AVANZAR ES EL CAMINO

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2016

FRONTERA ENERGY

AVANZAR ES EL CAMINO

Aviso Legal – Información y Declaraciones con Miras al Futuro

El presente Reporte de Sostenibilidad contiene declaraciones con miras al futuro. Todas las declaraciones, salvo aquellas relativas a hechos históricos que se refieren a actividades, eventos o desarrollos que Frontera Energy Corporation (la "**Compañía**" o "**Frontera**") cree, espera o anticipa que ocurrirán, o que podrían ocurrir en el futuro. Dichas declaraciones con miras al futuro incluyen, entre otras, la capacidad de la Compañía de crecer tanto en el corto como en el largo plazo, la estrategia corporativa de la Compañía incluyendo sus planes, iniciativas y objetivos de negocios, nuevas áreas de operaciones, desarrollo de proveedores, asuntos de manejo ambiental, asuntos de seguridad, asuntos de desarrollo local y asuntos de derechos humanos. Estas declaraciones con miras al futuro reflejan las expectativas o creencias actuales de la Compañía en base a la información que la misma tiene disponible actualmente. Las declaraciones con miras al futuro están sujetas a una serie de riesgos e incertidumbres que podrían generar que los resultados reales de la Compañía difieran sustancialmente de aquellos presentados en las declaraciones con miras al futuro, y aun si dichos resultados reales se logran o se logran de manera sustancial, no puede haber seguridad de que los mismos tendrán las consecuencias esperadas para la Compañía, o los mismos efectos sobre la misma. Estos factores de riesgo, entre otros, están presentados en el Formulario Anual de Información de la Compañía de fecha 14 de marzo de 2017 radicado ante SEDAR en www.sedar.com. Cualquier declaración con miras al futuro se refiere únicamente a la fecha en la cual se formula y, excepto según lo exigido por las leyes aplicables, la Compañía renuncia a cualquier intención u obligación de actualizar cualquier declaración con miras al futuro, sea como resultado de nueva información, eventos o resultados futuros o por cualquier otro motivo. Aunque la Compañía cree que los supuestos inherentes en las declaraciones con miras al futuro son razonables, las declaraciones con miras al futuro no son garantías de desempeño futuro y por ello no se deberá confiar indebidamente en dichas declaraciones debido a la incertidumbre inherente a las mismas. Además, la información contenida en nuestra página web o aquella a la cual se tiene acceso a través de la misma no forma parte del presente reporte y no se incorpora por referencia en el presente reporte. Adicionalmente, los niveles de producción reportados podrían no reflejar tasas sostenibles de producción y las tasas futuras de producción podrían diferir significativamente de las tasas de producción reflejadas en el presente reporte debido a, entre otros factores, las dificultades o interrupciones encontradas durante la producción de hidrocarburos.

La preparación de la información financiera se reporta en dólares de los Estados Unidos y se realiza de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera ("NIIF") según emitidas por la International Accounting Standards Board, salvo que se indique otra información. La Compañía revela varias medidas financieras en el presente reporte que no tienen ningún significado estándar bajos las NIIF (incluyendo Netback Operativo y EBITDA Operativo). Estas medidas no deberían considerarse de manera aislada o como sustituto de medidas de desempeño preparadas de conformidad con las NIIF. Para más información ver el Informe de Gestión 2016 de la Compañía de fecha 14 de marzo de 2017 radicado en SEDAR. Todos los porcentajes comparativos se refieren a los años que culminan el 31 de diciembre de 2016 y el 2015, salvo que se indique otra información.

Todos los estimados de reservas contenidos el presente reporte fueron preparados de conformidad con las definiciones, estándares y procedimientos previstos en el Manual de Evaluación de Petróleo y Gas de Canadá y el Instrumento Nacional 51-101 – Estándares de Revelación de Información para las Actividades de Petróleo y Gas ("**NI 51-101**") e incluidas en el Formulario 51-101 Reporte F1 radicado ante SEDAR. Podrán encontrar información de reservas adicional según lo exigido por el NI 51-101 en SEDAR, bajo: (i) el Formulario 51-101F2 – Reporte sobre Datos de Reservas por el Evaluador Calificado de Reservas Independiente completado tanto por RPS como por D&M de fecha 27 de febrero de 2017; y (ii) el Formulario 51-101F3 – Reporte de Revelación de Información de la Gerencia y Directores de Petróleo y Gas de fecha 15 de marzo de 2017. Todas las reservas presentadas están basadas en pronósticos de precios y costos estimados efectivos al 31 de diciembre de 2016 según lo determinado por los evaluadores de reservas independientes de la Compañía. Las reservas netas después de regalías de la Compañía incorporan todas las regalías aplicables de conformidad con la ley fiscal de Colombia y Perú en base a pronósticos de precios y tasas de producción, incluyendo cualquier participación adicional relacionada con el precio del petróleo aplicable a ciertos bloques de Colombia, al fin del año 2016, salvo que se indique otra información.

Podrán encontrar información adicional relacionada con la Compañía en SEDAR y en la página web de la Compañía en www.fronteraenergy.ca.

TABLA DE CONTENIDOS

Acerca de este Informe	3
Palabras del CEO	4
Nuestras Operaciones	6
Frontera en Cifras	7
El impacto de Nuestra Cadena de Valor	9
Nuestro Gobierno Corporativo	10
Nuestra Estrategia	12
Nuestros Reconocimientos y Destacados 2016	19
Avanzar es el Camino	20
Operamos con Excelencia	20
Resultados Operacionales	20
Resultados Financieros	23
Salud Ocupacional y Seguridad Industrial	27
Suministro y Transporte	27
Actuamos con Coherencia y Transparencia	30
Ética y Cumplimiento en los Negocios	30
Anticorrupción	32
Auditorías Internas y Control	32
Gestión de Riesgos	33
Transparencia en Regalías	34
Relación con el Mercado	34
Trabajamos en Armonía con el Medio Ambiente	37
Biodiversidad	38
Gestión de Residuos	41
Gestión Integral del Agua	43
Energía y Emisiones	44
Prevención y Remediación de Incidentes	47
Contribuimos con el Desarrollo Sostenible de Comunidades	48
Productividad del Tejido Económico Local	49
Desarrollo del Capital Humano	50
Fortalecimiento del Tejido Social e Institucional	51
Infraestructura de Calidad	51
Respetamos y Promovemos los Derechos Humanos en Nuestras Operaciones	53
Derecho de Asociación	54
Erradicación del Trabajo Infantil y Forzado	55
Seguridad y Derechos Humanos	56
Relacionamiento con Grupos Étnicos	57
Equidad de Género	58
Contamos con el Mejor Talento	62
Selección y Retención de Talento Humano	62
Desarrollo Integral de Nuestra Gente	64
Aprendizaje Organizacional	64
Promovemos una Cadena de Abastecimiento Sostenible	67
Gestión Sostenible	67
Desarrollo de Proveedores y Contratistas	68
Compra de Bienes y Servicios Locales	69
Tabla GRI G4	71
Declaración de Garantía por BSD Consulting	87

ACERCA DE ESTE INFORME

Este es el primer Informe de Sostenibilidad de Frontera Energy Corporation[1], al que hemos denominado “Avanzar es el Camino”.

En esta primera entrega presentamos el desempeño económico, ambiental y social de la Compañía durante el período enero-diciembre 2016, e información sobre las operaciones adelantadas en Colombia, Perú y Canadá.

La información incluida en este reporte es el resultado del continuo involucramiento con nuestros grupos de interés internos y externos, y está enfocado en los asuntos más relevantes tanto para nuestra estrategia corporativa como para nuestro entorno. Dados los recientes cambios de la Compañía, este reporte contiene en su mayoría información con corte a diciembre de 2016; no obstante, por la relevancia de algunos datos operacionales; financieros y de Gobierno Corporativo, hay cifras actualizadas a abril 2017.

Adicionalmente, este reporte está basado en las directrices del Global Reporting Initiative G4 con opción exhaustiva (de conformidad) con la Guía, e incluye nuestros avances frente a la implementación de los diez principios del Pacto Global. La información contenida en el mismo ha sido verificada externamente por la firma BSD Consulting.

Las cifras presentadas en este informe están en dólares americanos (USD).

En caso de tener dudas y/o encontrar inconsistencias en las versiones en inglés y español, por favor remitirse a la versión en español de este informe, definida como la oficial.

Sus opiniones son bienvenidas

Para Frontera, las opiniones de nuestros lectores y grupos de interés son prioritarias para cada día mejorar nuestra gestión, comunicación e innovación en Sostenibilidad y Valor Compartido. Los invitamos a enviarnos comentarios, sugerencias y nuevas ideas relacionadas con los temas presentados en este informe al correo:

sustainability@fronteraenergy.ca

Para mayor información sobre nuestra Compañía, por favor consultar nuestra página web:

http://www.fronteraenergy.ca

GRI G4-17 Aspectos materiales y cobertura

[1] Frontera Energy Corp antes Pacific Exploration and Production

PALABRAS DEL CEO

Bienvenidos a nuestro Informe de Sostenibilidad 2016 “Avanzar es el Camino”. Frontera Energy (antes Pacific Exploration and Production) en los meses recientes adoptó una nueva marca, significando el inicio de una nueva era, una era de crecimiento sostenible, transparencia y respeto por todos nuestros grupos de interés, como factores claves para la creación de valor. Este es nuestro primer reporte de sostenibilidad bajo este nuevo nombre y filosofía, y hace parte fundamental del compromiso que esta nueva Compañía ha adquirido con reportar de manera oportuna, veraz y transparente su desempeño a nivel económico, social y ambiental.

La coyuntura internacional de la industria de hidrocarburos durante 2016 implicó que este siguiera siendo un año de grandes retos, aprendizajes y transformaciones desde la perspectiva financiera, operacional y cultural para nuestra Compañía a nivel nacional e internacional. El 2 de noviembre de 2016, la Compañía logró completar satisfactoriamente un proceso de reestructuración, que fue el primer paso crítico para posicionarla en el contexto presente y futuro de la industria. La Compañía emergió de esta reestructuración con una nueva Junta Directiva, un robusto y renovado equipo directivo, un plan enfocado en la eficiencia, la disciplina en el capital y la maximización de valor no solo económico sino social y ambiental y una marca renovada que significa un nuevo liderazgo y el desarrollo de una nueva cultura para convertirnos en una empresa operadora de bajo costo, más enfocada y manteniendo un crecimiento manejable.

El 20 de febrero de 2017, asumí mi posición como Chief Executive Officer (CEO) de Frontera Energy Corporation, luego de haber sido el Director Independiente de la nueva Junta Directiva establecida para la recapitalización y reestructuración exitosa de Frontera. Tengo más de 40 años en la industria del petróleo y gas, de los cuales 21 han sido en operaciones de nivel internacional. Hoy llego a Frontera con el interés de aportar a la organización toda mi experiencia y trayectoria para lograr su más alto potencial operativo y continuar impactando positivamente a todos nuestros grupos de interés. Sé que cuento con un equipo humano honesto, íntegro y enfocado en trabajar en equipo para lograr la prosperidad y bienestar de esta Compañía.

Estoy convencido del alto potencial que tiene esta Compañía y del alto impacto que puede seguir generando en los entornos en los que opera. Por ello, enfocaré mi liderazgo en la reconstrucción de la confianza y un fuerte sentido de orgullo por parte de nuestros grupos de interés que nos permitan seguir contribuyendo de manera significativa al desarrollo económico, social y ambiental de los países donde operamos.

Para 2016, la Compañía continuó operando campos y facilidades que maximizaron su producción, mientras minimizaron los gastos de capital. Durante este año, la producción neta después de regalías y consumo interno fue de 103,352 bpe/d, representando una disminución de 51,120 bpe/d (33%) del promedio de producción neta de 154,472 bpe/d reportado el año anterior. Esta reducción es atribuible a la entrega del campo Rubiales-Pirirí, la baja actividad en perforación por la reducción en gastos de capital durante el proceso de reestructuración y asuntos operacionales relacionados con la capacidad reglamentada para disponer del agua.

GRI G4-1, G4-2 Estrategia y análisis

A pesar de los grandes retos que tuvimos y las dificultades sobrepasadas, fuimos capaces de generar resultados estables al finalizar el año, posicionándonos para un mejor 2017. Durante este año, logramos reducir significativamente nuestros costos, racionalizar el portafolio de la Compañía y enfocarnos en oportunidades de alto retorno en activos core de Exploración y Producción para Colombia y Perú. Actualmente, Frontera tiene una gran oportunidad para encontrar crecimiento futuro; y estoy seguro que con una disciplina financiera y un rigor operacional daremos pasos firmes que nos permitan crear valor a largo plazo para todos los accionistas, y demás grupos de interés.

Con respecto a nuestros ingresos, estos disminuyeron a $1,412 millones de 2,825 millones en 2015, debido a la disminución sostenida de aproximadamente 16% de los precios del petróleo, la entrega de campo Rubiales y $138 millones menos de ganancias de los contratos de cobertura. El EBIDTA operativo para el año 2016 fue de $445 millones de dólares y $44 millones de dólares para el cuarto trimestre de 2016, inferior comparado a $1.166 millones de dólares en 2015 y $235 millones de dólares en el cuarto trimestre de 2015. En cuanto a los costos generales y administrativos (excluyendo gastos de reestructuración e indemnización) disminuyeron a $145 millones de dólares en 2016 de $203 millones en 2015. Esto debido a que la Compañía desarrolló una fuerte campaña de reducción de gastos, en la que redujo significativamente su G&A y los gastos relacionados con actividades no esenciales, a la vez que concentró sus esfuerzos en la perforación de desarrollos de alto impacto y en la revisión de su portafolio de activos Upstream y Midstream, enfocándose solo en iniciativas que maximizaran su valor.

Asimismo, y en relación con nuestro entorno y la generación de valor social y ambiental, es para mí un orgullo poder hoy compartirles que nuestra estrategia de Sostenibilidad y Valor Compartido implementada desde 2012, continúa siendo un eje central para la intención estratégica de Frontera Energy Corporation, que nos permite no solo generar valor al entorno sino ser cada vez más competitivos, y convertirnos un actor diferenciador y referente en el mercado. Hoy seguimos convencidos que a pesar de los obstáculos financieros que venimos sobrepasando, la Sostenibilidad y el relacionamiento con nuestros grupos de interés son la columna vertebral de nuestro trabajo, y sin estos no podemos pensar en un futuro próspero para nuestra Compañía y para la sociedad.

Una muestra de este esfuerzo es que durante 2016 fuimos merecedores del Premio “Empresa más sostenible en América Latina” otorgado por World Finance por tercera vez de una lista selectiva de 4 empresas pares. Asimismo, fuimos seleccionados dentro del Ranking de los 50 mejores Ciudadanos Corporativos en Canadá otorgado por la firma Corporate Knigts. Estos reconocimientos son una evidencia que hemos mantenido nuestro desempeño en los indicadores más relevantes de sostenibilidad, como emisiones de gases de efecto invernadero, salud y seguridad, transparencia, entre otros.

Frontera tiene un gran reto en 2017, un año significativo en su futuro, ya que cambiamos nuestro enfoque y redireccionamos nuestros recursos hacía una producción sostenible, a través de la perforación y el crecimiento en exploración de bajo riesgo. Nuestro objetivo es continuar innovando para mejorar nuestros márgenes y generar mayores ganancias sobre el capital invertido, de manera tal que el crecimiento a largo plazo de la Compañía pueda ser autosostenible.

Hoy estoy convencido que Frontera tiene una fórmula de éxito clave, que combina un portafolio único de activos, un fuerte conjunto de oportunidades, un personal dedicado y capacitado, y un compromiso con nuestros grupos de interés que nos llevará a cumplir nuestro objetivo de continuar siendo líderes en la industria en Colombia y Perú, como una operadora de bajo costo.

Los invito a que nos sigan acompañando en este arduo y satisfactorio camino.

Disfruten la lectura,

Barry Larson
Chief Executive Officer

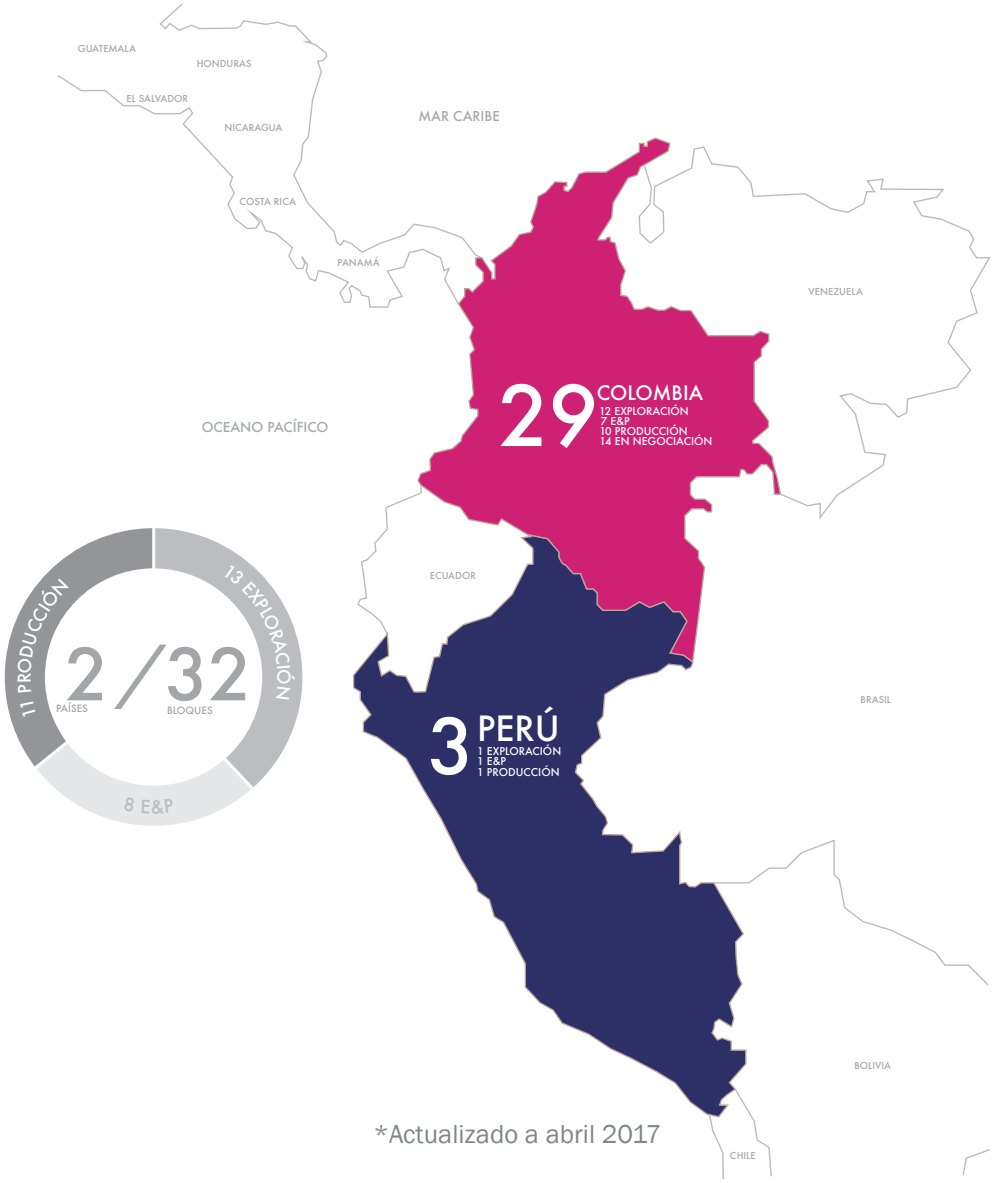
NUESTRAS OPERACIONES

Frontera Energy Corporation es una Compañía pública canadiense, líder en exploración y producción de gas natural y petróleo, con operaciones enfocadas en Colombia y Perú. La Compañía tiene un portafolio diversificado de activos con operación en más de 30 bloques. La estrategia de Frontera está enfocada en el crecimiento sostenible en producción y reservas, y en la generación de valor. Está comprometida a desarrollar su negocio de manera social y ambientalmente responsable.

Las acciones de Frontera están listadas en el Toronto Stock Exchange, bajo el símbolo FEC.

GRI G4-4, G4-6, G4-7, G4-8
Perfil de la organización

Mapa de operaciones



*Actualizado a abril 2017

FRONTERA EN CIFRAS

GRI G4-9 Perfil Organizacional

A diciembre

2016 empleamos **1.275**

mujeres **377**

hombres **989**

En Colombia

857 **empresas**

Contratistas sostuvieron relaciones comerciales con Frontera durante este año.

En Perú

562 **empresas**

Contratistas

RESULTADOS OPERACIONALES DE FRONTERA 2016:

La producción neta promedio diaria después de regalías fue de 103.532 bpe/d, 33% menos que en el año anterior. La producción neta media diaria después de regalías en el cuarto trimestre de 2016 disminuyó a 69.432 bpe/d, un 57% menos que en el mismo período de 2015. La disminución es atribuida principalmente a la expiración del contrato Rubiales-Pirirí el 30 de junio de 2016 y a la menor producción en otros campos, debido a menos actividades de perforación y asuntos operacionales relacionados con la capacidad de disposición del agua.

El costo combinado de operación de petróleo y gas fue de US$22.78/bpe, ligeramente mayor en comparación con US$22.48/bpe para 2015. Esto debido a mayores costos de producción y transporte, y menores costos de dilución. El costo promedio de producción fue mayor debido al menor volumen producido y al aumento en el costo de transporte por tarifas ligeramente más altas en los principales ductos. El costo de la dilución fue menor debido a la estrategia de la Compañía de utilizar acuerdos de dilución.

La Compañía celebró varios acuerdos de colaboración operativa con terceros en Colombia, lo que resultó en ahorros en costo de dilución y de combustible.
Adicionalmente, como resultado de los esfuerzos de negociación, un aumento en las tarifas de transporte reguladas fue retrasada hasta finales de 2016. Al mismo tiempo, los esquemas de tarifas de gasoductos fueron adaptados al entorno de precios bajos.

La Compañía continúa negociando compromisos de campo para enfocarse en perforaciones de desarrollo de alto impacto. El 17 de marzo de 2016, la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) aprobó la transferencia de US38 millones de dólares de los compromisos de exploración de Las Aguilas, Castor, LL-59, LL-15 y CPE-1 al Casanare Este, Mapache, Guatiquia, Guama LL-83 y bloques de Río Ariari. El 22 de noviembre de 2016, la ANH aprobó una segunda transferencia de inversiones por un total de US19 millones de dólares, de los bloques CPO 14, Sabanero, LL-19 y Topoyaco al Bloque LL-25.

La Compañía completó con éxito la desinversión de todos los activos no básicos en Brasil, incluyendo:

El 27 de septiembre de 2016, la Compañía alcanzó un acuerdo con los socios Karoon Gas Australia Ltd. y Karoon Petroleo e Gas Ltda. Para vender la participación de 35% en los contratos de concesión conjunta en Brasil por US$15.5 millones. La transacción fue aprobada por el regulador brasileño el 30 de enero de 2017.

El 14 de octubre de 2016, la Compañía también llegó a un acuerdo con su socio Queiroz Galvão Exploración y Producción S.A. para retirarse de los intereses conjuntos; La Compañía pagará US$ 10 millones a cambio de liberación de compromisos de trabajo futuros por un monto total de US$76.3 millones. La transacción de Queiroz fue aprobada por el regulador brasileño el 13 de marzo de 2017, y la Compañía espera que sea totalmente consumada en breve, sujeto a la modificación de los contratos de concesión. También como resultado de la transacción, la Compañía será liberada de aproximadamente US$41 millones de requisitos de carta de crédito.

El 30 de noviembre de 2016, la Compañía y CEPSA Perú firmaron un acuerdo mediante el cual CEPSA acordó adquirir nuestra participación del 30% en el Contrato de Licencia del Bloque 131, en el que CEPSA Perú es el operador. El precio de venta es de $ 17.8 millones con ajuste basado en el flujo de caja futuro del bloque. La transacción está sujeta a la aprobación regulatoria.

RESULTADOS FINANCIEROS DE FRONTERA 2016:

Los ingresos disminuyeron a US$1.412 millones de US$2.825 millones en 2015 y para el cuarto trimestre de 2016 a US$270 millones de US$652 millones para el mismo período en 2015. Las disminuciones fueron por la reducción interanual de los precios del petróleo del 16%, el vencimiento del contrato Rubiales-Pirirí y los US$138 millones de menos ganancias realizadas en los contratos de cobertura en comparación con 2015.

El volumen total de ventas de petróleo y gas (incluyendo operaciones) para 2016 promedió 95.496 bpe/d, 40% menos que los 159.113 bpe/d en 2015, debido principalmente a la expiración del campo Rubiales-Pirirí en junio de 2016 y a la menor producción en otros campos.

La rentabilidad neta operativa combinada de petróleo y gas para 2016 fue de US$17.58/bpe, 32% menos que los US$26.03/bpe en 2015 y principalmente atribuible a la disminución de los precios del petróleo. El precio de venta promedio por barril de petróleo y gas natural de la Compañía fue de US$40.36/bpe en 2016, por debajo de US$48.51/bpe en 2015. El netback en el cuarto trimestre de 2016 disminuyó a US$13.94/bpe de US$19.21/bpe en el mismo período de 2015, debido a menores volúmenes vendidos.

En 2016 el costo combinado de operación de petróleo y gas fue de US$22.78/bpe, mayor en comparación con US$22.48/bpe para el 2015. El incremento fue principalmente a menores volúmenes después del vencimiento de Rubiales, que como campo maduro tenía costos más bajos que otros campos. Además, los costos de transporte aumentaron debido a los menores volúmenes transportados y a los costos fijos de los acuerdos de compra y salida.

El EBITDA operacional fue de US$445 millones para el 2016 y US$44 millones para el cuarto trimestre de 2016, menor en comparación con US$1,166 millones en 2015 y con US$235 millones en el cuarto trimestre de 2015. Esto debido principalmente a la expiración del campo Rubiales-Pirirí en junio de 2016 y a los menores precios, incluyendo ganancias y pérdidas de cobertura.

Los gastos generales y administrativos (excluyendo los gastos de reestructuración e indemnización) disminuyeron a US$145 millones en 2016 y US$40 millones en el cuarto trimestre de 2016, comparado con US$203 millones en 2015 y US$55 millones en el cuarto trimestre de 2015. Actualmente, la Compañía continúa reduciendo G&A y todos los gastos relacionados con actividades no esenciales.

La utilidad neta para el año 2016 fue de US$2,45 billones debido en gran medida a partidas no monetarias y partidas únicas, incluyendo el reconocimiento de una ganancia neta de US$3,6 billones por la cancelación de la deuda de los Acreedores Afectados a cambio de la emisión de Acciones y US$ 155 millones en costos relacionados con la Operación de Reestructuración. (Explicado en el capítulo de “Nuestro Gobierno Corporativo”).

La Compañía registró cargos por deterioros netos de US$477 millones para 2016, que incluyeron pérdidas por deterioros de US$1,114 billones durante los tres primeros trimestres y una reversión de deterioros de US$636.9 millones en el cuarto trimestre del año. Las pruebas de deterioros fueron llevadas a cabo a finales de 2016 con base en las reservas certificadas por evaluadores externos al 31 de diciembre de 2016.

El total de gastos de capital disminuyó a US$161 millones en 2016, en comparación con los US$726 millones de 2015, debido a que la Compañía sigue concentrada en el despliegue de capital en programas de alto impacto.

Para mayor información financiera y operacional, le recomendamos remitirse a nuestro Informe de gestión 2016 en el siguiente link:
http://www.fronteraenergy.ca/es/reportes-y-presentaciones/

EL IMPACTO DE NUESTRA CADENA DE VALOR

GRI G4-9, G4-12 Perfil de la organización

En Frontera abarcamos principalmente el segmento de negocio Upstream, para el cual contamos con equipos de trabajo especializados: la identificación de oportunidades, creación e implementación de nuevas tecnologías para la exploración y producción de petróleo y gas, y desarrollo de infraestructura para su transporte desde nuestros activos hasta los puertos donde son enviados a nuestros clientes. En el panorama actual, este proceso debe enmarcarse principalmente en convertirnos en una operadora de bajo costo, capaz de mejorar sus márgenes, generar mayores ganancias sobre el capital invertido y lograr un crecimiento a largo plazo y autosostenible.

Conscientes de los impactos que nuestra cadena de valor tiene a nivel económico, social y ambiental, nos preocupamos porque todas las piezas dentro de nuestro negocio estén alineadas con los más altos estándares de sostenibilidad y todas las actividades generen valor para la Compañía y nuestro entorno, sin excepción.

Actualmente, nuestra Compañía está enfocada en operaciones en Perú y Colombia con 32 bloques distribuidos de la siguiente manera:

NUEVOS NEGOCIOS

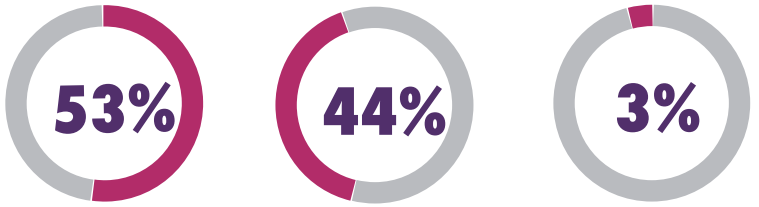
Continuamente estamos en la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio, a través de un análisis integral en el que determinamos la viabilidad y eficiencia del negocio, con base en los estándares de valor neto, la posible comercialización en caso de éxito, y la información técnica, financiera, legal y socioambiental de la oportunidad.

Para la estrategia actual de la Compañía, es indispensable encontrar negocios rentables, eficientes y sostenibles, manteniendo un plan conservador y realista. Así como continuar revisando el portafolio actual para desinvertir en activos que no son fundamentales y que nos permiten reducir compromisos y mejorar nuestra liquidez.

EXPLORACIÓN

En Frontera desarrollamos continuamente nuevas tecnologías que nos permitan encontrar de manera más efectiva, costo eficiente y con la más alta calidad, el petróleo y gas encontrado en nuestros activos.

PARA 2017



De los gastos de capital para perforación los destinaremos a activos de crudos livianos y medios.

A crudos pesados.

Restante a otras actividades relacionadas con facilidades e infraestructura de campos productores o en desarrollo.

PRODUCCIÓN

El corazón de nuestro negocio está en generar altos niveles de producción de manera eficiente, sostenible y con los más altos estándares de salud y seguridad, que nos permitan aprovechar al máximo las oportunidades del mercado.

Nuestra estrategia para los próximos años está centrada en el reemplazo de reservas y el crecimiento de la producción, mediante un enfoque altamente disciplinado y concentrados en los márgenes de ganancia, manteniendo la optimización operacional de los actuales activos de producción en Colombia y Perú.

SUMINISTRO Y TRANSPORTE

Nuestros activos están ubicados en lugares remotos, lo que nos ha llevado a desarrollar infraestructura que nos permita transportar nuestro producto de manera rápida, eficiente y en cumplimiento con los requisitos de nuestros clientes hacia los puertos respectivos.

Para 2017 enfocaremos nuestro trabajo en la negociación de tarifas en el transporte de gasoductos, con la intención de seguir disminuyendo nuestros gastos.

VENTAS Y EXPORTACIONES

Nuestro compromiso es entregar crudos de la más alta calidad, que nos garanticen el cumplimiento de las expectativas con nuestros clientes y el posicionamiento en los mercados internacionales petroleros, con excelente reputación y relaciones comerciales.

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

Transacción de reestructuración

Desde la segunda mitad de 2014 y hasta finales de 2016, los precios del petróleo a nivel mundial disminuyeron significativamente, afectando sustancialmente la rentabilidad de la Compañía y su capacidad para pagar su deuda. Dadas estas condiciones, la Compañía revisó y consideró diversas alternativas estratégicas, incluyendo oportunidades de inversión y desinversión.

Tras un amplio proceso de licitación competitiva, la Junta Directiva anunció el 19 de abril de 2016 una propuesta de operación de recapitalización y financiamiento (la "Operación de Transacción") que se realizó como un plan de acuerdo (el Plan CCAA) según la Ley de Arreglo de Crédito de Empresas de Canadá, cumpliendo en estricto sentido con los requerimientos legales exigidos para estos procesos en Colombia y Estados Unidos. Este plan tuvo como objetivo implementar una reestructuración financiera para reducir significativamente la deuda, mejorar la liquidez y posicionar a la Compañía en el nuevo entorno de precios del petróleo.

El 27 de abril de 2016, la Compañía inició procedimientos ante la Corte Superior de Justicia de Ontario, con el fin de implementar la operación de reestructuración, y el 22 de junio del mismo año cerró un financiamiento de US$500 millones para el deudor en posesión (DIP nota financiera), así como una nueva carta de crédito por US$115.532.74 con ciertos prestamistas, bajo las facilidades de crédito.

El 17 de agosto de 2016 fue emitida la resolución que dio por aprobado el plan establecido en la reunión de acreedores afectados elegibles (definida a continuación, y el 23 de agosto de 2016 el tribunal de Ontario emitió una orden, aprobando dicho plan.

El 2 de noviembre de 2016, la Compañía implementó con éxito el Plan, sujeto a ciertos términos y condiciones. En virtud del Plan, la Sociedad introdujo importantes cambios en su Gobierno Corporativo, incluyendo, entre otras cosas, la designación de una nueva Junta Directiva. En la actualidad, la Junta está revisando la estructura de gobierno de la Compañía y continuará realizando varios cambios en 2017 en un esfuerzo por racionalizar los procedimientos, potenciar a la Compañía y contribuir a su gobernabilidad[2].

Cambios en la Nueva Junta Directiva y Comités

Para noviembre 2016, la Junta fue reconstituida para formar 7 directores independientes: Luis Fernando Alarcón, W. Ellis Armstrong, Gabriel de Alba (Chairman), Raymond Bromark, Russell Ford, Camilo Marulanda y Barry Larson (Mr. Larson renunció a partir del 27 de enero de 2017 para posicionarse como CEO de la Compañía).

Como resultado del nombramiento de estos nuevos miembros, los comités de Junta fueron reorganizados de la siguiente manera:
Comité de Auditoría: Raymond Bromark (Presidente), W. Ellis Armstrong y Russel Ford.
Comité de Gobierno Corporativo, Nominación y Sostenibilidad: Luis Fernando Alarcón (Presidente), W. Ellis Armstrong y Camilo Marulanda.
Comité de Talento Humano y Compensación: Gabriel de Alba (Presidente), y Russell Ford.

Las funciones y responsabilidades anteriormente desempeñadas por el Comité de Reservas han sido asumidas por el Comité de Auditoría, y las del Comité de Sostenibilidad por el Comité de Gobierno Corporativo, Nominación y Sostenibilidad. El Comité de Oportunidades de Negocio fue eliminado, y la responsabilidad de los asuntos de salud, seguridad y medio ambiente que antes dependía netamente del Comité de Sostenibilidad, fue asumida por la Junta Directiva.

GRI G4-34, G4-35, G4-36, G4-42 Gobierno

[2] Para mayor información sobre este proceso de reestructuración, favor dirigirse a la sección Operamos con Excelencia. Resultados Financieros de este informe.

Cambios en la Alta Dirección

Dado el proceso de reestructuración, la Dirección de la Compañía tuvo que pasar por cambios drásticos a finales de 2016. A continuación, una lista de los actuales funcionarios de la Alta Dirección y sus respectivos cargos:*

Barry Larson
CEO

Camilo McAllister
CFO

Erik Lyngberg
Vicepresidente Corporativo de Exploración y Producción

Renata Campagnaro
Vicepresidenta Corporativa de Abastecimiento, Transporte y Comercio

Federico Restrepo
Vicepresidente de Asuntos Corporativos

Camilo Valencia
Vicepresidente Corporativo de Operaciones

Peter Volk
Consejero General y Secretario

Jorge Fonseca
Gerente Senior

* Alta Dirección hasta el 30 de junio de 2017

OTROS CAMBIOS NOTABLES EN 2016

- Exclusión de la Bolsa de Valores de Colombia (BVC).
- Reinclusión en la Bolsa de Valores de Toronto, después de completar la Operación de Reestructuración.
- Como parte de la Operación de Reestructuración, las acciones de la Compañía fueron consolidadas a razón de 1 “nueva” acción ordinaria por cada 100.000 acciones ordinarias existentes, con la cancelación de todas las acciones ordinarias fraccionarias.
- La Compañía adoptó nuevos Estatutos y un nuevo Plan de Derechos de los Accionistas.
- La Compañía tiene un nuevo plan de compensación por acciones de seguridad. Este plan reemplaza al antiguo plan de opciones sobre acciones de la Compañía, plan de unidades de acciones diferidas para directores y plan de unidades de acciones diferidas para empleados.

NUESTRA ESTRATEGIA

Hoy, Frontera es una nueva Compañía con diferentes dimensiones y con el objetivo final de ser más eficiente en sus procesos, costos, decisiones financieras, administrativas y operacionales, y en la forma como nos relacionamos con el entorno.

NUESTRA VISIÓN:

SEREMOS UNA COMPAÑÍA:

- Respetada, enfocada, de bajo costo y eficiente
- Que genera un crecimiento sostenible para sus grupos de interés
- Que valora a sus empleados
- Que valora las relaciones con sus proveedores, contratistas, socios, gobierno y comunidades en nuestras zonas de influencia.

NUESTROS OBJETIVOS:

Para lograrlo, debemos tomar acción y por ello establecimos 7 metas principales que nos permitirán mantenernos resilientes ante el contexto actual y futuro, y recuperar la confianza de todos nuestros grupos de interés.

1. Un portafolio balanceado, con activos fuertes que permitan mejores retornos en nuestras inversiones.

2. Un adecuado manejo de nuestros compromisos de exploración, que garantice cumplimiento con los reguladores e inversiones adecuadas para un crecimiento orgánico.

3. Una excelencia operacional siendo costo-eficientes y generando sinergias, en los campos que sea posible.

4. Una disciplina financiera en la que cumpliremos con lo que nos comprometeremos.

5. Un relacionamiento fuerte y estrecho con nuestros grupos de interés, para contribuir a que sean parte de nuestra cadena de valor, y promover el desarrollo de las áreas donde operamos. Esto implica respetar a los demás y trabajar colaborativamente.

6. Una mayor rentabilidad, a través de costos bajos de transporte y ventas altas.

7. Un gobierno corporativo transparente y eficiente.

Estas metas las cumpliremos a través de cuatro elementos claves que trabajaremos con todo el equipo de trabajo y que serán las bases de nuestro día a día: Eficiencia, Rendición de Cuentas, Trabajo Colaborativo y Transparencia.

NUESTROS VALORES

Lideraremos desde el ejemplo con INTEGRIDAD, actuando de una manera consistente, transparente y manteniendo un diálogo abierto en nuestro relacionamiento.

RESPETO significa que valoramos la diversidad y la inclusión, aprendemos desde la experiencia y apreciamos diferentes puntos de vista. Somos auténticos.

Con nuestro COMPROMISO demostramos que somos responsables de nuestras decisiones, trabajamos como un solo equipo para alcanzar nuestras metas de negocio y buscamos la excelencia, a través de la innovación, la adaptación y el aprendizaje.

A través de la SOSTENIBILIDAD preservamos y cuidamos el bienestar de nuestros empleados y contratistas, e impulsamos la seguridad en nuestras operaciones. Esto significa que promovemos la generación de valor social, económico y ambiental, involucrándonos positivamente con nuestros grupos de interés. Producimos resultados confiables, entendiendo que nuestras acciones generan valor a largo plazo.

NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD Y VALOR COMPARTIDO

GRI G4-25, G4-26 Participación de los grupos de interés

Durante 2016 continuamos enfocando nuestros esfuerzos en los siete compromisos que hemos establecido como promesas de valor hacia nuestros grupos de interés internos y externos, y por medio de los cuales logramos generar valor a nuestro entorno y cumplir con nuestra nueva estrategia de eficiencia operacional.

A través del relacionamiento continuo con nuestros grupos de interés internos y externos, el análisis de riesgos y oportunidades por parte de nuestra Junta Directiva, y la nueva estrategia de la Compañía, en 2016 realizamos modificaciones a los enfoques de nuestros siete compromisos.

Operamos con excelencia
Buscamos generar un barril con legado, convirtiéndonos en una empresa operadora de bajo costo, más enfocada y manteniendo un crecimiento manejable y sostenible que nos permita seguir suministrando a la sociedad la energía que necesita. Todo esto bajo los más altos estándares de salud y seguridad.

Actuamos con coherencia y transparencia
La confianza de nuestros grupos de interés en nuestro trabajo es imprescindible para el presente y futuro de nuestra Compañía, por ello constantemente rendimos cuentas de nuestros actos y mantenemos un diálogo constante y abierto que cumpla las expectativas de nuestro entorno, a la vez que permita llevar a cabo procesos de mejora continua e innovación, y construcción de nuestra reputación.

Trabajamos en armonía con el medio ambiente
Somos conscientes del impacto ambiental de nuestras operaciones, por lo cual siempre buscamos operar sin comprometer el futuro de los entornos naturales, y reparando lo que impactamos.

Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades
Mediante un trabajo conjunto con comunidades y autoridades locales y regionales y bajo un esquema de corresponsabilidad, contribuimos en la construcción de territorios competitivos para un desarrollo local sostenible.

Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones
Somos conscientes del deber que tenemos de respetar la integridad de todas las personas con quienes nos relacionamos, para así construir relaciones basadas en la confianza y la legitimidad. Asimismo, respetamos los usos y costumbres de las comunidades étnicas con las que tenemos contacto por nuestras operaciones.

Contamos con el mejor talento
La honestidad, la integridad, el trabajo arduo y el trabajo constructivo de nuestro talento humano son los motores indispensables para la prosperidad y el bienestar de nuestra Compañía.

Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible
Nuestros socios estratégicos son los mejores aliados para una operación sostenible, eficiente y de bajo costo.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

GRI G4-24 Aspectos materiales y cobertura

A través de un ejercicio de análisis y priorización de grupos de interés y teniendo en cuenta la definición establecida por la Norma AA1000 como aquellos individuos, grupos u organizaciones que afectan y/o pueden ser afectados por la actividades, productos, servicios o desempeño asociado a una organización, durante 2016 mantuvimos nuestros mismos grupos de interés internos y externos prioritarios.

La periodicidad (mensual, trimestral, semestral o anual) de nuestro involucramiento depende de las características de cada grupo de interés, nuestra relación con los mismos y los asuntos tratados. No obstante, en Frontera estamos en constante relacionamiento con cada uno de estos grupos.

NUESTROS ASUNTOS MATERIALES

GRI G4-18, G4-19 Aspectos materiales y cobertura

Nuestro Modelo de Sostenibilidad, desarrollado desde 2009, contiene los asuntos más relevantes para nuestros grupos de interés y para el cumplimiento de nuestra estrategia corporativa. Año a año son actualizados con el fin último de alinearse con las expectativas identificadas en el relacionamiento con el entorno, al contexto actual y a las necesidades operacionales de nuestra Compañía.

En el año 2013, la Compañía realizó una encuesta de percepción sobre la importancia y gestión de los asuntos definidos en el Modelo, tanto para los grupos de interés internos y externos. A través de esta herramienta la Compañía hizo un levantamiento de información que ha sido el insumo fundamental para la actualización anual que hacemos de los mismos. Para el año 2016 y luego de una actualización validada por parte de la Junta Directiva, la cual estuvo basada principalmente en las condiciones de la Compañía y su actual proyección a futuro de ser una operadora de bajo costo y eficiente, en Frontera mantuvimos 31 asuntos materiales, modificando algunos enfoques de gestión.

- Para nuestro compromiso “Operamos con Excelencia”, modificamos los siguientes asuntos: “Éxito en nuestra Operación” y “Rentabilidad” por “Resultados Operacionales” y “Resultados Financieros”, con el objetivo de garantizar mayor transparencia con nuestros grupos de interés sobre las situaciones afrontadas por la Compañía y las estrategias implementadas para sobrepasarlas.
- Asimismo, frente al compromiso “Actuamos con coherencia y transparencia” ampliamos el enfoque de nuestro asunto “Transparencia con el mercado” a “Relación con el mercado”, con el objetivo de rendir cuentas sobre todas las interacciones con este grupo de interés prioritario para la Compañía.
- Finalmente, para nuestro asunto de “Relacionamiento con Grupos Étnicos” del compromiso “Respetamos y Promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones” incluimos el desarrollo de un Marco de Inversión Étnico construido durante 2016 debido a la realidad de nuestro entorno en el Departamento del Meta, Colombia. Este marco busca desarrollar proyectos con un enfoque diferenciado que comprenda la realidad indígena y sus necesidades.

En este informe presentamos el avance, desempeño cuantitativo y cualitativo y los retos que nos hemos propuesto para cada uno de los 31 asuntos identificados, priorizados, actualizados y validados tanto interna como externamente. La totalidad de estos asuntos fueron gestionados por la Compañía durante 2016.

A continuación, presentamos el alcance del impacto de nuestros asuntos tanto a nivel interno y externo, y los canales de relacionamiento que usamos para mantener informados a nuestros grupos de interés sobre la gestión de los mismos.

Cobertura de nuestros asuntos materiales

GRI G4-19, G4-20, G4-21,G4-27
Participación de los Grupos de Interés

Compromiso Frontera	Asunto material	Aspecto GRI	Cobertura	Canales de relacionamiento
Operamos con excelencia	Resultados operacionales	No aplica	Interna: exploración, producción, suministro y transporte, Relaciones con Inversionistas. Externa: accionistas, estado, gobierno, medios de comunicación, analistas, clientes, acreedores, proveedores y contratistas	–Informe de Gestión trimestral –Página Web de Frontera –Página Web de documentos públicos de empresas canadienses, www.sedar.com –Informes Financieros consolidados –Eventos con inversionistas –Reuniones periódicas –Informe de Sostenibilidad Anual
	Resultados financieros	No aplica	Interna: Finanzas, Relaciones con Inversionistas, Legal Externa: Accionistas, Acreedores, Analistas, Estado, Gobierno, Proveedores y contratistas	–Informe de Gestión trimestral –Página Web de Frontera –Página Web de documentos públicos de empresas canadienses, www.sedar.com –Informes Financieros consolidados –Eventos con inversionistas –Reuniones periódicas –Informe de Sostenibilidad Anual
	Salud ocupacional y Seguridad industrial	Seguridad y Salud Ocupacional	Interna: HSEQ Externa: Socios de campo, Proveedores y contratistas	–Página Web de Frontera –Reuniones periódicas –Informe de Sostenibilidad Anual
	Suministro y transporte	Cumplimiento (Responsabilidad sobre Productos)	Interna: Producción, Suministro y Transporte, Finanzas Externa: Socios de campo, Proveedores y contratistas, Estado	–Informe de Gestión trimestral –Página Web de Frontera –Reuniones periódicas –Informe de Sostenibilidad Anual
Actuamos con coherencia y transparencia	Ética y cumplimiento en los negocios	Ética e integridad Prácticas de competencia desleal Cumplimiento (Sociedad)	Interna: Ética, Finanzas Externa: Accionistas. Analistas, Estado, medios de comunicación, acreedores, proveedores y contratistas, socios de campo	–Canales éticos (correo, teléfono) –Página Web de Frontera –Informe de Sostenibilidad Anual
	Anticorrupción	Lucha contra la corrupción	Interna: Ética, Legal Externa: Accionistas. Analistas, Estado, medios de comunicación, acreedores, proveedores y contratistas, socios de campo	–Canales éticos (correo, teléfono) –Página Web de Frontera –Informe de Sostenibilidad Anual
	Auditorías internas y control	No aplica	Interna: Auditorías y control Externa: Accionistas, Analistas, Socios de campo.	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera

Compromiso Frontera	Asunto material	Aspecto GRI	Cobertura	Canales de relacionamiento
Actuamos con coherencia y transparencia	Gestión de riesgos	No aplica	Interna: Gestión de Riesgos Externa: Accionistas, Socios de Campo, Estado	–Informe de Gestión trimestral –Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera
	Transparencia en regalías	No aplica	Interna: Impuestos, finanzas, Relaciones Institucionales y Sostenibilidad Externa: Estado, Gobierno, comunidades	–Informe de gestión trimestral –Informe de Sostenibilidad Anual –Informe anual de la Iniciativa para la Transparencia en la Industria
	Relación con el Mercado	No aplica	Interna: Relación con Inversionistas, Relaciones Institucionales y Sostenibilidad Externa: Accionistas, Analistas, Acreedores, Estado	–Eventos con inversionistas –Reuniones periódicas –Visitas a campos –Informe de Sostenibilidad Anual
	Gobierno Corporativo	Gobierno	Interna: Gobierno Corporativo, Legal Externa: Accionistas, Analistas, Acreedores, Estado, Socios de campo, Medios de comunicación	–Informe de Gestión trimestral –Página Web de Frontera –Página Web de documentos públicos de empresas canadienses, www.sedar.com –Informes Financieros consolidados –Eventos con inversionistas –Reuniones periódicas –Informe de Sostenibilidad Anual
Trabajamos en armonía con el medio ambiente	Biodiversidad	Biodiversidad	Interna: HSEQ, Operaciones Externa: Comunidades, Grupos Étnicos, Sociedad civil, Gobierno, Estado, Medios de comunicación	–Página Web de Frontera –Informe de Sostenibilidad Anual –Licencias ambientales –Redes sociales de Frontera
	Gestión de residuos	Efluentes y Residuos	Interna: HSEQ, Operaciones Externa: Comunidades, Grupos Étnicos, Sociedad civil, Gobierno, Estado, Medios de comunicación	–Página Web de Frontera –Informe de Sostenibilidad Anual –Licencias ambientales –Redes sociales de Frontera
	Gestión integral del agua	Agua	Interna: HSEQ, Operaciones Externa: Comunidades, Grupos Étnicos, Sociedad civil, Gobierno, Estado, Medios de comunicación	–Página Web de Frontera –Informe de Sostenibilidad Anual –Licencias ambientales –Redes sociales de Frontera
	Energía y emisiones	Energía Emisiones	Interna: HSEQ, Operaciones Externa: Comunidades, Grupos Étnicos, Sociedad civil, Gobierno, Estado, Medios de comunicación	–Página Web de Frontera –Informe de Sostenibilidad Anual –Licencias ambientales –Redes sociales de Frontera
	Prevención y remediación de incidentes	Efluentes y residuos Cumplimiento ambiental	Interna: HSEQ, Operaciones Externa: Comunidades, Grupos Étnicos, Sociedad civil, Gobierno, Estado, Medios de comunicación	–Página Web de Frontera –Informe de Sostenibilidad Anual –Licencias ambientales –Redes sociales de Frontera

Compromiso Frontera	Asunto material	Aspecto GRI	Cobertura	Canales de relacionamiento
Contribuimos con el desarrollo sostenible de comunidades	Productividad del tejido económico local	Consecuencias económicas indirectas	Interna: Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, Operaciones Externa: Comunidades, Grupos Étnicos, Sociedad civil, Gobierno, Estado, Medios de comunicación	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
	Desarrollo del capital humano	Comunidades locales	Interna: Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, Operaciones Externa: Comunidades, Grupos Étnicos, Sociedad civil, Gobierno, Estado, Medios de comunicación	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
	Fortalecimiento del tejido social e institucional	Comunidades locales	Interna: Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, Operaciones Externa: Comunidades, Grupos Étnicos, Sociedad civil, Gobierno, Estado, Medios de comunicación	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
	Infraestructura de calidad	Consecuencias económicas indirectas	Interna: Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, Operaciones Externa: Comunidades, Grupos Étnicos, Sociedad civil, Gobierno, Estado, Medios de comunicación	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones	Derecho de asociación	Libertad de asociación	Interna: Relaciones laborales, Talento Humano, Abastecimiento, Empleados Externa: Proveedores y contratistas, Estado, gobierno, Sociedad Civil, Medios de Comunicación, comunidades	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
	Erradicación del trabajo infantil y forzado	Trabajo Infantil Trabajo Forzado	Interna: Relaciones laborales, Talento Humano, Abastecimiento, Empleados Externa: Proveedores y contratistas, Estado, gobierno, Sociedad Civil, Medios de Comunicación, comunidades	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
	Seguridad y Derechos Humanos	Medidas de Seguridad	Interna: Seguridad, Abastecimiento Externa: Proveedores y contratistas, Estado, gobierno, Sociedad Civil, Medios de Comunicación, comunidades	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera

Compromiso Frontera	Asunto material	Aspecto GRI	Cobertura	Canales de relacionamiento
Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones	Relacionamiento con grupos étnicos	Derechos de la población indígena	Interna: Relaciones laborales, Talento Humano, Abastecimiento, Empleados Externa: Proveedores y contratistas, Estado, gobierno, Sociedad Civil, Medios de Comunicación, comunidades	–Página Web de Frontera –Informe de Sostenibilidad Anual –Reuniones periódicas –Redes sociales de Frontera –Actas de protocolización
	Equidad de género	Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	Interna: Talento Humano, Relaciones Laborales, Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, Comunicaciones Externa: Sociedad Civil, Medios de Comunicación, Estado, Gobierno	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
Contamos con el mejor talento	Selección y retención de talento humano	Presencia en el mercado Empleo	Interna: Talento Humano Empleados Externa: Sociedad Civil, comunidades	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
	Desarrollo integral de nuestra gente	Capacitación y Educación	Interna: Talento Humano Empleados Externa: Sociedad Civil, comunidades	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
	Aprendizaje organizacional	Capacitación y Educación	Interna: Talento Humano Universidad Corporativa Empleados Externa: Sociedad Civil, comunidades	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible	Gestión sostenible	Evaluación ambiental de proveedores Evaluación de prácticas laborales de proveedores	Interna: Abastecimiento Relaciones Institucionales y Sostenibilidad Externa: Proveedores y contratistas, Socios de campo	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
	Desarrollo de Proveedores y contratistas	No Aplica	Interna: Abastecimiento Relaciones Institucionales y Sostenibilidad Externa: Proveedores y contratistas, Socios de campo	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera
	Compra de bienes y servicios locales	Prácticas de Adquisición	Interna: Abastecimiento Relaciones Institucionales y Sostenibilidad Externa: Proveedores y contratistas, Socios de campo	–Informe de Sostenibilidad Anual –Página Web de Frontera –Socializaciones con comunidad –Redes sociales de Frontera

Al inicio de cada uno de nuestros compromisos, encontrará en detalle la relevancia de los asuntos identificados por la Compañía, así como la identificación de sus impactos a grupos de interés y externos.

NUESTROS RECONOCIMIENTOS Y DESTACADOS 2016

Premio “Empresa más Sostenible en América Latina”. En 2016, nuestra Compañía fue escogida por tercera vez (2012, 2014) por World Finance como la “Empresa más Sostenible en América Latina”. World Finance selecciona los ganadores con base en un comité que evalúa compañías recomendadas por empresas pares e instituciones.

Sello de Plata por Equidad Laboral. En seguimiento al compromiso iniciado en 2015, y tras una auditoría externa que evaluó los procesos internos implementados frente a siete dimensiones sociales y laborales, Frontera recibió el Sello de Plata de EQUIPARES, otorgado por el Ministerio de Trabajo y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Somos la primera empresa petrolera en América Latina en recibir este reconocimiento.

Mejor Inversión Social Privada-MERCO. Por nuestros proyectos sociales en 2016 fuimos seleccionados dentro de las 15 mejores empresas con inversión social, y la primera de la industria de petróleo y gas en ser incluida en este ranking.

World Petroleum Congress. En 2016, nuestro caso de estudio sobre “Cómo las compañías contribuyen a la democratización del acceso a fuentes de energía menos contaminantes y mejoran la calidad de vida de las comunidades” fue seleccionado entre más de 1.600 postulaciones. Esto demostró nuestro liderazgo en el desarrollo de proyectos de Sostenibilidad y Responsabilidad Social.

Segundo Informe de EITI. Por segundo año consecutivo participamos en el informe de conciliación de la Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva. Para 2015 Frontera pagó el 8,4% del total de regalías pagadas en Colombia, equivalente a 71 mil millones de pesos (COP).

Iniciativa colombiana Acción Verde. Valoramos a los proveedores que proponen iniciativas de cuidado y protección de la biodiversidad. ANDIA SAS, con quienes adquirimos equipos de monitoreo de calidad de agua, nos hizo acreedores de 5 Acciones Verdes (certificaciones) de siembra de individuos arbóreos en el área de reserva natural Bojonawi, ubicada en el municipio de Puerto Carreño, departamento de Vichada, por la compra de sus equipos.
Esta iniciativa tiene como fin generar bonos con los que siembran árboles en zonas protegidas de Colombia.

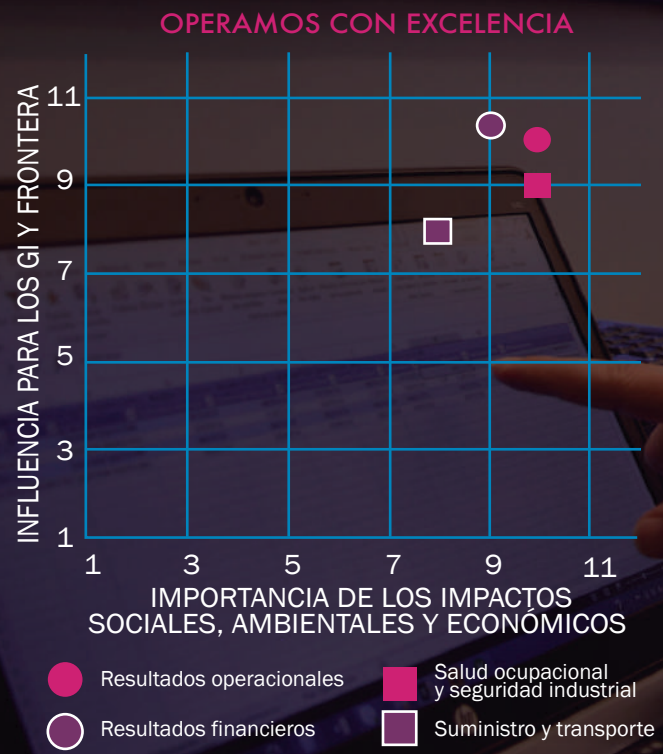
Corporate Knights Best 50. Fuimos seleccionados dentro de la lista de los 50 mejores Ciudadanos Corporativos en Canadá. Este ranking lleva 14 años midiendo el desempeño de las empresas en relación con 12 métricas de sostenibilidad, entre las que se encuentran emisiones de gases de efecto invernadero, salud y seguridad, transparencia, entre otros. Para este año, Frontera ocupó el puesto 42 de 50.

AVANZAR ES EL CAMINO
OPERAMOS CON EXCELENCIA

En Frontera buscamos generar un barril con legado, convirtiéndonos en una empresa operadora de bajo costo, más enfocada y manteniendo un crecimiento manejable y sostenible que nos permita seguir suministrando a la sociedad la energía que necesita. Todo esto bajo los más altos estándares de salud y seguridad.

Durante 2016, enfocamos nuestra gestión en los siguientes asuntos materiales:

GRI G4-19, G4-27 Aspectos materiales y cobertura



Resultados operacionales

Resumen operacional y financiero

	Año Finalizado Diciembre 31		Tres Meses Finalizados Diciembre 31	
	2016	2015	2016	2015
Promedio de volúmenes diarios producidos (bpe/día)	102.107	151.488	68.011	157.755
Netback operativo combinado ($/bpe)				
ICE BRENT precio de referencia	45,13	53,6	51,06	44,69
Efecto de cobertura	4.39	5,6	(1,52)	8,47
Diferencial	(9,16)	(10,32)	(7,62)	(11,94)
Precio de venta de crudo y gas natural	40,36	48,51	41,92	41,22
Costo de producción de barriles producidos	(8,98)	(8,54)	(12.63)	(9,10)
Transporte (camiones y oleoducto)	(12,33)	(11,89)	(14,82)	(10,61)
Costo de dilución	(1,47)	(2,05)	(0,53)	(2,30)
Total costos operativos	(22,78)	(22,48)	(27,98)	(22,01)
Netback operativo de crudo y gas ($/bpe)	(17,58)	(26,03)	(13,94)	(19,21)
Tarifas pagadas con suspensión de capacidad en oleoductos	(2,31)	(2,24)	(2,98)	(2,88)
Ganancia en inversión patrimonial - oleoductos	1,72	0,99	2,34	1,08
Netback consolidado ($/bpe)	16,49	24,78	13,3	17,41
Gastos generales y administrativos	(3,87)	(3,67)	(6,34)	(3,76)
Costo de financiamiento pagados en efectivo	(3,31)	(4,89)	(1,50)	(3,95)
Netback caja ($/bpe)	9,31	16,2	5,46	9,70

*Para mayor información sobre estos resultados, favor referirse al Informe de Gestión con corte a diciembre 2016 de la Compañía, en el siguiente link: http://www.fronteraenergy.ca/es/reportes-y-presentaciones.

En 2016, el precio promedio combinado de petróleo y gas de la Compañía de los barriles operados disminuyó a $40.3/bpe de $48.51/bpe, debido a bajos precios del crudo a nivel mundial. Comparando el cuarto trimestre de 2016 con el mismo período de 2015, el precio promedio combinado de petróleo y gas aumentó de $41.22/bpe a $41.92/bpe.

Los costos operativos totales, incluyendo costos de producción, transporte y dilución aumentaron de $22.48/bpe en 2015 a $22.78/bpe en 2016. Durante 2016, el Oleoducto Bicentenario no estuvo operando por un promedio de 185 días; sin embargo, la Compañía pudo obtener la capacidad operacional disponible de la tubería OCENSA a costos comparables por unidad.

Producción y Desarrollo

La siguiente tabla muestra la producción promedio diaria después de regalías de todos los campos productores de la Compañía en Colombia y Perú, conciliándola con el volumen vendido.

	Año Finalizado Diciembre 31		Tres Meses Finalizados Diciembre 31	
Campos productores (bpe/d)	2016	2015	2016	2015
Rubiales / Pirirí	23.861	54.713	-	54.713
Quifa SW[1]	25.094	29.643	22.135	29.818
Crudo liviano y mediano[2]	39.607	51.436	35.182	50.959
Gas[3]	8.763	9.227	7.203	10.463
Crudo pesado[1,4]	3.101	3.867	2.833	3.416
Total Produción Colombia	100.426	148.886	67.353	149.369
Perú - Crudo liviano y mediano[5]	3.106	5.586	2.079	10.462
Total de crudo y gas natural producido	103.532	154.472	69.432	159.831
D&P producción de crudo y gas natural	102.107	151.488	68.011	157.755
E&E producción de crudo y gas natural	1.425	2.984	1.421	2.076
Total producción de crudo y gas natual	103.532	154.472	69.432	159.831
Inventario de crudo	(8.040)	119	(953)	12.653
Ventas diarias promedio crudo y gas	95.492	154.591	68.479	172.484
compra de crudo	1.282	6.914	2.544	864
venta de activos (bpe/d)	(1.278)	(2.392)	(1.370)	(1.420)
Volumen de ventas crudo, gas y crudo comercializado (bpe/día)	95.496	159.113	69.653	171.928

1. La participación de la empresa antes de regalías en los campos Quifa SW y Cajúa es del 60% y disminuye de acuerdo con una cláusula de alto precio (PAP) que asigna producción adicional a ECOPETROL S.A ("Ecopetrol")
2. Incluye principalmente Cubiro, Cavroviejo, Casanare este, Canaguaro, Guatiquía, Casimena, Corcel, CPI Neiva, Cachicamo, Arrendajo y otros campos productores.
3. Incluye los campos de La Creciente, Dindal/Rio Seco, Cerrito y Guama
4. Incluye campos Cajúa, Sabanero, CPE-6, Rio Ariari, Prospecto S y prospecto D.
5. Incluye el Bloque 192, donde la producción normal es de 12.000 bbl/d brutos; Sin embargo, la producción de petróleo se ha detenido desde el 23 de febrero de 2016 debido a una caso de fuerza mayor en el Bloque derivado del cierre del Oleoducto Norperuano.

Durante este año, la producción neta después de regalías y consumo interno sumó 103.352 bpe/d, lo que representa una disminución de 51.120 bpe/d (33%) de la producción neta promedio de 154.472 bpe/d reportada el año anterior. Esta reducción fue principalmente por la expiración del campo Rubiales - Pirirí, los cuales fueron devueltos a Ecopetrol el 30 de junio de 2016 la Compañía estatal más grande de Colombia de exploración y producción de hidrocarburos.

Asimismo, la producción de petróleo pesado de Quifa SW y otros campos disminuyó en un 16% en comparación con 2015, principalmente debido a la menor actividad de perforación y problemas operacionales relacionados con la capacidad de disposición de agua. La producción de petróleo liviano y mediano en Colombia y Perú totalizó 42.713 bbl/d, disminuyendo un 25% con respecto a 2015 (57.022 bbl/d). La disminución general fue principalmente por la menor actividad de perforación como resultado de la reducción de los gastos de capital, durante el proceso de reestructuración de la Compañía, en 2016. La producción de petróleo liviano y mediano y la producción de petróleo pesado representan el 41% y el 27% respectivamente de la producción neta total de petróleo y gas. Adicionalmente, la producción de gas disminuyó 5% en comparación con el año 2015 debido a problemas operacionales, y al 31 de diciembre de 2016 representó el 8% de la producción total.

EXPLORACIÓN

Reservas

Para 2016, la Compañía recibió informes de evaluación de reservas certificadas independientes para todos sus activos con reservas netas totales de 2P de 170,7 MMbpe, en comparación con los 290,8 MMbpe certificados para 2015. La disminución interanual fue principalmente por la producción del año, por las menores previsiones de precios del petróleo que resultaron en revisiones económicas y el impacto de las revisiones técnicas evaluadas por los evaluadores independientes de reservas de la Compañía. Las reservas netas probadas de 117,3 MMbpe representan ahora el 69% de las reservas totales de 2P, en comparación con el 68% de las reservas totales de 2P en 2015.

Los Informes de Reservas fueron preparados de acuerdo con las definiciones, estándares y procedimientos contenidos en el Manual de Evaluación de Petróleo y Gas de Canadá ("Manual de COGE") y el Instrumento Nacional 51-101 - Normas de Divulgación para Actividades de Petróleo y Gas -101").

La información adicional sobre reservas requerida bajo NI 51-101 está incluida en el formato de Información Anual de la Compañía, de marzo de 2017.

RESERVAS A DICIEMBRE 31, 2016 (MMbpe)

		Provado (P1)		Probable (P2)		Provado + Probable ("P)		Tipo de hidrocarburo
País	Bloque	Bruto	Neto	Bruto	Neto	Bruto	Neto	
Colombia	Quifa SW	47,2	41,3	3,5	3,0	50,7	44,3	Crudo pesado
	Otros bloques de crudo pesado[3]	32,5	28,1	14,5	12,2	50,7	44,3	Crudo pesado
	Bloques de crudo liviano y mediano	38,8	35,7	28,0	25,7	66,8	61,4	Crudo liviano y mediano, gas natural asociado
	Bloques de gas natural[5]	6,7	6,7	7,9	7,9	14,6	14,6	Gas Natual
	Sub Total	125,3	111,8	53,8	48,7	179,1	160,5	Crudo y gas natural
Perú	Crudo liviano mediano y crudo gas natural[4]	6,5	5,5	4,7	4,7	11,2	10,2	Crudo y gas natural
	Total a Dic. 31, 2016	131,8	117,3	55,5	53,4	190,3	170,7	Crudo y gas natural
	Total a Dic. 31, 2015	216,6	197,8	1015,5	53,4	190,3	170,7	
	Diferencia	(84,8)	(80,5)	(12,7)	(39,6)	/127,4)	(120,1)	
	Producción 2016	41,9	37,9	Total Reserves Incorporated				

1. Véase "Conversión de bpe" en la sección "Asesores" en la página 35 del MD&A
2. Incluye propiedades Cajúa, Jaspe, Quifa Norte, Sabanero, CPE-6 y Rio Ariari
3. Incluye campo la Creciente
4. Incluye el Bloque en tierra 131, Bloque 192, y el Bloque Z1 en alta mar
5. En la tabla anterior, "Bruto" se refiere a W1 antes de las regalías, y "No" se refiere A W1 después de regalías. Es posible que los números de la tabla no sumen debido a diferencias de redondeo.

RESULTADOS FINANCIEROS

Transacción de Reestructuración

Finalización exitosa de la Reestructuración de la CCAA

El 19 de abril de 2016, con el apoyo de ciertos tenedores de obligaciones senior no garantizadas y prestamistas bajo sus facilidades de crédito, la Compañía firmó un acuerdo con The Catalyst Capital Group Inc. ("Catalyst") con respecto a una reestructuración financiera integral ("Transacción de Reestructuración"). Bajo los términos del acuerdo, las partes intercambiaron las reclamaciones de los tenedores de pagarés senior, los prestamistas bajo las facilidades de crédito y otros terceros (colectivamente los "Acreedores Afectados") por nuevas acciones comunes de la Compañía reorganizada. Además, Catalyst y ciertos Acreedores Afectados proporcionaron un nuevo financiamiento en efectivo (Financiamiento DIP y DIP L/C Facility) para recapitalizar la Compañía.

El 27 de abril de 2016, la Compañía, incluidas ciertas subsidiarias directas e indirectas, obtuvo una Orden Inicial del Tribunal Superior de Justicia de Ontario bajo la Ley de Arreglos de Acreedores de Compañías ("CCAA") con respecto a la Operación de Reestructuración.

El 2 de noviembre de 2016, la Compañía completó con éxito la Operación de Reestructuración tras la aprobación del plan de arreglo de la CCAA, por el Tribunal Superior de Justicia de Ontario y mediante procedimientos apropiados en Colombia y en los Estados Unidos. La transacción de reestructuración incluía las siguientes características claves:

- Las operaciones de la Compañía continuaron como de costumbre durante todo el período de reestructuración, cumpliendo con las obligaciones con sus proveedores, socios comerciales y contratistas.
- Algunos de los Acreedores Afectados de la Compañía (los "Acreedores Financiadores") y Catalyst proporcionaron el "Financiamiento DIP" menos un descuento de emisión original del 4%. El Financiamiento DIP fue asegurado por activos de la Compañía y sus subsidiarias. De acuerdo con el Financiamiento DIP, Catalyst proporcionó $240 millones (después de tener en cuenta el descuento de la emisión original) para la compra de notas (las "Notas del DIP del Patrocinador del Plan"). Los Acreedores de Financiamiento proporcionaron los otros $240 millones para la compra de notas (“Notas DIP del Acreedor”) y garantías con un precio de ejercicio nominal.
- Una vez implementada la Operación de Reestructuración, las acciones de los Acreedores Afectados por un monto de aproximadamente $5,7 billones (incluyendo intereses principales y devengados) fueron intercambiadas por aproximadamente el 58,2% de las acciones ordinarias de la Compañía reorganizada.
- Los Acreedores Afectados también tuvieron la oportunidad de recibir efectivo en lugar de algunas o todas las acciones comunes de la Compañía reorganizada que de otra manera tendrían derecho a recibir (las "Elecciones en Efectivo"). Aproximadamente el 1,5% de las acciones ordinarias de la empresa reorganizada fueron adquiridas por Catalyst como Patrocinador del Plan y otro 0,35% adquirido por algunos de los Acreedores Afectados de la Compañía a través de suscripciones para financiar las Elecciones en Efectivo.
- Tras la implementación de la Operación de Reestructuración:
  - Hubo un intercambio de las Notas DIP del Patrocinador del Plan por el 29,3% del total de las acciones ordinarias recién emitidas. Catalyst como Patrocinador del Plan adquirió un 1,5% adicional de las acciones ordinarias a través de las Elecciones en Efectivo por un interés total del 30,8% de las acciones ordinarias de la Compañía reorganizada.

- Las DIP de los Acreedores fueron modificadas y reexpresadas como bonos garantizados a cinco años (los "Senior Secured Notes"). Los Senior Secured Notes devengan intereses a una tasa igual al 10%. Los Acreedores de Financiación también ejercitaron las garantías a cambio del 12,5% de las acciones ordinarias recién emitidas.

- Todas las acciones ordinarias emitidas anteriormente y en circulación de la Compañía, junto con las acciones ordinarias emitidas como parte de la Transacción de Reestructuración, fueron consolidadas sobre la base de 100.000 acciones de preconsolidación a una acción posterior a la consolidación. Como resultado, al término de la Operación de Reestructuración, hubo 50.002.363 acciones ordinarias totalmente diluidas en la Sociedad reorganizada, distribuidas de la siguiente manera:

Accionistas	Porcentaje
Catalyst [1]	30,8%
Acreedores afectados	69,2.%

[1]Includes shares Catalyst recived through subscriptions to fund the Cash Elections.

Las acciones ordinarias de la Compañía que fueron emitidas y en circulación antes de la implementación de la Operación de Reestructuración fueron ampliamente diluidas como resultado de la consolidación de 100.000 a 1.

La Operación de Reestructuración cambió sustancialmente la estructura de capital de la Compañía, establecida a continuación:

	Saldo de capital a	
	Deciembre 31, 2016	Inmediatamente antes de la reestructuración
Líneas de crédito	$	1.215,440
Notas Senior no garantizadas	-	4.104.200
Notas de Catalyst y Acreedores DIP	-	500.00
Notas de salida (vencimiento 2021)	250.000	-
Total préstamos y créditos	$ 250.000	$5.819.640
Número de acciones ordinarias de circulación	50.002.363	315.021.198

Costos de reestructuración

Durante el año terminado el 31 de diciembre de 2016, la Compañía incurrió en $154,9 millones en costos relacionados con la Operación de Reestructuración. Estos costos están relacionados predominantemente en el nombramiento de asesores financieros y legales independientes, bonos de retención y desvinculaciones relacionadas con la reducción de la plantilla.

	Año Finalizado Diciembre 31		Tres Meses Finalizados Diciembre 31	
(en miles de US$)	2016	2015	2016	2015
Costo de Reestructuración	$ 121.608	$ -	$ 30.092	$ -
Terminacion de contratos laborales	33.247	18.311	24.942	7.870
Total costos de Reestructuración y terminación de contratos laborales	$ 154.855	$ 18.311	$ 55.034	$ 7.870

SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

En Frontera nos enfocamos en la integralidad de las operaciones, trabajando en una mejora continua de nuestros estándares en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, bajo un sistema de gestión Integrado certificado hace más de 10 años en las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, dando soporte a las diferentes áreas de la Compañía en la planeación, ejecución y control de las actividades necesarias para el desarrollo de la estrategia del negocio.

En el año 2016 el Sistema de Gestión Integrado fue auditado por la organización a Bureau Veritas Certification con un resultado de Cero No Conformidades.

Trabajamos de la mano con nuestros contratistas en línea con nuestra Política Integral de HSEQ

1.Durante el año 2016 actualizamos el Anexo HSEQ para nuestros contratistas, enfocado en el Plan HSEQ de cada empresa que opera en nuestros campos, cumpliendo con la legislación general colombiana en Seguridad, Salud y Ambiente, basado en 10 elementos:

ELEMENTOS ANEXO HSEQ PARA CONTRATISTAS

- Liderazgo y Compromiso Gerencial
- Gestión de Riesgo en HSEQ
- Cumplimiento
- Inducción y entrenamiento
- Gestión con subcontratista y otras partes interesadas
- Mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones y equipos
- Reporte e investigación de accidentes
- Gestión de salud en el trabajo
- Gestión ambiental
- Autoevaluación, evaluación y mejora continua

2. Realizamos auditorías para verificar el cumplimiento de los requerimientos a contratistas claves de servicios de Producción, Perforación y Proyectos, apoyando los procesos de seguimiento e inspección en el cumplimiento de las normas en los campos de operación:

100% de cubrimiento, a través de auditorías a los contratistas de alto impacto.

100% de planes de acción con gestión gerencial.

3. Mantenemos contacto permanente con nuestros grupos de interés, a través de las visitas a nuestros campos:

1. Autoridad Nacional de Licencias Ambientales: 23
2. Agencia Nacional de Hidrocarburos: 4
3. Corporaciones Autónomas Regionales: 6
4. Otras entidades de control gubernamental: 1
5. Nuestros socios: 4

SEGURIDAD INDUSTRIAL

Estamos empeñados en hacer de la seguridad industrial una eficaz herramienta en la prevención, protección de la salud, la integridad y el bienestar de nuestros trabajadores, convencidos que la excelencia en seguridad nos brindará la sinergia necesaria para mantener el bienestar de todas las personas.

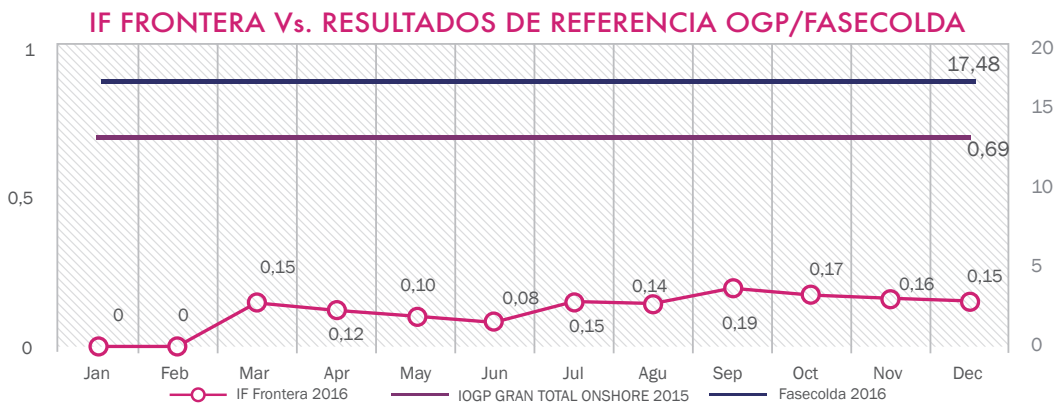
Un desempeño seguro, preservando la integridad de las personas

Indice de frecuencia de lesiones incapacitantes

GRI G4-LA6 Salud Ocupacional y Seguridad Industrial

En 2016 maximizamos nuestros esfuerzos en los programas de autocuidado para todos nuestros colaboradores y contratistas, interiorizando nuestra cultura HSEQ como un principio que vivimos a través de la prevención, lo que nos permite obtener resultados positivos, cumpliendo con la normatividad Colombiana y el procedimiento interno de reporte e investigación de incidentes.

El Índice de Frecuencia de Lesiones incapacitantes de la Compañía fue de 0,15, un 78% por debajo del valor presentado por IOGP (International Association of Oil & Gas Producers) para operación Onshore. Respecto a los resultados publicados por Fasecolda (Fondo de Riesgos Laborales sector hidrocarburos), estuvimos por debajo en un 99% según evidenciado en la gráfica a continuación.



Indicador Límite de Resultado / LR	2016	
Índice de frecuencia de Lesiones Incapacitantes	0,15/0,30 ✔	50% debajo del LR
Índice de Frecuencia de Lesiones NO Incapacitantes	1,33/4,00 ✔	67% debajo del LR
Índice de Severidad de las Lesiones	3,20/7,27 ✔	56% debajo del LR
Índice de frecuencia de accidentalidad vehicular	0,21/0,30 ✔	30% debajo del LR

Nota: la estadística registrada corresponde a datos Corporativos que involucran las cifras de Colombia y Perú de personal directo y contratistas.

Comprometidos con la seguridad vial

La seguridad en los desplazamientos es muy importante por eso implementamos el programa estratégico de seguridad vial – PEVS en nuestras operaciones internas de campo

Resultados

- Reducción de accidentalidad
- Cultura vial
- Mejores comportamientos al volante

Cifras claves 2016

- 1.572 permisos de conducción en Campo.
- 1.396 vehículos inspeccionados.
- 421 controles en vía.
- 386 intervenciones en comportamiento de seguro.
- 163 campañas de comunicación para la prevención de los peligros y riesgos viales, contratistas.
- 140 actividades de entrenamiento para manejo seguro de vehículos livianos.
- 2.000 horas persona durante las actividades de entrenamiento

Seguridad vial en el transporte de hidrocarburos

Nuestra producción recorrió más de 21 millones de kilómetros por vías nacionales, manteniendo un ambiente de trabajo seguro, que más allá de la productividad, trasciende al desarrollo y protección de las personas.

- 150 jornadas de seguridad vial con el apoyo de Policía de Carreteras.
- 115 capacitaciones realizadas por las empresas de transporte en los puntos donde tenemos enturne para cargue y descargue de crudos.
- 5 simulacros de capacidad de respuesta de las empresas de transporte, entidades especializadas en atención de contingencias y entidades institucionales.
- Reconocimiento a 700 conductores por su desempeño operacional

SALUD OCUPACIONAL

El Sistema de Gestión de Salud Ocupacional en la Compañía está basado en los requerimientos legales bajo un enfoque sistemático, con buenas prácticas que son de vital importancia para mantener un alto bienestar físico, mental y social de nuestros trabajadores.

El recurso humano, el activo más preciado de nuestra Compañía.

- 2016 representó un desafío en salud pública con la alerta de la Organización Mundial de la Salud sobre el ZICA y la permanencia de chikunguña en los territorios donde tenemos operaciones, trabajamos en acciones de divulgación preventivas cubriendo el 100% de nuestros colaboradores a partir de los informes trimestrales con las Secretarías de Salud.

- Reforzamos la estrategia de vacunación bajo el enfoque de protocolo internacional de inmunizaciones, el cual se aplicó para inmunización de influenza, logrando una cobertura mayor al 97%.

- Dentro del programa de Telemedicina en regiones remotas a los centros urbanos, implementamos un sistema de apoyo médico en campo por llamado. Para 2016 realizamos 140 teleasistencias y de ellas ninguna ameritó traslado.

  Implementamos y fortalecimos los programas de vigilancia epidemiológica con respecto a ruido, biomecánico, cardiovascular y químico, cumpliendo con el 100% de las actividades establecidas.

Un programa de excelencia operacional en Higiene Ocupacional es nuestro compromiso

- 60 mediciones personales de ruido (dosimetrías) de jornada completa, que representan 648 horas de medición. Las mediciones de campo fueron desarrolladas bajo condiciones normales de operación en distintos turnos de trabajo.

- 140 sonometrías de ruido en campo en condiciones normales de operación.

Trabajamos por la seguridad de las personas y de las operaciones

1. El Ministerio de Trabajo envió la aprobación de la creación de la Unidad Vocacional de Entrenamiento y Aprendizaje UVAE, constatando que en Frontera cumplimos con todos los requisitos establecidos.

UNIDAD VOCACIONAL DE ENTRENAMIENTO Y APRENDIZAJE (UVAE)
PROGRAMA PRINCIPAL DE FORMACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO COLOMBIA

2. Participamos en el Simposio de Excelencia en Riesgos laborales de la ARL SURA para clientes corporativos con la experiencia de la empresa y la implementación de nuestro programa de salud ocupacional tanto en los campos donde operamos como en la sede administrativa.

SUMINISTRO Y TRANSPORTE

Para Frontera, el Suministro y Transporte es un paso neurálgico en nuestra cadena de valor, ya que garantiza la evacuación oportuna de la producción y su distribución a través de los diversos medios de transporte para su colocación en el mercado. Así mismo, garantiza el suministro de diluyentes requeridos para llevar los crudos pesados producidos a los requerimientos de calidad para entrar en los diferentes sistemas de oleoductos de Colombia y Perú, y el suministro de combustibles para la generación de energía en los campos de producción.

En el entorno actual de precios, la optimización de la operación logística es crítica para la sostenibilidad de la corporación y es necesaria la generación de ideas innovadoras para crear valor, maximizando el margen de nuestra operación.

Por ellos, hoy en día contamos con un modelo de programación lineal con el que garantizamos que el transporte y disposición de todos los crudos de la corporación se realiza a su mejor opción de transporte y valorización en el mercado, minimizando costos y maximizando ingresos a la corporación.

Durante este año logramos:

- Asegurar la evacuación de toda la producción y reducir los retrasos en las ventanas de venta de nuestros cargamentos durante múltiples eventos de Fuerza Mayor: paro camionero de transporte de carga pesada (55 días), no operación en el Sistema Bicentenario y Caño Limón (185 días) y la caída del puente Charte (43 días). Esta gestión garantizó el ingreso por ventas planificado y mantuvo la confiabilidad de nuestros clientes.
- En conjunto con todos los demás productores y remitentes de los oleoductos, mantener congeladas las tarifas de los sistemas de oleoductos durante la mayor parte del año. Esta gestión logró ahorros estimados en US$119 Millones.
- Mantener y generar nuevos esquemas operacionales colaborativos y cesiones de capacidad con otros productores y remitentes que permitieron optimizar los costos de dilución y transporte, lográndose ahorros estimados en US$10 .
- Disminuir las compras de ACPM en todos nuestros campos de producción, a través del modelo comercial con la refinería de Hidrocasanare, procesando unos 3,7 MBD de crudos medianos y livianos. Se estiman ahorros de $12,3 Millones versus otras opciones de combustibles.
- Reducir el costo de dilución en un 20% de 2,17 $/Bl en 2015 a 1,74 $/Bl en 2016. Se estiman ahorros de 13,6 MMUSD con respecto al año pasado.
- Mejorar los precios de venta del crudo Vasconia en 0,21 $/B versus el indicador de mercado Vasconia Platts.
- Reducir las pérdidas de hidrocarburos y faltantes a 0%, a través del monitoreo constante de las operaciones de transporte terrestre y la capacitación del personal.
- Incrementar de 18% a 24% la participación de las empresas de la comunidad y lograr altos estándares en su operación.
- Reducir las tarifas de inspección de calidad y cantidad en un 50%.
- Reforzar el sistema de control de calidad de nuestros cargamentos para exportaciones, evitando reclamos por calidad y cantidad.
- Reducir la accidentalidad en la operación de transporte terrestre de hidrocarburos en un 25%.
- Optimizar los ingresos por ventas de gas durante los eventos de fuerza mayor de La Creciente y eliminar el riesgo de capacidad “ship or pay” de gas no utilizada, a través de la asignación de un nuevo contrato para 2017.
- Reactivar las compras en el mercado local para optimizar las operaciones de transporte y dilución.

En el caso de Perú, desarrollamos las siguientes iniciativas:

- Reducir costos y generar ahorros de 27% en el Lote 192 y de 19% en el Lote Z1, una reducción de 3,9 MMUSD.
- Mejorar precio de venta en 2,25 US$/Bl para los Contratos de Venta de Crudo Corvina y Albacora, generando ingresos adicionales de 1,11 MMUSD.
- Gestionar toda la logística para iniciar el Proyecto Temporal de Transporte de Crudo Loreto a través de cisternas desde Estación 5 del ONP hasta el Terminal Bayovar a partir de diciembre 2016.

Indicadores relevantes para el transporte y suministro en 2016

Indicador	2016	2015
Costo de Transporte (USD$/Bl vendido)	12,57	11,55
Costo de Dilución (USD$/Bl vendido)	1,74	2,17
Costo de Stand By (MM)	0,15	0,50
Volumen Transportado Oleoducto (KBPD)	85	114
Volumen Transportado Terrestre (KBPD)	40	58
Volumen Vendido (KBPD)	94,7	151,8
Diferencial Brent-Vasconia negociado	-6,37	6,88
Pérdidas de Hidrocarburos	0%	0,15%
Producción Diferida por Transporte	0	0

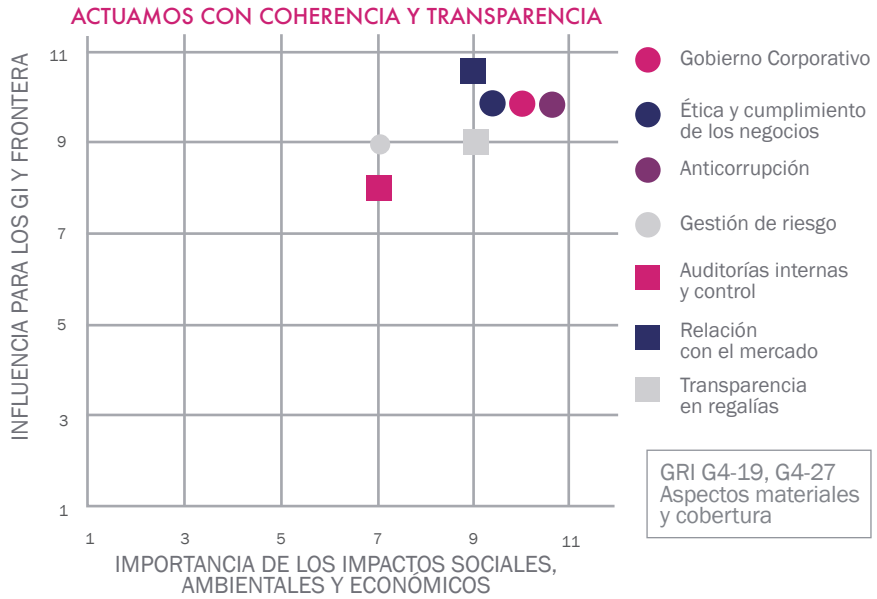
¿HACIA DÓNDE VAMOS?

Asunto	Reto	Fecha
Resultados operacionales	■ Continuar reduciendo nuestros G&A y todas las actividades no esenciales. ■ Mejorar la gestión de campo, reorganizando la supervisión de campo y reduciendo los costos de operación. ■ Lograr reducir $40 millones de dólares en compromisos de exploración. ■ Aumentar la producción, incrementando el gasto de capital y las campañas de perforación. Esto con el objetivo de lograr un crecimiento de largo plazo y autosostenible. ■ Desarrollar una estrategia para el crecimiento y reemplazo de reservas.	2017
Resultados financieros	■ Perfilar el portafolio de exploración a los campos con mayor prospección, buscando reducir su enfoque geográfico, maximizando las eficiencias operativas y fomentando el crecimiento sostenible de la producción, por medio de la venta de los activos con menor prospección futura y disminuyendo los compromisos contractuales derivados de los contratos E&P de dichos activos, aliviando el presupuesto y la liquidez futura de la Compañía. ■ Asegurar un precio de venta de crudo para el año 2017 en los rangos de US$ 50/bbl – US$ 60/bbl por medio de instrumentos de cobertura que permitan asegurar el cumplimiento del presupuesto del año.	
Salud Ocupacional y Seguridad Industrial	■ Fortalecer la cultura de trabajo seguro con nuestros empleados, proveedores y contratistas, para continuar mejorando nuestros índices de lesiones. ■ Continuar trabajando por ser una empresa saludable, por medio de la cultura de promoción y prevención de la salud. ■ Lograr la recertificación ISO 90001, ISO140001 y OHSAS 18001	
Suministro y transporte	■ Continuar con la reducción de los costos de transporte y dilución, a través de: ■ Desarrollo y mantenimiento de esquemas operacionales colaborativos. ■ Compra de crudos para reducir la utilización de gasolina natural, maximizar el uso de la facilidad de PF2-OGD y asegurar el uso de nuestros contratos take or pay. ■ Suministro oportuno de combustibles más económicos para generación de energía. ■ Optimización la logística de cargue y descargue de carrotanques para mantener las tarifas de transporte y seguir controlando los costos por stand-by.	

ACTUAMOS CON COHERENCIA Y TRANSPARENCIA

La confianza de nuestros grupos de interés en nuestro trabajo es imprescindible para el presente y futuro de nuestra Compañía; por ello, constantemente rendimos cuentas de nuestros actos y mantenemos un diálogo constante y abierto que cumpla las expectativas de nuestro entorno, a la vez que permita llevar a cabo procesos de mejora continua e innovación y construcción de nuestra reputación.

Durante 2016, enfocamos nuestra gestión en los siguientes asuntos materiales:



GRI G4-19, G4-27
Aspectos materiales y cobertura

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO EN LOS NEGOCIOS

Para Frontera, actuar con ética y transparencia es un principio fundamental en el buen desarrollo de nuestras actividades. Hacer las cosas de manera transparente e inclusiva, respetar nuestro entorno y nuestros grupos de interés nos enriquece y aumenta nuestro valor.

Por ello, disponemos de un Código de Conducta y Ética Empresarial, el cual es el punto de referencia de las acciones esperadas de todos y cada uno de nuestros colaboradores y de quienes llevan a cabo actividades para Frontera Energy Corporation o en nombre de ella.

En Frontera no toleramos los comportamientos que atentan contra los derechos fundamentales de las personas y su dignidad, y contra nuestros propios valores corporativos. Tampoco aceptamos la práctica o facilitación de prácticas ilícitas de cualquier tipo que pongan en riesgo la integridad de las personas (empleados, contratistas, proveedores y demás grupos de interés), la de nuestra operación y nuestra reputación.

En 2016, y debido a los múltiples cambios en nuestra Junta Directiva y directores, nuestro Comité de Ética cambió de integrantes y actualmente está compuesto por:

- CEO
- Chairman de la Junta Directiva
- Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad
- Consejo General
- CFO
- Oficial de Cumplimiento

Durante 2016 recibimos las investigaciones a través de nuestros canales éticos y de presentaciones a nuestro Comité de Ética, Comité de Auditoría y la Alta Dirección.

A continuación, el número de casos presentados a través de nuestros canales de ética, desglosados por categoría y canal:

CATEGORÍA	REPORTES
Relación con Empleados	18
Relación con Contratistas y Proveedores	23
Consultas	28
Conflicto de Intereses	15
Fraude Potencial	5
Relación con Comunidades	1
TOTAL	**90**

CANAL	REPORTES
Línea Ética	83
WhistleBlower	6
Carta	1
TOTAL	**90**

GRI G4-58 Ética e Integridad

ANTICORRUPCIÓN

GRI G4-SO4 Anticorrupción

Para asegurar la transparencia y el cumplimiento normativo, para 2016 en Frontera nos enfocamos en el fortalecimiento de altos estándares éticos, de transparencia y cumplimiento en temas regulatorios, de sostenibilidad del negocio, construcción de confianza y valor a nuestros grupos de interés, a través de las siguientes acciones descritas:

- 94.27% de nuestros empleados declararon su conflicto de interés con familiares, proveedores y Oficiales de Gobierno.
- La función de Ética y Cumplimiento mantuvo su foco en el fortalecimiento de los estándares éticos, de transparencia y cumplimiento a la Ley y los procedimientos internos para coadyuvar con eficiencia de los procesos corporativos y de unidades de negocios a través de:
  - Actualización y fortalecimiento de los controles anticorrupción (CFPOA*).
  - Aseguramiento de Procesos sensibles al fraude y corrupción.
  - Programa de difusión, entrenamiento y socialización para grupos de interés internos y externos del nuevo Código de Conducta y Ética Corporativa.
  - 117 empleados capacitados a través de e-learning de Anti Fraude y Corrupción.
  - Verificación de terceros verificados en cumplimiento de prevención de lavado de activos, fraude y corrupción: 4.646 revisiones y 13 alertas en 2016.

AUDITORÍAS INTERNAS Y CONTROL

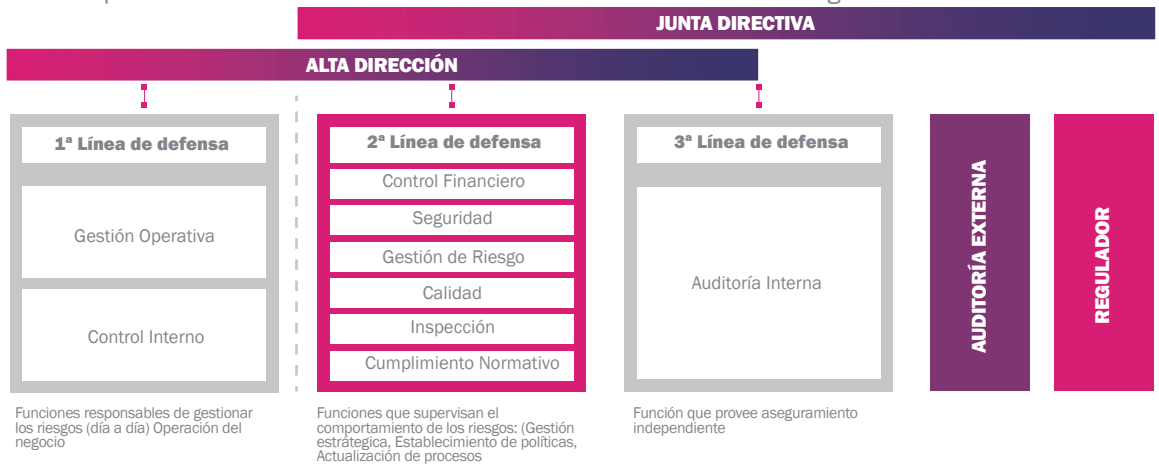
Para nuestra Compañía es fundamental contar con un proceso robusto y estructurado de auditorías internas y control, que permitan apoyar el logro de los objetivos corporativos y contribuir con el fortalecimiento del Gobierno Corporativo y la gestión de riesgos. Asimismo, que promueva el efectivo cumplimiento de normas y estándares de control como el National Instrument 52-109 establecido por el regulador en Canadá (CSA), en el cual el CEO y CFO de la Compañía certifican su responsabilidad en el establecimiento y mantenimiento de procedimientos y controles de revelación (“DC&P”) y en el control interno sobre el reporte financiero (“ICFR”). (Certification of Disclosure in Issuers’ Annual and Interim Filings); y de seguridad razonable sobre la efectividad del Sistema de Control Interno, basado en el marco COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission).

Por ello, durante 2016 y alineados con el proceso de transición de la Compañía y con la nueva estrategia de eficiencia definida, desarrollamos los siguientes proyectos:

- Revisión del ciclo de reconocimiento de ingresos relacionados con la función comercial, identificando oportunidades de mejora en el control interno del proceso.
- Acompañamiento en el proceso de reversión del Campo Rubiales.
- Evaluación de la seguridad de información en los principales proveedores de servicios de tecnología utilizados por la Corporación, para corroborar el cumplimiento de los acuerdos contractuales y determinar si la información de la Compañía estaba adecuadamente asegurada.
- Evaluación de contratos de mantenimiento, para asegurar el cumplimiento de los compromisos contractuales y el plan de mantenimiento que da confiabilidad a la operación.
- Revisión del proceso de transporte de crudo (Vía terrestre, oleoductos y marítimo).
- Evaluación al módulo de SAP Sourcing, que soporta el proceso de Supply Chain Management -SCM, para ayudar a identificar mejoras y comprobar su adecuado proceso de Delegación de Autoridad -DoA.
- Dentro del proceso de optimización de recursos, desarrollo de una auditoría al proceso de migración del sistema SAP de las empresas C&C, PMG al Sistema SAP Corporativo, para determinar la exactitud, completitud e integridad de la información migrada y así garantizar que la información migrada fuera reflejo de los registros previos de las compañías migradas.
- Evaluación del contrato de administración de aeronaves de Frontera y los saldos de los fondos derivados de la operación de las aeronaves para los años 2013-2014, 2015 y primer semestre de 2016.
- Evaluación de provisiones contabilizadas, para cierre del año 2016.
- Análisis del proceso de pagos a Filiales como Midstream y Petroeléctrica de los Llanos.
- Apoyo en el desarrollo de las auditorías de cuenta conjunta con los socios de campo.

Además de estos proyectos, la Compañía definió la estrategia de auditoría y control para 2017 con un enfoque en el fortalecimiento del control interno, la gestión de riesgos y el gobierno de los diferentes ciclos de negocio. Esto incluye, la evaluación de la eficiencia y eficacia en las operaciones, la salvaguarda de activos, confiabilidad e integridad de los procesos de reporte de información (financiera y no financiera), y el cumplimiento con leyes, regulaciones externas y políticas y procedimientos internos.

Este enfoque de fortalecimiento del modelo de control está basado en las siguientes 3 líneas de defensa:



Asimismo, con este enfoque buscamos optimizar los recursos de la función con una perspectiva holística, considerando la evaluación de riesgos identificados por la Organización.

Los drivers para definir el plan anual incluyeron, entre otros:

- La reducción de costos y eficiencia en el flujo de caja
- La excelencia operacional
- El fortalecimiento de la confianza de los grupos de interés
- El fortalecimiento de la cultura corporativa

GESTIÓN DE RIESGOS

Durante 2016 continuamos gestionando nuestro programa de Enterprise Risk Management (ERM), que tiene como objetivo soportar la estrategia corporativa de creación de valor, convirtiéndose en un puente entre la gestión de riesgos y el cumplimiento de los objetivos planteados por la Compañía. La función de ERM busca soportar metodológicamente los diferentes dueños de proceso en la Corporación a través de la correcta identificación, valoración de riesgos y el establecimiento de planes de mitigación y controles, para monitorear y escalar la tendencia en la evolución del comportamiento de los riesgos. Uno de los objetivos principales de este programa es su aporte al análisis de materialidad anual que hace Frontera para la actualización de su Modelo de Sostenibilidad, y su relacionamiento con grupos de interés.

Para este año, la Compañía identificó 16 riesgos corporativos clasificados en: Estratégicos, Operacionales, Financieros, de Entorno (social y ambiental), y de Control y Cumplimiento[3].

Cada uno de estos riesgos puede impactar de manera positiva o negativa la estrategia y los objetivos del negocio y tienen asignado un risk champion a nivel directivo, quien es el máximo responsable de gestionar adecuadamente el riesgo, con el fin de evitarlo, mitigarlo, transferirlo, compartirlo o aceptarlo para el cumplimiento de la estrategia y los objetivos corporativos. Estos principales riesgos identificados son presentados trimestralmente al regulador canadiense.

En el caso de los riesgos de Fraude y Corrupción, la Compañía desarrolló un análisis de los principales impactos para la organización; este análisis consideró en una primera parte, la efectividad de los canales éticos, los valores de la Compañía y los principales riesgos de Fraude y Corrupción que los empleados pueden ser como los de más alto impacto. En una segunda etapa analizamos los diferentes escenarios en los que podrían generarse estos riesgos. Como resultado final, desarrollamos los planes de mitigación por parte de los responsables en las diferentes áreas para su posterior ejecución.

De igual manera, para Frontera la cultura de gestión de riesgos es un pilar fundamental para el cumplimiento de sus objetivos. Por ello, durante este año, capacitamos a más de 60 colaboradores en diferentes acciones de formación relacionados con riesgos y desarrollamos talleres de riesgos con los respectivos dueños de proceso (core y soporte) y sus equipos para actualizarlos a las realidades operacionales, cambios del negocio y/o estructuras.

Los talleres de riesgo son una herramienta esencial para fortalecer la cultura de gestión de riesgos en la organización, con el fin de gerenciar a través de la mitigación de riesgos.

[3]Para conocer en detalle nuestra lista de riesgos corporativos, por favor referirse al Informe de Gestión con corte a diciembre 2016 de la Compañía, en el siguiente link: http://www.fronteraenergy.ca/es/reportes-y-presentaciones

TRANSPARENCIA EN REGALÍAS

Por quinto año consecutivo anunciamos nuestro respaldo a la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI por sus siglas en inglés), porque creemos firmemente en el poder que tienen los recursos otorgados por concepto de regalías e impuestos, de transformar los entornos de los lugares donde operamos.

En línea con este compromiso y con la firme convicción de la contribución a la gobernabilidad que podemos hacer a partir de la rendición de cuentas sobre los pagos que realizamos en nuestros países de operación.

Para el caso de Colombia reportamos las siguientes cifras en 2016:

Resumen de nuestro aporte en impuestos y regalías en Colombia[4]

Concepto	COP	USD
Impuestos nacionales	$185.399.014.912	$61.785.049
Impuestos distritales	$22.792.161.921	$7.595.590
Seguridad social	$35.243.103.903	$11.744.922
Regalías	$1.137.304.427.253	$379.011.776
Otros	$1.458.375.802	$486.010
Total	$1.382.197.083.791	$460.623.347

RELACIÓN CON EL MERCADO

Dado el proceso de reestructuración de la Compañía bajo la Ley de Arreglos de Acreedores de Compañías de Canadá (“CCAA”), el fortalecimiento y continuo seguimiento al canal de comunicación entre la Compañía y accionistas, entidades reguladoras y analistas fue nuestra prioridad. Esto con el objetivo de mantener con información transparente, a tiempo y clara sobre todos los procedimientos llevados a cabo para la reorganización de la Compañía y sus subsidiarias, bajo la orden de la Corte Canadiense CCAA.

Este continuo relacionamiento con los accionistas, entidades reguladoras y analistas nos permitió mantenerlos constantemente informados sobre los efectos de la transacción de reestructuración en la participación accionaria de los inversionistas en Colombia, así como las consecuencias de la implementación del Acuerdo, haciendo énfasis en el entendimiento que una eventual liquidación habría destruido la inversión de los accionistas, dejando poco por recuperar para los acreedores y exacerbando los efectos negativos del desempleo. Asimismo, nos permitió continuar poniendo a disposición de todos

[4] Las regalías en especie se sacan multiplicando el total de barriles por el WTI promedio 2016 utilizado por la empresa y reportado en el MD&A, y se pasa a pesos, utilizando la TRM promedio ($3.000,71) a 31 de dic. 2016 del Banco de la República.

los grupos de interés la información financiera relevante para no afectar sus decisiones sobre sus inversiones, y dar un contexto claro sobre el riesgo expuesto en su inversión.

Las herramientas más utilizadas durante este período frente al mercado fueron las siguientes:

- Resolución de inquietudes de los accionistas sobre el proceso, de forma rigurosa y en estricto cumplimiento de la norma vigente.
- Publicación oportuna de los comunicados de prensa sobre las características y principales efectos del proceso de reorganización.
- Respuesta oportuna de los requerimientos de las entidades regulatorias.
- Respuesta oportuna y completa, de las quejas presentadas por los accionistas ante la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Atención de reuniones/conferencias telefónicas con las entidades regulatorias, para alinear la información proporcionada al mercado
- Publicación de documentos que le permitierán a los accionistas entender de una forma fácil e ilustrativa el proceso de reestructuración y sus efectos.

Asimismo, y teniendo en cuenta los impactos generados en este grupo de interés prioritario, por el proceso de reestructuración, la Compañía definió como foco principal de su estrategia de relacionamiento la construcción y recuperación de la confianza y reputación con el mercado a través de:

- Habilidades, experiencia y liderazgo de la administración de la Compañía, para guiar la gestión e impulsar la creación de valor para todas las partes interesadas.
- Aplicación de altos estándares de Gobierno Corporativo, con un enfoque en la creación de valor y crecimiento disciplinado.
- Maximizar el valor para los accionistas de forma sostenible como un productor líder de bajo costo que puede crecer a partir de una sólida base de activos de desarrollo y cartera de exploración.

Finalmente, durante 2016 mantuvimos contacto con nuestros inversionistas sostenibles, quienes a través de llamadas, correos y cuestionarios nos solicitaron información relacionada con indicadores sociales, ambientales y económicos. En promedio una vez trimestralmente recibimos consultas sobre temáticas como consultas previas, inversiones sociales, disposición de agua y bloqueos.

Ética y cumplimiento en los negocios	■ Actualizar y redefinir un nuevo Código de Conducta y Ética Corporativa, a través de nuevos valores que definan la actualidad de la empresa en esta nueva etapa con nuevos horizontes, nuevas estrategias y nuevas formas de hacer las cosas. ■ Actualizar y capacitar masivamente a los empleados de todo nivel, a través de sistemas audiovisuales y presenciales.	2017
Anticorrupción	■ Asegurar y actualizar procesos sensibles al fraude y corrupción. ■ Desarrollar un programa de difusión, entrenamiento y socialización para grupos de interés internos y externos del nuevo Código de Conducta y Ética Corporativa. ■ Fortalecer la Gestión Ética, a través del relanzamiento de canales, y la agilidad y resolución del Comité de Ética.	
Auditorías internas y control	Con el enfoque definido para 2017, la Compañía reforzará: ■ El seguimiento de los hallazgos de períodos previos para asegurar el cierre de brechas previamente identificadas. ■ El uso de técnicas de análisis de datos (Data Analytics), con el fin de obtener un mayor grado de aseguramiento relacionado con la efectividad de los controles y la exactitud de la información registrada y reportada. ■ La cultura de control mediante la implementación de mecanismos de autocontrol. ■ La identificación de oportunidades de mejora en los diversos ciclos del negocio, que están soportados en mecanismos tecnológicos, con el fin de mejorar la seguridad y eficiencia de cada ciclo.	
Gestión de riesgos	Seguir fortaleciendo la cultura de gestión de riesgos en toda la Compañía y diferentes niveles; por un lado a través de las acciones de formación a diferentes colaboradores y adicionalmente a través del redimensionamiento de la función del riesgo, asignándola a la nueva Gerencia de Planeación Corporativa.	
Transparencia en regalías	Continuar apoyando en Colombia y Perú la Iniciativa por la Transparencia en la Industria Extractiva, a través de la participación activa en los espacios a los que estemos invitados y del suministro de información sobre lo que pagamos por nuestras operaciones.	
Relación con el Mercado	■ Continuar con nuestro compromiso de tener una relación cada vez más cercana con los accionistas, analistas, entes reguladores y el mercado de valores canadiense, mediante los siguientes canales: ■ Non deal roadshow, congresos, reuniones one-on-one, conferencias telefónicas: Creando un canal que facilite un estrecho relacionamiento entre la administración de la Compañía y sus inversionistas. ■ Comunicados de prensa: comunicando de manera precisa y oportuna, información sobre el desempeño financiero-económico, comercial y operativo de la Compañía.	

TRABAJAMOS EN ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE

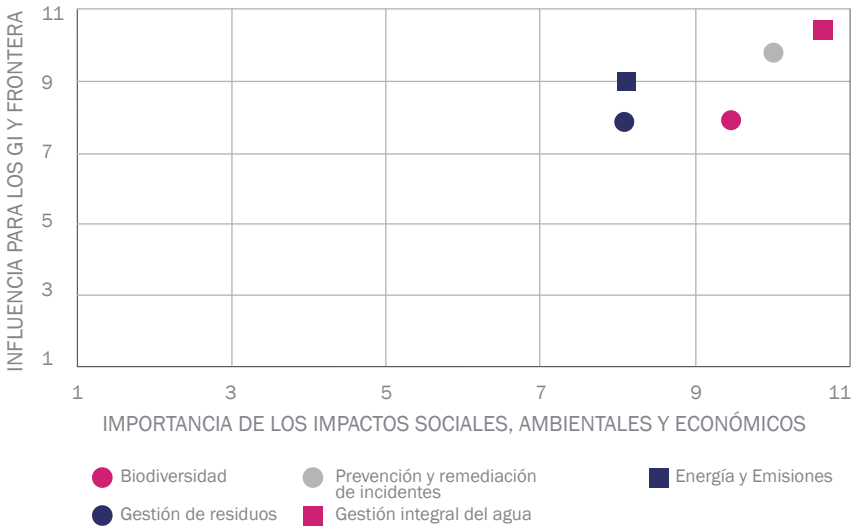
Somos conscientes del impacto ambiental de nuestras operaciones, por lo cual siempre buscamos operar sin comprometer el futuro de los entornos naturales, y reparando lo que impactamos.

Desde 2010 nuestra Junta Directiva aprobó nuestra Política de HSEQ, la cual se encuentra enfocada en garantizar el desarrollo de nuestras operaciones, asegurando el uso sostenible de los recursos naturales de las áreas de influencia, cumpliendo rigurosamente con las leyes, regulaciones y estándares que nos aplican.

Este año continuamos gestionando los asuntos materiales de nuestro compromiso: biodiversidad, gestión integral del agua y de residuos, energía y emisiones y prevención y remediación de incidentes. La entrega del campo Rubiales a nuestro socio Ecopetrol significó cambios importantes en nuestros indicadores, en especial los de energía y emisiones, ya que el campo aportaba más del 60% de nuestras emisiones.

GRI G4-19, G4-27
Aspectos materiales y cobertura

TRABAJAMOS EN ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE



BIODIVERSIDAD

GRI G4 EN14 Biodiversidad

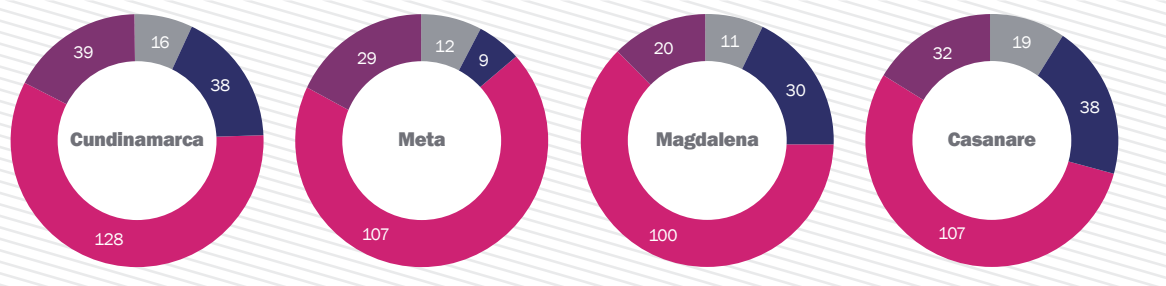
Conscientes de la diversidad natural de las áreas en donde desarrollamos nuestras operaciones, evaluamos continuamente los posibles impactos al entorno natural, con el fin de identificar oportunidades para optimizar nuestros procesos industriales y generar mejores prácticas.

Valoramos la riqueza natural de nuestras zonas de operación

Dentro de los estudios ambientales que realizamos en cada una de nuestras áreas de operación, identificamos las zonas de especial importancia para la fauna que habita nuestro entorno, y en la ejecución de nuestras actividades enfocamos esfuerzos en la preservación de las mismas. En el siguiente esquema presentamos las zonas consideradas como ecosistemas estratégicos y algunas de las especies de anfibios, reptiles, aves y mamíferos registrados durante los monitoreos realizados en el 2016:

Conociendo nuestro entorno

Estudiamos la fauna que hace parte de nuestras zonas de operación.

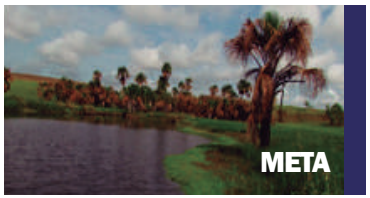


Identificamos las zonas de importancia para la conservación de la biodiversidad en las áreas donde desarrollamos operaciones, en línea con los permisos ambientales otorgados.

Nuestros ecosistemas estratégicos para la conservación de la biodiversidad:

GRI G4 EN11 Biodiversidad

La Compañía desarrolla sus operaciones en paisajes muy diversos de la geografía colombiana, localizados en la Orinoquía (Meta y Casanare), la Región Caribe (Magdalena y Sucre) y la Región Andina (Cundinamarca y Tolima) evaluando el 100% de las áreas. A continuación, presentamos una reseña de las características de paisaje y cobertura representativas de cada departamento, en las áreas correspondientes a las operaciones de la Compañía, que favorecen la protección de la biodiversidad.



Las áreas de los Bloques/Campos Rubiales, Quifa, Cajua, Sabanero, Ariari, Corcel y Guatiquía no presentan traslapes con Áreas Naturales Protegidas. Aunque la cobertura dominante es herbazal denso de tierra firme no arbolado, los principales hábitats y refugios de biodiversidad y vida silvestre están asociados a nacederos, manantiales, esteros, cuerpos de agua (lénticos y lóticos), bosques de galería y morichales. Los bosques de galería y los morichales, si bien ocupan una proporción menor del área, son coberturas muy importantes porque tienen una alta biodiversidad, obedeciendo en el caso de los morichales, a su complejidad estructural que provee una amplia oferta de hábitats y microclimas.

Los Campos/Bloques Moriche, Cachicamo, Cravo Viejo, Llanos 19, Cubiro, Arrendajo, Casimena, Casanare Este II y Canaguaro no presentan traslapes con Áreas Naturales Protegidas de carácter público del orden nacional, pero hay coincidencias con algunas Reservas Naturales de la Sociedad Civil, Reservas Forestales Protectoras y Áreas Naturales Protegidas del nivel local. Las coberturas más características son herbazal denso inundado no arbolado, llanura inundable, bosques de galería, morichales, corrientes de agua, lagunas, madre viejas y esteros, correspondiendo a los hábitats más biodiversos y de más alta importancia biótica, así como a los principales refugios para la fauna silvestre de las áreas de operación, incluyendo especies de aves acuáticas y semiacuáticas.

Los Campos/Bloques Guaduas y Abanico no se traslapan con Áreas Naturales Protegidas, pero el área de influencia del Campo Guaduas se cruza con la Reserva Forestal Protectora de la Cuenca Hidrográfica del Río San Francisco. Esta reserva tiene más de 2.800 ha, se halla en un rango altitudinal por encima de los 1.100 m.s.n.m. y es muy importante desde el punto de vista ecosistémico y en biodiversidad, así como por servir de refugio para la fauna silvestre asociada al área de operaciones de la Compañía; su riqueza natural le confiere potencial para el desarrollo ecoturístico y del turismo de naturaleza. Otros refugios de biodiversidad y vida silvestre se hallan en la franja montañosa de la vereda San Lorenzo (Girardot) y los bosques de galería.

A 2016, nuestra área de operación es de 552.950 Ha. de las cuales por zonificación ambiental el 23% están identificadas como áreas de exclusión por su gran valor para la biodiversidad.

GRI G4 EN12 Biodiversidad

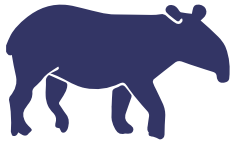
Teniendo en cuenta que las áreas de alta relevancia para la protección de biodiversidad son excluidas de cualquier actividad, no se han identificado impactos significativos a estos ecosistemas.

A continuamos relatamos algunos de los pasos que tomamos en nuestra operación en seguimiento al compromiso de proteger la biodiversidad:

Evaluación de impactos en la biodiversidad

Antes de iniciar cualquier proyecto, la Compañía realiza Estudios de Impacto Ambiental con el objetivo de identificar zonas prioritarias para la conservación de la biodiversidad. En la planeación de los estudios, establecemos la ubicación de la infraestructura acorde con la zonificación ambiental para establecer distancias de protección de ecosistemas estratégicos o de alto impacto para la conservación.

Sensibilización sobre la fauna silvestre



Dentro de nuestra estrategia para generar cultura de cuidado y protección a la biodiversidad de las zonas donde operamos, promovemos a través de charlas y talleres con expertos y personal propio, la protección del medio ambiente y su importancia, enseñando a trabajadores, contratistas y comunidades alternativas para cuidar del entorno y socializando canales de reporte para dar a conocer anomalías a tiempo.

Reubicación de fauna y medidas de protección

Una vez damos inicio al desarrollo de los proyectos en nuestros campos, es común encontrar diferentes especies de animales, los cuales previa intervención y con el fin de protegerlos, reubicamos dentro de su hábitat.

Señalización de fauna

Instalamos señales que informan la presencia de fauna y advertimos la prohibición de realizar prácticas como la caza y pesca. En cuanto a la flora, las señales resaltan la prohibición de su extracción. Promovemos que los avistamientos de fauna y flora sean reportados, con el fin de interesar a nuestros colaboradores en el conocimiento y protección de la biodiversidad de las zonas donde operamos.

Zonas restauradas

GRI G4 EN13 Biodiversidad

Zonas restauradas por la Compañía

Revegetalización de áreas intervenidas: 1.591 Ha a 2016

Zonas restauradas por la Compañía

Actividades de Geotécnia: 188 Ha a 2016

Zonas restauradas por la Compañía

Reforestación Protectora: 924 Ha a 2016

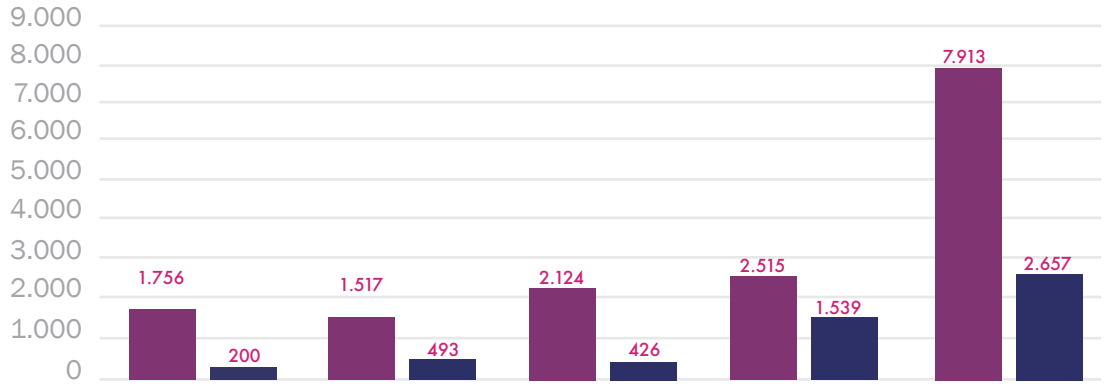
GESTIÓN DE RESIDUOS

Un tema central de nuestra operación es la optimización de recursos y la gestión de residuos. Para el año 2016 disminuimos nuestra generación de residuos en 67%.

La disminución significativa es principalmente por la entrega de campo Rubiales en el mes de junio y a una diferencia en la ejecución de actividades relacionadas con construcción de nuevos proyectos y campañas de perforación.

GRI G4 EN23 Efluentes y Residuos

RESIDUOS GENERADOS POR TIPO (TONELADAS)

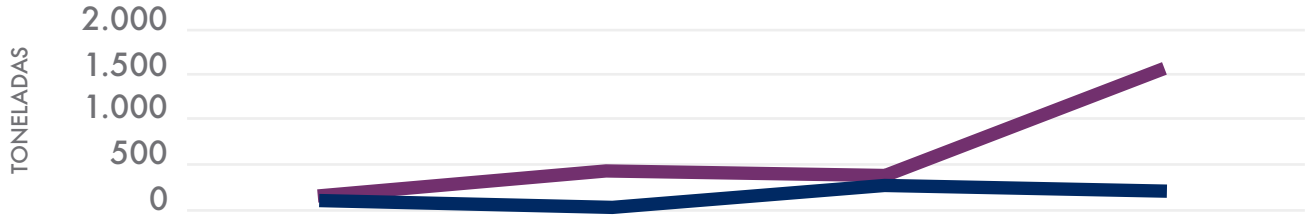


	Residuos aprovechados	Residuos ordinarios - inertes	Residuos orgánicos	Residuos peligrosos	Total
Año 2015	1.756	1.517	2.124	2.515	7.913
Año 2016	200	493	426	1.539	2.657

33%

Del total de residuos generados en 2016, fueron aprovechados en actividades como entrega a terceros para su reutilización y fabricación de compost para actividades agrícolas. Con lo anterior, estamos reduciendo los volúmenes de residuos que enviamos para disposición final con externos autorizados que corresponden al 77%

RESIDUOS GENERADOS VS APROVECHADOS 2016



	Residuos reciclables	Residuos ordinarios - inertes	Residuos orgánicos	Residuos peligrosos
Generados	200	493	426	1.539
Aprovechados	198,6	70,9	335,2	268,8

+1.200 Toneladas de residuos metálicos valorados en 2016, los cuales fueron entregados a terceros para su aprovechamiento

Realizamos una jornada de orden y aseo en la sede administrativa con la participación de 459 colaboradores, logrando recolectar 1 tonelada de residuos aprovechables que fueron gestionados con un tercero que trabaja con población vulnerable (madres y padres cabeza de hogar).

+200 Horas dedicadas a la capacitación en gestión eficiente de residuos para personal directo y contratistas

GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA

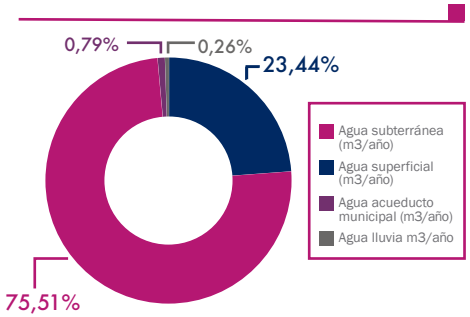
Entendemos que la oferta hídrica es una de las mayores riquezas de los ecosistemas de nuestro entorno, es por eso que controlamos los consumos para mantener un nivel de uso por debajo del autorizado y al mismo tiempo implementamos alternativas de reutilización que nos permitan reducir año a año los niveles de captación.

GRI G4 EN 8 Agua

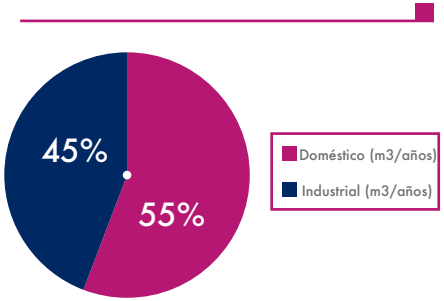
VOLÚMENES CAPTADOS						USO	
Año	Agua superficial (m3/año)	Agua subterránea (m3/año)	Agua acueducto municipal (m3/año)	Agua lluvia m3/año	Total agua captada	Doméstico (m3/año)	Industrial (m3/año)
2016	135.376	436.157	4.564	1.514	577.611	317.101	260.510
2015	322.405	738.900	14.360	4.625	1.080.289	603.427	476.862

GRI G4 EN 9 Agua

% DE CAPTACIÓN POR FUENTE DE SUMINISTRO 2016

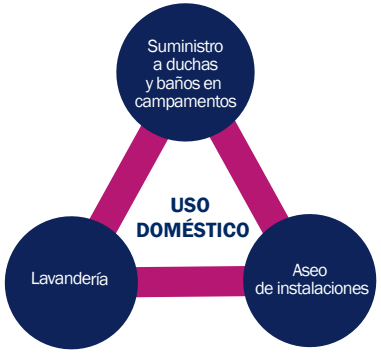


% DE TIPO USO DEL AGUA CAPTADA 2016



La reducción del 46% en el volumen de captación respecto al año inmediatamente anterior es principalmente por la entrega de campo Rubiales en el mes de junio, y a una diferencia en la ejecución de actividades relacionadas con construcción de nuevos proyectos y campañas de perforación.

Las actividades que demandan uso del agua son identificadas y monitoreadas para implementar acciones de optimización del recurso.

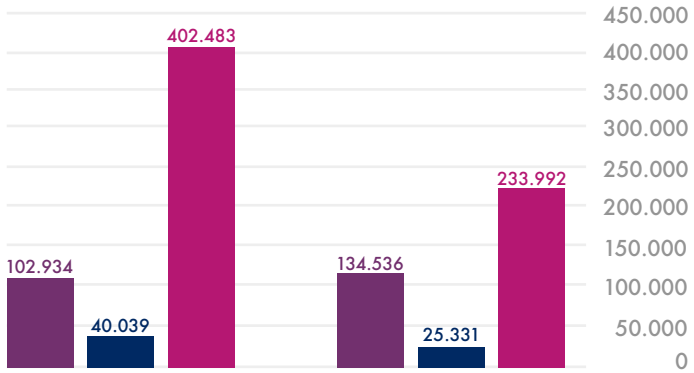


MATERIALIZAMOS INICIATIVAS DE REUTILIZACIÓN DEL AGUA RESIDUAL GENERADA

Implementamos sistemas de tratamiento de agua que nos permiten cumplir con los parámetros establecidos por norma, así como reutilizar parte del volumen generado; en el año 2016 logramos la reutilización del 41% del volumen total de agua residual generada no asociada a la producción, 31.602 m3 más en comparación a 2015.

GRI G4 EN10 Agua

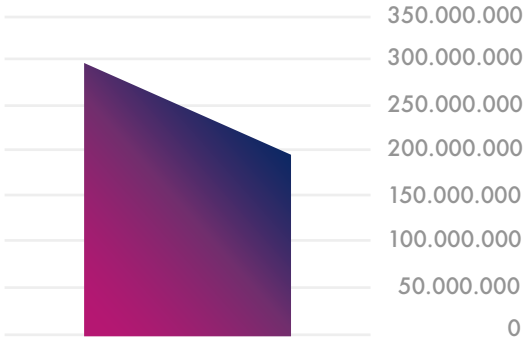
GENERACIÓN Y REUTILIZACIÓN DEL AGUA RESIDUAL



	2015	2016
Doméstica (m3/año)	402.483	233.992
Industrial (otras actividades) (m3/año)	40.039	25.331
Reutilización	102.934	134.536

GRI G4 EN22 Agua

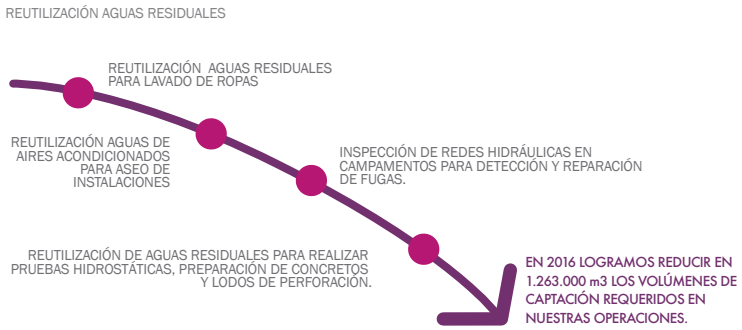
AGUA RESIDUAL GENERADA ASOCIADA A LA PRODUCCIÓN (M3/AÑO)



	2015	2016
Agua asociada a la extracción (m3/año)	298.510.923	198.868.867

En **2016** tuvimos una reducción del **33%** en el volumen del agua de proceso generada por la reducción en producción de barriles. Haciendo uso de los permisos vigentes que tenemos con entidades gubernamentales. En el 2016 inyectamos más del **94%** del agua asociada a la producción.

Ejecutamos acciones dirigidas a reducir la captación de agua

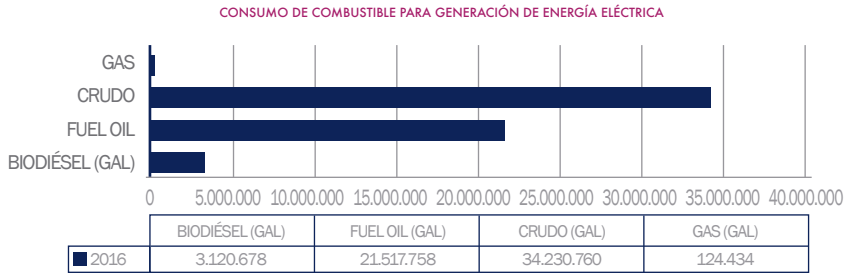


ENERGÍA Y EMISIONES

En el año 2016 disminuimos significativamente el consumo de energía y emisiones totales, con la entrega de Campo Rubiales y la reducción de nuevos proyectos. Adicionalmente, continuamos enfocados en la reducción de fuentes de generación de energía localizada, mediante la centralización de energía y la conectividad a la red eléctrica nacional.

Consumo directo de energía

GRI G4 EN3 Energía y Emisiones



GRI G4 EN4 Energía y Emisiones

GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA MWh			
Año	SEDE ADMINISTRATIVA BOGOTÁ	ENERGÍA ADQUIRIDA EXTERNAMENTE A LOS CAMPOS OPERATIVOS	ENERGÍA ELÉCTRICA GENERADA EN CAMPOS OPERATIVOS
2016	4.457	542.518	1.021.296

Procedencia de la energía adquirida externamente:
a. Campos: Emp. Energía de Cundinamarca / Electricaribe / Enertolima / Petroeléctrica de los Llanos
b. Oficinas administrativas: Vatia / Codensa

GRI G4 EN5 Intensidad Energética Emisiones

INTENSIDAD ENERGÉTICA				OBSERVACIONES
Año	CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (MWh)	PRODUCCIÓN (BPE)	INTENSIDAD (MWh/BPE)	El indicador fue calculado a partir del consumo de energía eléctrica demandada por los campos interna y externamente, incluyendo sede administrativa.
2016	1.568.271	62.782.648	0,02	

GRI G4 EN19/EN6 Reducción de GEI y Energía

Con la compra de 542 GWh al Sistema Interconectado Nacional para abastecer el consumo en los campos de producción Rubiales, Quifa, Abanico, La Creciente y Guaduas, en 2016 evitamos la quema de combustible y ahorramos un promedio de 25.900 Ton CO_2eq.

Paneles solares: Los pozos productores del campo La Creciente funcionan con paneles solares que generaron 2,7 MWh durante 2016, con lo cual evitamos la quema de combustibles para la generación de energía, generando un ahorro de 0,6 Ton CO_2eq.

GRI G4 EN7 Energía y Emisiones

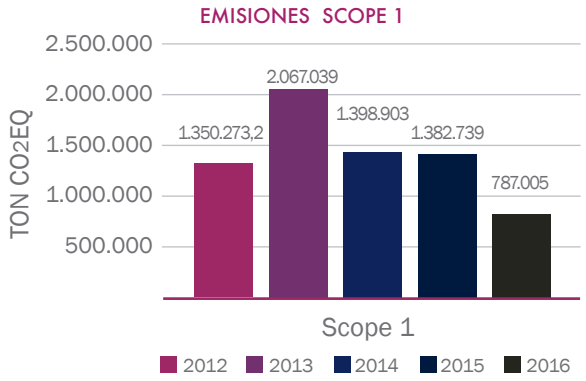
Respecto al año anterior[5] , la compra de energía en nuestros campos operativos tuvo una reducción del 34%, debido a la entrega del Campo Rubiales a partir del segundo semestre del año 2016.

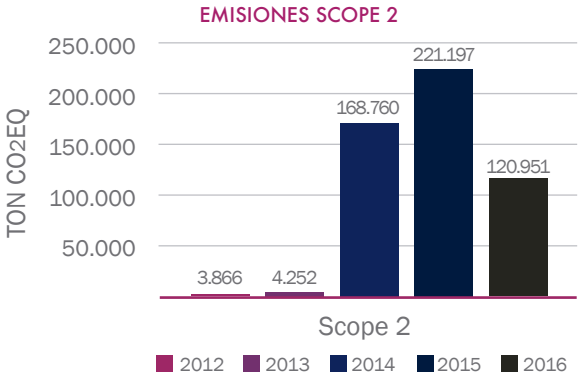
GRI G4 EN15. Emisiones totales, directas e indirectas y de gases de efecto invernadero (GEI)

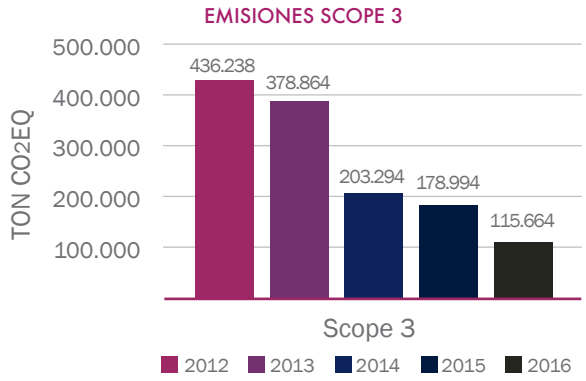
GRI G4 EN16 Energía y Emisiones

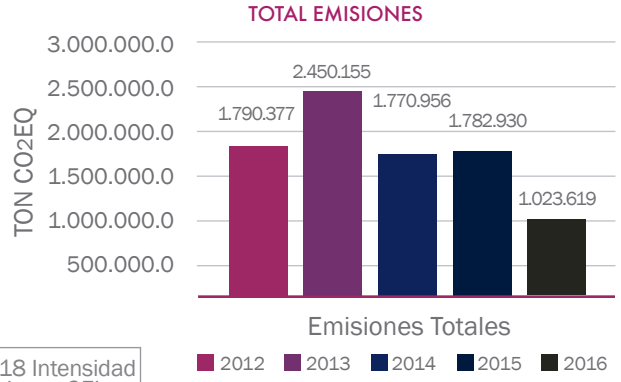
GRI G4 EN17 Energía y Emisiones alcance

A continuación, presentamos los resultados de la estimación de las emisiones de gases efecto invernadero para el periodo objeto de este reporte, en las cuales es evidente una reducción del 43% respecto al año 2015, debido principalmente a la entrega del campo Rubiales a partir del segundo semestre del año 2016.









GRI G4 EN18 Intensidad de las emisiones GEI

BPE	Ton CO_2 Campos Productores	Intensidad delas emisiones GEI
62.782.648	969.819	0,015

GRI G4 EN21 Nox and Sox

2016	SOx	NOx	Observaciones
Ton/año	4,765	11,942	Datos estimados de acuerdo con las mediciones realizadas en un % de los equipos de combustión interna y externa de campo Rubiales* y Quifa.

[5] Para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero durante 2016, la Compañía usó un modelo matemático de extrapolación.

*Únicamente realizamos estimaciones para el primer semestre del año, teniendo en cuenta la entrega de este campo.

PREVENCIÓN Y REMEDIACIÓN DE INCIDENTES

Nos preparamos continuamente para atender oportuna y eficazmente eventos que puedan afectar las condiciones naturales de los sitios donde operamos, para lo cual actualizamos y divulgamos los planes de contingencia para cada uno de nuestros campos de operación.

Durante el año 2016 nuestros esfuerzos estuvieron enfocados en:

- Realizar simulacros de derrames de líquidos contaminantes con la participación de personal y directo y contratistas.
- Inspeccionar y ejecutar planes de mantenimiento de los sistemas de alarma de niveles de contenido, presión y temperatura, permitiendo la detección temprana y prevención de incidentes.
- Actualizar los equipos de brigadas de atención de emergencia de cada uno de los campos de operación.
- Llevar a cabo capacitaciones en temas de atención de derrames, preparando a nuestros colaboradores para actuar en el momento que sea necesario.

GRI G4 EN24 Efluentes y Residuos

Durante 2016, tuvimos un total de 15 eventos en los campos de operación en Colombia, para los cuales activamos los respectivos Planes de Contingencia. Debido a las acciones tomadas de manera oportuna y a los sistemas de contención con los que contamos en las instalaciones, los eventos no generaron afectaciones.

¿HACIA DÓNDE VAMOS?

Asunto	Reto	Fecha
Biodiversidad	Continuar con las estrategias de conservación de especies y reforestación según las actividades.	2017
Gestión Integral del Agua	Continuar controlando nuestros consumos de agua para mantener un nivel de uso por debajo del autorizado y al mismo tiempo implementar alternativas de reutilización que nos permitan reducir año a año los niveles de captación.	
Gestión de residuos	Promover el desarrollo de campañas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos.	
Energía y Emisiones	Involucrar los nuevos activos de nuestra operación en la estrategia de huella de carbono de la Compañía.	
Prevención y reacción contra incidentes	Continuar con las acciones dirigidas a fortalecer las estrategias de prevención de emergencias y sistemas de atención de contingencias.	

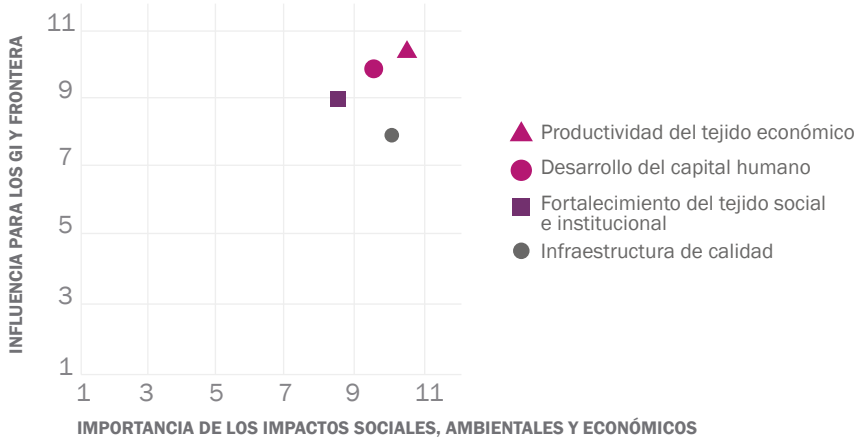
CONTRIBUIMOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES

En Frontera contribuimos con la construcción de territorios competitivos para un desarrollo local sostenible, mediante un trabajo conjunto con comunidades y autoridades locales y regionales y bajo un esquema de corresponsabilidad.

Por ello, la Compañía desarrolló su Marco de Inversión Social en 2011 donde estableció los lineamientos bajo los cuales ha creado diferentes proyectos en su área de influencia. Lo anterior dado que la Corporación tiene interés en generar intervenciones sociales de mayor impacto, sostenibilidad y visibilidad, y que se reconozca su contribución al desarrollo de los territorios; desde el 2015, la Compañía implementó un nuevo Marco de Inversión Social, en el que estableció como objetivo principal la consolidación de territorios competitivos para un desarrollo local sostenible, identificando los siguientes asuntos materiales:

GRI G4-19, G4-27
Aspectos materiales y cobertura

CONTRIBUIMOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES



Teniendo en cuenta la crisis económica que ha caracterizado el sector en los últimos años, fue necesario cambiar el enfoque de inversión a relacionamiento. Fue así como nos enfocamos en convertir a nuestros coordinadores locales en aliados de las comunidades encargados no solo de atender las necesidades del día a día de la operación, sino de apalancar recursos de fuentes no tradicionales y de ser lo más costo- eficientes posible con los recursos destinados por la Compañía en aras de lograr el mayor impacto en calidad de vida. El éxito de esta intervención se comprueba con la baja tasa de incidentes sociales y la calidad de intervenciones como las que describiremos a continuación.

PRODUCTIVIDAD DEL TEJIDO ECONÓMICO LOCAL

De acuerdo con nuestro objetivo estratégico de lograr que las áreas de influencia donde operamos sean territorios competitivos, la Compañía continuó trabajando en la implementación de la estrategia enfocada en generar desarrollo económico local, desde dos enfoques: promoción del tejido empresarial, a través del Programa de Desarrollo de Proveedores Locales, e implementación de proyectos productivos que permitan a las comunidades contar con otras fuentes de ingresos.

En el marco del Programa de Desarrollo de Proveedores Locales, beneficiamos a 30 empresas del municipio de Puerto Gaitán que habían participado en las otras fases del Programa y contaban con el mayor nivel de madurez, buscando guiarlos en el camino a alcanzar la certificación en gestión de calidad.

Con este grupo de empresas trabajamos los siguientes aspectos:

GRI G4 EC8 Consecuencias Económicas Indirectas

Jurídico y societario:	Dio como resultado la elaboración de los documentos de constitución de sociedad por acciones simplificadas a 14 empresas, reforma a los estatutos de 12 empresas y proyecto de transformación a sociedad simplificada a 4 empresas.
Marca y procesos de comunicaciones:	Elaboración y entrega del Manual de Identidad Visual a cada una de las empresas y propuestas de cambio en la marca que fue aceptada por el 44% de los empresarios.
Gestión Humana:	Evaluación en competencias de liderazgo, habilidades gerenciales y administrativas
Procesos financieros:	Realizamos análisis de los procesos de la cadena de abastecimiento, de las estructuras organizacionales y de generación de ingresos para las 30 empresas, para proceder a las capacitaciones que permitan fortalecer las falencias identificadas.
Proceso comercial:	El PDPL estuvo enfocado en el diseño e implementación de estrategias y tácitas comerciales por cada sector empresarial.

De esta manera, junto con los empresarios y sus equipos de trabajos diseñamos y/o ajustamos los procedimientos necesarios para que en el futuro puedan proceder a la certificación de calidad, lo que les permitirá ampliar el mercado en el cual pueden participar.

En cuanto al apoyo a proyectos productivos, estos fueron realizados teniendo en cuenta las vocaciones productivas de las zonas donde operamos; por lo cual, en los departamentos de Meta, Casanare y Sucre nos hemos enfocado a proyectos que involucran el fortalecimiento en la siembra, establecimiento, cosecha, mantenimiento de ganado y asistencia técnica. Así las cosas, durante 2016 implementamos **20 proyectos** en los municipios de Orocué (Casanare), Puerto Gaitán (Meta) y San Pedro (Sucre), beneficiando a más de **5.000 personas.**

Los proyectos estuvieron encaminados en apoyar la creación y fortalecimiento de pequeños productores y empresas locales competitivas. En razón a lo anterior, realizamos jornadas de capacitación dirigidas a las Asociaciones de Pescadores de Puerto Gaitán, para mejorar sus competencias en pesca artesanal, al gremio de hoteleros del mismo municipio en aras de promover a Puerto Gaitán como destino turístico. De igual forma, apoyamos iniciativas, la mayoría de ellas encaminadas al fortalecimiento de la producción ganadera del Resguardo Indígena Vencedor Pirirí y la parcialidad indígena La Campana, lo cual no solo les permite avanzar en su proceso de lograr la soberanía alimentaria, sino también generar ingresos que de acuerdo con su vocación les permitan mejorar sus condiciones de vida.

DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

El objetivo de este eje es crear comunidades capacitadas que permitan la sostenibilidad y el progreso de sus territorios. Alineados con la visión del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Mediante la educación, Colombia debe formar los ciudadanos que requiere para la construcción de una paz duradera, de una sociedad más equitativa, y para el desarrollo económico sostenible”, durante 2016 continuamos adelantando proyectos enfocados en apoyar los índices de mayor cobertura del Gobierno Nacional, mejorar el acceso a educación superior y fortalecer la calidad educativa en nuestras áreas de influencia.

En el municipio de Puerto Gaitán, de la mano con la Secretaría de Educación del Departamento, nos enfocamos en continuar erradicando el analfabetismo en jóvenes y adultos, para lo cual implementamos la segunda fase del programa de educación para adultos que benefició a 140 personas de las veredas Rubiales, Puerto Triunfo Santa Helena y 69 del casco urbano. Del total de beneficiarios 19 alcanzaron el grado de bachiller.

Durante el año 2016, continuamos apoyando a los 88 becarios activos dentro de nuestro Programa de Fomento a la Educación Superior, de los cuales 8 culminaron de manera satisfactoria sus estudios. Este Programa va dirigido a fomentar el acceso a la educación superior de estudiantes que han demostrado un buen desempeño académico en nuestras áreas de influencia, que permita la movilidad social y el acceso al mercado laboral. Así las cosas, continuamos trabajando de la mano de nuestros aliados la Universidad del Norte y la Corporación Universitaria del Caribe (CECAR), con quien tenemos vigentes convenios que permiten a los estudiantes contar con un mayor acompañamiento durante su proceso educativo.

Adicionalmente, 25 beneficiarios que eran parte del área de influencia del bloque Rubiales hicieron parte de nuestro Programa de Fomento a la Educación Superior hasta junio de 2016, y luego entraron a hacer parte del grupo de beneficiarios de Ecopetrol, quien desde el 1 de julio de 2016 está operando el campo.

Conscientes de que vivimos inmersos en una era digital, apoyamos la introducción de las tecnologías de la información y comunicación en las aulas de clase, promoviendo el aprendizaje de calidad, a través de la implementación de Aulas AMIGAS (Ambientes Integrados para la Gestión de Aprendizaje Significativo), en siete escuelas del municipio de Guaduas (Cundinamarca), beneficiando a **386 niños y niñas** de diferentes veredas.

Este proyecto comprendía tanto el hardware (equipos) software (programas), como la capacitación de los docentes para su uso e implementación, lo que le ha permito a los estudiantes acceder a contenidos interactivos que están en permanente actualización, no solo facilitando el aprendizaje sino apropiando el uso En cuanto a las comunidades indígenas, continuamos trabajando en el fortalecimiento de su cultura y conocimiento, a través de la construcción del Plan Educativo Institucional del resguardo Vencedor Pirirí, que respondiera a su necesidad de preservar y prolongar sus prácticas culturales, sus luchas ancestrales, su territorio y su lengua.

FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO SOCIAL E INSTITUCIONAL

Conscientes de las desigualdades sociales que se siguen presentando en las zonas donde operamos, es necesario seguir promoviendo diferentes formas de participación democrática en aras de aumentar los espacios de concertación social de las comunidades que impactan directamente la operación, así como también fortalecer las relaciones institucionales con autoridades locales, regionales y nacionales que permitan aunar esfuerzos para generar proyectos de mayor impacto y sostenibles en estas comunidades.

Para este año, en Frontera continuamos realizando inversiones alineadas a nuestro Marco de Inversión social, en su eje "Fortalecimiento del Tejido Social e Institucional"; en línea con lo anterior, capacitamos a los líderes de las Juntas de Acción Comunal (JAC) y a comunidades en temas de gobernabilidad, protección y conservación del medio ambiente, resolución de conflictos y derechos humanos en los Departamentos del Meta y Casanare.

Con el objetivo de fortalecer el relacionamiento con las autoridades locales, donamos dos volquetas al municipio de Puerto Gaitán departamento del Meta, con el objetivo de materializar la primera parte del parque automotor de este municipio que será destinado para el mantenimiento de vías rurales. En alianza con el municipio de Tauramena y las operadoras Geopark Colombia, Parex y Verano Energy, donamos un vehículo compactador de basura para el municipio y 100 tablets a la JAC de la vereda las Moras, municipio de Barranca de Upía departamento del Meta, promoviendo el uso de la tecnología y buenas prácticas de consulta para mejorar la calidad educativa. Asimismo, donamos equipos de oficina para mejorar los espacios de las alcaldías de Orito, departamento del Putumayo y Maní, departamento del Casanare.

Formulación de proyectos bajo la metodología del Departamento Nacional de Planeación (DNP) para captar fondos de regalías

Capacitaciones internas de las comunidades con las que nos relacionamos. Durante 2016, financiamos capacitaciones a varios resguardos de mano de la Asociación Indigena Unuma entre los cuales estuvieron: Unuma, Wacoyo, Awaliba, Campana, Vencedor y El Tigre al igual que miembros de la mesa indígena en formulación de proyectos bajo la metodología del DNP, para captar fondos de regalías.

Para ello, trabajamos sobre la metodología general de formulación según lo establecido en la Ley 1530 de 2012, logrando que las comunidades capacitadas identificaran problemáticas, posibles soluciones, estructura de costos y cronogramas para implementar iniciativas que mejoraran su calidad de vida.

Asimismo, logramos que formularan dos proyectos de seguridad alimentaria, una problemática que afecta sus comunidades:

- El primer proyecto para el resguardo Unuma consiste en sembrar 460 hectáreas de pasto, comprar 736 bovinos y 92 toros y contratar apoyo profesional para crecer exponencialmente la infraestructura ganadera y lechera. El objetivo es que cada familia sea autónoma.

- El proyecto de Vencedor y Campana consiste en la siembra y tecnificación de más de 350 hectáreas de cultivos de yuca, maíz y plátano en Vencedor y Campana.

En octubre, la Asociación radicó los proyectos en la alcaldía con el fin de obtener su aval y facilitar recursos para financiar su ejecución. Lo anterior reduce dependencia de la empresa, promueve ciudadanos activos y contribuye a que haya una distribución más equitativa de los recursos para comunidades vulnerables.

INFRAESTRUCTURA DE CALIDAD

GRI G4 EC7 Consecuencias Económicas Indirectas

Siendo conocedores de que la infraestructura es fundamental para el crecimiento económico del País y en aras de contribuir al desarrollo de las regiones donde operamos, continuamos aunando esfuerzos con las autoridades locales y regionales, así como también con las comunidades beneficiarias para materializar proyectos sostenibles y que mejoren la calidad de vida.

Continuamos realizando las inversiones alineadas al Marco de Inversión Social, en el eje Desarrollo de Infraestructura de Calidad, donde seguimos trabajando en una estrategia enfocada a mejorar las condiciones de habitabilidad de las comunidades presentes en nuestras áreas de influencia.

En este marco, durante 2016 ratificamos este compromiso, a través de la estrategia de auto construcción, que consiste en el aporte de materiales para que los beneficiarios realicen las adecuaciones de las viviendas y participen con la mano de obra. Logramos beneficiar en el departamento del Casanare a 4.714 personas de los municipios de Maní, Monterrey, Orocué, Paz de Ariporo, San Luis de Palenque, Trinidad y Villanueva. En el departamento del Meta, a 240 personas del municipio de Barranca de Upía y en el departamento de Tolima, en el municipio El Espinal beneficiamos a 190 personas. Los mejoramientos de

vivienda estuvieron enfocados en la construcción de habitaciones, adecuación de cocinas, unidades sanitarias, cubiertas de techos, pisos y cerramientos de fincas, lo que permitió disminuir el nivel de hacinamiento y mejorar la calidad de vida de las comunidades.
Asimismo, trabajamos en mejorar la infraestructura existente de las instituciones educativas y espacios deportivos alineados a los programas de desarrollo de los gobiernos locales y regionales en los departamentos de Casanare, Cundinamarca, Meta y Putumayo, generando ambientes saludables para la recreación, mejorando los espacios educativos y promoviendo el acceso a la educación.

Intervenimos dos escuelas y un complejo deportivo en el departamento del Casanare, beneficiando a 708 personas, a través de la construcción de una concha acústica, el diseño, construcción e implementación de la red wifi y acceso a internet y el mejoramiento de unidades sanitarias.

En el departamento del Meta, intervinimos 4 escuelas de las veredas Rubiales, Puerto Triunfo, Santa Helena y en el Resguardo Vencedor Pirirí, beneficiando a 150 niños aproximadamente. Estas intervenciones estuvieron enfocadas en realizar cerramientos de las escuelas para brindar mayor seguridad a los niños y niñas mientras estén en las instalaciones, construcción de laboratorios, adecuaciones en los desagües e instalación de cancha sintética de fútbol. Uno de los proyectos más exitosos en el departamento del Meta, fue la construcción de los laboratorios de química y física en la Institución Educativa Rubiales, en alianza con la Gobernación del Meta quien está a cargo de la asignación de los docentes y la dotación de los mismos. Con este proyecto ratificamos nuestro compromiso de ampliar la red educativa y mejorar las condiciones del servicio a la niñez y a la juventud.
Adicionalmente, apoyamos la construcción y mejoramientos de espacios deportivos lúdicos, beneficiando a 1.400 personas en el departamento del Meta, 515 personas en el Putumayo y 450 personas en Cundinamarca.

En materia de los equipamientos para la productividad, beneficiamos a 428 personas en el departamento del Casanare, 100 personas en el Meta y 647 personas en Putumayo. A través de la entrega de materiales mejoramos salones comunales, fortalecimos la vocación ganadera con la construcción de 7 comederos de ganado y apoyamos la adecuación de un galpón. Con estas intervenciones logramos mejorar los ingresos de las familias beneficiadas y generamos espacios adecuados que permiten la integración de estas comunidades.

Finalmente, seguimos apoyando las regiones donde operamos, a través de la ampliación a la cobertura de redes. En el departamento del Casanare beneficiamos a 747 personas con el suministro de trece (13) molinos de viento como soporte eólico para extracción del agua, suministramos materiales para la instalación de las acometidas eléctricas domiciliarias, apoyamos la elaboración de los estudios de pre-factibilidad para la construcción de las redes de gas natural, entregamos materiales para la instalación de la red eléctrica de media y baja tensión para 7 fincas y para la escuela rural de la Vereda La Frontera, e instalamos 120 postes para la electrificación rural. En el departamento de Cundinamarca beneficiamos a 1.500 personas con la entrega de materiales para el mejoramiento del acueducto en la vereda Raizal y Cajón, de esta manera impulsamos el desarrollo y acceso a estos servicios que permitieron mejorar la calidad de vida de estas comunidades.

¿HACIA DÓNDE VAMOS?

Asunto	Reto	Fecha
Productividad del tejido económico	■ Continuar promoviendo las compras locales en nuestras áreas de influencia, trabajando de la mano con los empresarios que han hecho parte del Programa y que han logrado aumentar su nivel de madurez empresarial. ■ Continuar promoviendo la vocación productiva en los municipios donde tenemos presencia, a través de procesos de capacitación y la implementación de proyectos enfocados a generar ingresos.	2017
Desarrollo del capital humano	■ Continuar articulando las estrategias con los gobiernos locales y departamentales para promover la calidad educativa, la ampliación de la cobertura y el acceso a la educación. ■ Replicar las experiencias exitosas en nuestras áreas de influencia que han contribuido a mejorar el capital humano de nuestras comunidades.	
Fortalecimiento del tejido social e institucional	■ A través de proyectos sostenibles y en sinergia con los gobiernos locales, regionales y nacionales alineados a los planes de desarrollo continuar con el fortalecimiento de las comunidades y presidentes de Juntas de Acción Comunal y Cabildos Indígenas para robustecer sus procesos y mantener el buen relacionamiento.	
Infraestructura de calidad	■ Continuar con las inversiones en materia de Infraestructura de Calidad en sinergia con los gobiernos locales, regionales y nacionales alineados con los planes de desarrollo, buscando un impacto mayor y sostenible a menor costo para nuestra Compañía.	

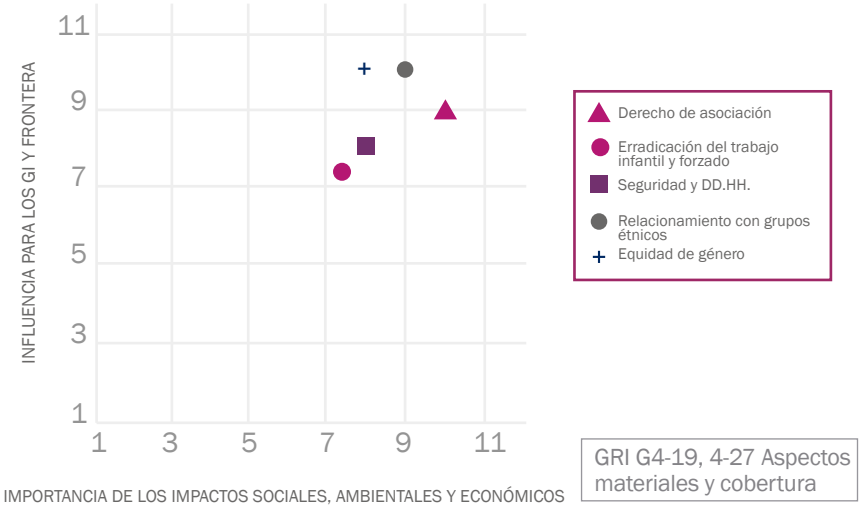
RESPETAMOS Y PROMOVEMOS LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTRAS OPERACIONES

Somos conscientes del deber que tenemos de respetar la integridad de todas las personas con quienes nos relacionamos, para así construir relaciones basadas en la confianza y la legitimidad. Asimismo, respetamos los usos y costumbres de las comunidades étnicas con las que tenemos contacto por nuestras operaciones.

Para nosotros es fundamental actuar con la debida diligencia para identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre la dignidad, el bienestar y los derechos de nuestro personal, sus familias y las comunidades en donde operamos, así como de otros actores impactados por nuestras operaciones. Por ello, nuestra gestión se encuentra alineada con iniciativas internacionales como Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, el Pacto Global, los Principios Guía de Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos, entre otros.

Durante 2016, enfocamos nuestra gestión en los siguientes asuntos materiales:

RESPETAMOS Y PROMOVEMOS LOS DERECHOS HUMANOS



GRI G4-19, 4-27 Aspectos materiales y cobertura

DERECHO DE ASOCIACIÓN

En Frontera, el respeto y promoción de los derechos laborales de nuestro personal y por parte de nuestros proveedores y contratistas, entre los que se encuentra el derecho de asociación sindical, es fundamental para el desarrollo de nuestras actividades y el crecimiento sostenible de la Compañía. Nuestro Talento Humano es nuestro activo más importante, y por ello siempre cumplimos a cabalidad con lo que la ley nos exige, y procuramos siempre ir más allá.

Prueba de esta gestión es que durante 2016 no tuvimos barriles de crudo diferido en ninguna de nuestras operaciones producto de cese de actividades promovidas por organizaciones sindicales ni trabajadores individualmente considerados. En este año, tuvimos normalidad laboral y mantuvimos con nuestro personal, proveedores y contratistas un diálogo permanente, que garantizó el no desarrollo de vías de hecho. Las actividades principales que desarrollamos durante este año para la promoción de estos derechos fueron:

- **Creación de un módulo laboral de capacitación,** el cual contiene un capítulo específico referente al derecho colectivo. Este módulo tuvo su prueba piloto con todos los trabajadores pertenecientes al área de Talento Humano, y será replicado a todos los trabajadores de la Compañía y posteriormente a las empresas contratistas.
- **Monitoreo permanente con los trabajadores directos y de empresas contratistas** donde se ha evidenciado el respeto por el derecho de asociación sindical, pues no se han recibido peticiones, quejas o reclamos sobre el particular.
- **Respeto por los fueros sindicales,** la Compañía no obstante que ha sufrido un proceso de restructuración importante, ha respetado las garantías provenientes del ejercicio del derecho de asociación sindical, como son los fueros de fundadores, circunstanciales y en general los fueros sindicales, lo que se corrobora pues a la fecha no existe reclamación administrativa y/o judicial sobre este aspecto.

Para 2016, nuestro personal estuvo afiliado a dos sindicatos principales:

Unión Sindical Obrera (USO)	*Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional*	
23 Empleados directos	**863** Trabajadores directos	**735** Contratistas

Por otro lado, y con base en los afiliados activos a la USO, durante 2016 la Compañía continuó atendiendo el Pliego de Peticiones presentado por la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO el pasado 16 de junio de 2015, en el que se suscribió un acta de garantías entre las partes (reglas de juego) con la finalidad de atender la etapa de arreglo directo. Dentro de las principales garantías que se ofrecieron se destacan:

- **Duración de Etapa de Arreglo Directo:** del 12 de agosto al 31 de agosto de 2015.
- **Permiso sindical:** durante la etapa de arreglo directo se otorgó permiso sindical a los trabajadores de la Compañía que hacían parte de la mesa de negociación.

- **Viáticos y Alojamiento:** como garantía para el acceso a la etapa de arreglo directo durante los días de negociación, se otorgaron viáticos y alojamientos para los trabajadores que hacían parte de la mesa de negociación.

Después de adelantada la totalidad de las sesiones previstas donde las partes presentaron sus posiciones, se dio por terminada la etapa de arreglo directo sin que existiera acuerdo frente al pliego de peticiones presentado por el sindicato. Bajo lo anterior, la Compañía dio estricto cumplimiento a la normatividad laboral; es decir, atender el Tribunal de Arbitramento que dirime este tipo de conflictos, teniendo en cuenta:

Las actividades tales como "las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados", no son susceptibles de huelga en Colombia, lo anterior por considerar la actividad del petróleo como un servicio público esencial (Art. 430, Literal h) del Código Sustantivo del Trabajo), literal declarado exequible, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-796 de 2014.

El Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Bogotá, corroboró el cumplimiento de la Ley laboral y del respeto al libre derecho de asociación sindical y negociación realizado por la Compañía, a través de acto administrativo por medio del cual resolvió la investigación solicitada por la USO.

El Tribunal de Arbitramento citado analizó el conflicto colectivo durante la vigencia del año 2016, cuando el 30 de enero de 2017, el sindicato USO decidió retirar el pliego de peticiones con el cual habían dado inicio a un conflicto colectivo desde el 16 de junio de 2015 y presentó nuevo pliego de peticiones.

Como consecuencia del retiro del pliego de peticiones, la Compañía informó al Tribunal de Arbitramento y al Ministerio del Trabajo, dadas sus competencias antes el caso. El Tribunal de Arbitramento notificó a la Compañía su decisión de abstenerse de cualquier pronunciamiento y traslado del expediente al Ministerio del Trabajo. En atención al nuevo pliego de peticiones, la Compañía convocó a reunión al sindicato USO el 20 de febrero de 2017, con el fin de adelantar la etapa de arreglo directo. La Compañía y el sindicato USO suscribieron acta de garantías, regulando la etapa de arreglo directo desde el 02 de marzo hasta el 21 de marzo de 2017. Pasada la etapa de arreglo directo, la Compañía y la USO no llegaron a ningún acuerdo.

Con base en lo anterior, el sindicato puede convocar nuevamente a Tribunal de Arbitramento. A la fecha, no hemos sido notificados de la convocatoria del Tribunal de Arbitramento.

GRI G4-11Perfil de la Organización

Con respecto a nuestros afiliados a la UTENH y en seguimiento al compromiso adquirido por la Compañía, durante este año continuamos trabajando por cumplir a cabalidad con los acuerdos laborales suscritos, como el convenio laboral UTEN-FRONTERA y los auxilios educativos de primera infancia y educativo familiar para trabajadores directos, pactados entre la organización sindical y la Compañía. Con esto, la Compañía aseguró el buen desarrollo de sus actividades y el fortalecimiento de su capital humano, garantizando un relacionamiento armónico y de gran beneficio internamente.

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZADO

GRI G4 HR5 Trabajo Infantil

Como en años anteriores, en Frontera seguimos comprometidos con velar por los derechos de los niños, niñas y adolescentes, especialmente en garantizar la prevención del trabajo infantil y el trabajo forzado, considerado por la Compañía como una de las peores formas de trabajo infantil.

Por ello, rechazamos la contratación y explotación de menores de edad en nuestra operación y cadena de suministro y declaramos una posición de cero tolerancia frente al trabajo infantil, a través de nuestro reconocimiento y cumplimento a los Principios 4 y 5 del Pacto Global, los Convenios 29, C105, 138 y 182 de la OIT, la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, los Artículos 44 y 53 de la Constitución Política, la Ley 1098 Código de Infancia y Adolescencia y los Principios Guía sobre las Empresas y los DD.HH. de las Naciones Unidas, y a documentos internos como la Declaración de Derechos Humanos, el Código de Conducta y Ética Corporativa, nuestras políticas de contratación y laborales y nuestros anexos contractuales de RSC y laboral.

SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

Durante 2016, gestionar el asunto de Seguridad y Derechos Humanos fue de gran importancia para Frontera, ya que el trabajo en torno a estos temas permitió que la Compañía adelantara actividades en materia de aseguramiento, preservación y conservación de los activos e intereses en el marco de cumplimiento de respeto y promoción de los derechos humanos, en cada uno de los escalones y niveles organizacionales, en línea con los acuerdos y compromisos adquiridos.

Nuestra gestión frente a este asunto se encuentra enmarcada por los principios guía de la Iniciativa Internacional de Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, y las recomendaciones del Comité Minero Energético para el caso de Colombia.

Una de las actividades principales durante este año fue la actualización de nuestro anexo contractual de seguridad física en su versión quinta, el cual tiene por fundamento exigir a los proveedores y contratistas el cumplimiento de los lineamientos de seguridad en su relación contractual con la Compañía, el respeto y promoción de los derechos humanos, los Principios Voluntarios y la obligación de adelantar actividades preventivas de seguridad. En el nuevo anexo, quedaron los siguientes párrafos:

Numeral 1. OBJETIVO. El presente Anexo establece medidas de protección, conocimiento y cumplimiento por parte de EL CONTRATISTA, ya sea en áreas en operación, áreas de influencia o en la zona urbana, para su personal, equipos, elementos e información necesarios para la ejecución del Objeto del Contrato, con el fin de prevenir y minimizar los Riesgos asociados, y orientar para que adopten una política de autocuidado y prevención, en cumplimiento con el respeto de los Derechos Humanos.

Numeral 3. LA COMPAÑÍA de acuerdo con su compromiso de "Respetar y promover los Derechos Humanos en todas sus operaciones", considera prioritario integrar y alinear su gestión de la seguridad a los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Así mismo, promueve la implementación de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, que buscan mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los Derechos Humanos.

El cumplimiento de este anexo contractual es revisado periódicamente por nuestro personal directo de campo, quienes a través de reuniones periódicas con proveedores identifican evidencia sobre socializaciones a sus trabajadores y terceros del anexo contractual, de los Principios Voluntarios y de los procedimientos de seguridad fijados por la Compañía. En caso de evidenciarse brechas en estas socializaciones, la Compañía contribuye al cumplimiento de las mismas, a través de capacitaciones, apoyo uno a uno, entre otros. Durante 2016 realizamos 216 revisiones al anexo con proveedores y contratistas.

Así mismo, realizamos tres sesiones de capacitaciones de parte de la Oficina de Derechos Humanos de la Policía Nacional en los campos, bloques y sedes, a la que asistieron 120 uniformados de la Policía Nacional y 192 empresas

contratistas de Frontera (que corresponden al 22.4% del total), de las cuales 136 fueron proveedores de seguridad. Estas capacitaciones adelantadas por el equipo de la Policía Nacional en compañía de la Empresa, estuvieron enfocados en Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Poblaciones de Especial Protección Constitucional, Comisión y Corte Interamericana de Derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario.

Finalmente, para los reportes en caso de potenciales violaciones a los derechos humanos en nuestras operaciones, la Compañía durante 2016 mantuvo abiertos los canales éticos corporativos y el reporte al personal de seguridad directo de la Compañía.

RELACIONAMIENTO CON GRUPOS ÉTNICOS

GRI G4 HR7 Medidas de Seguridad

La importancia del relacionamiento con grupos étnicos radica en el involucramiento de las acciones operativas que desarrolla la Compañía dentro de los territorios resguardados. Esto es, la capacidad que desde Frontera tenemos para informar, consultar, acordar con las comunidades indígenas asentadas en las áreas de influencia, alineando las actividades de la industria con la cotidianidad de los grupos étnicos, respetando y potenciando la capacidad de autodeterminación de los pueblos indígenas y llevando a cabo las acciones inherentes a la razón de ser de la Compañía.

Lo anterior se ve reflejado en el entendimiento de los dos mundos, el respeto por la tradición cultural, respeto por la legislación y el enfoque diferencial de los pueblos indígenas; desarrollando acciones que permitan la mitigación de los posibles impactos económicos, sociales y culturales. Y por otro lado, la ejecución de proyectos que benefician la comunidad ayudando a la configuración de hilos de confianza y credibilidad, entre las partes.

En Frontera reconocemos dicho derecho fundamental de las minorías étnicas consagrado jurídicamente en el Convenio 169 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo y adoptado por legislación interna en Colombia y Perú, el cual otorga la oportunidad y garantía para que dichas minorías participen en aquellas decisiones y proyectos que les puedan interesar, a fin de que su integridad étnica y cultural no se vean afectadas.

Para 2016 las operaciones que se encontraban en producción en Colombia cuentan con presencia de las siguientes comunidades indígenas.

BLOQUE	MUNICIPIO	COMUNIDAD
QUIFA NORTE Y QUIFA NO	PUERTO GAITÁN	Vencedor Pirirí
		Vencedor Pirirí
		Awaliba
		Walliani
		Vencedor Pirirí
		Awaliba
		Vencedor Pirirí
		Parcialidad indígena La Campana
		Vencedor Pirirí
		Parcialidad indígena La Campana
SABANERO	PUERTO GAITÁN	Domo Planas
		Domo Planas
		Domo Planas
		Domo Planas
		Domo Planas
		Domo Planas
		Domo Planas
CPI Orito	ORITO, PUTUMAYO	Comunidad Awa. Cabildo Alto Temblor

Para el caso de Perú, las operaciones que se encontraban en producción cuentan con presencia de las siguientes comunidades indígenas:

Lote/ Campo de Producción	Comunidad / Centro Poblado	Región	Provincia	Distrito
116	Kashap	Amazonas	Condorcanqui	Nieva
	Ciro Alegría			
126	Nativa de Parantari	Ucayali	Coronel Portillo	Iparia
	Puerto Esperanza de Sheshea			
	Nueva Italia		Atalaya	Tahuania
192	Titiyacu	Loreto	Datem del Marañón	Andoas
	Andoas Viejo			
	Pañayacu			
	Nuevo Andoas			
	Alianza Topal			
	Nuevo Porvenir			
	Los Jardines			
	Alianza Capahuari			
	Pampa Hermosa		Loreto	Trompeteros
	Sauki			
	José Olaya			
	Nueva Jerusalén			
	Antioquia			
	San Juan de Bartra			
	Andrés A. Cáceres			El Tigre
	Doce de Octubre			
	Marsella			
	Nuevo Remanente			
	Vista Alegre			

Consulta Previa:

Con nuevos procesos durante 2016 iniciamos las siguientes consultas previas con base en la Directiva Presidencial No. 10 del 7 de noviembre de 2013 de Colombia:

1. Resguardo Indígena Vencedor Pirirí (Pueblo Sikuani) por la sentencia T-764-2015 en el bloque Quifa Suroeste.

2. Compensación Resguardos Indígenas de CR1: Realizamos acompañamiento a la ejecución de la compensación del Reguardo Trupiogacho, Resguardo San Francisco, Comunidad Yorunachon y Comunidad de los Manantiales en el mes de enero de 2016

3. Seguimiento a las Consultas previas Sinú San Jacinto Norte (SSJN):

- Realizamos reuniones de seguimiento a las consultas previas para el proyecto sísmico 2D del Bloque SSJN7 convocadas por el Ministerio del Interior. Los seguimientos fueron realizados del 13 al 18 de noviembre de 2016, con: Comunidad Alto Plano San Antonio, Sabanas del Potrero, La Gallera, Chochó, Policarpa, Cerro Naranjo, San Martín, San Jacinto, Buena Vista y La Venta la Esperanza pertenecientes al Resguardo Indígena San Andrés de Sotavento de la Etnia Zenú de Córdoba y Sucre.

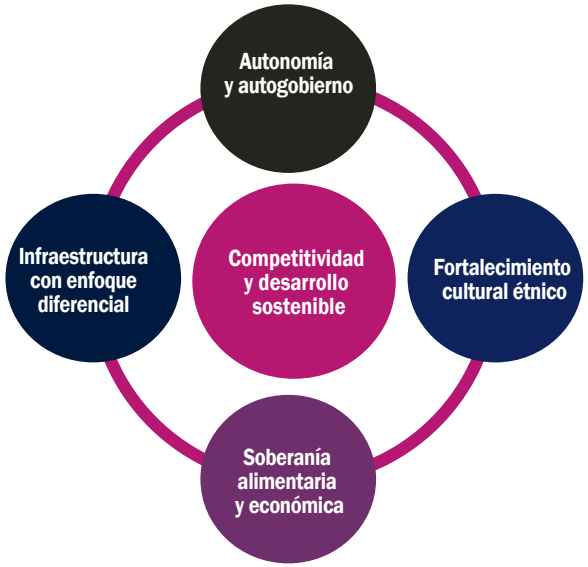
Las otras reuniones de seguimiento fueron realizadas con el Resguardo Indígena Yuma de las Piedras de la Etnia Zenú de Córdoba y Sucre con las comunidades La Queveva, Las Piedras, Cerrito de la Palma, Putumayo Laguna Flor, Las Huertas, La Unión Floresta, Varsovia, Palmira, Caracol y Los Altos.

- El 18 de febrero de 2016 realizamos una reunión de acercamiento con el grupo de trabajo Zenú y la Junta Directiva del Resguardo con el objetivo de continuar con el desarrollo del proceso de consulta previa para el proyecto sísmico 2D.
- Del 30 de octubre al 2 de noviembre de 2016, realizamos las visitas de verificación a las comunidades de El Mamón en el municipio Corozal y la Esmeralda en el municipio de Colosó por parte del Ministerio del Interior, y tuvimos reuniones con las Alcaldías de Corozal y Colosó.

4. Reunión de acercamiento con Tacacho. Realizamos reunión con los Gobernadores de las comunidades Indígenas con el acompañamiento de la ANH. La reunión fue realizada entre el 25 al 27 abril de 2016, para construir la estrategia de ingreso al departamento de Caquetá.

Etapas de consulta previa llevadas a cabo en 2016, de acuerdo con nuestras operaciones en Colombia:

Indicador	2016
Número de pre consultas: primera reunión oficial del proceso de consulta previa establecida por Ley.	2
Número de apertura: su objetivo es informar en qué consiste el proyecto y las actividades a consultar.	2
Número de talleres de impacto y medidas de manejo: Su objetivo es identificar los impactos del proyecto y concertar las medidas de manejo (prevención, mitigación, corrección y compensación).	4
Número de preacuerdos: reunión que tiene como objetivo definir de manera detallada en número, tiempos, montos, las medidas de manejo concertadas.	2
Número de protocolizaciones: espacio en el que se ratifican o validan los preacuerdos y las propuestas presentadas por la comunidad y empresa.	2
Número de reuniones de seguimiento:	22
Número de reuniones cierre de proceso de consulta previa:	0



Las iniciativas implementadas en este marco, durante este año giraron en torno a la ejecución de proyectos de beneficio comunitario originados por acuerdos de consultas previas vigentes o proyectos puntuales concertados con las mismas comunidades, continuando con las acciones de seguimiento a los procesos en curso. Entre los proyectos más destacados están:

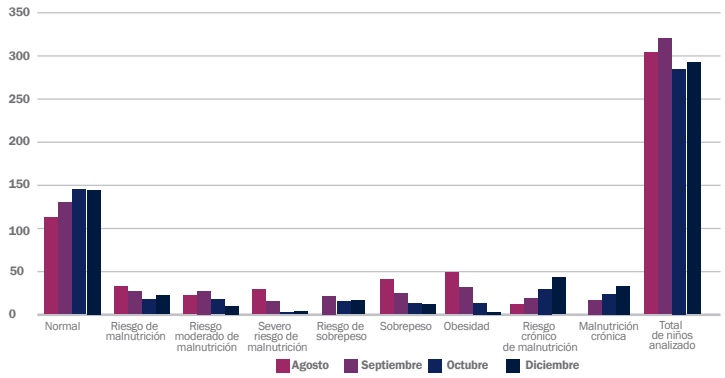
- Mejoramiento de infraestructura ganadera (Corrales, encierros, potreros).
- Pasturas mejoradas.
- Emprendimiento ganadero (entrega de ganado bovino).
- Reforestación de áreas de interés cultural y ambiental (reforestación del caño Cajua en el municipio de Puerto Gaitán, Meta).
- Conucos[6] en sabana.
- Seguridad alimentaria (Fundación alimentar).
- Maquinaria agrícola.

Caso de éxito: seguridad alimentaria en comunidades indígenas.

Durante 2016, Frontera en convenio con la Fundación Alimentar entregó 2.632 paquetes nutricionales a las familias para mejorar su seguridad alimentaria y su calidad de vida.

[6] Conucos: siembra tradicional del pueblo Indígena Sikuani, generalmente de productos de autoconsumo.

En la tabla se evidencia la tendencia a la baja de todos los indicadores de forma positiva, excepto los de desnutrición crónica y moderada que corresponden a casos irreversibles en los que ya se afectó la talla de los niños y niñas.



SECTORES	NÚMERO DE COMUNIDADES	NÚMERO DE FAMILIAS	NÚMERO DE BENEFICIARIOS	PAQUETES
Parcialidad La Campana	10	55	284	146
Vencedor Pirirí Sector 1	10	110	472	245
Vencedor Pirirí Sector 2	15	122	518	267
TOTAL	35	287	1.274	685

Teniendo en cuenta la alta prevalencia de desnutrición crónica en la población valorada durante los meses de octubre y diciembre, una nueva consulta con la dirección nacional del ICBF fue realizada. Lo anterior para descartar el uso de algunos rangos distintos al valorarse niños indígenas colombianos ya que hay un antecedente de más de 500 años de desatención alimenticia en las comunidades indígenas lo cual podría ocasionar una baja en talla nutricional. Sin embargo, el uso de la resolución No. 2465 del 2016 fue confirmado.

EQUIDAD DE GÉNERO

Sello de Plata por implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género EQUIPARES

En seguimiento a nuestro compromiso con la equidad de género y la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género EQUIPARES del Ministerio de Trabajo y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, logramos el Sello de Plata después de una auditoría externa a los procesos, sistemas e iniciativas frente a la selección de talento, el desarrollo organizacional, comunicaciones, remuneración y salario, ambiente laboral y salud, conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros.

Esta auditoría realizada por EXAC auditores y consultores, la empresa líder en Colombia avalada por el Ministerio de Trabajo para otorgar esta certificación, le otorgó a la Compañía 98,9 puntos de 100 posibles. Frontera es la primera empresa colombiana y de Suramérica del sector petrolero en lograr esta certificación, junto a compañías de otras industrias como Argos, Codensa, Emgesa, Telefónica, entre otros.

equipares
SELLO DE EQUIDAD LABORAL

Este logro es un reconocimiento muy importante para la Compañía, tras llevar más de 3 años trabajando en el desarrollo de herramientas e iniciativas que contribuyan a alcanzar un entorno laboral más justo y equitativo para todos sus grupos de interés; y un incentivo para seguir cumpliendo con nuestro valor corporativo de diversidad e inclusión, crear valor compartido y convertirnos en líderes y referentes de este asunto en la industria.

¿HACIA DÓNDE VAMOS?

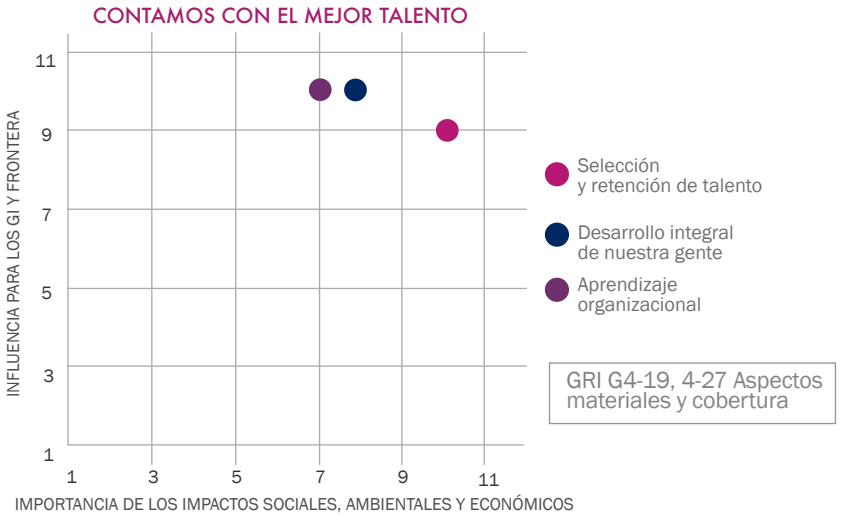
Asunto	Reto	Fecha
Derecho de asociación	■ Promocionar en los escenarios pertinentes el derecho de asociación para el ejercicio de manera libre y espontánea por los trabajadores. ■ Promover iniciativas que tiendan a motivar en los contratistas y subcontratistas la participación y reconocimiento en aquellos que aún no lo han hecho, por el libre derecho de asociación. ■ Lograr que los incrementos salariales que obtendrán los trabajadores directos de la Compañía para el año 2017 sean producto de la concertación y el dialogo, basadas en las realidades económicas del momento en la industria y en la Compañía a fin de que sean de común beneficio y sostenibles en el tiempo.	2017
Erradicación del trabajo infantil y forzado	■ Fortalecer nuestro compromiso con la erradicación del trabajo infantil y forzado, a través de la sensibilización y promoción con nuestros proveedores y contratistas.	
Seguridad y Derechos Humanos	■ Impartir capacitaciones en Derechos Humanos durante el primer semestre de 2017 al personal de la fuerza pública y de contratistas.	
Relacionamiento con grupos étnicos	■ Dar continuidad a los proyectos pactados dentro de las consultas previas vigentes en los términos en que se acordaron. ■ Continuar en el relacionamiento rutinario con las comunidades étnicas y con el fortalecimiento de lazos de confianza aún cuando persiste el panorama de desaceleración de actividades propias de la industria. ■ Contribuir con el fortalecimiento de la visión de autodeterminación de las comunidades, a partir de prácticas de respeto a sus usos y costumbres.	
Equidad de Género	■ Continuar implementando el cierre de brechas y plan de acción del Sello EQUIPARES.	

CONTAMOS CON EL MEJOR TALENTO

La honestidad, la integridad, el trabajo arduo y constructivo de nuestro talento humano son los motores indispensables para la prosperidad y el bienestar de nuestra Compañía.

Por ello, para Frontera es indispensable continuar trabajando en la selección y retención del mejor talento, y en el desarrollo integral del personal, a través de oportunidades de crecimiento vertical y horizontal y de iniciativas de capacitación y educación, adaptadas a las mejores prácticas de la industria.

A pesar de las dificultades enfrentadas por nuestro personal en el último año por las condiciones nacionales e internacionales de la industria, Frontera enfocó sus esfuerzos en los siguientes asuntos materiales:



GRI G4-19, 4-27 Aspectos materiales y cobertura

SELECCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO

Nuestra promesa de valor continúa siendo el desarrollo del potencial de nuestro personal, la promoción de un ambiente laboral positivo y constructivo, y la consolidación de una nueva cultura organizacional, que nos permita atraer y retener al mejor talento humano, y continuar siendo una organización de alto desempeño, asegurando la continuidad del negocio, y la permanencia en el mercado de una manera rentable y eficiente con nuestros grupos de interés.

Para ello, unas de las herramientas principales es la gestión de nuestro Sistema de Compensación Total, que permite garantizar la competitividad de la remuneración, asegurando la atracción y retención del talento idóneo para el normal desarrollo de nuestras operaciones. Asimismo, mantener la equidad salarial interna fomenta y facilita la sostenibilidad de un clima organizacional adecuado.

Nuestros Sistemas de Compensación tanto de Perú, Colombia y Canadá se encuentran alineados a los mercados locales, y por tanto son competitivos para la industria. Asimismo, promovemos la

selección y retención de talento local, con el objetivo de contribuir con la generación de empleo y desarrollo económico de los países donde operamos.

En 2016, logramos tener nuestro índice de equidad salarial por encima del 90% y mantener nuestro índice de competitividad salarial externa en niveles razonables, a pesar de que desde 2014 no realizamos incrementos salariales más allá de lo acordado por ley. Asimismo, logramos mantener el talento necesario para asegurar la viabilidad y continuidad del negocio.
Dentro de las actividades más relevantes para gestionar este asunto, logramos:

- Acciones salariales específicas para los casos críticos en competitividad: aplicamos incrementos salariales para empleados que requerían especial atención en temas de nivelación salarial.
- Proyecto de optimización de costos en el beneficio extralegal de salud: en 2016 presentamos la propuesta de unificación de proveedores de medicina prepagada y póliza de salud, lo cual permitiría generar ahorros anuales de aproximadamente 1.000 millones de pesos, pasando de 5 proveedores a dos únicamente, manteniendo los beneficios para nuestro personal contratado.
- Apoyo al proceso de reestructuración de la Compañía: en 2016 soportamos el proceso de reestructuración financiera, atendiendo numerosas auditorías con cero no conformidades, elaboración del flujo de caja y diferentes informes y reportes relacionados con el proceso, demostrando exactitud y precisión en los procesos de Compensación y Nómina. Se elaboraron informes detallados que evidenciaban el avance del proceso, a través de los ahorros generados en costos de personal y se realizaron los respectivos cálculos y compensación correspondiente al personal clave para la ejecución de este proceso.
- Evaluación de aproximadamente 80 personas, para cubrir 40 vacantes requeridas en los campos de operación y oficinas de la Compañía.
- Contribución con Colombia en la generación de empleo, a través del ingreso y oportunidad de prácticas a 193 contrataciones entre aprendices y practicantes universitarios para la organización, brindando las mejores oportunidades para los jóvenes, mediante el desarrollo de habilidades académicas y profesionales.
- Cumplimos con la Ley 1636 de 2013 de Colombia, “todos los empleadores están obligados a registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo”, teniendo en cuenta el Decreto 1668 de 2016. “todo puesto de trabajo no ocupado, cuyas funciones estén relacionadas con los servicios o actividades realizadas en el marco de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos”. Durante 2016, publicamos el 100% de nuestras vacantes a través de este sistema.
- Acompañamiento a las personas que ingresaron a la Compañía, o que hacen cambio de área/campo a través de los programas: Experiencia de bienvenida y adaptación a la cultura.
- El proceso de manejo de cambio del área de Talento Humano se enfoca en mitigar riesgos e impactos que permitan lograr los cambios organizacionales sin las mayores interferencias, comunicando los beneficios y la motivación de los mismos; la forma en que se acompaña el proceso de cambio es mediante una metodología de 7 pasos: concebir, Capturar, Motivar, Definir, Comunicar, Actuar y Consolidar con el propósito de plantear planes eficientes y asesorar a los líderes del cambio de manera pertinente. Se acompañaron más de 20 procesos de cambio con relación a temas de gente, tecnología, políticas y procesos para incentivar el liderazgo y la adaptabilidad, en donde se reconoció el trabajo colaborativo generando valor al negocio.

Nuestra gestión frente a la transición de Campo Rubiales:

La transición del Campo Rubiales fue un proceso de trascendencia para nuestra organización, ya que marcó un hito importante en cada una de las áreas de la organización. Este proceso para el área de Talento Humano representó el trabajo en equipo para apoyar a los 335 empleados en este proceso de evolución personal y profesional.

Dentro de las acciones principales y con mayor impacto para nuestro personal de Campo Rubiales, estuvieron:

- Una caracterización de todo el personal que hacía parte del proceso Rubiales en donde analizamos aspectos como: experiencia, competencias, desempeño, entre otros; para conocer a profundidad el equipo impactado y tomar las mejores decisiones en términos de estructura organizacional.
- Acompañamiento en todos los procesos de Talento Humano a los líderes de operaciones que manejaron la transición para mitigar riesgos y asesorar en la toma de decisiones.
- En el marco del proceso de cambio realizamos más de 15 mesas de trabajo para construir sobre elementos que pudieran impactar el campo tales como temas del área administrativa, presencia de los líderes en campo y empoderamiento de roles clave para contener la transición. Asimismo, creamos el grupo SMART para incentivar los agentes de cambio, en donde participaron 10 líderes del campo Rubiales con el propósito de fortalecer el proceso y contener los habilitadores y las barreras de la transición.
- Desarrollo de talleres de manejo del cambio, resiliencia y de finanzas personales que cubrieron al equipo de Rubiales con el objetivo de brindar herramientas para enfrentar las transiciones, proyecto de vida y el manejo de la economía familiar.

Con base en lo anterior preparamos al equipo impactado y esto permitió hacer una transición adecuada que se concluyó en el proceso de retiro con un porcentaje mayor al 95 % de mutuos acuerdos y renuncias voluntarias, lo que aseguró las mejores condiciones operativas del campo para que continuara y no se presentaran problemas.

DESARROLLO INTEGRAL DE NUESTRA GENTE

En Frontera continuamente nos estamos asegurando por contar con los colaboradores idóneos para el presente y futuro de la Compañía, a través de la identificación de sucesores, de cargos críticos y de la gestión de logros en un momento retante para la Compañía; de tal forma que garanticemos la productividad organizacional y el logro sostenible del negocio en momentos de transición, bajo la premisa de continuar cuidando nuestro lugar de trabajo.

Por ello, durante este 2016 a través de constantes y pertinentes iniciativas, buscamos el acercamiento con nuestros colaboradores para identificar alertas, necesidades, intereses y motivaciones para gestionarlas y asegurar el óptimo desempeño que nos lleve a alcanzar los resultados esperados por la organización.

Las actividades más relevantes fueron:

- Actualizamos el plan de sucesión de la Compañía, focalizado en la identificación de cargos críticos, estratégicos y talentos claves alineados con el plan de la Vicepresidencia de Talento Humano.
- Diseñamos la estrategia de Ambiente Laboral 2016, alineada a las necesidades de la nueva estructura organizacional y a los cambios para fortalecer la cultura.
- Frente a los constantes cambios en la organización actualizamos mensualmente la planeación del talento vs los retiros de personal
- Gestionamos semanalmente las alertas correspondientes a riesgo psicosocial, relaciones laborales y temas llevados a comité de ética.
- 99% de nuestro personal tuvo evaluación de desempeño. La metodología utilizada constaba de 3 etapas que incluyen: logros de desempeño, autoevaluación y validación por parte del jefe, y calibración de los resultados. Con este ejercicio, permitimos al colaborador realizar una reflexión sobre cómo ha sido su desempeño en un año de constantes cambios del sector y de la Compañía que incidieron en ajustes de estructura, áreas, cargos, jefes y/o responsabilidades.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

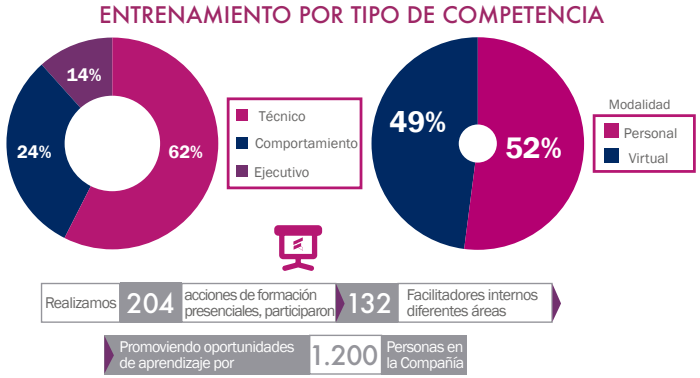
GRI G4 LA10
Capacitación y Educación

El desarrollo del talento sigue siendo un pilar fundamental para la sostenibilidad de la empresa. El entorno prolongado de bajos precios del petróleo y las exigencias tecnológicas, ambientales y socio-económicas asociadas a la exploración y producción de petróleo, imponen retos importantes en materia de formación, desarrollo y disponibilidad de talento especializado.

La respuesta a estos retos demanda una estrategia de Aprendizaje Organizacional estructurada y sustentada en las mejores prácticas a nivel internacional, que garanticen el talento humano de forma oportuna y pertinente, así como la adecuada gestión del conocimiento clave que apunte a la estrategia del negocio.

El año 2016, a pesar del proceso de reestructuración financiera al que estuvo sujeta la organización y de la restricción de inversión en formación del personal, fue un año intenso en aprendizaje e intercambio de conocimiento, como mostramos a continuación:

- Apoyamos el proceso de transición del Campo Rubiales desde el punto de vista de formación del personal. Hasta la fecha de la entrega del campo el 30 de junio del 2016, capacitamos el 53% del personal, con una intensidad promedio de 10 horas de formación por persona, en temas relevantes como Manejo del cambio, Resiliencia, Finanzas personales, Seguridad de la información, Trabajo en alturas, Gestión de riesgo químico, Continuidad del negocio, Excel, entre otros.

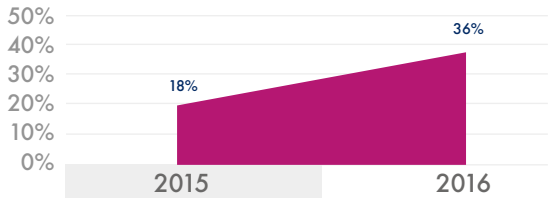


- Definimos Planes de Formación para todos los empleados de Colombia y Perú de los cuales más del 70% alcanzaron un nivel de cumplimiento satisfactorio.
- El 94% de nuestro personal participó en actividades de formación, con un promedio de 46 horas por persona, para el fortalecimiento de competencias técnicas, ejecutivas y comportamentales en áreas medulares del negocio, destacándose entre otras: Evaluaciones Económicas, Exploración y explotación de crudos pesados y livianos, Facilidades y comercialización de gas natural, Evaluación y Reporte de reservas de hidrocarburos, Tecnología para

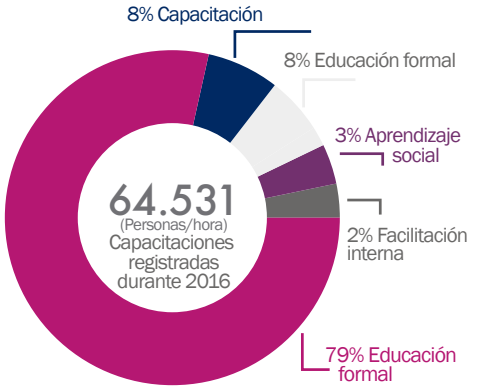
procesos de producción, Modelamiento de yacimientos, Gestión de proyectos, Licenciamiento ambiental, Manejo del Cambio, Resiliencia, Seguridad de la información, Visión sistémica de un negocio y Liderazgo.

- Fortalecimos el esquema de aprendizaje, productivo de alto impacto y bajo costo, promoviendo y registrando en la plataforma de Administración del Aprendizaje, además de los cursos formales, actividades de aprendizaje social, formación en el trabajo, facilitación y educación formal.

FORMACIÓN VIRTUAL



NUESTROS INDICADORES DE FORMACIÓN 2016



Evolución del Aprendizaje organizacional en Frontera

INDICADOR	2012+	2013+	2014+	2015	2016
Headcount	1.960	2.288	2.641	2.785	1.483
Cobertura	89%	87%	99%	89%	94%
Intensidad (horas promedio empleados)	57	70	65	36	46
Inversión total en formación	$4.087.342	$4.988.697	$6.639.877	$610.441*	$40.000*
Inversión promedio en formación por empleado	$2.107	$2.185	$2.542	$298*	$30*

* Reemplazo de inversión ($) por facilitación interna
\+ Solo Colombia hasta el 2014

Voluntariado Corporativo: talleres de inglés para nuestros becarios del Programa Corporativo de Becas

En línea con nuestro Programa de Voluntariado Corporativo, a través de la Universidad Corporativa ofrecimos la oportunidad a 13 estudiantes de nuestro Programa Corporativo de Becas de nuestras áreas de influencia, de realizar una prueba de inglés de Berlitz para identificar en qué nivel de aprendizaje del idioma se encontraban.

Asimismo, brindamos charlas sobre "English Language Tools For Your Life" que fueron diseñadas con el fin de entregar al participante una caja de herramientas que servirá para que su proceso en el aprendizaje del idioma inglés sea desarrollado de forma natural. En estas charlas discutimos tópicos relevantes a las motivaciones y propósitos, de desamores y desencantos con el idioma, además de la importancia y relevancia que tiene la cultura en su totalidad con el desarrollo y aprendizaje del idioma.

¿HACIA DÓNDE VAMOS?

Asunto	Reto	Fecha
Selección y retención de talento	■ Continuar apoyando el proceso de reestructuración, ajustando la política de compensación y los niveles a la nueva estructura, y gestionando adecuadamente los índices de equidad y competitividad salarial. ■ Continuar el proceso de documentación de descriptivos de cargos de acuerdo a la nueva estructura organizacional y realizar su respectiva valoración y calibración. ■ Continuar generando iniciativas de generación de ahorros y optimización de beneficios extralegales.	2017
Desarrollo integral de nuestra gente	■ Hacer del amiente laboral y la cultura organizacional una palanca que favorezca la capacidad de creación de valor en Frontera, a través de la valoración y transformación. ■ Experiencia de Bienvenida: acercar a los nuevos colaboradores con sus grupos de trabajo y facilitar su adaptación a la nueva cultura organizacional, logrando que el lugar de trabajo sea entretenido y acogedor para trabajar. ■ Apoyar la alineación de los objetivos individuales y corporativos con el programa de compensación de incentivos de corto plazo (bono de desempeño). ■ Fortalecer la cultura del mérito en toda la organización, con el fin de apoyar el crecimiento individual, el desempeño de los equipos y lograr la excelencia en los resultados del negocio.	
Aprendizaje Organizacional	■ Identificar y apalancar el cierre de brechas de competencias y conocimiento clave para afrontar los retos del negocio, en línea con los nuevos ejes estratégicos de la empresa. ■ Participar en el diseño de la cultura de la nueva Frontera e implantar esquemas de formación para su internalización, a fin de impactar la eficiencia, productividad y desempeño del personal y de la organización. ■ Ampliar la estrategia de formación y aprendizaje a grupos de interés externo, apalancándonos en alianzas estratégicas con firmas, entes e instituciones involucradas en temas de educación.	

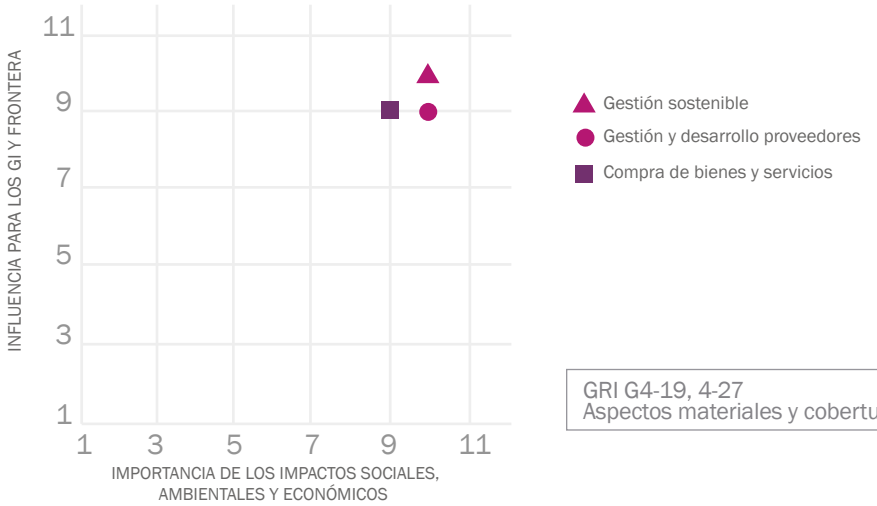
PROMOVEMOS UNA CADENA DE ABASTECIMIENTO SOSTENIBLE

Nuestros socios estratégicos son los mejores aliados para una operación sostenible, eficiente y de bajo costo. Por ello, trabajar de la mano de nuestro proveedores y contratistas continúa siendo para nosotros una prioridad estratégica. A través de este relacionamiento, buscamos además del cumplimiento de las actividades operacionales, desarrollar iniciativas que permitan a este grupo de interés aprender y crecer con nosotros en el camino hacia la sostenibilidad y la generación de valor económico, social y ambiental.

Adicionalmente, la gestión y desarrollo de proveedores locales es un elemento fundamental de nuestro trabajo, ya que no solo nos permite satisfacer con eficiencia y calidad las necesidades operacionales y financieras en nuestros campos, sino también contribuir con el desarrollo económico de comunidades vecinas.

Durante 2016 enfocamos nuestra gestión en los siguientes asuntos materiales:

PROMOVEMOS UNA CADENA DE ABASTECIMIENTO SOSTENIBLE



GRI G4-19, 4-27
Aspectos materiales y cobertura

GESTIÓN SOSTENIBLE

Durante 2016 tuvimos como principal reto dentro de la cadena de abastecimiento garantizar el suministro de bienes y servicios requeridos por la Compañía, cumpliendo nuestros principios de ética, transparencia, igualdad y competitividad, en un escenario en el cual los mercados tuvieron una gran afectación por la caída de los precios del petróleo y la crisis del sector en Colombia, principalmente. Esto contribuyó a nuestra viabilidad operativa a corto y mediano plazo y la continuidad del negocio, beneficiando los diferentes grupos de interés.

Mantuvimos la promesa de Valor Compartido, que enfoca el manejo de nuestras relaciones para lograr tanto los objetivos operativos de la empresa como los de crecimiento y sostenibilidad de todos nuestros contratistas. Esta iniciativa permitió mantener los estándares técnicos, medio ambientales y de calidad que nos han caracterizado, mientras optimizábamos conjuntamente los costos de los bienes y servicios. Así mismo, mantener estas relaciones comerciales tuvo resultados positivos en las economías locales, fortaleciendo las condiciones laborales y de vida de los trabajadores tanto directos, como de nuestros contratistas.

a) **PLAN DE ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO (PAE):** en 2016 materializamos el Plan de Abastecimiento Estratégico para la categoría de Perforación, con el fin de obtener las mejores fuentes de suministro, al mejor precio, y con las mejores especificaciones técnicas. Asimismo, avanzamos en el PAE para materiales, permitiendo la disminución sustancial de costos y esfuerzo transaccional cubriendo necesidades de materiales con acuerdos marco de suministro a mediano y largo plazo. Por último, para la categoría de construcción y montajes, conceptualizamos el PAE, contemplando la oferta nacional, departamental y municipal.

b) **ESTRATEGIAS DE CONTRATACION LOCAL:** identificamos 13 líneas de abastecimiento local, las cuales actualmente son en el mecanismo principal para la contratación de bienes y servicios en las diferentes áreas de operación.

c) **AJUSTES DE MERCADO:** en conjunto con los contratistas actuales, realizamos una serie de negociaciones, con el objetivo de reducir los costos de los servicios sin afectar las especificaciones técnicas y las condiciones establecidas en los anexos contractuales de Seguridad, HSEQ y Responsabilidad Social. Esto permitió darle continuidad a las operaciones, en un ambiente de dificultad, debido al debilitamiento de los mercados de suministros, por la baja demanda de bienes y servicios.

DESARROLLO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Durante 2016, Frontera continuó con su compromiso con el desarrollo de nuestros proveedores y contratistas, entendiendo la responsabilidad que como operadores tenemos para el desarrollo económico y sostenible de los diferentes actores de la cadena de abastecimiento.

a) **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PROVEEDORES:** nuestra política corporativa establece que la evaluación de desempeño de nuestros contratistas tiene aplicación universal y sus resultados son vinculantes al proceso de contratación. El alcance de la evaluación es integral y de aplicación segmentada en función a la naturaleza y nivel de complejidad del suministro. Esta evaluación debe ser informada de forma continua al proveedor de manera que él mismo pueda fortalecer sus niveles de desempeño.

Durante 2016, realizamos el desarrollo conceptual de la Evaluación Integral de Desempeño de proveedores, que incluyera criterios en las fases pre-contractual, contractual y post contractual. Este proyecto envolvió el esfuerzo multidisciplinario de diferentes áreas de la Compañía como HSEQ, Seguridad, Relaciones Laborales y Supply Chain Management, con el objetivo de:

- Revisar, desarrollar y actualizar los parámetros necesarios para la evaluación del desempeño de proveedores y contratistas, con base en los criterios definidos en la Política Corporativa de Gestión de Proveedores y la realidad de la situación actual del negocio.
- Generar como resultado una calificación global integral objetiva del proveedor, obtenida del promedio ponderado de las calificaciones de cada criterio definido por la Compañía.
- Centralizar en una única plataforma de sistemas toda la información necesaria, a fin de mantener una evaluación integral.

En procesos licitatorios, en 2016 invitamos a 1.706 proveedores a licitaciones abiertas y realizamos evaluación legal, técnica y financiera a 1.166 proveedores.

Para 2017, esperamos implementar una solución informática que materialice los avances realizados.

b) **PAGO DE DEUDA CON PROVEEDORES:** prolongando el esfuerzo de años anteriores, continuamos con la identificación de pago de deuda de proveedores locales, reforzando nuestro compromiso con las áreas de influencia y atenuando los efectos de la caída de los precios del petróleo y su incidencia en los mercados.

c) **NUEVA VERSIÓN R.U.P.:** realizamos el lanzamiento de la nueva versión de nuestro Registro Único de Proponentes, que incluye entre sus beneficios una mejor interacción entre los proveedores y la plataforma. Los interesados pueden cargar directamente de una manera más rápida su información en un portal de internet, con un ambiente mucho más amigable. Las mejoras de esta plataforma permiten reducir los riesgos asociados a la gestión de proveedores, mediante el acceso a información completa actualizada (Financiera, Legal, RSE, Certificaciones de Sistemas de Gestión de Calidad, Medioambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo) y aportando valor en las diferentes fases del proceso de abastecimiento (búsqueda de proveedores, precalificación, licitación, ejecución del contrato y cierre).

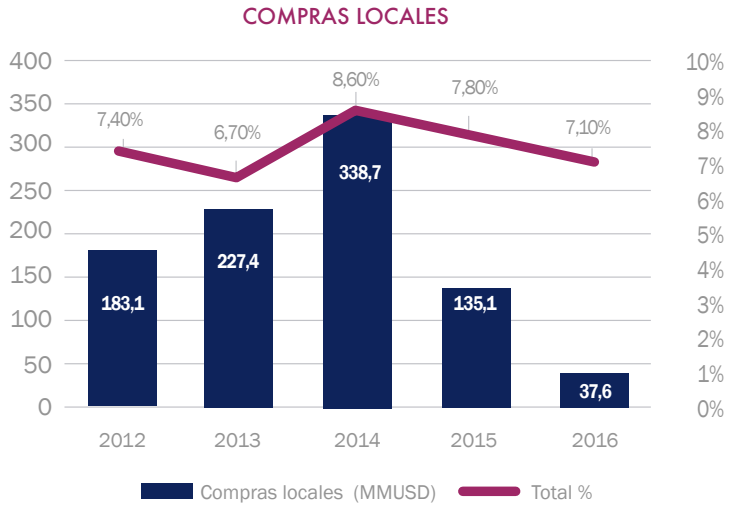
En 2016, realizamos 1.066 registros de proveedores (en los cuales 214 fueron nuevos y 852 renovaron registro). En este registro, la Compañía tiene un primer conocimiento del cumplimiento legal y el desarrollo de cada uno de sus proveedores registrados.

d) **MESA DE COMPRA LOCAL:** nos enfocamos en mantener la mesa de trabajo de compra local, en la cual participan la Gerencia de Cadena de Abastecimiento y la Gerencia de Relaciones Laborales. Su enfoque principal en el año 2016, fue hacer una nueva versión del Anexo RSC que influye sustancialmente en la compra local indirecta. Así mismo trabajamos en la identificación de oportunidades de mejora en nuestro procedimiento de compra local.

TABLA CANTIDAD PROVEEDORES VS TIPO DE REGISTRO

Tipo de registro	Cantidad
Nuevo	214
Renovación	852
Total	**1.066**

GRI G4 EC9
Prácticas de Adquisición



COMPRA DE BIENES Y SERVICIOS LOCALES

En 2016, las compras locales en Colombia fueron de US$37,6 millones, con una reducción del 72% respecto al año 2015, donde la entrega del Campo Rubiales y la reducción en las inversiones de la Compañía tuvieron un efecto importante.

Sobresale el peso relativo correspondiente a un 7.1% del total de compras realizadas por la Compañía. Esto significó un esfuerzo adicional por mantener una proporción similar a los últimos 5 años, en un escenario con una significativa disminución en la demanda de bienes y servicios.

a) **REGISTRO DE PROVEEDORES LOCALES:** durante 2016 mantuvimos un constante registro de proveedores locales cuyo domicilio principal hace parte de las áreas de influencia de nuestras operaciones. Actualmente contamos con el registro de 392 empresas locales, de las cuales 73 fueron registradas en el último año (19%). Este registro tiene el propósito de conocer su oferta de bienes y servicios, permitiendo que la Compañía registrada pueda ser visible por los profesionales de compras, dándole la posibilidad de participar en los procesos de contratación de cualquiera de las unidades de negocio de Frontera.

b) **JORNADAS DE REGISTRO:** particularmente para el Municipio de Puerto Gaitan, Meta, realizamos una campaña de registro "in situ", cumpliendo con los siguientes objetivos:

- Conocer de primera mano la oferta local de bienes y servicios en las zonas de operación de Frontera y que puedan ser requeridos de manera directa por la Compañía.
- Para tener una mayor participación de las empresas locales en los próximos procesos de compras y contratación de bienes y/o servicios.
- Para aumentar el volumen de compras locales en beneficio de los municipios vecinos a las operaciones de la Compañía, dinamizando el mercado local.
- Aumentar la compra local, obteniendo mutuo beneficio, social, ambiental y económico.

Así mismo hicimos reuniones en el municipio de Orito (Departamento de Putumayo), con el objetivo de explicar nuestros procesos de compras y contratos, y escuchar las inquietudes de los contratistas de dicha región.

c) **ESTRATEGIA DE CONTRATACIÓN PARA CONSTRUCCIÓN Y MONTAJE:** para los servicios de obras civiles, mecánicas, eléctricas y metalmecánicas, definimos una estrategia que contempla el análisis del mercado de contratistas locales. Este ejercicio permitió la identificación de 231 potenciales proveedores que serán invitados a los procesos de contratación por realizar en el 2017.

¿HACIA DÓNDE VAMOS?

Asunto	Reto	Fecha
Gestión Sostenible	■ Acompañar y privilegiar el desarrollo proveedores y contratistas locales a través de su incorporación en la cadena productiva de Frontera. ■ Buscar nuevos modelos de negocios que permita la maximización de ingresos de nuestros contratistas, asegurando la reducción de costos para nuestra Compañía, por medio de la eficiencia, la innovación y la revisión de las estrategias de suministro y logística. Dicha premisa debe asegurar la responsabilidad social a lo largo de la cadena de abastecimiento, contemplando el impacto en el entorno económico, social y medioambiental. ■ Transparencia en los procesos de contratación que apalanque la consolidación de Frontera como un operador responsable.	2017
Desarrollo de proveedores y Contratistas	■ Definir una nueva estrategia de abastecimiento que contribuya al crecimiento y consolidación de la Compañía en los países donde opera. ■ Implementar y consolidar un nuevo modelo de Gobierno corporativo de compras y contratación. ■ Actualizar nuestro procedimiento de compra y contratación local, ajustándolo a la actual realidad del mercado de bienes y servicios, fortaleciendo los mecanismos diseñados para promover la oferta Local. ■ Actualizar el listado de categorías preferenciales de suministro local, teniendo en cuenta la nueva realidad operativa de la Compañía y las transformaciones del tejido empresarial en las áreas de influencia. ■ Lanzamiento del nuevo Anexo de Responsabilidad Social (RSC) que permita incrementar la compra local indirecta. ■ Realizar Conversatorio con proveedores locales en las áreas de operación.	
Compra de bienes y servicios locales	Mantener o superar la proporción de compra local, incluso en escenarios de reducción de la demanda de bienes y servicios, a través del desarrollo de estrategias de abastecimiento, que incluyan herramientas que permitan mayores oportunidades a la oferta local y nacional.	

TABLAS GRI

GENERAL STANDARD DISCLOSURES

COTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	MOTIVOS PARA OMITIR ESTA INFORMACIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS					
G4-1	Palabras de nuestro CEO Pág. 4	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-2	Palabras de nuestro CEO Pág. 4	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
G4-3	Frontera Energy Corporation (desde el 30 de mayo de 2017)	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-4	Nuestras operaciones. Pág. 6 Las Unidades de Negocio que componen Frontera son: • Pacific Stratus Colombia Energy Corp. • Pacific Stratus Energy S.A. • Meta Petroleum Corp. • C&C Energy. • Petrominerales	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-5	333 Bay Street Suite 1100 Toronto, Ontario, Canada M5H 2R2.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-6	Nuestras operaciones. Pág 6. Colombia por sus condiciones sociopolíticas y económicas actuales, y por tener la mayoría de nuestros campos de producción es el país principal en el que nuestro modelo de sostenibilidad es implementado. Perú por sus condiciones económicas y sociopolíticas, y la presencia de comunidades étnicas cercanas a nuestras operaciones, está cobrando relevancia en términos de sostenibilidad para la Compañía.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-7	Nuestras operaciones. Pág.6	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-8	Nuestras operaciones. Pág.6	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-9	Frontera en cifras. Pág.7 El impacto de nuestra cadena de valor. Pág. 9	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-10	Total empleados en Colombia: 1275. M: 377 H: 898 Canadá: 37. M: 19 H: 18	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-11	Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Derecho de asociación. Pág. 54. Del total de empleados, el 67,68% de empleados directos está afiliado a la UTENH, y el 1,80% a la USO.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-12	El impacto de nuestra cadena de valor. Pag. 9	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-13	Desde abril de 2016 la Compañía entró en un proceso de reestructaración con cambios significativos en su Gobierno Corporativo, tamaño de operaciones, personal, entre otros. Estos cambios están reflejados a lo largo de todo el informe. Durante 2016, el contrato de operación del Campo Rubiales-Pirirí finalizó y por tanto se devolvió a Ecopetrol.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
G4-14	Actuamos con coherencia y transparencia. Gestión de Riesgos. Pág. 33 Desde 2012, hemos implementado la metodología de causa-efecto para el análisis de los riesgos corporativos con la participación de las áreas involucradas. Anualmente, desarrollamos esta valoración.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-15	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Pág. 48 **Iniciativas que la organización apoya:** • Iniciativa de Transparencia de la Industria Extractiva • Pacto Global • Carbon Disclosure Project	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-16	Asociación Colombiana de Petróleos (ACP), Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI-Colombia), miembro del Pacto Global y de la Red Local en Colombia y miembro fundador del Centro Regional del Pacto Global en Latinoamérica y el Caribe, adhesión a la Iniciativa de Business for Peace del Pacto Global, Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías, EITI (Iniciativa para la Transparencia de la Industrias Extractivas), Asociación Regional de empresas del sector petróleo, gas y biocombustibles en Latinoamerica y el Caribe, Comité Minero Energético, Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA					
G4-17	• Pacific Stratus Colombia Energy Corp. • Pacific Stratus Energy S.A. • Meta Petroleum Corp. • C&C Energy. • Petrominerales	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-18	Nuestra estrategia. Nuestros asuntos materiales. Pág. 14	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-19	Nuestra estrategia. Nuestros asuntos materiales. Pág. 15-18 Operamos con excelencia. Pág. 20 Actuamos con coherencia y transparencia. Pág. 30 Trabajamos en armonía con el medio ambiente. 37 Contribuimos con el desarrollo sostenible de comunidades. Pág. 48 Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Pág. 53 Contamos con el mejor talento. Pág. 62 Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Pág. 67	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-20	Nuestra estrategia. Nuestros asuntos materiales. Pág. 15-18	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-21	Nuestra estrategia. Nuestros asuntos materiales. Pág. 15-18	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-22	Con la entrega de nuestro campo Rubiales -Pirirí, la disminución en la ejecución de actividades de exploración y producción, la desinversión de activos no core, y en general la desaceleración de la industria de petróleo y gas, los indicadores financieros, operacionales y ambientales tuvieron cambios significativos, que se reflejan en este informe de sostenibilidad. Para la medición de emisiones de huella de carbono, la Compañía usó un metodo matemático de extrapolación desarrollado internamente, con base en los resultados de los estudios anteriores. Por otra parte, es importante tener en cuenta que la empresa atravesó un proceso de re estructuración durante 2016 que implicó un cambio de estrategia de negocio, renovación de marca y modificaciones en nuestra planta de personal. Dichos cambios se ven reflejados a lo largo del informe.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-23	Desde abril de 2016 la Compañía entró en un proceso de reestructaración con cambios significativos en su Gobierno Corporativo, tamaño de operaciones, personal, entre otros. Estos cambios están reflejados a lo largo de todo el informe.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS					
G4-24	Nuestra estrategia. Nuestros grupos de interés. Pág. 14	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-25	Nuestra estrategia. Nuestros grupos de interés. Pág. 14	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
	La priorización de grupos de interés la desarrollamos con base en los criterios establecidos por la norma AA1000: representatividad, dependencia, urgencia, responsabilidad e influencia.				

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
G4-26	Nuestra estrategia. Nuestros grupos de interés. Pág. 14 Nuestos asuntos materiales. Pág. 14 La frecuencia con la que Frontera se relaciona con cada Gi es la siguiente: Comunidad: Diario Estado: Trimestral Sociedad civil: Diario Gobierno: Mensual Medios de comunicación: Mensual Accionistas: Diario Socios de campo: Semanal Proveedores y contratistas: Diario/mensual Sindicatos: Mensual Clientes: Semestral Grupos étnicos: Diario Industria: Trimestral Empleados: Diario Analistas: Mensual Acreedores: Diario/mensual Cabe recordar que para cada GI, la Compañía cuenta con un campeón interno que además de los relacionamientos planeados, atiende las necesidades de los GI en el momento en qué se presentan.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-27	Nuestra estrategia. Nuestro asuntos materiales. Cobertura de nuestros asuntos materiales. Pág. 15-18	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
PERFIL DE LA MEMORIA					
G4-28	Acerca de este informe. Pág. 3	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-29	2015	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-30	Anual	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-31	sustainability@fronteraenergy.ca	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 93
G4-32	Este informe fue desarrollado de acuerdo con opción de conformidad exhaustiva.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 93
G4-33	Este informe ha sido verificado por BSD Consulting. Los servicios fueron aprobados por el Comité Directivo de Compras de Frontera en un proceso de licitación.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
GOBIERNO					
G4-34	Nuestro Gobierno Corporativo. Pág. 11 Para mayor información sobre los estatutos de los Comités, por favor remitirse a nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/es/gobierno-corporativo/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-35	Nuestro Gobierno Corporativo. Pág. 11 Nuestro Comité de Sostenibilidad de Junta Directiva fue creado en Diciembre 9 de 2011, con el objetivo de apoyar a la Junta Directiva en el direccionamiento de los compromisos de sostenibilidad, incluyendo asuntos sociales, ambientales, de ética y Gobierno Corporativo, DDHH, salud y seguridad, entre otros. Este Comité es reponsable de aconsejar y recomendar a la Junta, los comités de la Junta y los Altos Directivos en la gestión de estos asuntos. En 2016, este Comité por directriz de los nuevos miembros de la Junta Directiva fue fusionado con otras áreas relevantes para la Compañia, y quedó como el Comite de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad. Con los siguientes miembros: Luis Fernando Alarcón (Presidente), W. Ellis Armstrong y Camilo Marulanda.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-36	En Frontera, contamos con un Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad responsable de los temas económicos, ambientales y sociales, quien le reporta directamente a nuestro CEO.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
G4-37	Las consultas son delegables a los departamentos responsables de las relaciones con grupos de interes. Los resultados de estas consultas se reportan a través de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad. A. Comunidades: RSC B. Proveedores: Equipo de compras c. Empleados: Talento Humano d. Sindicato: Relaciones laborales En 2016, desarrollamos un análisis de materialidad interno que nos permitió alinear nuestro modelo de sostenibilidad y valor compartido con la realidad de la industria y la nueva estrategia de la Compañía. Para este año. tenemos 31 asuntos materiales sobre los cuales reportamos nuestros avances durante el año, con sus respectivos indicadores.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-38	Nuestro Gobierno Corporativo. Pág. 10-11. El máximo órgano de gobierno de la Compañía es nuestra Junta Directiva. Actualmente esta Junta está compuesta por 6 directores independientes. Para mayor información sobre su composición, por favor remitirse a nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/es/estructura-corporativa/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-39	El Presidente de la Junta Directiva es Gabriel de Alba, quien no es un director ejecutivo.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-40	Nuestro Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad apoya a la Junta Directiva dando recomendaciones relacionadas con el Gobierno Corporativo, incluyendo sin limitación: a) todos los asuntos relacionados al rol directivo de la Junta respecto a la gestión de la compañia; b) tamaño y composición de la junta, incluyendo el proceso de seleccion de candidatos y la orientación hacia nuevos miembros; c) compensación de la Junta y; d) demas procedimientos considerados necesarios para permitir que la Junta funcione independiente de la administración. Este Comité tambien vigila el cumplimiento con las políticas asociadas a un sistema de Gobierno Corporativo eficiente y efectivo. Al considerar nuevos nombramientos en la Junta, el CGCNS considera la diversidad , la independencia, y el expertise relevante. Por último, cada año los accionistas de la Compañía votan sobre los miembros propuestos para hacer parte de la Junta.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-41	Los miembros de la Junta Directiva están obligados a informarle a la Compañía sobre membrecías a otras Juntas Directivas, a través de un cuestionario sobre conflictos de interés que se aplica cada trimestre. Los Directivos Ejecutivos de la Compañía también están obligados a completar este cuestionario trimestralmente con el obetivo de identificar conflictos de interés o asuntos relacionados. Según las leyes canadienses, los accionistas que sean dueños de más del 10% de las acciones emitidas y en circulación, deben revelar públicamente su participación accionaria.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-42	Nuestro Gobierno Corporativo. Pág. 11 La Junta Directiva de Frontera es el máximo responsable en la revisión y aprobación de los valores corporativos, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con impactos sociales, exonómicos y ambientales.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-43	Como se refleja en nuestra Política de Gobierno Corporativo, la Junta reconoce la importancia de la educación continua de sus directores. Los directores debe participar de oportunidades de entrenamiento continuo con el objetivo de estar actualizados frente a las mejores prácticas de la industria de petróleo y gas, de la gestión empresarial, y otros asuntos relevantes para ser parte de la Junta Directiva de una empresa pública. **A continuación algunas de las oportunidades de formación continua disponibles para nuestros directores, desarrolladas en 2016:** **a.** Presentaciones de Altos Directivos en las reuniones de la Junta Directiva sobre asuntos relevantes para el plan de negocio de la Compañía, análisis de riesgos, asuntos ambientales, económicos y sociales, con el objetivo de mantener actualizados a los directores sobre las actividades de la Compañía, las mejores prácticas de la industria, Gobierno Corporativo y otros desarrollos. b. Presentaciones por expertos externos en temáticas pertinerntes para el negocio, de interés de los miembros de la Junta c. Visitas de Campo. Los miembros de la Junta deben visitar al menos una vez al año una operación o proyecto en desarrollo. **d.** Oportunidades de desarrollo profesional. Conferencias, seminarios o cursos desarrollados para directores de empresas públicas, o que son relevantes para personas que sirvan en Juntas Directivas. Nuestros miembros hacen parte del Instituto de Directores Corporativos.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-44	**a.** Proceso anual de evaluación de la junta- autoevaluación por cada director y por otro de cada uno de los comités. **b.** Resultados de evaluación de la junta revisados por el Director Independiente y presentados al Comité de Gobierno Corporativo y Nominaciones, y posteriormente a toda la Junta. **c.** Adicionalmente, el periódico nacional canadiense, The Globe and Mail, evaluan la corporación por sus esfuerzos en gobierno corporativo, dando un análisis independiente a los resultados del año.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
G4-45	Nuestro Comité de Gobierno Corporativo,Nominaciones y Sostenibilidad de Junta Directiva es el encargado de evaluar dos veces al año los avances obtenidos por la Compañía en la implementación del Modelo de Sostenibilidad y Valor Compartido. Así mismo, es el responsable de formular planes de acción, con base en el análisis de oportunidades y riesgos en términos económicos, sociales y ambientales. Para conocer en detalle el estatuto de nuestro Comité de Sostenibilidad, favor remitirse a: http://www.fronteraenergy.ca/es/gobierno-corporativo/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-46	Nuestro Comité de Gobierno Corporativo,Nominaciones y Sostenibilidad de Junta Directiva es el encargado de evaluar dos veces al año los avances obtenidos por la Compañía en la implementación del Modelo de Sostenibilidad y Valor Compartido. Así mismo, es el responsable de formular planes de acción, con base en el análisis de oportunidades y riesgos en términos económicos, sociales y ambientales. Para conocer en detalle el estatuto de nuestro Comité de Sostenibilidad, favor remitirse a: http://www.fronteraenergy.ca/es/gobierno-corporativo/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-47	Nuestro Comité de Gobierno Corporativo,Nominaciones y Sostenibilidad de Junta Directiva es el encargado de evaluar dos veces al año los avances obtenidos por la Compañía en la implementación del Modelo de Sostenibilidad y Valor Compartido. Así mismo, es el responsable de formular planes de acción, con base en el análisis de oportunidades y riesgos en términos económicos, sociales y ambientales. Para conocer en detalle el estatuto de nuestro Comité de Sostenibilidad, favor remitirse a: http://www.fronteraenergy.ca/es/gobierno-corporativo/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-48	Nuestro Informe de Sostenibilidad es desarrollado por la Gerencia de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, y revisado y validado por nuestro Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, y CEO. Este año nuestra Junta Directiva aprobó este reporte.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-49	Contamos con canales éticos (teléfono, buzones en nuestras oficinas y campos de operación, y página web: www.wiklow.com que pueden ser usados por nuestros grupos de interés internos y externos para reportar a nuestra Junta Directiva temas críticos. Los casos reportados por estos canales éticos son analizados y resueltos por nuestro Comité de Ética en el que participan nuestro CEO y Vicepresidentes de Talento Humano, Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, Auditoría, entre otros. Para mayor información por favor remitirse a: http://www.fronteraenergy.ca/es/etica-y-transparencia/#1477674939419-77d0686e-fad7	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-50	El máximo órgano en la compañía es la Junta Directiva (JD) y a través de los diferentes Comités, los cuales se relacionan a continuación, los diferentes miembros de la JD participan en estos Comités donde ven temas específicos de acuerdo al tipo de asunto a tratar. Estos comités son extensiones de la JD y por ende, son los máximos órganos de Gobierno, estos se reúnen periódicamente (mensual, trimestral, semestral) dependiendo del tipo de Comité al cual pertenecen. En cada Comité se llevan los diferentes puntos a tratar y en este se aprueban, se emiten directrices, lineamientos, guías y recomendaciones para ejecutar dentro de la Corporación y mejorar su gestión, buscando cumplir con la estrategia corporativa planteada y minimizando los riesgos e impactos y logrando la sostenibilidad en largo plazo. La naturaleza de los temas son: riesgos corporativos, temas éticos, compensación y talento humano, ambientales, sociales, de salud y seguridad industrial, entre otros. • Comité de Auditoría: Raymond Bromark (Presidente), W. Ellis Armstrong y Russel Ford. • Comité de Gobierno Corporativo, Nominación y Sostenibilidad: Luis Fernando Alarcón (Presidente), W. Ellis Armstrong y Camilo Marulanda. • Comité de Talento Humano y Compensación: Gabriel de Alba (Presidente), y Russell Ford. Las funciones y responsabilidades anteriormente desempeñadas por el Comité de Reservas han sido asumidas por el Comité de Auditoría.	Actualmente no tenemos registro por número de preocupaciones relevantes transmitidas a la Junta Directiva.	Actualmente no tenemos registro por número de preocupaciones relevantes transmitidas a la Junta Directiva.	Esta información se reportará en 2018	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
G4-51	La compensación de directores no ejecutivos pretende atraer a los mejores talentos con la capacidad de cumplir con las exigentes responsabilidades de ser un miembro de Junta, y alinear los intereses de los directores no ejecutivos con los interes de nuestros accionistas. La compensación de los directores no ejecutivos no está basada en incentivos. Nuestro Comité de Compensación y Recursos Humanos revisa anualmente los niveles de compensación de la Junta para asegurar que son competitivos y etán alineados con las mejores prácticas de la industria en términos de Gobierno Corporativo. Para mayor información, remitirse a las secciones "Directores y Funcionarios" de nuestro formato de información anual, que se encuentra en el siguiente link: http://sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-52	La remuneración en nuestra Compañia es propuesta por la Vicepresidencia de Talento Humano, con el apoyo de un consultor externo Hay Group. Esta propuesta es revisada y aprobada por nuestro Comité de Compensación y Recursos Humanos. Para mayor información, remitirse a las secciones "Directores y Funcionarios" de nuestro formato de información anual, que se encuentra en el siguiente link: http://sedar.com/DisplayCompanyDocuments.do?lang=EN&issuerNo=00007953	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-53	En Frontera, nuestros accionistas no tienen voz ni voto en cuanto a la remuneración de nuestros ejecutivos. Sin embargo, si tenemos en cuenta las mejores prácticas en términos de compensación de las empresas pares en la industria de Petróleo y Gas, y la percepción y guía de los grupos consultores de accionistas como ISS y Glass Lewis.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-54		No reportamos este indicador porque es considerado confidencial.	Por temas de seguridad de nuestro personal, la Compañía no está autorizada a divulgar publicamente esta información.	No aplicable	Pág. 87
G4-55		No reportamos este indicador porque es considerado confidencial.	Por temas de seguridad de nuestro personal, la Compañía no está autorizada a divulgar publicamente esta información.	No aplicable	Pág. 87
ÉTICA E INTEGRIDAD					
G4-56	Nuestra Estrategia. Pág. 12	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-57	Contamos con canales éticos (teléfono, buzones en nuestras oficinas y campos de operación, y página web: www.wiklow.com que pueden ser usados por nuestros grupos de interés internos y externos para reportar a nuestra Junta Directiva temas críticos. Los casos reportados por estos canales éticos son analizados y resueltos por nuestro Comité de Ética en el que participan nuestro CEO y Vicepresidentes de Talento Humano, Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, Auditoría, entre otros. Para conocer en detalle este proceso, favor remitirse a nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/es/etica-y-transparencia/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-58	Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento en los negocios. Peticiones recibidas por nuestros canales éticos, por categoría. Pág. 32. Contamos con canales éticos (teléfono, buzones en nuestras oficinas y campos de operación, y página web: www.wiklow.com que pueden ser usados por nuestros grupos de interés internos y externos para reportar a nuestra Junta Directiva temas críticos. Los casos reportados por estos canales éticos son analizados y resueltos por nuestro Comité de Ética en el que participan nuestro CEO y Vicepresidentes de Talento Humano, Asuntos Corporativo y Sostenibilidad, Auditoría, entre otros. Para conocer en detalle este proceso, favor remitirse a nuestra página web: http://www.fronteraenergy.ca/es/etica-y-transparencia/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
CATEGORÍA: ECONOMÍA					
ASPECTO MATERIAL: DESEMPEÑO ECONÓMICO					
G4-DMA	Operamos con Excelencia. Pág . 20 Actuamos con coherencia y transparencia. Pág. 30	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EC4	En el Código de Conducta y Ética y de acuerdo a regulaciones canadienses, Frontera prohíbe explícitamente recibir ayudas económicas de gobiernos.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
ASPECTO MATERIAL: PRESENCIA EN EL MERCADO					
G4-DMA	Contamos con el mejor talento. Selección y Retención del Talento. Pág. 62	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EC5	**Colombia (Cifras en COP)** Salario mínimo legal Colombia 2016 $ 689.455 Salario mínimo Frontera ciudad - Hombre $ 1.667.000 Salario mínimo Frontera ciudad - Mujer $ 1.616.000 **% Sobre el salario mínimo legal Colombia** Salario mínimo Frontera ciudad - Hombre 142% Salario mínimo Frontera ciudad - Mujer 134% **Perú (Cifras en PEN)** Salario mínimo legal Perú 2016 $ 750 Salario mínimo Frontera ciudad - Hombre $ 3.350 Salario mínimo Frontera ciudad - Mujer $ 3.960 **% Sobre el salario mínimo legal Perú** Salario mínimo Frontera ciudad - Hombre 347% Salario mínimo Frontera ciudad - Mujer 428% **Canadá (Cifras en CAD)** Salario mínimo legal Canadá 2016 $ 2.928 Salario mínimo Frontera ciudad - Hombre $ 7.322 Salario mínimo Frontera ciudad - Mujer $ 4.488 **% Sobre el salario mínimo legal Canadá** Salario mínimo Frontera ciudad - Hombr 150% Salario mínimo Frontera ciudad - Mujer 53%	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EC6	En Frontera consideramos empleados locales a aquellos nacidos o naturalizados en el país de operación. Los altos directivos son Vicepresidentes. En Colombia. Total directivos: 5 altos directivos a 31 de diciembre 2016. 40% de altos directivos locales. En Canadá. Total directivos: 3. 100% altos directivos locales En Perú: Total directivos: 3. 0% altos directivos locales	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS					
G4-DMA	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Infraestructura de calidad. Pág. 51. Productividad del tejido económico local. Pág. 49	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EC7	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades. Infraestructura de calidad. Pág. 49	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EC8	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades.Productividad del tejido económico local. Pág. 49	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
G4-DMA	Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Compra de bienes y servicios locales. Pág. 69	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EC9	Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible. Compra de bienes y servicios locales. Pág. 69	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: RESERVAS					
G4-DMA	Operamos con excelencia . Resultados operacionales. Pág. 20	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-OG1	Operamos con excelencia . Resultados operacionales. Exploración. Pág. 22	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE					
ASPECTO MATERIAL: ENERGÍA					
G4-DMA	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Pág. 44-45	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN3	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Consumo directo de energía. Pág. 45	Este indicador es reportado en galones y KPC para el caso de gas. No se presenta en múltiplos de julios	La organización mide su desempeño en este asunto en una manera diferente a la requerida por el GRI.	No aplicable	Pág. 87
G4-EN4	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Generación de Energía Eléctrica MWha. Pág.45	Este indicador es reportado en Megavatios. No se presenta en múltiplos de julios	La organización mide su desempeño en este asunto en una manera diferente a la requerida por el GRI.	No aplicable	Pág. 87
G4-EN5	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Intensidad Energética. Pág.45	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN6	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Pág. 45 Este año tuvimos reducciones en el consumo de energía por la entrega de Campo Rubiales.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN7	No hubo reducciones en el consumo de energía dada la naturaleza de las actividades de Frontera.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-OG2	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Pág. 44-45 La inversión en los paneles solares se realizó en 2012 por un monto de US$816.000.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-OG3	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Pág. 44-45. Desde 2012 la compañía implementó paneles solares para la generación de energía renovable en nuestro campos de operación. Actualmente la Compañía continua con esta iniciativa	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: AGUA					
G4-DMA	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Pág. 43	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN8	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Volumen captado de agua. Pág. 43	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN9	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Porcentaje de captación por fuente de suministro 2016. Pág. 43. En 2016 Frontera no afectó significativamente ninguna fuente de agua, de acuerdo con los criterios establecidos por el GRI.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN10	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Generación y reutilización de agua residual. Pág. 44	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: BIODIVERSIDAD					
G4-DMA	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Pág 38 Para mayor referencia sobre nuestro enfoque de gestión en Biodiversidad, favor referirse a los informes de sostenibilidad 2015, 2014, 2013 y 2012 en el siguiente link: http://www.fronteraenergy.ca/es/informes-de-sostenibilidad/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN11	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Nuestros ecosistemas estratégicos para la conservación de la biodiversidad. Pág. 39	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN12	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Conociendo nuestro entorno. Pág. 40	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
G4-EN13	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad. Zonas restauradas. Pág. 41	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN14	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Biodiversidad.Biodiversidad. Valoramos la riqueza natural de nuestras zonas de operación. Pág. 38	No se incluye el numero de especies.	En la recopilación de la información no tuvimos criterios generales de las especies, por tanto para este año se dificulta la consolidación en números.	Frontera se compromete a entregar esta información en el próximo reporte 2017.	Pág. 87
G4-OG4	El 100% de nuestra operación cuenta con evaluación de impactos y riesgos a la biodiversidad estableciendo medidas de manejo.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: EMISIONES					
G4-DMA	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y Emisiones. Pág. 44-45	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN15	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Emisiones totales SCOPE 1. Pág. 46 La metodología usada para este indicador fue un método matemático de extrapolación con base en la proyección de producción y en la información de años anteriores, que se encuentra alineada con los factores de emisión de la UPME y los índices de calentamiento del IPCC. Los gases que se incluyen en esta medición son los mismos reportados en nuestro Informe de Sostenibilidad 2015. Para mayor información remitirse al mismo en el siguiente link: http://www.fronteraenergy.ca/es/informes-de-sostenibilidad/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN16	Energía y emisiones. Emisiones indirecctas (Scope 2) TON CO_2 eq Pág. 46 La metodología usada para este indicador fue un método matemático de extrapolación con base en la proyección de producción y en la información de años anteriores, que se encuentra alineada con los factores de emisión de la UPME y los índices de calentamiento del IPCC. Los gases que se incluyen en esta medición son los mismos reportados en nuestro Informe de Sostenibilidad 2015. Para mayor información remitirse al mismo en el siguiente link: http://www.fronteraenergy.ca/es/informes-de-sostenibilidad/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN17	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Emisiones Scope 3 TON CO_2eq Pág. 46 La metodología usada para este indicador fue un método matemático de extrapolación con base en la proyección de producción y en la información de años anteriores, que se encuentra alineada con los factores de emisión de la UPME y los índices de calentamiento del IPCC. Los gases que se incluyen en esta medición son los mismos reportados en nuestro Informe de Sostenibilidad 2015. Para mayor información remitirse al mismo en el siguiente link: http://www.fronteraenergy.ca/es/informes-de-sostenibilidad/	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN18	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Intensidad de las Emisiones. Pág. 46 Los tipos de emisiones incluidos: Oxido Nitroso, Dioxido de Carbono y Metano.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN19	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. Energía y Emisiones. Reducción de GEI y energía. Pág. 45 Los tipos de emisiones incluidos: Oxido Nitroso, Dioxido de Carbono y Metano, y HFC para el scope 3.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN20		En los años pasados, la Compañía reportaba este indicador. No obstante para este año no fue posible dadas las reducciones presupuestales y la disminución de pagos a consultores externos para la medición de estos indicadores.	En los años pasados, la compañía reportaba este indicador. No obstante para este año no fue posible dadas las reducciones presupuestales y la disminución de pagos a consultores externos para la medición de estos indicadores.	Se reportará en el Informe 2018.	
G4-EN21	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Energía y emisiones. NOx, SOx. Pág. 46 Esta información se recopila de acuerdo a los factores de emisión estándarizdos por la UPME y el IPCC.	No se incluyen emisiones generadas por fuentes de generacipon (<1 MV)	Para la organización estas emisiones no son consideradas materiales.	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
ASPECTO MATERIAL: EFLUENTES Y RESIDUOS					
G4-DMA	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Pág. 43 Gestión integral de residuos. Pág. 41	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN22	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Agua residual asociada a la producción de hidrocarburos. Pág. 44 Por tipo, disposición y uso la Compañía constantemente monitorea la calidad del agua de acuerdo con los requerimientos de las normas nacionales.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN23	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión de residuos. Residuos generados por tipo. Pág. 41. 33% del total de residuos generados en 2016 fueron entregados a terceros y aprovechados en actividades como producción de compost y fuente de materia prima para elaborar nuevos productos. Con lo anterior estamos reduciendo los volúmenes de residuos que enviamos para manejo final con externos autorizados que corresponden al 77% restante, los cuales dependiendo del tipo de residuo son incinerados, dispuestos en rellenos sanitarios o celdas de seguridad.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN24	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Prevención y remediación de incidentes. Pág 47. Durante 2016, todos los incidentes fueron en suelo.	La compañía no incluye los incidentes por volumen ya que no fueron significativos y por tanto no se cuenta con la información.	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN25	Los residuos peligrosos son tratados por terceros en su totalidad. Ningún residuo es transportado internacionalmente.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN26	En 2016 tuvimos cero afectaciones significativas en la biodiversidad y hábitats de los recursos hídricos de nuestros campos de operación.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-OG5	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión integral del agua. Agua residual asociada a la producción de hidrocarburos. Pág.. 46	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-OG7	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Gestión de residuos. Pág. 41	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: CUMPLIMIENTO REGULATORIO					
G4-DMA	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Pág. 37	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN29	En 2016, el costo de las multas por normatividad ambiental en Colombia fue de US$44.157,12 En Perú tuvimos cero multas o sanciones.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: GENERAL					
G4-DMA	Trabajamos en armonía con el medio ambiente. Pág. 37	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN31	En 2016, Frontera destinó USD$ 9.020.530 en inversiones ambientales, desglosado en: Inversión Operativa Consultoría y Asesoría, Inversión Tramite Autoridades Ambientales, Inversión Ambiental Recurso Suelo, Bosques y Biodiversidad, Inversión en Saneamiento Básico/Tratamiento de Agua, Inversión en Saneamiento Básico/Residuos Sólidos, Inversión en Gestión del Riesgo/Atención y Prevención de Emergencias.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
ASPECTO MATERIAL: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES					
G4-DMA	Operamos con Excelencia. Salud y Seguridad Ocupacional. Pág. 24	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN32	En 2016, tuvimos 100% de cubrimiento a través de auditorías a los contratistas de alto impacto, sobre los temas HSEQ entre los que se encuentra el desempeño ambiental	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-EN33	100% de los proveedores son evaluados en términos ambientales.	Frontera Energy actualmente no cuenta con este desglose de impactos, ya que al recolectar la información no se había realizado el análisis respectivo con la cadena de abastecimiento.	Frontera Energy actualmente no cuenta con este desglose de impactos, ya que al recolectar la información no se había realizado el análisis respectivo con la cadena de abastecimiento.	Se reportará en el Informe 2018.	Pág. 87
CATEGORÍA: DESEMPEÑO SOCIAL					
SUBCATEGORÍA: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO					
ASPECTO MATERIAL: EMPLEO					
G4-DMA	Contamos con el mejor talento. Selección y Retención del Talento. Pág. 62	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA1	Total empleados 2016: 1275 Mujeres: 377 Hombres: 898 Total Ingresos: 43 personas Mujeres: 13 (30%) Hombres:30 (41%) 21-31: 19 (44.2%) 32-41: 15 (34.9%) 42-57: 9 (20.9%) Bogotá: 22 (51.2%) Meta: 18 (41.9%) Cundinamarca: 2 (4.6%) Putumayo: 1 (2.3%) Retiros: 995 Mujeres: 193 (19%) Hombres: 802 (81%) 22-32: 243 (24,4%) 33-43: 412 (41.4%) 44-55: 229 (23.15%) 56-65: 92 (9.2%) 66-78: 19 (1.9%) Bogotá: 418 (42%) Casanare: 37 (3,7%) Cundinamarca: 28 (2.8%) Huila: 3 (0.3%) Meta: 499 (50,2%) Norte de Santander: 1 (0,1%) Putumayo: 6 (0,6%) Sucre: 2 (0,2%) Tolima: 1 (0,1%) Tasa de rotación: 59% Headcount promedio: 1689	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA2	Para empleados termino fijo en Colombia: Medicina Prepagada, Seguro de Vida, Bono de Campo, Auxilio de Transporte Extralegal - Ciudad, Auxilio de Rodamiento - Campo, Días Extralegales de Vacaciones. Para empleados termino indefinido en Colombia: Medicina Prepagada, Seguro de Vida, Crédito destino fijo (suspendido para nuevos otorgamientos), Subsidio de intereses de vivienda (suspendido para nuevos otorgamientos), Aporte Contributivo, Bono de Campo, Auxilio de Transporte Extralegal – Ciudad, Auxilio de Rodamiento – Campo, Días Extralegales de Vacaciones. Para empleados contrato a plazo sujeto a modalidad en Perú: Subvención de transporte	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
	extralegal, Bono de Campo, Cobertura Medica Extralegal, Seguro de Vida. **Para empleados a término indefinido en Perú:** Crédito destino fijo (suspendido para nuevos otorgamientos), Subvención de transporte extralegal, Bono de Campo, Cobertura Medica Extralegal, Plan Contributivo de Pensiones, Seguro de Vida. **En Canadá:** Seguro de Vida, Seguro de Salud , Gimnasio, Cuenta de gastos de Salud, Auxilio de transporte, Días Adicionales de Vacaciones, Plan de Ahorro contributivo (GRRSP), Seguro de Discapacidad de Corto Plazo (STD), Seguro de Discapacidad de Largo Plazo (LTD). **En EEUU:** Seguro de Salud, Seguro de Vida, Plan de Ahorro contributivo (401k), Seguro de Discapacidad de Corto Plazo (STD), Seguro de Discapacidad de Largo Plazo (LTD), Cuenta de Gastos de Salud, Días Adicionales de Vacaciones, días de enfermedad. En Frontera, los empleados a término fijo son contratos con duración temporal según definición de GRI. Durante **2016** no tuvimos empleados con media jornada.				
G4-LA3	Licencia de maternidad: 34 personas Licencia de paternidad: 49 personas Total: 83 El 100% de las personas regresaron de su licencia de maternidad y paternidad. El 64% de las personas continuaron en la organización después de 12 meses del retorno de su licencia de maternidad y paternidad.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL					
G4-DMA	Operamos con Excelencia. Salud y Seguridad Ocupacional. Pág.24-25	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA5	Frontera cuenta con un Comité Paritario de Salud y Seguridad que está definido de acuerdo con los parámetros legales, y cuya misión es velar por las mejores condiciones de salud y seguridad del personal de la compañía. Sus integrantes son elegidos por votación y representan al 100% de los trabajadores (as).	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA6	Operamos con Excelencia. Salud ocupacional y seguridad industrial - Indice de frecuencia de lesiones incapacitantes y no incapacitantes En el año 2016: 0 enfermedades profesionales y 0 fatalidades relacionadas con el trabajo	No se reporta la información desglosada por región y por género.	Para este año no se cuenta con la información disponible.	Se reportará en el Informe 2018.	Pág. 87
G4-LA7	La identificación y evaluación de riesgos se hace en la totalidad de nuestros campos productores y sedes administrativas de acuerdo a los cargos y sus funciones. El 9% es el promedio de personal que se encuentra en alto riesgo relacionado con su ocupación, los cuales a través de sus programas de Prevención y Vigilancia Epidemiológica - PVE (Biomecánico, Químico, Ruido, Psicosocial) se encuentran controlados	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA8	En el marco del Contrato de Monitoreo y en cumplimiento del Acuerdo Marco entre Frontera y UTEN, esta última organización efectúa monitoreo del cumplimiento de las mejores prácticas de seguridad industrial y salud ocupacional en los diferentes frentes de trabajo. En caso de identificar inconformidades o encontrar hallazgos, la UTEN levanta informes a través del sistema de atención al afiliado y/o los remite directamente a la organización a través de la Gerencia de Relaciones Laborales, actuando como un actor validador de la gestión de la compañía en HSEQ. Adicionalmente, tiene un sistema de PQR´s a través del cual canaliza requerimientos de los afiliados y trabajadores en campo, entre los cuales se incluyen asuntos de HSEQ. El sindicato ha gestionado beneficios para sus afiliados en materia de salud tales como: 2 convenios con las siguientes entidades: • Acuerdo con Garmish Farmacéutica: sus afiliados cuentan con un descuento especial para compra de medicamentos • Acuerdo con Medicina Prepagada Medplus	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN					
G4-DMA	Contamos con el mejor talento. Aprendizaje Organizacional. Pág. 64	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA9	1) Intensidad (horas de formación promedio por persona) Por Género: Femenino:47 hrs./Persona, Masculino 46 hrs./persona Por Categoría de empleo: - Altos ejecutivos: 11 hrs / persona - Media y alta administración: 51 hrs./persona - Supervisores 46 hrs./persona - Grupo de especialistas: 60 hrs./personal	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
	- Otros empleados: 35 hrs / persona Total 46 hrs / empleado (promedio) (Colombia, Perú, Canadá) 2) Cobertura (% de empleados que recibieron al menos 1 capacitación durante el año) Por Género: Female: 94%, Male: 94% Por Categoría de empleo: - Altos ejecutivos: 50% capacitados - Media y alta administración: 86% capacitados - Supervisores: 96% capacitados - Especialistas: 96% capacitados - Otros empleados 94% capacitados Total de empleados capacitados 94% (Colombia, Peru, Canada)				
G4-LA10	Aprendizaje Organizacional. Pág. 64 1) Realizamos capacitaciones a todo el personal para el desarrollo de competencias comportamentales, ejecutivas y técnicas, con base en nuestro modelo de formación integral. La distribución porcentual de HH de capacitación en estas tres categorías en el 2016 fue: Comportamentales (16%), Ejecutivas (21%) y Técnicas (62%). 2) Debido a las estrictas medidas de reducción de costos de la empresa durante los dos últimos años, el auxilio de estudios de educación formal quedó suspendido. Sin embargo, durante el 2016, la empresa apoyó e incentivó a aquellos empleados que decidieron invertir por cuenta propia en su desarrollo profesional, otorgando permisos de tiempo laboral para atender las obligaciones de los programas de estudio y estableciendo alianzas con Universidades nacionales para lograr acuerdos de becas parciales y descuentos.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA11	Contamos con el mejor talento. Desarrollo Organizacional. Pág 64	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES					
G4-DMA	Respetamos y promovemos los derechos humanos en nuestras operaciones. Equidad de Género. Pág. 60	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA13	Colombia (Cifras en COP/mes) Gerencia/nivel medio: Femenino: $28.275.458 Masculino: $28.444.830 Primera línea gerencia/ Supervisor: Femenino:$13.787.094 Masculino: $13.932.227 Grupos especialistas: Femenino: $7.543.163 Masculino: $7.869.059 Otros empleados: Femenino: $1.814.333 Masculino: $1.941.556 Perú: (Cifras PEN/mes) Gerencia/nivel medio: Femenino: $30.000 Masculino: $26.240 Primera línea gerencia/ Supervisor: Femenino:$14.016 Masculino: $14.125 Grupos especialistas: Femenino: $7.581 Masculino: $7.207 Otros empleados: No hay suficiente frecuencia de información	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES					
G4-DMA	Operamos con Excelencia. Salud y Seguridad Ocupacional. Pág. 24-25	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA14	En 2016, tuvimos 100% de cubrimiento a través de auditorías a los contratistas de alto impacto, sobre los temas HSEQ entre los que se encuentra el desempeño laboral.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-LA15	100% de los proveedores son evaluados en términos ambientales.	Frontera Energy actualmente no cuenta con este desglose de impactos, ya que al recolectar la información no se había realizado el análisis respectivo con la cadena de abastecimiento.	Frontera Energy actualmente no cuenta con este desglose de impactos, ya que al recolectar la información no se había realizado el análisis respectivo con la cadena de abastecimiento.	Se reportará en el Informe 2018	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
SUBCATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS					
ASPECTO MATERIAL: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
G4-DMA	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Derecho de asociación. Pág. 54	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-HR4	En 2016, no se identificaron actividades ni proveedores significativos con riesgos para el derecho de asociación.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: TRABAJO INFANTIL					
G4-DMA	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Trabajo infantil y forzado. Pág. 55	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-HR5	En 2016, no se identificaron actividades ni proveedores significativos con riesgos que generen incidentes de trabajo infantil.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: MEDIDAS DE SEGURIDAD					
G4-DMA	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Seguridad y Derechos Humanos. Pág. 56	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-HR7	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Seguridad y Derechos Humanos. Pág. 56	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: DERECHOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA					
G4-DMA	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Relacionamiento con grupos étnicos. Pág. 57	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-HR8	Cero violación de los derechos presentada durante el año 2016.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-0G9	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Relacionamiento con grupos étnicos. Pág. 57	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS					
G4-DMA	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Pág. 53	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-HR10	Respetamos y promovemos los derechos humanos. Seguridad y Derechos Humanos. Pág. 56	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
SUBCATEGORÍA: SOCIEDAD					
ASPECTO MATERIAL: COMUNIDADES LOCALES					
G4-DMA	Contribuimos con el desarrollo sostenible. Pág. 48	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-SO1	En el 100% de nuestros campos de operación, Frontera implementa programas de desarrollo, evaluaciones de impacto, y participación en las comunidades locales.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-SO2	Los campos de operación con los mayores impactos son los ubicados en Colombia y Perú, por sus contextos sociales y políticos. En el caso de Colombia, porque nuestra producción actualmente está mayormente concentrada en este país. Los impactos significativos identificados sobre las comunidades locales son: Incremento del costo de vida, diferencia salarial entre los cargos de la industria y los trabajos tradicionales, afectaciones ambientales, entre otros.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
ASPECTO MATERIAL: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN					
G4-DMA	Actuamos con coherencia y transparencia. Anticorrupción. Pág. 32	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-SO3	100% de las unidades de negocio fueron analizadas con respecto a los riesgos corporativos definidos por la Compañía, incluidos los relacionados con la corrupción. Los riesgos de fraude, lavado de activos y corrupción están relacionados con: soborno, extorsión, conflicto de interés, ventajas no competitivas, contribuciones políticas, donaciones.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-SO4	Actuamos con coherencia y transparencia. Anticorrupción. Pág. 32. 100% de los miembros de la JD fueron informados sobre políticas y procedimientos para la lucha contra la corrupción. Durante el año 2016 el modelo de Gobierno Corporativo estuvo impactado por causa del proceso de reestructuración Financiera (Ley CCAA) generando cambios los comités y sus miembros a nivel del Board y Senior Management, aun así, todos sus miembros conocieron acerca de las Políticas y procedimientos en mención. 100% de los empleados fueron informados sobre las políticas y procedimientos para la lucha contra la corrupción.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-SO5	Durante 2016 no hubo casos confirmados de corrupción	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL:PRACTICAS DE COMPETENCIA					
G4-DMA	Actuamos con coherencia y transparencia. Ética y cumplimiento de los negocios pg. 30.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-SO7	0 acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas en Colombia y Perú.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: CUMPLIMIENTO					
G4-DMA	Operamos con excelencia. Suministro y transporte. Pág. 27-28	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-SO8	En 2016, el costo de las multas pagadas por incumplimiento de leyes y regulaciones en Colombia fue de US$1.689.363. En Perú el costo de las multas fue de US$1.927	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: CUMPLIMIENTO					
G4-DMA	Operamos con excelencia. Suministro y transporte. Pág. 27-28	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
G4-PR9	En 2016, el costo de las multas pagadas por incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios en Colombia fue de US$9.235.179 En Perú tuvimos 0 multas o sanciones. Las multas pagadas fueron por demoras en entrega de producto.	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: RESULTADOS OPERACIONALES					
G4-DMA	Operamos con excelencia. Resultados Operacionales. Pág. 20	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
Propio. Producción neta 2016 Propio. Producción y volumenes de ventas Propio. Reservas al 31 de diciembre 2016 (Mmbpe) Propio. Ventas de petróleo y gas Propio. Ebitda ajustado Propio. Utilidad neta de las operaciones Propio. Costos de operación	Operamos con excelencia. Resultados Operacionales. Pág. 20	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

	PÁGINA	OMISIONES	JUSTIFICACIÓN	MOTIVOS	VERIFICACIÓN
ASPECTO MATERIAL: RESULTADOS FINANCIEROS					
G4-DMA	Operamos con excelencia. Resultados Financieros. Pág. 23	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
Propio. Proceso de re estruc turación de la CCAA	Operamos con excelencia. Resultados Financieros. Pág. 23	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: AUDITORÍAS INTERNAS Y CONTROL					
G4-DMA	Actuamos con coherencia y transparencia. Auditorías internas y control. Pág. 32	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
Propio. Proyectos de audi torías internas y control	Actuamos con coherencia y transparencia. Auditorías internas y control. Pág. 32	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: GESTIÓN DE RIESGOS					
G4-DMA	Actuamos con coherencia y transparencia. Gestión de riesgos. Pág. 32	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
Propio. Número de riesgos identifi cados y sus categorías	Actuamos con coherencia y transparencia. Gestión de Riesgos. Pág. 32	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: TRANSPARENCIA EN REGALIAS					
G4-DMA	Actuamos con coherencia y transparencia. Transparencia en Regalías. Pág. 32	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
Propio. Aporte en im puestos y regalías.	Actuamos con coherencia y transparencia. Transparencia en Regalías. Pág. 32	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
ASPECTO MATERIAL: RELACIÓN CON EL MERCADO					
G4-DMA	Actuamos con coherencia y transparencia. Relación con el mercado. Pág. 32	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87
Propio. Iniciativas de relación con el mercado	Actuamos con coherencia y transparencia. Relación con el mercado. Pág. 32	No aplicable	No aplicable	No aplicable	Pág. 87

Declaración de Garantía
Adhesión a Principios y Contenidos GRI G4

BOGOTÁ D.C 22 de agosto de 2017

BSD Consulting realizó la verificación independiente del Informe de Sostenibilidad de Frontera Energy, correspondiente al año 2016. La verificación tiene como objetivo aportar una opinión independiente sobre:

- Los procesos de involucramiento con grupos de interés
- La aplicación de los principios e indicadores GRI G4 y de la guía sectorial de Oil&Gas en el proceso de elaboración del Reporte.
- La gestión de sostenibilidad de la empresa

Independencia
Trabajamos de forma independiente y aseguramos que ningún integrante de BSD mantiene contratos de consultoría o vínculos comerciales con Frontera Energy.

Nuestra competencia
BSD Consulting es una compañía especializada en conocimiento y soluciones para el desarrollo sostenible y es entrenador certificado del Global Reporting Initiative. Los trabajos de verificación fueron desarrollados por un equipo de profesionales con experiencia y capacitación en elaboración de informes de sostenibilidad, involucramiento con grupos de interés y verificación externa.

Responsabilidades de Frontera Energy y BSD Consulting
Tanto la elaboración del Reporte, como los procesos de involucramiento con grupos de interés y la definición de materialidad, son responsabilidad de Frontera Energy. La evaluación del Reporte con base en la adherencia a los principios e indicadores de las Directrices GRI G4 son responsabilidad de BSD Consulting.

Alcance y limitaciones
El alcance de esta verificación corresponde a la información no financiera del Reporte Integrado de Gestión Sostenible de Frontera 2016. El proceso de verificación fue de Tipo 1 y en nivel moderado. Se verificó la aplicación de los principios de definición de contenido y calidad para la elaboración del informe así como la inclusión de los contenidos generales y específicos indicados en la versión G4 de las Directrices GRI.

Metodología
El proceso de verificación de BSD Consulting incluyó:

- Revisión de la calidad y confiabilidad de información seleccionada.
- Entrevistas con funcionarios de Frontera encargados de la gestión y reporte de asuntos materiales.
- Revisión de documentos internos y sistemas de gestión de la información cualitativa y cuantitativa.
- Revisión de cuestiones de sostenibilidad de la industria y la empresa que tuvieron resonancia en los medios de comunicación.

Informe de Verificación externa del Global Reporting Initiative (GRI)

Principios de Contenido

BSD Consulting realizó una lectura crítica del Informe de Sostenibilidad de Frontera Energy 2016, realizó entrevistas con los líderes del proceso de reporte y revisó documentación disponible llegando a la conclusión de que éste cumple con los principios de contenido (participación de los grupos de interés, materialidad, contexto de sostenibilidad, y exhaustividad) y de calidad (equilibrio, claridad, fiabilidad, precisión, puntualidad, y comparabilidad) establecidos por el GRI.

A continuación se presentan de manera particular observaciones y oportunidades de mejora sobre la aplicación de los principios.

Participación de los grupos de interés

- El último ejercicio amplio de involucramiento con grupos de interés con el propósito de evaluar los asuntos de sostenibilidad importantes para los diferentes públicos se llevó a cabo en 2013, mediante una encuesta de percepción. Este proceso se desarrolló antes del proceso de reestructuración de la compañía y la entrega de Campo Rubiales por lo que para la revisión 2016 del análisis de materialidad no se llevó a cabo contacto directo con grupos de interés para efectos del informe.
- La compañía cuenta con información de lo que es importante para los grupos de interés basados en los canales de relacionamiento existentes y continuos.

Materialidad

- Frontera revisó durante 2016 su análisis de materialidad, tomando como base la información recolectada en la encuesta de percepción llevada a cabo en 2013.

Declaración de Garantía
Adhesión a Principios y Contenidos GRI G4

BOGOTÁ D.C, 22 de agosto de 2017

- El análisis de materialidad siguió las fases de identificación, priorización, revisión y validación por parte de la Junta Directiva, arrojando como resultado 31 asuntos materiales.
- La revisión de los asuntos tuvo en cuenta la nueva situación de la compañía producto del proceso de reestructuración y la nueva estrategia de negocio en términos de posicionarse como una operadora de bajo costo y eficiente. Como resultado se ajustaron algunos enfoques de gestión para algunos de los asuntos.
- Sobre los 31 asuntos materiales se presenta información sobre su contexto, gestión y desempeño de manera razonable y suficiente. Se presenta la cobertura de los asuntos dentro y fuera de la organización y los grupos de interés para los que el asunto es importante.
- Los 31 asuntos materiales hacen parte del modelo de gestión de sostenibilidad de la compañía.
- Dentro del proceso de análisis de materialidad se evalúa la importancia de los asuntos para los grupos de interés. Así mismo se evalúa la importancia para Frontera en términos de riesgos y oportunidades, su gestión en el marco de las políticas y sistemas de gestión y su comunicación interna y externa. No se evidencia la forma como la compañía evalúa la importancia de los impactos, en términos de probabilidad y gravedad de los mismos. Esto debe ser reforzado en los siguientes ejercicios de reporte.
- Para futuros ejercicios de reporte, Frontera debe actualizar la percepción y expectativa de los grupos de interés en línea con los cambios generados por el proceso de reestructuración y la nueva situación de la compañía.

Contexto de Sostenibilidad

- Con ocasión del proceso de reestructuración y la nueva estrategia de negocio, se debe tener en cuenta el nuevo contexto de la empresa en el sector y su posicionamiento en relación con los retos de sostenibilidad de sus contextos locales, Perú y Colombia.
- Así mismo, los cambios en el contexto del sector dada la situación global y las perspectivas a futuro.

Exhaustividad
Se encontró que el informe presenta información de desempeño para los asuntos materiales en el marco de la cobertura indicada para cada uno.

Principios de calidad

Declaración de Garantía
Adhesión a Principios y Contenidos GRI G4

La lectura crítica del Informe, la revisión documental y de sistemas de gestión de información y las entrevistas realizadas a los responsables del reporte y líderes del proceso permitieron verificar la aplicación de los principios de calidad. A continuación se presentan observaciones y conclusiones en relación con algunos de estos principios.

Equilibrio
Dentro del informe se presentan los principales logros de la compañía durante el periodo de reporte. Para algunas asuntos se presentan los resultados desfavorables particularmente los asuntos relacionados con el desempeño económico dados los cambios surgidos con ocasión de la reestructuración de la compañía.

Claridad y Precisión
El informe presenta información en un lenguaje claro y accesible a diferentes públicos. La información cualitativa se presenta de manera concisa.
Para futuros procesos de reporte se deben incluir referencias externas en donde se pueda ampliar información por parte del usuario.

Fiabilidad
Durante las entrevistas con las áreas reportantes se evidenció la existencia de sistemas de gestión de la información, formatos y matrices diversas gestionadas por la compañía para hacer seguimiento continuo a la información cuantitativa y cualitativa.

Puntualidad y comparabilidad
El informe se presenta de manera periódica anualmente desde 2009. La información cuantitativa presenta información histórica que permite comparar el desempeño de un periodo de reporte a otro. Se ofrecen explicaciones para los cambios generados por el proceso de reestructuración y la entrega de campo Rubiales.

Contenidos básicos generales y específicos

BSD Consulting revisó detalladamente todos los contenidos del Informe, a fin de asegurar que estos cumplieran con los requisitos técnicos estipulados en las directrices GRI G4, encontrando que:

- Frontera reporta todos los contenidos básicos generales (G4-1 a G4-58)
- Se incluyeron enfoques de gestión (DMAs) de todos los asuntos materiales así como todos los indicadores asociados a los mismos.
- Se incluyen DMAs e indicadores de la Guía Sectorial de Petróleo y Gas.
- Los contenidos básicos generales y específicos siguen fielmente lo establecido en las guías técnicas del GRI.

En los casos donde se consideró necesario, BSD solicitó a Frontera la inclusión de ajustes al texto del reporte para alinearlo a los contenidos solicitados por las Directrices GRI.

A continuación se mencionan los contenidos que no se reportan como lo requiere GRI G4. En el Índice GRI, Frontera señala la razón de la omisión:

- G4-EN3
- G4-EN4
- G4-EN14
- G4-EN20
- G4-EN33
- G4-LA6
- G4-LA15

Adicionalmente, BSD verificó la trazabilidad y calidad de la información de todos los contenidos incluidos en el reporte, por medio de entrevistas y revisión de documentos de soporte. BSD no evidenció que la información no proviniera de fuentes o sistemas de gestión confiables, ni que la información reportada sobre los mismos condujera al lector a conclusiones engañosas o erróneas sobre su desempeño.

BOGOTÁ D.C, **22 de agosto de 2017**

Opción de conformidad

En línea con todo lo anterior, BSD Consulting declara que el Informe de Sostenibilidad 2016 de Frontera Energy, cumple con los criterios correspondientes a la opción de conformidad "Exhaustiva" del Global Reporting Initiative, versión G4.

Marcela Romero Merino
Directora General
BSD Consulting Colombia

AVANZAR ES EL CAMINO

PBX: +571 5112000

Calle 110 # 9 - 25, piso 14
Bogotá D.C. Colombia

fronteraenergy.ca