERCADOS NACIONALES

1,1 MMbbl

CARROTANQUE

10.663.081 bbls de crudo

10.303.231 bbls de fluidos transportados



OLEODUCTO CAPACIDAD DEL OLEODUCTO

ODL: **63.000** bbl/d
Ocensa: **30.000** bbl/d
OGD: **40.000** bbl/d
OAM: **5.450** bbl/d
ODC: **2.360** bbl/d

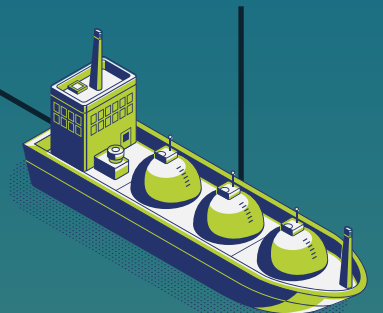
VENTAS DE GAS NATURAL Y LÍQUIDOS DE GAS

0,6 MMbbl

PUERTO EXPORTACIONES DE CRUDO

12,4 MMbbl

-Terminal Coveñas
-Terminal Sociedad Portuaria Puerto Bahía



EXPLORACIÓN

PRODUCCIÓN

TRANSPORTE Y COMERCIALIZACIÓN

UPSTREAM

MIDSTREAM

⁶ Posterior al cierre del ejercicio de 2022, el Gobierno de Guyana y CGX Energy Inc. (socio de Frontera en la empresa conjunta del bloque Demerara frente a las costas de Guyana) firmaron un acta de cesión del bloque Demerara, dejando a Frontera con intereses en un bloque de Guyana.

Construyendo un Futuro Sostenible: Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG)

GRI: 2-22 / 2-23 / 2-24 / 2-28
SASB: EM-EP-530a.1

Hemos posicionado la sostenibilidad como principio rector de nuestra cultura corporativa. En ese sentido, trabajamos de forma comprometida e incansable para alcanzar la excelencia operacional y crear valor en el corto, mediano y largo plazo a través de nuestras actividades.

Para lograrlo, operamos de forma segura, tomando decisiones éticas, respetando y promoviendo los Derechos Humanos, cuidando responsablemente la vida en todas sus formas y en los entornos naturales sobre los cuales tenemos impacto.

Garantizamos la mejora continua de nuestra estrategia de sostenibilidad con un modelo

de gestión que nos permite tomar decisiones oportunas e implementar acciones que respondan a las necesidades y expectativas de nuestro negocio y de las partes interesadas, así como a las tendencias de sostenibilidad corporativa.

Hemos definido tres grandes compromisos que han orientado nuestro marco de actuación en los últimos años, permitiéndonos alcanzar objetivos corporativos, al tiempo que promovemos la protección y conservación del entorno.

CONSTRUYENDO UN FUTURO SOSTENIBLE



Análisis de materialidad

GRI: 3-1 / 3-2

Durante 2022, llevamos a cabo el ejercicio de actualización del análisis de materialidad, bajo la metodología de doble impacto, donde evaluamos las oportunidades y riesgos a los que está expuesta la Compañía a la luz de los temas que influyen en el valor de la acción de Frontera, así como los asuntos importantes para la consecución de los resultados estratégicos y financieros del negocio, los efectos sobre el entorno y los Derechos Humanos. Este análisis de la materialidad será la referencia de las estrategias implementadas en materia de sostenibilidad en 2022 y que se aplicarán en 2023.

Con una valoración de impactos y oportunidades mapeados, contrastado con los datos organizacionales identificados, analizados y validados se construyó un listado de temas materiales en sostenibilidad, teniendo en cuenta la importancia del asunto para Frontera y para los diferentes grupos de interés.

Mediante análisis de información primaria identificamos los temas que se están gestionando internamente en la Compañía y que generan un impacto relevante en el valor de la acción, el relacionamiento con grupos de interés y en la reputación empresarial. Así mismo realizamos una revisión de información secundaria sectorial y de tendencias en sostenibilidad internacional con el propósito de establecer un marco de referencia y triangulación para la información material establecida por la Compañía internamente.

A partir de los impactos identificados, se validaron estos en espacios de diálogo con diferentes grupos de interés de Frontera (empleados, proveedores y autoridades temáticas de cada tema material identificado), valorando aspectos como la pertinencia en la gestión del asunto, la validez e importancia de estos en el valor de la Compañía, el relacionamiento con grupos de interés y la reputación, finalizando el ejercicio con una priorización categórica de cada asunto.



Factor	Asuntos	Metas ODS
 Ambiental	Acción por el clima	7.2, 13.1, 13.2
	Vida y ecosistemas	12.2, 12.4, 12.5, 15.1, 15.2, 15.4, 15.5, 15.8
	Agua limpia y saneamiento	6.3, 6.4, 6.5, 6.6
	Consumo y producción responsable	12.4, 12.5, 12.6
 Social	Diversidad, equidad e inclusión (DEI) y gestión del talento humano	5.1, 5.5, 5.a, 8.5, 8.8, 10.2
	Salud y seguridad laboral	3.4, 3.5, 3.9, 3.d
	Compromiso comunitario	1.2, 1.4, 3.8, 5.4, 5.a, 6.2, 6.b, 7.1, 11.1, 14.b
	Gestión responsable de la cadena de abastecimiento	5.1, 5.2, 5.a, 8.2, 8.3,
 Gobierno corporativo	Cumplimiento, ética y transparencia	16.5, 16.6, 16.7, 16.10, 17.14
	Buen gobierno corporativo	16.10, 17.14, 17.16
	Gestión integral de riesgos	3.9, 3.d, 8.8, 10.5, 13.1, 16.5, 17.14
	Ciberseguridad	16.10
	Derechos Humanos	17.14, 17.16
	Innovación y competitividad	9.2, 9.4, 9.b
Desempeño económico y excelencia operacional	8.1, 8.2, 8.3, 16.10, 16.b, 17.3, 17.14, 17.16	

Hitos ASG 2022

Avanzamos en el logro de hitos relevantes para nuestra estrategia ASG, los cuales son el reflejo de nuestro compromiso por operar sosteniblemente nuestro negocio y generar valor.

Ambiental

Acción por el clima

- Neutralizamos el 52% de nuestras emisiones de GEI a través de créditos de carbono
- Estructuramos, contratamos y viabilizamos el desarrollo de nuestra primera planta solar en CPE6

Agua limpia y saneamiento

- Redujimos el 21% del consumo promedio de agua en nuestra operación

Vida y ecosistemas

- Reforestamos y restauramos 1.747 hectáreas, y realizamos actividades de mantenimiento en 699 hectáreas, completamos 4.057 hectáreas acumuladas preservadas y conservadas desde 2018

Consumo y producción responsable

- Reciclamos y aprovechamos el 17% de los residuos sólidos enviados a disposición final

Salud y seguridad laboral

- Logramos una TRIR de 0,82
- Mantuvimos una tasa de cero fatalidades en nuestras operaciones
- Recibimos el reconocimiento "Honoris Esmeralda" del Consejo Colombiano de Seguridad por nuestra gestión HSEQ

Diversidad, equidad e inclusión (DEI) y gestión del talento humano

- Recibimos la certificación Friendly Biz de la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia por ser un negocio amigable con la población LGBT+
- Fuimos reconocidos como una de las mejores 20 empresas para trabajar en Colombia en 2022 según Great Place To Work en la categoría de 300 a 1.000 empleados

Compromiso comunitario

- Invertimos \$4,3 millones de dólares en el desarrollo de 218 proyectos para beneficiar a más de 73.100 personas en nuestras zonas de influencia en Colombia, Ecuador y Perú.
- Implementamos dos iniciativas de mujer; una para mujeres indígenas de la etnia Sikuani para la comercialización de artesanías, y otra para cerrar brechas en el rol de operación de hidrocarburos en el municipio de Puerto Gaitán

Gestión responsable de la cadena de abastecimiento

- Realizamos compras directas de bienes y servicios locales por un total de \$51,3 millones de dólares y \$19 millones de dólares reportados por nuestros contratistas.

Social

Gobierno Corporativo

Cumplimiento, ética y transparencia

- Fuimos reconocidos por Ethisphere como una de las empresas más éticas del mundo, por segundo año consecutivo

Gestión integral de riesgos

- Avanzamos en la vinculación de los riesgos ASG y clima en la estrategia de riesgos corporativa

Ciberseguridad

- Mantuvimos una tasa de cero incidentes materiales sin pérdida de información ni pérdida financiera

Derechos Humanos

- No detectamos vulneraciones a los Derechos Humanos en nuestras operaciones

Innovación y competitividad

- Formamos a 38 empleados como coach agile
- Identificamos 256 iniciativas propuestas por nuestros empleados para lograr una reducción de costos de \$39,8 millones de dólares

Desempeño económico y excelencia operacional

- Mediante el seguimiento de altos estándares de gobernabilidad y transparencia, ejecutamos un gasto total de \$417,6 millones de dólares en las actividades de exploración y producción para entregar reservas brutas 2P de 175 MMboe y una producción promedio de 41.382⁷ boe/d, optimizando la eficiencia del capital y el flujo de caja

Acción por el clima

- Neutralizar al menos el 50% de emisiones de GEI a través de créditos de carbono (promedio anual)
- Ejecutar y poner en funcionamiento la planta solar en el bloque CPE6

Agua limpia y saneamiento

- Reciclar el 15% del agua requerida en las actividades de la operación

Vida y ecosistemas

- Conservar 1.000 nuevas hectáreas de corredores biológicos en el Casanare y Meta para proteger 4 especies de mamíferos representativos
- Proteger, restaurar y mantener un acumulado de 5.057 ha al cierre de 2023

Consumo y producción responsable

- Reutilizar al menos el 17% de los residuos sólidos entregados para disposición final

Metas ASG 2023

Ambiental

un futuro más verde y limpio

⁷ Compuesto de 21.441 bbl/d de crudo pesado, 17.274 bbl/d de crudo ligero y medio, 9.741 mcf/d de gas natural convencional y 958 bpe/d de líquidos de gas natural.

Metas ASG 2023

Social

un mañana
próspero
para todos

Salud y seguridad laboral

- Mejorar en un 10% los indicadores de salud y seguridad (objetivo TRIR 0,74)

Diversidad, equidad e inclusión y gestión del talento humano

- Mejorar el desempeño en los indicadores de diversidad, equidad e inclusión
- Mejorar los resultados de Great Place to Work hacia una categoría de 'excelencia'

Compromiso comunitario

- Incrementar el alcance e impacto de los proyectos de inversión social
- Implementar el programa "Mujer Movilizadora" en al menos 2 bloques

Gestión responsable de la cadena de abastecimiento

- Aumentar a \$55 millones de dólares las compras directas de bienes y servicios locales

Ciberseguridad

- Mantener una tasa de cero incidentes materiales de ciberseguridad

Cumplimiento ética y transparencia

- Mejorar continuamente nuestra cultura de ética y cumplimiento, evidenciada por evaluaciones externas (Ethisphere)

Gestión integral de riesgos

- Vincular riesgos y oportunidades ASG en la gestión de riesgos operativos para macroprocesos críticos

Derechos Humanos

- Asegurar la adecuada debida diligencia de Derechos Humanos en las operaciones de Frontera

Innovación y competitividad

- Reducir \$30 millones de dólares en costos
- Implementar 6 iniciativas de Innovación
- Implementar 4 iniciativas del reto ambiental (Gestión de Residuos)
- Consolidar 25 iniciativas ágiles con la tribu Coach Agile, bajo metodologías ágiles

Metas ASG 2023

Gobierno
corporativo

influenciadores
de integridad

Desempeño económico y excelencia operacional

- Alcanzar una producción promedio de más de 40.000 boe/d
- Continuar el suministro puntual y eficiente de diluyente para las mezclas de la empresa y combustible para la generación de energía
- Mantener los costes de transporte entre \$10,5 dólares/boe y \$11,5 dólares/boe
- Alcanzar unos gastos de capital de entre \$385 y \$455 millones de dólares

Compromisos de la agenda global 2022

GRI 2-28

Dentro de nuestra estrategia y modelo de gestión ASG nos regimos por diferentes marcos de sostenibilidad, marcos de control y estándares de divulgación de información de sostenibilidad internacional, que aportan al cumplimiento de los objetivos definidos en la Agenda Global 2030.

Marcos de sostenibilidad



Marcos de control



Estándares de divulgación



Reconocimientos

En Frontera hemos logrado posicionarnos como una empresa que asume retos y compromisos en búsqueda de la mejora continua, óptima reputación y el alcance de objetivos corporativos que impacten de forma positiva a nuestros grupos de interés y el entorno. En 2022 recibimos una serie de reconocimientos de entidades especializadas en múltiples temáticas que nos fortalecen como referente para el desarrollo y dinamización de alianzas que apalancen la consecución de resultados conjuntos, mejorando nuestro ecosistema empresarial y construyendo un futuro sostenible para todos.

Fuimos reconocidos como una de las empresas más éticas del mundo por Ethisphere por segundo año consecutivo.



Recibimos el reconocimiento 'Honoris Esmeralda' del Consejo Colombiano de Seguridad, destacando nuestra gestión en salud y seguridad en el trabajo y protección ambiental.

Fuimos reconocidos por la firma Jaime Arteaga y Asociados por el índice de inversión social privada gracias a las inversiones sociales focalizadas en poblaciones rurales.



Nuestra iniciativa "Embajadores de Cumplimiento Frontera: Influenciadores de Integridad por excelencia" fue seleccionada como buena práctica anticorrupción por Pacto Global y fue publicada en la segunda edición de Buenas Prácticas Anticorrupción "Innovando en Integridad Empresarial en Colombia"

Legal 500 incluyó a nuestra General Counsel en la "GC Powerlist: Colombia 2022". La cual reconoce a los vicepresidentes legales que han sido fundamentales para impulsar sus compañías de una manera innovadora.



En los SPE win awards fuimos reconocidos en las categorías de equidad, diversidad e inclusión por la óptima gestión y compromiso diario frente a estas temáticas. De igual forma, Luz Maria Zea (Chief Compliance Officer) y Eliana León (Gerente de implementación livianos y crecimiento) fueron reconocidas por su liderazgo en la industria de hidrocarburos.

Fuimos reconocidos como una de las mejores 20 empresas para trabajar en Colombia en 2022 según Great Place To Work en la categoría de 300 a 1.000 empleados.



Fuimos reconocidos por el Instituto Great Place To Work como uno de los mejores lugares para trabajar para las mujeres en Colombia.



Recibimos la certificación Friendly Biz de la Cámara de comerciantes LGBT de Colombia.

Nuestras operaciones en Ecuador recibieron las certificaciones ISO: 9001, ISO:14001, ISO:45001.



Calificaciones

Afianzamos nuestro posicionamiento en el mercado al ofrecer información útil para las calificaciones en ratings y rankings de mayor relevancia para las partes interesadas.

MSCI ESG RATINGS

Nuestra calificación es BBB.



Obtuvimos una calificación de 33,1 en el ESG rating.

Fitch Ratings

En la calificación crediticia obtuvimos la clasificación B de los riesgos del emisor (IDR-Issuer Default Ratings) sobre incumplimiento de largo plazo en moneda local y extranjera (long-term foreign and local currency non-compliance rating). También nos ratificó la calificación B/RR4 de las Notas no Garantizadas (Unsecured Notes) con vencimiento en 2028. La perspectiva de la calificación es estable.

ISS ESG

Mantuvimos la calificación en C en ISS ESG corporate rating.



En el cuestionario de clima obtuvimos la calificación C.

S&P Global Ratings

En la calificación crediticia obtuvimos la clasificación B+ de los riesgos del emisor (IDR-Issuer Default Ratings) sobre incumplimiento de largo plazo en moneda local y extranjera (long-term foreign and local currency non-compliance rating). También nos ratificó la calificación B + de las Notas no Garantizadas (Unsecured Notes) con vencimiento en 2028. La perspectiva de la calificación es estable.

03

Trabajamos por un planeta más verde y limpio

“

En Frontera estamos convencidos de nuestro rol activo en el cuidado del planeta, por ello velamos por operar nuestro negocio de manera que contribuyamos a la mejora del suelo, el mantenimiento de la calidad del agua y el aire, y en la conservación de la vida en los diferentes ecosistemas cercanos a nuestras zonas de operación.

”

Acción por el clima

ASUNTO MATERIAL: ACCIÓN POR EL CLIMA
SASB: EM-EP-110A.3
GRI: 305-5 / 11.2.1. / 11.2.3
UNGC: PRINCIPIOS 7 / 8 / 9

Desempeño 2022:



Neutralizamos el 52% de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) directas por medio de créditos de carbono.



Continuamos trabajando para reducir las emisiones directas de GEI mediante estrategias de eficiencia energética y compensación.



Estructuramos, contratamos y viabilizamos el desarrollo de la planta solar en CPE6.



Involucramos en nuestros procesos de transporte carrotaques a gas, cambiando el paradigma de transporte de crudo y promoviendo el transporte más limpio.



En el cuestionario de Cambio Climático de CDP⁸ nos ubicamos en la categoría C⁹



Hubo cero derrames registrables de crudo en nuestras operaciones.

⁸ Carbon Disclosure Project

⁹ Cada uno de los cuestionarios del CDP, tras su presentación, es evaluado por socios de calificaciones acreditados que puntúan la calidad de los datos presentados que evalúa el progreso de la empresa hacia una gestión medioambiental óptima categorizado en ocho categorías donde D - refleja un esfuerzo de divulgación básico, hasta A que representa un liderazgo sectorial en la gestión medioambiental del cuestionario presentado.



Los recientes fenómenos derivados de cambios en el clima han afectado a poblaciones, especies y ecosistemas. Muchos de estos fenómenos asociados a cambios en las temperaturas y duración de las temporadas climáticas, han incrementado la probabilidad de impactos de alto costo económico, ecológico y social, debido a la materialización de riesgos de inundaciones y remoción en masa; sequías que generan incendios y afectan la calidad del aire, con repercusiones en la salud, la calidad de vida de las personas y la fauna, entre otros.

La recurrencia de estos fenómenos ha propiciado que gobiernos y empresas se vean abocados a la definición urgente de estrategias climáticas que permitan identificar, valorar y establecer planes de prevención, mitigación y control de los riesgos climáticos, incluyendo los riesgos físicos y de transición hacia economías bajas en carbono, sus impactos en los empleados, las comunidades locales, la economía, el mercado, el ambiente y el dinamismo económico en las regiones donde tenemos operación. En Frontera no hemos sido ajenos a esta tendencia y hemos fortalecido nuestra estrategia en este sentido.

Estrategia de acción por el clima

GRI 11.1.1
TCFD

Nuestro compromiso es construir un futuro sostenible para todos nuestros grupos de interés y el ambiente. Somos conscientes de la complejidad del cambio climático como desafío a enfrentar desde la operación del negocio, el cual requiere una transformación de nuestra relación con los recursos físicos y económicos, entendiendo los riesgos y las oportunidades asociadas.

En 2019 establecimos la estrategia de "Acción por el clima", la cual incluye criterios ASG de evaluación para la viabilidad de proyectos de inversión, permitiéndonos aportar a la transformación responsable del sector y mantenernos encaminados hacia una conducta empresarial destacada.

“ Estamos comprometidos en desarrollar nuestras actividades de forma responsable y limpia, mediante la definición de objetivos y acciones claras para disminuir el impacto de nuestras operaciones sobre el medioambiente ”

Hemos trabajado con convicción impulsando la eficiencia energética y el uso de fuentes renovables en nuestras actividades. A la vez que hemos mejorado paulatinamente en nuestro desempeño en lo relacionado al cumplimiento de metas e hitos trazados en nuestro marco estratégico hacia una operación carbono neutral apoyada en eficiencias energéticas que favorecen la reducción de emisiones.

Para gestionar nuestra estrategia de Acción por el clima nos apalancamos en la cultura de la innovación, la mejora continua, y en tres pilares:

Cultura de innovación
y mejora continua



Monitoreo y control
de emisiones de
alcance 1 en la
operación



Eficiencia y
transformación
energética



Gestión
integral de
riesgos

Monitoreo y control de emisiones en la operación

Nuestra estrategia ha partido de un análisis holístico requerido para abordar el reto del cambio climático. Por ello, tomamos como punto de partida la medición de las emisiones directas de GEI¹⁰ (alcance 1) y las asociadas al consumo de electricidad y/o vapor generados por terceros (alcance 2), así como las emisiones de óxidos de nitrógeno (NOx) y los óxidos de azufre (SOx). De esta manera, identificamos procesos con oportunidad de implementar acciones innovadoras dirigidas a la reducción y compensación.

¹⁰ Gases de efecto invernadero

Eficiencia y transformación energética

Trabajamos para usar **eficientemente la energía** e incorporar paulatinamente a la matriz energética de operación **fuentes renovables propias y de terceros**, que nos permitan reducir la huella ambiental y el impacto sobre los recursos energéticos e hídricos.

A partir del logro de objetivos anuales hemos asegurado la seguridad y confiabilidad de nuestras operaciones, facilitando el desarrollo de proyectos de eficiencia energética en las áreas de influencia, que promueven la reducción de costos operativos e impulsan las inversiones requeridas en tecnología y servicios de cara a una transición energética interna controlada.

Gestión integral de riesgos

TCFD

ASUNTO MATERIAL: GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS
SASB: EM-EP-420a.4 /EM-EP-540a.2
GRI 2-25 / 11.2.2
ODS: 3.9, 3.D, 8.8, 10.5,13.1, 16.5, 17.14

Proceso para la identificación y gestión de riesgos¹¹ relacionados con el clima

En el nivel de riesgo estratégico del Sistema de Gestión Integral de Riesgos de Frontera, monitoreamos entre otros, el riesgo de Cambio Climático, pues en el largo plazo podría generar impactos significativos en la operación de la Compañía y el desarrollo de proyectos en las áreas geográficas donde opera, incluyendo infraestructura física y terrenos afectados por eventos climáticos extremos más frecuentes (tormentas, inundaciones, fluctuaciones de temperatura), incrementando el costo operacional.

Con base en un proceso de análisis del contexto operacional y la valoración de probabilidad¹² e impacto¹³ que provee la metodología de gestión de riesgos, identificamos tres escenarios de evaluación para la gestión de los riesgos relacionados con el clima en nuestra operación contemplando para cada uno los antecedentes existentes de materialización de cada riesgo a evaluar:

01

Evaluación de la materialización del **riesgo inherente**, sin ejercer acciones de control o mitigación.

02

Evaluación del riesgo una vez se lleven a cabo el conjunto de medidas efectivas mínimas de mitigación para reducir el riesgo, **riesgo residual**.

03

Evaluación posterior a la ejecución completa del plan de control y de las actividades de mitigación, tras la revisión de la valoración de escenarios de los riesgos realizada, **riesgo objetivo**.

¹¹ El mismo proceso de gestión aplica para la gestión de todos los riesgos estratégicos de la Compañía.

¹² **Probabilidad:** valoración de la posibilidad de materialización del riesgo, esta puede medirse con criterios cualitativos o cuantitativos de la misma manera que se evalúan los riesgos de impacto.

¹³ **Impacto:** gravedad de la alteración generada a causa de la materialización del riesgo, de acuerdo a los criterios establecidos metodológicamente para la evaluación del riesgo



Gobernanza climática

TCFD

Nuestra Junta Directiva reconoce la importancia de administrar los riesgos e impactos relacionados con el clima en nuestras operaciones.

Como resultado, el clima pasó a formar parte de las 17 prioridades de riesgo gestionadas en 2022. En concordancia, existe un involucramiento de todos los empleados en la ejecución y el desarrollo de estrategias innovadoras, que nos permiten alcanzar logros y resultados que inciden directamente en la mitigación y el control de los riesgos e impactos asociados al clima.

Implementamos metodologías alineadas a los objetivos corporativos para dar un manejo oportuno y eficiente a los riesgos climáticos identificados, los cuales son evaluados y monitoreados dentro de nuestra matriz de riesgos estratégicos, que se nutre de forma simultánea con la matriz de asuntos e impactos ambientales; insumos claves para asegurar la estrategia de optimización y continuidad del negocio.

Proceso para gestionar la estrategia de Acción por el clima

Destinamos

Parte de nuestro capital en la inversión de sistemas redundantes para mejorar nuestro desempeño.

Mitigamos

La interrupción del sistema eléctrico y su efecto en la producción de petróleo.

Reconocemos

El impacto de la generación eléctrica en campo.



Garantizamos

La viabilidad operacional

Métricas y metas

Uso eficiente de energía¹⁴

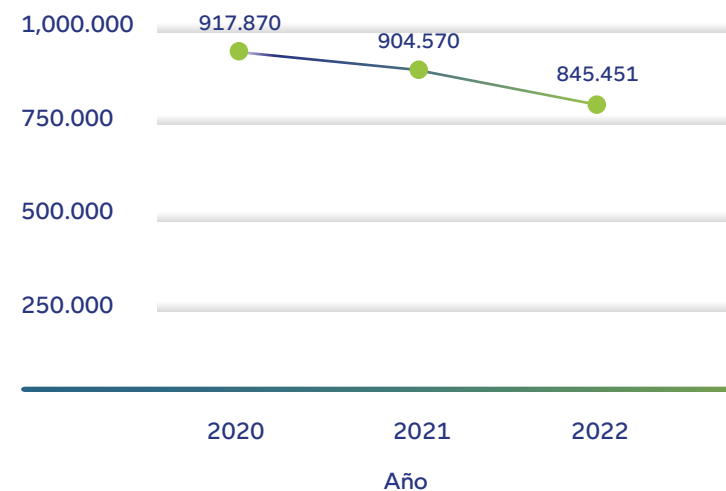
GRI: 302-1 / 302-2 / 302-3 / 11.1.2 / 11.1.3 / 11.1.4
 CSA: 2.3.3
 SASB: EM-EP-110a.2
 TFCO

Velamos por implementar acciones que aporten a la reducción del consumo energético de nuestras operaciones y promuevan el uso eficiente de la energía.

Energía eléctrica y térmica generada según tipo de combustible

Tipo de combustible	2020	2021	2022
Gas (mcf)	1.727.029	1.852.853	1.425.125
Crudo (Gal)	11.020.183	10.007.773	5.543.976
FO4 (Gal)	23.736.736	25.554.116	29.355.913
Biodiésel (Gal)	720.738	708.772	1.087.877

Consumo de energía eléctrica y térmica generada (MWh)



En 2022 continuamos con la tendencia de reducción de consumo de energía eléctrica generada a partir de la quema de combustibles como el gas y el crudo, logrando una disminución del 6,5% frente a lo registrado en 2021.

¹⁴ Las cifras presentadas corresponden a las operaciones en Colombia

Energía según origen y uso (MWh)

Uso	2020	2021	2022
Oficinas administrativas en Bogotá: energía comprada a empresas de servicios públicos	2.369	1.820	-15
Operaciones de campo: adquirida en empresas de servicios públicos de acuerdo con la ubicación de las operaciones	273.352	271.881	515.323
Operaciones de campo: energía generada por combustibles	642.149	632.689	330.128

Incrementamos el consumo de energía del Sistema Interconectado Nacional (SIN) de energía, con el consecuente aumento del 89,5% en el consumo de energía adquirida de empresas de servicios públicos en operaciones de campo y una reducción del 47,8% en el uso de energía generada por combustibles también en las operaciones de campo.

Intensidad energética: consumo de energía eléctrica y térmica dentro y fuera de los campos, incluida la oficina administrativa

Intensidad energética	2020	2021	2022
Producción total (boe)	23.191.298	18.618.519	17.696.731
Consumo total de energía (MWh)	917.870	904.570	845.451
Intensidad (MWh/be)	0,03958	0,04858	0,04859

¹⁵ En 2022, acordamos un plan de pago fijo que incluye las tarifas de energía a los propietarios del edificio donde se encuentran las oficinas en Bogotá, lo que significa que no podemos realizar un seguimiento del consumo de esta energía y que las emisiones producidas por este consumo pasan a ser indirectas.

La intensidad energética por barriles de petróleo producidos en nuestras actividades se mantuvo relativamente estable pese a tener una menor producción (-4,9%) y consumo energético (-6,5%) en comparación con 2021.

Con el propósito de afianzar el ejercicio de medición que realizamos permanentemente de nuestras emisiones, en 2022 generamos la **calculadora de emisiones de GEI** mediante la cual se registra el total de emisiones generadas y estimadas en nuestra operación.

El desarrollo de esta herramienta fortalece nuestro proceso de toma de decisiones para gestionar oportunamente la operación en nuestros campos en lo relacionado a las fuentes de emisión de GEI.

Emisiones y huella de carbono

GRI: 305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-4 / 11.1.5 / 11.1.6 / 11.1.7
SASB: EM-EP-110a.2 / EM-EP-120a.1

De acuerdo con nuestro plan estratégico, en 2022 verificamos con un tercero la metodología de medición de las emisiones. Como resultado, confirmamos que el transporte de crudo dentro de la operación genera emisiones de alcance 1 y no de alcance 3, como lo habíamos registrado desde 2019. En línea con la normatividad ISO y las metodologías internacionales, realizaremos el cambio de asignación de las emisiones de transporte a partir del 2023 para entregar al mercado datos más acertados sobre nuestro impacto en lo relacionado a emisiones.

Emisiones CO₂:
521,868

Emisiones NO₂:
927

Total
emisiones
atmosféricas
generadas:
523,326
Ton CO₂-eq

Emisiones CH₄:
531



Emisiones de GEI (Ton CO ₂ eq)	2020	2021	2022	Variación (%) 2022-2021
Emisiones alcance 1: emisiones directas de las operaciones (por ejemplo, consumo de combustible y fugas de metano)	497.266	485.673	434.631	-10,51%
Emisiones alcance 2: emisiones indirectas de la electricidad comprada (derivada de la red eléctrica)	57.901	45.434	41.464	-8,74%
Emisiones alcance 3: otras emisiones indirectas (transporte y emisiones derivadas del uso del producto)	45.163	32.214	47.231	46,62%
Emisiones totales	600.545	563.451	523.326	-7,12%

Logramos una reducción en nuestras emisiones totales del 7,1%, del 10,5% en nuestras emisiones alcance 1, y del 8,7% en las emisiones alcance 2.

De otra parte, tuvimos un incremento del 46,6% en las emisiones alcance 3 correspondientes a los procesos de transporte.

La intensidad de las emisiones se mantuvo estable.

Intensidad emisiones de gases de efecto invernadero por barril de petróleo equivalente producido

	2020	2021	2022
Producción total (boe)	23.191.298	18.618.519	17.696.731
Emisiones en los campos (Ton CO₂ eq)	599.833	563.019	523.326
Intensidad de emisiones de GEI (Ton CO₂ eq/ boe)	0,020	0,030	0,030

En lo relacionado con la calidad del aire, durante 2022 los monitoreos realizados para material particulado (PM2.5, PM10), dióxidos de azufre (SO₂) y dióxidos de nitrógeno (NO₂) en los campos, dieron cumplimiento a los límites establecidos en la Resolución 2254 del 2017 del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de Colombia.

Metas 2023:

TCFD

GRI: 3-3/11.1.1/11.2.1/11.3.1.



Neutralizar el 50% de emisiones de GEI a través de créditos de carbono (promedio anual)



Ejecutar y poner en funcionamiento la planta solar en el bloque CPE6

Agua limpia y saneamiento

TEMA MATERIAL: AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

GRI: 3-3 / 11.6.1/ 303-1 / 11.6.2 / 303-2 / 11.6.3 / 303-3 / 11.6.4 / 303-4 / 11.6.5

UNGC: PRINCIPIO 7 / 8 / 9

ODS: 6

Para Frontera es fundamental asegurar la protección de los recursos hídricos. Por ello, nos enfocamos en la gestión responsable del agua en todas nuestras operaciones a través de iniciativas ecoeficientes.

Continuamos avanzando en la ejecución de prácticas que no solo nos permitan cumplir con la normatividad vigente, sino alcanzar los objetivos de reducción que nos hemos planteado en el marco de nuestra Política Integral de Ahorro y Uso Eficiente.

Ahorro

Nos planteamos la meta de reducir el 20% del consumo medio de agua en nuestras actividades operacionales.

En 2022, redujimos el 21% del consumo de agua, por medio del uso de agua de producción tratada, y la recolección de agua lluvia.

Captación de agua según fuente de suministro (m3/año)¹⁶

SASB: EM-EP-140A.1 / EM-EP-140A.2

GRI: 303-3 / 11.6.4 CSA: 2, 3, 4

	2020	2021	2022
Demanda total de agua en Colombia	260.832	264.570	248.940
Agua subterránea	185.619	176.518	157.593
Agua superficial	61.922	81.099	79.807
Sistema de suministro de agua	7.789	5.086	6.842
Otro	5.502	1.867	4.698
Demanda total de agua en Ecuador	0	421	17.086¹⁷

Consumo total de agua según tipo de uso

SASB: EM-EP140A.1/ EM-EP-140A.2

GRI: 303-5 / 11.6.6

CSA: 2, 3, 4

País	Uso	2020		2021		2022	
		(m3/año)	%	(m3/año)	%	(m3/año)	%
Colombia	Industrial	100.597	39	55.070	21	59.695	24
	Doméstico	160.234	61	209.500	79	189.245	76
Ecuador	Industrial	0	0	215	100	11.547	100

¹⁶ A partir de 2021 no se incluyen cifras de Perú porque los bloques están en proceso de devolución.

¹⁷ Agua captada de fuentes superficiales

Reúso

En 2022, Frontera eliminó todos sus vertimientos en aguas superficiales (ríos, arroyos y otros)

Nuestra estrategia eficiente del recurso hídrico comprende el desarrollo del proyecto SAARA (Sistema de Aprovechamiento de Agua para Reúso Agrícola), proyecto formulado bajo principios de sostenibilidad, enmarcado en un modelo de economía circular como base para su desarrollo operativo.

Gestión 2021-2023:

2021

Evaluación de factibilidad de SAARA

Proyección de capacidad de procesamiento de 125.000 barriles de agua por día

Perspectiva de alcance: riego de 3.000 hectáreas de cultivos de palma de aceite aledaños a la operación.

Con SAARA, planeamos reducir nuestro consumo de energía en el proceso de gestión sostenible del agua de producción, impactar positivamente en el desarrollo y la producción de los cultivos de palma de aceite a través del aseguramiento permanente del recurso hídrico durante todo el año en las plantaciones, y generar oportunidades de empleo en las plantaciones de palma para las comunidades del entorno operativo:

2022

Preparación de planta para puesta en marcha del sistema y poder gestionar 125.000 barriles de agua por día en 2023.

Pruebas de arranque con agua de los Campos Rubiales y Quifa para el alistamiento de operación de los 125.000 barriles de agua por día, a partir de enero 2023.

Preparación de la primera fase de activación de riego de cultivo de palma para 410 hectáreas sembradas.

01 Asegurar agua permanentemente a los cultivos del entorno

Aporte social al entorno

02 Disminución en el uso de energía en la gestión sostenible del agua

Gestión sostenible del agua

03 Generación de empleo local

Reducción de la Huella de Carbono



Aguas residuales generadas (m³/año)¹⁸

SASB: EMP-EP-140A.2
GRI: 303-4 / 11.6.5

	2020	2021	2022
Colombia			
Industrial	7.056	42.865	1.419.414
Nacional	107.169	125.768	124.420
Ecuador			
Nacional	0	157	3.751

Agua vertida en todas las áreas según categorías (megalitros)

GRI: 303-4 / 11.6.5
SASB: EM-EP-140a.2

	2021	2022
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	0 ¹⁹	0

¹⁸ A partir de 2021 no se incluyen cifras de Perú porque los bloques están en proceso de devolución.
¹⁹ En el 2021 se reportaron 18 mg/l vertidos a agua dulce, sin embargo este es un dato que tras ejercicio de verificación del evento y el impacto, se observó que el valor es de 0 mg/l. La reexpresión de este dato no implica ningún impacto económico ni socioambiental a la Compañía.

En 2022, tuvimos dos incidentes de afloramientos de agua de producción, sin que esto representara riesgos o impactos al medioambiente o a las personas. Estos incidentes se gestionaron de manera oportuna, se realizaron las debidas acciones de mitigación y se monitorearon permanentemente posterior al suceso. El rastreo y gestión eficiente de estos incidentes es evidencia de la sensibilidad de nuestros procesos de monitoreo frente a este asunto.

En Frontera estamos comprometidos a tener CERO vertimientos de agua de producción a cuerpos de agua

Ejecutamos un exhaustivo tratamiento biológico y fisicoquímico del agua de la operación. Así mismo, procuramos que las compañías que trabajan con nosotros también cumplan con este parámetro.

Metas 2023:

GRI: 3-3/11.6.1

- Mantener o reducir el consumo promedio de agua.
- Recircular el 15% del agua requerida en las actividades de la operación.
- Gestionar 125 KBWPD a través de SAARA.

Vida y ecosistemas

TEMA MATERIAL: VIDA Y ECOSISTEMAS

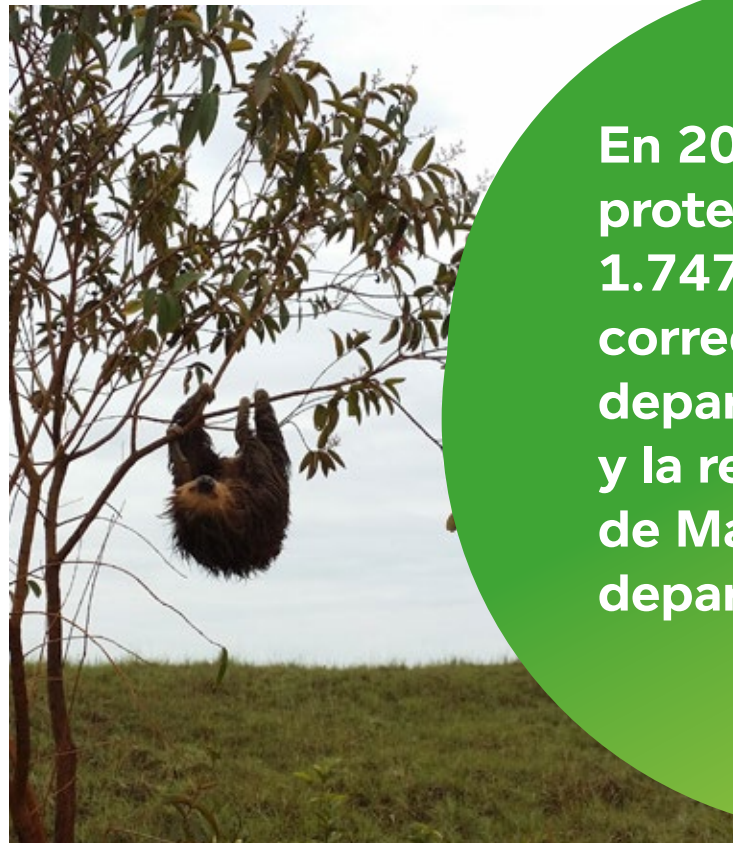
SASB: EM-EP-160A.1 / EM-EP-160A.3 / EM-MD160A.1

GRI: 3-3 / 11.4.1 / 304-1 / 11.4.2 / 304-2 / 11.4.3 / 304-3 / 11.4.4 / 304-4 / 11.4.5

ODS: 12 / 15

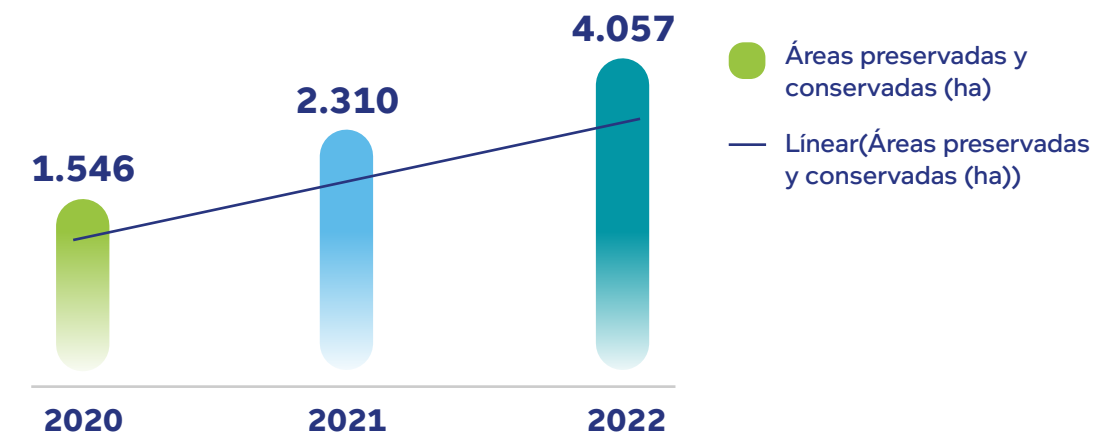
UNGC: PRINCIPIOS 7 / 8 / 9

La biodiversidad aporta una amplia gama de servicios ecosistémicos que contribuyen al bienestar humano y el desarrollo económico. En Frontera, consideramos que la gestión responsable de nuestras operaciones puede contribuir para preservar y conservar la biodiversidad, a través del trabajo articulado con las autoridades locales y la puesta en marcha de proyectos de reforestación, compra de predios para conservación de masa vegetal continua, y procesos de restauración pasiva y/o activa. Además de las diferentes acciones de recuperación, promoción, y preservación de los nacimientos de cuencas hidrográficas.



En 2022 logramos proteger y preservar 1.747 hectáreas en corredores biológicos del departamento de Casanare y la región de la Serranía de Manacacías en el departamento del Meta.

Áreas preservadas y conservadas (ha)²⁰



Áreas reforestadas y restauradas (ha)

Vida y ecosistemas	2021	2022
Número de hectáreas reforestadas y restauradas	764	1.747
Número de hectáreas donde se realizaron acciones de mantenimiento	783	698,6

En 2022, incrementamos en 129% las hectáreas reforestadas y restauradas. Como parte de nuestro plan estratégico, hemos realizado negociaciones con Parques Naturales (Serranía de Manacacías y Alto de Fragua) y otras áreas naturales protegidas para apoyar el desarrollo de estos parques.

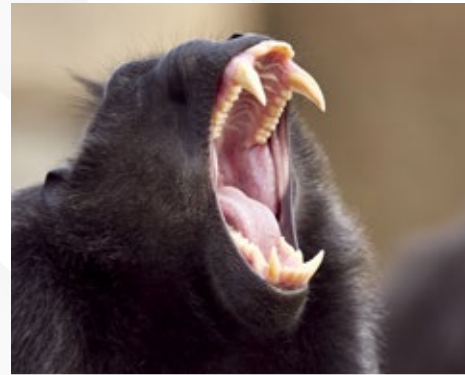
²⁰ Reforestación obligatoria. Los datos de reforestación son acumulativos.

Dando cumplimiento a nuestra estrategia ambiental en el programa de “Vida y Ecosistemas” hemos trabajado por el establecimiento de corredores biológicos en Casanare y Meta, procurando en estos el cuidado y preservación de las cuatro (4) **especies sombrillas**, emblemáticas de estas zonas de operación:



La danta de tierras

Imagen por vladimircech en freepik



El mono aullador

Imagen por wirestock en Freepik



La nutria gigante de río

Imagen por vladimircech en freepik



El Jaguar

Imagen por vladimircech en freepik

Entendemos que este tipo de especies sombrilla requieren grandes extensiones de tierra para subsistir de manera natural, por ello, paulatinamente hemos aumentado las hectáreas de zonas conservadas para generar un impacto significativo en su desarrollo natural. Además de estimular la polinización y acogida de otras especies de fauna y flora en estas hectáreas.

Nuestro gran reto es diseñar y ejecutar proyectos de uso sostenible del suelo en los predios de las subzonas hidrográficas de las áreas de operación al igual que con Reservas Naturales de la Sociedad Civil, con el objetivo de que dichos proyectos favorezcan la conectividad de fragmentos boscosos en el Casanare y Meta para así contribuir a la protección, movilidad y reproducción de especies sombrillas del área.

Gestión de incidentes

GRI: 403-2 /11.9.3
SASB: EM-EP-160A.2 / EM-MD-540A.1

Con el propósito de estar preparados ante cualquier evento disruptivo, frecuentemente realizamos un análisis y revisión específica de los riesgos que se puedan presentar en la operación habitual del negocio, considerando entre ellos los posibles efectos de los fenómenos naturales y antrópicos ya sean intencionales o no, así como las causas operacionales que generan la posible ocurrencia de un incidente, debido a la complejidad operativa y técnica asociada al manejo de sustancias peligrosas (Petróleo y Gas) con alta presión, así como el rango geográfico con ambientes sensibles.

En Frontera bajo la Metodología de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM, por su sigla en inglés) identificamos, evaluamos, mitigamos y monitoreamos los riesgos, y la gestión de todas las oportunidades y riesgos de manera sistemática. En tanto, a través del Sistema de Manejo de Incidentes (IMS, por su sigla en inglés), ponemos en marcha los planes pertinentes para la mitigación de estos sucesos en todas sus fases.

Nos hemos planteado el reto de mejorar nuestra gestión a través de la disminución de derrames no registrables que son precursores de un impacto ambiental, rastreando no solo los derrames de crudo.

2021 2020

Meta	Desempeño	Mejora porcentual
10	3	70%
3	2	67%
2	0	100%

Metas 2023

GRI: 3-3/11.4.1



Conservar 1.000 nuevas hectáreas de corredores biológicos en Casanare y Meta para proteger 4 especies de mamíferos representativos.



Proteger, restaurar y mantener un acumulado de 5.057 hectáreas.

Consumo y producción responsable

TEMA MATERIAL: CONSUMO Y PRODUCCIÓN RESPONSABLE

GRI: 306-1 / 11.5.2 / 306-2 / 11.5.3 / 306-3 / 11.5.4 / 306-4 / 11.5.5 / 306-5 / 11.5.6 / 3-3 / 11.5.1

UNGC: PRINCIPIOS 7 / 8 / 9

ODS: 12

Ante las dinámicas del entorno, se prevé que la demanda mundial de energía se triplique o incluso se cuadruple para el año 2050. A corto y mediano plazo, una parte significativa de esta demanda deberá ser cubierta con petróleo o gas, como combustibles puente para la transición energética. Por tal motivo, en Frontera seguimos comprometidos en contribuir con las necesidades de esta demanda y hacerlo de la mejor forma posible, dejando una huella positiva en las personas y el medioambiente.

En Frontera queremos impulsar la economía circular como modelo económico base de la operación.

En 2022 emprendimos el camino para consolidar el conocimiento en torno a la economía circular tras la ejecución de tres módulos formativos abiertos a todos los empleados y en los que participaron en promedio 158 personas; y avanzamos en nuestros esfuerzos de prolongar la vida útil de los recursos que utilizamos en la operación y darle valor económico a nuestros residuos. En el marco de nuestro programa "Consumo y producción responsables" **logramos reusar el 17% de residuos sólidos**. Mapeamos las fuentes de todos los residuos que generamos y emprendimos la búsqueda de aliados e iniciativas para su debida gestión en los siguientes años y de esta manera incrementar nuestra tasa de reuso y reciclaje.

Residuos gestionados (Ton)²²

GRI: 306-3

Tipos de residuos	Ubicación	2020	2021	2022
Residuos peligrosos: incluye baterías, grasa, filtros de aceite, pintura, solventes, aceite usado y otros	Colombia	3.700	61.432	9.037
	Peú	8	0	0
	Ecuador	0	2.141	27.152
Residuos ordinarios o inertes	Colombia	439	654	1.350
Residuos orgánicos: restos de comida	Colombia	434	534	963
Materiales reciclables	Colombia	86	36	107
Materiales reutilizados para generar biodiésel	Colombia	0,8	0	1,06
Domésticos inorgánicos: plástico, cartón, papel, latas, vidrio, cerámica y envase para productos de consumo en general	Ecuador	0	5,9	65,06

²² A partir de 2021 no se incluyen cifras de Perú porque los bloques están en proceso de devolución.



Metas 2023:

GRI: 306-4/11.5.5



Reutilizar al menos el 17% de los residuos sólidos entregados para disposición final.



Diseñar el plan de economía circular, reforzando dos aspectos (1) educación en economía circular e (2) Identificación de oportunidades de economía circular (Frontera LAB)

Estrategia de cumplimiento ambiental

GRI: 304-1 / 11.4.2 / 304-2 / 11.4.3 / 304-4 / 11.4.5

En 2022, continuamos reforzando nuestros esfuerzos para dar cumplimiento oportuno a la normatividad ambiental.

Estrategia de cumplimiento ambiental	Meta 2021	Desempeño 2021	Meta 2022	Desempeño 2022
Número de requerimientos radicados ante la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) que evidencian nuestra gestión y cumplimiento de obligaciones	4.099	4.003	2.682	3.039
Número de visitas de seguimiento de la ANLA ²³	42	42	48	48
Número de reuniones de oralidad ²³	37	37	56	56
Número de informes de cumplimiento ambiental (ICAS) radicados	90	90	79	79
Número de requerimientos declarados cumplidos en autos de seguimiento y actas ²³	2.243	2.243	2.884	2.884
Número de hallazgos internos cerrados	212	148	62	63

Ecuador

En 2021 ampliamos nuestra operación a Ecuador y en 2022 realizamos la exploración de 3 pozos de manera responsable con el ambiente y las comunidades. Lo cual fue ratificado con la obtención de las certificaciones de calidad (ISO 9001), gestión ambiental (ISO 4001), y salud y seguridad en el trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, aumentamos nuestro rendimiento operacional, logrando una producción de 838 bbl/d²⁴. Si bien no se presentaron incidentes significativos, ni se materializó ningún riesgo relacionado con el clima, nos propusimos la meta de mejorar nuestro Plan de Manejo Ambiental y evaluarlo a través de auditorías presentadas al Ministerio de Ambiente. Entre los desafíos de nuestras operaciones en Ecuador se encuentran:

²³ Para el número de visitas de seguimiento del ANLA, las reuniones de oralidad y el número de requerimientos declarados cumplidos en autos de seguimientos y actas, no tienen meta de gestión anual. Se cumplen con las programaciones establecidas en el año con la autoridad.

²⁴ Compuesto de 838 bbl/d de crudo ligero y medio



Crear un sistema de gestión ambiental más sólido que nos permita responder al crecimiento operacional en Ecuador.



Crear una línea base de consumo de los recursos naturales, con el fin de hallar oportunidades de mejora que garanticen la excelencia operacional.



Uso de plataformas internas empleadas en Colombia, para procesos de control, manejo y evaluación de información ambiental.



Puerto Bahía²⁵

En 2022 empezamos un plan de alineación para asegurar que los principios ASG de Frontera permeen la estrategia de sostenibilidad de Puerto Bahía.

En lo relacionado al ambiente en Puerto Bahía a partir de la evaluación de desempeño ejecutada a la luz del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado por la norma ISO 14001, en 2022 llevamos a cabo acciones que dan cuenta de nuestro compromiso y el de nuestras filiales para gestionar adecuadamente los asuntos ambientales, y seguir avanzando en nuestro trabajo por un planeta más verde y limpio.

²⁵ La Sociedad Portuaria Puerto Bahía, subsidiaria de Frontera en midstream, ha sido el vehículo para garantizar parte de la exportación de nuestros hidrocarburos.

Desempeño 2022:

- Desarrollo exitoso de la ejecución de los monitoreos de calidad ambiental (físico químicos, bacteriológicos, fauna, flora, forestal, etc.) enmarcados en la normatividad vigente, demostrando que la operación en Puerto Bahía se realizó con los mejores estándares y que incluso se mitigó cualquier impacto derivado.
- Cero requerimientos pendientes radicados ante la ANLA (Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, por su sigla)
- Cero eventos de derrames significativos de hidrocarburos, por fuera de contención y por debajo de 1 en la TRIR, en tierra y en agua.
- Disminución del 10% en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en el terminal portuario, en comparación con los datos de pre-pandemia, como consecuencia de:
 - Control de consumo energético
 - Mejoramiento en la gestión de residuos
 - Establecimiento de la estrategia de tratamiento de agua residual
- Disminución de la demanda biológica (DBO) y química de oxígeno (DQO) en el agua tratada
- Éxito en el cumplimiento normativo ambiental desde 2010 sin multas, ni sanciones ambientales.
- Aprovechamiento del 95% de residuos peligrosos generados en el terminal portuario, los cuales fueron empleados en procesos energéticos de la industria cementera.

En 2022 demostramos que la Sociedad Portuaria Puerto Bahía no genera ningún efecto sobre el ecosistema.

Metas 2023

GRI: 3-3



Garantizar la protección y conservación de la biodiversidad a través de proyectos de impacto en los ecosistemas del área de influencia (bahía de Cartagena, bahía Honda, y canal del Dique)



Apuntar a carbono neutral en la operación del terminal portuario a mediano plazo a través de proyectos de eficiencia energética y el uso racional de los recursos naturales que permitan mitigar las emisiones de GEI, así como proyectos que promuevan la captura de CO₂ y la compensación de emisiones inevitables.

04

Promovemos la diversidad y contribuimos al progreso social y al desarrollo inclusivo

Las personas son nuestro activo más importante. Por ello construir y mantener relaciones sólidas con nuestros empleados y las comunidades de nuestro entorno, es esencial para asegurar un desempeño excepcional en la operación y aún más, contribuir al desarrollo sostenible del negocio y de los territorios donde estamos.

Generamos empleo de calidad, incluyente y transformador

ASUNTO MATERIAL: DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 GRI: 2-23 / 2-25 / 3-3 / 11.9.1 / 11.11.1
 ODS: 3 / 5 / 8
 CSA: 1.2
 UNGC: PRINCIPIOS 1 / 6

Desempeño 2022:



- Fuimos reconocidos como una de las mejores 20 empresas para trabajar en Colombia en 2022 según Great Place To Work en la categoría de 300 a 1.000 empleados.



- Recibimos la certificación Friendly Biz Corporativo "Establecimiento Amigable" otorgada por la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia como evidencia de que en Frontera respetamos y promovemos la diversidad de orientación sexual en el ambiente laboral.



Conocemos y evaluamos el impacto del negocio en nuestros empleados y sus familias, y en razón a ello, velamos por generar empleos de calidad, que garanticen la protección de la vida, el bienestar, el equilibrio entre la vida personal y profesional, el desarrollo constante de competencias, y el fortalecimiento de habilidades como el liderazgo en nuestros empleados; a la vez que damos continuidad al negocio mediante la materialización de planes de sucesión pertinentes, idóneos y sintonizados con nuestros valores corporativos en los cargos estratégicos y en la atracción y retención del mejor talento.

Sabemos que nuestros actos son reflejo de nuestras decisiones, y por ello trabajamos constantemente para hacer de la industria del petróleo y gas una industria diversa, equitativa, incluyente e igualitaria en el acceso de oportunidades, y en el buen trato basado en el respeto de los derechos de todas las personas.

Construimos relaciones sólidas y justas con el objetivo de trabajar articuladamente por el logro de los objetivos del negocio y la construcción de una mejor sociedad.

Diversidad, equidad e inclusión

GRI: 3-3 / 405-2 / 11.11.1 / 11.11.6
 ODS: 5
 UNGC: PRINCIPIO 6
 CSA: 1.2



Avanzamos en la apropiación de una cultura diversa, equitativa e incluyente (DEI) entre nuestros empleados, y queremos que esta también se viva en las relaciones de nuestros proveedores, contratistas y demás grupos de interés

En 2021 y 2022 ajustamos nuestros procesos de talento humano para asegurar la vivencia de una cultura que fomente la diversidad, equidad e inclusión, así como prácticas para la promoción de entornos laborales libres de discriminación y acoso, tanto con los empleados como con los demás grupos de interés, e impulsar los beneficios en términos de productividad y relacionamiento al integrar la diversidad en la Compañía.

Trabajamos para eliminar los sesgos conscientes e inconscientes de género, y asimismo, para corregir comportamientos que limitan el intercambio pleno y abierto de ideas, y el desarrollo del potencial de cada individuo.

Aunamos esfuerzos internos con diferentes entidades para afianzar la diversidad e inclusión, y la calidad de vida de nuestros empleados a través de espacios de diálogo, esparcimiento y del diseño de directrices que favorezcan el balance entre la vida laboral y la personal, y potencie el bienestar físico y mental.

Programa de transformación cultural

De la mano de Corewoman²⁶, desarrollamos este programa para promover la diversidad, equidad e inclusión con enfoque de género dentro del Modelo de Cultura y Liderazgo de la Compañía.

La ejecución del programa en 2022 se centró en tres componentes:

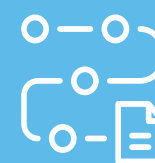
01. Sensibilización y formación: implementación de espacios de formación a empleados, en temáticas como la remoción de barreras internas para el empoderamiento de la mujer. En este proceso de formación participaron 35 empleados.



02. Diagnóstico: identificación de los sesgos inconscientes y las barreras presentes en Frontera en torno a la equidad de género a través de una encuesta en la que participaron 772 empleados.



03. Estructuración del plan de acción: diseño de una hoja de ruta para la ejecución de acciones que contribuyan al cierre de brechas culturales en lo relacionado con la diversidad, la equidad y la inclusión. Un ejemplo de ello, fue la estructuración del anexo laboral para contratistas en el que se fomenta la cultura de diversidad, equidad e inclusión a partir del abordaje de temáticas como acoso laboral, sexual y derechos humanos en el ámbito de desarrollo de los empleados que forman parte de las empresas contratistas.



²⁶ Firma especializada en realizar investigaciones aplicadas con enfoque de género, utilizando metodologías cuantitativas, cualitativas, e inteligencia artificial.



Comité de diversidad, equidad e inclusión

En 2022, instauramos el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, el cual está compuesto por 17 miembros elegidos por voto dentro de nuestros empleados y que tiene por objeto velar por el cumplimiento y la aplicación de la política de diversidad, equidad e inclusión de Frontera, además de promover diferentes iniciativas que fortalezcan la cultura DEI y el relacionamiento con los diferentes grupos de interés internos y externos bajo dicha premisa.

Métricas asociadas a la diversidad y equidad

GRI 405-2 / 11.11.6

Evaluamos la gestión realizada a través de bitácoras que dan cuenta de nuestro progreso anual y hacemos seguimiento a indicadores que nos permiten conocer nuestro desempeño en relación con el cumplimiento de la política salarial, donde la remuneración está establecida por cargo, funciones y mérito, independiente del género.

Nuestro resultado de la segregación salarial es altamente competitivo en la industria de hidrocarburos.



GRI: 11.11.1 / 11.11.5
CSA: 3.2.2

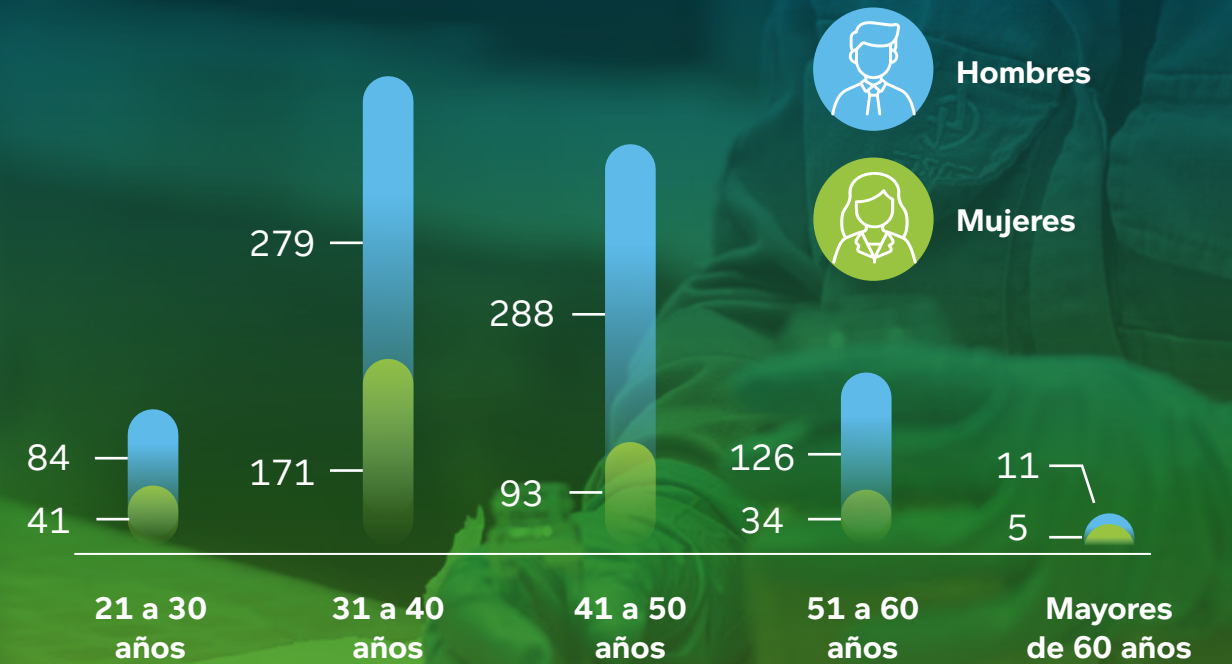


GRI: 405-1 / 11.11.5
CSA: 3.2.2

Proporción de mujeres en la plantilla	2020	2021	2022
Proporción de mujeres en la plantilla total (como porcentaje de la plantilla total)	31%	32%	30%
Proporción de mujeres en todos los cargos de dirección, incluida la dirección júnior, media y superior (como porcentaje del total de cargos de dirección)	29%	30%	27%
Proporción de mujeres en cargos de gerencia júnior, incluido el primer nivel de gestión (como porcentaje del total de cargos júnior)	34%	36%	36%
Proporción de mujeres en cargos de alta dirección, máximo a dos niveles del director ejecutivo (como porcentaje del total de cargos de alta dirección)	13%	22%	21%
Proporción de mujeres en cargos directivos en funciones generadoras de ingresos (como porcentaje del total de directores)	7%	11%	11%
Proporción de mujeres en cargos relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) (como porcentaje del total de cargos STEM)	39%	38%	38%

En lo relacionado a diversidad generacional, el 73,4% de nuestros empleados se encuentran entre los 31 y 50 años, el 15,5% son mayores de 50 años y el 11% son menores de 30 años. Cabe resaltar que el 49,7% de las mujeres están entre los 31 y 40 años, seguido de un 27% que se ubica entre los 41 y 50 años.

Número de empleados según edad y género en 2022



Atraemos y retenemos al mejor talento

Seguimos metódicamente los procesos que hemos establecido para atraer e incorporar las personas idóneas para el desempeño de los roles vacantes en el negocio, ofreciéndoles oportunidades competitivas y de valor para su desarrollo profesional y personal. Lo que sumado a nuestro Modelo de Cultura y Liderazgo organizacional apalanca la estrategia de retención y desarrollo.

GRI: 2-7 / 202-2 / 405-1 / 11.11.2 / 11.11.5
CSA

Número de personas según tipo de contrato laboral y género ²⁷	Género	Tipo de contrato			Ubicaciones:		Total empleados según género
		Nómina	Temporal	Pasantes	Colombia	Otros países (Canadá, Ecuador y Perú) ²⁸	
2020	Mujer	321	9	32	296	25	321
	Hombre	722	49	28	675	47	722
2021	Mujer	317	13	28	306	11	317
	Hombre	766	39	33	749	17	766
2022	Mujer	278	28	55	331	12	343
	Hombre	577	73	29	765	24	789

²⁷ Los datos incluyen a los empleados de Puerto Bahía, subsidiaria en midstream de Frontera.

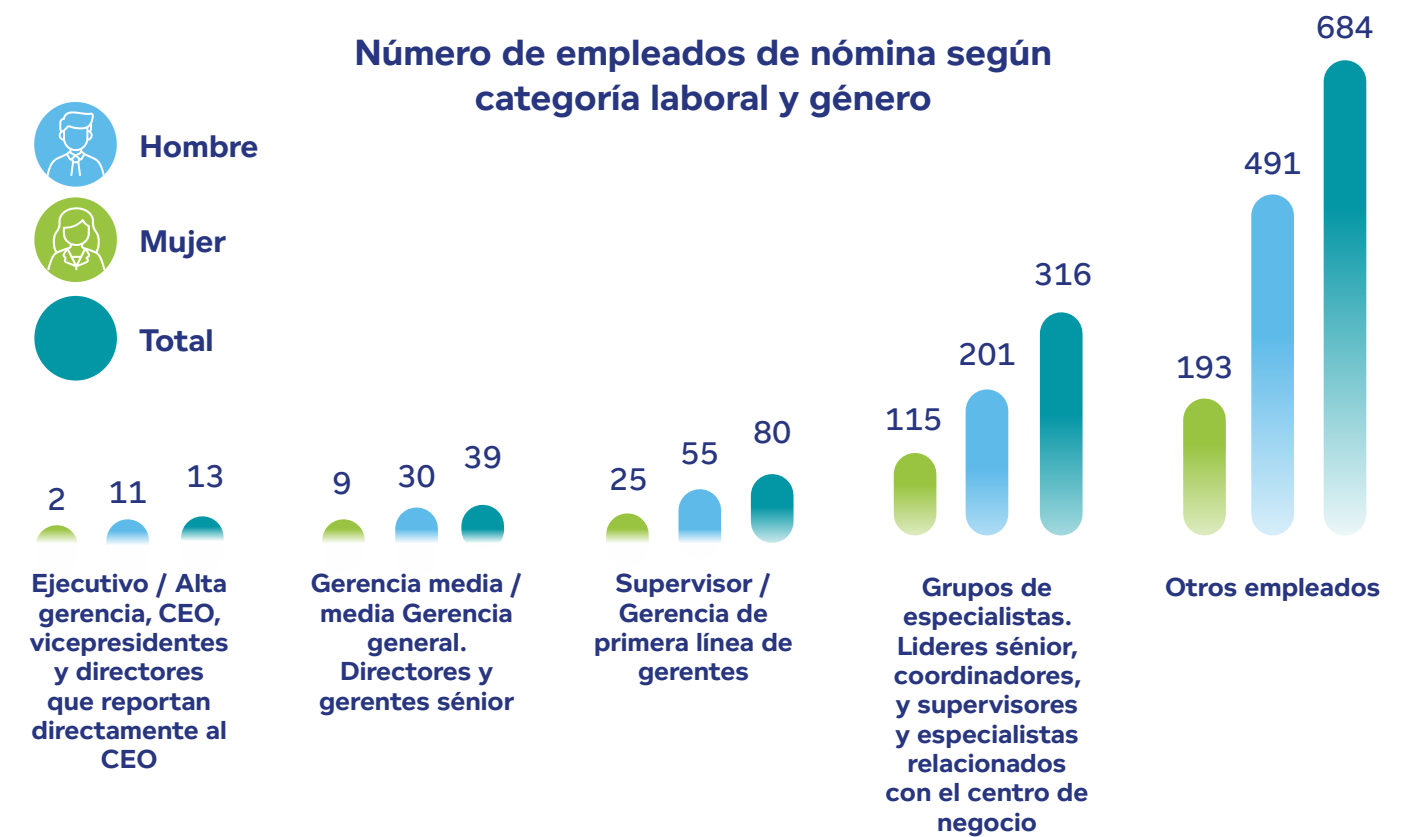
²⁸ No se incluye a los empleados de CGX Energy Inc, subsidiaria de Frontera en Guyana. A 31 de diciembre de 2022, CGX tenía 62 empleados localizados 14 en Estados Unidos de América, 1 en Canadá y 47 en Guyana.

GRI: 401-1 / 11.10.2
CSA

Nuevas contrataciones	2020	2021	2022
Número total de personas	73	160	112
Porcentaje total de la nómina	7%	15%	10%

En 2022 el número total de empleados en nómina se incrementó 4,5% en comparación con 2021. El 96,8% de nuestros empleados están ubicados en Colombia.

GRI: 2-7/ 202-2/405-1/11.11.2 / 11.11.5



El 60,4% de la nómina corresponde a empleados en la categoría laboral de "Otros empleados", seguido del 27,9% de empleados categorizados como "Especialistas / Líderes sénior / coordinadores / supervisores y especialistas relacionados con el core del negocio".

Ofrecemos una experiencia laboral de valor

Sabemos que la interconexión y coherencia entre el propósito, la pasión, el hacer y el pensar es esencial para el desarrollo y crecimiento de nuestros empleados.

Para asegurar que atendemos estas expectativas y que ofrecemos oportunidades diferenciales para el talento que atraemos, hemos diseñado nuestra Estrategia de Retención que contempla cuatro factores de valor para nuestros empleados y mantener nuestra posición competitiva en el mercado laboral.

01

Modelo de Cultura y Liderazgo: actuamos conforme a nuestros valores y a un modelo cultural sólido basado en liderazgo propositivo donde fomentamos la diversidad, equidad e inclusión, y el trabajo en equipo orientado a resultados.

02

Desarrollo profesional y personal: ofrecemos oportunidades de formación, innovación y crecimiento constante.

03

Bienestar integral y flexibilidad: buscamos el balance vida laboral y personal de cada uno de nuestros empleados. Estamos operando bajo un modelo híbrido de trabajo lo cual implica un relacionamiento uno a uno para entender los momentos de vida, y brindar condiciones de salud, seguridad y bienestar para todos.

04

Compensación competitiva: aseguramos la equidad salarial y valoramos nuestro talento, mediante la oferta de un paquete de compensación atractivo y que sigue las mejores prácticas laborales.

Propuesta de valor

Promovemos el desarrollo profesional y personal de nuestro talento

GRI: 404-1 / 11.11.4 / 11.10.6
CSA







En Frontera promovemos la mejora continua, el desarrollo y fortalecimiento de competencias. En 2022 alcanzamos un total de 31.902 horas de formación en la Universidad Corporativa como parte de nuestro Modelo de Desarrollo de Competencias 70/20/10.

Canadá, Colombia, Ecuador y Perú	2020	2021	2022
Número total de horas de capacitación	53.375	30.360	31.902
Número de horas de capacitación presencial y remoto ²⁹	42.096	23.258	25.530
Número de horas de capacitación virtual (e-learning)	11.297	5.608	6.372
Número de personas capacitadas	817	797	855
Número horas de capacitación: promedio por persona (porcentaje)	65%	38%	37%
Porcentaje de cobertura	100%	95%	96%
Total inversión (dólares)	\$426.400	\$209.839	\$530.043
Inversión promedio en capacitación por empleado (dólares)	\$522	\$263	\$620

²⁹El número de horas de capacitación en los años 2020 y 2021 se realizaron de manera remota debido a los confinamientos producto de la COVID-19. Para el año 2022 se continuó con procesos de capacitación de forma remota y presencial, gracias al modelo de trabajo híbrido adoptado por Frontera.

Incrementamos en 152% la inversión destinada a los procesos de formación y capacitación de nuestros empleados, evidenciando nuestro compromiso con su desarrollo personal y profesional.

Promedio de horas de capacitación según categoría laboral y género

Categoría laboral / Género	2020		2021		2022	
						
Ejecutivo / Alta gerencia	5	4	10	8	15	17
Gerencia media / Gerencia general	22	37	20	20	7	33
Supervisor / Gerencia de primera línea	36	64	38	32	45	38
Grupos de especialistas	49	68	33	35	40	47
Otros empleados	45	82	36	40	30	35









Incrementamos el promedio de horas de formación de nuestros empleados

Tu Camino en Frontera

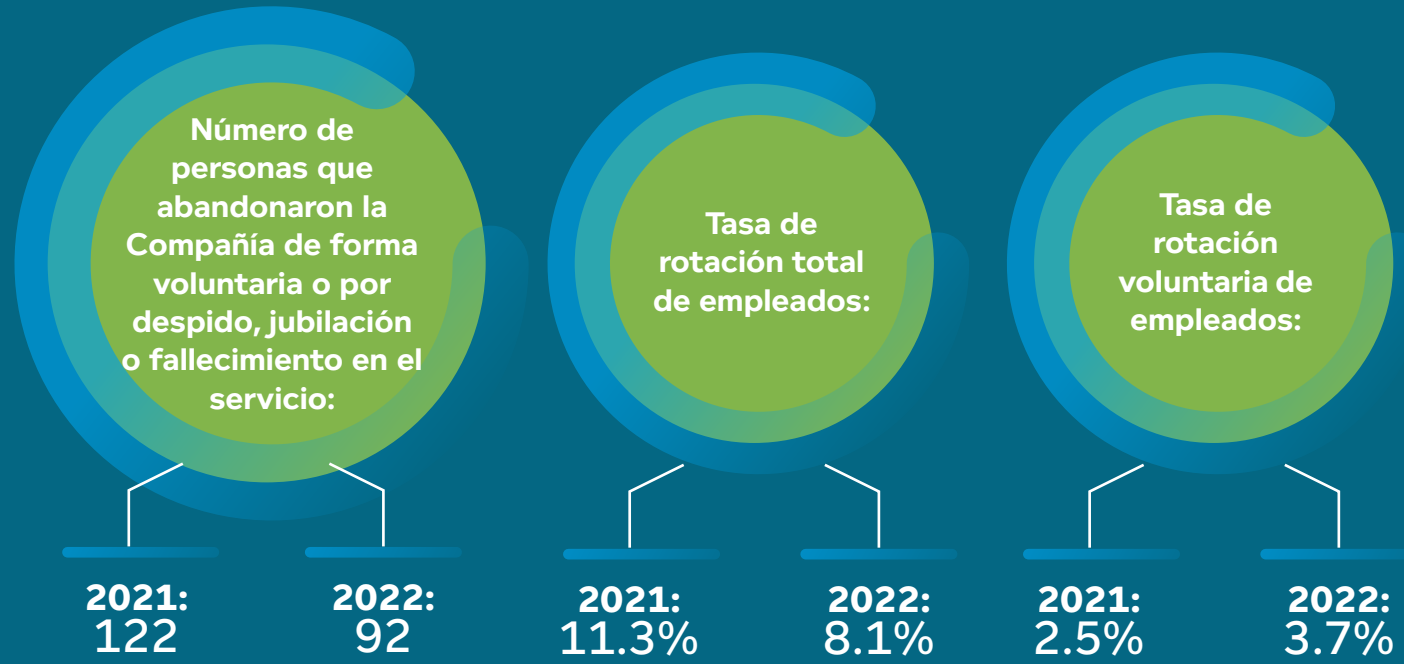
GRI: 405-1 / 404-2 / 11.10.7

Como parte de las acciones de desarrollo y fortalecimiento de competencias y habilidades, continuamos implementando el programa "Tu Camino en Frontera" mediante el cual se ofrecen asignaciones temporales en todos los perfiles de cargo de la Compañía.

Movimientos y promociones según género

Número de personas según tipo género y movimiento	Género	Movimientos horizontales	Asignaciones temporales	Promociones
2020		27	0	14
		31	0	21
2021		3	4	19
		24	3	25
2022		3	5	38
		11	49	58

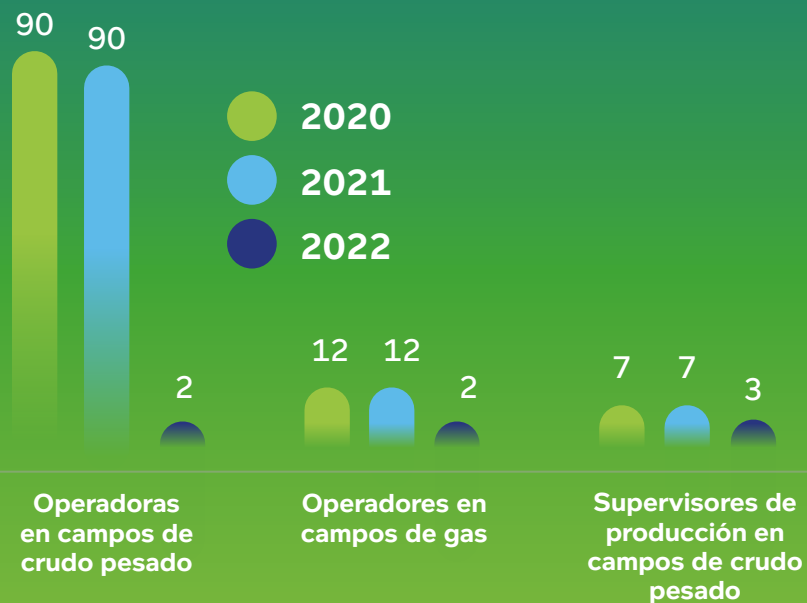
³⁰ La asignación temporal tiene incidencia salarial y una vez finalice se tiene el compromiso de retornar al empleado a su cargo original.



Carrera técnica de operadores

En 2022, en el marco del programa de Carrera Técnica de Operadores, iniciamos la nivelación de competencias básicas para estructurar la base para el cierre de brechas. Gracias a este programa fortalecemos las competencias de nuestros operadores en campo para que desempeñen su rol de manera oportuna, segura, confiable y ética.

Número de personas evaluadas en competencias técnicas



Evaluaciones de desempeño

CSA

En 2022 dimos continuidad al seguimiento de nuestro Modelo de Desempeño compuesto por seis fases para la fijación anual de objetivos, la **revisión periódica del rendimiento de progreso** y el fortalecimiento de los procesos de **retroalimentación y calibración del desempeño corporativo**.

Número de empleados que recibieron evaluación de desempeño

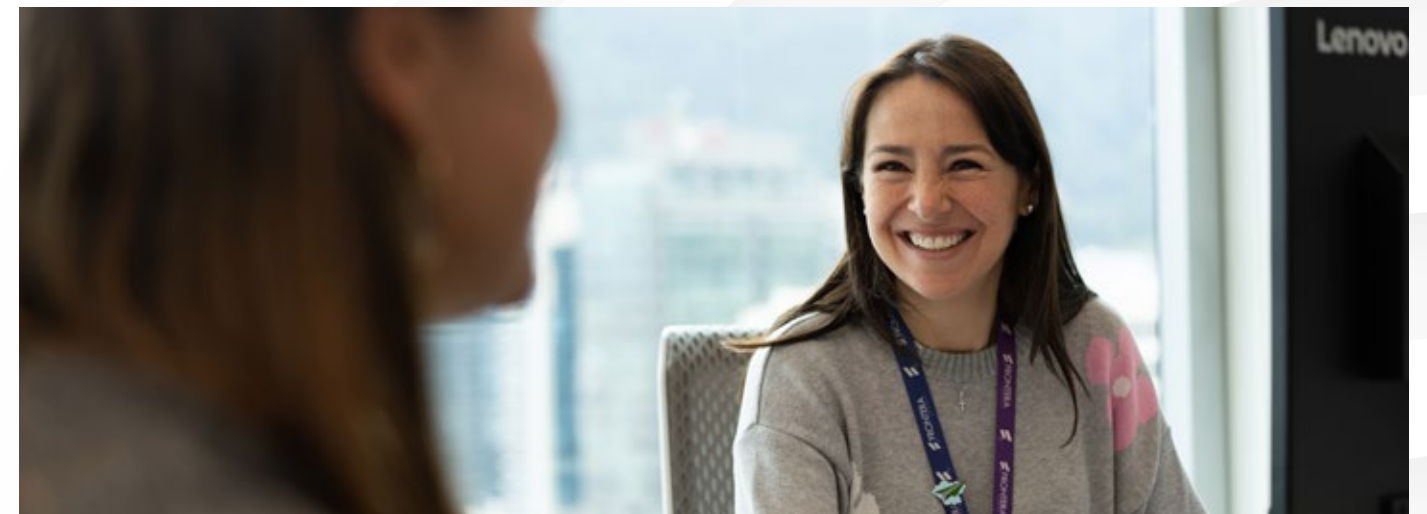
GRI: 404-3

Categoría laboral	2020		2021		2022	
	Icono 1	Icono 2	Icono 1	Icono 2	Icono 1	Icono 2
Ejecutivo / Alta gerencia	2	6	2	6	2	4
Gerencia media / Gerencia general	4	21	5	21	6	27
Supervisor / Gerencia de primera línea	27	51	25	49	25	55
Grupos de especialistas	77	158	86	155	107	157
Otros empleados	146	327	137	311	137	327
Total	256	563	255	542	277	570

Vivimos el Modelo de Cultura y Liderazgo

GRI: 11.7.3 / 404-2
CSA

Nuestro Modelo de Cultura y Liderazgo basado en nuestros valores es la base para la construcción de relaciones sólidas, éticas y transparentes con los diferentes grupos de interés, y es el centro de todas las estrategias que implementamos, al ser el pilar que rige nuestros actos y decisiones.



Relaciones laborales / libertad de asociación³¹

GRI: 2-30
UNGC: PRINCIPIO 3
CSA

Atendiendo nuestro Modelo de Cultura, en Frontera lideramos con el ejemplo, velamos por el fortalecimiento, comunicación y atención de los intereses de nuestros empleados, y aquellas organizaciones que los representan; fomentando el respeto de los derechos de los trabajadores y el bienestar laboral del personal tanto directo, como del capital humano que - a través de sus vinculaciones con terceros - prestan servicios a la Compañía buscando mejorar sus condiciones laborales, bajo el estricto cumplimiento de la legislación aplicable en cada país en donde operamos.

Teniendo en cuenta esa protección y compromiso con los derechos laborales, promovemos el derecho de asociación como principio básico de alineación de sus acciones y políticas, en el marco del respeto y la transparencia por la afiliación y no afiliación a las distintas organizaciones

sindicales presentes en Frontera, las cuales son, Unión de Trabajadores de la Industria Petrolera y Energética de Colombia - UTIPEC, y la Unión Sindical Obrera - USO.

Para 2022, el 88% de nuestros empleados directos tuvieron cobertura de los beneficios y derechos consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) firmada con la organización sindical mayoritaria UTIPEC el 1ro de abril de 2019, con una vigencia hasta el 2025. Adicionalmente, y luego de dos años de vigencia de la CCT, en el marco de diálogo con el sindicato, la Compañía negoció el mejoramiento de condiciones laborales para sus empleados, relacionados con el incremento salarial anual, aumento del valor del auxilio de bienestar, pago de vacaciones extralegales - pero fomentando el disfrute de las mismas como premisa del descanso efectivo por parte del empleado -, aguinaldo de navidad, auxilio educativo para empleados, mejoramiento de préstamos, entre otros.

³¹ Las cifras presentadas están redondeadas.

³² UTIPEC es una organización sindical alternativa del sector energético colombiano, afiliada a la CGT (Confederación General del Trabajo).

	2020	2021	2022
Porcentaje de empleados sindicalizados en la UTIPEC / empleados totales	83%	82%	88%
Porcentaje de empleados excluidos por la CCT / empleados totales ³³	17%	18%	3%
Porcentaje de empleados sindicalizados con la USO / empleados totales	8%	7%	5% ³⁴

Igualmente, durante el año 2022 Frontera definió el conflicto laboral sostenido con la USO, dando como resultado que, a través del proceso pertinente, se definiera el laudo arbitral con la organización sindical, estableciendo el marco que regula las relaciones laborales entre los afiliados del mencionado sindicato y la Compañía.

En lo relacionado al proceso de aseguramiento del cumplimiento de las obligaciones laborales y de bienestar, tanto legales como las determinadas en nuestras políticas y acuerdos colectivos, Frontera continuó con la implementación y ejecución de interventorías laborales y de servicio público de empleo dirigidas a las empresas contratistas y subcontratistas

vinculadas comercialmente con la Compañía; buscando el mejoramiento constante de las relaciones con las empresas y sus empleados, así como el respeto a sus derechos laborales³⁵.

En un trabajo colaborativo entre la organización sindical UTIPEC, las empresas contratistas y subcontratistas, y la Compañía, hemos logrado atender las distintas reclamaciones laborales elevadas por las comunidades, sus representantes y trabajadores, mejorando las comunicaciones, respuestas y condiciones de los mismos, dando como resultado la reducción de las consultas y reclamaciones asociadas a temáticas laborales, evidenciando al tiempo nuestro compromiso para cumplir los acuerdos logrados.

Gestión de consultas y reclamaciones

	2020	2021	2022
Número total de preguntas y quejas	548	352	340
Número de preguntas y quejas resueltas	428	158	109
Número de preguntas y quejas en curso	120	194	231

³³ A la firma de la Convención Colectiva de Trabajo entre UTIPEC y Frontera se excluyen ciertos cargos de aplicación por disposición expresa.

³⁴ Los empleados afiliados a la USO también están afiliados a UTIPEC.

³⁵ Los empleados afiliados a USO también están afiliados a UTIPEC.

En Ecuador durante el año 2022 se tramitaron 34 peticiones, quejas y reclamos de manera eficiente y de acuerdo a los tiempos estándar de resolución

Somos CERO tolerantes a cualquier forma y conducta de acoso laboral y sexual; por ende, promovemos e instamos a los empleados directos y de contratistas para que promuevan ambientes seguros y profesionales, en los cuales se fomente la diversidad, inclusión y acciones que permitan erradicar esta clase de situaciones, incluyendo esta premisa como una obligación dentro del Anexo Laboral, por lo cual los empleados de las empresas contratistas deben tomar el curso virtual "Promoviendo Entornos y Ambientes Saludables" antes de iniciar labores en los campos de la Compañía, programa que se encuentra dentro de los requisitos de ingreso.



Así mismo, promovemos encuentros con diferentes petroleras del país, con el fin encontrar oportunidades de mejora y buenas prácticas en el relacionamiento con comunidades y organizaciones sindicales.

Brindamos bienestar integral y flexibilidad

GRI: 401-2 / 11.10.3
CSA

Con el propósito de desarrollar acciones que den cumplimiento a nuestra propuesta de valor, en 2022 llevamos a cabo acciones encaminadas a proteger la salud física y mental de nuestros empleados.

- Actividades deportivas y de esparcimiento con entrenadores en campo
- Prácticas recreativas para reducir niveles de estrés en los empleados en campo
- Espacios de integración con familias
- Implementación del Programa de Reconocimientos para empleados que llevan más de 15 años vinculados a Frontera
- Flexibilidad laboral bajo un esquema de trabajo híbrido para cargos específicos

Nuestras actividades de bienestar cubrieron al 100% de los empleados



La vivencia diaria de nuestro Modelo de Cultura y Liderazgo ha sido la base para seguir construyendo un ambiente de trabajo donde todos los empleados se sientan a gusto en Frontera.

Indicadores de percepción de bienestar	2019	2021	2022
Porcentaje de percepción balance vida-trabajo	75%	84%	84%
Porcentaje de percepción de trato justo y respetuoso	95%	95%	96%

Ofrecemos un paquete de compensación competitivo

Además de ofrecer salarios competitivos, estamos seguros de que el bienestar de nuestros empleados implica esfuerzos adicionales que contribuyan a su tranquilidad, no solo financiera sino integral.

Beneficios sociales

Seguro de vida

Póliza con cobertura para cada uno de los empleados en todos los países.

Seguro médico

Dentro del alcance de la póliza de vida se da cobertura para incapacidad y/o invalidez al 100% de los empleados.

Licencia de maternidad y paternidad

Maternidad Colombia: 18 semanas / Posibilidad de trabajar 100% a distancia hasta que el bebé tenga 6 meses. Canadá: 50 o 76 semanas / Complemento salarial de 12 semanas. / Ecuador: 12 semanas / Permiso de paternidad: Colombia: 2 semanas / Canadá: 40 o 69 semanas (compartidas entre los padres) / Ecuador: 10 días.

En 2022, 23 empleados disfrutaron de estos beneficios.

Aporte de hasta el 7% del salario mensual del empleado a un fondo de pensiones voluntarias en el cual la compañía aporta el 100% del aporte del empleado.

Cobertura por incapacidad y/o invalidez

Programa de ahorro contributivo

Servicios de aseguramiento médico para el 100% de los empleados en todos los países de operación. En Colombia ofrecemos servicio de medicina prepagada a través de Colsanitas o Sura, en Canadá lo hacemos a través de Manulife y en Ecuador a través de BMI.



Metas 2023:

GRI: 3-3/11.11.1


- ✓ Mejorar el desempeño en los indicadores de diversidad, equidad e inclusión.
- ✓ Mejorar los resultados de Great Place to Work hacia una categoría de 'excelencia'.


Salud y seguridad laboral³⁶


ASUNTO MATERIAL: SALUD Y SEGURIDAD LABORAL
 GRI: 3-3 / 11.9.1 / 403-1 / 11.9.2 / 403-3 / 11.9.4
 SASB: EM-EP-320A.2
 ODS: 3


Desempeño 2022:


 Logramos una TRIR de 0,82³⁷, nuestro mejor desempeño de los últimos años.


 Mantuvimos una tasa de **ceros fatalidades** en nuestras operaciones.

 Nuestra gestión HSEQ fue reconocida por el Consejo Colombiano de Seguridad otorgándonos el reconocimiento "Honoris Esmeralda" en la categoría de mejora continua del sistema de gestión de seguridad industrial y gestión ambiental.

 Obtuvimos las certificaciones bajo las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 en nuestras operaciones de Ecuador.

 Obtuvimos la certificación bajo la norma ISO 39001:2012 para nuestras operaciones de transporte interno y externo de hidrocarburos, fluidos, carga seca y transporte de personas en Colombia.

 Recertificamos las operaciones en Colombia bajo las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

 Nuestros contratistas obtuvieron una calificación de desempeño de 85% en el ranking HSEQ interno que evalúa liderazgo y resultados HSEQ.

La vida primero

SASB: EM-EP-540a.2
 GRI: 403-4 / 11.9.5 / 403-5 / 11.9.6

El cuidado de la vida es prioridad en nuestra operación. Trabajamos arduamente para preservarla y cuidarla a lo largo de todas las actividades que realizamos en los procesos de exploración y producción de petróleo y gas. La salud y seguridad de nuestros empleados y del entorno son una prioridad que hace parte de nuestra propuesta de valor y nuestro accionar más importante, evidenciado por

nuestra medición de cultura en HSEQ bajo la norma NOSACQ- 50³⁸ (estándar de evaluación de cultura) la cual nos posicionó como una compañía con una cultura proactiva frente a la seguridad de quienes trabajan en nuestras operaciones. Hemos estructurado un plan de trabajo para garantizar que nos acercamos cada vez más a conseguir una cultura generativa bajo el estándar.



³⁸ Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad Laboral para evaluar la seguridad en el lugar de trabajo.

³⁶ Todas las cifras incluyen nuestras operaciones en Colombia, Ecuador y Perú.
³⁷ El cálculo de la TRIR contempla empleados directos Frontera y contratistas.

SASB: EM-EP-320A.1 / EM-MD-540a.1
 GRI 403-8 / 403-9 / 11.9.9 / 11.9.10 / 403-10 / 11.9.4 / 11.9.11
 CSA

Empleados y contratistas	2020			2021			2022		
	Meta	Desempeño	Mejora porcentual	Meta	Desempeño	Mejora porcentual	Meta	Desempeño	Mejora porcentual
LTIFR. Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo o incapacidad	0,32	0,7	0%	0,32	0,57	0%	0,32	0,46	12,28%
TRIR. Tasa total de incidentes registrables	1,7	1,7	16%	1,5	1,7	16%	1,4	0,82	41%
VIFR. Tasa de frecuencia de incidentes vehiculares	0,1	0,1	0%	0,1	0,0	0%	0	0,05	0%

En 2022, evaluamos por primera vez el desempeño de nuestras acciones a la luz de la puntuación NOSACQ-50 y los niveles de cultura de seguridad de Parker (2006).

Indicadores de cultura	Elemento	Puntaje	Categoría
Medición de cultura HSEQ	01. Compromiso de la dirección	3,27	Proactivo
	02. Fomento de la seguridad por parte de la dirección	3,23	Proactivo
	03. Justa aplicación de la seguridad por parte de la dirección	3,19	Proactivo
	04. Compromiso de los empleados con la seguridad	3,4	Generativo
	05. La seguridad como prioridad de los empleados	3,21	Proactivo
	06. Comunicación de seguridad entre iguales y confianza	3,38	Generativo
	07. Confianza de los colaboradores en la eficacia del sistema de seguridad	3,47	Generativo

Nuestro plan de trabajo contempla tres fases permanentes de acción y mejora continua:

Fase 1. Fortalecimiento de competencias técnicas y sensibilización frente a una conciencia de cuidado

Indicadores de liderazgo	2020	2021	2022
Conversaciones transformadoras: dirigidas por el gerente sobre aspectos de seguridad	584	840	608
Visitas gerenciales: recorridos guiados de seguridad liderados por el gerente de HSEQ para facilitar la revisión de la gestión de los aspectos HSEQ	271	262	404
Acciones que salvan vidas: respuesta al análisis de accidentes y las visitas gerenciales	278	115	168



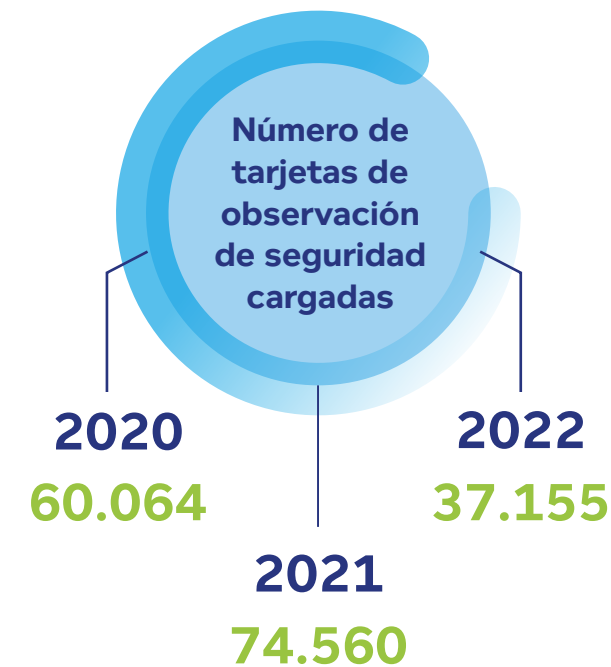
Indicadores de fortalecimiento de competencias HSEQ	2020	2021	2022
Horas de capacitación Ejecutivos / Alta gerencia	5	6	8
Número de personas capacitadas Ejecutivos / Alta gerencia	2	3	4
Horas de capacitación Gerencia media / Gerencia general	164	37	35
Número de personas capacitadas Gerencia media / Gerencia general	21	16	16
Horas de capacitación Supervisor / Gerencia de primera línea	1.388	241	283
Número de personas capacitadas Supervisor / Gerencia de primera línea	73	55	60
Horas de capacitación Especialistas	6.791	2.115	1.691
Número de personas capacitadas Especialistas	238	180	254
Horas de capacitación Otros	23.303	5.330	4.592
Número de personas capacitadas Otros	491	345	459

Fase 2. Control de trabajo para asegurar una efectiva apropiación del conocimiento.

En 2021 y 2022 implementamos el plan de control del trabajo de manera general y en campos, y en 2022 evaluamos el cumplimiento de dicho plan en campo y obtuvimos un puntaje de 75%.

Fase 3. Incentivamos la apropiación de la cultura HSEQ entre los contratistas a través de la implementación del Anexo Control HSEQ que promueve prácticas de prevención, control y evaluación de riesgos HSEQ en la operación. Asimismo evaluamos el desempeño de los contratistas en el proceso de apropiación de la cultura HSEQ de Frontera a partir de la calidad de las observaciones que realizan.

Indicadores de cultura



Indicadores del anexo HSEQ	2020	2021	2022
Número de contratistas que registraron periódicamente su desempeño e impactos reales y potenciales	153	171	197
Promedio desempeño ranking contratistas HSEQ	64%	78%	85%

En 2022, realizamos campañas de sensibilización frente a los impactos del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en la salud, sensibilizaciones que fundamentan las acciones de diagnóstico, prevención e intervención a realizar en los próximos años, entre otras acciones que aportan al Modelo de Organización Saludable de Frontera.

Metas 2023:

GRI: 3-3/11.9.1



Mejorar en un 10% los indicadores de salud y seguridad (objetivo TRIR 0,74).



Evidenciar la excelencia operacional a través de reconocimientos externos.

Somos aliados de desarrollo

ASUNTO MATERIAL: COMPROMISO COMUNITARIO
GRI: 3-3 / 11.15.1 / 413-1 / 11.15.2
SASB: EM-EP-210B.1-EM-EP-210B.2
UNGC: PRINCIPIO 1,2

Desempeño 2022:



Invertimos 4,3 millones de dólares en el desarrollo de 218 proyectos para beneficiar a más de 73.100 personas en las zonas de influencia directa de nuestras operaciones en Colombia, Ecuador y Perú.



Implementamos dos iniciativas en el marco de Mujer Movilizadora, una dirigida a mujeres indígenas de la etnia Sikuani para la comercialización de artesanías, y otra para cerrar brechas en el rol de operación de hidrocarburos en el municipio de Puerto Gaitán.

Nuestro accionar se basa en una comprensión desde la empatía, plena y amplia de nuestro entorno, de manera que nuestras decisiones velen por el bienestar de todos.

Nos hacemos responsables de la incidencia que tenemos sobre el desarrollo, especialmente de aquellos territorios que hacen parte de las áreas de influencia directa de nuestra operación.

Conscientes del rol que desempeñamos como empresa, trabajamos en el marco de nuestra Política de Sostenibilidad que integra, fortalece e impulsa la transformación.

Realizamos un análisis integral del territorio, en donde a través de un relacionamiento cercano, responsable, respetuoso y transparente identificamos las necesidades más sentidas de las comunidades, y a través de diálogo constructivo concertamos los proyectos a implementar, para fortalecer el desarrollo económico y social de las comunidades, apalancando su autonomía, respeto e integridad como pilares que nos permiten contribuir de una manera eficiente a la sostenibilidad.

Líneas de inversión social

En 2022 integramos una nueva línea de inversión social para fortalecer las prácticas culturales, sociales y de gobernanza de las comunidades indígenas asentadas en los territorios donde operamos, la cual tendrá trazabilidad de reporte para 2023. Nuestros planes de inversión social se ejecutaron durante 2022 en el marco de las tres líneas

de inversión social establecidas previamente de acuerdo con la directriz trazada por el Comité de Inversión Social Ejecutivo, máximo órgano de control de la inversión social de la Compañía conformado por integrantes del equipo directivo y encabezado por el CEO (Chief Executive Officer), quién reporta directamente a la Junta Directiva.



Nuestras líneas de inversión social: educación, calidad de vida, desarrollo económico inclusivo y desarrollo étnico, están pensadas para generar impactos en el largo plazo y dejar capacidades instaladas en las comunidades, de manera que sean ellos los constructores de su progreso y futuro.

En 2022, para materializar los compromisos dispuestos desde la política de sostenibilidad, ejecutamos los procesos, programas y proyectos teniendo en cuenta tres pilares de gestión:



01. Empatía: la inversión social realizada está alineada a las expectativas comunitarias, procurando dar respuesta a sus necesidades desde nuestras capacidades y margen de acción, articulándonos con los planes de desarrollo local para potenciar los impactos positivos.



02. Sostenibilidad: implementamos proyectos enmarcados en las líneas de inversión social establecidos, procurando apalancar aquellas iniciativas con viabilidad socioeconómica en el corto, mediano y largo plazo. En Frontera creemos que la sostenibilidad social no es solo lo que podemos hacer como empresa, sino también, aquello que podemos hacer de la mano con otros actores, lo cual representa una oportunidad para las alianzas y el trabajo articulado entre la comunidad, el sector público y el privado.



03. Beneficio colectivo: apoyamos iniciativas que generen beneficios colectivos en las comunidades, de manera que el impacto de los proyectos tenga como principio promover un desarrollo social participativo y con un alcance significativo, mediado por las necesidades y/o expectativas identificadas en nuestros procesos de relacionamiento.

Cifras 2022³⁹



³⁹ Los datos presentados incluyen los proyectos realizados en Colombia por Frontera Energy Corp. sucursal Colombia y Fundación Puerto Bahía, al igual que los proyectos ejecutados por Frontera Energy Corp. en Ecuador y Perú.

Incrementamos el número de personas beneficiadas directa e indirectamente a través de nuestras inversiones, posicionándonos cada vez más como una Compañía que apuesta al desarrollo de las comunidades.

A pesar que mantuvimos nuestro nivel de inversión en pesos colombianos, se refleja una diferencia en los montos totales en dólares

asociado a la tasa de cambio que se aplicó en el 2022 debido a la fluctuaciones del mercado.

Estos resultados han sido posibles gracias al compromiso de todos en Frontera, al trabajo consciente y enfocado en buscar el beneficio colectivo de más personas, pero también, a la Estrategia Operativa de Inversión en la cual definimos cinco grandes focos.

Tipos de inversión social

- **Inversión social voluntaria (ISV):** actividades y proyectos implementados para aportar al desarrollo sostenible de las comunidades.
- **Programas en beneficio de las comunidades (PBC):** inversiones sociales obligatorias ejecutadas para reducir la pobreza extrema en el marco de los contratos y convenios suscritos con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).
- **Planes de manejo ambiental (PMA):** acciones que producto de una evaluación social están orientadas a prevenir, mitigar, corregir o compensar los impactos y efectos sociales que se causen por el desarrollo de un proyecto, obra o actividad. Son realizadas en cumplimiento de los requisitos socioeconómicos de las licencias ambientales emitidas por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA).
- **Planes de inversión social estratégica:** inversiones voluntarias gestionadas en alianza con empresas de hidrocarburos en los campos en los que somos socios.
- **Consulta previa:** proyectos y acciones establecidas mediante acuerdos en el marco de las consultas previas adelantadas con las comunidades étnicas presentes en los territorios donde operamos.
- **Fondo de relacionamiento:** acciones de carácter voluntario que se realizan en favor de las comunidades con el propósito de satisfacer necesidades puntuales, de bajo costo y alto interés comunitario en lo relacionado a temas de salud, seguridad alimentaria, medio ambiente, mejoramiento de condiciones de espacios comunitarios, recreación y deporte y salubridad.

Proyectos financiados por tipo de inversión⁴⁰

	2021	2022
Inversión social voluntaria	21	39
Programas en beneficio de las comunidades	59	92
Planes de manejo ambiental	13	13
Planes de inversión social estratégica	45	53
Consulta previa	26	21
Total	164	218

Cumplimos con el 100% de las obligaciones sociales requeridas por las autoridades en 2022.

⁴⁰ Cada proyecto desarrollado en el marco de obligaciones sociales contraídas por la Compañía puede dar cumplimiento a varias obligaciones, vigencias, comunidades y compromisos adquiridos.

Estrategia de relacionamiento empático con el entorno

GRI: 413-1 / 11.15.2

Desde 2021, producto de los aprendizajes en el relacionamiento que trajo consigo la COVID-19, estructuramos nuestra estrategia de relacionamiento **Genpatía** basada en cuatro dimensiones que buscan un relacionamiento cercano, afín y transparente con las comunidades de nuestro entorno de operación.



Somos conscientes de la importancia de conocer las necesidades de las comunidades y responder a sus dudas y/o reclamaciones como criterio fundamental para garantizar un relacionamiento armónico de doble vía.

Con base en Genpatía y nuestras líneas de inversión social, logramos avanzar en la gestión efectiva de las solicitudes y actividades de interés comunitario, además de fortalecer el relacionamiento a través de la ejecución de los diferentes proyectos de inversión social, y el desarrollo de 78 actividades de bajo costo y alto impacto comunitario mediante el fondo de relacionamiento en las líneas de Genpatía: recreación y deporte, seguridad alimentaria, medio ambiente, entre otras.

Distribución de las principales causas de reclamación	2021	2022
Contratación de bienes y servicios locales	28%	19%
Contratación de mano de obra local	17%	11%
Mantenimiento de vías	15%	12%

En 2022, disminuimos el porcentaje de reclamación principal de las comunidades a la operación en lo relacionado a asuntos de gestión que exceden la capacidad de Frontera, pero que atendemos en la medida de nuestras posibilidades al articularnos con otros actores públicos y privados en los territorios.

Educación⁴¹

SDG: 4

Apoyamos en 2022 el mejoramiento de la infraestructura del Colegio de Centro Gaitán - Paz de Ariporo, habilitando aulas escolares que beneficiarán a más de 120 alumnos, profesores y comunidad educativa en general.



⁴¹ Los datos presentados incluyen la gestión realizada en Colombia por Frontera Energy Corp. sucursal Colombia y Fundación Puerto Bahía.

Calidad de vida⁴²

ODS: 1, 3, 6, 7, 11

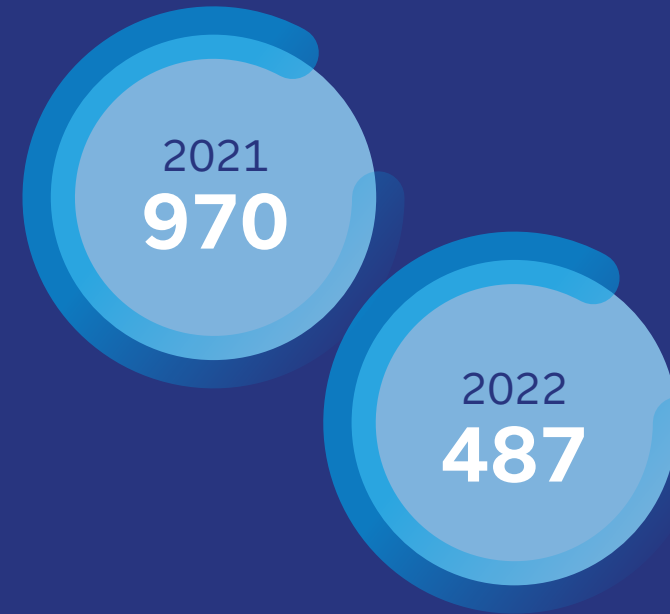
Contribuimos en la construcción de la estación de recepción y despacho de gas natural "City Gate" en la vereda Surimena del departamento del Meta, proyecto con el cual se benefician 190 personas de la comunidad.



Nuestros esfuerzos por atender las necesidades más apremiantes de la comunidad no se limita a las inversiones económicas que podamos realizar en proyectos que atiendan dichas necesidades. Nuestro personal médico en los campos anualmente presta atención de emergencia primaria a personas de las comunidades vecinas dada la distancia de estas, a centros poblados con centros médicos habilitados por la Red Nacional de Salud.

⁴² Los datos presentados incluyen la gestión realizada en Colombia por Frontera Energy Corp. sucursal Colombia y Fundación Puerto Bahía, al igual que la gestión de Frontera Energy Corp. en Ecuador y Perú.

Número de atenciones médicas a la comunidad



Desarrollo económico inclusivo⁴³

ODS: 1, 5, 8, 14

Durante 2022 llevamos espacios de formación en prácticas del cuidado cultural, y técnicas para fortalecer la comercialización de artesanías a 68 mujeres indígenas de Colombia.

⁴³ Los datos presentados incluyen la gestión realizada en Colombia por Frontera Energy Corp. sucursal Colombia y Fundación Puerto Bahía, al igual que la gestión de Frontera Energy Corp. en Ecuador y Perú.





Mujer Movilizadora

En el marco de nuestra línea de inversión social de desarrollo económico, en 2021 estructuramos el programa de fortalecimiento socioeconómico de las competencias y habilidades de las mujeres en nuestras áreas de influencia, teniendo en cuenta cinco dimensiones de trabajo para asegurar una experiencia transformadora que potencie su movilización económica y propenda por la igualdad de oportunidades.



Crece con Frontera

Objetivos:

Fomentar la participación de mujeres operadoras en el sector de petróleo y gas a través de procesos de formación técnica y del fortalecimiento de sus habilidades socioemocionales.

Contribuir al cierre de brechas de género en el sector de hidrocarburos.

En nuestra apuesta por la diversidad, la equidad y la inclusión consideramos relevante cerrar las brechas que no han permitido a mujeres acceder a puestos de operación en la industria de hidrocarburos, en ese sentido, desarrollamos en 2021 'Crece con Frontera', programa de formación para mujeres en el técnico en producción de pozos de petróleo y gas en alianza con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) complementado con un proceso de fortalecimiento en empoderamiento femenino, proyecto de vida y habilidades socioemocionales para la empleabilidad.

Año de implementación	Fase	Participantes
2021	Búsqueda y selección	60 seleccionadas
2022	Formación para desarrollar conocimientos técnicos y de liderazgo.	24 finalizan el proceso
2023	Productiva para poner en práctica en campo los conocimientos técnicos adquiridos y continuar fortaleciendo sus habilidades socioemocionales mediante el programa de empoderamiento femenino.	24 inician sus prácticas

Anidar

Llevamos por segunda vez a las mujeres de la etnia Sikvani participantes a Expoartesanías para la comercialización de sus productos y al intercambio de saberes artesanales y ancestrales con otras comunidades de Colombia.

Conocedores de la vocación prospectiva de los territorios, en 2019 identificamos de la mano de la comunidad Sikvani localizada en el departamento del Meta, la oportunidad de visibilizar el rol de las mujeres étnicas en el desarrollo y comercialización de artesanías.

Conjuntamente con Ecopetrol y Artesanías de Colombia desarrollamos el proyecto Anidar en el marco de "Mujer Movilizadora"

para promocionar y comercializar las artesanías que estas mujeres elaboran a partir del tejido de fibras de palma de moriche y de cumare. Además acompañamos el proceso con el fortalecimiento de sus habilidades comerciales, de liderazgo y en el establecimiento de su proyecto de vida comunitario. En 2022 retomamos la implementación de esta iniciativa en territorio.



Año de implementación



Generamos confianza a través de la comunicación

Desde Genpatía nos acercamos frecuentemente a las comunidades donde operamos, manteniendo espacios abiertos de diálogo permanente que nos permitan conectar desde la empatía y construir confianza.

A través de "Frontera Escucha", iniciativa alineada con nuestra estrategia de relacionamiento y de comunicación, logramos estar más cerca de las comunidades, saber más de sus necesidades y responder mejor a sus inquietudes.

Frontera Escucha	2021	2022
Visitas presenciales	332	547
Contactos telefónicos	519	896
Total	851	1.443

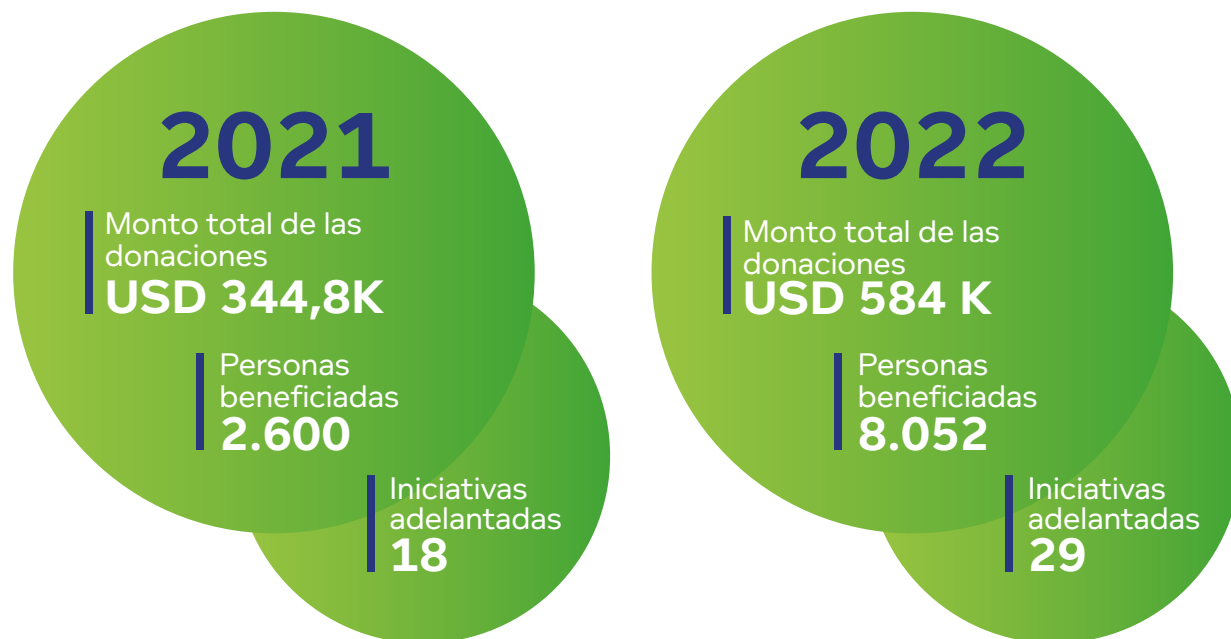
Fundación Puerto Bahía⁴⁵

Comprometidos con el desarrollo de las comunidades de nuestro entorno y el de nuestras subsidiarias y filiales, en 2022, aportamos a la implementación de programas y proyectos de emprendimiento que permiten mejorar las condiciones de vida de las comunidades del área de influencia⁴⁶, a través de procesos de generación de ingresos, fortalecimiento de la autonomía, desarrollo de habilidades y competencias, así como la promoción del liderazgo como pilares estratégicos que reafirman la razón de ser de la Fundación Puerto Bahía.

Evidenciamos el valor de actuar articuladamente con otras organizaciones, alcanzando en 2022 una relación de apalancamiento de nuestros recursos de 1 a 1,02 y lograr así un mayor impacto.

En 2022 continuamos construyendo colectivamente la sostenibilidad y la transformación social que soñamos, aportando más de 288k dólares para el desarrollo de 29 programas que beneficiaron a cerca de 8 mil personas. Estos resultados nos comprometen y nos impulsan a seguir construyendo un futuro sostenible

Fundación Puerto Bahía



⁴⁵ Brazo social de la Sociedad Portuaria Puerto Bahía, subsidiaria de Frontera en el midstream.

⁴⁶ Fundación Puerto Bahía: contribuye al desarrollo local de las comunidades de Pasacaballos, Ararca, Santa Ana, Barú, Bocachica y Caño del Oro.

Nuestros programas más destacados de 2022

Barú Sostenible

Formamos a un total de 24 recicladores con el objetivo de diseñar la ruta de reciclaje en la Isla de Barú para la recuperación del material aprovechable, impactando a los recicladores y a sus familias al generar ingresos e incentivar la cultura de cuidado ambiental.

El proyecto fue realizado en alianza con la Fundación Santo Domingo, la Fundación Hernan Echavarría y Veolia.

Barú a la U

En alianza con la Fundación Santo Domingo, la Fundación Grupo Argos, la Fundación Hernán Echavarría y la Corporación Educativa Minuto de Dios, llevamos a cabo un ejercicio de fortalecimiento de habilidades y competencias de lectoescritura, matemáticas y la preparación para las Pruebas Saber 11° en la Isla de Barú; proceso con el cual se beneficiaron 252 estudiantes de las instituciones educativas de la zona.



\$270 millones de pesos colombianos aportados por la alianza.

\$30 millones de pesos colombianos aportados por la Fundación Puerto Bahía.



100% de los estudiantes leen más de un libro por placer.

45% de los estudiantes pasaron de nivel "deficiente" de lectura a nivel "óptimo".

#YoTransformo: voluntariado corporativo

CONTENIDO GRI: 413-1 / 11.15.2

Como parte del relacionamiento con comunidades y la consolidación del Modelo de Cultura y liderazgo de Frontera, desde 2021 hemos afianzado nuestro Programa de Voluntariado Corporativo **#YoTransformo**, iniciativa que nos permite reforzar los principios de nuestra estrategia de sostenibilidad, generar sentido de corresponsabilidad y empatía con otros grupos sociales, además de estimular el sentido de pertenencia en nuestros empleados y ser un espacio de fortalecimiento de habilidades interpersonales para los participantes.

Junto con nuestros empleados y sus familias realizamos 401 horas de voluntariado corporativo en 2022

A través de las 4 actividades desarrolladas a lo largo de 2022, el 80% de los participantes fortalecieron sus habilidades de liderazgo, diálogo y trabajo en equipo en un contexto diferente al laboral.

#YoTransformo: voluntariado corporativo	2021	2022
Número de personas impactadas a través de transferencia de conocimiento y mentoría	104	23
Número de voluntarios #YoTransformo	 13	27
	 43	22
Número total de horas de voluntariado	444	401
Número de actividades con el apoyo de la Universidad Corporativa	3	2



Metas 2023

GRI: 3-3



Incrementar el alcance e impacto de los proyectos de inversión social.



Implementar el programa "Mujer Movilizadora" en al menos 2 bloques de la operación.

Impulsamos y movilizamos la economía local

TEMA MATERIAL: GESTIÓN RESPONSABLE DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

GRI: 3-3 / 11.15.1
ODS: 5, 8
CSA

Desempeño 2022:



Realizamos compras directas de bienes y servicios locales por un total de \$51,3 millones de dólares y \$19 millones de dólares en compras locales de bienes y servicios reportados por nuestros contratistas.



Identificamos brechas de competitividad para 102 empresas locales.

Promover el desarrollo sostenible de las comunidades locales donde operamos es uno de nuestros factores diferenciadores, en este sentido, consideramos que tener una cadena de abastecimiento competitiva, eficiente y segura es fundamental para garantizar el cumplimiento de nuestros principios de excelencia y valor compartido, debido a que nos permite apalancar y fortalecer el crecimiento económico de los territorios.



Modelo de abastecimiento, competitividad y de valor compartido

GRI: 3-3 / 413-1 / 11.15.2

Con el propósito de impulsar la inclusión económica y la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas ubicadas en las regiones donde operamos, hemos desarrollado un programa de 4 fases para garantizar: i) la creación de valor gracias a la contribución con el desarrollo y fortalecimiento de competencias técnicas de las empresas locales en los territorios donde operamos; ii) la generación de oportunidades para propender por la contratación de bienes y servicios prestados por empresas locales; iii) la articulación efectiva entre empresarios; iv) la generación de sinergias que favorecen el desarrollo regional; v) la mitigación de riesgos inherentes a la operación y que podemos gestionar conjuntamente con proveedores y contratistas.

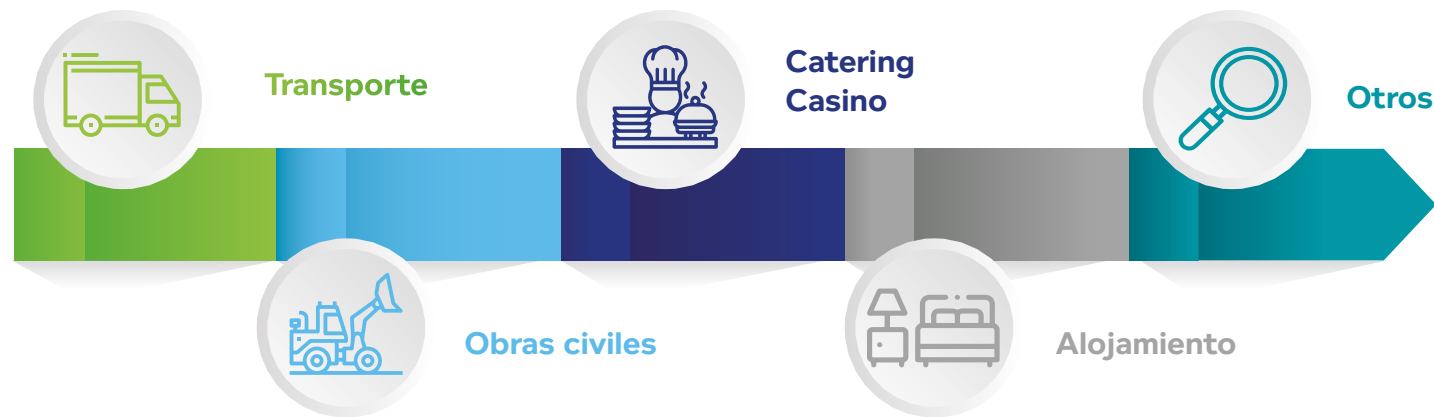
Asegurar una cultura de alto desempeño y trabajar colectivamente, de manera ética y responsable, reconociendo el rol estratégico que ocupan nuestros contratistas y proveedores, es una de las formas en la que generamos valor a los territorios donde operamos.

Fases del programa para el fortalecimiento de empresas locales



Fase I: identificación de oferta local

Para 2022 contamos con un total de 578 empresas locales ubicados en los 17 municipios donde operamos en los departamentos de Casanare, Meta y Sucre



Tipo de bienes y servicios ofrecidos por empresas locales situadas en nuestra zona de influencia

BIEN O SERVICIO	2021	2022
Transporte	18%	29%
Obras civiles	18%	18%
Catering casino	8%	4%
Alojamiento	14%	15%
Servicios ambientales ⁴⁷	-	11%
Acompañamiento social	-	4%
Otros	42%	20%

⁴⁷ Para el año 2021 no se tenía identificado este tipo de servicios desagregados

Fase II: identificación de brechas técnicas de competitividad

En 2022, en alianza con la Cámara de Comercio del Casanare, diagnosticamos 102 empresas para identificar las brechas en competitividad que puedan tener estas en el momento de ofertar bienes y servicios a la industria de hidrocarburos y otras empresas presentes en los territorios.

En 2023 continuaremos con este ejercicio con el propósito de ofrecer un programa de cierre de brechas pertinente y útil para los empresarios locales que decidieron participar de este proceso de fortalecimiento brindado por nosotros.

Fase III: fortalecimiento de capacidades

GRI: 2-30
UNGC: PRINCIPIO 3
CSA

En 2022 impartimos espacios de formación a proveedores y contratistas estratégicos de la operación en lo relacionado a salud y seguridad, actualización en materia legal laboral, diversidad, equidad e inclusión, y gestión adecuada del talento humano, en el marco del foro anual de contratistas que la Compañía realizó.

Además, realizamos una serie de interventorías laborales y de Servicio Público de Empleo, como mecanismo de promoción y protección de los derechos laborales y de bienestar de los empleados que forman parte de nuestra cadena de abastecimiento, con el fin de fortalecer las competencias laborales de estos como empleadores:

- Evaluamos la gestión a través de interventorías que incluyen una calificación de acuerdo con el cumplimiento.
- Hicimos extensivas las prácticas laborales justas a los contratistas y promovimos su implementación hacia sus subcontratistas.
- Realizamos seguimiento al cumplimiento de las obligaciones laborales y de Servicio Público de Empleo.
- Evaluamos el cumplimiento del Convenio Único Laboral suscrito con la organización sindical UTIPEC y las políticas laborales establecidas por la Compañía, bajo el cual gestionamos acuerdos mínimos e identificamos el cumplimiento de la normatividad y de todas las temáticas laborales acordadas con nuestros contratistas.



En 2023 continuaremos desarrollando las interventorías, la ejecución del foro anual de contratistas y acompañaremos al empresariado local con espacios de formación para el cierre de brechas técnicas.

Fase IV: generación de mayores oportunidades de contratación

GRI 204-1 / 11.14.6

Desde todas las áreas, procesos y procedimientos trabajamos por ofrecer oportunidades de contratación de bienes y servicios al tejido empresarial local de las zonas de operación, siguiendo nuestros principios de contratación.

En 2022 impulsamos diferentes mecanismos para favorecer la segregación de servicios en la operación.

Principios de competitividad, calidad en el servicio y eficiencia sin riesgo para la operación.

Toma de decisiones basada en las mejores propuestas.

Precios competitivos producidos por un mercado libre.

Integración de proveedores locales en la cadena de suministro, sin poner en riesgo nuestros estándares de calidad.

- En Quifa implementamos una estrategia de contratación local para suplir las necesidades de alojamiento y lavandería con los 33 hoteles identificados en la zona de operación. Este plan se está desarrollando desde el segundo trimestre de 2022 con 8 hoteles contratados, el objetivo es finalizar 2023 con la participación de 25 hoteles.
- Continuamos con el crecimiento y desarrollo del consorcio para alimentación en Quifa, quienes además se han convertido en un aliado clave para el proyecto de expansión de CPE6 que se desarrollará durante 2023.
- Con relación a los planes de abandono de pozos, venimos adelantando una estrategia de competitividad y calidad, para esto hemos invitado a 39 compañías locales a presentar ofertas que cubran este servicio, el cual regularmente contratamos con empresas regionales o nacionales.

Cifras 2022

Año	Total de compras a proveedores locales (Millones de dólares)	Porcentaje de compras a proveedores locales / total de compras
2020	28.9	7%
2021	39.9	9%
2022	51.3	18%

La participación de proveedores locales en la contratación de bienes o servicios se duplicó en 2022, pasando del 9% en 2021 a 18% al finalizar 2022. Cifras que reflejan el compromiso que tenemos para aportar a la reactivación económica de las zonas donde operamos, apoyar el crecimiento local y generar valor a largo plazo.

Total de compras de bienes y servicios subcontratados por proveedores y contratistas según activos (Cifras en millones de dólares)

Activos	2021	2022
Crecimiento	0,3	0,7
Pesados	6,4	12,6
Livianos	5,7	5,7
TOTAL	12,4	19

Respaldo al progreso de las Pymes

En Frontera no solo vinculamos en nuestra cadena de abastecimiento a las pequeñas y medianas empresas (Pymes), sino que también contribuimos con su fortalecimiento y crecimiento como una estrategia que genere el desarrollo de mejores prácticas administrativas, comerciales, de gestión, calidad, entre otras. Aspectos que sin duda apalancan la competitividad, el profesionalismo, la capacidad de respuesta y la prestación de excelentes servicios, no solo frente a nosotros, sino en toda la cadena comercial de la industria y otros sectores.

Número de proveedores según el tamaño de las empresas

Año	Tamaño de empresa	# de proveedores
2021	Pymes	293
	Grande	558
2022	Pymes	381
	Grande	526



Compras a proveedores según el tamaño de las empresas (millones de dólares)

Tamaño de las empresas	2021	2022
Pymes	74,8	168,8
Grande	360,0	447,65
Total	434,8	616,45



Durante 2022, el número de Pymes que participaron en nuestra cadena de abastecimiento y el porcentaje de compras a las Pymes aumentó, evidenciando la recuperación económica que se está dando en las zonas donde operamos, afianzando la premisa de la importancia que tiene la participación de las pequeñas y medianas empresas en nuestra cadena de abastecimiento y en la economía de las regiones.

Contratación de mano de obra local

Nuestro compromiso por consolidar procesos de transformación en la cadena de abastecimiento es parte integral de los principios que nos mueven, de esta manera, durante 2022 seguimos impulsando la participación y contratación de la mano de obra local calificada y no calificada de las zonas donde operamos, por parte de los contratistas y/o proveedores que nos acompañan.



Mano de obra local contratada por proveedores (Número de personas)

Activo	No calificada		Calificada		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Crecimiento	240	72	35	15	275	87
Livianos	1.078	808	126	199	1.204	1.007
Pesados	833	1.088	147	195	980	1.283

En relación a la comunidad en Ecuador se ha dado cumplimiento a la Ley para la planificación de la circunscripción territorial amazónica, en la que se establece un porcentaje de contratación de mano de obra y servicios locales no menor al 70%, en el año 2022 se contrataron 403 personas como mano de obra local que representó el 76% de mano de obra local del Bloque Perico, con 231.600 horas hombre acumuladas de mano de obra local.

Además se establecieron 54 relaciones comerciales con servicios locales a través de contratistas y en forma directa, lo que representó una contratación del 83% de servicios locales.

Metas 2023

GRI: 3-3/ 11.15.1



Aumentar a USD\$55MM las compras locales de bienes y servicios contratados directamente.

05

**Actuamos con
excelencia, integridad,
coherencia y
transparencia**

GRI: 2-23 / 2-25 / 3-2 / 3-3 / 11.20.1
ODS: 16 / 17
UNGC: PRINCIPIOS 1 / 2 / 10
CSA

econocemos la importancia de decidir y actuar coherentemente en todos los procesos que ejecutamos a lo largo de la cadena de exploración y producción de petróleo y gas para ser embajadores de integridad y sostenibilidad en la industria.

Hemos establecido estrategias operativas alineadas con las mejores prácticas internacionales en materia de buen gobierno corporativo, ética y cumplimiento, así como en el marco de la legislación aplicable; disponemos de un sistema de ética y cumplimiento estructurado para guiar todos los aspectos de integridad en nuestras relaciones con los diferentes grupos de interés, contando con procesos de prevención, detección, mitigación, seguimiento y mejora continua, acciones que monitoreamos frecuentemente.

Buen gobierno corporativo

ASUNTO MATERIAL: GOBIERNO CORPORATIVO
GRI: 2-12 / 2-13 / 2-14 / 3-3
ODS: 17

Contamos con una estructura organizacional sólida que apoya la consecución de los objetivos del negocio. Nos orienta en el establecimiento de los parámetros idóneos a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones estratégicas y nos insta a proteger los intereses y expectativas de nuestros inversionistas y accionistas en todo momento en la promoción de mercados de capital justos y eficientes. Adicionalmente, nos estimula para crear valor, mantener la competitividad y mejorar nuestro perfil en los mercados nacionales e internacionales.

Nuestro gobierno corporativo está alineado con las mejores prácticas y tendencias globales. Seguimos estándares, procedimientos y establecemos controles que protegen y promueven los Derechos Humanos en nuestro negocio

Trabajamos arduamente por fortalecer nuestros órganos de control y gestión, a través del fortalecimiento de competencias de liderazgo y una actuación íntegra, construyendo relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, además, de mantener un relacionamiento abierto y constante con ellos para fomentar su participación.



Junta Directiva

TCFD

GRI: 2-10 / 2-11 / 2-12 / 2-13 / 2-14 / 2-17 / 2-18

Nuestros accionistas anualmente delegan las funciones de gestión, seguimiento, monitoreo y control de la Compañía en la Junta Directiva, la cual toma decisiones críticas y estratégicas, se reúne al menos cuatro veces al año, y da cuenta de su labor en periodos anuales.

La Junta Directiva dispone de comités permanentes independientes para la gestión de asuntos materiales de Frontera.

Comité de Auditoría:

El Comité de Auditoría asegura que la gerencia de la Compañía haya diseñado e implementado un sistema eficaz de controles financieros internos, así como un plan de revisión y reporte de la integralidad de los estados financieros consolidados de la Compañía y la información financiera pertinente.

Supervisa las funciones de auditoría y la preparación de los estados financieros y realiza la revisión de otros documentos regulatorios.

Comité de Compensación y Recursos Humanos

El Comité de Compensación y Recursos Humanos determina la compensación del CEO y monitorea la compensación para los demás ejecutivos senior, y hace las respectivas recomendaciones a la Junta Directiva.

Revisa y hace recomendaciones sobre la política de compensación, incluyendo la definición de programas de incentivos para todos los empleados de Frontera.

Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad

El Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad emite recomendaciones a la Junta Directiva en asuntos relacionados al gobierno corporativo, incluyendo los asuntos relacionados con el seguimiento estratégico al cumplimiento de compromisos corporativos, el progreso en la estrategia de sostenibilidad y los asuntos que se tramitan en esta, incluyendo ambientales, sociales, de salud, seguridad, ética, y gestión de riesgos de sostenibilidad, incluidos los riesgos asociados al clima.

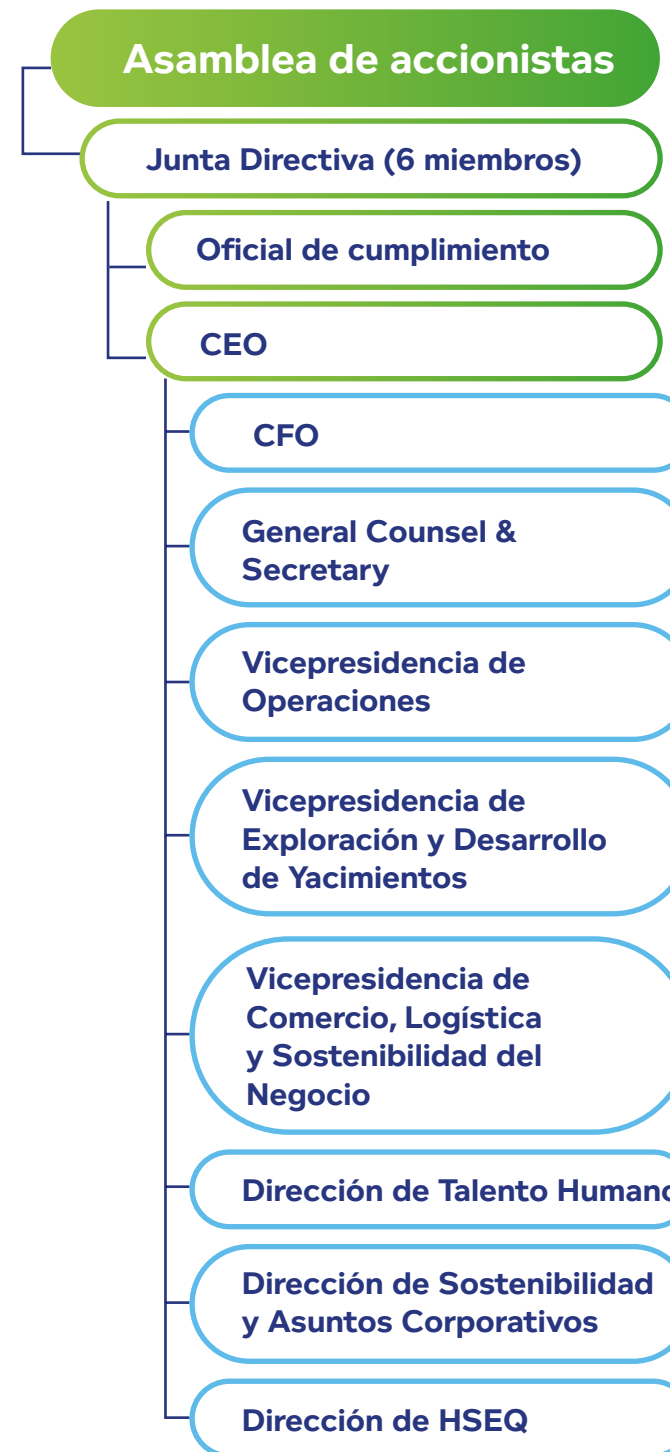
Asesora a la Junta Directiva y da recomendaciones en lo relacionado al tamaño y composición de la misma, así como a los procesos y políticas para el funcionamiento efectivo y eficiente de los diferentes órganos de control de Frontera.

Diversidad de la Junta

GRI 405-1 / 11.11.5



Nuestra estructura de gobierno



Transparencia

GRI: 2-26 / 2-29

Entendemos por transparencia nuestro propósito de declarar públicamente nuestros compromisos y avances, a la vez que comunicamos nuestros pilares en la toma de decisiones, con el fin de construir relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, actuando con integridad, compromiso, respeto y sostenibilidad, de conformidad con nuestro Modelo de Cultura y Liderazgo.

Rendimos cuentas a nuestros grupos de interés de manera sistemática y a través de diversos canales.

• **Accionistas y titulares de bonos:**

Sitio web para radicación de información de empresas públicas canadienses (www.sedar.com), Extractive Sector Transparency Measures Act (ESTMA), Estados Financieros Consolidados y Análisis y Debate de la Dirección (MD&A) (trimestral y anual), Informe ASG (anual), sitio web de Frontera, asamblea anual de accionistas, reuniones programadas regularmente.

• **Empleados:**

Sitio web de Frontera, sitio web de Puerto Bahía⁴⁸, correo electrónico, eventos corporativos, intranet para empleados Frontera, Informe ASG (anual), reuniones dirigidas por la alta dirección a los empleados programadas regularmente, espacios programados por la Universidad Corporativa, encuentros de Embajadores de Cumplimiento, encuesta cultura de integridad, encuesta de conflictos de interés, herramienta de reporte de regalos e invitaciones, redes sociales de Frontera, canales de ética, Café Empresarial SPPB⁴⁹.

⁴⁸ Se relacionan los canales de rendición de cuentas para grupos de interés específicos de Puerto Bahía.

⁴⁹ Iniciativa desarrollada por Puerto Bahía como espacio de rendición de cuentas con sus empleados.



- **Sindicatos:**

Reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual), canales de ética, reunión periódica de bienestar laboral y relaciones con empleados, encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento.

- **Proveedores y contratistas:**

Reuniones programadas regularmente, correo electrónico, Informe ASG (anual), canales de ética, encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento, foros semestrales de contratistas.

- **Compradores:**

Reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual).

- **Socios de empresas conjuntas:**

Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI), Informe ASG (anual), canales de ética, encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento.

- **Comunidades vecinas (rurales y étnicas):**

Programa Frontera Escucha, comunicados⁵⁰, reuniones programadas regularmente, redes sociales de Frontera, Informe ASG (anual), canales de ética, oficina de atención a la comunidad, boletines informativos, veedor comunitario, pregonería.

- **Mano de obra local:**

Programa Frontera Escucha, comunicados, reuniones programadas regularmente, redes sociales de Frontera, Informe ASG (anual), plataforma del Servicio Público de Empleo.

- **Gremios:**

Reuniones programadas regularmente, sitio web Frontera, Informe ASG (anual), correo electrónico, participación en mesas de trabajo para temas específicos.

- **Gobierno local y nacional:**

EITI, reportes periódicos a las autoridades (ANH, ANLA, Ministerio del Interior, DIAN, ANI⁵¹, Superintendencia de Transporte), reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual), encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento.

- **Sociedad civil (ONG y público en general):**

Reuniones programadas regularmente, sitio web Frontera, Informe ASG (anual), Informe ASG (anual), sitio web de Puerto Bahía.

- **Analistas e industria:**

Sitio web Frontera, reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual).

- **Medios de comunicación:**

Reuniones programadas regularmente, redes sociales de Frontera, comunicados de prensa.

- **Entidades bancarias y aseguradoras:**

Estados financieros consolidados y MD&A (trimestral), reuniones programadas regularmente, Informe ASG (anual), encuesta de percepción sobre asuntos de ética y cumplimiento.

- **Academia:**

Informe ASG (anual).

Desempeño económico y excelencia operacional

ASUNTO MATERIAL: DESEMPEÑO ECONÓMICO Y EXCELENCIA OPERACIONAL
GRI: 3-3 / 201-1 / 11.14.2 / 11.21.2
SASB: EM-EP-000.A
ODS: 8

Desempeño 2022:



Ejecutamos un gasto total de \$417,6 millones de dólares en las actividades de exploración y producción para entregar reservas brutas 2P de 175 MMboe y una producción promedio de 41.382⁵² boe/d, optimizando en todo momento la eficiencia del capital y el flujo de caja.

Nuestra estrategia corporativa de entregar valor a nuestros inversionistas a través de producción estable, flujo de caja disponible y reservas consolidadas se materializó durante el 2022 gracias a que operamos nuestro negocio de forma segura, responsable y de manera ética, logrando mejoras operativas continuas en todo el negocio, y en el avance de la creación de un negocio midstream independiente y en crecimiento.

⁵⁰ Canal de comunicación utilizado por Puerto Bahía con las comunidades en su entorno.

⁵¹ Autoridad nacional a la cual Puerto Bahía rinde cuentas.

⁵² Constituido por 21.441 bbl/d de crudo pesado, 17.274 bbl/d de crudo liviano y medio combinados, 9.741 mcf/d de gas natural convencional y 958 bpe/d de líquidos de gas natural.

Producción ⁵³	2021	2022
Producción total (boe ⁵⁴ /d)	37.818	41.382
Crudo pesado (boe/d)	19.326	21.441
Crudo liviano y medio (boe/d)	17.218	17.274
Producción de gas natural convencional	5.022 (mcf/d) o 881 (boe/d)	9.741 (mcf/d) o 1.709 (boe/d)
Líquidos de gas natural (boe/d)	393 boe/d	958 boe/d

Incrementamos en 9,5% nuestra producción anual, manteniendo una distribución semejante de la composición de nuestros hidrocarburos para el 2022 respecto a lo informado en 2021.

Producción según tipo de hidrocarburo:	2021	2022
Crudo pesado	51%	52%
Crudo liviano y medio	46%	42%
Gas natural convencional	2%	4%
Líquidos de gas natural	1%	4%

⁵³ Las cifras de producción corresponden a Colombia y Ecuador.

⁵⁴ El boe se ha expresado utilizando el estándar de conversión de 5,7 a 1 Mcf/bbl colombiano, exigido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

Resultados operativos y financieros⁵⁵

Resultados operativos	2021	2022
Producción de crudo pesado (bbl/d)	19.326	21.441
Producción de crudo liviano y medio combinado (bbl/d)	17.218	17.274
Total de producción de crudo (bbl/d)	36.544	38.715
Producción de gas natural convencional (mcf/d)	5.022	9.741
Líquidos de gas natural (boe/d)	393	958
Producción total ^{56 57 58} (boe/d)	37.818	41.382
Ventas de petróleo y gas (\$/boe)	67	92
Pérdida realizada sobre contratos de manejo de riesgo ⁵⁹ (\$/boe)	(4)	(1)
Regalías ⁶⁰ (\$/boe)	(3)	8
Costos de dilución ⁶¹ (\$/boe)	1	0
Precio realizado por ventas netas ⁶² (\$/boe)	59	83
Costos de producción ⁶³ (\$/boe)	(11)	(12)
Costos de transporte ⁶⁴ (\$/boe)	(10)	(10)
Ganancia neta operativa (\$/boe) ⁶⁵	37	60

⁵⁵ Ver más información relacionada con el Desempeño de la Empresa hasta 2022. En nuestro Formulario de Información Anual (<https://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2023/03/FEC-YE2022-Annual-Information-Form.pdf>), Management Discussion & Analysis document (<https://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2023/03/FECMDA-Q4-2022.pdf>) y Consolidated financial statements (<https://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2023/03/FEC-FS-Notes-FY-2022.pdf>).

⁵⁶ Representa la producción de W.I. antes de regalías y volúmenes totales producidos de contratos de servicios.

⁵⁷ El Boe se ha expresado utilizando el estándar de conversión de 5,7 a 1 Mcf/bbl exigido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

⁵⁸ Las referencias al petróleo crudo pesado, al petróleo crudo liviano y medio combinados, al gas natural convencional y a los líquidos de gas natural en la tabla anterior y en otras partes de este Informe ASG se refiere a los tipos de productos petróleo crudo pesado, petróleo crudo liviano y medio combinados, gas natural convencional y líquidos de gas natural, respectivamente, tal y como se definen en el Instrumento Nacional 51-101 - Estándar para la divulgación de actividades de producción de petróleo y gas natural ("NI 51-101").

⁵⁹ Medida financiera complementaria (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección "Avisos legales" del presente Informe ASG.

⁶⁰ Medida financiera complementaria (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección "Avisos legales" del presente Informe ASG.

⁶¹ Medida financiera complementaria (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección "Avisos legales" del presente Informe ASG.

⁶² Ratio no IFRS (equivalente a un "ratio no GAAP", tal como se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección Avisos legales del presente Informe ASG.

⁶³ Medida financiera complementaria (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección "Avisos legales" del presente Informe ASG.

⁶⁴ Medida financiera complementaria (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección "Avisos legales" del presente Informe ASG.

⁶⁵ Ratio no IFRS (equivalente a un "ratio no GAAP", tal como se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección Avisos legales del presente Informe ASG.

Resultados financieros	2021	2022
Ventas de petróleo y gas⁶⁶ (miles de dólares)	815.793	1.109.602
Ganancia (pérdida) realizada sobre contratos de manejo de riesgo (miles de dólares)	(49.119)	(14.733)
Regalías (miles de dólares)	(32.572)	(94.709)
Costos de dilución (miles de dólares)	(8.773)	(1.132)
Ventas netas⁶⁷ (miles de dólares)	725.329	999.028
Ingreso neto (pérdida neta)⁶⁸ (miles de dólares)	628.133	286.615
Por acción-básica (\$)	6	3.16
Por acción-diluida (\$)	6	3.08
General y administrativo (miles de dólares)	52.134	55.063
EBITDA operativo⁶⁹ (miles de dólares)	378.179	641.877
Efectivo suministrado por actividades operativas (miles de dólares)	327.380	620.479
Gastos de capital⁷⁰ (miles de dólares)	314.257	417.563
Efectivo y equivalentes de efectivo no restringido (miles de dólares)	257.504	289.845
Efectivo restringido a corto y largo plazo⁷¹ (miles de dólares)	63.321	23.202
Total efectivo⁷² (miles de dólares)	320.825	313.047

⁶⁶ Ratio no IFRS (equivalente a un "ratio no GAAP", tal como se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección Avisos legales del presente Informe ASG.

⁶⁷ Medida financiera complementaria (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección "Avisos legales" del presente Informe ASG.

⁶⁸ Medida financiera complementaria (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección "Avisos legales" del presente Informe ASG.

⁶⁹ Medida financiera complementaria (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección "Avisos legales" del presente Informe ASG.

⁷⁰ Medida financiera complementaria (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección "Avisos legales" del presente Informe ASG.

⁷¹ Medida de gestión del capital (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección de Avisos legales del presente Informe ASG.

⁷² Medida de gestión del capital (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección de Avisos legales del presente Informe ASG.

Resultados financieros	2021	2022
Deuda total y pasivos por arrendamiento⁷³ (miles de dólares)	560.135	511.552
Endeudamiento total consolidado (excluyendo las filiales no restringidas)⁷⁴ (miles de dólares)	416.883	407.808
Deuda neta (excluyendo las filiales no restringidas)⁷⁵ (miles de dólares)	207.578	178.534

Nuestro desempeño operacional y financiero en 2022 se atribuye a un equipo excepcional en la ejecución de la estrategia, sumado al esfuerzo que se realiza en las diferentes actividades del negocio para proteger los intereses de nuestras audiencias y accionistas, optimizando los recursos disponibles y en todo momento velando por mantener un estatus de excelencia y eficiencia en los procesos de exploración, producción, transformación digital, transporte, comercialización, desarrollo y crecimiento del negocio.

Mediante la refinación de crudo ligero propio y comprado para la generación de combustible, conseguimos generar ahorros por \$4,8 millones de dólares en comparación con las compras de combustible.

Generamos un ahorro de \$0,14 millones de dólares a través de la Compra de Créditos de CO₂ frente al pago de Impuestos al Carbono.

Por otro lado, logramos mantener el costo de transporte al mismo nivel de 2021, gracias a la estrategia de optimización de rutas que implementamos, a pesar del inicio de la liquidación de Bicentenario/CLC, y el incremento de 1.000 barriles de crudo diarios en la producción.

A través de la estrategia de optimización de costos en el diluyente, redujimos 14% el costo de este, gracias a:

- Las nuevas segregaciones realizadas en Puerto Bahía que requieren menor dilución.
- Volúmenes adicionales adquiridos a terceros a menor precio de compra y costo logístico para reducir la gasolina natural importada.
- Compras de crudos medianos en el mercado nacional para alimentar la refinería de Hidrocasanare lo que permite utilizar crudos livianos propios para dilución en el sistema de oleoductos.

⁷³ Medida de gestión del capital (según se define en NI 52-112). Véanse las "Medidas no basadas en las NIIF" en la sección de Avisos legales del presente Informe ASG.

⁷⁴ "Filiales no restringidas" a 31 de diciembre de 2022 incluyen CGX Energy Inc. ("CGX"), que cotiza en la TSX Venture Exchange con el símbolo comercial "OYL", Frontera ODL Holding Corp, incluida su filial Pipeline Investment Ltd. ("PIL"), Frontera BIC Holding Ltd. y Frontera Bahia Holding Ltd. ("Frontera Bahía"). ("Frontera Bahía"), incluida su filial Sociedad Portuaria Puerto Bahía S.A ("Puerto Bahía"). El 11 de abril de 2023, Frontera Energy Guyana Corp. fueron designadas como filiales de libre disposición.

⁷⁵ "Filiales sin restricciones" incluye a CGX Energy Inc. ("CGX"), que cotiza en la TSX Venture Exchange con el símbolo comercial "OYL", Frontera ODL Holding Corp, incluida su filial Pipeline Investment Ltd. ("PIL"), Frontera BIC Holding Ltd. y Frontera Bahia Holding Ltd., incluida su filial Sociedad Portuaria Puerto Bahía S.A. ("Puerto Bahía").

Reservas

SASB: EM-EP-420a.1

Composición del portafolio de reservas:	2021	2022
Crudo pesado	62%	64%
Crudo liviano y mediano	27%	22%
Gas natural	7%	9%
Líquidos de gas natural	4%	5%

En 2022, reemplazamos el 77% de nuestras reservas frente a las reservas del 2021. Nuestras reservas brutas probadas y probables a 31 de diciembre de 2022 fueron 174,8 MMboe con un índice de vida de 11,6 años.

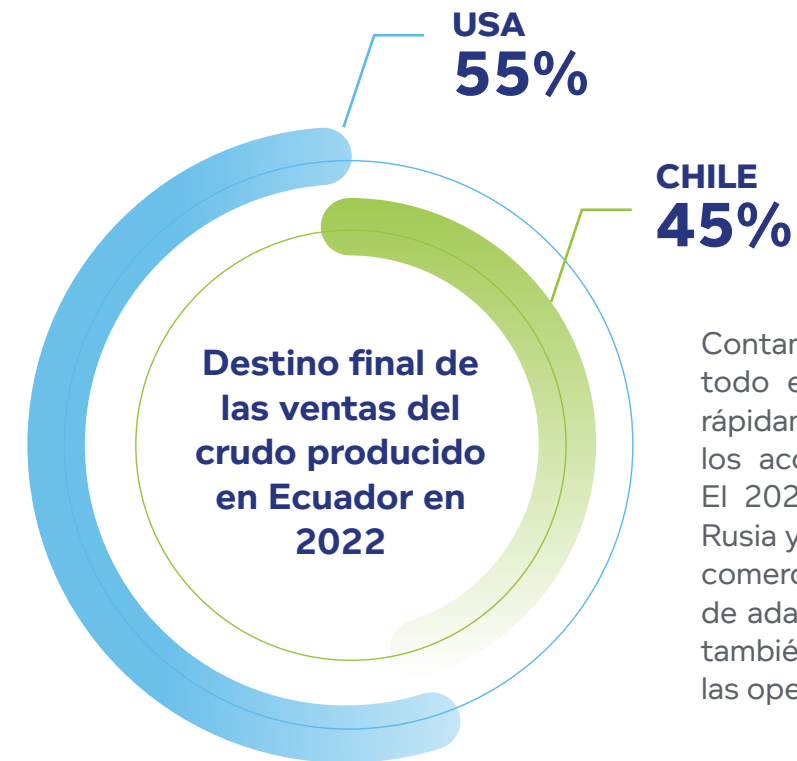
	Volumen (millones de barriles)	Ventas (millones de dólares)
Gas	0,6	16,5
Exportación	12,4	1.193,8
Mercado doméstico	1,1	107,3
Total	14,2	1.317,6

Comercialización

En lo referente a la comercialización de nuestros hidrocarburos, las ventas que realizamos se distribuyeron en un 91% en el mercado internacional y un 9% en el mercado local.

En 2022, impulsamos las ventas de crudo a empresas locales productoras de búnker, aprovechando los precios del mercado e implementando estrategias que permitieran el abastecimiento oportuno para estos.

Adicionalmente, realizamos mezclas a medida del mercado en las instalaciones de Puerto Bahía favoreciendo así la venta de crudo.



Contamos con una amplia base de clientes en todo el mundo que nos permite adaptarnos rápidamente a los cambios del mercado y a los acontecimientos naturales y geopolíticos. El 2022 estuvo marcado por la guerra entre Rusia y Ucrania, pese a ello, nuestros resultados comerciales indican que no solo fuimos capaces de adaptarnos a los cambios del mercado, sino también de obtener beneficios adicionales de las operaciones comerciales.

Resiliencia del negocio

Como resultado de la gestión de control de medidas en los procesos de transporte mantuvimos las pérdidas en -0,07%, por debajo del estándar de la industria de 0,5%, logrando ahorros económicos.

En la operación de la estación de Guaduas y OGD logramos un récord de 1.768 días sin accidentes de seguridad

Continuamos con la estrategia de proyectos y reparaciones "in house" para la Estación Guaduas y el Oleoducto Guaduas-La Dorada.

Esto permitió a la empresa ahorrar costos hasta un 40% en comparación con hacerlo con un contratista externo, así como beneficiar a la población de la comunidad local.

Aprovechamos la flexibilidad operativa de la Estación Guaduas y la hemos posicionado en el mercado como una "estación boutique" que ofrece un servicio de descarga y tratamiento de crudo fuera de especificación para que pueda cumplir con la calidad y características mínimas para unirse a los sistemas de oleoducto.

Transporte terrestre

Nuestras actividades de transporte son esenciales para el proceso de comercialización y transformación de hidrocarburos, y contribuyen a nuestro modelo de excelencia operacional.

En 2022 además de obtener la certificación ISO 39001:2012, continuamos avanzando en la implementación del sistema de gestión de seguridad vial para prevenir muertes y lesiones relacionadas con accidentes de tráfico. Logrando una operación 2022 terrestre sin ninguna víctima mortal.

Transportamos 10.663.081 barriles de crudo y 10.303.231 barriles de fluidos, logrando ahorros económicos a través de la optimización de la operación de transporte terrestre. Recorriendo casi 23 millones de kilómetros, lo que equivale a 575 viajes alrededor del mundo.

Como parte de la estrategia de valor compartido de la Compañía, la operación de transporte terrestre la ejecutamos con el 32% de las empresas transportistas de la comunidad local, a través de un trabajo de mejora constante con estos proveedores para que alcancen los estándares de calidad y servicio de proveedores Frontera.

A través de la iniciativa "Mujeres al volante" en la cual buscamos la participación de la mujer en el oficio de conducción para transporte de personal, recorrimos 7.783 kilómetros. Esta iniciativa será parte del programa "Mujer movilizadora" para el 2023.

Basados en nuestro plan de eficiencias energéticas y económicas, avanzamos en la exigencia a los contratistas en el uso de determinados modelos de vehículos y la ejecución de mantenimientos preventivos y adecuados con el propósito de minimizar las emisiones de los vehículos en el medioambiente y garantizar la seguridad de los mismos.

Igualmente, lanzamos la iniciativa de "Transporte Limpio", cuyo objetivo es utilizar vehículos con tecnologías ecológicas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en comparación con los vehículos diésel. La iniciativa pretende disminuir la huella de carbono de transporte hasta un 40%, reducir las partículas finas en más de un 95% y reducir el ruido hasta un 40%. Como parte del programa, Frontera realizó la primera prueba de conducción nacional con vehículos 100% eléctricos y transportó 29.000 kg con vehículos propulsados por GNV recorriendo 23.129 km.



Metas 2023:

GRI: 3-3

✓ Lograr una producción diaria de crudo entre 40.000 boe/d y 43.000 bod/d

✓ Continuar con el suministro oportuno y eficiente de diluyente para las mezclas de la Compañía y combustible para la generación de energía


✓ Mantener el costo logístico entre US\$10,5/boe y US\$11,5/boe


✓ Mantener unos gastos de capital entre \$385 millones de dólares y \$455 millones de dólares

Innovación y competitividad

ASUNTO MATERIAL: INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD
GRI: 3-3
ODS: 9

Desempeño 2022:

 Formamos a 38 empleados como coach agile.

 Logramos materializar 263 iniciativas propuestas por nuestros empleados para lograr una reducción de costos de \$39,6 millones de dólares.

La innovación es la competencia que apalanca los procesos de eficiencia y competitividad en nuestro sector. Estamos convencidos del poder de unir esfuerzos en torno a ideas disruptivas que mejoren nuestros procesos diarios, impacten positivamente nuestra operación, la eficiencia, el costo del barril, el bienestar de nuestros empleados y ecosistema (equipo, accionistas y medio ambiente), escalando prácticas ágiles, optimizando el aprovechamiento de tecnologías digitales e impulsando la orientación por datos de Frontera.

A través de la oficina de transformación ágil (Agile Transformation Office - ATO) creada en 2021 centralizamos todas las iniciativas propuestas por nuestros empleados y que aportan a la innovación, la eficiencia, el agilismo, y la transformación efectiva en nuestro procesos y operación.

Personas:

Buscamos que las personas conecten su labor diaria con su propósito de vida.

Agilismo:

Procesos más ligeros y más eficientes.

Generar valor:

Las iniciativas de la ATO generan valor, son evaluadas integralmente e impactan el negocio.

Innovación:

Nuevas ideas, productos y prácticas útiles para el cumplimiento de las metas de sostenibilidad y de eficiencia financiera.

En 2022 la ATO se consolidó al interior de Frontera gracias a las ideas aportadas por 515 empleados, quienes no solo formularon sus ideas sino realizaron trabajo articulado para materializar 263 de estas en los programas de Frontera Eficiente, FronteraLab, y Transformación Digital y Ágil.



Frontera Eficiente:

Es el programa en el que centramos los esfuerzos asociados a la búsqueda de eficiencia, oportunidades de mejora y optimización desde la innovación en todas las actividades que realizamos.

En 2022, a través de 143 iniciativas materializadas, logramos reducciones significativas de costos, liberamos y cuidamos la caja, mediante negociaciones importantes disminuimos pasivos, además de contribuir al cumplimiento de las metas ASG 2022 en lo relacionado a reuso de residuos, ahorro de agua, reuso del recurso hídrico, eficiencias energéticas y maximización del impacto social de nuestra inversión social.

FronteraLab:

Es nuestro laboratorio de innovación donde atendemos los requerimientos de retos corporativos de la operación.

En 2022, lanzamos dos retos de innovación:

- 01.** Reducción de los costos asociados al manejo del agua de producción
- 02.** Reuso de residuos

Recibimos diferentes iniciativas innovadoras, e implementamos 3 de ellas, en 2023 continuaremos materializando algunas de las iniciativas ya identificadas.



Ilumínate Solar

Realizamos la transición de los sistemas de iluminación tradicional a solar para el campamento de Quifa y CPE6, mitigando el riesgo eléctrico por instalaciones subestándar, además de contribuir a la disminución de emisiones relacionadas con la generación de energía local.

Transformación digital y ágil:

Es la iniciativa que agrupa el conjunto de herramientas que desarrollamos para mejorar y optimizar nuestros procesos a través del uso de tecnologías digitales y la ejecución de metodologías ágiles.

En 2022, lanzamos el club de innovación y conformamos la tribu coach agile, en la cual empleados formados en metodologías ágiles, liderarán y fortalecerán los procesos de innovación futuros de Frontera, a la vez que promueven una cultura de colaboración y gestión eficiente de equipos y personas, fortaleciendo nuestro modelo de cultura y liderazgo Frontera.

Inauguramos la sala de innovación, un espacio para estimular la creatividad e impulsar el uso de metodologías para la gestión de proyectos como kanban, scrum, design thinking, entre otras.

Realizamos nuestra primera semana de innovación, en la cual promovimos la creatividad, contamos con la participación de speakers y desarrollamos actividades que orientaron a los empleados a pensar y hacer las cosas de manera diferente; también entregamos herramientas útiles para aportar al desempeño de sus actividades de manera ágil e innovadora y así, juntos mejorar el desempeño competitivo de Frontera.



Metas 2023:

GRI: 3-3



Lograr una reducción de costos de \$30 millones de dólares



Implementar 6 iniciativas de Innovación



Implementar 4 iniciativas del reto ambiental (Gestión de Residuos)



Consolidar 25 iniciativas ágiles con la tribu Coach Agile bajo metodologías ágiles.

Somos Influenciadores de Integridad

ASUNTO MATERIAL: CUMPLIMIENTO, ÉTICA Y TRANSPARENCIA
SASB: EM-EP-510a.2
GRI: 3-3 / 11.20.1
ODS: 16

Desempeño 2022:



Fuimos reconocidos por Ethisphere como una de las empresas más éticas del mundo por segundo año consecutivo, como evidencia de nuestro compromiso y gestión en asuntos relacionados con cultura, prácticas ambientales y sociales, diversidad, iniciativas que respaldan una cadena de valor sólida, la implementación y seguimiento de altos estándares de gobierno corporativo y por contar con un programa de ética y cumplimiento que va más allá de lo obligatorio. Tras el cierre del ejercicio 2022, fuimos reconocidos por Ethisphere como una de las empresas más éticas del mundo por tercer año consecutivo

Los desafíos mundiales derivados de momentos de crisis, demandan estructuras de gobierno capaces de tomar decisiones informadas y que propicien el bienestar colectivo en el corto, mediano y largo plazo, y modelos culturales que incentiven la resiliencia y adaptabilidad de los negocios que conlleva a transformar de manera positiva y a generar un verdadero valor para nuestros grupos de interés.

Conocedores del rol que tenemos en la sociedad, siguiendo los más altos

parámetros de ética y cumplimiento internacional en todos los niveles de la Compañía, hemos consolidado una cultura donde la sostenibilidad, la integridad, la ética y la transparencia guían nuestros procesos de decisión y de acción, además de nuestros valores corporativos⁷⁶, de manera que respondamos eficazmente al mercado, protejamos la vida en todas sus formas, fortalezcamos nuestro modelo económico y generemos valor en nuestras relaciones con los diferentes grupos de interés.

⁷⁶ Valores corporativos de Frontera: compromiso, respeto, sostenibilidad e integridad.

Nuestra estructura para apalancar la cultura de integridad y cumplimiento

GRI: 2-9 / 2-27 / 205-1 / 11.20.2 / 205-2 / 11.20.3
SASB: EM-EP-530a.1

Nuestro sistema de ética y cumplimiento cuenta con procesos estructurados de prevención, detección, mitigación, seguimiento y mejora continua, para asegurar todas las instancias de relacionamiento con grupos de interés siguiendo las regulaciones propias como el código de conducta y ética corporativo⁷⁷ y locales presentes en todas las jurisdicciones donde Frontera opera

En Frontera reconocemos que la cultura de integridad no es responsabilidad de un único equipo, sino de todos, y juntos somos influenciadores de integridad.

- **Área de ética y cumplimiento:** es el área que gestiona los riesgos en materia de cumplimiento de manera independiente y apoya el establecimiento de una cultura basada en valores como pilar estratégico corporativo, brinda soporte y orientación a la Compañía para detectar y mitigar los riesgos en materia de cumplimiento. La estructura está definida en función de los riesgos, el tamaño, la industria y las jurisdicciones de la Compañía; esta área cuenta con un Oficial de Cumplimiento (Chief Compliance Officer - CCO) y con un equipo humano con dedicación exclusiva a la gestión del asunto.

Oficial de cumplimiento: es el líder del área designado por la Junta Directiva y reporta periódicamente al presidente del Comité de Auditoría los avances en la ejecución del programa anual de Ética y Cumplimiento. Lidera la toma de decisiones en materia de cumplimiento, con el apoyo y la orientación del Comité de Ética, el cual preside.

Comité de Ética: es el grupo de personas que presta apoyo y orientación a la Oficial de Cumplimiento. El comité es liderado por la CCO y son miembros activos el Presidente (Chief Executive Officer - CEO), el Vicepresidente Financiero (Chief Financial Officer - CFO), la General Counsel & Secretary y la Gerente Senior de Auditoría Interna, con una participación permanente del Director de Talento Humano.

⁷⁷ Disponible en: <https://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/POL-GC-004-Codigo-de-Conducta-y-Etica-Corporativa-V5-1.pdf>.

Sensibilización, comunicación y entrenamiento

Los procesos de transformación cultural requieren de acciones continuas que fortalezcan no solo las buenas prácticas empresariales sino también los comportamientos de los empleados, orientados hacia la ética y cumplimiento de normas, estándares y políticas de la compañía, y en consecuencia refuercen permanentemente los mensajes claves de la gestión. En Frontera hemos consolidado nuestra cultura de integridad y anualmente ejecutamos acciones y herramientas que fortalecen la vivencia de los valores corporativos y la cultura como factores esenciales en la prevención de los riesgos de cumplimiento.

Nuestro programa Embajadores de Cumplimiento Frontera, Influenciadores de Integridad por Excelencia ha sido reconocido como una de las mejores prácticas anticorrupción en Colombia, en la 2da edición de Buenas Prácticas en Anticorrupción - Innovando en Integridad Empresarial en Colombia publicada por el Pacto Global Red Colombia en conjunto con Alliance for Integrity y UNODC

Sensibilización

El pilar de sensibilización de nuestra estrategia de consolidación de la cultura de integridad y cumplimiento involucra todas las iniciativas y actividades que ejecutamos anualmente con el propósito de liderar desde el ejemplo, difundir permanentemente nuestras políticas, y consolidar células de trabajo y apoyo para abordar los dilemas de integridad que se puedan presentar en la operación y prevenir la ocurrencia de riesgos de cumplimiento.



En 2022, destacamos las acciones con nuestros Embajadores de Cumplimiento y entablamos espacios de diálogo desde la gerencia media y alta a toda la Compañía.

Entrenamiento

El entrenamiento es esencial en nuestra estrategia de consolidación cultural en torno a la integridad y el cumplimiento, dado que afianza los conceptos claves del sistema de ética y cumplimiento de la Compañía.

Anualmente definimos un plan de formación, identificamos las necesidades de entrenamiento para las áreas con mayor exposición al riesgo de cumplimiento, además realizamos sesiones a terceras partes que forman parte de nuestra cadena de valor.

En 2022 destinamos 3.063 horas de reflexión y/o entrenamiento en temas de ética, cumplimiento, riesgo de corrupción, riesgo de fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas a diferentes audiencias internas y de nuestra cadena de valor, entre otros.

Participamos en el 4to foro de contratistas de Frontera, ofreciendo un espacio de formación y sensibilización frente a las ventajas competitivas de vivir la integridad en el entorno de negocios.

Encuesta a grupos de interés

Aplicamos por tercer año consecutivo la encuesta a grupos de interés para conocer su percepción frente a la conducta de Frontera (y de los empleados de Frontera) en las actividades comerciales diarias, desde una perspectiva reputacional, relacional de ética y cumplimiento.



El 90,8% de los encuestados manifestó estar completamente de acuerdo con la afirmación "Frontera se destaca en su entorno empresarial por sus buenas prácticas en ética y cumplimiento"

Encuesta a grupos de interés de percepción del sistema de ética y cumplimiento

	2020	2021	2022
Número de encuestados	100	92	142
Porcentaje de respuesta	73%	76%	65%
Porcentaje de respuestas positivas	80%	83%	86%

La mejora en los resultados de percepción de los grupos de interés frente al comportamiento ético de nuestros empleados refleja que el trabajo de fortalecimiento de la cultura de integridad ha sido efectivo y cumple su función como mecanismo para la prevención de riesgos de cumplimiento.

Las respuestas negativas que representan menos del 5% son analizadas en detalle, las presentamos a la Junta Directiva, al Comité de Ética y a las áreas que tienen injerencia sobre los asuntos identificados con el fin de establecer estrategias de mejora de cara a los grupos de interés y a los procesos relacionados.

Comunicación

Nos hemos posicionado como **#InfluenciadoresDeIntegridad** en temáticas de ética y cumplimiento, por esa razón, a nivel interno realizamos más de 39 eventos, participamos en más de 27 actividades externas donde hemos podido compartir las mejores prácticas que realizamos dentro de la Compañía a otras organizaciones, impulsando un ecosistema empresarial más ético.

- Nuestra Oficial de Cumplimiento participó como ponente en el ESG Forum de Ethisphere, en el panel "Compromiso de los empleados: donde la cultura y los factores ASG se encuentran".
- Pacto GLOBAL GUATEMALA, y la ICC invitó a nuestra oficial de cumplimiento al foro "Sin ética, no hay sostenibilidad" para compartir mejores prácticas de promoción de la integridad como herramienta de sostenibilidad.
- Participamos en la '7a Semana Regional de Integridad Empresarial' de Alliance for Integrity compartiendo las mejores prácticas de integridad y compliance en el sector energético.
- En la Red Latinoamericana de Cumplimiento compartimos los aprendizajes del proceso de identificación, revelación y administración de conflictos de interés.
- Participamos del debate sobre "Los desafíos en la Identificación de Beneficiarios Finales" realizado por PWC.
- Compartimos las prácticas anticorrupción y la perspectiva de integridad de Frontera para la industria de petróleo y gas.

Día C

Continuamos realizando el "Día C" (día de cumplimiento), con participación de toda la Compañía incluyendo el personal de oficinas y campo. En esta fecha celebramos la integridad que nos caracteriza y resaltamos la importancia de la ética y el cumplimiento en nuestro desarrollo profesional y personal, a través de diferentes actividades que resaltan la importancia de la ética y el cumplimiento.

Nuestras acciones de prevención y detección

ASUNTO MATERIAL: GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS
GRI: 3-3 / 205-3 / 11.20.3

Gestión de riesgos de cumplimiento

Contamos con un Sistema de Gestión Integral de Riesgos - en todos los niveles de la Compañía, el cual es soportado principalmente en el ciclo de gestión del riesgo expuesto en el estándar internacional ISO 31000 para el cumplimiento de los objetivos Organizacionales (estratégicos, de procesos y de proyectos).

En el nivel de riesgo estratégico del Sistema de Gestión Integral de Riesgos se ha establecido la matriz de riesgos estratégicos, en la cual se encuentran entre otros, el riesgo de fraude, soborno transnacional, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva. Como parte del proceso de gestión de los mismos y con base a la metodología de gestión de riesgos que implementamos diseñamos e implementamos controles con el objetivo de reducir y mitigar los niveles de riesgo. Algunos de los controles implementados para mitigar este riesgo son:

- Procesos, procedimientos y protocolos documentados de ética y cumplimiento
- Acciones para promover la cultura de integridad y cumplimiento de Frontera.
- Aplicación de procesos para la identificación y evaluación de riesgos a través de la implementación estricta del procedimiento de debida diligencia para terceros según la legislación aplicable y mejores prácticas; la detección, análisis y reporte de eventos inusuales y operaciones sospechosas a la Unidad de Inteligencia y Análisis Financiero (UIAF) Colombia; y el establecimiento de procesos de debida diligencia intensificada y control de pagos a Personas Expuestas Políticamente (PEP) y control de transacciones en efectivo y reporte pertinente a la UIAF cuando corresponda.

Vivimos la experiencia de la tienda ética "Donde Clara".

Gestión de conflictos de interés

GRI: 2-15

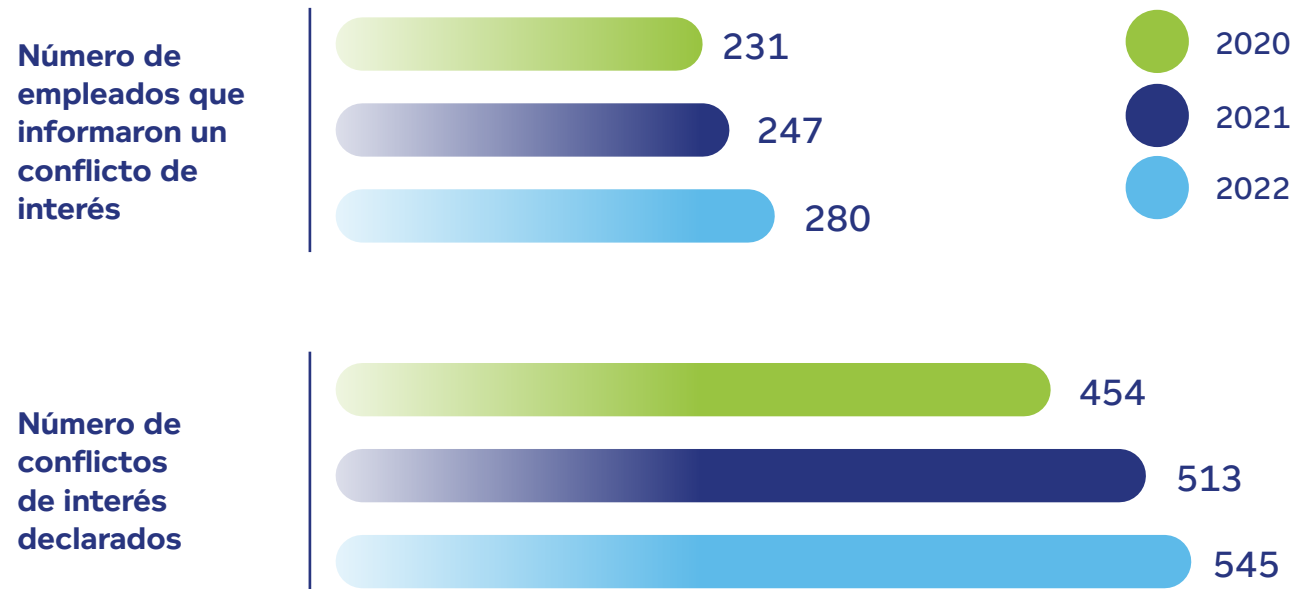
Anualmente nuestros empleados realizan la declaración de conflictos de interés, lo cual nos permite asegurar y afianzar el conocimiento y entendimiento sobre el manejo que se debe dar a eventuales conflictos de interés en el desempeño de sus labores diarias.

Somos conscientes de que con el conocimiento de nuestra Política de Conflictos de Interés por parte de los empleados, la administración de los supervisores directos, acompañamiento por

parte del equipo ética y cumplimiento, y con criterio basado en los valores corporativos, y con el compromiso de revelación y administración oportuna de los conflictos, cuidamos el interés de la Compañía y la preservación de la competencia.

En 2022 participaron un total de 811 personas en la encuesta de conflicto de interés, representando el 98% del total de empleados.

Cifras relacionadas a la revelación de conflictos de interés

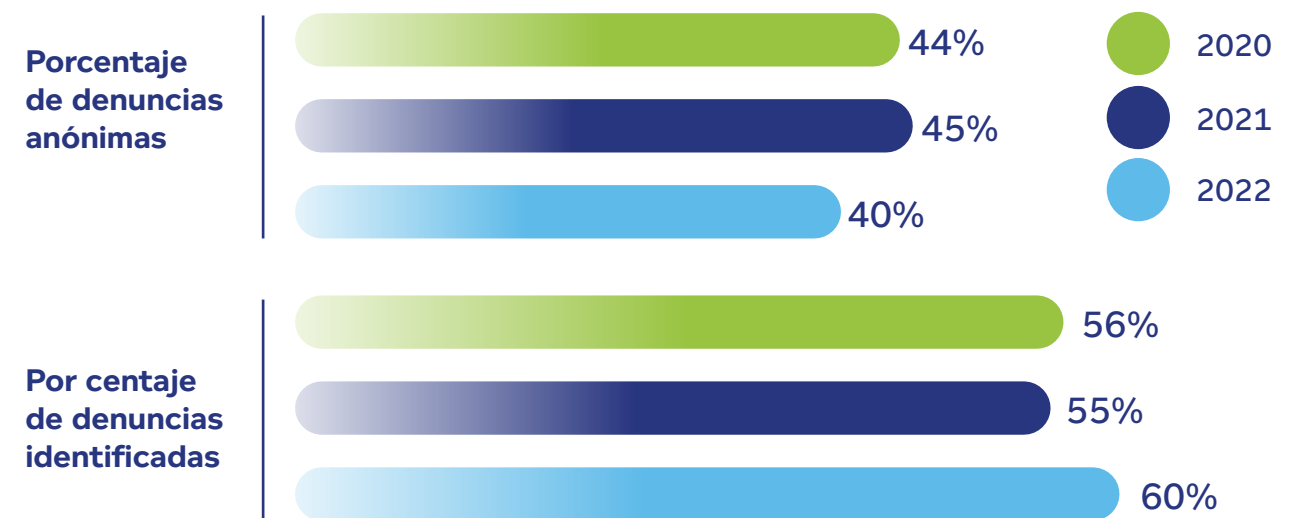


Gestión de denuncias

GRI: 2-16 / 2-25 / 2-26

El proceso de gestión de denuncias parte del análisis de causa raíz de los casos corroborados. A partir de estos identificamos posibles sanciones por violaciones, oportunidades de mejora en procesos de la Compañía y establecemos el plan de gestión de las investigaciones en curso para reportar oportunamente su progreso al Comité de Ética o al Comité de Auditoría en lo pertinente, presentando estadísticas, tendencias y lecciones aprendidas.

Caracterización de los denunciantes



Metas 2023:

GRI: 3-3



Mejorar continuamente nuestra cultura de ética y cumplimiento, evidenciada por evaluaciones externas (Ethisphere)

Ciberseguridad

ASUNTO MATERIAL: CIBERSEGURIDAD / GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS
SASB: EM-EP-540a.2
GRI 3-3 / 2-25
ODS: 8.8, 10.5, 16.5, 16.10, 17.14

Desempeño 2022:



Mantuvimos una tasa de cero incidentes materiales sin pérdida de información ni pérdida financiera

Somos una empresa que se preocupa por la ciberseguridad y la seguridad de la información, como práctica para proteger el valor de los activos de la Compañía, siendo la información un activo de vital importancia para el negocio.

La transformación digital en la que las empresas hemos estado inmersas ha sido una oportunidad para optimizar procesos de gestión al interior de las compañías pero también ha abierto una ventana de riesgos y oportunidades en lo relacionado a seguridad de la información.

Convencidos del valor que tiene el trabajo colaborativo, los beneficios que tiene el modelo de trabajo híbrido y el valor que representa la interactividad, en Frontera estamos comprometidos a proteger la información y su integridad, por eso hemos establecido una estrategia de protección de la infraestructura digital de la Compañía y sus subsidiarias basada en nuestra Política de Seguridad de la Información, la cual establece los principios básicos de protección de nuestra estrategia de ciberseguridad, que fue aprobada por la Junta Directiva.

Principios de la estrategia de ciberseguridad

- 01.** Dar uso seguro y adecuado de la información y los medios que la soportan, garantizando integridad y confidencialidad
- 02.** Identificar y evaluar las diferentes amenazas y vulnerabilidades a las que puede estar expuesta la información, incluyendo los sistemas de control industrial.
- 03.** Proteger los derechos de autor y propiedad intelectual

Estrategia de ciberseguridad



Fortalecimiento del conocimiento y desarrollo de competencias

A través del área de ITS se desarrollan campañas de sensibilización, generación de conciencia y formación a los empleados de manera periódica para fortalecer la cultura en torno a la seguridad de la información.

Establecimiento de medidas de control y tratamiento de la información

En el nivel de riesgo estratégico del Sistema de Gestión Integral de Riesgos, monitoreamos entre otros, el riesgo de Ciberseguridad teniendo en cuenta que la Compañía se apoya en la tecnología para el día a día de la operación comercial, y depende de diversos sistemas de tecnología de la información para administrar reservas, producción, procesar datos financieros, administrar contratos y comunicarse con empleados y terceros.

Para gestionar este riesgo de forma oportuna y eficientemente hemos definido medidas de control y tratamiento para cumplir con los requerimientos aplicables en materia de seguridad de la información, mitigar el riesgos y procurar la mejora continua de los procesos digitales y tecnológicos en funcionamiento al interior de Frontera, involucrando a todos los empleados en la gestión del mismo.



Aplicación de las políticas internas y regulaciones locales e internacionales

El trabajo articulado entre las diferentes áreas y personas hace posible la continuidad del negocio, siempre que aunemos esfuerzos por proteger los activos de la Compañía. Por ello el seguimiento de las mejores prácticas en materia de ciberseguridad y el seguimiento de políticas internas es asunto de todos y fortalece nuestra estructura de gobierno y cultura de integridad y cumplimiento. Nuestros empleados son la primera línea de defensa ante cualquier ciberataque.



En 2022 desarrollamos actividades de aseguramiento basadas en herramientas de machine learning e inteligencia artificial en la plataforma de Operación Tecnológica.

Gracias al compromiso de todos en ciberseguridad, logramos identificar, caracterizar, analizar y dar oportuna atención a un ataque de ransomware. Evitando pérdidas financieras y de información a causa de este

Metas 2023:



Mantener una tasa de cero incidentes materiales de ciberseguridad.

GRI: 3-3

Promovemos el respeto por los derechos humanos

ASUNTO MATERIAL: DERECHOS HUMANOS
GRI: 3-3 / 406-1/ 11.11.7
SASB: EM-EP-210A. 3
UNGC: PRINCIPIOS 1 / 2 / 6
ODS: 17

Desempeño 2022:



No se detectaron violaciones a los Derechos Humanos en nuestras operaciones

En Frontera Energy estamos comprometidos con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en todas nuestras operaciones, al convertir nuestra Declaración de Derechos Humanos (adoptada en 2017) en la hoja de ruta para implementar políticas, procesos, estándares y sistemas de gestión que tienen como objetivo evitar, mitigar y compensar impactos asociados.

Nuestro compromiso con el respeto de los Derechos Humanos se ve reflejado en todas nuestras actuaciones, en concordancia con los principios del Pacto Global, con las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) para las empresas multinacionales y, así mismo, con los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos para la puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “Proteger, respetar y remediar”.

Parte de nuestro proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos busca fortalecer la identificación y gestión oportuna de los riesgos e impactos ocasionados por la operación y mejorar los espacios de diálogo con las comunidades, atender las quejas que puedan surgir sobre potenciales impactos y establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño de la empresa en materia de Derechos Humanos; entendiendo que el respeto de estos es fundamental en la construcción de un futuro sostenible.

Convencidos del poder transformador que tiene el acceso a conocimiento, en 2022 realizamos actividades de formación básica en Derechos Humanos para afianzar el conocimiento de nuestros empleados en este tema.

Formación y certificación básica en derechos humanos

Módulos	Número de participantes
Comunidades protegidas (indígenas) y uso de la fuerza	252
Debida diligencia en Derechos Humanos	163
Articulación territorial para la garantía de derechos humanos en el marco de la disrupción social	117
Abordando los riesgos de seguridad y derechos humanos en América Latina	58 (personal Gerencia de Seguridad Física)

En el marco de la iniciativa global de Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos y Seguridad, con la cual estamos comprometidos, realizamos capacitaciones en políticas y procedimientos de Derechos Humanos a nuestro personal de seguridad de las operaciones.

	2021	2022 ⁷⁸
Seguridad urbana	10	19
Seguridad activos pesados	115	131
Seguridad activos livianos, CP&GAS, transporte OGD	106	180
Colombia	231	330
Ecuador	5	11

⁷⁸ Data related to security providers' training



Metas 2023:



Asegurar la adecuada debida diligencia de derechos humanos en las operaciones de Frontera

GRI: 3-3

06

Avisos Legales

Nota de advertencia sobre la información prospectiva

El presente Informe de Sostenibilidad (el "Informe") contiene información prospectiva de acuerdo con su significado dentro de las leyes de valores y mercados Canadiense. La información prospectiva se refiere a actividades, acontecimientos o desarrollos que Frontera Energy Corporation (la "Compañía" o "Frontera" cree, espera o anticipa que ocurrirán o pueden ocurrir en el futuro. La información de carácter prospectivo contenida en el presente Informe incluye, entre otras, afirmaciones relativas a la estrategia corporativa de la Compañía, su orientación, información sobre reservas y recursos y objetivos de sostenibilidad en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza, nuestros planes de negocio, iniciativas y objetivos, nuevas áreas de operaciones, desarrollo de proveedores, asuntos de inversión social, asuntos de gestión ambiental (incluido el plan de acción contra el cambio climático), asuntos de seguridad y gestión de riesgos, asuntos de desarrollo local, asuntos de cultura corporativa y talento humano, y los planes y objetivos de exploración y desarrollo de la Compañía. Toda la información que no sea un hecho histórico es información prospectiva. En particular, las afirmaciones relativas a las "reservas" se consideran información prospectiva, ya que implican la valoración implícita, basada en

determinadas estimaciones e hipótesis, de que las reservas descritas existen en las cantidades previstas o estimadas y que las reservas pueden producirse de forma rentable en el futuro.

La información prospectiva refleja las expectativas, suposiciones y creencias actuales de la Compañía basadas en la información que dispone actualmente y tiene en cuenta la Compañía según su experiencia y su percepción de las tendencias históricas, incluidas las expectativas y suposiciones relativas a los precios de las materias primas, los intereses y las divisas; los efectos adversos actuales y potenciales de la pandemia del COVID-19, incluida la evolución de la pandemia y las oleadas futuras, y las políticas asociadas entorno a restricciones comerciales actuales; las estimaciones de reservas y recursos; el rendimiento de activos y equipos; la suficiencia de gastos de capital presupuestados para llevar a cabo las actividades previstas; la disponibilidad y el costo de la mano de obra, los servicios y las infraestructuras; y el desarrollo y ejecución de los proyectos.

Aunque la Compañía cree que las suposiciones inherentes a la información prospectiva son razonables, la información prospectiva no es garantía de resultados futuros y, por lo tanto, no se debe depositar una confianza indebida en dicha información. La información prospectiva está sujeta a una serie de riesgos e incertidumbres, algunos de los cuales son similares a los de otras empresas de petróleo y gas y otros son exclusivos de la Compañía. Los resultados reales de la Compañía pueden diferir sustancialmente de los expresados o implícitos en la información prospectiva, e incluso si dichos resultados reales se materializan o se materializan sustancialmente, no puede garantizarse que tengan las consecuencias o

los efectos esperados para la Compañía. Los resultados reales de la Compañía pueden diferir sustancialmente de los expresados o implícitos en la información prospectiva, e incluso si dichos resultados reales se obtienen completamente o sustancialmente, no puede garantizarse que tengan las consecuencias o los efectos esperados para la Compañía. Entre los factores que podrían provocar que los resultados o acontecimientos reales difieran sustancialmente de las expectativas actuales se incluyen, entre otros, la volatilidad de los precios de mercado del petróleo y el gas natural (incluso como resultado de los cambios en la demanda y la oferta provocados por la guerra en Ucrania, la pandemia sostenida del COVID-19 y las acciones de la Organización de Países Exportadores de Petróleo ("OPEP") y los países no miembros de las OPEP y los procedimientos impuestos por los gobiernos en respuesta a la misma; el alcance, la duración y la propagación de la pandemia del COVID-19 y su gravedad, el éxito del programa de la Compañía para gestionar la COVID-19; las incertidumbres asociadas con la estimación y el establecimiento de reservas de petróleo y gas natural; las responsabilidades inherentes a la exploración, el desarrollo, la explotación y la recuperación de petróleo y gas natural; la incertidumbre de las estimaciones de producción y la rentabilidad económica estimada; los aumentos o cambios en los costos de transporte; las expectativas relativas a la capacidad de la Compañía para reunir capital y añadir continuamente reservas mediante la adquisición y el desarrollo, la capacidad de la Compañía para acceder a financiación adicional; la capacidad de la Compañía para mantener sus calificaciones crediticias; la capacidad de

la Compañía para: cumplir con sus obligaciones financieras y compromisos mínimos, financiar los gastos de capital y cumplir con las cláusulas contenidas en los acuerdos que rigen el endeudamiento; los acontecimientos políticos en los países donde opera la Compañía; las incertidumbres involucradas en la interpretación de los resultados de perforación y otros datos geológicos; problemas geológicos, técnicos, de perforación y procesamiento; el tiempo en la recepción de las aprobaciones gubernamentales; las fluctuaciones en los tipos de cambio o de interés y la volatilidad del mercado de valores. El formulario de información anual de la empresa de fecha 1 de marzo de 2023, su análisis y discusión de la dirección para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022 ("MD&A"), y otros documentos que presenta de vez en cuando ante las autoridades reguladoras de valores describen los riesgos, incertidumbres, suposiciones importantes y otros factores que podrían influir en los resultados reales y dichos factores se incorporan por referencia en el presente documento. Pueden obtenerse copias gratuitas de estos documentos en el perfil de la empresa en SEDAR, en www.sedar.com. Toda la información de carácter prospectivo se refiere únicamente a la fecha en que se publica y, salvo que así lo exija la legislación aplicable en materia de valores, la Compañía renuncia a cualquier intención u obligación de actualizar dicha información, ya sea como resultado de nueva información, acontecimientos futuros o cualquier otra circunstancia. Además, la información contenida en el sitio web de la Compañía o accesible a través del mismo no forma parte de este Informe y no se incorpora por referencia el mismo.

Medidas no basadas en las NIIF y otras medidas

El presente informe contiene diversidad de "medidas financieras no basadas en las NIIF" (equivalentes a "medidas financieras no ajustadas a los US GAAP", tal como se define este término en NI 52-112), "ratios no basados en las NIIF" (equivalentes a "ratios no ajustados a los US GAAP", tal como se define este término en NI 52-112), "medidas financieras complementarias" (tal como se define este término en NI 52-112) y " medidas de gestión de capital" (tal como se define este término en NI 52-112), que se describen con más detalle a continuación y no tienen definiciones normalizadas con base a las NIIF. La determinación por parte de la empresa de estas medidas financieras distintas de las NIIF puede diferir de la de otros emisores de informes y, por lo tanto, es poco probable que sean comparables con medidas similares presentadas por otras empresas. Además, estas medidas financieras no deben considerarse de forma aislada ni como sustitutas de las medidas de rendimiento o flujos de caja elaboradas con base a las NIIF. Estas medidas financieras no sustituyen a ninguna medida normalizada con base en las NIIF. Otras empresas de nuestro sector pueden calcular estas medidas de forma distinta a la nuestra, lo que limita su utilidad como medidas comparativas. La empresa divulga estas medidas preparadas de conformidad con las NIIF, porque la dirección cree que la proporcionan información útil a los inversores y accionistas, ya que la dirección las utiliza para evaluar el

rendimiento operativo de la Compañía. Estas medidas financieras resaltan las tendencias de la actividad principal de la Compañía que de otro modo, podrían no resultar evidentes si nos basamos únicamente en las medidas financieras elaboradas con base en las NIIF. Además, la dirección también utiliza medidas no incluidas en las NIIF para excluir el impacto determinado en gastos e ingresos que en opinión de la dirección, no reflejan el rendimiento operativo subyacente de la Compañía. La dirección de la Compañía también utiliza medidas no basadas en las NIIF para facilitar la comparación del rendimiento operativo de un periodo a otro, y para preparar presupuestos operativos anuales y como medida de la capacidad de la empresa para financiar sus operaciones y obligaciones en curso. Las medidas financieras no incluidas en las NIIF que figuran en el presente Informe son el EBITDA operativo, los gastos de capital, las ventas netas y la ganancia neta operativa; las medidas financieras complementarias incluidas en el presente Informe son el costo de producción por boe, el costo de transporte por boe y el costo de dilución por boe; y las medidas de gestión de capital incluidas en el presente Informe es el total de efectivo. Estas medidas se describen con más detalle a continuación, y en el Informe MD&A que se incorpora por referencia al presente Informe bajo el epígrafe "Medidas financieras distintas de las NIIF y otras medidas financieras".

El EBITDA es una medida financiera no NIIF de uso común que ajusta los ingresos (pérdidas) netos según las NIIF para excluir los efectos de los impuestos sobre las ganancias, los ingresos y gastos financieros y los gastos de deterioro, depreciación y amortización. El EBITDA de explotación es una medida financiera no conforme a las NIIF que representa los resultados de explotación de la actividad principal de la

Compañía, excluyendo las siguientes partidas: costos de reestructuración, indemnización por despido y otros costos, obligaciones posteriores a la terminación, pagos de compromisos mínimos de trabajo y determinadas partidas no monetarias (como deterioros, cambio de divisas, contratos de gestión de riesgos no realizados y compensación basada en acciones) y ganancias o pérdidas derivadas de la enajenación de activos de capital. Además, otras partidas inusuales o no recurrentes se excluyen del EBITDA operativo, ya que no son indicativas del rendimiento operativo básico subyacente de la Compañía. Véase la sección "EBITDA de explotación" en la página 25 del informe MD&A para una conciliación de los ingresos (pérdidas) netos con el EBITDA de explotación y una descripción de cada componente del EBITDA de explotación de la Compañía y cómo se calcula. Desde los tres y seis meses finalizados el 30 de junio de 2022, la Compañía cambió la composición de su cálculo de EBITDA de explotación para excluir determinadas partidas inusuales o no recurrentes como las obligaciones posteriores a la finalización y los pagos de compromisos mínimos de trabajo, que podrían distorsionar las proyecciones futuras, ya que no se consideran parte del curso normal de las operaciones de la Compañía. Los gastos de capital son una medida financiera no conforme a las NIIF que refleja las partidas en efectivo y no en efectivo utilizadas por una empresa para invertir en activos de capital. Esta medida financiera considera las propiedades de petróleo y gas, la planta y el equipo, la infraestructura y los activos de exploración y evaluación. Las ventas netas son una medida financiera no NIIF que ajusta los ingresos para incluir las ganancias y pérdidas realizadas de los contratos de gestión de riesgos, al tiempo que elimina el costo de las actividades de dilución, incluido el costo de cualquier volumen comprado a terceros. Se trata

de un indicador útil para la dirección, ya que la Compañía cubre una parte de su producción de petróleo mediante instrumentos derivados para gestionar la exposición a la volatilidad del precio del petróleo. Esta métrica permite a la Compañía informar de sus ventas netas realizadas después de tener en cuenta estas actividades de gestión de riesgos. La deducción de los costes de dilución y el costo de las compras es útil para comprender el rendimiento de las ventas de la Compañía, basado en los ingresos netos obtenidos de su propia producción neta de dilución, cuyo costo se recupera parcialmente cuando se vende el producto mezclado. Las ventas de servicios portuarios, ya que no se consideran parte del segmento de petróleo y gas. Véase la conciliación en la sección "Ventas" de la página 13 del informe MD&A. La ganancia neta de explotación es una medida financiera no basada en las NIIF y la ganancia neta de explotación por boe se utiliza para evaluar el margen neto de la producción de la Compañía tras restar todos los costos asociados a la comercialización de un barril de petróleo. También se utiliza habitualmente en el sector de petróleo y el gas para analizar el rendimiento operativo expresado como beneficio por barril y es un indicador de la eficiencia de la Compañía en la extracción y venta de su producto. A efectos de la ganancia neta, la Compañía elimina los efectos de cualquier actividad comercial y los resultados de su segmento en el midstream de las métricas por barril. Véase la conciliación en la sección "Ganancia neta de explotación" en la página 12 del informe MD&A. Los costos de producción incluyen principalmente los costos de lifting, las actividades desarrolladas en los bloques y los procesos para poner el crudo y el gas en condiciones de venta. El costo de producción por boe es una medida financiera complementaria que se calcula dividiendo el costo de producción por la producción (antes

de regalías). En la página 28 del informe MD&A se presenta una conciliación de este cálculo. Los costos de transporte incluyen todos los costos comerciales y logísticos asociados a la venta de crudo y el gas producidos, como los de transporte por camión y oleoducto. El costo de transporte por boe es una medida financiera complementaria que se calcula dividiendo el costo de transporte por la producción neta después de regalías. En la página 28 del informe MD&A se presenta una conciliación de este cálculo. Los costos de dilución incluyen todos los costos asociados a los servicios de dilución. Los costos de dilución por boe son una medida financiera complementaria que se calcula dividiendo los costos de dilución por el volumen total de ventas, el neto de compras. El efectivo total es una medida de gestión del capital utilizada para describir la caja y los equivalentes de efectivo totales, restringidos y no restringidos disponible, y se compone de la caja y los equivalentes de efectivo y la caja restringida a corto y largo plazo.

Endeudamiento total consolidado y deuda neta

El endeudamiento total consolidado y la deuda neta son utilizados por la Compañía para controlar su estructura de capital, su apalancamiento financiero y como medida de su solidez financiera general. El endeudamiento total consolidado se define como la deuda a largo plazo, más las obligaciones por arrendamientos y la posición neta de los contratos de gestión de riesgos, excluidas las filiales de libre disposición. "Filiales no Restringidas" incluye CGX,

Frontera ODL, incluyendo su filial PIL, Frontera BIC, y Frontera Bahía. Esta métrica es coherente con la definición que figura en la Escritura de Trust (según se define en el MD&A) para el cálculo de determinadas condiciones y pactos. La deuda neta se define como el endeudamiento total consolidado menos el efectivo y los equivalentes de efectivo y los equivalentes del efectivo. Ambas medidas excluyen la deuda de las filiales sin recurso y determinados importes atribuibles a las filiales de libre disposición.

Avisos informativos sobre petróleo y gas

Para el año finalizado el 31 de diciembre de 2022, las reservas de la Compañía fueron evaluadas por DeGolyer and MacNaughton ("D&M"), de conformidad con las definiciones, normas y procedimientos contenidos en el Manual de Evaluación de Petróleo y Gas de Canadá ("COGE") elaborado por la Sociedad de Ingenieros de Evaluación de Petróleo (Capítulo de Calgary), National Instrument 51-101 - Estándar de Divulgación para actividades del Petróleo y GAS ("NI 51-101"), y CSA Staff Notice 51-324 y se basan en las reservas estimadas de la Compañía al cierre del ejercicio 2022 evaluadas por D&M en su informe de fecha 15 de febrero de 2023, con fecha de entrada en vigor el 31 de diciembre de 2022 (el "Reporte de Reservas"). D&M es un evaluador de reservas independiente y cualificado, tal como se define en la norma NI 51-101. Se incluye información adicional sobre las reservas, tal como se exige en la norma NI 51-101, en la declaración de datos sobre reservas y otra

información sobre petróleo y gas de la Compañía en el formulario 51-101F1, que está disponible en el perfil de la Compañía en SEDAR en www.sedar.com. La información sobre reservas y recursos contenida en esta presentación se ha elaborado de conformidad con la norma NI 51-101, pero sólo presenta una parte de la información exigida por dicha norma. Todos los porcentajes comparativos son entre los años que finalizan el 31 de diciembre de 2021 y 2022, a menos que se indique lo contrario, y se basan en las reservas estimadas de la Compañía al cierre del ejercicio 2022, evaluadas por D&M en el Reporte de Reservas. Todas las reservas presentadas se basan en los precios previstos y los costos estimados efectivos a 31 de diciembre de 2022, según lo determinado por los evaluadores de reservas independientes de la Compañía. Las reservas reales de petróleo y gas natural y la producción futura pueden ser superiores o inferiores a las estimaciones facilitadas en este Informe. No existe ninguna garantía de que se alcancen los precios y costos previstos en el Reporte de Reservas y presentadas en este Informe, y las desviaciones de dichos precios y costos previstos podrían ser significativos. Los ingresos netos futuros estimados de la producción de las reservas de petróleo y gas natural divulgadas en este Informe no representan el valor justo de mercado de dichas reservas.

Las estimaciones de reservas para propiedades individuales pueden no reflejar el mismo nivel de confianza que las estimaciones de reservas para todas las propiedades, debido a los efectos de la agregación. Además, las reservas posibles son aquellas reservas adicionales cuya recuperación es menos segura que la de las reservas probables. Existe una probabilidad del 10% de que las cantidades realmente recuperadas iguallen o superen la suma de las reservas probadas más las probables más las posibles. Los niveles de producción comunicados pueden no reflejar tasas de producción sostenibles y las tasas de

producción futuras pueden diferir materialmente de las tasas de producción reflejadas en este Informe debido, entre otros factores, a dificultades o interrupciones encontradas durante la producción de hidrocarburos.

Conversión del Boe

En este informe se utiliza el término "boe". El boe puede inducir a error sobre todo si se utiliza de forma aislada. Una relación de conversión boe, de pies cúbicos a barriles, se basa en un método de conversión de equivalencia energética aplicable principalmente en la punta del quemador y no representa una equivalencia de valor en boca de pozo. En este Informe, el boe se ha expresado utilizando el estándar de conversión Colombiano de 5,7 Mcf: 1 bbl exigido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia. Todos los volúmenes de producción se expresan antes de regalías, a menos que se indique lo contrario. Algunas cifras presentadas están redondeadas y los datos de las tablas pueden no sumar debido al redondeo.



FRONTERA
ENERGY