

Informe **ASG** » 2020





JUNTA DIRECTIVA 2020¹

GRI 102-18 / 102-22 / 102-23

CSA-DJSI 1.1 Gobierno corporativo / DJSI 1.1.2 Presidente no ejecutivo / Director principal

MICHAEL HIBBERD,

Presidente de la Junta Directiva, Director independiente

ARIEL MERENSTEIN,

Director independiente

CHARLE GAMBA,

Presidente, CEO y Director

DAVID WINTER,

Director independiente

FRANCISCO DÍAZ,

Director independiente

GONZALO FERNÁNDEZ-TINOCO,

Director independiente

GREGORY D. ELLIOT,

Director independiente

JUAN ARGENTO,

Director

Consultoría
DESARROLLO VISIBLE

Diseño y concepto gráfico
TYPO DISEÑO GRÁFICO LTDA

Canacol Energy Ltd.

Oficinas corporativas: Suite 2650, 585 –
8th Avenue SW, Calgary, Alberta T2P 1G1

Sucursal en Colombia: Calle 113 No. 7-45,
Bogotá, Torre B, Oficina 1501

Mayo de 2021

Nuestro informe ASG 2020

GRI 102-1 / 102-5 / 102-12 / 102-45 / 102-46 / 102-50 / 102-54 / 103-1

- Presenta información para Canacol Energy Ltd.² que resume los resultados e hitos económicos, sociales, ambientales y de gobierno corporativo.
- Cubre el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, a menos que se indique lo contrario.
- Incluye información sobre las operaciones de Canacol Energy en Canadá y Colombia (aclaramos cuando la información se presenta de manera independiente para los diferentes países).
- Representa nuestra Comunicación sobre el Progreso (CoP por su sigla en inglés) para el Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Elaborado de acuerdo con los estándares GRI: opción exhaustiva.
- Está alineado con: las divulgaciones del Sector G4 de Petróleo y Gas de GRI, el Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (Sustainability Accounting Standards Board-SASB), el CDP, el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures-TCFD), la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa-S&P Global (CSA por su sigla en inglés), los estándares sugeridos por Bloomberg, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y la Guía del Foro Económico Mundial: midiendo el capitalismo de los grupos de interés.
- Todos los montos financieros se expresan en dólares de Estados Unidos, a menos que se disponga lo contrario. La tasa de cambio promedio utilizada para 2020 fue de 3.380 COP/USD; para 2019 de 3.280 COP/USD; para 2018 de 3.000 COP/USD y para 2017 de 2.950 COP/USD.
- Los mayores accionistas de Canacol son Cavengas Holdings S.R.L. con el 18,2% de las acciones ordinarias en circulación y Fourth Sail Capital, LP con el 16,7%.

PUNTO DE CONTACTO PARA MAYOR INFORMACIÓN

GRI 102-53

Para mayor información
envíe un correo electrónico a
esg@canacolenergy.com

1. La información para la Junta Directiva es a marzo de 2021. El Sr. Juan Argento reemplazó al Sr. Oswaldo Cisneros, quien falleció a fines de 2020.

2. Canacol Energy Ltd., en adelante: "Canacol Energy", "Canacol" o la "Compañía" e incluye, donde el contexto lo disponga, sus subsidiarias.

Contenido

4	SOMOS EL FUTURO, SOMOS ENERGÍA
6	CANACOL ENERGY
21	UN FUTURO ENERGÉTICO MÁS LIMPIO
43	UN NEGOCIO TRANSPARENTE Y ÉTICO
53	UN EQUIPO SEGURO Y COMPROMETIDO
68	UNA SOCIEDAD GUIADA POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE
84	ÍNDICES DE REPORTE
122	DECLARACIÓN DE ASEGURAMIENTO INDEPENDIENTE, DELOITTE

Somos el futuro, somos energía

GRI 102-12 / 102-14 / 102-15

2020 fue un año extraordinario que ha transformado la manera en que las compañías gestionan los riesgos y las oportunidades ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG). La resiliencia ha cobrado alta relevancia y las empresas se han visto retadas a ofrecer soluciones innovadoras para responder de manera eficiente a un contexto más exigente.

Asumimos el COVID-19 como una oportunidad de demostrar nuestra capacidad para afrontar coyunturas críticas y adaptarnos rápidamente. Aceptamos el desafío y nunca nos vencimos frente al propósito de seguir produciendo el gas natural necesario para mejorar la calidad de vida de millones de colombianos de forma segura, eficiente y rentable.

Durante este año continuamos operando bajo la premisa de cuidar la salud y el bienestar de nuestros empleados y sus familias, de nuestros contratistas y de las comunidades en las que operamos. Generamos sólidos flujos de caja, mantuvimos un dividendo estable y creamos valor para nuestros múltiples grupos de interés, con un retorno del capital invertido del 16% y márgenes operativos sólidos con un promedio del 79%.

Cumplimos hitos importantes para el crecimiento de la producción de gas en Colombia. Aumentamos en un 20% las ventas de gas natural y alcanzamos 172 MMpcd en comparación con 143 MMpcd en 2019. Aunque tuvimos un programa de perforación reducido que incluyó solo 6 de los 12 pozos planeados (solo 2 de ellos eran pozos de exploración), obtuvimos un índice de reemplazo de reservas del 122%, para un total de 637 Bcf de reservas 2P.

Ejecutamos varias actividades de perforación y sísmica, que nos permitirán continuar con la expansión de nuestra base de reservas y reducir el riesgo de nuestro portafolio de recursos y prospectivos de gas, compuesto por 188 prospectos con una media agregada libre de riesgo de 5,7 billones de pies cúbicos estándar de gas natural.

Además, trabajamos diligentemente para avanzar en diferentes proyectos de crecimiento futuro, como el nuevo gasoducto que va desde nuestra instalación de gas en Jobo hacia Medellín y el desarrollo de un canal de venta de gas completamente nuevo, gracias a la participación en una planta cercana de generación eléctrica de 200 MW.

Para 2021 estamos enfocados en los siguientes objetivos operativos: perforación de hasta 12 pozos de exploración, avanzada y desarrollo en un programa continuo que apunta a un índice de reemplazo de reservas 2P de más del 200%; adquisición de 655 kilómetros cuadrados de sísmica 3D en los bloques VIM-5 y SSJN-7 para expandir nuestro inventario de prospectos de exploración; ejecución de un acuerdo definitivo para construir un nuevo gasoducto de Jobo a Medellín que aumentará nuestras ventas de gas en 100 MMscfcpd adicionales; y continuación de nuestro compromiso de fortalecer nuestra estrategia ASG.

En este informe presentamos el avance que hemos logrado frente a la estrategia ASG, la cual hemos creado con una visión a largo plazo, y está alineada con nuestra estrategia de negocio, las expectativas de los grupos de interés externos y las tendencias de la industria. La estrategia ASG está conformada por las siguientes cuatro prioridades e incluye metas a alcanzar en los próximos seis años.

UN FUTURO ENERGÉTICO MÁS LIMPIO

Un suministro de energía limpia es fundamental para el éxito del desarrollo económico y social. En Canacol, nuestro objetivo es prosperar a lo largo de la transición energética hacia una economía con bajas emisiones de carbono, mediante la adopción de un modelo de negocio de gas y el establecimiento de una estrategia corporativa de cambio climático. Hemos planteado compromisos a corto y mediano plazo para identificar y reducir las emisiones de carbono de nuestra operación.

En 2020 redujimos la intensidad de nuestras emisiones en un 25% y las emisiones directas en un 11%, en comparación con la línea base de 2019, y, el 88% de la energía generada para nuestras operaciones provino de gas natural de producción propia. Por otra parte, incrementamos el uso de energía solar en un 140% en comparación con el año anterior. Como reflejo de nuestro compromiso con la gestión de los recursos hídricos, en 2020 tratamos 7,1 mega litros de agua (19,3% del uso total) para su posterior reciclaje y reutilización.

UN NEGOCIO TRANSPARENTE Y ÉTICO

Un gobierno corporativo sólido da lugar a la eficiencia y la transparencia. Hemos adoptado las mejores prácticas de gobierno corporativo y hemos promovido el respeto por los derechos humanos al mismo tiempo que demostramos ética e integridad en todo lo que hacemos.

Nuestro compromiso con los accionistas e inversionistas es lograr el éxito en los negocios mientras fomentamos responsablemente el desarrollo sostenible.

La Junta Directiva participa activamente en la integración de la estrategia de Canacol Energy, con las correspondientes oportunidades y los riesgos ASG. En 2020, creamos un Comité de la Junta Directiva para supervisar el trabajo de ASG, conformado por cuatro miembros independientes.

Por quinto año consecutivo, reportamos cero violaciones de derechos humanos y cero reportes de corrupción.

UN EQUIPO SEGURO Y COMPROMETIDO

Conscientes de que el equipo de trabajo impulsa nuestro desempeño, estamos enfocados en su seguridad y bienestar. Apuntamos a ser el mejor empleador dentro de la fuerza laboral de hidrocarburos en Colombia y el socio preferido para operadores y reguladores.

Una de nuestras principales prioridades es crear entornos de trabajo diversos e incluyentes que fomenten la creatividad, el crecimiento y la productividad, y como muestra de ello, actualmente el 34% de nuestra fuerza laboral está conformada por mujeres, el 13% ubicadas en las áreas técnicas, el 30% en roles ejecutivos y el 31% en la alta gerencia.

En 2020 el índice de frecuencia de accidentes con pérdida de tiempo de nuestra fuerza laboral (empleados y contratistas) fue un 53% mejor que el objetivo (3,33). Por otra parte, nos adaptamos rápidamente para afrontar la pandemia de COVID-19, en donde priorizamos la salud y seguridad de los empleados sin afectar negativamente las operaciones.

En la encuesta de entorno laboral de 2020 obtuvimos un puntaje de satisfacción del 88%, lo cual se compara favorablemente con los puntajes promedio regionales y colombianos de 72% y 74%, respectivamente.

UNA SOCIEDAD GUIADA POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El trabajo conjunto con las comunidades vecinas es esencial para nuestro éxito. Nuestro objetivo es promover y mantener relaciones cercanas y transparentes que faciliten el desarrollo comunitario y mejoren la calidad de vida en paralelo con nuestro crecimiento. Trabajamos de la mano con las comunidades y autoridades para identificar e implementar proyectos que catalicen el bienestar económico y social. Estamos totalmente comprometidos en dejar un legado positivo.

Un ejemplo destacado de este compromiso es nuestro proyecto de masificación de gas, que sustituye el uso de leña por un combustible mucho más limpio, saludable, y eficiente para cocinar. Esta iniciativa recibió un premio del Ministerio de Minas y Energía y la Agencia Nacional de Hidrocarburos por su aporte al ODS 13 (acción por el clima).

Creamos oportunidades a través del empleo y el desarrollo local yendo más allá de los requisitos reglamentarios. En 2020, el 59% de nuestra mano de obra calificada y el 100% de nuestra mano de obra no calificada fueron contratados localmente, y compramos el 93,3% de todos los bienes y servicios a nivel local, regional y nacional, lo que representó un estímulo económico de \$173 millones de dólares. Adicionalmente, nos hemos sumado a los esfuerzos de ayuda humanitaria para apoyar a las comunidades durante la pandemia, beneficiando a aproximadamente 13.000 familias.

Durante 2021 seguiremos creando valor a todos los grupos de interés, con un enfoque sostenible, cooperativo, respetuoso y transparente. Nuestras mejores prácticas respaldadas por la alineación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, guiarán el rumbo durante las próximas décadas.

Estamos decididos a tener éxito como empresa y a ser reconocidos como líderes en la implementación y el logro de resultados de nuestra estrategia ASG.

CHARLE GAMBA

Presidente, CEO y Director de Canacol Energy Ltd

Canacol Energy



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

Nuestro objetivo es continuar con el crecimiento del negocio de producción de gas a fin de maximizar el retorno para nuestros accionistas, al tiempo que apoyamos la transición energética en Colombia y avanzamos como líderes en nuestro compromiso con el medio ambiente, las comunidades en las que trabajamos y el gobierno corporativo.

Las acciones ordinarias de Canacol Energy Ltd. cotizan en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX), la OTCQX en los Estados Unidos de América y la Bolsa de Valores de Colombia (BVC).

Mapa de operaciones

GRI 102-4 / 102-6 / 102-7 / 304-1 / 304-4 / OG4
 SASB EM-EP-210a.2 / EM-EP-160a.3 / EM-EP-000.A / EM-EP-000.C
 CSA-DJSI 2.4.2 Exposición y evaluación de la biodiversidad /
 DJSI 3.8.4 Pueblos indígenas y preservación cultural

Actualmente operamos diez bloques de gas en la cuenca del Valle del Magdalena en los Departamentos de Córdoba, Sucre, Cesar, Magdalena y Santander, dos bloques no convencionales en la Cuenca del Valle del Magdalena en el Departamento del Cesar, y un bloque de crudo en la Cuenca de los Llanos Orientales en el Departamento de Casanare.

ÁREAS DE RESERVA NATURAL CERCANAS A LAS OPERACIONES³

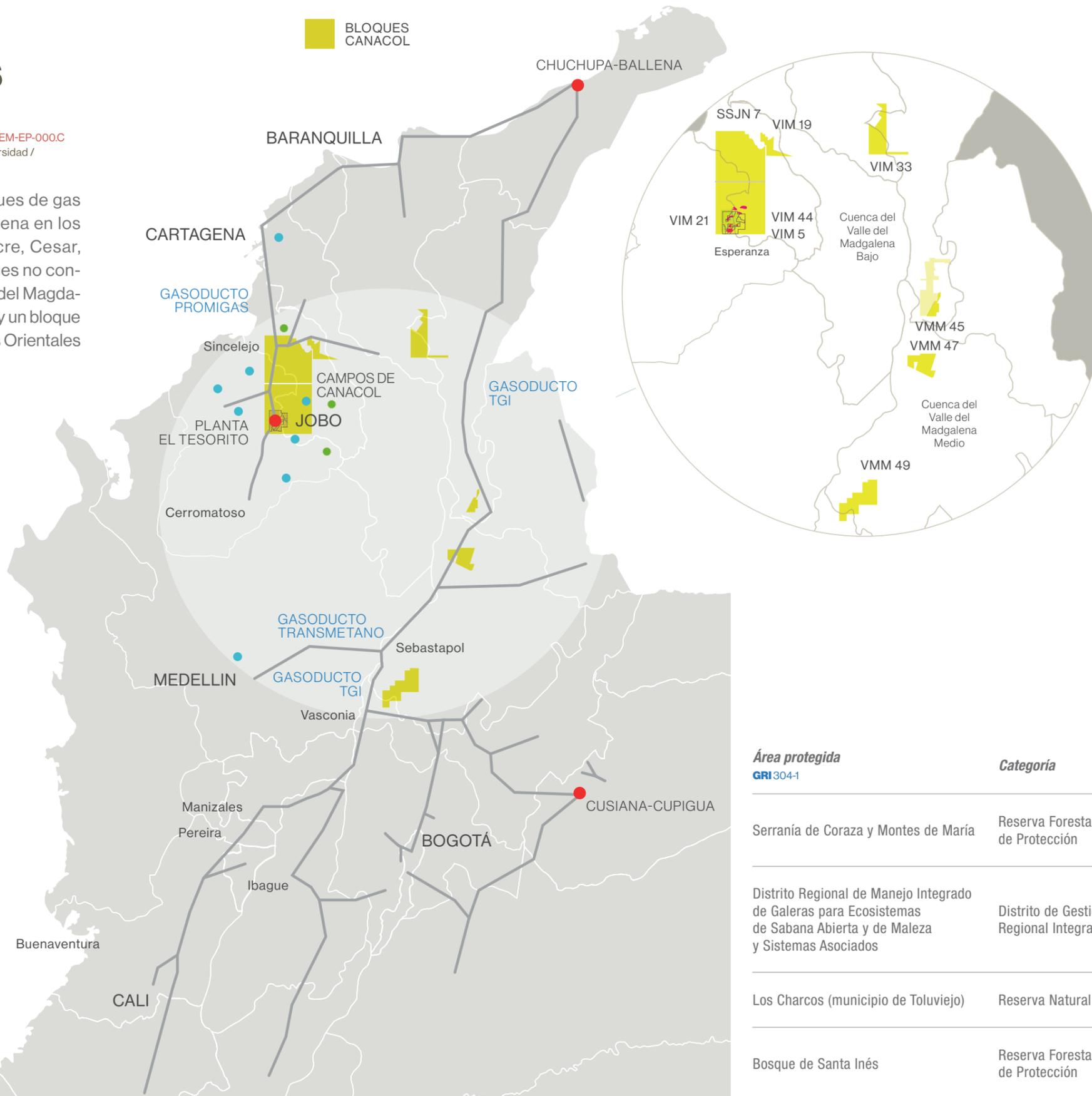
Departamento de Córdoba

- Distrito Regional de Manejo Integrado del Complejo de Humedales Ayapel
- Área de Conservación de Aves, humedales de Ayapel
- Reserva Natural de la Sociedad Civil. Reserva de Roca Madre ubicada entre Colosó y Tolviejo

Departamento de Sucre

- Reserva Forestal Nacional de Protección de la Serranía de Coraza y los Montes de María. Ubicada en los municipios de Colosó, Chalán y Tolviejo, la parte sur de esta reserva forma parte del bloque SSJN7.
- Distrito Regional de Manejo Integrado de Galeras para Ecosistemas de Sabana Abierta y de Maleza y Sistemas Asociados. Ubicado en los municipios de Galeras y San Benito Abad, la parte occidental de este Distrito de Gestión se ubica en el bloque SSJN7.
- Reserva Forestal Protectora Regional Bosque de Santa Inés. Ubicada en el municipio de San Marcos, toda la reserva se encuentra dentro del bloque VIM5.

3. Las áreas que se encuentran inscritas en el Registro Único Natural de Áreas Protegidas (RUNAP) están ubicadas a 5 km de los bloques licenciados por Canacol



ÁREAS DE RESERVA INDÍGENA CERCANAS A LAS OPERACIONES

- Levantamiento sísmico 3D en Guacharaca (La Esperanza, San Matías, Escobalito)
- Acordeón (Montegrande)
- LF Acordeón - Pandereta (Montegrande)
- Ocarina (Montegrande)
- LF Clarinete - Jobo (San Carlos)
- Instalación de piezómetros en Pandereta (Villa Fátima)
- Estación de Compresores de La Unión (La Esperanza)
- Pandereta 5 (Villa Fátima)
- Cañahuate (San Carlos)
- LF Nelson 13 (Los Ángeles)
- LF Pandereta - Jobo (Montegrande, Villa Fátima, San Carlos, Montegrande)
- Nelson 7 (Los Ángeles y Cabildo Santiago Abajo)
- Palmer 2 (Santiago Abajo)

Área protegida GRI 304-1	Categoría	Área de superposición (ha)
Serranía de Coraza y Montes de María	Reserva Forestal Nacional de Protección	719,64
Distrito Regional de Manejo Integrado de Galeras para Ecosistemas de Sabana Abierta y de Maleza y Sistemas Asociados	Distrito de Gestión Regional Integrado	998,73
Los Charcos (municipio de Tolviejo)	Reserva Natural de la Sociedad Civil	247,98
Bosque de Santa Inés	Reserva Forestal Regional de Protección	27,82



Propuesta de valor de Canacol

GRI 102-16
SASB EM-EP-510a.2

Mejoramos la calidad de vida de millones de personas a través de la exploración, producción y suministro de gas natural. Nos esforzamos por crear valor para todos nuestros grupos de interés mediante un enfoque sostenible, responsable y transparente.

La energía que producimos ayudará a Colombia a mantener su autosuficiencia energética en las próximas décadas al tiempo que reduce las emisiones en general.

Cumpliendo la demanda de gas natural de Colombia

GRI 102-15

- Ser una empresa líder en ASG y que contribuye con la transición energética en Colombia.
- Suministrar energía limpia, rentable, confiable y abundante a millones de colombianos.
- Continuar desarrollando y expandiendo los canales de venta para apoyar la demanda de gas natural del país.

Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio

GRI 102 / 12 / 102-15 / 102-16 / 102-49
 CSA-DJSI 1.3 Gestión de riesgos y crisis
 SASB EM-EP-510a.2

Nos enfocamos en la forma en que hacemos las cosas. Queremos ser el mejor empleador dentro de la fuerza laboral de hidrocarburos de Colombia, el socio preferido de los operadores y reguladores, y un líder reconocido de la industria en ASG.

Como líderes en la producción de gas natural, estamos comprometidos con abastecer la creciente demanda de energía a la vez que reducimos las emisiones de CO₂. Somos conscientes del papel crucial que juega el gas natural en una transición energética justa y equitativa, y por ello, apoyamos con entusiasmo las metas globales para cumplir con los objetivos del Acuerdo de París y el compromiso de Colombia frente a la reducción del 51% en las emisiones para 2030.

Nuestra cultura corporativa enfatiza la transparencia, la igualdad, la diversidad y el desarrollo de nuestro equipo.

Aportamos al desarrollo de las economías locales y de la fuerza laboral local en nuestras áreas de operación, y trabajamos incansablemente para que la calidad de vida de nuestros vecinos mejore como resultado de nuestra presencia, y sus oportunidades crezcan al mismo ritmo que las nuestras.



Nuestros valores corporativos orientan nuestras acciones en beneficio de todos nuestros grupos de interés.

Para lograr estos objetivos, en 2020 elaboramos la estrategia ASG con una perspectiva de seis años, la cual está basada en:

- Los valores corporativos.
- El contexto ASG de Canacol y el desempeño en calificaciones y rankings.
- El análisis de riesgos y oportunidades para la planificación a largo plazo y la flexibilidad organizativa.
- La perspectiva empresarial, las expectativas de los grupos de interés externos y las tendencias de la industria.
- Los estándares y marcos estructurales de ASG en el mundo.

Las siguientes fuentes fueron insumo para estructurar nuestra estrategia ASG: talleres de materialidad con los distintos responsables en Canacol, tendencias del sector, análisis de brechas y oportunidades en calificaciones y rankings, y agendas y estándares globales entre los que incluimos las divulgaciones del Sector G4 de Petróleo y Gas de GRI, el Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (Sustainability Accounting Standards Board-SASB), el CDP, el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures-TCFD), la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa-S&P Global, los estándares sugeridos por Bloomberg, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y la Guía del Foro Económico Mundial-Midiendo el Capitalismo de los Grupos de Interés.

PRIORIDADES ASG

Nuestras prioridades ASG demuestran nuestro compromiso de crear valor para todos los grupos de interés mediante un enfoque sostenible, colaborativo y transparente.

UN FUTURO ENERGÉTICO MÁS LIMPIO

Tener un suministro eficiente de energía limpia es fundamental para el desarrollo y el progreso de la sociedad. Nuestro objetivo es continuar abasteciendo la creciente demanda de gas natural bajo los más altos estándares de eficiencia operativa y medioambiente, y apoyar una transición energética justa y equitativa en Colombia.

UN NEGOCIO TRANSPARENTE Y ÉTICO

El buen gobierno corporativo asegura una estructura sólida, crea las condiciones adecuadas para la toma de decisiones estratégicas y garantiza la eficiencia y transparencia. Adoptamos las mejores prácticas, promovemos el respeto a los derechos humanos y aseguramos la conducta ética y la integridad en todo lo que hacemos.

UN EQUIPO SEGURO Y COMPROMETIDO

Nuestro equipo es nuestra principal fuente de energía. Estamos comprometidos con la salud y seguridad de nuestro personal, y con el desarrollo de una cultura incluyente y diversa que garantice el bienestar y el crecimiento.

UNA SOCIEDAD GUIADA POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Trabajar con nuestras comunidades y proveedores es esencial para nuestro negocio. Nuestro compromiso es promover y mantener relaciones cercanas y transparentes que les garanticen el desarrollo y la calidad de vida.

ASUNTOS MATERIALES 2020

GRI 102-44 / 102-46 / 102-47

CSA-DJSI 1.2.1 Asuntos materiales / DJSI 1.2.2 Divulgación de la materialidad

Los siguientes son los temas materiales para administrar, fijar metas y entregar informes sólidos. En 2021 profundizaremos en estos asuntos y en su priorización a partir del ejercicio de diálogo con los grupos de interés.



GRUPOS DE INTERÉS

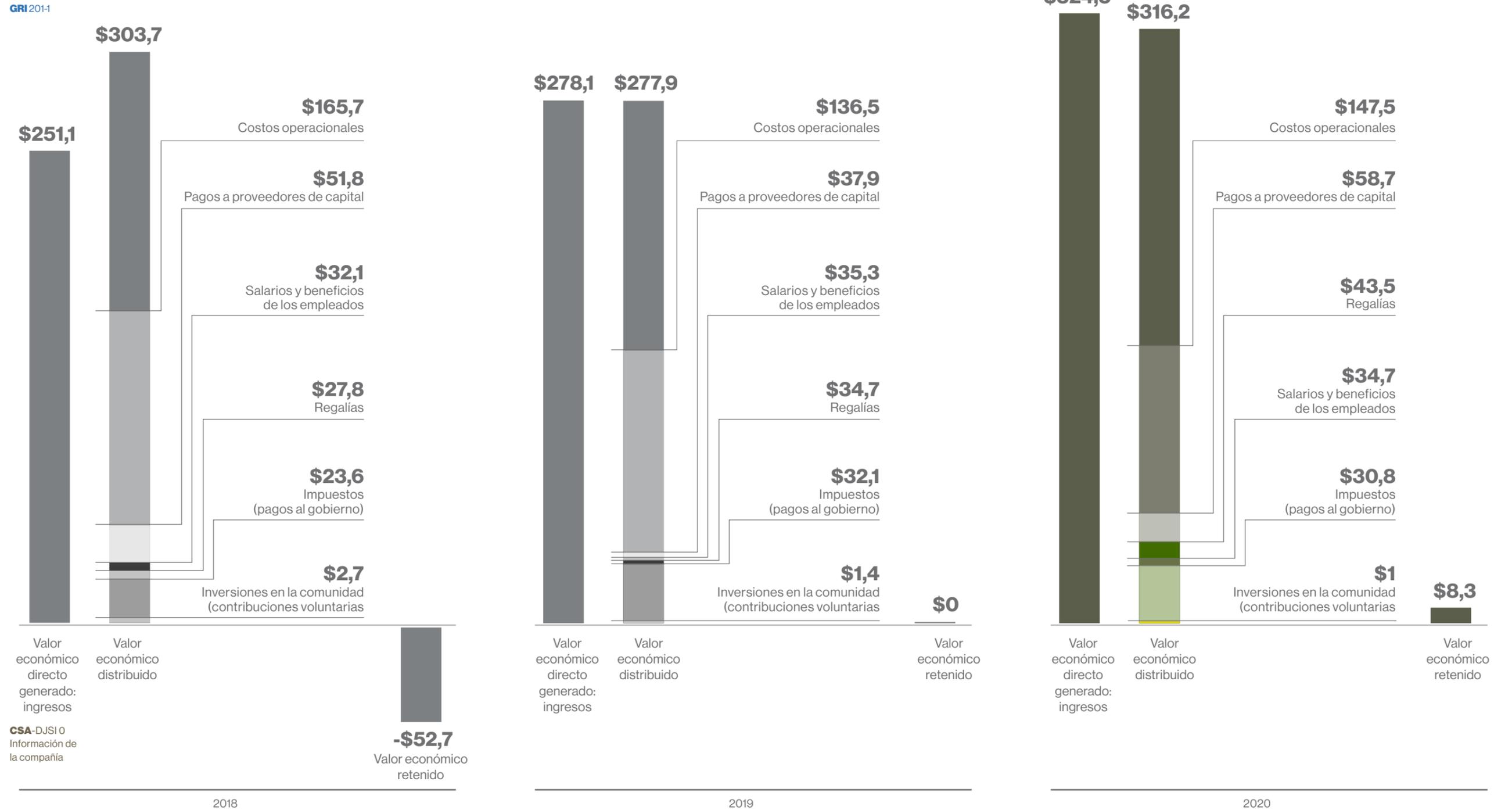
GRI 102-40 / 102-42 / 102-43

Gestionamos nuestra estrategia ASG a través de un relacionamiento efectivo con nuestros grupos de interés mediante la creación de espacios de interacción que los involucren en la definición y el trabajo en temas estratégicos para el desarrollo sostenible.



INDICADORES CLAVE

Valor económico directo generado y distribuido (millones de dólares)



Aumentamos nuestras ventas de gas debido a la mejora de nuestra capacidad de transporte y mantuvimos nuestros planes de retorno de capital para los accionistas. Si bien las inversiones en las comunidades disminuyeron debido a las restricciones de actividad causadas por la pandemia de COVID-19, compensamos parcialmente con un mayor enfoque de inversión en acciones de asistencia humanitaria.



Un futuro energético más limpio

	2017	2018	2019	2020
Uso total de energía según fuente en los campos de gas / Consumo energético dentro de la organización GRI 302-1				
Diésel (GJ)	623	959	1.619	281
Gas natural (GJ)	11.775	13.139	6.756	10.383
Electricidad (GJ)	655	805	1.171	995
Energía solar ⁴ (GJ)	0	0	65	156
Intensidad energética (KWh / BBL-eq) GRI 302-3	1,38	1,27	0,29	0,30
Emisiones de GEI del control operativo				
Emisiones directas de GEI (alcance 1) ⁵ (toneladas CO ₂ e) GRI 305-1 SASB EM-EP-110a.1 / EM-EP-110a.2	21.069	23.441	26.949	24.058
Gas quemado (toneladas CO ₂ e) SASB EM-EP-110a.1				6.033
Fuentes estacionarias: combustión de combustible en campos de gas (toneladas CO ₂ e) SASB EM-EP-110a.1				17.964
Emisiones de proceso: emisiones fugitivas en campos de gas ⁶ (toneladas CO ₂ e) SASB EM-EP-110a.1				60
Emisiones directas de GEI (alcance 2) ⁷ (toneladas CO ₂ e) GRI 305-2		43	52	46
Total emisiones anuales ⁸ (toneladas CO ₂ e)	21.069	23.484	27.001	24.103
Intensidad de las emisiones de GEI (Kg CO ₂ e/BBL-eq) ⁹ GRI 305-4 SASB EM-EP-110a.1	4,08	3,27	2,95	2,21
Emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (toneladas CO₂e) GRI 305-3				3.329 ¹⁰
Calidad del aire / óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas importantes GRI 305-6 / 305-7 SASB EM-EP-120a.1				
NOx (Kg NOx / h) CSA-DJSI 2.3.6 EP-Emisiones de NOx			24,2	5,1
SOx (Kg SOx / h) CSA-DJSI 2.3.7 EP-Emisiones de SOx			0,29	0
PM (Kg PM / H)			0,05	0,2
Gas quemado (MSCF)			38.069	56.858
Gestión del agua¹¹ / Extracción de agua GRI 303-3 SASB EM-EP-140a.1				
Agua superficial (mega litros)	3,5	1,2	1,7	1,7
Agua subterránea (mega litros)	0	0	2,2	0
Aguas lluvias (mega litros)	0,2	0,7	0,2	0,6
Abastecimiento de agua municipal (mega litros)	6,9	9,3	25,7	27,3
Agua producida (mega litros) SASB EM-EP-140a.2	4,8	4,5	4,8	7,1

4. No se cuantificó la generación de energía solar para los años 2017 y 2018.

5. Para 2017 la cobertura de datos fue del 50%; para 2018 la cobertura de datos fue del 80%, para 2019 y 2020 la cobertura de datos fue del 100%.

6. Emisiones estimadas.

7. Para 2018, la cobertura de datos fue del 80% y para 2020, la cobertura de datos fue del 100%.

8. Incluye emisiones directas (alcance 1) y emisiones indirectas derivadas de la energía comprada (alcance 2). Aumento en las emisiones derivadas del crecimiento de gas procesado y quemado en la operación.

9. El cálculo de la intensidad de emisión se realiza con base en las emisiones de alcance 1 y 2 en campos de gas / bbeq producidas en campos de gas.

	2017	2018	2019	2020
Aguas residuales / Vertimiento de agua GRI 303-4 SASB EM-EP-140a.2 CSA-DJSI 2.3.4 EP-Consumo de agua				
Agua de terceros				14,3
Campo de infiltración (mega litros) SASB EM-EP-140a.2				4,4
Gestión y disposición de residuos sólidos en operación directa¹² GRI 306-3 CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos				
Residuos totales generados (toneladas métricas)	56,34	56,92	82,26	60,69
Residuos peligrosos (toneladas métricas)	32,32	26,91	26,65	24,82
Reciclaje (toneladas métricas)	8,87	7,1	16,17	9,13
No-reciclaje (toneladas métricas)	15,14	22,9	39,44	26,74
Residuos no peligrosos según método de eliminación en operación directa GRI 306-4 / 306-5 CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos				
Total (kilogramos)			55.610	35.867
Reciclaje (kilogramos)			16.170	9.132
Relleno (kilogramos)			39.440	26.735
Residuos peligrosos según método de eliminación en operaciones directas GRI 306-5 CSA-DJSI 2.3.8 Residuos peligrosos				
Total (kilogramos)			26.650	24.822
Reciclaje (kilogramos)			161	5
Recuperación (kilogramos)			18.623	6.257
Incineración (kilogramos)			7.866	392
Incineración con recuperación de energía (kilogramos)				12.962
Aguas residuales (kilogramos) / Vertimiento de agua GRI 303-4 SASB EM-EP-140a.2				5.205
Biodiversidad / Sitios operativos propios, arrendados, administrados en áreas protegidas o adyacentes a ellas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas GRI 304-1 / 304-4 / OG4 CSA-DJSI 2.4.2 Exposición y evaluación de la biodiversidad				
Identificación total de especies de fauna protegidas (número)			426	426
Especies de fauna protegidas en la Lista Roja de la UICN no amenazadas (número)			385	385
Especies de fauna protegidas en la Lista Roja de la IUCN, amenazadas (número)			8	8
Identificación total de especies de flora protegidas (número)				553
Especies de flora protegidas en la Lista Roja de la IUCN no amenazadas (número)				145
Especies de flora protegidas en la Lista Roja de la IUCN, amenazadas (número)				8
Otros				
Derrames de hidrocarburos (BOED) SASB EM-EP-160a.2	0	0	0	0
Inversión ambiental (millones de dólares)	7	3,9	2,7	2,4
Multas ambientales (millones de dólares) / Incumplimiento de leyes y regulaciones ambientales GRI 307-1 CSA-DJSI 2.2.4 Incumplimientos ambientales SASB EM-EP-540a.1	0	0	0	0

10. En 2020 calculamos el alcance 3 por primera vez. La cobertura de datos fue del 80% e incluyó solo actividades upstream.

11. El agua no se extrae de las áreas que sufren problemas de agua. No se utiliza agua producida; está asociado a la extracción de hidrocarburos. Se toma como año base el año 2019, que abarca la medición del consumo de agua en las operaciones de Canacol Energy, y las actividades de los contratistas que tienen impacto en su ciclo de vida, tales como obra civil, perforación, operación de estaciones compresoras, construcción de líneas de flujo y adaptaciones o ampliaciones de infraestructura.

12. Los datos de 2019 representaron un número mayor debido a actividades como obras civiles, construcción mecánica y actividades de perforación. El total de desperdicios generados por operaciones directas, reportado en el Informe de Sostenibilidad de 2019, incluyó desperdicios peligrosos de operaciones indirectas.



Un negocio transparente y ético

	2017	2018	2019	2020
Miembros de la Junta Directiva (número) GRI 102-18 / 102-22 CSA -DJSI 1.1 Gobierno corporativo	8	7	7	8
Miembros independientes de la Junta Directiva (porcentaje) GRI 102-22 CSA -DJSI 1.1 Gobierno corporativo	88%	86%	86%	88%
Comités de apoyo a la Junta Directiva (número) GRI 102-18 / 102-22 CSA -DJSI 1.1 Gobierno corporativo	4	3	4	5
Miembros del Comité de Auditoría Independientes (porcentaje)	100%	100%	100%	100%
Miembros del Comité de Compensación Independientes (porcentaje)	100%	100%	100%	100%
Impuestos, regalías y multas (millones de dólares)	92,6	58,3	61,8	77,1
Violaciones al Código de Ética y Conducta Empresarial (número)	0	0	0	0

Un equipo seguro y comprometido

	2017	2018	2019	2020
Número de empleados en Canadá y Colombia GRI 102-8	322	300	405	405
Empleadas mujeres (número) / Diversidad de órganos de gobierno y empleados GRI 102-8 / 405-1 CSA -DJSI 3.2.2 Workforce breakdown: gender	122	119	148	137
Empleados hombres (número) GRI 102-8	200	181	257	268
Empleadas mujeres (porcentaje)	37,9%	39,7%	36,5%	33,8%
Empleados hombres (porcentaje)	62,1%	60,3%	63,5%	66,2%
Mujeres en alta gerencia ¹³ (porcentaje)	30,3%	26,9%	33,3%	30%
Hombres en alta gerencia (porcentaje)	69,7%	73,1%	66,7%	70%
Inversión en capacitación (miles de dólares)	\$46,7	\$159,3	\$377	\$294,3

Salud y seguridad

SASB EM-EP-320a.1

Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR) combinado (empleados y contratistas) (Número de lesiones con pérdida de tiempo por millón de horas trabajadas) / Lesiones relacionadas con el trabajo GRI 403-9	0	0,43	0	1,55
Tasa total de lesiones registrables (TRIFR) combinada (empleados y contratistas) (Número de lesiones registrables por millón de horas de trabajo) / Lesiones relacionadas con el trabajo GRI 403-9	2,69	1,08	2,62	1,55
Tasa de frecuencia de incidentes graves de vehículos (SVIR) (accidentes por millón de km conducidos) / Lesiones relacionadas con el trabajo GRI 403-9	0,33	0	0	0
Muertes de empleados (número)	0	0	0	0
Muertes de contratistas (número)	0	0	1	0

13. La alta gerencia incluye director financiero, director de operaciones y vicepresidentes.

14. Los indicadores combinados para empleados y contratistas se calcularon utilizando una constante de 1.000.000 de horas trabajadas. Los indicadores de seguridad para empleados y contratistas se pueden encontrar en la sección "Un equipo seguro y comprometido".

Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible

	2017	2018	2019	2020
Adquisición de bienes y servicios GRI 102-9 / 204-1 CSA -DJSI 1.6 Gestión de la cadena de suministro				
Local (millones de dólares)	0,3	1,8	7,3	3,02 ¹⁵
Regional (millones de dólares)	34,6	12,4	1,7	1,6
Nacional (millones de dólares)	98,2	108,2	155,7	168,1
Internacional (millones de dólares)	14,5	23	5	12,3
PQRS GRI 102-17				
Peticiones (número)	27	14	8	0
Quejas (número)	24	6	15	8
Reclamos (número)	24	25	25	5
Solicitudes (número)	163	176	171	102
Derechos humanos				
Violaciones de derechos humanos (número) GRI 411-1 CSA -DJSI 3.8.4 Pueblos indígenas y preservación cultural	0	0	0	0

RANKINGS Y CLASIFICACIONES DE ASG¹⁶

De forma voluntaria hemos efectuado mediciones de acuerdo con los estándares de sostenibilidad más reconocidos a nivel mundial. Esto nos permite rastrear tendencias importantes y determinar brechas y objetivos para continuar avanzando con la consolidación de nuestra estrategia ASG.

Rankings	Puntaje 2019	Puntaje 2020	Progreso año tras año	Escala de calificación
MSCI ASG	BB	BB	Estable	CCC a AAA
Sustainalytics	56,4	53,5	Mejor	0 (riesgo bajo)-100 (riesgo severo)
ISS gobierno corporativo	9	8	Mejor	0 (riesgo bajo)-100 (riesgo severo)
Índice de sostenibilidad Dow Jones (DJSI): evaluación comparativa CSA 2020, OGX Oil & Gas Upstream & Integrated	20	57	Mejor	0 (bajo)-100 (alto)
Refinitiv	C+	B-	Mejor	D- a A+
Bloomberg	54,8	54,8	Estable	1 (bajo)-100 (alto)

15. Como resultado de la pandemia, no se ejecutaron proyectos que requerían la participación de bienes y servicios locales.

16. A partir de enero de 2021.

Nos adaptamos rápidamente

ASUNTOS MATERIALES: Desempeño operacional / Innovación y crecimiento

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

CSA-DJSI 1.9.1 Producción de petróleo y gas / CSA-DJSI 1.9.2 Reservas de petróleo y gas

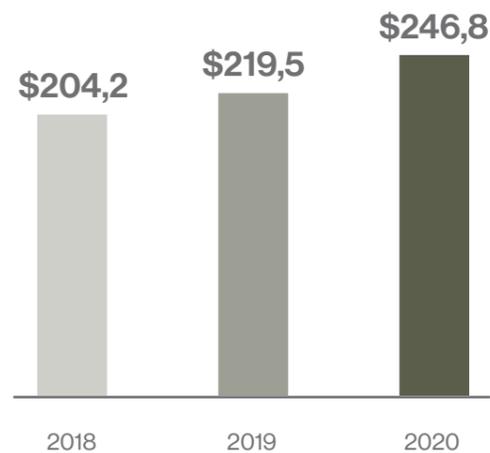
En 2020, continuamos consolidando nuestra posición como el principal productor independiente y el segundo mayor productor de gas natural en Colombia después de Ecopetrol.

Debido a la pandemia de COVID-19, el gobierno colombiano implementó cierres generales, y como consecuencia, la demanda de gas en Colombia disminuyó durante 2020. Por lo anterior, ajustamos la guía de ventas de gas de 2020, con un rango de 170-197 millones de pies cúbicos por día durante el año, y cumplimos con un promedio de 172 MMCFD.

Las ventas en 2021 dependerán de cómo se recupere la demanda de gas, sujeta a los posibles impactos del COVID-19, y a la reactivación económica del país.

DESEMPEÑO FINANCIERO¹⁷

Ingresos totales de gas natural, netos de regalías y gastos de transporte (millones de dólares)

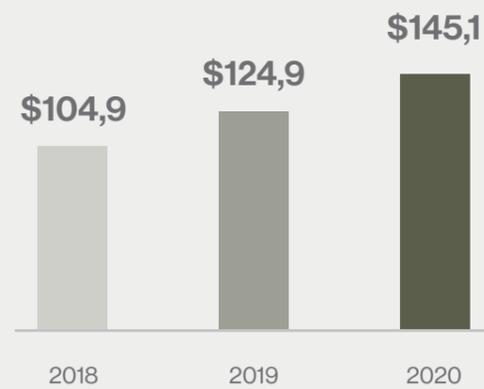


17. Informes de análisis y discusión de la gerencia de Canacol Energy Ltd. para los años terminados en 2018, 2019, 2020. Para obtener más información sobre estas cifras, consulte los informes financieros de Canacol Energy publicados en www.canacolenergy.com.

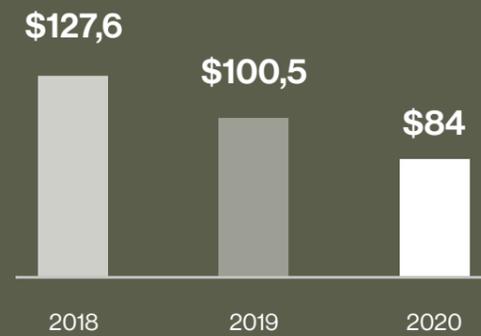




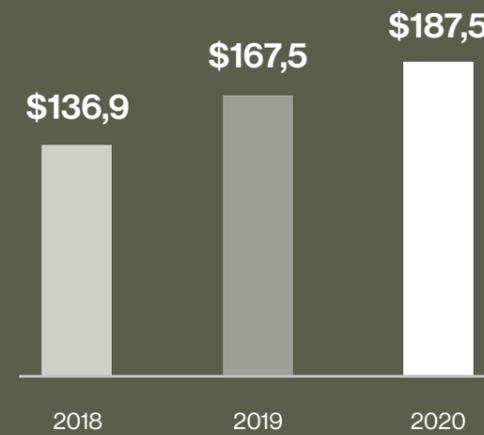
*Fondos de operaciones ajustados
(millones de dólares)*



*CAPEX
(millones de dólares)*



*EBITDAX
(millones de dólares)*



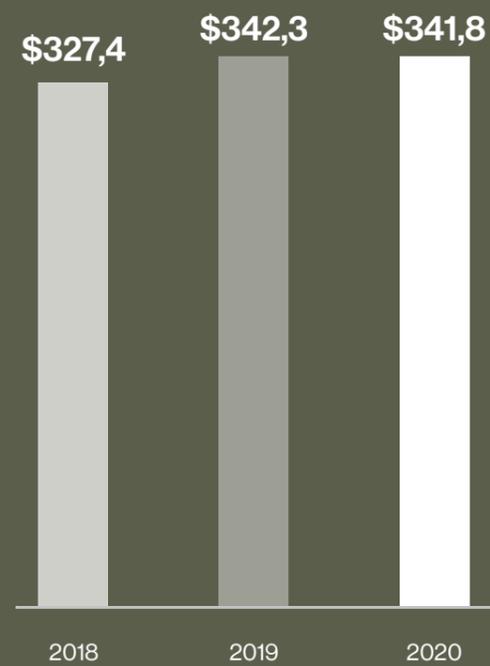
*Efectivo y equivalentes
de efectivo
(millones de dólares)*



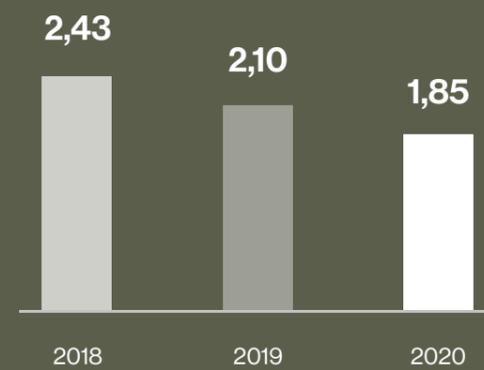
*Excedente de capital de trabajo
(millones de dólares)*



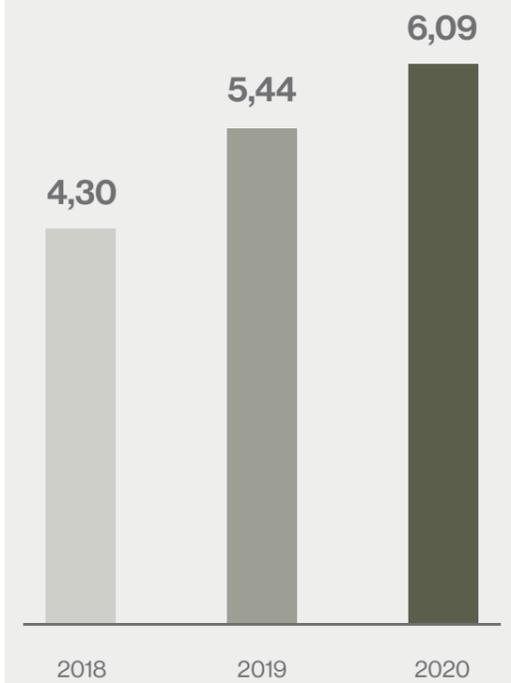
*Deuda neta
(millones de dólares)*



*Tasa de apalancamiento
consolidado*



*Índice de cobertura
de intereses consolidado*





ESTRATEGIA FISCAL

GRI 207-4
CSA-DJSI 1.7 Estrategia fiscal

La atención de los grupos de interés frente a cuestiones fiscales ha aumentado, y por consiguiente, la estrategia fiscal es un tema prioritario para la Alta Dirección y la Junta Directiva.

Nuestra estrategia fiscal se basa en cinco principios: el respeto de las leyes jurisdiccionales y las directrices de la OCDE, la responsabilidad fiscal, la eficiencia fiscal, la transparencia y la minimización del riesgo.

La Vicepresidente de Impuestos y Asuntos Corporativos, junto con el CFO y el CEO, son responsables de la revisión y aprobación de la estrategia fiscal. También se consulta a la Junta durante sus reuniones trimestrales.

Estamos en constante comunicación con asesores fiscales externos y autoridades fiscales en todas las jurisdicciones en las que operamos. Aplicamos políticas fiscales responsables y estamos comprometidos a entablar relaciones con las autoridades fiscales.

<i>Impuestos 2020 (millones de dólares)</i>	<i>Canadá</i>	<i>Colombia</i>
Ingresos por ventas a terceros	\$0	\$324,5
Ingresos de transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales	\$19,6	-\$19,6
Utilidad/pérdida antes de impuestos	-\$35,7	\$113,1
Activos tangibles distintos del efectivo y equivalentes de efectivo	\$127,7	\$553,8
Impuesto a la renta corporativo pagado en efectivo	\$0	\$33,7
Impuesto a la renta corporativo causado sobre pérdidas y ganancias	\$0	\$30,8
Remuneración total de los empleados	\$7,6	\$27
Impuestos recaudados de los clientes en nombre de una autoridad fiscal	\$0	\$9,8
Impuestos o pagos a gobiernos relacionados con la industria y otros	\$0 ¹⁸	\$0,4

18. Nuestras operaciones están ubicadas en Colombia.

OPERACIONES E INFRAESTRUCTURA

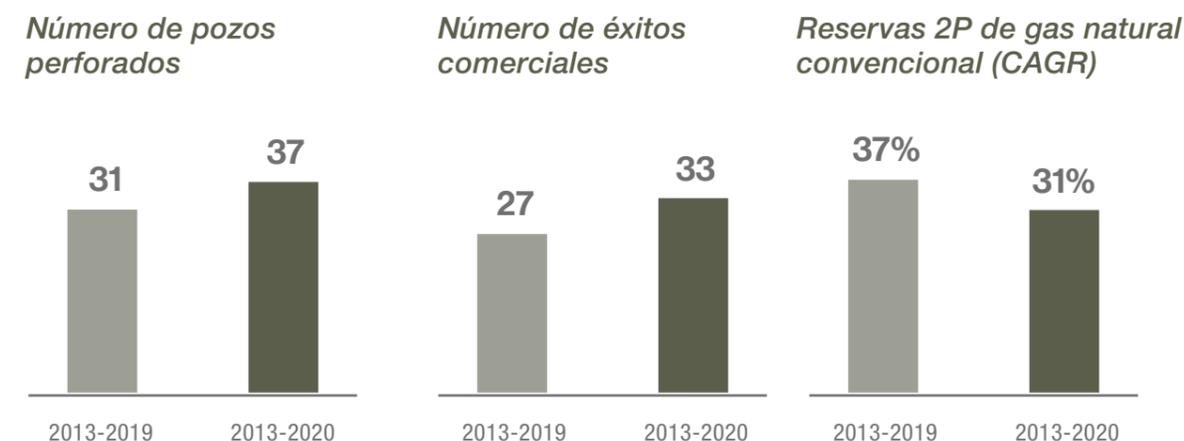
GRI 103-1 / 103-2 / 103-3
CSA-DJSI 1.9.1 Producción de petróleo y gas /
DJSI 1.9.2 Reservas de petróleo y gas

En respuesta a la pandemia producida por el COVID-19, tomamos medidas para mejorar la seguridad y confiabilidad, optimizar costos y ajustar las operaciones para enfrentar los desafíos y adaptarnos a las nuevas realidades de la industria de hidrocarburos.

Aprovechamos la oportunidad de realizar cambios en la operación, reduciendo los riesgos y mejorando los resultados, los costos y los tiempos. Nos enfocamos en asegurar la infraestructura requerida para cumplir con nuestros objetivos de ventas, entregando todos los volúmenes nominados a nuestros clientes dentro de las especificaciones y limitaciones de

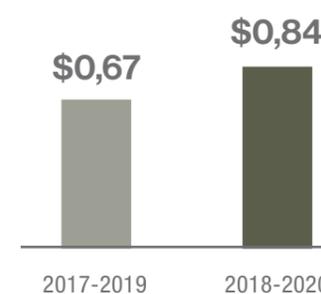
tiempo. Además, ajustamos procesos y controles, modificamos diseños para construir plataformas en menor tiempo y sin costos adicionales, y actualizamos plantas para aumentar su capacidad operativa y confiabilidad.

Sabemos que las operaciones continuarán en un entorno desafiante y, por lo tanto, debemos garantizar la continuidad, cumplir con nuestros objetivos operativos y financieros, y entregar nuestra propuesta de valor. Estamos reanudando la implementación de nuestros proyectos de crecimiento y, tras un año de actividad de exploración reducida, tenemos un programa agresivo que incluye 12 pozos, y 655 km² de levantamiento de datos sísmicos. Nuestro objetivo es lograr un sólido crecimiento en los volúmenes y métricas de reservas. Los programas de perforación y sísmica de 2021 representarán las inversiones de exploración más grandes de nuestra historia.



Costo de desarrollo y descubrimiento principal (F&D 2P) (dólares / Mcf3)

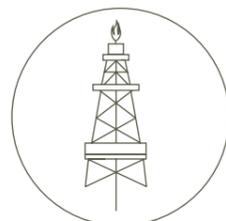
CSA-DJSI 1.9.4 Hallazgos y costos de desarrollo y producción



Estamos orgullosos de nuestra trayectoria en exploración de gas. Desde 2013, hemos agregado 771 BCF de reservas de gas natural convencional 2P a partir del éxito comercial en 33 de los 37 pozos perforados, lo que representa una tasa anual de crecimiento compuesto del 31% a un costo de F&D de 3 años líder en la industria de US \$0,84 / Mcf (Gaffney Cline & Associates, 2020).



Operaciones de exploración y producción de gas natural convencional



	2019	2020
Contratos de gas de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) con una participación del 100%	7	9
Contratos de gas de la ANH con una participación del 50%	1	1
Nuevos contratos / bloques de gas de la ANH adquiridos durante el año	3	2

Los retrasos operativos en la exploración causados por la pandemia nos llevaron a perforar 6 de los 12 pozos planificados.

Exploración, avanzada y desarrollo

	2019	2020		Meta 2021
		Planeado	Ejecutado	
Exploración y avanzada	5	10	3	9
Desarrollo	2	2	3	3
Total	7	12	6	12

Acres de tierra operados (millones)

1,4 2019 **1,53** 2020

Contratos de exploración y producción de gas

8 2019 **10** 2020

Reservas netas de hidrocarburos estimadas

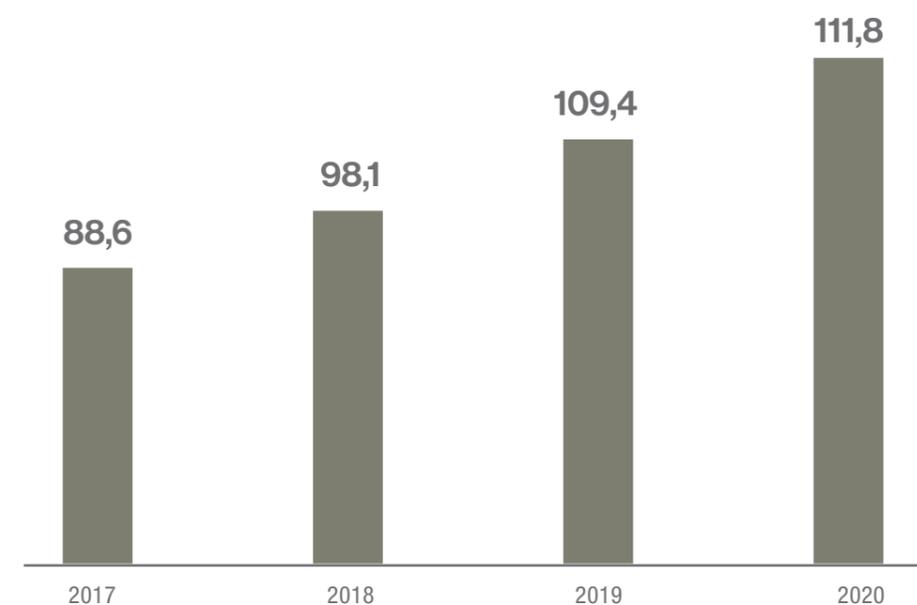
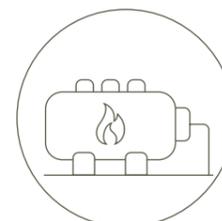
CSA-DJSI 1.9.2 Reservas de petróleo y gas



	Reservas probadas (1P)		Reservas probadas + probables (2P)	
	2019	2020	2019	2020
Gas natural (Bcf)	394,1	394,8	623,8	637,2
Crudo (BOED)	0	0	0	0
Producción total de hidrocarburos (millones de BOE)	69,14	69,26	109,4	111,8

Evolución en reservas de gas natural (BOE) convencionales 2P¹⁹

Gas natural



	2019	2020
Reservas 2P (probadas + probables) VPN -10 antes de impuestos (miles de millones de dólares)	2,1 ²⁰	1,7 ²¹
Número de ubicaciones de perforación de exploración y desarrollo futuras identificadas	162	188 ²²
Recursos medios potenciales de gas natural sin riesgo (billones de pies cúbicos)	4,7	5,7 ²³

Durante 2020, los contratos de Exploración y Producción VIM-5, VIM-21 y Esperanza, así como el contrato de producción compartida de Rancho Hermoso operaron con normalidad.

19. BOE expresado utilizando el estándar de conversión colombiano de 5.7 Mcf: 1 bbl, requerido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia..

20. Reservas de participación en la explotación de acuerdo con el informe de reservas independiente elaborado por Boury Global Energy Consultants, a diciembre de 2019.

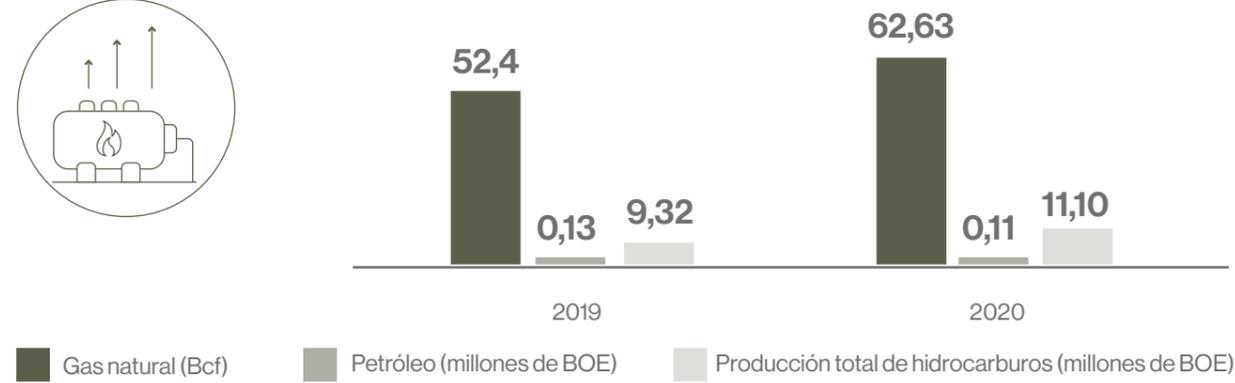
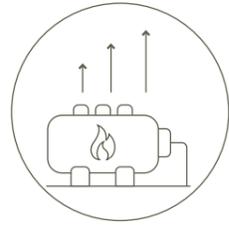
21. Informe de reservas independiente preparado por Boury Global Energy Consultants Ltd., vigente al 31 de diciembre de 2020. Informe de recursos independientes preparado por Gaffney, Cline & Asociados, vigente al 31 de diciembre de 2020.

22. Representa los recursos prospectivos medios brutos para el gas natural convencional según el informe preparado por Gaffney Cline & Asociados, vigente a diciembre de 2020.

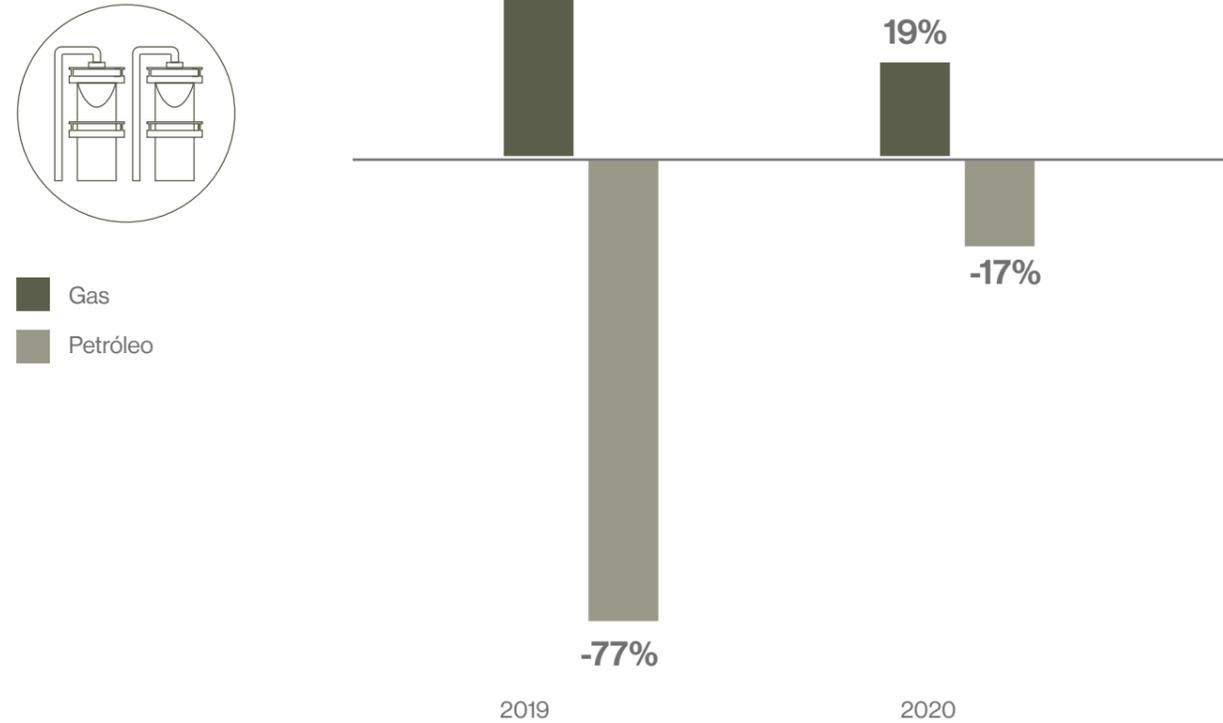
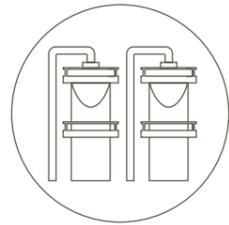
23. Representa los recursos prospectivos medios brutos para el gas natural convencional según el informe preparado por Gaffney Cline & Asociados, vigente a diciembre de 2020.

Volumen neto de producción anual

CSA-DJSI 1.9.2 Reservas de petróleo y gas

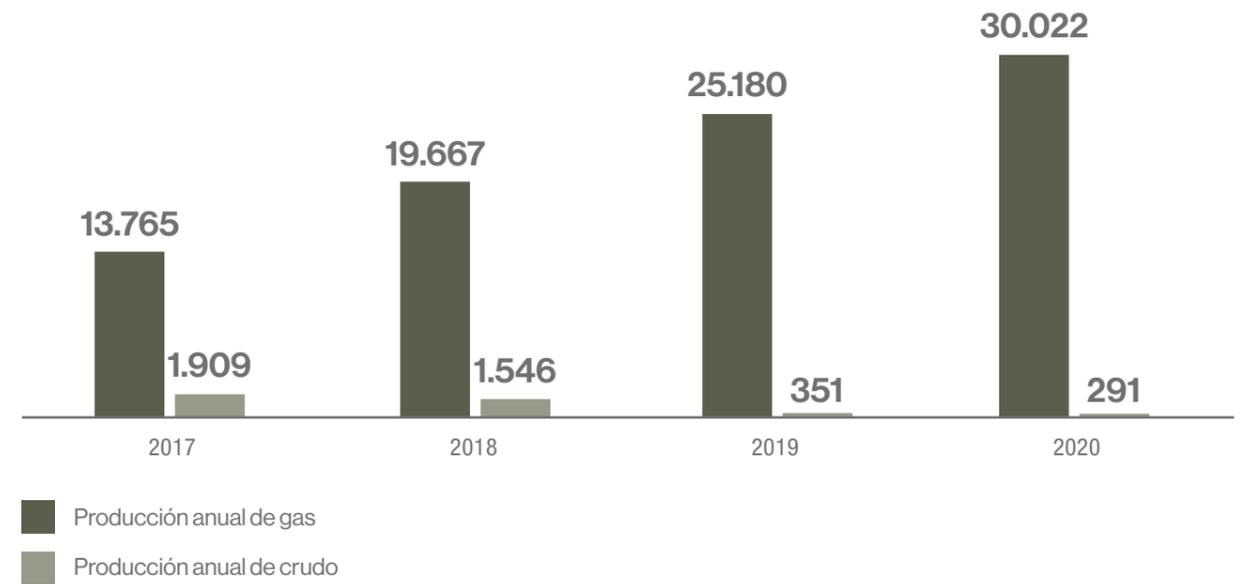


Variación anual de la producción (BOE/D)



La producción de gas aumentó un 19% en 2020 con respecto a 2019.

Evolución de la producción BOE/día



EVALUACIÓN DE BLOQUES

En 2020 iniciamos la planificación y ejecución pre-operacional de un levantamiento sísmico ubicado en el bloque SSJN7, comenzamos actividades de concesión de licencias ambientales para seis bloques recién adquiridos, y no se presentaron retrasos técnicos ni accidentes (ceroLTI). Nuestros resultados operativos fueron exitosos.

Basamos nuestro trabajo en:

Cumplimiento. Aseguramos el cumplimiento de todos nuestros compromisos contractuales con la ANH, sin demoras, ni sanciones.

Planificación inteligente. Nos enfocamos en nuevas áreas operativas con altas posibilidades de éxito técnico, así como en el acceso a mercados desabastecidos. Desde 2019, hemos participado en dos rondas, obteniendo cinco nuevos bloques.

Innovación. Implementamos innovaciones técnicas que producen información de mejor calidad en un tiempo más corto, y minimizamos los impactos ambientales y comunitarios, lo cual se traduce en ahorros de tiempo y dinero.



Sistemas de gestión

GRI 103-2

CSA-DJSI 2.2.2 EMS: Certificación / Auditoría / Verificación

SASB EM-EP-110a.3

Los sistemas de gestión ofrecen un marco para nuestras acciones y su certificación nos ayuda a mantener la competitividad y el cumplimiento.

En 2020 mantuvimos nuestras certificaciones ISO 9001 (Gestión de la calidad), ISO 14001 (Gestión medioambiental) y OHSAS 18001 (Gestión de la seguridad y salud ocupacional). En 2021, además de recertificar ISO 9001 e ISO 14000, migraremos de OHSAS 18001 a ISO 45001.

Llevamos a cabo tres tipos de auditorías para asegurar el cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de Canacol:

- **Auditorías internas** para asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas de gestión e identificar mejoras.
- **Auditorías de certificación** con cero inconformidades y reconocimiento de la entidad certificadora a nuestro trabajo en equipo y a la funcionalidad de nuestros procesos.
- **Auditorías de proveedores y contratistas:**
 - Desarrollamos listas de verificación que incluyen variables de calidad para realizar auditorías integrales de HSEQ en el campo.

- Identificamos y auditamos a 29 proveedores críticos (48,72% del gasto total, 100% actividades de alto riesgo/exposición) para garantizar el cumplimiento de los anexos contractuales, el apéndice medioambiental y el anexo HSEQ.
- Organizamos sesiones de formación previa a la auditoría con contratistas seleccionados sobre la metodología de auditoría virtual.

Iniciamos el desarrollo de una herramienta para administrar la información de los sistemas integrales para su uso en toda la Compañía:

- Diseñamos una herramienta para el reporte y monitoreo de KPI's, facilitando el análisis y la trazabilidad de los datos.
- Alineamos los KPI's del proceso con los objetivos estratégicos.

Esta herramienta garantiza que la información se pueda gestionar y rastrear, fortalece los esfuerzos de mejoramiento continuo y refuerza los KPI's como vehículo para cumplir los objetivos estratégicos e impactar las acciones de mejora. Cada responsable recibe información sobre sus acciones, registra su desempeño y realiza seguimiento.



Un futuro energético más limpio



Estamos comprometidos en ser líderes en el plan de transición energética de Colombia, que busca reducir las emisiones de carbono en un 51% para 2030. Nuestro compromiso es entregar el gas natural necesario para mejorar la calidad de vida de millones de colombianos de manera segura, eficiente y rentable.

Queremos ser exitosos en la transición a energías bajas en carbono mediante la definición e implementación de estrategias para adaptar nuestras actividades al cambio climático. Hemos establecido compromisos a corto y mediano plazo para comprender y reducir nuestras emisiones operativas de carbono. Nuestra estrategia está alineada con estándares internacionales como el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD), el CDP y el Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB), y, respalda el objetivo más ambicioso de abordar el cambio climático establecido en el Acuerdo de París: limitar el aumento de la temperatura global a 1,5° Celsius.

GRI 103-1 / 103-3 / 103-3

SASB EM-EP-160a.1 / EM-EP-110a.3

ODS 6 / 7 / 12 / 13 / 15

Principios del Pacto Global 7 / 8 / 9



Nuestro enfoque

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

SASB EM-EP-160a.1 / EM-EP-110a.3

CSA-DJSI 2.2 Política ambiental y sistemas de gestión

Nuestra **Política de Sostenibilidad** impulsa tanto el compromiso, como el enfoque de gestión y desempeño ambiental en nuestras actividades de exploración, perforación y producción. Implica la participación activa de empleados, socios, clientes, proveedores, contratistas y otros grupos de interés involucrados en el desarrollo de nuestras actividades.

Nuestro **Sistema de Gestión**, certificado por ISO 14001, guía la implementación, el monitoreo y la evaluación de procedimientos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), promover el uso eficiente de la energía, gestionar de manera integral los recursos hídricos, disminuir los desechos y salvaguardar la biodiversidad a través de la protección de los ecosistemas.

Trabajamos para fortalecer las métricas ambientales en nuestras actividades directas y subcontratadas. Centralizamos la información de los contratistas y la nuestra para garantizar la calidad y consistencia de los datos, promover la trazabilidad de la información y lograr la comparabilidad.



Estrategia de cambio climático

ASUNTO MATERIAL: Energía, adaptación al cambio climático y calidad del aire

GRI 103-1/ 103-2/ 103-3

ODS 13

SASB EM-EP-110a.3 / EM-EP-160a.1

CSA-DJSI 2.5 Estrategia de cambio climático

Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD)

El cambio climático es el resultado de las actividades humanas de una población mundial en crecimiento que ha llevado a aumentos exponenciales en el consumo de energía a medida que se desarrollan las economías y las sociedades. Además de los gases liberados naturalmente a la atmósfera, se ha presentado una concentración acelerada de gases de efecto invernadero (GEI), que se producen, principalmente, por la quema de combustibles fósiles, pero también por la deforestación de las selvas tropicales, la destrucción de los ecosistemas marinos y un consumo desequilibrado de recursos.

El calentamiento global tiene efectos en todas las dimensiones de la vida y todas las regiones del mundo. Sus efectos son cada vez más evidentes en fenómenos meteorológicos extremos, aumentos de temperatura sin precedentes, tensiones sobre los recursos hídricos y dificultades de adaptación de plantas y especies animales. El cambio climático ocasiona daños en la salud humana, vulnerabilidad en las comunidades y repercusiones socioeconómicas adversas. Estos impactos nos motivan a tomar medidas rápidamente para reducir las emisiones atmosféricas y a adaptarnos.



En Canacol estamos comprometidos con la reducción de nuestra huella de carbono, por lo que nos sumamos a los esfuerzos y compromisos globales para contrarrestar el cambio climático.



24. Para obtener mayor información, visite: <http://canacolenergy.com/es/sustainability/our-approach/>

En 2020 iniciamos un plan estratégico que aborda los problemas climáticos y establece objetivos de reducción de carbono para los siguientes años. Bajo este plan, hemos determinado metas, que incluyen las actividades de los contratistas. Estas metas están relacionadas con:

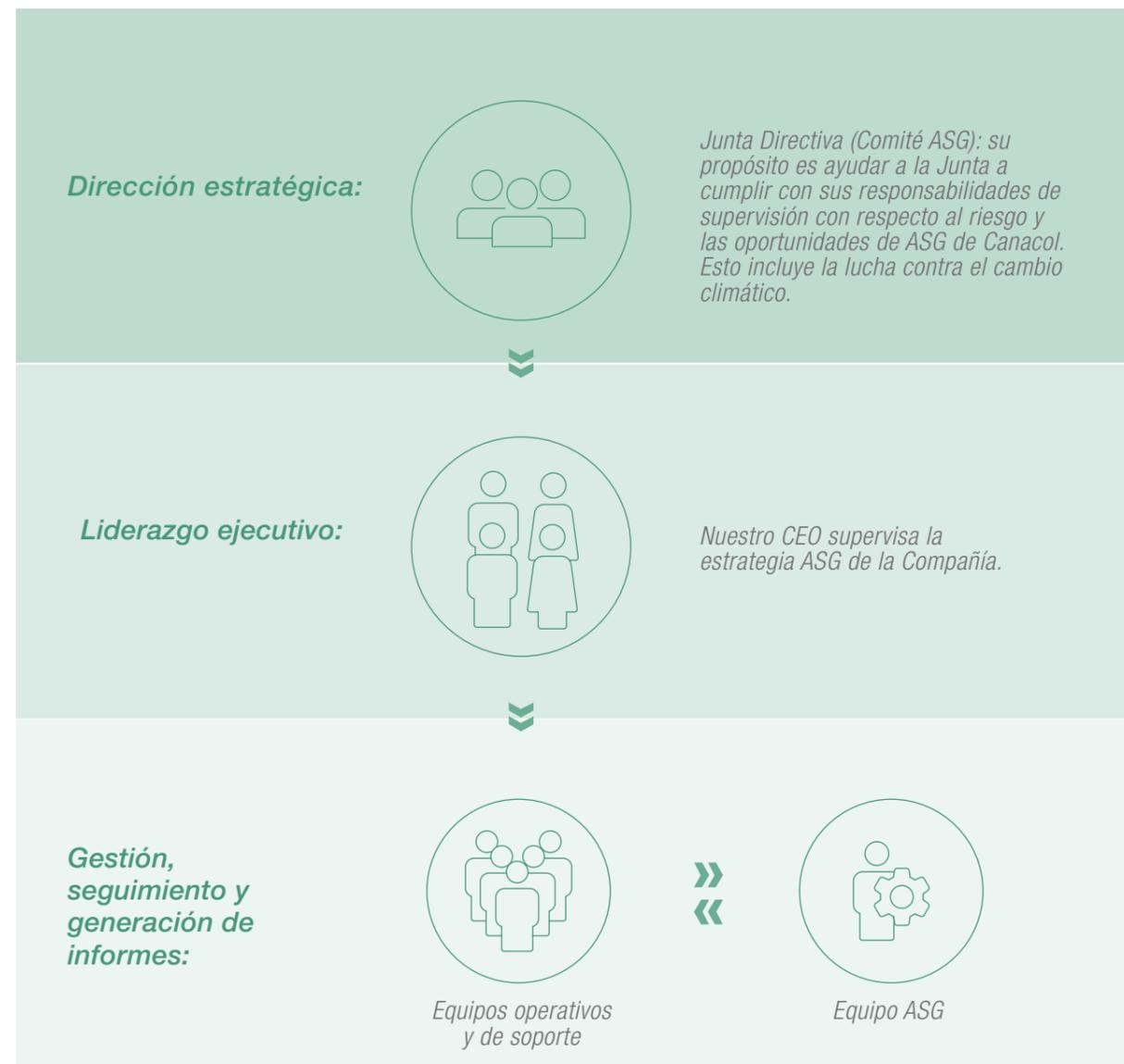
- Identificación de riesgos climáticos y su incorporación en la toma de decisiones y en los procesos operativos.
- Cultura de cumplimiento.
- Control y seguimiento sistemático.
- Objetivos y metas de reducción progresiva de emisiones.
- Eficiencia energética en toda la cadena de valor.
- Aumento de gas y renovables en nuestra matriz energética.
- Inversión en innovación y tecnología como impulsores del cambio.
- Iniciativas para garantizar el acceso universal a energías limpias, como nuestro proyecto de masificación de gas.²⁴
- Alineación con agendas, estándares y mejores prácticas globales.
- Cooperación para reducir colectivamente las emisiones de carbono a través de tecnología y cambios de comportamiento.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA ABORDAR EL CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 102-20

Entendemos la importancia de contar con un marco integral de gobernanza climática que involucre a la Junta Directiva, la gerencia ejecutiva y senior, y, los grupos operativos y de apoyo.

Durante 2020 consolidamos una estructura de gobierno para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima.



IMPACTOS, ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN O REMEDIACIÓN Y DESAFÍOS

GRI 102-11 / 102-15 / 103-1 / 103-2 / 103-3
 SASB EM-EP-110a.3 / EM-EP-160a.1 / EM-EP-540a.2

Nuestro Plan de Gestión de Riesgos cubre la operación completa de Canacol, contempla diferentes escenarios y establece estrategias para evitar que ocurran. En términos de cambio climático, hemos identificado dos impactos reales o posibles:

Impactos reales o posibles	Estrategia de remediación o mitigación	Metas	
		Corto plazo (1 año)	Medio plazo (5 años)
Generación de huella de carbono (impacto real)	<p>Cambiamos nuestra matriz energética, reemplazando el diésel por gas natural como combustible principal para la generación de energía en campo.</p> <p>Mitigamos la liberación directa de gas natural a la atmósfera (venteo) al tener una combustión controlada (quema).</p>	Establecer ambiciosos objetivos de reducción de carbono a partir del análisis de las líneas base de nuestras emisiones de carbono.	<p>Definir objetivos de emisiones de carbono.</p> <p>Aumentar la capacidad de energía renovable (para 2025).</p>
Venteo de gas (posible impacto)	<p>Inspeccionamos ubicaciones para identificar posibles fugas o venteos de gas, e instalamos detectores en las plantas para identificar posibles fugas de gas a gran escala que podrían provocar explosiones o incendios.</p> <p>Revisamos proactivamente las imágenes térmicas cada seis meses y hacemos inspecciones periódicas in situ para controlar fugas.</p>	<p>Determinar objetivos de reducción de metano.</p> <p>Revisar la literatura nacional e internacional e identificar los desafíos y compromisos del sector con respecto a las emisiones fugitivas y los venteos.</p>	Reducir las emisiones fugitivas y la ventilación.

ENERGÍA

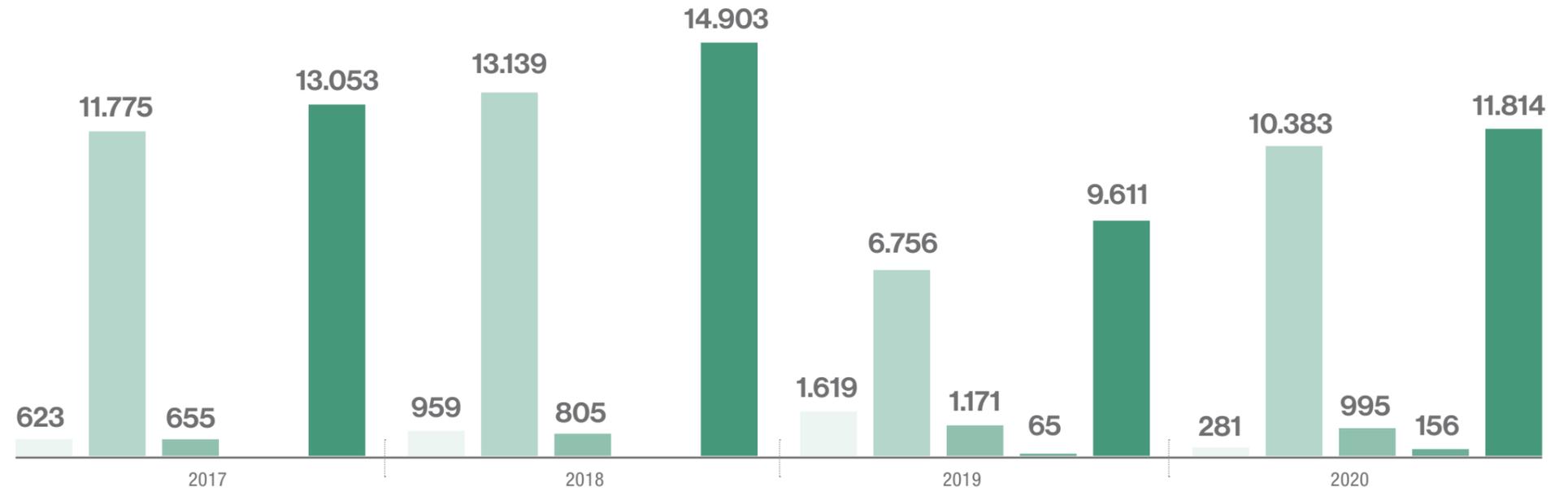
Mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones e instalaciones nos permite reducir las emisiones de carbono. El cambio en nuestra planta de energía principal a un sistema de gas, como parte de nuestro proceso de transformación de energía, ha reducido sustancialmente nuestro consumo de combustibles con un mayor contenido de carbono. La evaluación y coordinación de cargas eléctricas también nos ha permitido mejorar significativamente nuestra eficiencia. El 88% de la energía que ahora se genera para las operaciones de Canacol proviene del gas natural de producción propia.

Además, durante 2020, aumentamos el uso de energía solar en nuestras operaciones en un 140% en comparación con el año 2019.

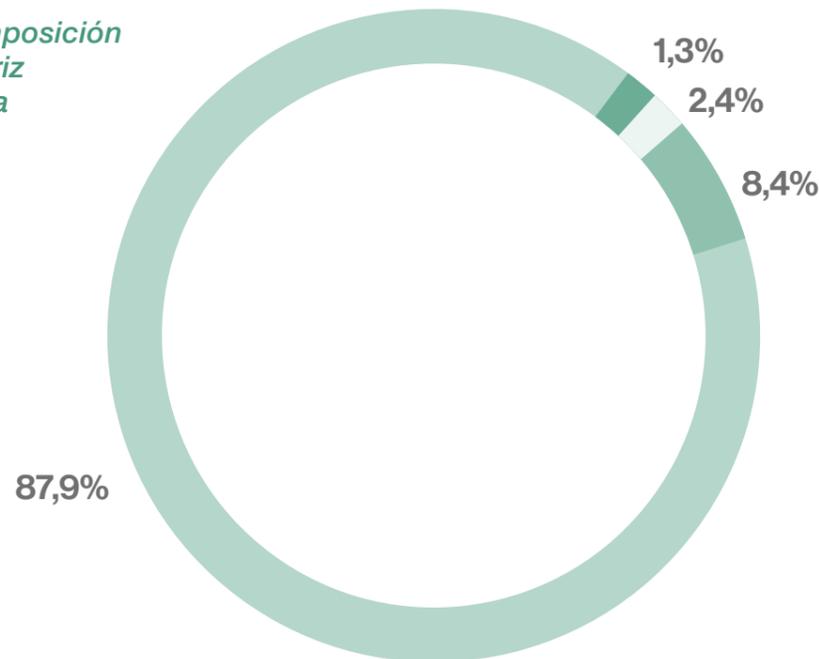
Uso total de energía por fuente en los campos de gas (GJ) ²⁵

GRI 302-1 / 302-2

CSA-DJSI 2.3.3 EP-Consumo de energía / CSA-DJSI 1.9.6 Producción de energía renovable



2020
% de composición de la matriz energética



-  Diésel
-  Gas natural
-  Electricidad
-  Energía solar²⁶
-  Total

EN 2020:

Hicimos más eficientes energéticamente nuestros equipos en la subestación Betania y 2 plantas mediante optimización tecnológica, con la consecuente reducción de las emisiones de carbono por consumo de combustible.

Año tras año, aumentamos el uso de fuentes de energía renovables para operaciones e instalaciones.

CSA-DJSI 1.9.6 Producción de energía renovable

Número de pozos con paneles solares:

18

Potencia instalada por pozo:

640 vatios

Número de paneles en instalaciones para iluminación:

54

Potencia de paneles en instalaciones

60 vatios

²⁵ Los datos incluyen el consumo de energía de nuestras operaciones directas y actividades administrativas.
²⁶ No se cuantificó la generación y el consumo de energía solar para los años 2017 y 2018.

Consumo de energía por actividades operativas y administrativas en los campos de gas

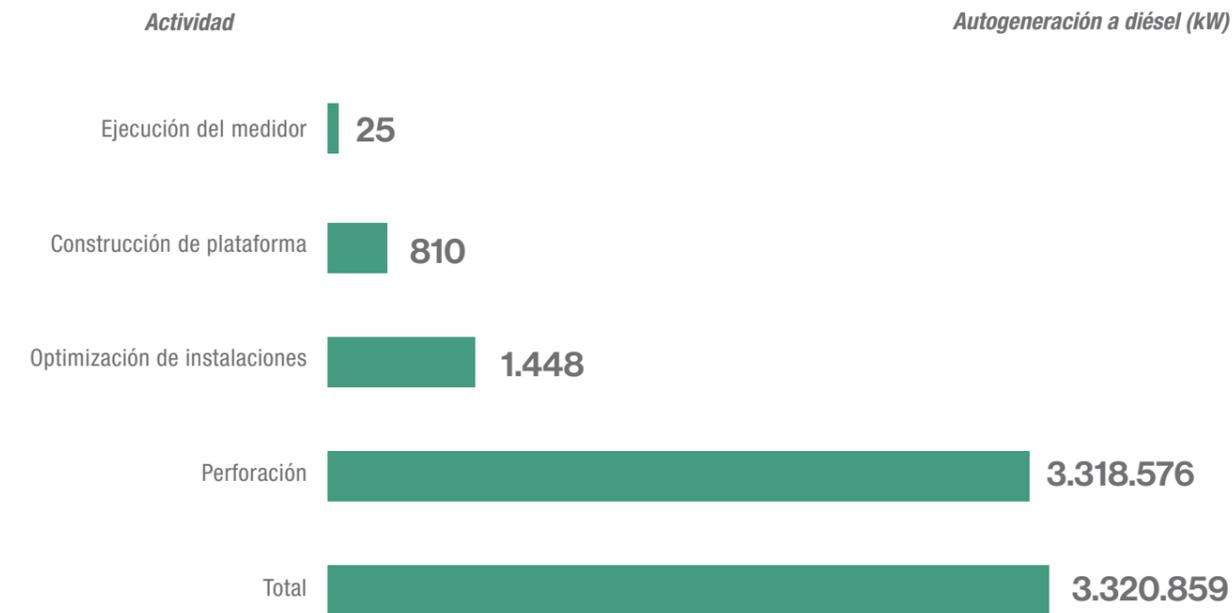
GRI 302-1/302-2

CSA-DJSI 2.3.3 EP-Consumo de energía / CSA-DJSI 1.9.6 Producción de energía renovable

Tipo de fuente de energía	Actividades administrativas (kW)	Producción (kW)	Pruebas de pozos extendidas (kW)	Total (kW)	Total (GJ)	%
Autogeneración a gas natural		2.884.081		2.884.081	10.383	87,9%
Hidroeléctrico	276.524			276.524	995	8,4%
Autogeneración a diésel			77.964	77.964	281	2,4%
Solar		43.217		43.217	156	1,3%
Total	276.524	2.927.298	77.964	3.281.786	11.814	100%

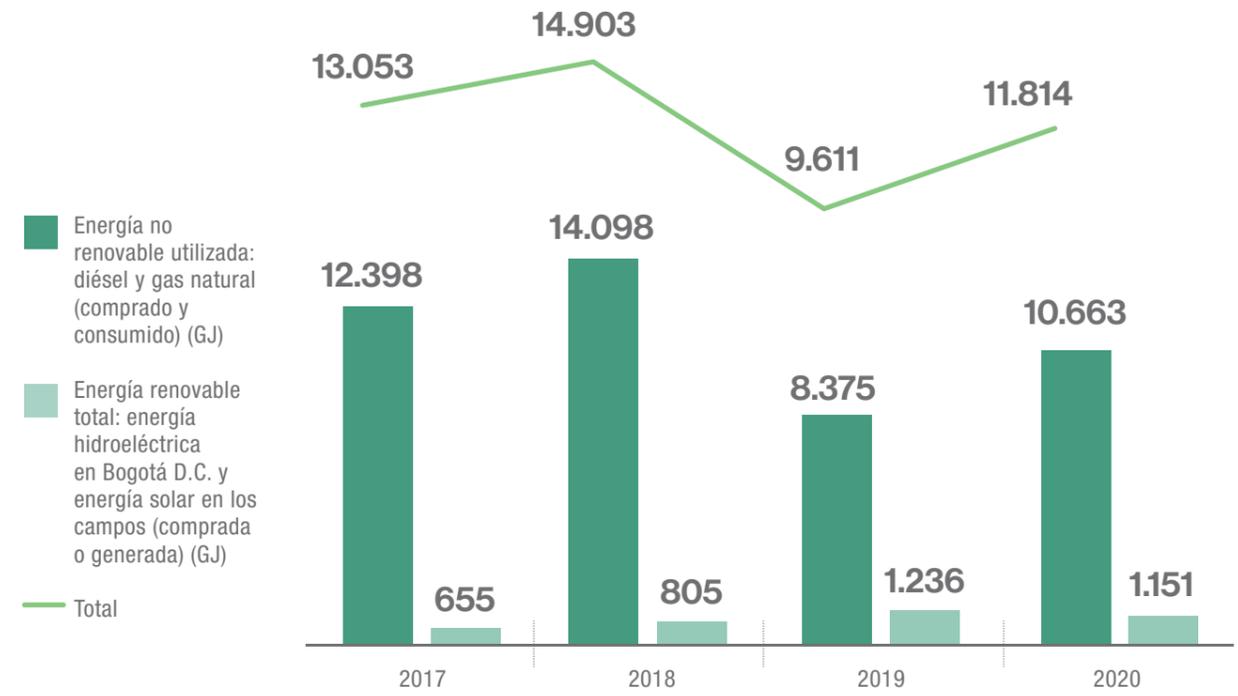
Consumo de energía por actividades subcontratadas en los campos de gas

GRI 302-1/302-2



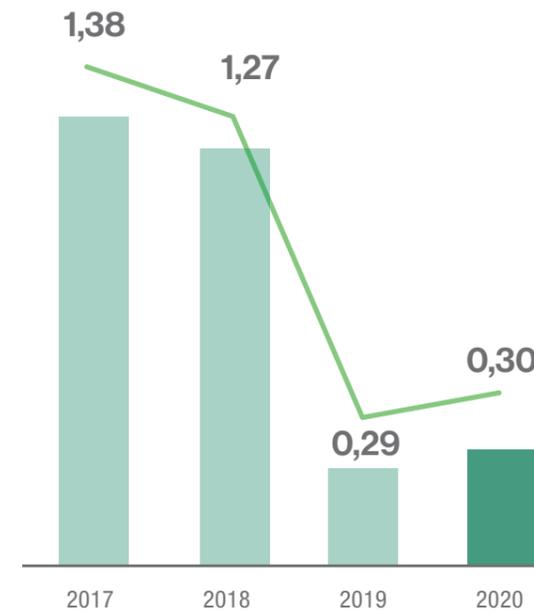
Consumo total de energía renovable y no renovable (GJ)

CSA-DJSI 2.3.3 EP-Consumo de energía



Intensidad energética (kWh / BARRIL-E)

GRI 302-3



Hemos reducido nuestra intensidad energética en **78%** desde 2017.



GESTIÓN DE LAS EMISIONES DE CARBONO

Nuestro inventario de emisiones de GEI se prepara de acuerdo con la Norma de Informes y Contabilidad Corporativa del Protocolo de GEI del Instituto de Recursos Mundiales (WRI).

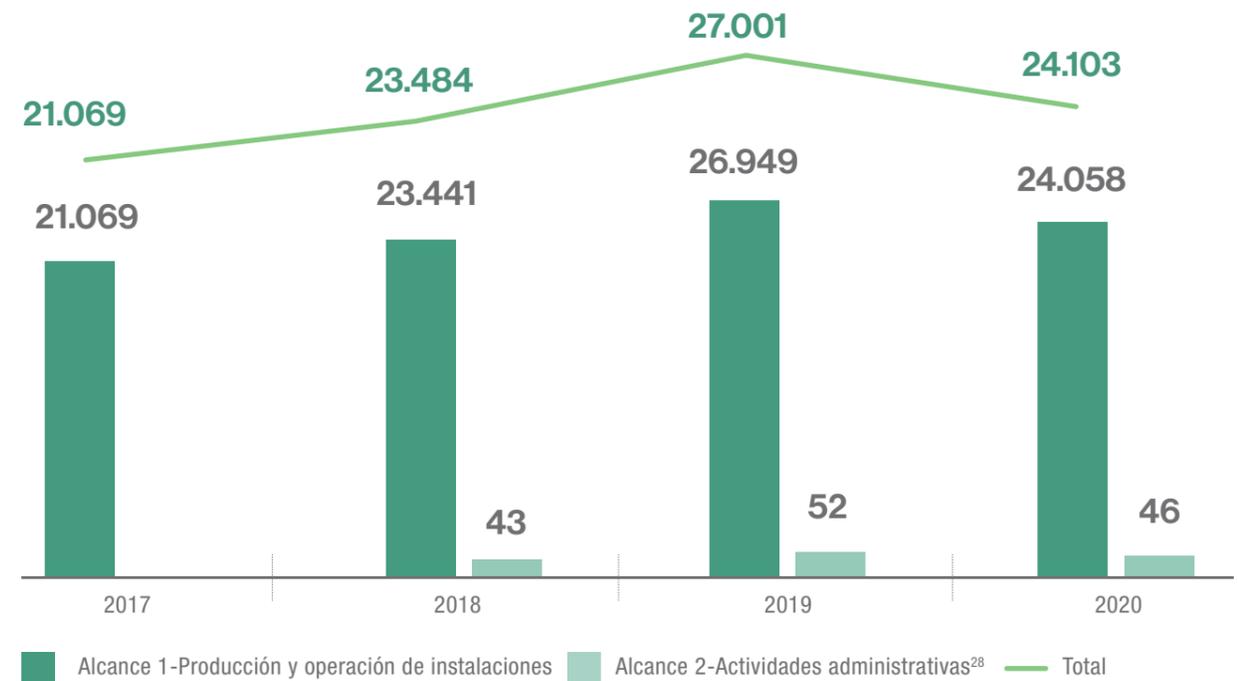
Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (GEI)²⁷

GRI 305-1/305-2/305-3

SASB EM-EP-110a.1.

CSA-DJSI 2.3.1 EP-Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1) /

DJSI 2.3.2 EP-Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)



Porcentaje de las operaciones cubiertas en nuestra medición de huella de GEI

Alcance 1
Alcance 2



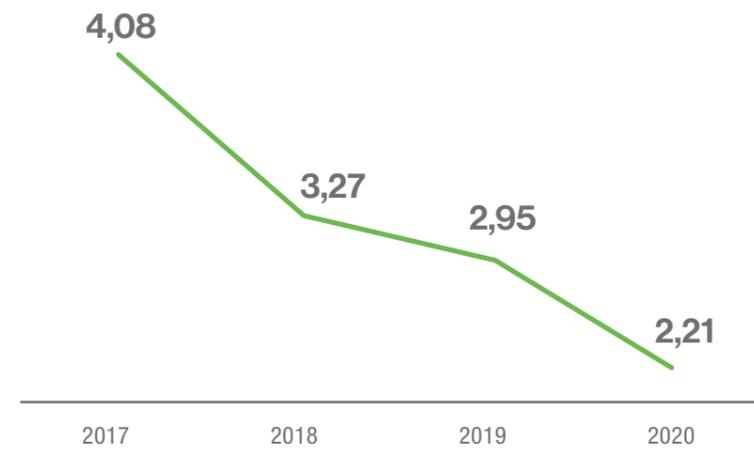
27. Los datos corresponden a los campos de gas.

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

Redujimos la intensidad de nuestras emisiones de carbono en un **25%** con respecto a 2019. Hemos disminuido significativamente nuestra huella de carbono gracias al reemplazo progresivo de diésel con gas natural en nuestras operaciones.

Intensidad de las emisiones (kg CO₂ eq / BBL-eq)²⁹

GRI 305-4
SASB EM-EP-110a.1



EMISIONES INDIRECTAS DE CANACOL- ACTIVIDADES UPSTREAM (TONELADAS MÉTRICAS DE CO₂ EQUIVALENTE)

El registro y reporte de nuestras emisiones indirectas de actividades *upstream* es relevante para nuestros objetivos comerciales y medioambientales. La inclusión de emisiones de alcance 3 nos permite entender el impacto de nuestra cadena de valor e identificar posibles oportunidades para reducciones significativas de emisiones de GEI que podamos abordar a mediano plazo.

A través de una herramienta de cálculo a medida y como resultado de un trabajo exhaustivo con contratistas críticos de las actividades subcontratadas más relevantes, medimos las emisiones de alcance 3 por primera vez, para el 80% de las actividades *upstream*.

Alcance 3, actividades upstream cuantificadas

Obras civiles y mejoras

81

(toneladas métricas de CO₂ eq)

6 actividades de perforación

2.844

(toneladas métricas de CO₂ eq)

Transporte de agua

97

(toneladas métricas de CO₂ eq)

Transporte de materiales

307

(toneladas métricas de CO₂ eq)

Total

3.329

(toneladas métricas de CO₂ eq)

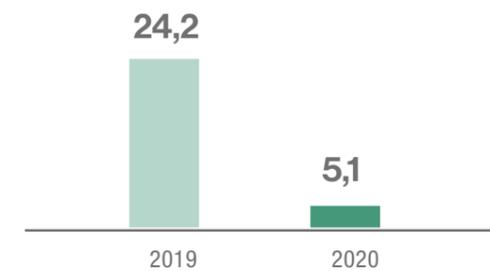


Emisiones significativas al aire³⁰

GRI 305-7
SASB EM-EP-120a.1

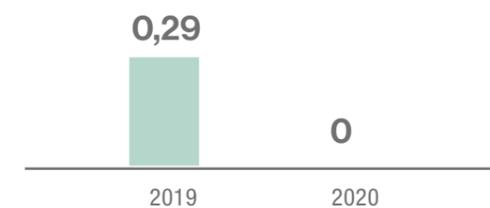
NOx (excluyendo N2O) (Kg NOx / h)

CSA-DJSI 2.3.6 EP-Emisiones de NOx



SOx (Kg Sox / h)

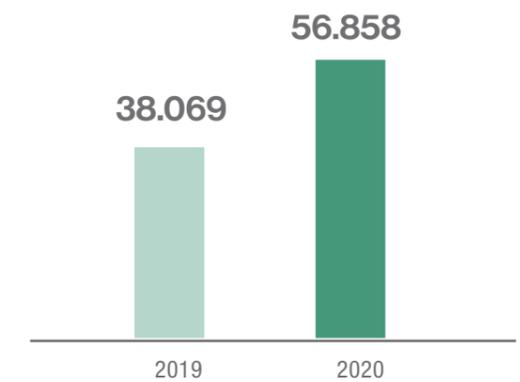
CSA-DJSI 2.3.7 EP-Emisiones SOx



Material particulado (PM10) (Kg PM / h)



Combustión de gas (MSCF)



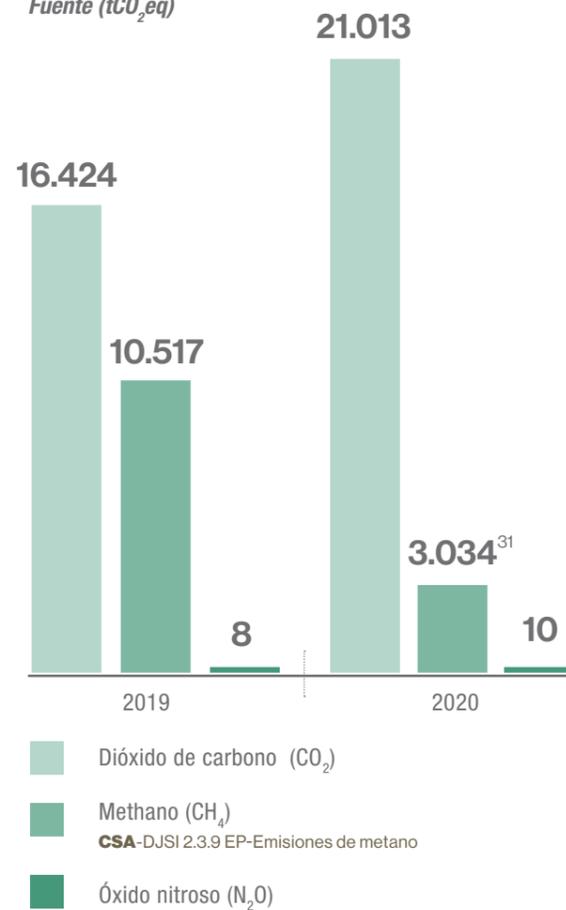
29. El cálculo de la intensidad de emisión se realiza con base en las emisiones de los alcances 1 y 2 en campos de gas / bbeq producidas en campos de gas.

30. Los datos corresponden a las tasas de flujo de salida en kg / h.

Emisiones globales brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 a la atmósfera

SASB EM-EP-110a.1

Fuente (tCO₂ eq)



Las toneladas métricas de metano se calculan para un posible metano que no se queme mediante expulsión en tea, según su eficiencia. Durante 2020 aumentamos la eficiencia de la quema en tea en un 90%, instalando un piloto en una de las³² teas de nuestras subestaciones.

Además, los cálculos de la huella de carbono incluyen un porcentaje de ventilación estimado, pero en 2020, no se identificó ningún posible punto para el venteo directo. Aunque las emisiones de metano reportadas en 2019 fueron altas, en 2020 aumentamos la quema en tea de metano y redujimos las emisiones de CO₂ eq.

31. Los datos incluyen incertidumbres de factores de equivalencia.
 32. Subestación Betania.
 33. 2017: 6.039 toneladas métricas, 2018: 12.078 toneladas métricas y 2019: 10.770 toneladas métricas.
 34. Emisiones estimadas.

Cantidad de emisiones brutas de Alcance 1 (toneladas métricas de CO₂ eq)

SASB EM-EP-110a.2

CSA-DJSI 2.3.9 Emisiones de metano³³

Gas quemado en tea

6.033

(toneladas métricas de CO₂ eq)

Fuentes estacionarias: combustión de combustible en campos de gas

17.964

(toneladas métricas de CO₂ eq)

Emisiones de proceso: emisiones fugitivas en campos de gas³⁴

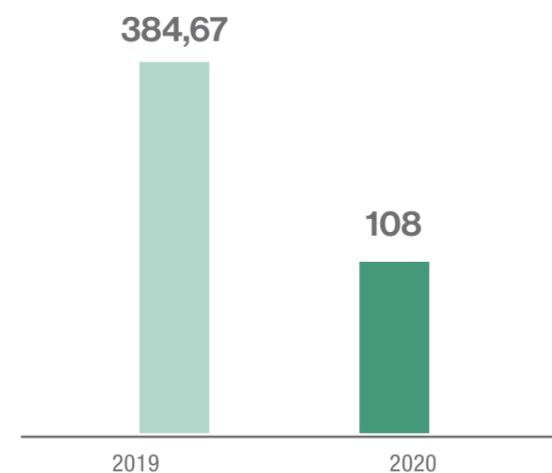
60

(metric tonnes of CO₂ eq)

Emisiones de CH₄ (toneladas)

GRI 305-7

SASB EM-EP-120a.1



Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3

SASB EM-EP-160a.1

EN 2021

Aumentar año tras año las fuentes de energía renovables y las fuentes bajas o nulas en carbono durante los próximos seis años.

Verificar anualmente las emisiones de carbono (alcances 1 y 2), mediante un tercero, durante los próximos cinco años.

Reducir las emisiones de metano 2021 en la subestación Betania y la estación Jobo cambiando el sistema de instrumentación.

EN 2022

Cuantificar el 100% de las categorías más relevantes de emisiones de alcance 3.

Cuantificar y divulgar el 100% de las emisiones de metano asociadas con la operación.

EN 2023

Definir un precio interno del carbono como herramienta de planificación para ayudar a identificar riesgos y oportunidades.

Determinar e incluir en la matriz de riesgos corporativos todos los riesgos relacionados con el cambio climático, la disponibilidad y la calidad del agua, y realizar un análisis de sensibilidad y pruebas de estrés.



EN 2025

Establecer nuestros objetivos de neutralidad de carbono a partir de una línea de base de 2021.

EN 2026

Desarrollar un programa de incentivos de gestión basado en los problemas del cambio climático, incluidos los objetivos.



Biodiversidad

ASUNTO MATERIAL: Biodiversidad

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 304-1

SASB EM-EP-160a.1 / EM-EP-160a.3

ODS 15

CSA-DJSI 2.4.1 Compromiso con la biodiversidad

La conservación de los ecosistemas es fundamental para la sostenibilidad global. Reconocemos el estatus de Colombia como uno de los países mega diversos del mundo y entendemos la importancia de sus ecosistemas para el planeta, y por ende, la altísima relevancia de su protección teniendo en cuenta que nuestras actividades de exploración y producción tienen lugar en áreas remotas y ambientalmente sensibles.

Por lo tanto, hemos asumido la responsabilidad de aportar a la conservación biológica dentro de nuestras áreas operativas. Incorporamos estrategias de protección de la biodiversidad como parte esencial de la gestión de nuestras operaciones. Estamos comprometidos a no operar, explorar, minar o perforar en áreas reconocidas como Sitios del Patrimonio Mundial o en áreas protegidas de Categoría I-IV de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN).

Cuando operamos en áreas con una biodiversidad significativa a nivel mundial o nacional, utilizamos la jerarquía de mitigación: evitar, minimizar, restaurar y compensar. Trabajamos con socios externos para cumplir con nuestras responsabilidades y compromisos de proteger la biodiversidad.

Antes de la implementación del proyecto, realizamos inventarios forestales, lo que nos permite desarrollar planes de acción para proteger las plantas y la vida silvestre.



IMPACTOS, ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN O REMEDIACIÓN Y DESAFÍOS

GRI 102-11 / 102-15 / 103-1 / 103-2 / 103-3 / 304-2

SASB EM-EP-160a.1 / EM-EP-160a.3 / EM-EP-540a.2

Impactos reales y posibles	Estrategias de mitigación o remediación	Metas		
		Corto plazo (inicio de obra civil hasta el primer año)	Mediano plazo (a partir del primer año y hasta los 5 años)	
Ecosistemas	Alteración de ecosistemas y corredores ecológicos estratégicos o sensibles.	Limitamos la intervención de Canacol a áreas definidas por diseños de obra civil y protegemos áreas forestales.	<p>Definir áreas de amortiguamiento (manantiales, cuerpos de agua, cobertura forestal).</p> <p>Capacitar a los trabajadores sobre el manejo de la vida silvestre.</p> <p>Diseñar y ejecutar un plan de vigilancia y protección ambiental junto con las comunidades cercanas.</p>	<p>Remodelar y replantar el 100% de las áreas intervenidas que no están en uso o que son requeridas por la operación.</p> <p>Realizar inspecciones periódicas para verificar el estado y la eficacia de la revegetación.</p> <p>Definir un programa de conservación de humedales con las comunidades cercanas al área de interés en el Bloque Esperanza.³⁵</p> <p>Monitorear las especies amenazadas y endémicas identificadas en el Bloque Fandango para evaluar los efectos en la comunidad de vida silvestre.</p>
Recursos hidrobiológicos	<p>Perturbación de la fauna asociada a cuerpos de agua (potencial).</p> <p>Modificación de hábitat acuático (potencial).</p>	<p>Identificamos cuerpos de agua a salvaguardar y designamos áreas protegidas.</p> <p>Medimos periódicamente el impacto en los cuerpos de agua de nuestras operaciones.</p>	<p>Proteger una franja de amortiguación de 30 metros alrededor de los cuerpos de agua, excepto para la ocupación de cursos de agua autorizados por la licencia ambiental para proyectos lineales.</p>	<p>Realizar monitoreo hidrobiológico en cuerpos de agua adyacentes a las operaciones para evaluar la composición y estructura de las comunidades hidrobiológicas.</p>

Hemos ejecutado con éxito dos tercios del Plan de Conservación de la Biodiversidad, incluida la definición de áreas protegidas, además de trabajar con las comunidades para diseñar esquemas de protección y monitoreo. Durante la última fase, implementaremos el programa Amigos del Bosque Seco Tropical,

desarrollaremos seis proyectos ambientales escolares (PRAES) y gestionaremos las iniciativas ambientales propuestas por las comunidades vecinas.

35. La implementación comenzará en el quinto año y continuará hasta el abandono.

REFORESTACIÓN

GRI 304-3

	2019	2020
Áreas reforestadas (Ha)	25,5	1,21
Horas trabajadas en mantenimiento de reforestación con mano de obra 100% local (horas-persona)	1.204	43.604
Inversión: compensación del 1% (millones de dólares)	\$1,2	\$0

EN 202:

A través de nuestro programa de siembra de árboles (Sembratón en tu corazón), organizamos campañas de siembra con comunidades de los municipios de Sahagún, Caimito y La Unión, en los departamentos de Sucre y Córdoba. Sembramos 325 árboles en 6 municipios y aumentamos la conciencia sobre la conservación de los recursos naturales. Nuestra mano de obra local dedicó sus esfuerzos principalmente al mantenimiento de la reforestación.

Como parte de nuestro Plan de Conservación, ayudamos a preservar la biodiversidad a través de diez proyectos. Seis se centraron en la reubicación humanitaria de la vida silvestre, y cuatro en el rescate y reubicación de epífitas vasculares. Estos proyectos se ejecutaron antes del inicio de operaciones, con el objetivo de minimizar cualquier impacto ambiental negativo sobre las plantas y la vida silvestre. Las actividades incluyeron la reubicación humanitaria de animales individuales y la destrucción de nidos vacíos, madrigueras y refugios. Reubicamos organismos, verificamos óptimas condiciones de vida en sus nuevos hábitats y capacitamos al personal en conservación de plantas y vida silvestre.

Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3

SASB EM-EP-160a.1

EN 2021

Cero accidentes y eventos de incumplimiento ambiental durante los próximos seis años.

Establecer diez acuerdos de conservación de la biodiversidad con actores locales.





Gestión integrada del recurso hídrico

ASUNTO MATERIAL: Gestión integrada del s recurso hídrico

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

SASB EM-EP-160a.1

ODS 6

El informe del Foro Económico Mundial sobre riesgos globales identificó la crisis del suministro de agua como el riesgo más crítico para la próxima década. Si bien nuestras operaciones tienen impactos menores porque no requieren cantidades importantes de agua, el uso eficiente y la conservación de los recursos hídricos son fundamentales para el desarrollo de nuestros proyectos y las comunidades vecinas.

En 2020 desarrollamos nuestro plan de conservación y uso eficiente del agua como pauta de nuestras actividades.

IMPACTOS, ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN O REMEDIACIÓN Y DESAFÍOS

GRI 102-11 / 102-15 / 103-1 / 103-2 / 103-3 / 303-2

SASB EM-EP-160a.1 / SASB EM-EP-540a.2

CSA-DJSI 2.6 Riesgos relacionados con el agua

Realizamos análisis de riesgos relacionados con el agua en el contexto de los estudios de impacto ambiental. Estos estudios caracterizan el recurso disponible (oferta) e identifican las principales partes que utilizan el recurso en la zona (demanda). También evalúan los impactos y la línea de base abiótica, y determinan la demanda potencial de agua y suministros de agua en aguas subterráneas y cuerpos superficiales ubicados donde se ejecutará el proyecto.

En las áreas en las que operamos no se ha identificado estrés hídrico, a pesar de que históricamente ha habido escasez de agua, especialmente en temporadas de sequía.

Utilizamos el Atlas de Riesgos relacionados con el Agua elaborado por el Instituto de Recursos Mundiales (Aqueduct).

Impactos	Estrategias de mitigación o remediación	Metas	
		Corto plazo (1 año)	Mediano plazo (5 años)
Escasez de agua (impacto real)	Analizamos los riesgos como parte de nuestros estudios de impacto ambiental.	Levantar línea de base de los recursos hídricos para identificar oportunidades de ahorro y manejo adecuado de los recursos hídricos.	Monitorear continuamente la gestión de los recursos hídricos mediante el cálculo de nuestras huellas azul, gris y verde, y tomar las acciones necesarias para mantener una presión mínima sobre el recurso.
Contaminación de fuentes de agua debido a derrames de condensado o agua de formación (impacto potencial)	Hemos desarrollado pautas para usar en el caso de derrames de condensado o agua de formación. El plan también incluye un componente educativo para capacitar a los empleados y contratistas sobre qué hacer en caso de una emergencia.	Adoptar una herramienta de seguimiento de incidentes y accidentes. Capacitar al 100% de los empleados en respuesta a emergencias. Desarrollar un estudio de riesgo asociado al cambio climático y la gestión de los recursos hídricos.	Velar por el cumplimiento y la correcta ejecución del Plan de Gestión de Riesgo de Desastres. Implementar estrategias para mitigar los riesgos asociados al agua.
Conflictos con los grupos de interés sobre la disponibilidad del recurso (impacto potencial)	Desarrollamos estudios para determinar la oferta y demanda potencial de agua.	Hacer planificación estratégica para definir nuevos proyectos y gestionar adecuadamente los recursos hídricos.	Monitorear continuamente la disponibilidad del recurso y mantener abiertos los canales de comunicación con los grupos de interés.
Sequía (impacto potencial)	Nos preparamos para posibles eventualidades e incluimos varias alternativas de suministro de agua en los estudios de impacto ambiental presentados como parte del proceso de licenciamiento. Utilizamos en la perforación un sistema de ósmosis inversa para el tratamiento de las aguas residuales, llevándolas a un punto en el que se pueden reciclar, reduciendo así la necesidad de comprar o retirar agua.	Realizar un inventario de uso del agua, incluyendo una caracterización de procesos y tipos de uso, con el fin de generar una hoja de ruta estratégica con foco en las áreas con mayor consumo de agua.	Continuar reciclando el 90% del agua en la etapa de perforación.

En Canacol entendemos la importancia del agua, y por tal razón, tomamos medidas para evitar ejercer presión sobre este recurso.

INTERACCIONES CON EL AGUA COMO RECURSO COMPARTIDO

GRI 303-1/ 303-2
CSA-DJSI 2.6 Water related risks

Para garantizar que la operación no afecte la disponibilidad de abastecimiento de agua local, establecemos una línea de base antes de la implementación del proyecto, de modo que, durante el mismo, podamos hacer un seguimiento sistemático y monitorear las masas de agua superficiales utilizando un piezómetro.

Empleamos una matriz para clasificar los incidentes ambientales y estimar los cambios futuros en la disponibilidad local de agua que podrían afectar a los grupos de población cercanos o los servicios de los ecosistemas.

Después del tratamiento por ósmosis inversa en la etapa de perforación, reutilizamos producción de agua en la operación para preparar fluidos de perforación y rociar caminos para reducir el material particulado resultante del tráfico.

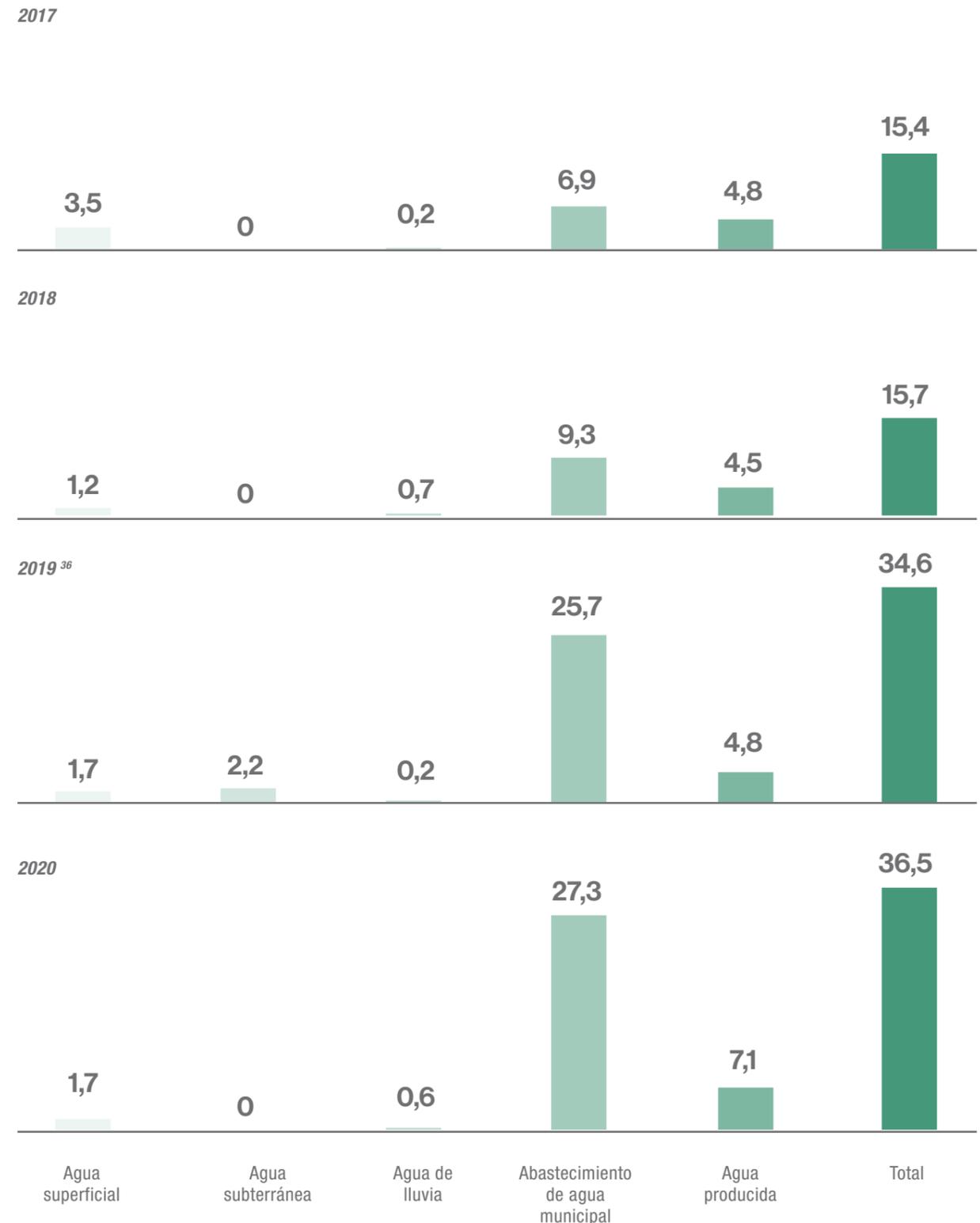
Almacenamos el agua de lluvia en estanques, desnatadoras y sótanos de pozos no perforados para su uso posterior en actividades seleccionadas como aspersion de caminos o pruebas hidrostáticas de líneas y embarcaciones.

EN 2020:

- *Tratamos 7,1 mega litros de agua de proceso para reciclaje y reutilización.*
- *Utilizamos 568 m3 de agua de lluvia, triplicando el uso de agua de lluvia de 2019 a 2020.*

Captación de agua por fuente de suministro (mega litros)

GRI 303-3
SASB EM-EP-140a.1
CSA-DJSI 2.3.4 EP-Consumo de agua



36. El año base es 2019, cuando Canacol Energy amplió la cobertura del consumo de agua para incluir todas las operaciones de la Compañía y las actividades de los contratistas que tienen un impacto en el ciclo del agua. Estos incluyen obras civiles, perforación, operaciones de estaciones de compresores, construcción de líneas de flujo y mejoras o expansiones de infraestructura.



Consumo de agua según fuente y actividad 2020 (m³)

GRI 303-5

CSA-DJSI 2.3.4 EP-Consumo de agua

Actividad		Agua de lluvia	Extracción de agua superficial	Compra	Reciclaje	Total
Actividad directa	Producción			7.506		7.506
	Modificaciones de plataforma	50		99		149
	Trabajo en la carretera			18		18
	Completamiento			478		478
Actividad subcontratada	Construcción de la línea de flujo	126		306	61	493
	Construcción de plataforma	44		794		838
	Optimización de instalaciones			22		22
	Perforación	348	1.656	18.036	6.997	27.037
Total		568	1.656	27.259	7.058	36.541

Consumo de agua según uso y actividad 2020 (m³)

GRI 303-5

CSA-DJSI 2.3.4 EP-Consumo de agua

Actividad		Doméstica	Industrial	Total
Actividad directa	Producción	7.047	459	7.506
	Modificaciones de plataforma		149	149
	Trabajo en la carretera		18	18
	Completamiento	172	306	478
Actividad subcontratada	Construcción de la línea de flujo		493	493
	Construcción de plataforma		838	838
	Optimización de instalaciones		22	22
	Perforación	4.956	22.081	27.037
Total		12.175	36.541	36.541



VERTIMIENTO DE AGUA

GRI 303-4

CSA-DJSI 2.3.4 EP Water consumption

SASB EM-EP-140a.2

Durante 2020 no se realizaron vertimientos de aguas residuales sin tratamiento directamente al ambiente. Entregamos las aguas residuales a un tercero experto autorizado para gestionar las aguas residuales y asegurar el cumplimiento de las regulaciones.

Aguas residuales generadas (mega litros / año)³⁷ 2020

Campo de infiltración

4,4

Agua de terceros y volumen del total utilizado por otras organizaciones

14

37. Agua total descargada y desglose de ese total por uso. Los datos no incluyen el agua utilizada para rociar caminos o enviada a campos de infiltración después de un tratamiento adecuado.



Gestión de aguas residuales según tipo de vertimiento (m³)

Tipo de actividad	Campo de infiltración	Reciclaje				Bio-remediación	Vertimiento	Otro	Total
		Preparación de lodo	Aspersión del sitio	Aspersión de carreteras	Perforación				
Actividad directa	Producción	4.478,4					7.703		12.181
	Producción de terceros						2,95		2,95
	Modificaciones de plataforma						0,46		0,46
	Construcción de tramo de medidor						0,13		0,13
	Construcción de la línea de flujo						3,56		3,56
Actividad subcontratada	Construcción de plataforma						1,18		1,18
	Mantenimiento del sitio						0,31		0,31
	Optimización de instalaciones						0,9		0,9
	Completamiento					162,64	223,11	121,63	507,38
	Perforación		5.424,36	481,77	604,16	486,5		1.923,9	639,29
	Pruebas de pozo						3.245,97		3.245,97
Total	4.478,4	5.424,36	481,77	604,16	486,5	162,64	13.105,47	760,91	25.504,26

Volumen de agua producida (mega litros): agua de formación total producida en nuestras operaciones- bloques de gas **93,3**

Vertimientos generados (mega litros): agua de formación entregada a terceros para su tratamiento y posterior vertido **10,47**

Porcentaje vertido: agua de formación entregada a terceros para su tratamiento y posterior vertido **11%**

Porcentaje inyectado: agua de formación tratada y reinyectada **89%**

Desglose del total de agua vertida en todas las áreas según destino (mega litros)

Destino 2020

Agua dulce
(total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)

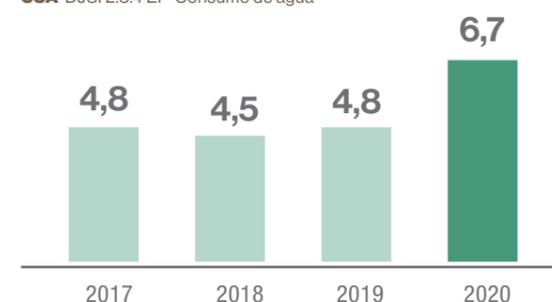
1,96

Otra agua
(total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)

11,1

Agua de las actividades de perforación reutilizada y reciclada (mega litros)

CSA-DJSI 2.3.4 EP-Consumo de agua



- El **27%** de toda el agua utilizada en la etapa de perforación proviene de agua de lluvia y aguas residuales recicladas tratadas con un sistema de ósmosis inversa.
- El **78%** de las aguas residuales generadas en la etapa de perforación se recicló nuevamente en la operación de perforación o se usó para rociar caminos o preparar fluidos de perforación.

Residuos líquidos entregados a terceros o reciclados (m³)

Actividad	Disposición en el sitio	Entrega a tercero autorizado	Reciclaje	Total
Direct activity	Producción	4.478,4	7.703	12.181,4
	Producción de terceros		2,9	2,9
	Modificaciones de plataforma		0,5	0,5
	Construcción de tramo de medidor		0,1	0,1
	Construcción de la línea de flujo		3,6	3,6
Subcontracted activity	Construcción de plataforma		1,2	1,2
	Mantenimiento del sitio		0,3	0,3
	Optimización de instalaciones		0,9	0,9
	Completamiento		507,4	507,4
	Perforación		2.801,7	6.758
	Pruebas de pozo		3.246	3.246
Total	4.478,4	14.267,6	6.758	25.504



Gestión de residuos

ASUNTO MATERIAL: Gestión de residuos

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

SASB EM-EP-160a.1

ODS 12

La creciente preocupación por la generación de residuos y su impacto en el medioambiente nos ha llevado a desarrollar una estrategia a largo plazo para implementar prácticas de economía circular. Implementamos nuestras iniciativas con la participación de contratistas y proveedores, creando sinergias que aprovechan el potencial uso de productos de desecho en nuevos procesos productivos. Esto no solo mitiga los impactos ambientales, sino que optimiza los recursos y reduce los costos.

EN 2020:

El 46,7% del total de nuestros residuos generados se utilizó o vendió.

Reciclaje de aceite usado. Disponemos el aceite usado a través de un tercero autorizado. En 2020 este tercero refinó 6,3 toneladas de aceite usado de producción y 2,4 toneladas de aceite usado de los contratistas de perforación. El aceite refinado se utiliza posteriormente en un nuevo ciclo productivo, lo que resulta en la generación de ingresos por su venta y la disminución de residuos en función de su uso en otras empresas.

Recuperación de energía a partir de productos de desecho contaminados. Empleamos 12.962,4 kg de residuos contaminados para generar energía mediante incineración.

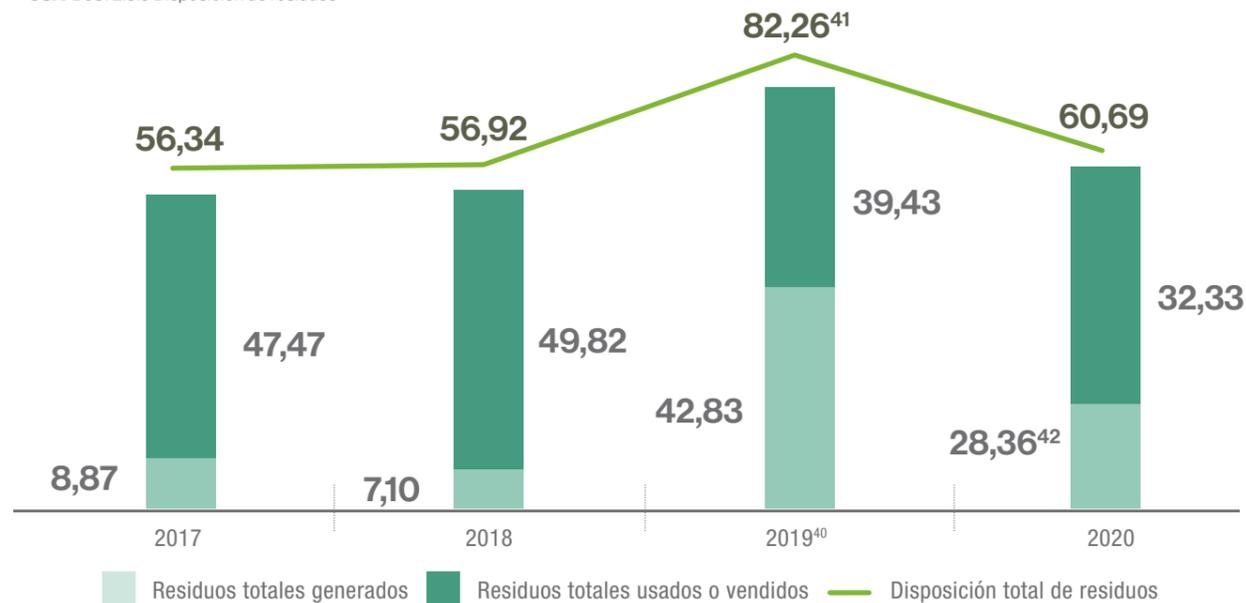
IMPACTOS, ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN O REMEDIACIÓN Y DESAFÍOS

GRI 102-11 / 102-15 / 103-1 / 103-2 / 103-3 / 306-1
 SASB EM-EP-160a.1 / EM-EP-540a.2
 CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos

Impactos	Estrategias de mitigación o remediación	Metas	
		Corto plazo (1 año)	Mediano plazo (5 años)
Contaminación del suelo por residuos en rellenos sanitarios (real)	Entregamos los residuos a terceros autorizados para su incineración y valorización energética.	Renovar el convenio de valorización energética de residuos.	Generar nuevas estrategias de valorización de residuos, ampliando el espectro de usos y aumentando la cantidad utilizada.
Grandes cantidades de cortes de perforación (reales)	Utilizamos un agente secante para reducir el volumen de cortes generados. Tratamos los cortes de perforación y optimizamos el proceso de perforación.	Establecer un sistema de métricas para monitorear específicamente la generación de cortes de perforación.	Buscar mecanismos adicionales para reducir el área necesaria para la disposición de esquejes, reduciendo así el área intervenida.
Derrames de aceite usado (posible)	Construimos diques de contención para evitar derrames de este tipo de residuos.	Adaptar una herramienta de seguimiento de incidentes y accidentes. Capacitar al 100% de los empleados en respuesta a emergencias.	Cumplir y ejecutar correctamente el Plan de Gestión de Riesgo de Desastres. Implementar las estrategias adecuadas para mitigar los riesgos.

Residuos directos generados, utilizados y eliminados (toneladas métricas)³⁹

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos



39. Los datos incluyen solo los residuos generados directamente por la operación.

40. El incremento en 2019 se debió a las diferentes actividades de obra civil, construcción mecánica y perforación realizadas a lo largo del año.

41. Estos datos difieren de los números reportados como totales en el Informe de Sostenibilidad de 2019, ya que excluyen los desechos peligrosos indirectos.

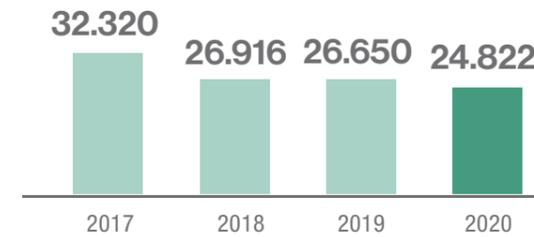
42. Los datos se remiten a los residuos peligrosos (aceite usado e incineración para generar calor) y residuos no peligrosos (reciclables).

Residuos directos generados según tipo (kg)⁴³

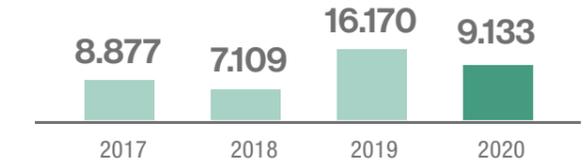
GRI 306-3

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos

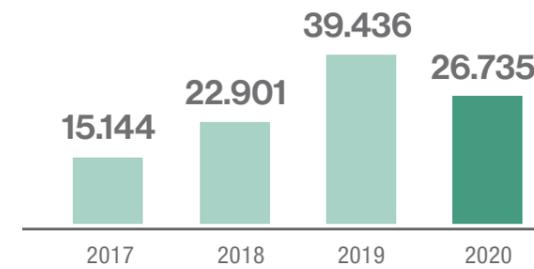
Peligrosos



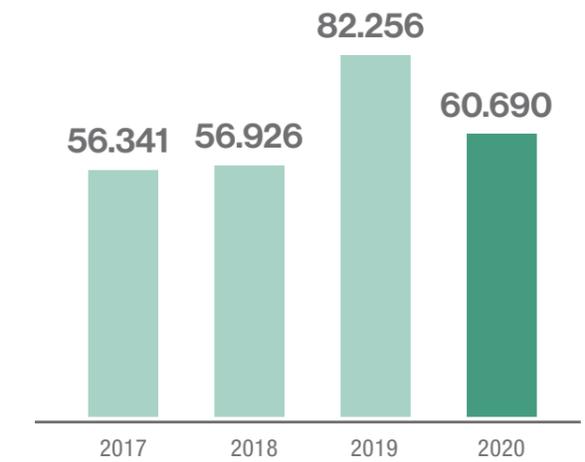
Reciclables



No reciclables



Total



Residuos directos e indirectos generados según actividad (kg)

GRI 306-3

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos

Actividad	Peligroso	No peligroso	Total	
Actividad directa	Producción	24.411	35.188	59.599
	Producción de terceros	411	679	1.090
Actividad subcontratada	Perforación	49.655	37.133	86.788
	Modificaciones de plataforma	978	614	1.592
	Obra civil para mejoras	320	22	342
	Construcción de la línea de flujo	582	1.603	2.185
	Construcción de plataforma	38	582	620
	Mantenimiento del sitio	862	767	1.629
	Optimización de instalaciones	868	13.742	14.610
	Total	78.125	90.330	168.455

43. Las cifras incluyen solo los residuos generados directamente por la operación. 44. Figures include only waste generated directly by the operation.



Residuos directos generados según composición (kg)⁴⁴

GRI 306-3

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos

Residuos peligrosos									
Actividad	Aceite vegetal / Trampa de grasa (NR)	Aceites y lubricantes usados (Y8)	Agua aceitosa (Y9)	Empaques y envases de sustancias peligrosas (A4130)	Lodo a base de agua (Y9)	Materiales impregnados con hidrocarburos (Y8)	Residuos de DITANO (Y4)	Desperdicio de luminarias y baterías (Y29A130)	Total
Producción	1.500	4.739	5.205	1.210	5.120	6.272,4	360	5	24.411,4
Producción de terceros		18,4				392,2			410,6
Total	1.500	4.757,4	5.205	1.210	5.120	6.664,6	360	5	24.822

No reciclable				
Actividad	Ordinario	Orgánico	Papel y cartón	Total
Producción	6.155	20.325		26.480
Producción de terceros	242		13	255
Total	6.397	20.325	13	26.735

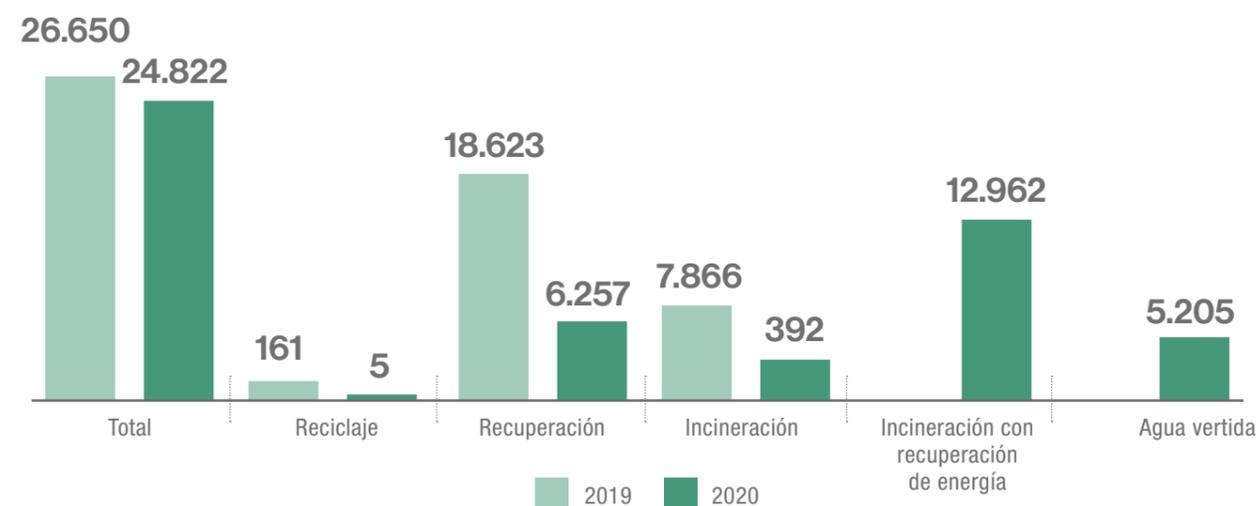
Reciclable						
Actividad	Chatarra	Ordinario	Plástico	Vidrio	Papel y cartón	Total
Producción	2.130	3.329	1.394	119	1.735	8.707
Producción de terceros		38			386	424
Total	2.130	3.367	1.394	119	2.121	9.131

RESIDUOS PELIGROSOS

Residuos peligrosos directos según método de disposición (kg)

GRI 306-2

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos



Residuos peligrosos directos e indirectos según actividad y tipo de eliminación (kg)

GRI 306-5

CSA-DJSI 2.3.8 Residuos peligrosos

Actividad	Recuperación	Reciclaje	Celda de seguridad / Incineración	Incineración con recuperación de energía	Otro	Descarga / PTAR	Total
Actividad directa	Producción	6.239	5	12.962		5.205	24.410
	Producción de terceros	18		392			410
Actividad subcontratada	Modificaciones de plataforma			978			978
	Obra civil para mejoras			320			320
	Construcción de la línea de flujo		10	572			582
	Construcción de plataforma			38			38
	Mantenimiento del sitio			28		834	862
	Optimización de instalaciones			868			868
Perforación	2.445	17.093	19.237	8.615	88	2.178	49.655
Total	8.702	17.108	22.433	21.577	922	7.383	78.125

44. Las cifras incluyen solo los residuos generados directamente por la operación.



Residuos peligrosos directos e indirectos según método de eliminación (kg)⁴⁵

GRI 306-4 / 306-5

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos / DJSI 2.3.8 Residuos peligrosos

Métodos	2019	2020
Reúso	1.020	1.354
Reciclaje	25.390	15.754
Recuperación	250	8.702
Incineración ⁴⁶	29.980	392
Incineración con recuperación de energía		21.577
Relleno sanitario ⁴⁷	3.100	22.041
Otros	11.330	922
Vertimiento ⁴⁸		7.383
Total	71.070	78.125

- El aumento de la cifra de incineración se debe a la generación de lodos aceitosos de perforación.
- Los residuos contaminados generados directamente se entregaron al operador de gestión de residuos ATICA, para incinerarlos y aprovechar el calor residual.



Residuos peligrosos directos e indirectos recuperados, reciclados y reutilizados (kg)

GRI 306-4

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos / DJSI 2.3.8 Residuos peligrosos

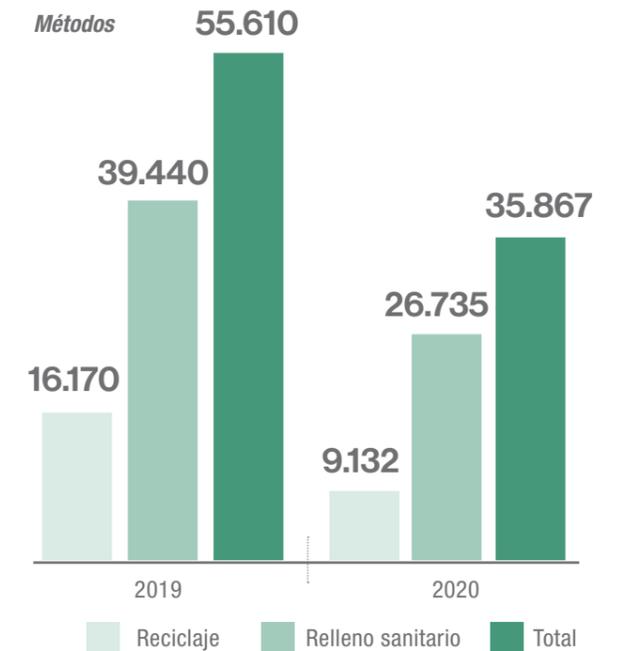
Actividad	Recuperación			Reciclaje				Reúso total	Total
	Aceites y lubricantes usados (Y8)	Aceite vegetal / Trampa de grasa (NR)	Total	Eléctrico y electrónico	Luminarias y baterías (Y29A130)	Filtro de aceite usado	Lodo a base de agua (Y9)		
Construcción de la línea de flujo						10		10	10
Perforación	2.445		2.445	17	2		15.720	15.738	19.537
Production	4.739	1.500	6.239		5			5	6.244
Producción de terceros	18		18						18
Total	7.202	1.500	8.702	17	7	10	15.720	15.753	25.809

RESIDUOS NO PELIGROSOS

Residuos no peligrosos directos según método de disposición (kg)⁴⁹

GRI 306-4 / 306-5

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos



45. Los datos incluyen los residuos generados por actividades directas y subcontratadas, en línea con la normativa existente sobre gestión de residuos y responsabilidad corporativa ampliada.

46. Las cenizas de los residuos incinerados normalmente se trasladan a una celda de seguridad, conocida como vertedero.

47. Incluye residuos directos y generados por subcontratistas enviados a una celda de seguridad.

48. Este método de disposición se ha incluido a partir del informe 2020, por lo que no hay información para el año 2019.

49. Las cifras incluyen solo los residuos generados directamente por la operación.



Residuos no peligrosos directos e indirectos según actividad y método de eliminación (kg)

GRI 306-5

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos

Actividad		No reciclable	Reciclable	Total
Actividad directa	Producción	26.480	8.707	35.188
	Producción de terceros	255	424	679
Actividad subcontratada	Modificaciones de plataforma	483	131	614
	Obra civil para mejoras	16	6	22
	Construcción de la línea de flujo	1.417	186	1.603
	Construcción de plataforma	336	246	582
	Mantenimiento del sitio	0	767	767
	Optimización de instalaciones	12.222	1.520	13.742
	Perforación	22.610	14.524	37.133
Total		67.085	23.245	90.330

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

GRI 306-4

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos

Actividad	Reciclable							Total
	Vidrio	Chatarra	Madera	Ordinario	Orgánico	Papel y cartón	Plástico	
Modificaciones de plataforma							131	131
Obra civil para mejoras							6	6
Construcción de la línea de flujo							186	186
Construcción de plataforma							246	246
Mantenimiento del sitio				355			412	767
Optimización de instalaciones						522	998	1.520
Perforación		2.156	5.873	1.158	40	1.890	3.407	14.524
Producción	119	2.130		3.329		1.735	1.394	8.707
Producción de terceros				38		386		535
Total	119	4.286	5.873	4.880	40	4.533	6.780	26.511

Residuos no peligrosos directos e indirectos para disposición (kg)

GRI 306-5

CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos

Actividad	No reciclable				Total
Tipo	Escombros	Ordinario	Orgánico	Papel y cartón	
Producción		6.155	20.325		26.480
Modificaciones de plataforma		483			483
Obra civil para mejoras		16			16
Construcción de la línea de flujo		1.417			1.417
Construcción de plataforma		336			336
Optimización de instalaciones	10.000	2.222			12.222
Perforación		14.035	8.575		22.610
Pruebas extendidas		242		13	255
Total	10.000	24.906	28.900	13	63.819

Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3

SASB EM-EP-160a.1

EN 2022

Cuantificar y verificar el 100% nuestro consumo de recursos naturales y la producción de residuos para establecer metas relacionadas.

EN 2024

Implementar el 100% del modelo Cero Desperdicios para nuestras operaciones.





Monitoreo ambiental a contratistas

GRI 308-1

CSA-DJSI 1.6 Gestión de la cadena de suministro

Un fuerte compromiso y gestión medioambiental dependen de todos en nuestros lugares de operación. Por lo tanto, trabajamos en estrecha colaboración con los contratistas para asegurar la alineación de las obligaciones, los objetivos, las métricas y el desempeño ambiental.

EN 2020:

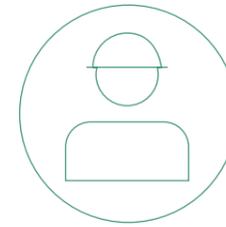
- El 86,1% de los contratistas cumplió con nuestros lineamientos ambientales.
- El 73% de nuestros contratistas implementaron un total de 53 iniciativas ambientales.

DESEMPEÑO DE LOS CONTRATISTAS

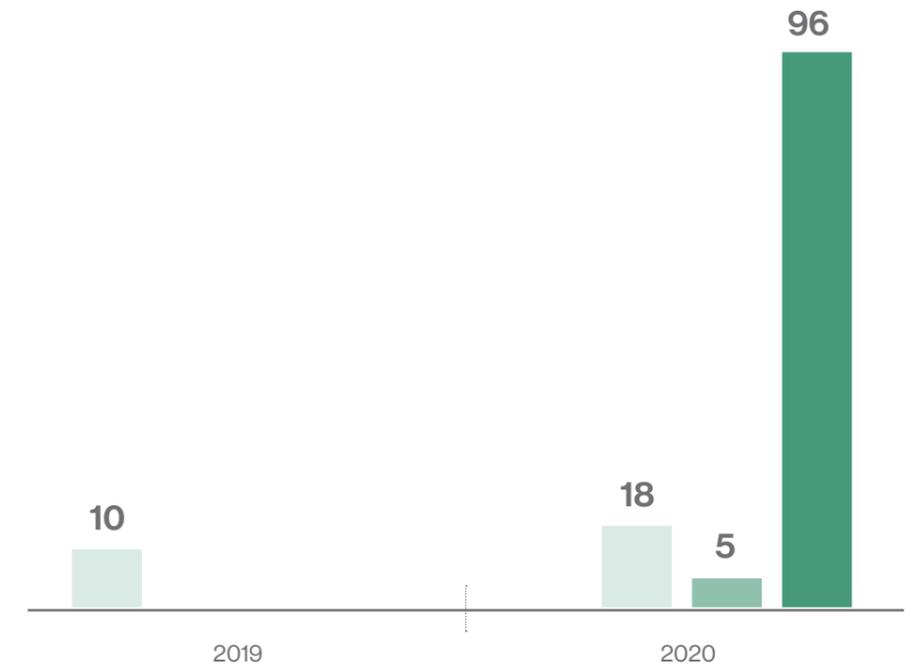
Garantizar el cumplimiento ambiental de los contratistas es una prioridad para nosotros. Con regularidad, realizamos evaluaciones para verificar su desempeño, identificar posibles problemas e instaurar planes de acción e indicadores clave, además de retroalimentar sobre su desempeño y sus reportes.

EN 2020:

- Evaluamos al 100% de los contratistas de alta y media-alta criticidad ambiental.⁵⁰
- Identificamos cinco contratistas con impactos ambientales significativos en las principales actividades: obra civil, perforación y estaciones compresoras. Lo anterior, se relaciona con el uso del suelo, el consumo energético, las emisiones de carbono y el ruido.



- Contratistas evaluados según criterios ambientales
- Contratistas con impactos ambientales significativos
- Contratistas de empleados entrenados



RECONOCIMOS EL COMPROMISO Y DESEMPEÑO DE NUESTROS CONTRATISTAS

- Dina Express se destacó en su desempeño ambiental, obteniendo un puntaje de 99,5%.
- Pioneer sobresalió porque obtuvo un puntaje de 97,6% y por sus controles de ingeniería que redujeron los niveles de ruido en las comunidades vecinas.
- UT JAS fue reconocido por su compromiso y excelente informe de datos, y recibió una puntuación del 97,5%.

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

Dictamos capacitación ambiental a 96 contratistas, certificando a 35 profesionales ambientales locales y 16 empresas. Como resultado, nuestros contratistas han mejorado su desempeño ambiental y sus procesos de presentación de informes, además de participar en múltiples iniciativas.

50. Los parámetros para determinar la criticidad ambiental del contratista son la duración del servicio prestado, la magnitud del impacto en términos de recursos, la intensidad del impacto y las consecuencias legales. En 2020 identificamos 12 contratistas con alta criticidad, 6 con criticidad media-alta y 1 con criticidad media.

Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso

Operamos el campo de petróleo Rancho Hermoso bajo un acuerdo de participación con Ecopetrol y somos responsables de su cumplimiento ambiental, aunque Ecopetrol posee la licencia ambiental como titular principal del contrato con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).

El contrato de Rancho Hermoso representa el 1% de la producción de Canacol y no hay nuevos proyectos de exploración y producción anticipados.

No se presentaron derrames reportables durante 2020.

SASB EM-EP-160a.2 / E M-EP-540a.1

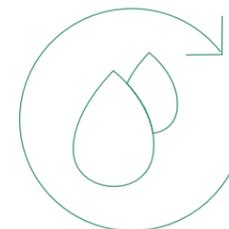
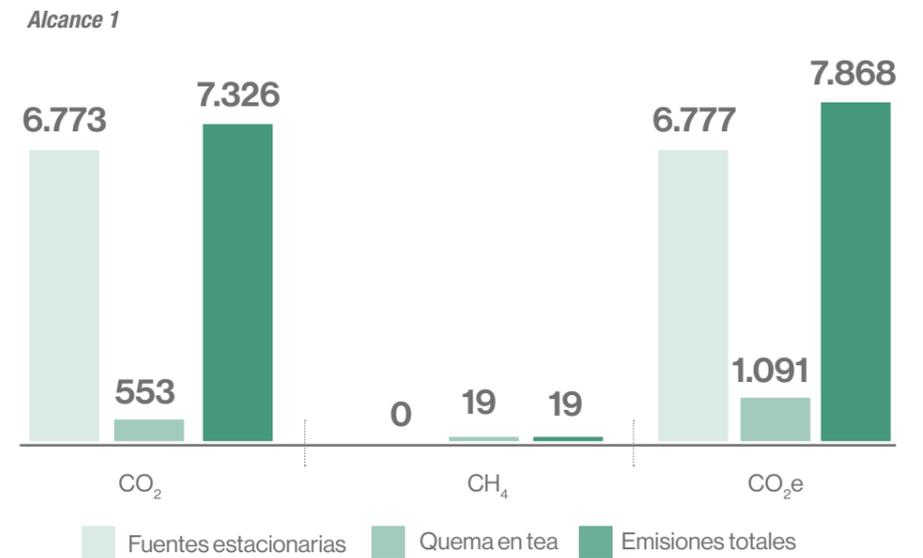
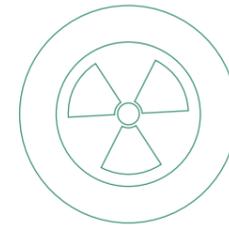
Consumo de energía según actividad operativa y fuente

GRI 302-1
SASB EM-EP-160a.1

Fuente	Total kW	Total GJ	%
Autogeneración a diésel	197.947	713	2%
Autogeneración de crudo	3.150.971	11.343	33%
Autogeneración de gas de producción	6.310.932	22.719	65%
Total	9.659.850	34.775	100%

Emisiones anuales de GEI según fuente (toneladas)

GRI 305-1
SASB EM-EP-110a.1 / SASB EM-EP-110a.2



Consumo de agua de producción (m³)

GRI 303-5
CSA-DJSI 2.3.4 EP-Consumo de agua
SASB EM-EP-140a.1

Agua subterránea:
2.216

Vertimientos (m³)

GRI 303-4
CSA-DJSI 2.3.4 EP-Consumo de agua
SASB EM-EP-140a.1

	Aguas residuales domésticas	Aguas residuales industriales	Total
Otro	385	757.214	757.599
Vertimiento (eliminación certificada - entregada a un tercero)	2		2
Total	387	757.214	757.602

Manejo de residuos sólidos en producción (kg)

GRI 306-3
CSA-DJSI 2.3.5 Disposición de residuos

No peligroso **3.110** Peligroso **715.343** Total **718.453**



Un negocio transparente y ético



El buen gobierno corporativo le da a nuestro negocio una estructura sólida. Establece las condiciones para la toma de decisiones estratégicas y para equilibrar la protección de inversionistas y accionistas con la promoción de mercados de capital justos y eficientes. Además, crea valor y mantiene la competitividad, y todo ello mejora nuestro perfil en los mercados nacionales e internacionales.

Nuestro gobierno corporativo está alineado con las mejores prácticas y tendencias globales. Sigue estándares y procedimientos, y, utiliza mecanismos de control que protegen los intereses de los accionistas, respetan y promueven los derechos humanos, garantizan el comportamiento ético y la integridad y aseguran el cumplimiento normativo.⁵¹

Trabajamos constantemente para fortalecer nuestros organismos de gestión y control, incentivando el liderazgo y la integridad, y construyendo relaciones de confianza con todos los grupos de interés.

Mantenemos una conversación abierta y constante con los accionistas y otros grupos de interés, fomentando su participación activa, porque es responsabilidad de todos velar por la ética y la transparencia.

ASUNTO MATERIAL:

Ethics, compliance and anti-corruption

GRI 103-1/103-2/103-3

CSA-DJSI 3.3.1

Compromiso con los derechos humanos

SASB EM-EP-210a.3

ODS 16

Principios del Pacto Global 1/2/10



51. Para obtener mayor información, visite:
<http://canacolenergy.com/sustainability/governance/>



Junta Directiva⁵²

GRI 102-18 / 102-22

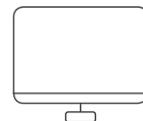
CSA-DJSI 1.1 Gobierno corporativo

La máxima autoridad de Canacol es la Junta Directiva, que toma las decisiones críticas y estratégicas de la Compañía. La Junta tiene cinco comités que supervisan directamente los asuntos económicos, sociales, éticos, ambientales y legales. Los comités son:

- Comité de Auditoría
- Comité de Compensación
- Comité de Gobierno Corporativo y Nominación
- Comité de Reservas
- Comité ASG

EN 2020:

- *Formalizamos el Comité ASG, que se convocará en el primer trimestre de 2021.*
- *De acuerdo con el compromiso de la Junta Directiva frente a las prácticas de compensación basadas en el desempeño, continuamos revisando planes para modificar la compensación de ejecutivos y directores con el propósito de alinearla aún más al desempeño individual y corporativo.*



52. Para obtener mayor información sobre nuestros comités, consulte nuestra página web: <http://canacolenergy.co/sustainability/governance/>

Ética, cumplimiento y anticorrupción

ASUNTO MATERIAL: Ética, cumplimiento y anticorrupción

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

CSA-DJSI 1.4 Códigos de conducta empresarial

SASB EM-EP-510a.2

ODS 16

Principio del Pacto Global 10

El desarrollo de una cultura corporativa de ética es primordial en nuestro Modelo de Cumplimiento. La integridad y la transparencia son partes esenciales de quienes somos y de lo que hacemos en el entorno empresarial y más allá. Logramos nuestros objetivos de una manera responsable, y creando valor para todos.

SISTEMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

GRI 102-16 / 102-17

CSA-DJSI 1.4.1 Códigos de conducta / DJSI 1.4.3 Corrupción y soborno
DJSI 1.4.4 Sistemas / Procedimientos

SASB EM-EP 510a.2

El Sistema de Ética y Cumplimiento se aplica a todas las áreas y procesos de Canacol, y su alcance abarca accionistas, directores, administradores, empleados y todos los terceros involucrados. El sistema establece compromisos en ética empresarial, contra el lavado de activos y contra el financiamiento del terrorismo (ALD / ATF). Establece estándares de conducta y controles que previenen y prohíben expresamente actos de corrupción o soborno transnacional que puedan afectar nuestras operaciones locales o internacionales.

Todas nuestras operaciones se ajustan a los más altos estándares de conducta. Como resultado, durante 2020:

- **No tuvimos casos de corrupción o soborno.**
- **No se presentaron denuncias de incumplimientos del Código de Ética y Conducta Empresarial.**
- **No hubo casos relacionados con competencia desleal, ni prácticas antimonopolio, y tampoco sanciones por acciones contra la libre competencia.**



CONTAMOS CON POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS SÓLIDOS QUE GARANTIZAN EL CUMPLIMIENTO Y NOS PROTEGEN DE PRÁCTICAS NO ÉTICAS

MARCO GENERAL DEL SISTEMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Las instrucciones y lineamientos del marco garantizan el cumplimiento de los mecanismos de prevención y la identificación y denuncia de los riesgos operativos, legales y de reputación, asociados al negocio. El marco general del Sistema de Ética y Cumplimiento describe las políticas y requisitos de nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento, que incluyen: el Sistema de Ética Empresarial integrado por el Manual de Ética Empresarial y otras políticas, y el Sistema contra el Lavado de Activos (AML) y contra el Terrorismo (ATF), que incluye el Manual de Riesgos AML/ATF y otros requisitos.

POLÍTICA DE PRIVACIDAD

Nuestra política de privacidad rige todas nuestras operaciones, incluidos los contratistas y proveedores. Dicta pautas estrictas sobre el uso y almacenamiento de información personal. Además, aseguramos su cumplimiento con un único punto de contacto para manejar todos los problemas de privacidad y auditorías, reduciendo nuestra exposición a violaciones de datos y limitando la comunicación entre la información personal y el público.

EN 2020 ACTUALIZAMOS NUESTRAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE CONFORMIDAD CON LAS REGULACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES APLICABLES

- **Manual de Ética Empresarial:**
 - Fusionamos este manual con el Manual contra la Corrupción para incluir aspectos relacionados con el soborno transnacional y otros tipos de corrupción.
 - Fortalecimos el Comité de Ética y Cumplimiento y establecimos el cargo de Oficial de Cumplimiento Suplente. Contar con dos oficiales (principal y suplente) es fundamental para asegurar el cumplimiento de los sistemas Anti-corrupción y Ética Empresarial, y para prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.
 - Ajustamos las funciones de la Asamblea General de Accionistas, el proceso de toma de decisiones y los informes presentados por el Oficial de Cumplimiento. También actualizamos las responsabilidades del Representante Legal para el cumplimiento del Sistema de Ética Empresarial.
 - Incluimos la Política de Financiamiento Político, tal como lo establece expresamente la ley.
 - Incorporamos información sobre la creación de un canal exclusivo de reportes en línea.
- **Manual de Lucha contra el Lavado de Activos y la Financiamiento del Terrorismo.** Actualizamos las funciones de la Asamblea General de Accionistas, el Oficial de Cumplimiento y el Encargado Suplente de Cumplimiento, el Representante Legal, el Revisor Fiscal y el Comité de Ética y Cumplimiento.

- Código de Gobierno Corporativo
- Lineamientos de Gobierno para la Junta Directiva
- Marco General del Sistema de Ética y Cumplimiento
- Código de Ética y Conducta Empresarial
- Política Anti-corrupción
- Política de Denuncia de Irregularidades
- Política de Derechos Humanos
CSA-DJSI 3.3.4 Human Rights-Disclosure
- Manual de Derechos Humanos
- Política de Prevención del Acoso Laboral
- Política de Uso de Información Privilegiada
- Política de Sostenibilidad (HSEQ)
- Política Integral de Responsabilidad Social
- Política de Divulgación y Confidencialidad
- Términos de Referencia del Comité de Gobierno Corporativo y Nominación
- Términos de Referencia del Comité de Compensación
- Términos de Referencia del Comité de Auditoría
- Términos de Referencia del Comité de Reservas
- Términos de Referencia del Comité ASG



Consulte en <https://canacolenergy.com/sustainability/governance/>

MECANISMOS DE DENUNCIA⁵³

GRI 102-17
SASB EM-EP 510a.2

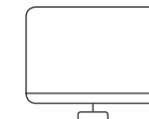
Investigamos, informamos y resolvemos con inmediatez, todas las posibles irregularidades (si se presentaran).

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

Correo electrónico⁵⁴. Para que los empleados y otros grupos de interés denuncien cualquier violación del Manual de Ética Empresarial o cualquier acción inusual o sospechosa.

Canal independiente de denuncias en línea. Durante 2020 establecimos un canal de informes administrado por terceros para ampliar el alcance del Código de Ética y Conducta Empresarial y otros sistemas de cumplimiento. Se implementará durante el primer trimestre de 2021.

En ningún caso, quien presente una denuncia sufrirá algún tipo de represalia, censura, acoso o falta de respeto por parte de la Compañía o de cualquiera de sus socios. Tomamos todas las medidas necesarias para evitar que esto suceda.



53. Para obtener mayor información sobre la denuncia de actos incorrectos, visite: https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/politica_de_denuncia_de_actos_incorrectos.pdf



OTRAS INICIATIVAS EN 2020:

- Publicamos la Política de Conflicto de Intereses contenida en el Manual de Ética Empresarial.
- Realizamos y mejoramos la debida diligencia en múltiples áreas de Canacol, especialmente en materia Social, de Tierras, de Adquisiciones y de Recursos Humanos, de acuerdo con los requisitos de Conozca a su Cliente (KYC por su sigla en inglés). El conocimiento resultante de nuestros clientes y sus negocios, operaciones y productos, ayudó a la identificación, evaluación, prevención y mitigación de diferentes riesgos de corrupción y lavado de activos.

No se presentaron reportes relacionados con conflictos de interés por parte de los empleados durante 2020.

GRI 102-25

PERFECCIONAMOS NUESTRA CULTURA ÉTICA

GRI 102-16 / 205-2
CSA-DJSI 1.4.3. Corrupción y soborno
SASB EM-EP-510a.2

Entrenamos continuamente a nuestros empleados para garantizar que apliquen nuestras pautas, y trabajamos con todas las áreas, en línea con su criticidad, para ofrecer a cada equipo las habilidades y la capacidad de determinar y prevenir riesgos.

En 2020 organizamos doce actividades de capacitación en nueva normativa, especialmente en temas éticos relacionados con COVID-19.

195 (51%) empleados recibieron capacitación sobre⁵⁵:

- Sistema de Ética y Cumplimiento actualizado.
- Nuevos riesgos asociados con ALD / AFT y anticorrupción en tiempos de COVID-19.
- Fortalecimiento de la debida diligencia en tiempos de COVID-19.
- Política de Divulgación y Confidencialidad. Clasificación de información personal, responsabilidad del procesamiento de datos y actualización del Registro Nacional de Bases de Datos.

463

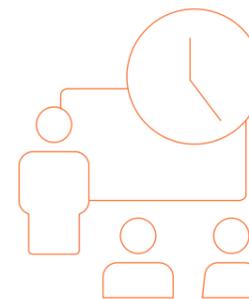
empleados directos e indirectos participaron en el contenido de inducción corporativa en línea sobre ética y cumplimiento y en la Política de Divulgación y Confidencialidad. Todos nuestros empleados recibieron esta capacitación.

Celebramos nuestra Semana de Ética y Cumplimiento para crear conciencia y promover una conducta que refleje nuestra cultura corporativa. Durante la semana:

- Reforzamos los valores corporativos a través de concursos y actividades con todos los empleados.
- 95 empleados se unieron a una sesión en la que reiteramos la importancia de conocer y aplicar el Marco General del Sistema de Ética y Cumplimiento, y cómo acceder a los diferentes manuales.



Comunicación y capacitación según categorías laborales, 2020



2

Ejecutivos

9

Gerencia sénior

28

Gerencia júnior

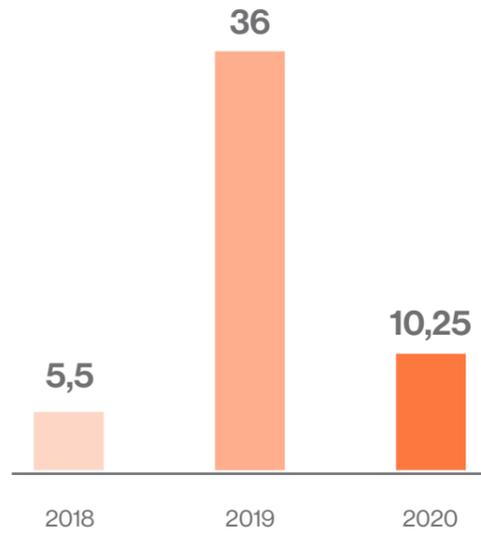
111

Profesionales

45

Administrativo

Número de horas de capacitaciones sobre ética por empleado



Todos nuestros empleados reciben capacitación en ética a través de la Plataforma C+ (nuestra herramienta de formación virtual). En 2020 incorporamos información sobre ética y cumplimiento, protección de la información personal y derechos humanos.

PARTICIPAMOS EN DIFERENTES ESCENARIOS PROMOVIDOS POR LA RED COLOMBIANA DEL PACTO GLOBAL

GRI 102-12

- Consulta de país para la Plataforma de Acción para la Paz, la Justicia y las Instituciones Sólidas.
- Consulta sobre el ODS 16 de la ONU - Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.
- Reunión de la Red de Oficiales de Cumplimiento sobre las mejores prácticas del sector privado para proteger a los denunciantes.
- Debates sobre las mejores prácticas contra la corrupción.

Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3

Divulgar anualmente las infracciones al Código de Ética y Conducta Empresarial y las acciones tomadas.

EN 2021

Construir el Comité ASG de la Junta Directiva para monitorear el desempeño de nuestra estrategia ASG.

Disponer una línea directa de denuncia independiente que esté disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

EN 2022

Evaluar el desempeño de los empleados y de la Junta Directiva vinculado a la estrategia ASG.

Capacitar en ASG al 100% de la Junta Directiva.

Acciones 2021:

- ▶ ESTABLECER reuniones periódicas del Comité ASG (dos veces al año) para evaluar el desempeño ASG e identificar desafíos estratégicos y planes futuros.
- ▶ IMPLEMENTAR el canal de informes independiente.
- ▶ DIVULGAR públicamente las infracciones del Código de Ética y Conducta Empresarial.
- ▶ INCLUIR parámetros legales para divulgar donaciones a campañas políticas, organizaciones políticas, ONG y otros grupos exentos de impuestos.



Derechos humanos

ASUNTO MATERIAL: Derechos humanos

GRI 103-1/ 103-2/ 103-3/ 412-12

ODS 16

Principios del Pacto Global 1,2

CSA-DJSI 3.3.1 Compromiso con los derechos humanos /

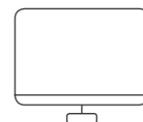
DJSI 3.3.3 Evaluación de los derechos humanos

SASB EM-EP-210a.3

La industria del petróleo y el gas opera con frecuencia en regiones que plantean importantes desafíos en materia de derechos humanos, como las prácticas relacionadas con la seguridad física de las operaciones, las relaciones con las comunidades étnicas y la libertad de asociación. Nuestro enfoque es anticipar y prevenir impactos directos e indirectos sobre los derechos humanos. Para ello, apoyamos agendas globales como el Pacto Global de las Naciones Unidas, del que somos signatarios desde 2014, y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestra Política de Derechos Humanos guía la toma de decisiones, la gestión empresarial responsable, las relaciones con las personas y la interacción con el medioambiente. La política reafirma nuestro compromiso de respetar y promover los derechos humanos como se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Junta Directiva y la alta gerencia fijan lineamientos para la implementación de políticas en nuestras actividades, proyectos y operaciones. Los manuales y la capacitación garantizan el cumplimiento por parte de los empleados, proveedores, contratistas y la comunidad.⁵⁶

Estamos fortaleciendo nuestro proceso de debida diligencia para monitorear cualquier impacto que podamos causar en las comunidades vecinas, evaluar posibles violaciones de derechos humanos en las operaciones y actividades de la Compañía y tomar las acciones necesarias para su prevención, mitigación o remediación.



56. Para mayor información, visite: <https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/politica-de-derechos-humanos-cne-v6.pdf>

- Durante 2020 no recibimos denuncias sobre violaciones de derechos humanos.
- En Canacol tenemos un sólido compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos. Por lo tanto, rechazamos la trata de personas, el trabajo forzoso e infantil, respetamos la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. No permitimos discriminación de ningún tipo.

Apoyamos los siguientes códigos voluntarios:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre el Negocio y los Derechos Humanos
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

REFORZAMOS NUESTRA CULTURA DE DERECHOS HUMANOS EN TIEMPOS DE CRISIS

GRI 412-2

CSA-DJSI 3.3.1 Compromiso con los derechos humanos

SASB EM-EP-210a.3

En 2020 tomamos medidas para evitar que la crisis del COVID-19 se convirtiera en un motivo de incumplimiento de los derechos humanos.

221 (58%) empleados recibieron capacitación sobre⁵⁷:

- Riesgos para los derechos humanos provocados por la pandemia, enfatizando los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y mujeres.
- Gracias a una asociación con Compensar⁵⁸, 76 personas, entre empleados y familiares, participaron en una sesión de 2 horas sobre derechos humanos, como parte de la celebración del Día del Niño.
- 147 empleados tomaron el curso de derechos humanos "Hablemos de algo inherentemente al ser humano", con énfasis especial en la protección de mujeres, niñas, niños y adolescentes, compuesto por 5 sesiones de capacitación de 2 horas.
- 74 empleados recibieron la capacitación denominada "De igual a igual: pensando los derechos humanos para la vida."
- Ofrecimos 221 horas de formación sobre políticas de derechos humanos o procedimientos para empleados directos e indirectos.

GRI 412-2

57. En el valor total, hubo empleados que dejaron la Compañía antes del 31 de diciembre de 2020.

58. Fondo de Compensación Familiar en Colombia.

SEGURIDAD FÍSICA Y DERECHOS HUMANOS

GRI 410-1
SASB EM-EP-210a.3

El área de seguridad física es responsable de asegurar que nuestros contratistas cumplan con los requisitos de respeto y promoción de los derechos humanos. Evaluamos los riesgos en cada proveedor de seguridad privada para garantizar la alineación entre las actividades operativas y nuestra política de derechos humanos.

Nuestros canales están abiertos y disponibles para que todos los grupos de interés presenten quejas y reclamos, incluidos los relacionados con los derechos humanos, utilizando el sistema PQRS.

En 2020 no recibimos ninguna queja o reclamo relacionado con los contratistas de seguridad física de la Compañía.

Durante 2020 actualizamos el Anexo sobre Seguridad Privada para promover los derechos humanos y el cumplimiento de la Carta Internacional de Derechos Humanos y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3
SASB EM-EP-210a.3

Capacitar durante los próximos 6 años al 100% del personal y a los contratistas más críticos en la política de Derechos Humanos.

EN 2021

Desarrollar e implementar el procedimiento de debida diligencia corporativa en derechos humanos para identificar riesgos y analizar su ocurrencia en las operaciones y en la cadena de valor.

Capacitar al 100% de los contratistas de seguridad privada en temas de derechos humanos.



EN 2022

Incluir criterios de evaluación de derechos humanos en el proceso de selección de contratistas y proveedores críticos.

Capacitar al 100% del personal, contratistas y proveedores críticos en la gestión de riesgos.

EN 2023

Auditar al 100% de los contratistas y proveedores con mayor riesgo en cuestiones de derechos humanos y debida diligencia.

Acciones 2021:

- ▶ **ESTRUCTURAR** una matriz de riesgos e impactos sobre los derechos humanos.
- ▶ **ELABORAR** el Manual de Procedimientos de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos.
- ▶ **CONSTRUIR** y difundir indicadores de seguimiento y cumplimiento de la Política de Derechos Humanos.
- ▶ **IDENTIFICAR** a los contratistas más críticos y esenciales y comenzar a capacitarse en temas de derechos humanos.
- ▶ **CAPACITAR** a los equipos responsables de ejecutar la debida diligencia en materia de derechos humanos, incluidas las fuerzas de seguridad pública, los proveedores de seguridad privada y otros grupos de interés.
- ▶ **REVISAR** y actualizar la Adenda de Seguridad Física en lo que respecta al monitoreo de los derechos humanos.



Gestión del riesgo

ASUNTO MATERIAL: Gestión de riesgos y crisis

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-11 / 102-15 / 102-30

CSA-DJSI 1.3 Gestión de riesgos y crisis

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

Analizamos nuestro contexto y gestionamos tanto riesgos como oportunidades, lo cual, nos ayuda a prevenir posibles impactos, mejorar nuestros sistemas de planificación y lograr una rentabilidad sostenible que equilibre el crecimiento empresarial con una mejor calidad de vida para las comunidades donde operamos y con la protección del medioambiente.

La Junta Directiva y el equipo de liderazgo de Canacol monitorean constantemente la matriz de riesgos y establecen planes de acción integrales para evitar y mitigar los posibles impactos de los riesgos internos, estratégicos y emergentes. La Junta es responsable de equilibrar los riesgos con los posibles rendimientos para nuestros accionistas. La gerencia asegura que los sistemas funcionen para monitorear y administrar los riesgos de manera efectiva desde la perspectiva de nuestra viabilidad a largo plazo y en el contexto de una revisión anual de los riesgos asociados.

Nuestra matriz de riesgos está alineada con los Principios y Directrices de Gestión de Riesgos ISO 31000 de la Organización Internacional de Normalización. Facilitamos talleres periódicos con las áreas para difundir y documentar los planes de trabajo y registrar los nuevos riesgos identificados.

Hemos avanzado en la gestión de riesgos desde un punto de vista estratégico. Tanto las áreas operativas como las de apoyo cuentan con líneas de base y planes de acción, y hemos reforzado el uso de estas líneas de base para planificar e implementar actividades. Adicionalmente, hemos identificado los riesgos de forma más proactiva, y hemos propuesto planes de acción preventivos.

Debido a que la cultura organizacional juega un papel tan determinante, durante 2020 organizamos capacitaciones para los empleados con el ánimo de fortalecer sus conocimientos y habilidades en gestión de riesgos, en las que enfatizamos en la importancia de la gestión de riesgos para facilitar la realización de los objetivos corporativos.



59. Para obtener mayor información, visite: https://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol_-_2020_agsm_circular.pdf

TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN (TI)

CSA-DJSI 1.8 ISeguridad de la información /
Ciberseguridad y disponibilidad del sistema

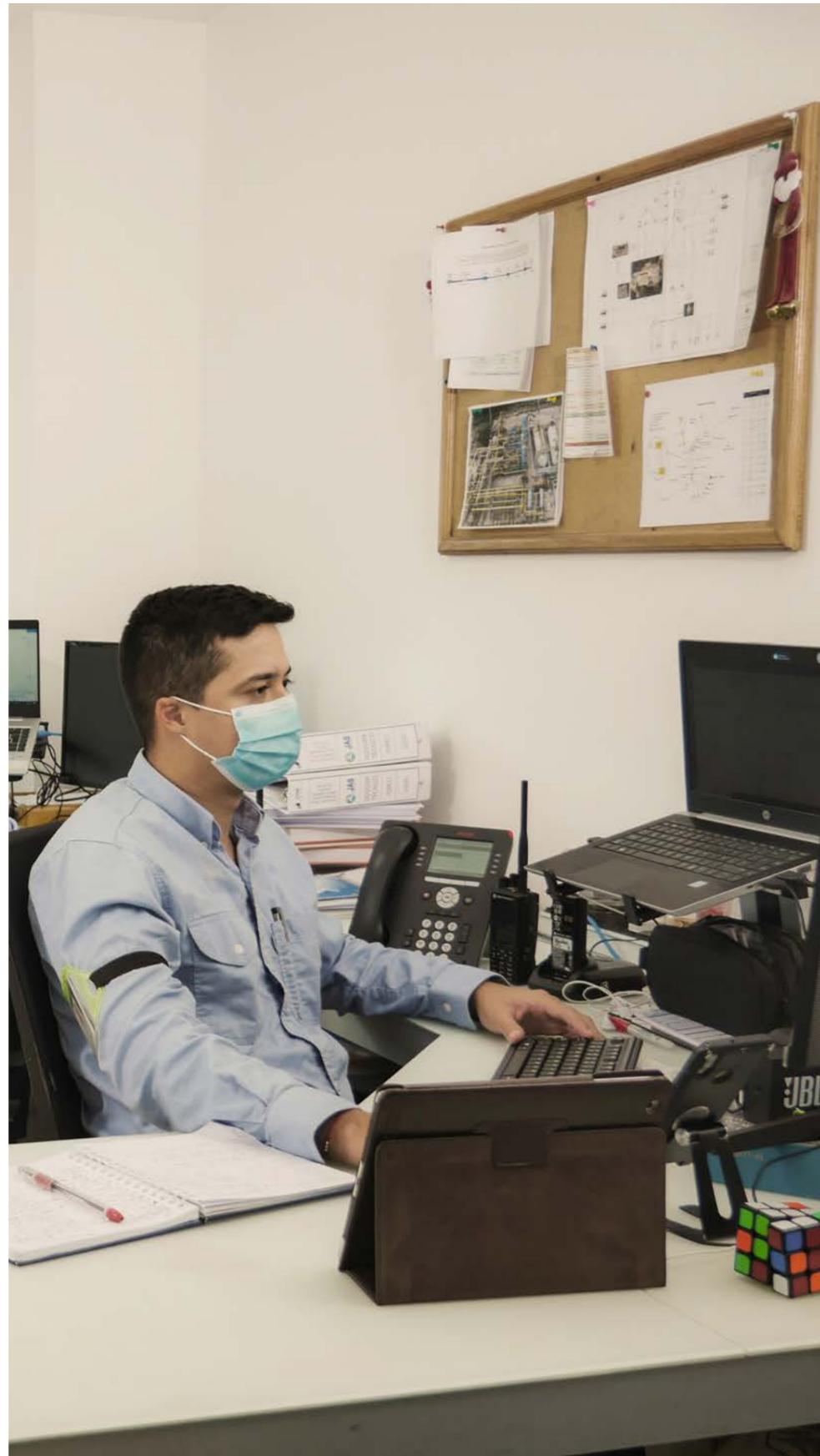
En línea con las mejores prácticas y estándares internacionales, en 2020:

- Analizamos el contexto tecnológico y su impacto relativo a la ocurrencia de posibles riesgos cibernéticos y digitales.
- Identificamos riesgos y brechas en el marco de ISO 27001 / NIST y definimos procedimientos de gestión de vulnerabilidades y planes de acción.
- Implementamos herramientas de colaboración en apoyo del trabajo remoto.
- Iniciamos el proceso de cambio de software ERP, evaluando herramientas complementarias de reporte financiero para generar eficiencias e integrar los procesos contables, financieros y operativos.
- Consolidamos archivos de datos corporativos que mejoran la integridad, la estandarización, la seguridad y la trazabilidad de la información.
- Creamos la unidad de geomática para centralizar y estandarizar conjuntos de datos de información geográfica y, a través de un portal, suministramos esta información a todas las áreas de Canacol Energy.

Desarrollamos campañas para:

- Identificar el nivel de cultura informática de los usuarios de Canacol en relación con la piratería ética, el *phishing*, la ingeniería social y las auditorías de credenciales.
- Fomentar el uso adecuado de los recursos tecnológicos.
- Promover la seguridad en relación con el uso adecuado de contraseñas y la prevención del ciberdelito.

Nuestro principal objetivo es asegurar y preservar uno de nuestros activos más valiosos: la información.



Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3

EN 2021

Definir y comunicar una política de seguridad global para toda la Compañía.

Capacitar al 100% del personal y a los contratistas más críticos en la cultura de TI, incluidos los temas de ciberseguridad.

Incluir criterios ASG en la evaluación y selección del software ERP.

EN 2022

Obtener la certificación ISO 27001 para el sistema de gestión de seguridad de la información.



EN 2025

Vincular el análisis de las externalidades ASG, en la toma de decisiones comerciales, para el 100% de nuestra operación.

Acciones 2021:

- ▶ ANALIZAR las vulnerabilidades y establecer las bases de la recuperación ante desastres como parte de los planes de continuidad del negocio.
- ▶ DEFINIR el plan estratégico de TI.
- ▶ DESARROLLAR una campaña regular para promover la conciencia de seguridad de TI.



Un equipo seguro y comprometido



Nuestro equipo impulsa nuestro desempeño. Estamos comprometidos con su salud y seguridad, y con el desarrollo de una cultura incluyente que garantice el bienestar y el crecimiento.

Queremos ser el empleador preferido de la fuerza laboral de hidrocarburos de Colombia. Por lo tanto, contamos con un modelo de compensación y beneficios competitivo y equitativo que reconoce el aporte individual de cada colaborador. Nuestros planes de desarrollo y carrera mejoran el crecimiento profesional, aumentan el compromiso de los empleados y promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida.

Nos esforzamos por crear un entorno cooperativo que impulse la innovación, la mejora continua, la transferencia de conocimientos y el liderazgo participativo.

Ofrecemos empleos dignos y de calidad que estimulan el crecimiento y desarrollo económico nacional y regional, y estamos comprometidos con el progreso de la mano de obra local en las áreas donde operamos.

GRI 103-1/103-2/103-3

ODS 3/5/8

Principios del Pacto Global 1-6



Gestión de talento humano y cultura

ASUNTO MATERIAL: Gestión de talento y cultura
GRI 103-1/103-2/103-3

Construir una cultura organizacional aplancada en sólidos valores corporativos es fundamental para desarrollar un equipo de alto desempeño, comprometido, seguro, orgulloso y capaz de adaptarse al dinamismo de la industria energética.

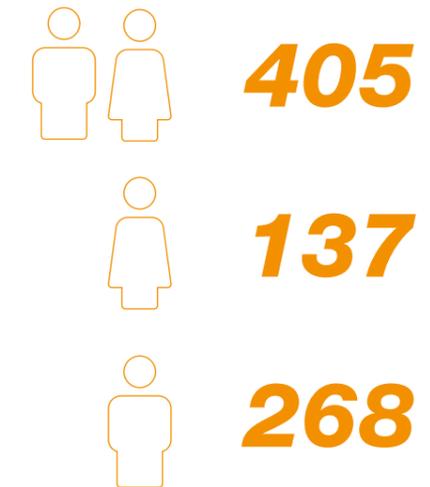
Nuestras estrategias para atraer y retener talento son competitivas. Nuestras prácticas laborales garantizan la equidad, el desarrollo y el bienestar en el lugar de trabajo. En 2020 obtuvimos un 88% en nuestra encuesta de entorno laboral, ubicándonos 14 puntos por encima del promedio del mercado regional.

Nuestro objetivo es tener un impacto positivo y de largo plazo en las personas, las familias y la sociedad.

INDICADORES DE EMPLEABILIDAD

En 2020.⁶⁰

Total empleados:



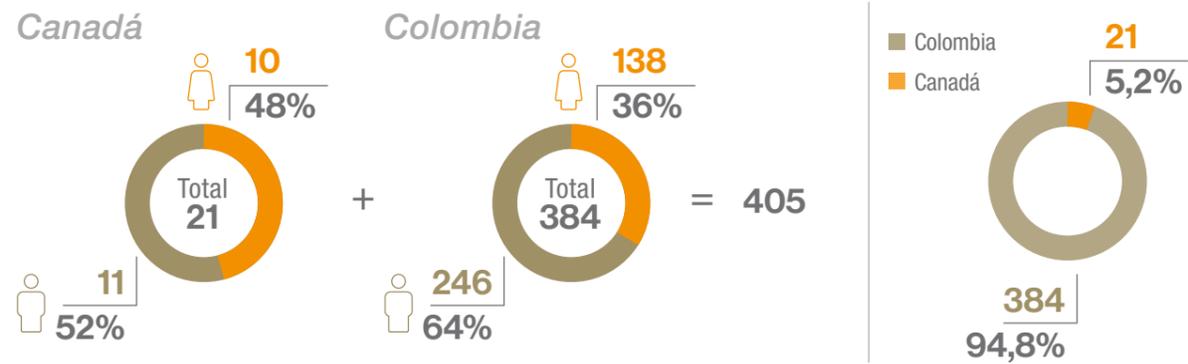
34% de nuestra fuerza laboral y el **30%** de personas en cargos ejecutivos son mujeres.

60. Los datos incluyen Canadá y Colombia.

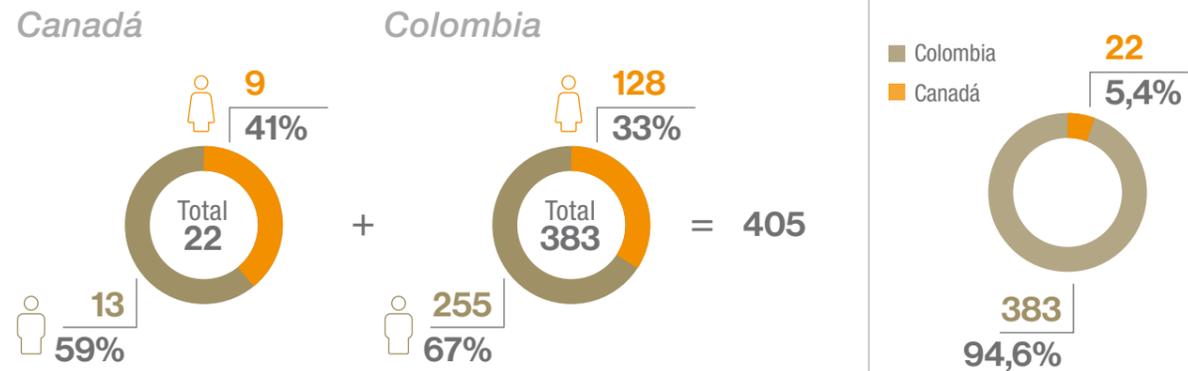
Total personal de tiempo completo según género y región

GRI 102-8

2019



2020



CANADÁ

Personal según categoría laboral, edad y género / Diversidad

GRI 102-8 / 401-1 / 405-1

CSA-DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral: género / DJSI 3.5.1 Contratación / DJSI 3.5.3 Tasa de rotación de empleados

Categoría laboral	2019						2020					
	< 30 años		30-50 años		> 50 años		< 30 años		30-50 años		> 50 años	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Ejecutivos	0	0	2	1	0	1	0	0	1	1	1	1
Alta gerencia	0	0	1	2	0	2	0	0	1	2	0	2
Gerencia junior	0	0	2	1	0	0	0	0	2	1	0	0
Profesionales	1	0	1	2	0	2	0	0	1	3	0	3
Administrativo	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	1	0
Total según edad y género	1	0	9	6	0	5	0	0	7	7	2	6
Total	21						22					

Nuevo personal contratado según grupo de edad, género y región / Diversidad

GRI 401-1

CSA-DJSI 3.5.1 Contratación / DJSI 3.5.3 Tasa de rotación de empleados

Año del informe	2019			2020		
	< 30 años	30-50 años	> 50 años	< 30 años	30-50 años	> 50 años
Rangos de edad	♀	♂	♀	♀	♂	♀
Número de empleados según rango de edad y género	1			1		1
Número total de empleados contratados	1			2		

Tasa de nuevas contrataciones según grupo de edad, género y región

GRI 401-1

CSA-DJSI 3.5.1 Contratación / DJSI 3.5.3 Tasa de rotación de empleados

Año del informe	2019			2020		
	< 30 años	30-50 años	> 50 años	< 30 años	30-50 años	> 50 años
Rangos de edad	♀	♂	♀	♀	♂	♀
Porcentaje de empleados	100%			50%		50%

Tasa de rotación

GRI 401-1

CSA-DJSI 3.5.1 Contratación / DJSI 3.5.3 Tasa de rotación de empleados

Número de personas que abandonaron la organización de forma voluntaria o por despido, jubilación o fallecimiento en el servicio	1 ⁶¹
Tasa de rotación total de empleados ⁶²	4,5%
Tasa de rotación de empleados voluntarios ⁶³	0%

61. La empleada era una mujer menor de 30 años.

62. Hace referencia a la proporción de empleados que dejan una organización en el transcurso del año fiscal, expresada como porcentaje de la fuerza laboral total. El término abarca todos los retiros, ya sean voluntarios o por despido, jubilación o muerte en el servicio.

63. Rotación voluntaria de empleados. Se refiere a la proporción de empleados que optan por dejar una organización durante un periodo determinado (a menudo un año), expresada como porcentaje de la fuerza laboral total.



COLOMBIA

Personal según categoría laboral, edad y género / Diversidad

GRI 102-8 / 401-1 / 405-1

CSA-DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral: género / DJSI 3.5.1 Contratación / CSA-DJSI 3.5.3 Tasa de rotación de empleados

Categoría laboral	2019						2020					
	< 30 años		30-50 años		> 50 años		< 30 años		30-50 años		> 50 años	
Ejecutivos	0	0	0	2	1	4	0	0	0	0	1	7
Alta gerencia	0	0	1	6	1	4	0	0	3	6	0	5
Gerencia júnior	0	2	12	20	2	6	0	2	13	23	1	4
Profesionales	10	8	54	88	7	17	11	9	44	83	5	17
Administrativo	28	28	17	53	5	8	24	28	21	58	5	13
Total según edad y género	38	38	84	169	16	39	35	39	81	170	12	46
Total	384						383					

Número de empleados según contrato laboral y género

GRI 102-8

Tipo de contrato de trabajo	2019		2020	
Abierto	106	168	98	172
Término fijo	14	54	16	52
Pasantes	10	6	9	4
Temporal ⁶⁴	8	18	5	27
Total según género	138	246	128	255
Total	384		383	

Número total de nuevas contrataciones según edad y género

GRI 401-1 / 405-1

CSA-DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral: género / DJSI 3.5.1 Contratación / CSA-DJSI 3.5.3 Tasa de rotación de empleados

Año reportado	2019						2020					
	< 30 años		30-50 años		> 50 años		< 30 años		30-50 años		> 50 años	
Rango de edad												
Número según género	3	16	13	54	3	8	9	6	11	26	2	7
Número según rango de edad	19		67		11		15		37		9	
Número total de contrataciones	97						61					

64. Los empleados con contrato temporal se contratan a través de agencias de trabajo temporal.

Porcentaje de nuevas contrataciones según edad y género

GRI 401-1 / 405-1

CSA-DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral: género / DJSI 3.5.1 Contratación / CSA-DJSI 3.5.3 Tasa de rotación de empleados

Año reportado	2019						2020					
	< 30 años		30-50 años		> 50 años		< 30 años		30-50 años		> 50 años	
Porcentaje según género	5,3%	18,6%	10,6%	50,4%	2,7%	12,4%	14,8%	9,8%	18%	42,6%	3,3%	11,5%
Porcentaje según rango de edad	23,9%		61,1%		15%		24,6%		60,6%		14,8%	

Número total de empleados que dejaron la organización según edad y género

GRI 401-1

CSA-DJSI 3.5.6 Tasa de rotación de empleados

	2020					
	< 30 años		30-50 años		> 50 años	
Número según género	5	5	14	30	9	7
Número según rango de edad	10		44		16	
Total	70					

Tasa histórica de rotación

GRI 401-1

CSA-DJSI 3.5.1 Contratación / DJSI 3.5.3 Tasa de rotación de empleados

	2017	2018	2019	2020
Tasa de rotación total ⁶⁵	10,9%	19,7%	21,5%	20,5%
Tasa de rotación voluntaria ⁶⁶	7%	5%	4%	2,6%

Tasa de rotación según edad y género

GRI 401-1

CSA-DJSI 3.5.1 Contratación / DJSI 3.5.3 Tasa de rotación de empleados

	2020					
	< 30 años		30-50 años		> 50 años	
Porcentaje según género	7,1%	7,1%	20%	42,9%	12,9%	10%
Porcentaje según rango de edad	14,2%		62,9%		22,9%	
Tasa de rotación total	20,5%					
Tasa de rotación voluntaria	2,6%					

65. Hace referencia a la proporción de empleados que dejan una organización en el transcurso del año fiscal, expresada como porcentaje de la fuerza laboral total. El término abarca todos los retiros, ya sean voluntarios o por despido, jubilación o muerte en el servicio.

66. La tasa de rotación voluntaria incluye solo a aquellos empleados que dejaron el trabajo voluntariamente por renuncia.

FORTALECEMOS EL TALENTO LOCAL

GRI 102-8

Comprometidos con la promoción del crecimiento y el desarrollo local, durante 2020 contratamos al 59% de todos los trabajadores calificados a nivel local a través del portal del Servicio Público de Empleo del gobierno.

Cumplimos con la contratación del 100% de mano de obra no calificada localmente, y por segundo año consecutivo superamos en casi el doble el requisito de contratación calificada local.

Empleo local en sinergia con nuestros contratistas. Promovemos carreras y rotamos oportunidades de plazo fijo para estimular el crecimiento económico local, el desarrollo y la participación de la fuerza laboral.

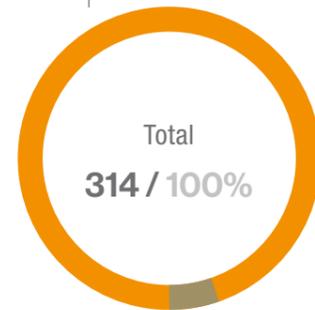
Como prueba de nuestro compromiso con el desarrollo del talento local en Córdoba, Sucre y Casanare, durante 2020 generamos 1.904 puestos de trabajo a nivel local, 82% a través de nuestros contratistas.

Contrataciones directas 2020

Mano de obra calificada

Local

300 / 95%



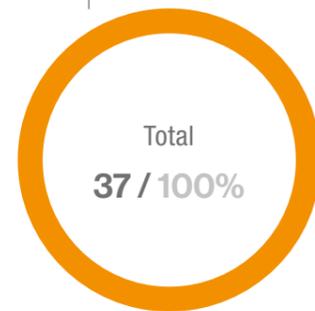
No local

14 / 5%

Mano de obra no calificada

Local

37 / 100%



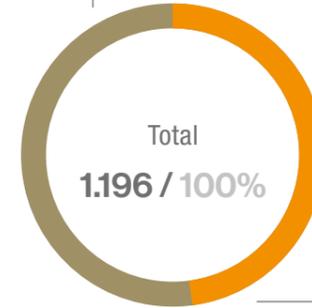
Total
37 / 100%

Contratistas y subcontratistas indirectos

Mano de obra calificada

Local

589 / 49%



No local

607 / 51%

Mano de obra no calificada

Local

978 / 100%



Total
978 / 100%

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

GRI 404-2

CSA-DJSI 3.4.2 Programas de desarrollo de empleados

Invertimos en el empoderamiento y crecimiento profesional de nuestro equipo.

Fomentamos la participación de nuestro personal en proyectos que impactan positivamente en el negocio, fomentan la innovación y cumplen sus ambiciones profesionales. Nuestros programas de capacitación y desarrollo desarrollan las habilidades técnicas y blandas que necesitan para avanzar en sus trayectorias profesionales. Identificamos requisitos de formación específicos mediante evaluaciones de desempeño y validaciones directas con supervisores.

El 100% de nuestros empleados cuenta con un plan de desarrollo profesional personalizado que incluye módulos técnicos, de trabajo en equipo, liderazgo y comunicación.

Nuestros programas de formación y desarrollo son incluyentes y aplicables a todo el personal.

Actualizamos nuestra matriz de capacitación anualmente, para alinear los tipos de capacitación que se ofrecen con los objetivos estratégicos, proyectos y metas relevantes para el año.



CAPACITACIÓN TÉCNICA

A través de la capacitación en línea, durante 2020 logramos una mayor cobertura de temas. Ofrecimos 25 módulos relevantes para nuestros planes de desarrollo empresarial y de empleados con más de 1.200 participaciones durante el año.

Incluimos al **100%** de nuestro personal en programas de capacitación y desarrollo.

Dictamos **14.625** horas de capacitación.

Aumentamos **9** veces la cantidad de horas de capacitación ofrecidas en comparación con 2019.

<i>Temas cubiertos</i>	<i>Modo</i>	<i>Número de empleados participantes</i>	<i>Número de contratistas participantes</i>
Conceptos básicos de geología de hidrocarburos para no geólogos, para personal seleccionado de acuerdo con los requisitos.	En línea	57	1
Fundamentos de terminación básica y trabajo sobre operaciones	En línea	104	0
Taller de geodesia y fotogrametría para personal terrestre	En línea	50	1
Petróleo para personas no petroleras, para personal seleccionado de acuerdo con los requisitos	En línea	89	1
Gestión de tesorería internacional	En línea	62	2
Mejores prácticas para administradores de contratos	Presencial	2	0
Seminario de información para la declaración de impuestos, para el área de Finanzas	En línea	50	0
Seminario sobre la ley para el crecimiento económico y la reforma tributaria, para el área de Finanzas	Presencial	1	0
Seminario fiscal 2020	En línea	76	1
Taller sobre medios magnéticos, para el área de Finanzas	Presencial	3	0
Especialización en gestión de recursos humanos	Presencial	2	0
Liderazgo-CESA	Presencial	2	0
Inglés abierto, para personal seleccionado según sea necesario	Presencial	3	0
Presentaciones en línea exitosas, factores clave para mejorar las presentaciones en línea para el personal seleccionado, según se requiera	Presemcial y en línea	1	0
Programa de desarrollo	En línea	68	1
Programa de operaciones y algunos líderes de área. Herramientas para ejecutar proyectos de manera eficiente	En línea	51	0
Modelos y emprendimientos comerciales exitosos	En línea	27	0
Economía colombiana después de la pandemia	En línea	160	2
La economía más allá de la pandemia	En línea	31	0
Los efectos del COVID-19 en los mercados laborales	En línea	101	4
Aprender y ganar, para los líderes	En línea	27	2
Liderar en tiempos de adversidad, para los líderes	En línea	79	6
Los efectos del COVID-19 en los mercados laborales	En línea	49	1
Aprender y ganar, para los líderes	En línea	24	0
Liderar en tiempos de adversidad, para los líderes	En línea	52	0

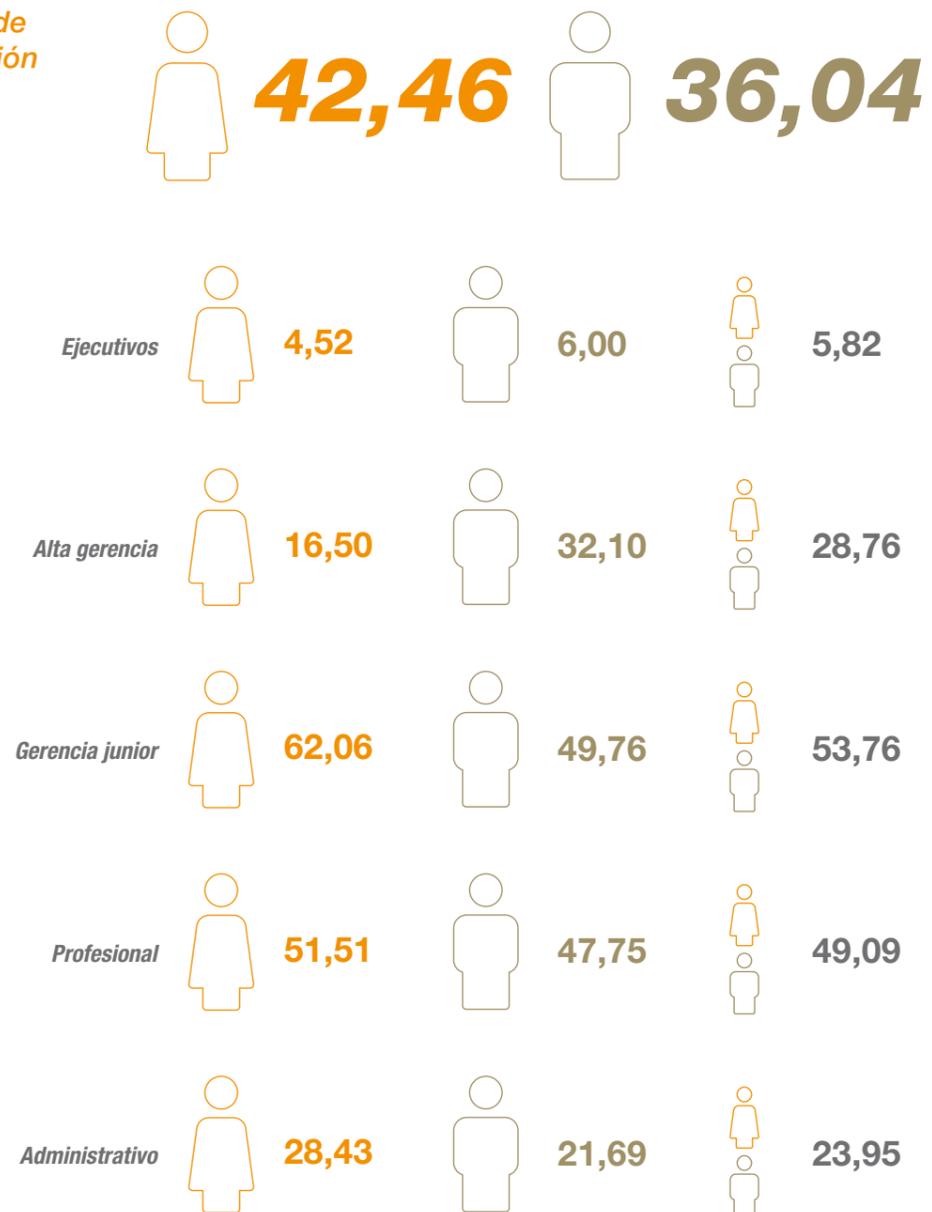
INDICADORES DE CAPACITACIÓN

Inversión en programas de capacitación (dólares)



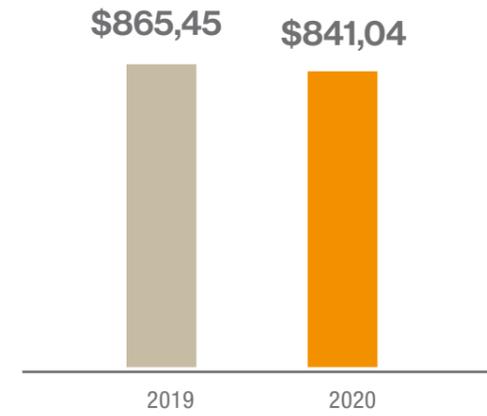
Número promedio de horas de capacitación según género y categoría laboral

GRI 404-1

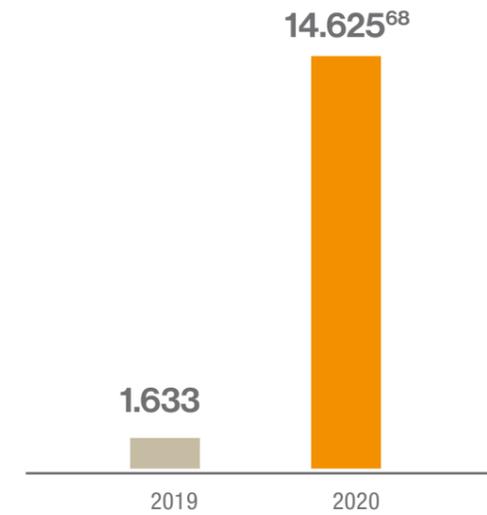


Inversión promedio en capacitación por empleado (dólares)

CSA-DJSI 3.4.1 Insumos de capacitación y desarrollo

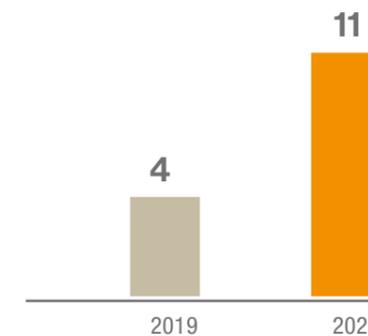


Horas de capacitación impartidas

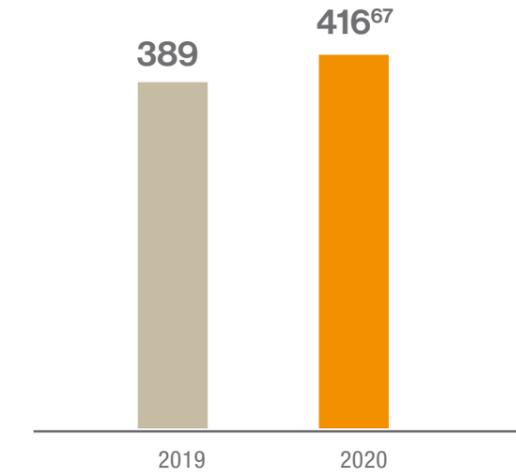


Vacantes ocupadas por candidatos internos

CSA-DJSI 3.4.1 Insumos de capacitación y desarrollo



Número de personas capacitadas

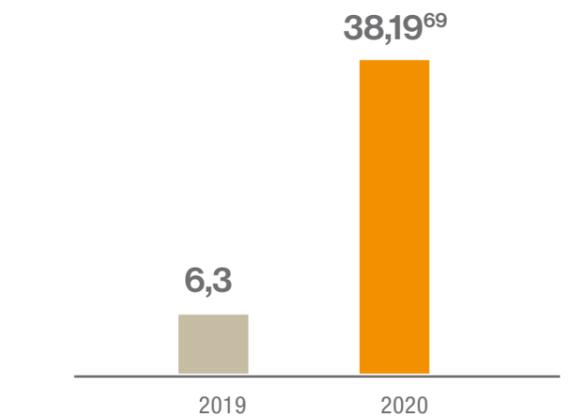


Promedio de horas de capacitación impartidas por empleado

GRI 404-1

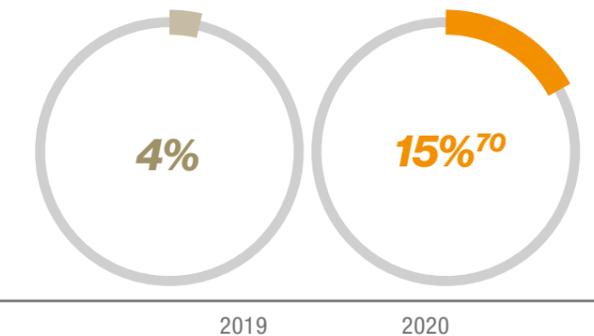
SASB HC 101-15

CSA-DJSI 3.4.1 Insumos de capacitación y desarrollo



Porcentaje de vacantes ocupadas por candidatos internos

CSA-DJSI 3.4.1 Insumos de capacitación y desarrollo



67. Este número también incluye a los empleados a fin de año y a los que dejaron la Organización antes de fin de año pero que aún recibieron capacitación.

68. Esta cifra aumentó en 2020 porque las horas de formación se registraron en la Plataforma Virtual de Formación (C+).

69. Promedio de horas de capacitación por empleado = (número total de horas de capacitación dictadas a los empleados / número total de empleados a finales de 2020).

70. En 2020 se llenaron 11 vacantes para trabajadores calificados internamente por contratistas que trabajaron directamente con Canacol Energy, de las 71 vacantes durante el año.

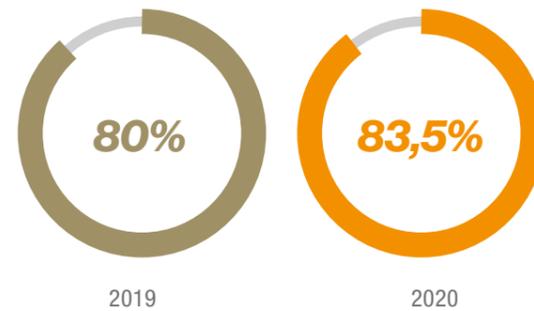
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

GRI 404-3
CSA-DJSI 3.541 Tipo de evaluación del desempeño individual

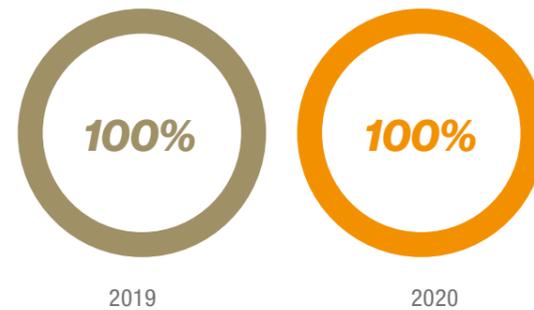
- El 100% de nuestros empleados recibió retroalimentación de evaluación de desempeño individual.
- Medimos el desempeño utilizando criterios justos y transparentes.
- Todos los indicadores de desempeño y logros son medibles, sistemáticos y administrados de manera objetiva.
- La evaluación del desempeño utiliza un proceso de valoración de 180°, que incluye la retroalimentación de los clientes internos y externos, lo que permite una mirada más profunda al desempeño.

Tipo de evaluación (porcentaje de empleados evaluados)

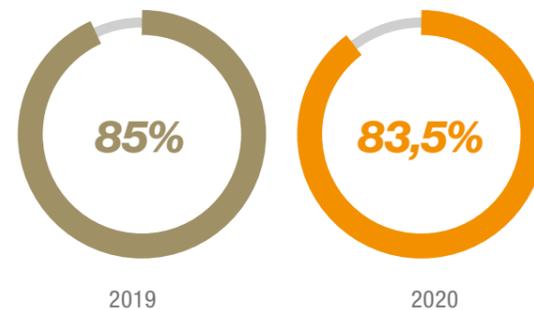
Gestión por objetivos: uso sistemático de acuerdos de objetivos medibles



Evaluación multidimensional del desempeño (i.e., Retroalimentación de 360°)



Clasificación comparativa formal de empleados dentro de una categoría de empleados

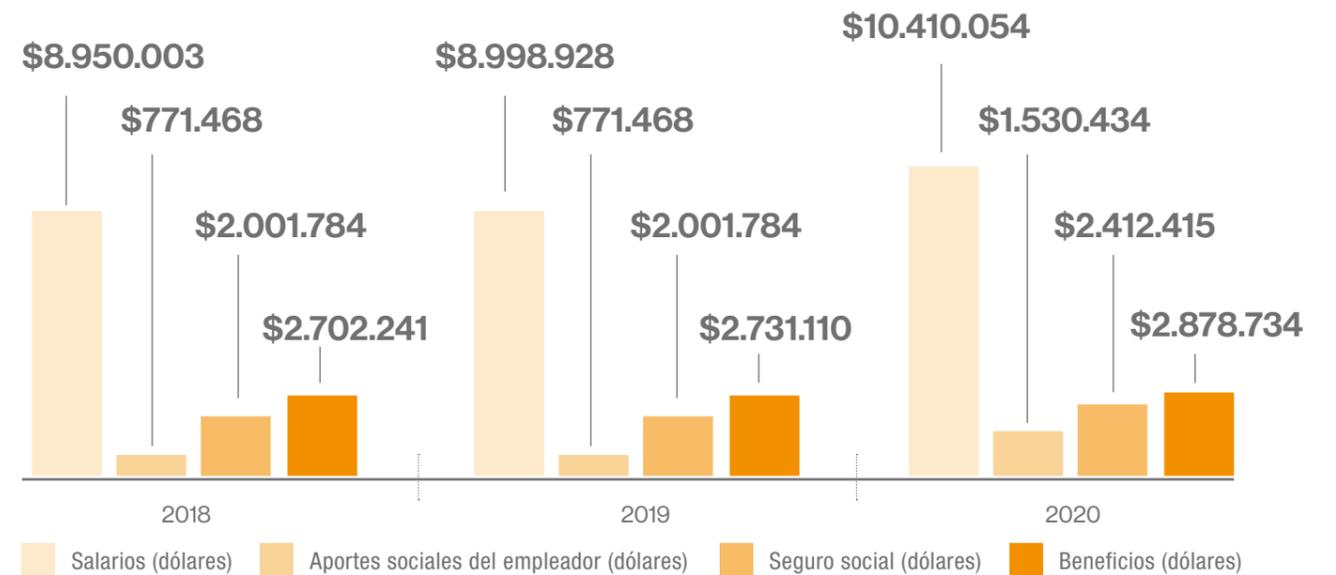


BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

GRI 401-2
CSA-DJSI 3.5.5 Incentivos a largo plazo

Garantizar el bienestar de nuestros empleados es una de nuestras principales prioridades. En Canacol, desarrollamos estrategias y prácticas que aseguran el bienestar emocional, físico, mental y financiero de nuestros empleados, mientras que contribuimos a su desarrollo personal y profesional en un ambiente laboral positivo.

CSA-DJSI 3.4.3 Retorno de la inversión en capital humano



SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO

Ofrecemos evaluaciones de carrera para ayudar a definir los programas de desarrollo. También utilizamos herramientas de evaluación de riesgos psicosociales, las fases de seguimiento y retroalimentación en el ciclo anual de gestión del desempeño y encuestas de clima laboral. De acuerdo con los resultados de las evaluaciones, establecemos beneficios estratégicos con el apoyo de aliados como fondos privados, universidades y aseguradoras.

Impactamos vidas y sociedades.

Los planes de jubilación se incluyen en este ejercicio. Están diseñados para satisfacer las expectativas de los empleados y ofrecerles los recursos que necesitan durante este período de transición.

GRI 404-2

OFRECEMOS BENEFICIOS NO MONETARIOS

Nuestro portafolio de beneficios nos ayuda a atraer y retener al mejor talento, y a mejorar su satisfacción y productividad. El portafolio de beneficios no monetarios se diseña y ajusta en función de las expectativas y preferencias de los empleados.

El pacto colectivo de trabajo cubre al 72,8% de nuestros empleados, quienes reciben los beneficios estipulados en dicho convenio así como los beneficios regulados de cumplimiento obligatorio.

BENEFLEX es un portafolio de beneficios flexibles “a la carta” que promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestros empleados y permite que cada uno elija la combinación que genera el mayor valor para sus circunstancias individuales.

Distribución de beneficios 2020	Número de empleados cubiertos	Porcentaje de empleados cubiertos / nómina total	Inversión (dólares)	Porcentaje de costos beneficios / costo total en beneficios
Beneficios regulados obligatorios ⁷¹	191	54,42%	\$104.108	58,3%
Beneficios flexibles: BENEFLEX	47	13,39%	\$13.109	7,3%
Beneficios sindicales	113	32,19%	\$61.477	34,4%
Nómina total ⁷²	351	100%	\$178.694	100%

EVALUAMOS NUESTRO PORTAFOLIO DE BENEFICIOS

En 2020 evaluamos la satisfacción de nuestros empleados con respecto a los beneficios fijos y flexibles.

Algunos resultados:

- Invitamos a 261 empleados a participar como posibles afiliados del portafolio flexible de beneficios y participaron en total 168.
- Discutimos los beneficios fijos con todos los empleados y los beneficios flexibles con los afiliados de BENEFLEX.
- Confirmamos que los empleados están satisfechos con los beneficios fijos, especialmente con el plan de salud prepago, la tarjeta de Sodexo y el bono corporativo.
- Hicimos ajustes a las opciones de beneficios flexibles, incluidas nuevas opciones que respaldan las circunstancias de trabajo remoto relacionadas con COVID-19.

DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD

ASUNTO MATERIAL: Diversidad, inclusión y equidad
GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 405-1
CSA-DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral: género / DJSI 3.3.1 Compromiso con los derechos humanos
ODS 5

Los entornos de trabajo diversos e incluyentes ayudan a atraer y retener talento humano, construir reputación y aumentar nuestra competitividad en el mercado global.

Según un estudio realizado en 2020 por la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP), las mujeres constituyen el 27% de la fuerza laboral en la industria petrolera del país. En Canacol, marcamos el ritmo, con mujeres que representan el 34% de nuestra fuerza laboral.

Equidad de género, Colombia y Canadá 2020

GRI 405-1
CSA-DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral: género

Proporción de mujeres en la plantilla total (como porcentaje de la plantilla total)



Proporción de mujeres en todos los cargos de dirección, incluida la dirección júnior, media y superior (como porcentaje del total de cargos de dirección)



Proporción de mujeres en cargos de gerencia júnior, incluido el primer nivel de gestión (como porcentaje del total de cargos junior)



Proporción de mujeres en cargos de alta dirección, máximo a dos niveles del director ejecutivo (como porcentaje del total de cargos de alta dirección)⁷³



Proporción de mujeres en cargos directivos en funciones generadoras de ingresos (como porcentaje del total de directores)



Proporción de mujeres en cargos relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería, y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) (como porcentaje del total de cargos STEM)



71. Empleados colombianos excluyendo aquellos bajo contrato a término fijo.
 72. Los datos hacen referencia a beneficios no monetarios colombianos, excluyendo a los empleados a plazo fijo.

73. La alta gerencia incluye el director financiero (CFO), el director operacional (COO) y los vicepresidentes.
 74. A finales de 2020 había 3 mujeres en puestos directivos en los equipos operativos de Canadá y Colombia.

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

Nuestras estrategias se enfocan en:

- Participación igualitaria en programas de desarrollo y formación.
- Decisiones de compensación equitativa con respecto al nivel salarial y al tipo de mercado.
- Asistencia del 100% de los empleados a talleres de desarrollo profesional.
- Evaluación profesional de todas las personas en cargos ejecutivos y gerenciales.

- Desarrollo integral de habilidades de liderazgo.
- Inclusión del 100% del personal en el ciclo anual de gestión del desempeño.

Según nuestra medición más reciente del clima laboral, el 91% de las mujeres encuestadas dijeron que Canacol las alienta y motiva.

Equidad salarial en Canadá

GRI 405-2
CSA-DJSI 3,2,5 Indicadores de remuneración según género

Nivel de empleado	2020		
	Promedio de salario de muje-res (dólares)	Promedio de salario de hombres (dólares)	Proporción (salario promedio mujeres / salario pro-medio hombres)
Ejecutivo (solo salario base)	\$241,880	\$379,352	0,64
Ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$525,524	\$1,004,780	0,52
Gestión (solo salario base)	\$161,158	\$178,019	0,91
Gestión (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$260,368	\$345,782	0,75
No gerencial	\$102,575	\$98,616	1,04

El salario de un ejecutivo, incluidos otros incentivos en efectivo, varía según las diferencias en la cantidad de tiempo contratado, las responsabilidades y los pasivos potenciales. Durante los últimos dos años hemos logrado avances significativos al promover a dos mujeres dentro de Canacol, sin embargo, los ejecutivos masculinos tienen un mandato mucho más largo como ejecutivos que las mujeres.

Equidad salarial en Colombia⁷⁵

GRI 405-2
CSA-DJSI 3,2,5 Indicadores de remuneración según género

Nivel de empleado	2020		
	Promedio de salario de muje-res (dólares)	Promedio de salario de hombres (dólares)	Proporción (salario promedio mujeres / salario pro-medio hombres)
Ejecutivo (solo salario base)	\$154,663	\$137,477	1,13
Ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$182,123	\$156,818	1,16
Gestión (solo salario base)	\$152,125	\$103,801	1,47
Gestión (salario base + otros incentivos en efectivo)	\$182,924	\$118,612	1,54
No gerencial	\$20,809	\$25,255	0,82

Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3

EN 2022

Obtener el Sello Plata EQUIPARES del Ministerio de Trabajo y el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).

Constituir una estrategia corporativa enfocada en diversidad e inclusión para el 100% de los empleados.

EN 2025

Ser un referente nacional en la implementación de programas y políticas de diversidad e inclusión.

EN 2024

Lograr el Sello Oro EQUIPARES del Ministerio de Trabajo y el PNUD.

75. Calculamos mujeres y hombres con su salario base. El nivel gerencial incluye montos como asistencia sanitaria, asistencia educativa y el bono corporativo extralegal, clasificados como otros incentivos. Los beneficios enumerados y la comparación de salario se calculan utilizando una tasa de cambio (TRM) de \$3.380.



RELACIONES LABORALES

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-41 / 407-1
CSA-DJSI 3.2.6 Libertad de asociación

Protegemos las relaciones laborales con los trabajadores y prohibimos cualquier conducta que viole la libertad de pensamiento, expresión o asociación. Por ello, mantenemos una relación respetuosa y fluida con dos organizaciones sindicales: People First Worldwide (PFW) –sindicato mayoritario, con más del 72% de los empleados de Canacol afiliados– y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) –sindicato minoritario con el 0,8% de los empleados afiliados–.

Afiliación sindical⁷⁶

Sindicatos gremiales	2019	2020
People First Worldwide (PFW)	74%	71,8%
Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO)	1,6%	0,87%
Porcentaje de empleados representados por un sindicato independiente o cubiertos por pactos colectivos de trabajo	75,6%	72,67%

Durante 2020 aseguramos el acceso a los beneficios sindicales pactados con PFW y acordamos una prórroga de seis meses del pacto colectivo, sujeto a la evolución de la pandemia COVID-19.

Las buenas relaciones sindicales promueven el bienestar de nuestro personal y contribuyen a un entorno laboral saludable .

Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables⁷⁷

ASUNTO MATERIAL: Salud y seguridad ocupacional
GRI 103-1 / 103-2 / 103-3
SASB EM-EP-320a.2
ODS 3

Estamos comprometidos con garantizar la seguridad y salud ocupacional (H&S) de nuestros empleados, contratistas y todas las personas involucradas en nuestras operaciones. Creemos firmemente que una sólida cultura de salud y seguridad ocupacional puede aportar al bienestar, el desarrollo y la productividad de nuestro personal.

NUESTROS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

Nuestro enfoque es la prevención. A través de sistemas de vigilancia epidemiológica, monitoreamos continuamente los riesgos y peligros prioritarios de la operación, evaluando el ambiente de trabajo y los impactos en la salud de la fuerza laboral. Gestionamos iniciativas para garantizar que el lugar de trabajo cumpla con los estándares psicológicos y fomente la productividad.

Nuestra tasa de accidentes de 2020 demuestra nuestro compromiso de reducir la frecuencia de lesiones ocupacionales y mantener la incidencia de enfermedades ocupacionales en cero.

A partir de estos resultados positivos, nos comprometimos a fortalecer una cultura de promoción de la salud y prevención de enfermedades, con foco en el autocuidado y la autogestión.

En Canacol, sabemos que cero lesiones es posible y es una responsabilidad que todos compartimos.

76. Los datos incluyen solo empleados directos. La afiliación sindical disminuyó debido a la rotación de empleados en 2020.

77. Los datos reportados en esta sección solo cubren a los empleados colombianos.



Indicadores corporativos de seguridad industrial⁷⁸

GRI 403-9
SASB EM-EP-320a.1

Empleados y contratistas	2017		2018		2019		2020		2021
	Objetivo	Desempeño	Objetivo	Desempeño	Objetivo	Desempeño	Objetivo	Desempeño	Objetivo
Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR): (número de lesiones con pérdida de tiempo durante el período / horas totales trabajadas en el período) x 1,000,000	3	0,00	2,83	0,43	2,71	0,00	3,33	1,55	<3,16
Total de tasa de frecuencia de lesiones registrables (TRIR): (número de lesiones registrables durante el período / horas totales trabajadas en el período) x 1,000,000	3	2,69	2,83	1,08	2,71	2,62	3,33	1,55	<3,16
Tasa de frecuencia de incidentes de vehículos (VIFR): (número de accidentes de vehículos / kilometraje del vehículo) x 1,000,000	1,7	0,33	1,46	0,00	1,25	0,00	1,24	0,00	<1,18

Frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIF)	2017	2018	2019	2020	Objetivo 2021
Empleados CSA-DJSI 3.7.2 LTIFR (Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Contratistas CSA-DJSI 3.7.3 LTIFR (Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo)	0,00	1,17	0,00	2,7	2,57

Total de tasa de frecuencia de lesiones registrables (TRIR)	2017	2018	2019	2020	Objetivo 2021
Empleados CSA-DJSI 3.7.4 TRIFR (Tasa total de frecuencia de lesiones registrables)	2,56	0,00	1,25	0,00	0,00
Contratistas CSA-3.7.5 TRIFR (Tasa total de frecuencia de lesiones registrables)	2,74	2,94	3,1	2,7	2,6

Tasa de frecuencia de incidentes de vehículos (VIFR)	2017	2018	2019	2020	Objetivo 2021
Empleados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Contratistas	0,73	0,00	0,00	0,00	0,00

78. Los indicadores de accidentalidad se basan en una constante de 1 millón de horas trabajadas, o kilómetros recorridos en el caso de los vehículos.

Índice de severidad:
(número de días perdidos x 1,000,000) / horas trabajadas)

	2017		2018		2019		2020		2021
	Objetivo	Desempeño	Objetivo	Desempeño	Objetivo	Desempeño	Objetivo	Desempeño	Objetivo
Combinado	70	26,3	50	42	47,5	1.979,3	62,5	59	59,4
Empleados		17,9		0		0		0	
Contratistas ⁷⁹		29,25		114		2.678,6 ⁸⁰		104,2	

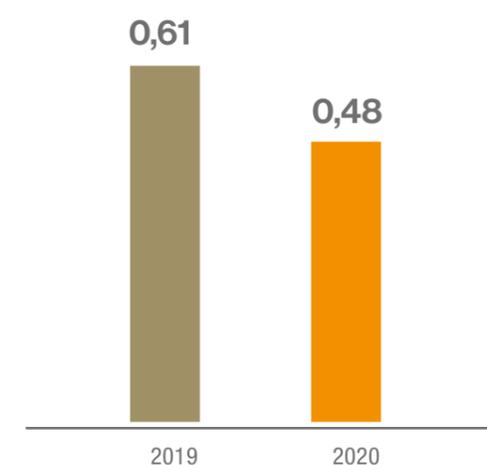
- **Tasa de frecuencia de lesiones registrables totales (TRIR) y Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR).** El desempeño de los contratistas mejoró un 12% con respecto al año anterior.
- **Tasa de frecuencia de incidentes de vehículos (VIFR)** Por tercer año consecutivo, no se registraron accidentes automovilísticos graves con vehículos de contratistas. Nuestro programa de seguridad vial y las evaluaciones de los conductores de los contratistas han sido un factor esencial en estos resultados.
- **Índice de severidad.** El puntaje de severidad mejoró con respecto al año pasado. En 2020 nuestros esfuerzos se centraron en el autocuidado y el refuerzo de conductas seguras en todos los niveles.

PROMOCIÓN DE UN COMPORTAMIENTO SEGURO⁸²

GRI 403-3 / 403-5 / 403-6
SASB EM-EP-320a.2

En 2020 implementamos la capacitación sobre Salud y Seguridad en línea, debido a las restricciones de aislamiento, y como resultado, el número de horas proporcionadas a empleados y contratistas aumentó en un 200% este año. Brindamos diferentes tipos de capacitación de acuerdo con la exposición al riesgo de los empleados y las actividades realizadas como: trabajo en altura, conducción segura, riesgo eléctrico, bomberos, supervisión de maniobras de elevación, investigación de incidentes, evaluación de seguridad laboral y capacitación para el comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (COPASST).

Ausentismo⁸¹



Superamos nuestras metas de capacitación en seguridad y salud ocupacional en 2020, con un 85% de participación en capacitaciones generales y un 100% en capacitaciones específicas obligatorias para empleados directos.

79. Datos recalculados utilizando una constante de 1,000,000.

80. Una falla mecánica durante la maniobra de elevación provocó esta fatalidad. El Ministerio de Trabajo ha determinado que se cobran 6,000 días por un accidente laboral fatal y afecta la severidad.

81. Según la Resolución 312 (# de días de incapacidad por enfermedad (enfermedad ocupacional o regular) durante el mes / Número de días laborales programados en el mes) * 100.

82. Los datos incluyen empleados y contratistas.



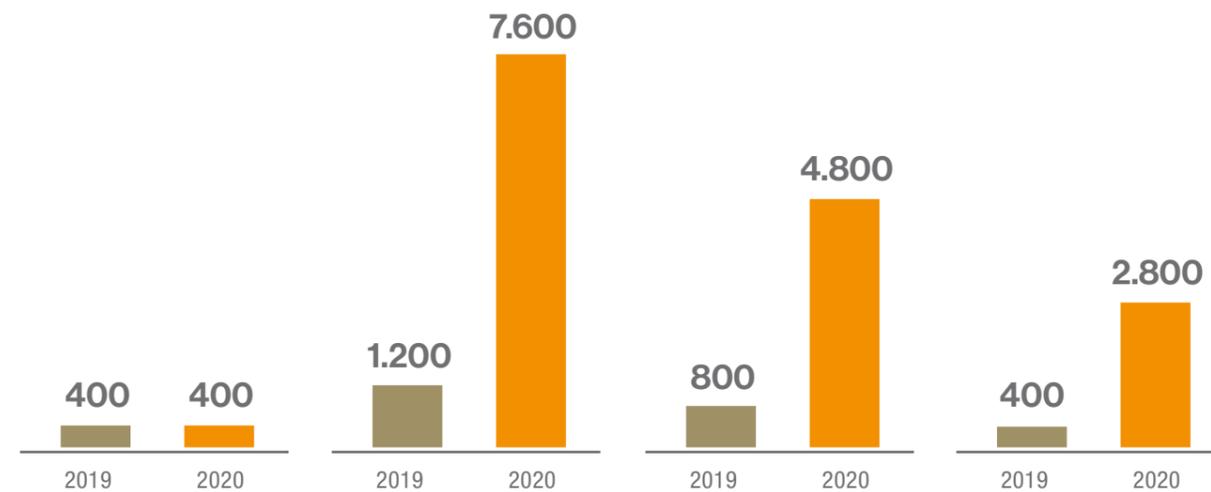
Indicadores de capacitación

Número de empleados y contratistas incluidos en las oportunidades de formación

Horas de capacitación impartidas

Promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para los empleados

Promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para los contratistas



PROGRAMA FOCUS⁸³

GRI 403-3 / 403-5 / 403-6
SASB EM-EP-320a.2

Estamos decididos a fortalecer nuestra cultura de seguridad y salud ocupacional. A través del programa FOCUS, estamos reforzando el comportamiento seguro y eliminando o reduciendo riesgos. Además, el compromiso de los empleados ha aumentado y nos ha llevado a avanzar progresivamente hacia una cultura de prevención basada en el comportamiento y el autocuidado. En 2021, continuaremos los esfuerzos para crear conciencia en los trabajadores sobre los riesgos que conlleva su trabajo y los controles a aplicar.

PROGRAMA DE ENERGÍA PELIGROSA

GRI 403-3 / 403-5 / 403-6
SASB EM-EP-320a.2

El programa de energía peligrosa desarrolla procedimientos de trabajo basados en reglas y estándares, y capacitación continua para trabajadores calificados y no calificados en seguridad eléctrica y el uso de equipos de seguridad eléctrica. Seguimos reforzando el cumplimiento de estos procedimientos, reduciendo los riesgos eléctricos y previniendo incidencias operativas.

Cumplimos con el 100% de la salud ocupacional legal y de seguridad (OHS) y logramos un 95% de cumplimiento con el plan anual de OHS.

PELIGROS LABORALES

GRI 403-3 / 403-5 / 403-6 / 403-9
SASB EM-EP-320a.2

Efectuamos inspecciones periódicas del sitio para identificar posibles riesgos y condiciones inseguras, y posteriormente, implementamos planes correctivos y monitoreamos el desempeño.

Todos los empleados y contratistas que utilicen sustancias químicas deben conocer los peligros relacionados y aplicar los controles establecidos y descritos en las hojas de datos de seguridad del material. Buscamos constantemente opciones alternativas a la sustitución de esas sustancias por otras que supongan un menor peligro para las personas.

EN 2020:

- **Empleados. No se presentaron accidentes laborales con consecuencias graves.**
- **Contratistas. Se presentaron tres accidentes registrables, dos de los cuales estaban relacionados con peligros en el lugar de trabajo y uno relacionado con la exposición a una sustancia química. En los tres casos, los contratistas se recuperaron y volvieron a sus actividades normales.**

PROGRAMA DE SEGURIDAD VIAL

GRI 403-3 / 403-5 / 403-6
SASB EM-EP-320a.2

En Canacol continuamos mejorando nuestro desempeño en seguridad vial y reforzamos constantemente una cultura de seguridad que involucre a los trabajadores, sus familias y las comunidades vecinas. Hacemos evaluaciones periódicas relacionadas con la conducción para aumentar la seguridad y evitar distracciones en la carretera.

Desde 2015 venimos implementando nuestro programa de Seguridad Vial basado en el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), que detalla las acciones, mecanismos, estrategias y medidas establecidas en la legislación nacional para reducir la accidentalidad. Asimismo, considera factores humanos y mecánicos, estado de la carretera, entorno y condiciones de trabajo.

Todos los vehículos –propios o arrendados– tienen un sistema de control de velocidad para monitorear y evaluar el desempeño y promover hábitos de conducción seguros.

La ejecución exitosa de nuestro Programa de Seguridad Vial ha aumentado la conciencia de los conductores, ha modificado los hábitos y ha reducido la frecuencia de accidentes, protegiendo así vidas.

No se han presentado accidentes con lesiones desde 2018 y no se han reportado accidentes de tráfico graves con daños a la propiedad.

83. El nombre del programa, FOCUS, es una sigla del nombre completo del programa en español: Fortalecimiento de la conciencia en la Operación Unidos en Seguridad y Salud Ocupacional.



Hemos realizado talleres educativos para crear conciencia sobre la responsabilidad que implica la conducción de vehículos y motos, y sobre la importancia de respetar y obedecer las normas de seguridad vial.

PROMOVEMOS LA SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTROS CONTRATISTAS

GRI 403-5 / 403-6

SASB EM-EP-320a.2

Hemos establecido procesos para asegurar que los contratistas cumplan con nuestro sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (OHS-MS).

- Nuestro sistema de identificación de peligros incluye los riesgos de los contratistas.
- En todos los lugares de trabajo, verificamos que se hayan establecido controles y aseguramos que se hayan implementado las medidas preventivas.
- Gestionamos el 100% de todas las acciones correctivas y oportunidades de mejora, arrojando la mitigación oportuna de riesgos a través del control y cumplimiento.

Durante 2020 trabajamos en estrecha colaboración con los contratistas para enfrentar este desafiante año y desarrollar campañas de prevención dirigidas a mejorar el desempeño.

Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3

Mejorar en 5% año tras año los indicadores de seguridad y salud (LTFR y TRIR) para empleados y contratistas.

EN 2023

Divulgar la cantidad de eventos de seguridad de procesos de nivel 1 por millón de horas trabajadas.



EN 2022

Auditar y compartir los resultados de desempeño en salud y seguridad para todos los contratistas y proveedores críticos.



Respuesta al COVID-19

Nos adaptamos a los tiempos desafiantes, y priorizamos la salud y seguridad de nuestro personal, mientras cumplimos con todos los requisitos legales, con un impacto mínimo en las operaciones.

ALGUNAS DE NUESTRAS ACCIONES:

- Establecimos medidas de bioseguridad alineadas con los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud y el Ministerio de Salud de Colombia.
- Evaluamos regularmente el uso de protocolos de bioseguridad por parte de empleados directos y contratistas, asegurando el cumplimiento.

- Ofrecimos información actualizada y relevante a todos los empleados y contratistas sobre nuestras propias operaciones y el contexto nacional y global.

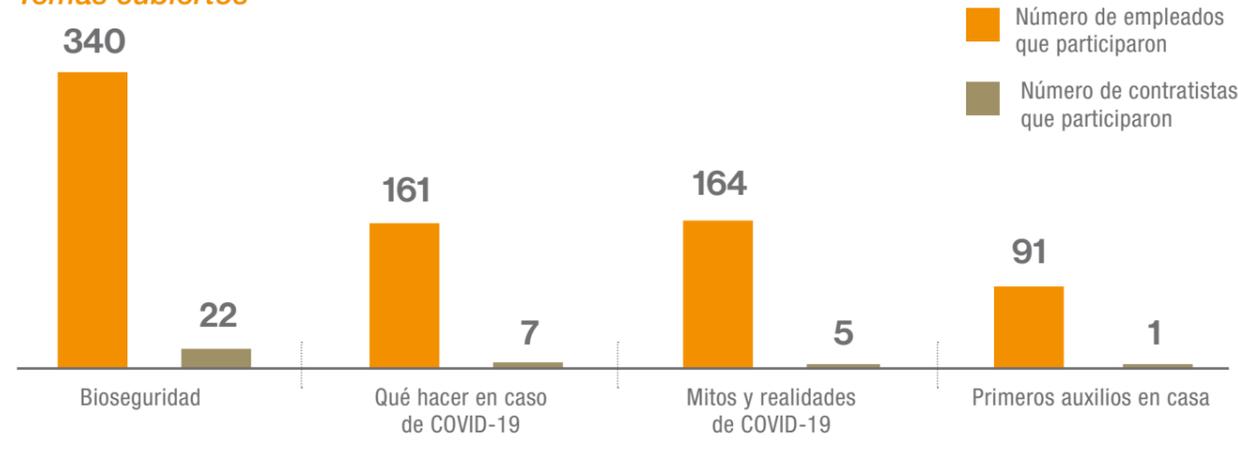
Apoyamos a los empleados y sus familias:

- Instauramos instalaciones aisladas para empleados con síntomas.
- Dimos asistencia médica a las personas contagiadas a través de proveedores de atención médica.
- Brindamos asesoramiento psicológico.

OFRECIMOS ESPACIOS EN LÍNEA PARA CAPACITACIÓN EN SALUD Y BIOSEGURIDAD

GRI 404-2 / 403-5 / 403-6
 CSA-DJSI 3.4.2 Programas de desarrollo para los empleados
 SASB EM-EP-320a.2

Temas cubiertos



CREAMOS NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR

Como producto del aislamiento obligatorio decretado por el gobierno nacional, el 100% de nuestros colaboradores radicados en Bogotá, trabajaron de manera remota. Este proceso requirió una pronta adaptación e implicó una transformación cultural, y se convirtió en una fuente de oportunidades y logros:

- Mitigamos los riesgos del trabajo en casa y acompañamos a nuestro personal durante la adaptación de sus lugares de trabajo.
- Protegimos a nuestra gente de los riesgos de bioseguridad. Confirmamos infecciones

por SARS-CoV-2 en el 24% de nuestros empleados, la mayoría asintomáticos.

- Implementamos iniciativas para lograr equilibrio entre la vida laboral y personal.
- La eliminación de los desplazamientos al trabajo optimizó las horas de trabajo y redujo los costos de transporte y las emisiones de CO₂.

La adaptación sin problemas a un modelo completo de trabajo remoto durante 2020 y sus beneficios identificados ofrecieron información clave para determinar un nuevo sistema de trabajo mixto. Ajustamos nuestra cultura corporativa y el 22% de nuestros empleados actualmente trabaja bajo un modelo de trabajo flexible.

Empleados según modalidad de trabajo y género en Colombia 2020

		
Trabajo remoto: tiempo completo en casa	41	27
Mixto: 2 días en la oficina y 3 en casa ⁸⁵	40	48
Otros: presencial en campo u oficina de Bogotá	47	180
Total empleados	128	255

84. Los datos incluyen únicamente a los empleados colombianos.

85. Un anexo del contrato de trabajo incluye los términos y condiciones de este acuerdo de trabajo, según el cual el empleado y su supervisor inmediato pueden llegar a un acuerdo sobre el horario de los días en la oficina o en el hogar.

APOYAMOS A NUESTRO PERSONAL Y SUS FAMILIAS

GRI 404-2
 CSA-DJSI 3.4.2 Programas de desarrollo para los empleados

Desarrollamos un programa de bienestar para fortalecer las relaciones con nuestros empleados y brindar orientación para abordar de manera positiva los desafíos de la crisis de salud global.

EN 2020

- El 100% de nuestros empleados recibió capacitación técnica y habilidades blandas, además de participar en eventos de entretenimiento en línea.
- Reforzamos las alianzas estratégicas, principalmente con universidades e instructores independientes, para ofrecer nuevos cursos y programas de desarrollo, como liderazgo, la economía posterior a la pandemia y su efecto en los mercados laborales, el estado actual del sector energético en Colombia, y modelos de negocio y emprendimiento.
- Continuamos celebrando fechas especiales incluyendo miembros de la familia.

MONITOREAMOS LA SALUD MENTAL Y EMOCIONAL DE NUESTROS EMPLEADOS

GRI 403-6
 CSA-DJSI 3.4.2 Programas de desarrollo para los empleados
 SASB EM-EP-320a.2

A través de más de 30 conferencias y eventos virtuales, abordamos temas de salud mental y emocional. Además, realizamos una encuesta de pulso de Korn Ferry para la contingencia de COVID-19 para evaluar la satisfacción y las percepciones de los empleados con respecto a las decisiones del negocio.

La satisfacción de los empleados con respecto a nuestras decisiones fue superior al 90%, tanto en Bogotá como en nuestros campos.

ALGUNOS DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES:

- La continuidad empresarial ofrece bienestar y seguridad a nuestros empleados.
- Los empleados en general tuvieron una experiencia de trabajo remota exitosa a pesar de los desafíos, y agradecieron nuestros esfuerzos.
- Se mantuvieron las relaciones de equipo y los flujos de trabajo.
- El equipo ejecutivo fue asertivo sobre las condiciones necesarias para proteger la seguridad de los empleados.
- Los empleados manifestaron que se sentían apoyados por sus líderes.
- La comunicación interna fue eficaz y pertinente.
- Aunque la conectividad representó una barrera para algunos empleados, el soporte del equipo de TI se calificó como sobresaliente.



Resultados del clima laboral 2020: el camino hacia la eficacia

Nuestra medición de clima laboral más reciente se llevó a cabo en tiempos sin precedentes. A pesar de las crisis sociales y económicas provocadas por la pandemia de COVID-19 y los desafíos operativos, logramos altos niveles de satisfacción de los empleados.

88% de satisfacción de los empleados, en contraste con un promedio de 72% en el mercado regional y 74% en el mercado colombiano.

El 83% del personal participó en la encuesta de clima laboral 2020, y gracias a ello, superamos la meta del 73%.

Relacionamiento con los empleados

CSA-DJSI 3.5.7 Tendencia de relacionamiento con los empleados⁸⁶

	2019	2020
Empleados invitados a la encuesta ⁸⁷ (número)	289	333
Participantes de la encuesta (número)	246	275
Relacionamiento (porcentaje de personas)	85%	83%
Satisfacción (porcentaje)	75%	88%

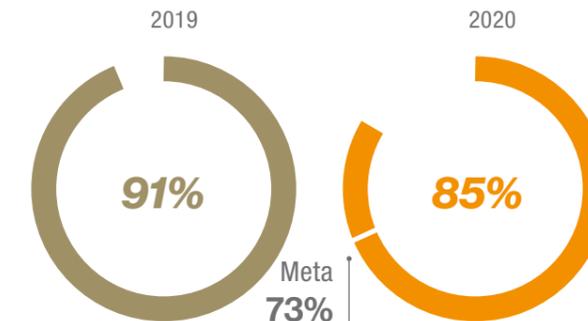
CONFIRMAMOS NUESTRAS FORTALEZAS

Los siguientes son algunos de los principales aspectos destacados por nuestros empleados en la encuesta:

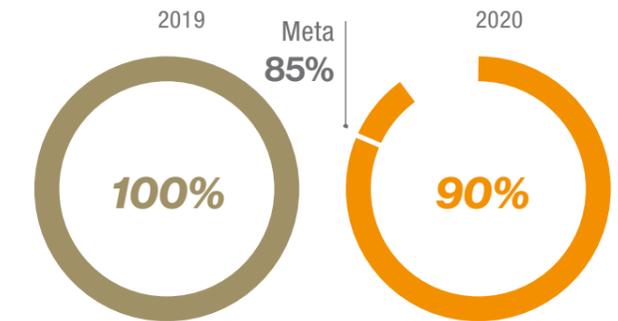
- **Calidad, enfoque al cliente, y compromiso.** Estas siguen siendo nuestras principales fortalezas alineadas con nuestros objetivos estratégicos.

CSA-DJSI 3.5.7 Tendencia de relacionamiento con los empleados

Participación de los empleados



Porcentaje de empleados cubiertos



- **Claridad y dirección.** Nuestros empleados reconocen la claridad y la dirección en la estrategia, los objetivos y los procesos de toma de decisiones.
- **Cultura y reputación.** Las acciones de los líderes son consistentes con nuestros valores y modelo de liderazgo.
- **Cambio.** Las modificaciones de procesos y procedimientos han facilitado el trabajo de las personas.
- **Esfuerzo discrecional.** Dos factores señalados como oportunidades de mejora en la encuesta de 2017 son ahora fortalezas: los empleados sienten pasión por lo que hacen y están ansiosos por aceptar invitaciones para aportar más de lo que exige su cargo.
- **Confianza en los líderes.** Se han tomado acciones para mejorar las habilidades de liderazgo de los supervisores.
- **Cooperación.** El trabajo en equipo logra resultados y el liderazgo promueve el intercambio de ideas y recursos.

PLANES DE MEJORA

Diversidad relacionada con las posibilidades de desarrollo profesional. Para 2021 el 100% de nuestros empleados contarán con un plan de desarrollo profesional elaborado con la Escuela Internacional de Negocios ADEN.

Capitalización de las lecciones aprendidas. Como parte del ciclo anual de gestión del desempeño, estamos desarrollando un programa de liderazgo que se centra en las habilidades de retroalimentación, el fortalecimiento de la gestión de errores y la obtención de oportunidades de aprendizaje continuo.

Acompañamiento al desarrollo de líderes. Los líderes son los mentores principales para el desarrollo profesional. Estamos trabajando para fortalecer sus capacidades, para definir KPIs, y monitorear y desarrollar evaluaciones anuales en el ciclo de gestión del desempeño.

Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3

Mantener niveles de satisfacción superiores al 88% para el entorno laboral.

86. La encuesta se realizó solo para empleados colombianos.
87. Empleados con al menos cuatro meses en la Compañía.



Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible



El desarrollo social requiere de esfuerzos conjuntos, visión de largo plazo y comunicación para fortalecer la competitividad económica, la cohesión social y la conservación del medioambiente.

GRI 103-1/103-2/103-3

Principios del Pacto Global 1, 2



Comunidades vecinas

ASUNTO MATERIAL: Relacionamiento con las comunidades rurales y étnicas

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 413-1

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

CSA-DJSI 3.6.1 Estrategia de todo el grupo / DJSI 3.8 Impactos sociales en las comunidades / DJSI 3.3.2 Proceso de debida diligencia en derechos humanos / DJSI 3.8.4 Pueblos indígenas y preservación cultural

Nuestras inversiones sociales tienen como objetivo mejorar significativamente la calidad de vida en las comunidades vecinas. Un enfoque estratégico es fundamental para asegurar la identificación, priorización, implementación, seguimiento y presentación de informes de proyectos en línea con los estándares nacionales e internacionales, el respeto a los derechos humanos y el reconocimiento de la diversidad, la cultura y la identidad.

Reconocemos que tenemos un impacto en las áreas donde operamos. Por lo tanto, promovemos y mantenemos relaciones estrechas y transparentes para comprender y abordar las inquietudes relacionadas con nuestras operaciones y las necesidades de las comunidades.

Creemos en el poder de lograr resultados a través de alianzas, por lo que apoyamos agendas globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

NUESTROS LINEAMIENTOS

CSA-DJSI 3.3.2. Proceso de debida diligencia en derechos humanos / DJSI 3.8.4 Pueblos indígenas y preservación cultural

SASB EM-EP-210a.3

- **Política de Inversión Social Corporativa:** establece los criterios para seleccionar, priorizar y evaluar proyectos de inversión social de largo plazo.
- **Política Integral de Responsabilidad Social:** orienta nuestras acciones para mantener y fortalecer relaciones positivas con las comunidades locales. También establece metas para el desarrollo sostenible e incluyente en las áreas donde operamos.
- **Comité Corporativo de Inversión Social:** estructura, evalúa y supervisa la ejecución de nuestra Política de Inversión Social Corporativa.
- **Anexos de Responsabilidad Social y Consulta Previa:** incluye lineamientos de responsabilidad social y consulta previa que deben utilizar los contratistas y subcontratistas para minimizar los riesgos sociales y fortalecer las relaciones en las áreas de operación.



NUESTRA INVERSIÓN SOCIAL

CSA-DJSI 3.3.2. Proceso de debida diligencia en derechos humanos
DJSI 3.8.4 Pueblos indígenas y preservación cultural
SASB EM-EP-210a.3

- Alineamos nuestras inversiones con los planes de desarrollo locales y nacionales.
- Respondemos a las necesidades más urgentes de las comunidades de nuestra zona de influencia, identificadas a través de diagnósticos sociales, económicos y demográficos.
- Nos enfocamos en desarrollar habilidades que empoderen a las comunidades para satisfacer sus propias necesidades.
- Buscamos tener un impacto positivo con una visión sostenible y de largo plazo.
- Priorizamos las inversiones adquiridas bajo los contratos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos y otros lineamientos regulatorios.

NUESTROS PRINCIPIOS RECTORES

CSA-DJSI 3.3.2. Human rights due diligence process /
DJSI 3.8.4. Indigenous peoples & cultural preservation
SASB EM-EP-210a.3

Los siguientes son nuestros principios para los proyectos de inversión social:

Respeto. Respetamos la legislación nacional y los principios internacionales, la ética y los derechos humanos con un enfoque diferencial. Valoramos y respetamos la cultura y las tradiciones locales.

Honestidad. Creamos mecanismos de comunicación coherente y responsable con nuestros grupos de interés, generando credibilidad y confianza. Aseguramos la transparencia en todas nuestras acciones.

Participación y responsabilidad compartida. Trabajamos con comunidades, gobiernos y otras instituciones locales para formular, desarrollar y evaluar proyectos de acuerdo con las necesidades actuales.

Cooperación. Promovemos alianzas con organizaciones públicas, académicas, privadas y no gubernamentales para maximizar el impacto de nuestras acciones sin reemplazar las responsabilidades del gobierno nacional.

Sostenibilidad. Desarrollamos proyectos a largo plazo enfocados en el desarrollo de habilidades y la autogestión para promover la independencia de la comunidad.

Innovación. Creamos y difundimos prácticas sociales que generarán soluciones justas y sostenibles.

Equidad de género. Promovemos relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

Derechos humanos. Protegemos las prerrogativas y libertades básicas del ser humano, que son universales, indivisibles, irrevocables e inalienables, y cuyo ejercicio efectivo es indispensable para el pleno desarrollo de cada persona.

PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL EN COLOMBIA

GRI 413-1

Nuestros programas de inversión social están alineados con la estrategia corporativa y las necesidades locales identificadas⁸⁸ con comunidades e instituciones, y se centran en las siguientes cuatro áreas:

1. Desarrollo económico local
2. Desarrollo humano
3. Fortalecimiento comunitario e institucional
4. Comunidades indígenas

DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL

GRI 413-1
ODS 1/8

Promovemos el desarrollo empresarial y las habilidades organizativas en las comunidades rurales, lo que redundará en un mejor acceso al sistema bancario, información financiera consistente, alineación entre los costos de producción y los precios de mercado, estrategias de marketing más sólidas y mayores ventas y ganancias.

Corregimiento de Cuatro Bocas en San Marcos, Sucre. Trabajamos con la Asociación Campesina, Agropecuaria y Ambiental (ASOCAAM) para desarrollar una piscifactoría y mejorar su producción.

105
familias beneficiadas

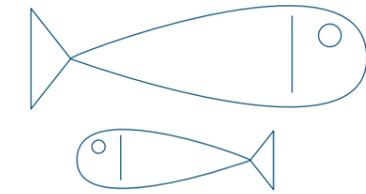
444
puestos de trabajo creados

5.500
cachamas y

2.500
bocachicos surtidos

Acompañamos a la unidad productiva en sus actividades de acopio y alimentación de peces, montaje y mantenimiento de tanques, medición de pH, oxígeno, sólidos disueltos y temperatura. Asimismo, proporcionamos información sobre la medición y el peso de los peces para registrar su progreso de desarrollo promedio y determinar la cantidad de alimento necesaria.

La producción total esperada para el próximo año es de



3.242 kg
de cachamas y

523 kg
de bocachicos.

Corregimiento de Rabo Largo, La Unión, Sucre. Trabajamos con la Asociación Miel del Norte para incrementar su productividad de miel.

65
familias beneficiadas

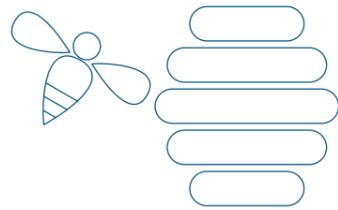
102
puestos de trabajo creados

Apoyamos a la asociación en la adecuación de un área para la instalación de colmenas (cajas con sus correspondientes marcos correderos). Entregamos insumos y herramientas y monitoreamos la adaptación de las abejas a la zona, su nutrición y el crecimiento poblacional.

La comunidad logró la producción proyectada, donde cerca del 80% de las 30 colmenas actualmente en el colmenar experimentan una mayor productividad debido al aumento de la densidad de población.



La Asociación Miel del Norte proyecta una producción para el próximo año de aproximadamente 400 kg de las 30 colmenas.



400 kg
de las 30 colmenas.

Piñalito, La Unión, Sucre. Establecimos 22 ha de cultivo de arroz en tierras áridas con la Asociación Agropecuaria de Campesinos de Piñalito (AGROCAMPI).

105
familias beneficiadas

191
puestos de trabajo creados

4
toneladas / ha.
Producción anual

Establecimos la unidad de producción y capacitamos a las comunidades en tecnología y fisiología del arroz, MIP (manejo integrado de plagas), fertilización siguiendo los requerimientos del suelo y agroquímicos para proteger los cultivos.

AGROCAMPI formó una sociedad comercial con una empresa arrocera de San Marcos, Sucre, a la que vendió el



100%
de su producción y negoció la venta de cosechas futuras.

DESARROLLO HUMANO

GRI 413-1

Mejoramos la calidad de la educación y bajamos las tasas de deserción y analfabetismo mediante el apoyo a las escuelas y el desarrollo de programas de capacitación técnica. Además desarrollamos estrategias e iniciativas para optimizar la calidad de vida de las comunidades a través de proyectos encaminados a mejorar la atención médica, el acceso a los servicios públicos y la infraestructura comunitaria.

Implementamos estas iniciativas junto con el liderazgo comunitario (JAC) en los corregimientos y pueblos que participaron del programa.

ACCESO A LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA

ODS 4

Mejoramos la infraestructura de una escuela pública ubicada en el corregimiento de Piñalito en Sucre mediante la construcción de baños, aulas y áreas comunes, beneficiando a 194 familias.

ACCESO A AGUA POTABLE: OPTIMIZAMOS LOS SISTEMAS COMUNITARIOS DE ABASTECIMIENTO DE AGUA

ODS 1/3

Aportamos a la calidad de vida gracias a que facilitamos el acceso al agua potable mediante mini-acueductos, lo que reduce la exposición a enfermedades causadas por el consumo de agua no potable y por un saneamiento e higiene inadecuados, y de esta manera ayuda a reducir las tasas de deserción escolar.

En 2020 construimos pozos profundos y tanques elevados para almacenamiento de agua. Los proyectos incluyeron las siguientes comunidades:

- Pueblo El Llano, Sucre. Pozo profundo y tanque elevado de concreto reforzado que beneficia a 389 familias.
- Platero, Sucre. Tanque elevado de concreto reforzado que beneficia a 85 familias.
- Miralejos, Córdoba. Tanque elevado que beneficia a 100 familias.

FORTALECIMIENTO COMUNITARIO E INSTITUCIONAL

GRI 413-1
ODS 17

Apoyamos las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil, y de esta manera contribuimos para mejorar los activos de la comunidad, identificar prioridades y aportar a los planes de desarrollo local.

En 2020 construimos un salón comunitario en Rabo Largo, Sucre. El salón se puede utilizar para actividades de integración comunitaria, ayudar a promover un sentido de pertenencia a la comunidad y facilitar la expresión de la comunidad. Beneficiamos a 65 familias.

MEJORAS DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA

ODS 1

En la vereda Caño Prieto construimos un parque infantil para que los niños fortalezcan sus habilidades cognitivas y motoras, y desarrollen su autoestima. Beneficiamos a 78 familias.

En Platero, Sucre hicimos trabajos de mantenimiento en la vía Caimito-Nueva Estación. Estas mejoras a la red vial benefician a 12.000 habitantes locales que ahora pueden desplazarse con mayor facilidad por el municipio para acceder a la atención médica y la educación, comprar suministros o vender sus productos.

COMUNIDADES INDÍGENAS

GRI 413-1
ODS 1

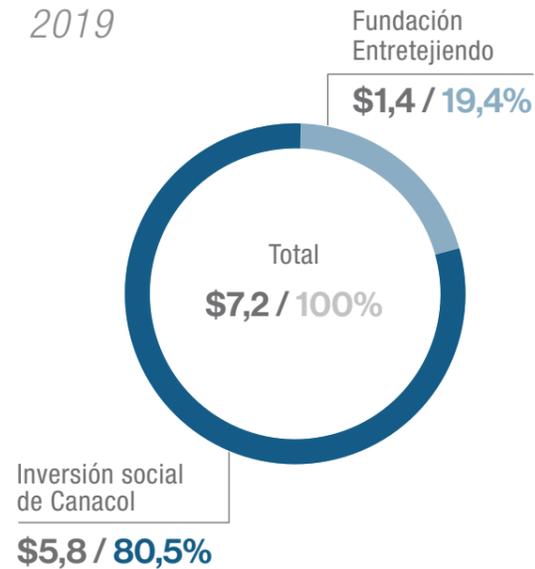
Las comunidades indígenas son una prioridad para nuestras operaciones. Reconocemos y respetamos plenamente sus derechos, de conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Promovemos el desarrollo, la preservación y reproducción cultural de comunidades étnicas ubicadas cerca de nuestras operaciones.

La comunidad indígena La Esperanza, ubicada en La Unión, Sucre, está conformada por 153 familias Zenú. En el proceso de consulta previa, establecimos un acuerdo para asignar recursos para satisfacer las necesidades de saneamiento básico y mejoras en el hogar, mediante la ejecución de un proyecto que se inició en 2020. Como resultado de este proyecto, las comunidades indígenas La Esperanza y San Carlos se han convertido en un ejemplo de organización, planificación y administración de recursos. Beneficiamos a 153 familias.

NUESTROS APORTES EN CIFRAS

CSA-DJSI 3.6.3 Aporte / DJSI 3.6.2 Tipo de actividades filantrópicas

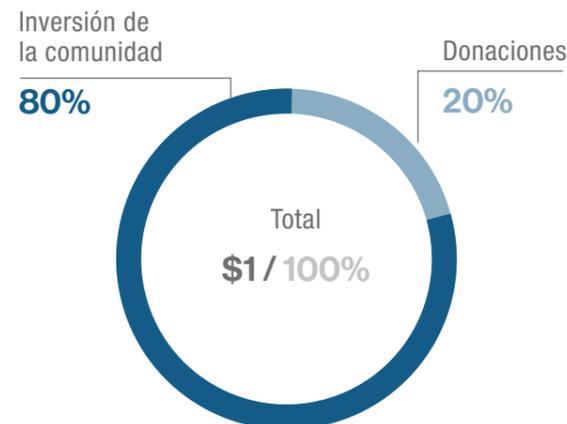
(Millones de dólares)
2019



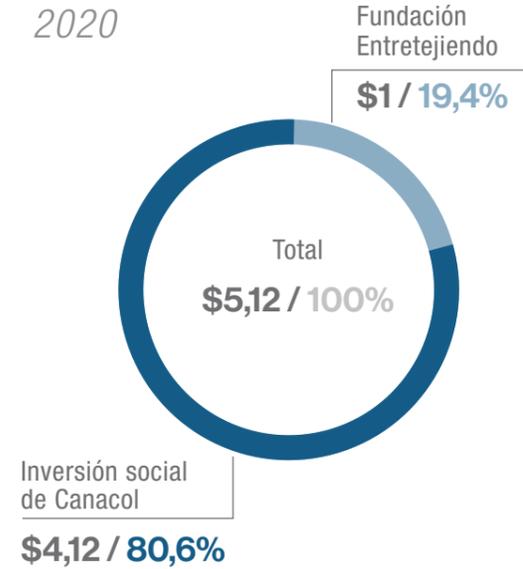
Tipo de actividades filantrópicas



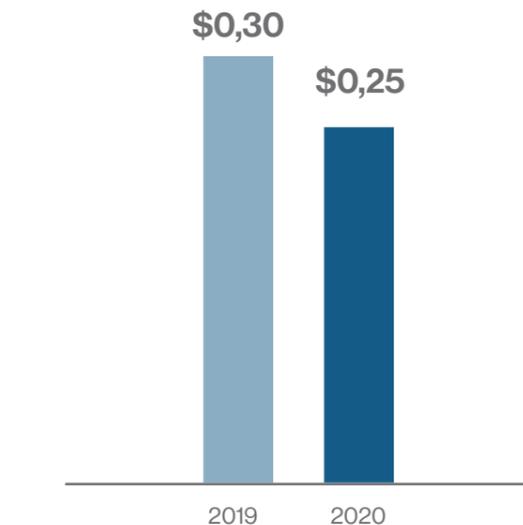
Fundación Entretejiendo



2020



Gastos generales y administrativos de la Fundación Entretejiendo



EN 2020

- **Invertimos \$5,12 millones dólares en proyectos sociales.**
- **Ejecutamos 57 proyectos beneficiando a más de 60.000 personas en Córdoba y Sucre.**

Participación efectiva de la comunidad

CSA-DJSI 3.8 Impactos sociales en las comunidades
SASB EM-EP-210b.1

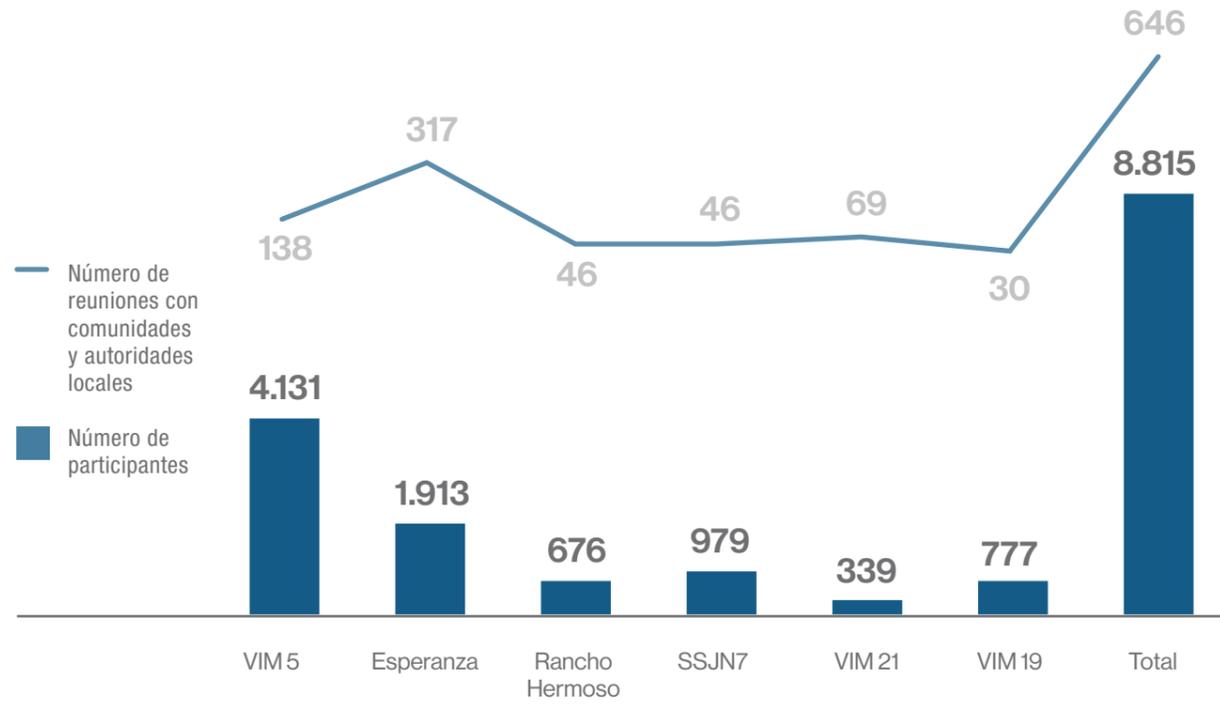
Estamos comprometidos con promover un diálogo abierto sobre nuestras políticas y proyectos con las comunidades vecinas. De acuerdo con nuestros valores corporativos y nuestra Política de Responsabilidad Social Integral, nuestro compromiso con la comunidad se basa en:

- **Diálogo abierto y transparente.** Interactuamos con las comunidades rurales y étnicas, y las autoridades locales para fomentar la implementación coordinada de nuestras operaciones y proyectos.
- **Estrategia de inversión social.** Gestionamos proyectos que operen bajo una visión de largo plazo y promuevan la igualdad de oportunidades con un enfoque inclusivo.
- **Oportunidades de empleo local.** Promovemos la contratación de mano de obra local de comunidades rurales y étnicas.

- **Productos y servicios locales.** Apoyamos la contratación de proveedores locales para nuestras operaciones y brindamos capacitación para mejorar su capacidad para competir.
- **Programa de inquietudes, solicitudes, quejas y reclamos.** Proporcionamos un punto de contacto accesible para presentar inquietudes, solicitudes, quejas o reclamos.
- **Programa de comunicación.** Informamos a los grupos de interés de nuestras actividades para promover el entendimiento y la participación.

Durante 2020 organizamos 646 reuniones con comunidades y autoridades locales para dialogar sobre los proyectos operativos y planes de inversión social de Canacol Energy, y discutir inquietudes. Utilizamos todos los mecanismos disponibles para fomentar la participación comunitaria y se llevaron a cabo el 100% de las reuniones previstas.

Durante 2020 realizamos un proceso de consulta previa.



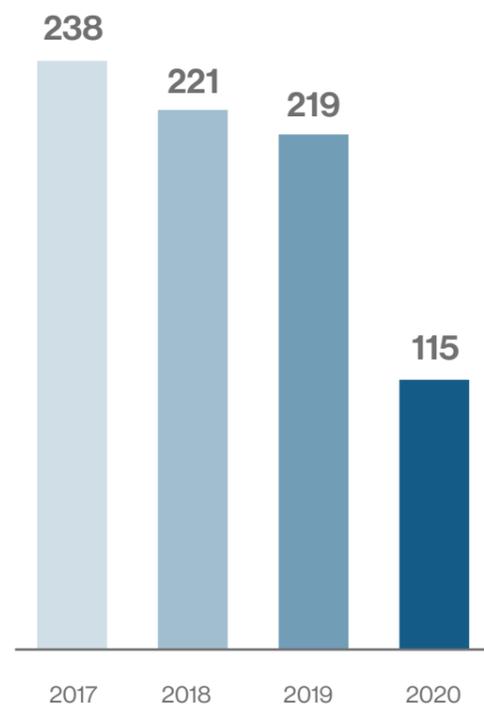
SISTEMA DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SOLICITUDES (PQRS)

GRI 102-17
SASB EM-EP-510a.2

Nuestro objetivo es ofrecer atención oportuna a cualquier inquietud o queja de los miembros de la comunidad afectados por nuestras operaciones.

En 2020 se registraron 115 PQRS. Desde 2017, hemos reducido nuestra tasa de PQRS en un 51,6%. Esta tendencia de reducción continua, reflejando el trabajo significativo que hemos realizado para fortalecer los canales de interacción con las comunidades, incluso dentro del contexto de nuestras operaciones en expansión.

Número total de PQRS por año



Fundación Entretejiendo

GRI 413-1
SASB EM-EP-210b.1

Aprovechamos la experiencia de la Fundación Entretejiendo y su conocimiento, para crear impactos positivos y significativos en las comunidades vecinas. Primero nos enfocamos en entender las necesidades de las personas y luego, en línea con nuestra estrategia empresarial, y las políticas de ética y respeto a los derechos humanos, emprendemos proyectos sociales con una visión de largo plazo y un enfoque inclusivo.

En *Entretejiendo*, nos aseguramos de que nuestros proyectos satisfagan las necesidades de las comunidades, sean sostenibles y tengan un impacto sostenible.

La Fundación Entretejiendo tiene cinco prioridades de inversión: desarrollo humano, crecimiento sostenible, fortalecimiento institucional, protección ambiental y ayuda humanitaria.

Una parte importante de nuestra inversión se dirige a comunidades vulnerables que históricamente no han tenido acceso a recursos para el desarrollo. Estamos orgullosos de poder ayudar a cerrar esta brecha.

En 2020 ajustamos todos nuestros procesos y actividades para enfrentar los desafíos de COVID-19 y avanzamos con proyectos sociales de alto impacto para hacer frente a la crisis humanitaria.

Inversión en 2020

CSA-DJSI 3.6.3 Aporte / DJSI 3.6.2 Tipo de actividades filantrópicas

Recursos apalancados

\$0,28 / 22%



Fundación Entretejiendo

\$1 / 78%



DESARROLLO HUMANO

ODS 3/4

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

ASISTENCIA ESCOLAR CON ALTERNATIVAS SOSTENIBLES: PROGRAMA MI BICI

En 2020, en asociación con Postobón y World Bicycle Relief Foundation, donamos bicicletas a los estudiantes. Este modo de transporte eficiente y respetuoso con el medioambiente contribuye a la asistencia a la escuela. Además, promueve el deporte y las actividades al aire libre, contribuye a la economía del hogar como medio de transporte económico y ayuda a reducir las emisiones de carbono. El transporte en bicicleta también ha sido vital durante la pandemia debido a su uso por una sola persona.

Beneficiamos a

512

niños y sus familias en Sucre y Córdoba.

EDUCACIÓN EMOCIONAL EN LA PRIMERA INFANCIA: PISOTÓN FAMILIAS

Pisotón Familias es una iniciativa creada por la Universidad del Norte en Barranquilla y la Universidad de Salamanca en España. Su propósito es promover el bienestar y el desarrollo emocional saludable de los niños (de 2 a 7 años) y enseñar habilidades de resolución de conflictos a través de la capacitación y la recreación.





EN 2020:

- **Implementamos un curso de 6 meses para 80 proveedores de cuidado infantil (maestros, madres comunitarias y policía de protección infantil) utilizando una metodología que promueve el desarrollo emocional de los niños pequeños.**
- **Ejecutamos un proyecto piloto utilizando la metodología Pisotón basada en cuentos, videos y juegos con 100 niños.**
- **Brindamos asistencia psicológica a niños y niñas durante la pandemia, y a las familias beneficiarias del programa Pisotón.**

El Gobierno de Colombia, a través de su Consejo Superior de la Niñez y la Juventud, y las autoridades locales, se unió al programa Pisotón como aliado estratégico para la implementación de esta iniciativa en otras regiones de los departamentos donde operamos, aumentando la cobertura y el número de familias beneficiarias.

ACCESO A ATENCIÓN MÉDICA DE CALIDAD PARA GRUPOS VULNERABLES, ESPECIALMENTE MUJERES Y NIÑOS

En respuesta a la pandemia, firmamos un acuerdo con los alcaldes locales y la Patrulla Aérea de Colombia para ofrecer dos tipos de asistencia:

- **Charlas en línea sobre prevención y manejo de COVID-19**, dirigidas a 307 miembros de la comunidad y personal de salud.
- **Campaña de salud sexual y reproductiva**, para proporcionar a 518 mujeres métodos de planificación familiar a largo plazo y controles prenatales, incluidos ultrasonido obstétrico, pruebas rápidas de VIH y sífilis, pruebas de hemoglobina y vitaminas.
- Beneficiamos a 825 personas.

AGUA LIMPIA PARA TODOS

A través de nuestro proyecto Agua Limpia para la Vida, aseguramos la disponibilidad de agua potable en las escuelas. En 2020 entregamos plantas potabilizadoras a 4 escuelas, y beneficiamos a 2.311 estudiantes y docentes en 5 municipios. Algunas de esas escuelas se convirtieron en refugios para familias afectadas por la pandemia.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

ODS 17

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

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TRANSPARENTE Y EFICAZ

A lo largo de 2020 trabajamos con las administraciones locales para diseñar proyectos para obtener financiamiento de las regalías de hidrocarburos del gobierno colombiano. Los apoyamos mediante una consultoría experta que les entregó herramientas para presentar los siguientes proyectos a las autoridades competentes:

- Construcción de soluciones alternativas de alcantarillado en zonas rurales del municipio de Pueblo Nuevo, Córdoba.
- Mejoramiento de una vía terciaria en La Unión, Sucre.
- Fortalecimiento del proceso productivo para pequeños agricultores de San Marcos, Sucre.

PROTECCIÓN AMBIENTAL

ODS 12 / 15

Creemos que la calidad de vida está estrechamente ligada a un entorno respetuoso con el medioambiente.

BIODIVERSIDAD

Bioblitz es un proyecto de conservación de la biodiversidad implementado con la Universidad Piloto y el Instituto Humboldt. Esta iniciativa insta a los estudiantes a tomar fotografías de las plantas y la vida silvestre donde viven, y publicar sus mejores fotos en la plataforma Naturalist, que es una comunidad internacional utilizada por científicos para analizar la biodiversidad mundial, además de crear datos de calidad de investigación.

Ante la imposibilidad de realizar talleres exploratorios con estudiantes en las escuelas durante 2020, desarrollamos una publicación en línea para apoyar el ecoturismo, incluyendo nuestras mejores fotos de la biodiversidad de la región. El libro se lanzará a principios de 2021.

RECICLAJE: GESTIÓN INTEGRADA DE RESIDUOS SÓLIDOS, FASE I

Realizamos la Fase I (fase de diagnóstico) del proyecto Semillas de Reciclaje, que consistió en la puesta en marcha de una estrategia de manejo de residuos sólidos y la creación de emprendimientos locales en el sector del reciclaje.

Realizamos

739

encuestas en

10

municipios.

Principales resultados del diagnóstico:

77%
de los hogares encuestados queman basura en sus hogares como medio de eliminación.

12%
de los hogares elimina sus desechos depositándolos en un patio o lote baldío, lo que significa que los desechos siempre están cerca.

98,2%
de los encuestados no dispone de servicio de recogida de basuras.



Masificación de gas: red de distribución de gas residencial

GRI 413-1
ODS 1/3/5/7/8/13
SASB EM-EP-210b.1

En 2020 recibimos el reconocimiento del programa Experiencias Significativas en Gestión Ambiental y Social en el Sector Minero Energético, liderado por el Ministerio de Minas y Energía, la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Agencia Nacional de Minería.

Este programa tiene como objetivo reconocer iniciativas innovadoras que promuevan las relaciones entre comunidades, empresas e instituciones gubernamentales a favor del desarrollo sostenible del sector y las regiones.

Participamos en la categoría ODS 13 (acción climática) y ocupamos el primer lugar entre las 99 empresas del sector de la minería energética. El premio reconoció nuestro aporte al compromiso del país con la adaptación al cambio climático, la prevención de la deforestación, la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y nuestro aporte para mejorar la salud y la calidad de vida de nuestras comunidades beneficiarias.

OBJETIVOS CUMPLIDOS Y RESULTADOS OBTENIDOS

Los objetivos del proyecto de masificación de gas son:

- Ampliar la cobertura de la red de distribución de gas mediante la construcción de infraestructura de red, conexiones e instalaciones internas de gas.
ODS 1/7
- Mitigar las complicaciones respiratorias y cutáneas por cocinar con leña y carbón.
ODS 3
- Mejorar la calidad de vida de 5.000 habitantes de las zonas rurales de estos municipios, especialmente mujeres y niños, que en general son los más afectados.



Principales resultados:

Durante la implementación de las dos fases en 10 pueblos y 2 comunidades indígenas en Córdoba hemos visto los siguientes resultados:

- Construcción de la estación reguladora de presión (acceso a la ciudad) y la red principal de interconexión, generando una capacidad de distribución de 5.000 viviendas, y dejando una capacidad instalada potencial mayor a la prevista para las fases del proyecto.
- Mejora significativa en la calidad de vida de más de 998 familias hasta la fecha.
- Reducción de las emisiones de GEI de 2.400 toneladas de CO₂ aproximadamente. **ODS 13**
- Minimización de la exposición al humo y las emisiones de partículas, especialmente para mujeres (aproximadamente 1.904) y niños (aproximadamente 935). **ODS 3**
- Disminución de la tasa de dolencias cutáneas y respiratorias derivadas del uso de leña y carbón **ODS 3**
- Liberación del tiempo que alguna vez se dedicó a recolectar y cortar leña. **ODS 5**
- Mejora de la economía para los hogares que solían gastar un alto porcentaje de sus ingresos en cilindros de gas (GLP), alrededor de US \$22, y que ahora pagan aproximadamente US \$4,43 por gas natural –una reducción del 80% en el costo–. **ODS 1**
- Bienes y servicios comprados a proveedores locales y oportunidades de empleo local calificado y no calificado para instalación y mantenimiento. **ODS 8**

Número total de viviendas beneficiadas



Fase I en Sahagún, Córdoba

743

Fase II en Pueblo Nuevo, Córdoba

255

Número total de personas beneficiadas



Fase I

3.715

Fase II

1.585

SOCIOS Y APORTES

Millones de dólares

Surtigas

\$0,34 / 17,12%

Compañías locales

\$0,01 / 0,35%



RESULTADOS DE LA MEDICIÓN

En 2020 un tercero midió los resultados al final de la Fase I y confirmó impactos muy positivos.

El proyecto ha mejorado los indicadores de calidad de vida de las familias beneficiarias.

Las mediciones han demostrado que el proyecto ha cumplido con las expectativas de los beneficiarios; el tiempo ahorrado se ha destinado a actividades productivas y se ha contribuido con la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

El 98% de todos los hogares ahora usan principalmente gas natural para cocinar, dejando atrás gas el propano, la leña y el carbón. Esto ha tenido un impacto positivo en la salud, reduciendo las enfermedades y dolencias respiratorias.

BENEFICIARIOS DEL GAS LICUADO DE PETRÓLEO (GLP)

Para ayudar a reducir la tala de árboles, entre 2018 y 2020 hemos entregado

25.180

cilindros de GLP a

2.124

personas y

42

comunidades remotas.



Respuesta humanitaria ante la emergencia sanitaria producto del COVID-19

GRI 413-1

ODS 3

SASB EM-EP-210b.1

- Implementamos un programa solidario a través de la Fundación Entretejiendo para abordar las necesidades más urgentes de las comunidades vecinas. Entregamos 13.000 canastas de alimentos compradas a proveedores locales a 155 municipios y 224 indígenas de Córdoba y Sucre.
- Entregamos 34 kits médicos de protección personal para 15 centros de salud y 6 puestos de control fronterizo, compuestos por termómetros láser, guantes, mascarillas desechables, desinfectante de manos, jabón quirúrgico, monitores de presión arterial, protectores faciales y botines quirúrgicos.
- Organizamos campañas de comunicación, retransmitidas en emisoras de radio locales para apoyar la prevención.
- Difundimos mensajes informativos sobre la prevención de la propagación del virus y formas saludables de hacer frente a la cuarentena obligatoria.

GRI 103-2 / GRI 103-3

SASB EM-EP-210b.1

Nuestras metas ASG 2021-2026



EN 2021

Desarrollar una estrategia y política de inversión social para garantizar proyectos con visión de largo plazo.

Incluir un enfoque de género en el 100% de la línea base de los proyectos de inversión social.



Contratistas y proveedores

ASUNTOS MATERIALES:

- o Gestión sostenible de la cadena de valor
- o Empleo y desarrollo local

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

CSA - DJSI 1.6 Gestión de la cadena de suministro

ODS 8

Principios del Pacto Global 1-10

Los contratistas y proveedores son esenciales para nuestro éxito, por lo que mantenemos relaciones de responsabilidad compartida y beneficio mutuo a largo plazo. Organizamos nuestro proceso de adquisiciones para obtener bienes y servicios que cumplan con los más altos estándares de seguridad y salud ocupacional, gestión ambiental, responsabilidad social y calidad, asegurando así la confiabilidad de la operación.

Promovemos y fomentamos la participación de empresas locales en nuestra cadena de suministro. Centramos nuestros esfuerzos en fortalecer sus capacidades técnicas, económicas y administrativas, para ayudarlos a ser los mejores aliados posibles para Canacol y el mercado.



ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

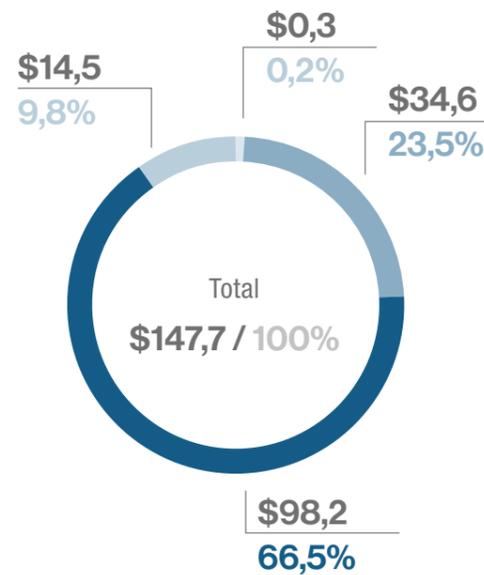
GRI 102-9 / 204-1

CSA-DJSI 1.6 Gestión de la cadena de suministro

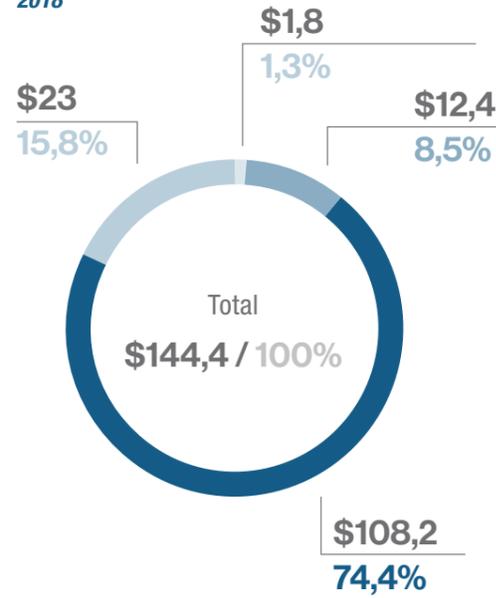
En 2020 compramos el 93% de todos los bienes y servicios en Colombia y solo el 7% en compras internacionales. Adicionalmente, hemos contratado más de \$63,1 millones de dólares en bienes y servicios locales y regionales durante los últimos cuatro años.

Millones de dólares

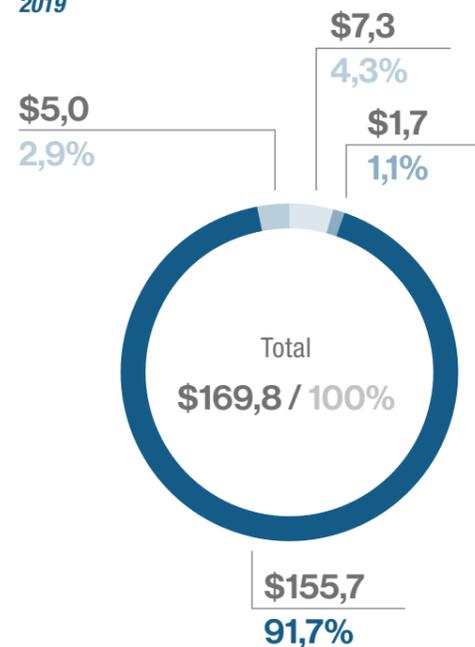
2017



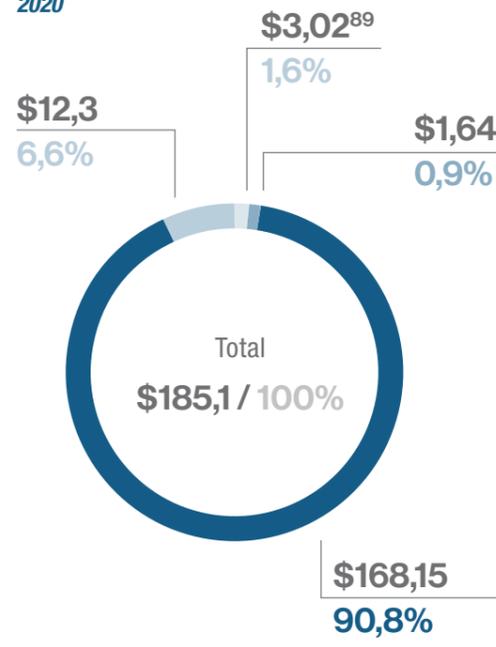
2018



2019



2020



Regiones / áreas geográficas ■ Local ■ Regional ■ Nacional ■ Internacional

89. Debido a la pandemia no se ejecutaron proyectos que requerían la participación de bienes y servicios locales.

PROVEEDORES ALINEADOS CON CRITERIOS ASG

GRI 308-1 / 308-2 / 414-1 / 414-2

CSA-DJSI 1.6 Gestión de la cadena de suministro

SASB EM-EP-210b.1

Seleccionamos contratistas y proveedores que comparten nuestros principios comerciales y compromisos sociales y ambientales.

Nuestros contratos incorporan medidas de sostenibilidad y mejores prácticas que se auditan periódicamente.

Presentamos nuestros requisitos (Anexo HSEQ y Anexo Social) al principio de la estructura del proceso de adquisiciones. Verificamos que la documentación de los licitadores cumpla con nuestros requisitos y evaluamos los factores técnicos y el cumplimiento de nuestros anexos ASG.

*Durante 2020 evaluamos a **213** licitantes como parte de los procesos de adquisiciones. Evaluamos aspectos relacionados con seguridad y salud ocupacional en **160** empresas, factores ambientales en **100** organizaciones, estándares de calidad en **110** compañías y criterios sociales en **23** negocios.*

Verificamos la alineación con nuestras políticas de prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo (ALD / AFT), y como resultado de este proceso de evaluación, seleccionamos a 88 compañías para prestarnos servicios o suministrarnos bienes.

MATRIZ DE RIESGOS DE CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

GRI 308-1 / 308-2 / 414-1 / 414-2

CSA-DJSI 1.6 Gestión de la cadena de suministro

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

Clasificamos a los contratistas y proveedores en cuatro categorías: estratégicos, tácticos, transaccionales o de rutina, según sus actividades, su impacto en nuestro negocio y sus riesgos operativos, y contemplamos otros criterios económicos, éticos, de derechos humanos, sociales, de salud y seguridad, ambientales y de calidad.

PROCESO DE CLASIFICACIÓN DE RIESGOS:

1. Organizar los bienes y servicios contratados por grupo o licitante.
2. Describir el indicador u objetivo de la Compañía relacionado con el riesgo.
3. Nombrar y describir el riesgo.
4. Identificar situaciones que pueden desencadenar el riesgo, las consecuencias y las personas involucradas en el desarrollo y mitigación del riesgo.
5. Cuantificar y categorizar el posible impacto asociado con el riesgo (alto, medio, bajo).
6. Desarrollar e implementar un plan para monitorear y mitigar el riesgo.

Cifras 2020:

647

proveedores en total al cierre del ejercicio.

14

proveedores clasificados como de alto riesgo que prestan servicios de perforación, construcción y respuesta a emergencias.



PROGRAMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL CONTRATISTA

GRI 308-1 / 308-2 / 414-1 / 414-2
SASB EM-EP-210b.1

Nuestro objetivo es construir relaciones a largo plazo con contratistas estratégicos, identificar oportunidades de mejora y establecer las mejores prácticas para mejorar tanto el desempeño como las relaciones.

Evaluamos periódicamente el desempeño para gestionar los riesgos de sostenibilidad de los proveedores críticos y garantizar que se cierren las brechas.

En 2020 evaluamos a nuestros contratistas:

- **100 evaluaciones ambientales.** De los contratistas evaluados, 41% prestaron servicios durante el año.
- **23 evaluaciones sociales.** El 100% de los contratistas evaluados prestaron servicios durante el año.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO (SQM, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

Este programa de evaluación del desempeño es nuestra principal herramienta para relacionarnos con los contratistas. La evaluación busca el crecimiento mutuo y asegura el cumplimiento. En reuniones de calidad de servicio con contratistas clasificados como estratégicos o tácticos, revisamos el desempeño, las oportunidades de mejora y las lecciones aprendidas.

La evaluación de desempeño del SQM cubre las siguientes áreas:

- Salud y seguridad
- Responsabilidad Social Corporativa
- Cumplimiento de la legislación laboral
- Eficiencia y valor del servicio
- Aspectos comerciales
- Aspectos técnicos

En 2020 organizamos 31 reuniones de SQM con la alta gerencia de Canacol para evaluar 23 contratistas y 30 servicios diferentes.

PROGRAMA ANUAL DE GESTIÓN DE CONTRATOS

Este programa proporciona a los administradores de contratos herramientas técnicas y mejores prácticas para la gestión de contratos, desde la preparación del presupuesto hasta la creación de valor. Los empleados capacitados se evalúan periódicamente y se certifican anualmente como Administradores de Contratos.

Durante 2020 el 87% de nuestros administradores de contratos se capacitaron y certificaron mediante nuestro programa en línea.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO CONTRACTUAL

Esta iniciativa está diseñada para identificar fortalezas y oportunidades, detectar brechas y ejecutar acciones de mejora durante la vigencia de un contrato, de acuerdo con los más altos estándares ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG). En 2020 realizamos tres auditorías de cumplimiento contractual para contratistas en servicios de consulta previa, obra civil y generación eléctrica.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

GRI 413-1
SASB EM-EP-210b.1

En Canacol estamos comprometidos con la promoción de la economía local a través de la creación de empleo y la adquisición de bienes y servicios locales. Nuestro programa de desarrollo de proveedores locales se implementó para incrementar las habilidades técnicas y administrativas de las compañías ubicadas en nuestra área de influencia y promover su participación en nuestras operaciones.

Nuestro programa de capacitación fortaleció las habilidades administrativas y técnicas de 62 empresas locales a través de talleres de 5 horas dirigidos por capacitadores profesionales. Cubrimos temas como finanzas, marketing y ventas. Los participantes, que no siempre han tenido acceso a la educación, han encontrado en el programa una fuente de conocimiento técnico, fortaleciendo su desarrollo y sus negocios.

Principales resultados:

- Habilidades y competencias desarrolladas para la elaboración de propuestas en procesos de licitación.
- Aprendizaje de mejores prácticas en seguridad y salud ocupacional, gestión del talento humano y responsabilidad social.
- Mayor interés en trabajar por la madurez de cada compañía.
- Integración entre empresarios del sector petrolero.

*Confirmamos
nuestro
compromiso con
el desarrollo de
las regiones donde
operamos.*



CENSO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS LOCALES

GRI 413-1
SASB EM-EP-210b.1

Este censo anual de proveedores y contratistas locales, nos permite actualizar nuestra base de datos de empresas locales para cada sector de bienes y servicios.

En 2018 recopilamos información en Córdoba y Sucre, y hemos seguido incorporando regularmente empresas y propietarios de negocios adicionales. En 2020 identificamos 284 empresas en 14 sectores económicos y actualmente tenemos un total de 646 empresas registradas.

Regiones / áreas geográficas

Chinú, Córdoba

20

Sincelejo, Sucre

200

Sampúes, Sucre

40

San Benito Abad, Sucre

24

Estas compañías se encuentran principalmente en los siguientes sectores: catering, obra civil, ferretería, comunicaciones, mantenimiento, transporte, hostelería, salud, medioambiente y servicios metalmecánicos.

MEJORES PRÁCTICAS LABORALES CON CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

GRI 413-1
SASB EM-EP-210b.1

En 2017 implementamos este proceso (BPL, por su sigla en inglés) para fomentar una cultura de cumplimiento y mejora continua en las obligaciones laborales legales y extralegales con contratistas y subcontratistas. El proceso incluye auditorías continuas en el sitio, revisiones de evidencia documental y entrevistas con los trabajadores para verificar el cumplimiento y las percepciones de los trabajadores. Luego se realiza un seguimiento del estado de resolución de cualquier incumplimiento.

Niveles de evolución del cumplimiento laboral (puntuación global)



En 2020 ejecutamos el programa BPL en línea, con dos niveles de verificación (prueba documental y entrevistas), lo que, incrementa la participación de los trabajadores.

Cifras 2020:

100%
auditorías en línea

243
controles BPL

2.250
trabajadores calificados y no calificados

4.968
horas-hombre en procesos BPL.

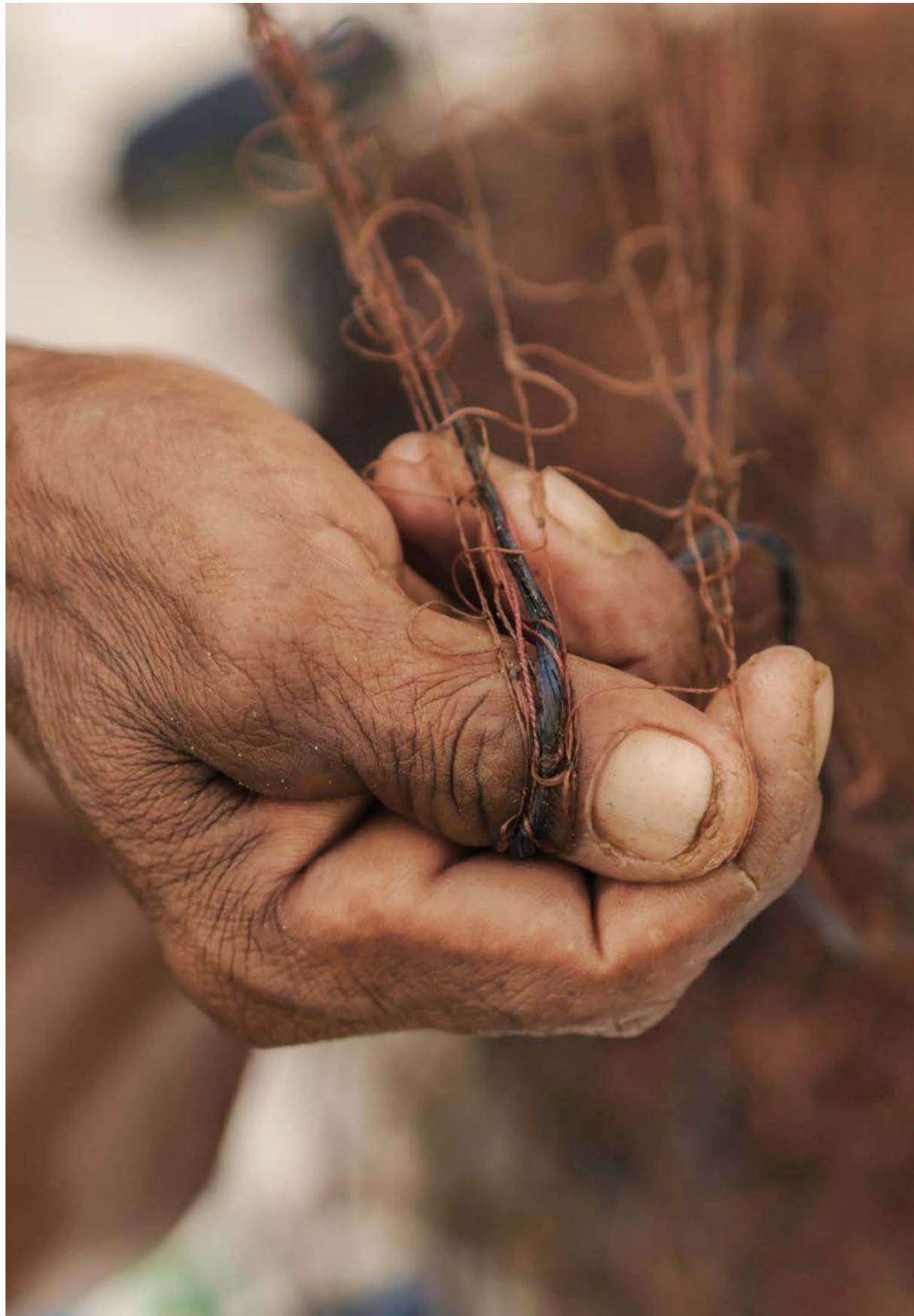
83,4%
de las compañías demostró cumplimiento de las cuestiones legales laborales y de los aspectos comunitarios pactados.

17%
de las compañías desarrollaron planes de acción para la mejora continua

BENEFICIOS DEL PROCESO BPL

- Evidencia rastreable del desempeño laboral, y alertas tempranas que conducen a acciones correctivas.
- Contratistas locales capacitados en temas laborales y procesos administrativos.
- Verificación sistemática por parte de los trabajadores del cumplimiento por parte del empleador de sus derechos laborales.
- Confianza en las prácticas laborales como resultado de la información suficiente y objetiva disponible para todos los grupos de interés, especialmente las comunidades.
- Construcción de relaciones saludables de beneficio mutuo, buenas relaciones laborales y licencia para operar.
- Los puntajes obtenidos por las empresas durante la auditoría laboral se comparten dentro de la Compañía, para apalancar los procesos de diferentes áreas.

Adicionalmente, hemos establecido un canal de comunicación formal y expedito⁹⁰ para revisar, en su caso, la corrección de aspectos específicos derivados de la operación.



Nuestras metas ASG 2021-2026

GRI 103-2 / GRI 103-3

CSA-DJSI 1.6 Supply chain management

SASB EM-EP-210b1

EN 2021

Desarrollar al menos un programa de desarrollo de proveedores locales.

Contratar al menos el 5% de las adquisiciones de Canacol con bienes y servicios locales.

EN 2024

Incluir criterios ASG en la selección y evaluación de contratistas y proveedores.



EN 2022

Identificar y evaluar al 100% de los contratistas y proveedores con mayor riesgo en ASG.

Capacitar al 100% de los contratistas y proveedores críticos en ASG.

Desarrollar y publicar un código de ética y conducta empresarial para proveedores y contratistas.



Índices de **reporte**





Índice de contenido GRI

GRI 102-54 / 102-55

Este informe ha sido preparado en concordancia con los Estándares GRI: opción Exhaustiva.

Estándares GRI: contenidos básicos generales	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
GRI 101 Fundamentos, 2016					
GRI 102 Contenidos Generales, 2016					
102-1 Nombre de la organización	Canacol Energy Ltd.	Página 2 Índice de contenido GRI		No verificado	
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Canacol Energy	Página 6		No verificado	
102-3 Ubicación de la sede	Canacol Energy Ltd. Oficinas corporativas: Suite 2650, 585 – 8th Avenue SW, Calgary, Alberta T2P 1G1 Sucursal en Colombia: Calle 113 No. 7-45, Bogotá, Torre B, Oficina 1501	Página 2 Índice de contenido GRI		No verificado	
102-4 Ubicación de las operaciones	Mapa de operaciones	Página 7		No verificado	
102-5 Propiedad y forma jurídica	Nuestro informe ASG 2020 Canacol Energy	Página 2 Página 5		No verificado	
102-6 Mercados servidos	Mapa de operaciones	Página 7		No verificado	
102-7 Tamaño de la organización	Mapa de operaciones	Página 7		No verificado	
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Número de empleados en Canadá y Colombia Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Empleadas mujeres (número) / Diversidad de órganos de gobierno y empleados Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Empleados hombres (número) Un equipo seguro y comprometido. Indicadores de empleabilidad. Total personal de tiempo completo según género y región Un equipo seguro y comprometido. Indicadores de empleabilidad, Canadá. Personal según categoría laboral, edad y género / Diversidad Un equipo seguro y comprometido. Indicadores de empleabilidad, Colombia. Personal según categoría laboral, edad y género / Diversidad Un equipo seguro y comprometido. Indicadores de empleabilidad, Colombia. Número de personas según contrato laboral y género Un equipo seguro y comprometido. Fortalecemos el talento local	Página 14 Página 54 Página 55 Página 56		No verificado	
102-9 Cadena de suministro	Indicadores clave. Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Adquisición de bienes y servicios Contratistas y proveedores. Adquisición de bienes y servicios	Página 14 Página 80		No verificado	



Estándares GRI: contenidos básicos generales	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No hubo cambios significativos ni en la Compañía, ni en la cadena de suministro.	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-11 Principio o enfoque de precaución	Estrategia de cambio climático. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Biodiversidad. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Gestión integrada del recurso hídrico. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Gestión de residuos. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Gestión de riesgos Cumplimos con el acuerdo del principio de precaución, indicado en la normativa nacional e internacional. Contamos con certificación vigente en la norma ISO 14001: 2015 de Sistemas de Gestión Ambiental, otorgada por la entidad certificadora SGS Colombia, la cual realiza auditorías de seguimiento y evidencia el cumplimiento total.	Página 24 Página 31 Página 32 Página 37 Página 50 Índice de contenido GRI		No verificado	1.3 Gestión de riesgos y crisis
102-12 Iniciativas externas	Nuestro informe ASG 2020 Somos el futuro, somos energía Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio Participamos en diferentes escenarios promovidos por la Red Colombiana del Pacto Global	Página 2 Páginas 4-5 Páginas 9-10 Página 47		No verificado	
102-13 Afiliación a asociaciones	<ul style="list-style-type: none"> • ACIPET (Asociación Colombiana de Ingenieros de Petróleos) • ACP (Asociación Colombiana del Petróleo) • Bolsa de Valores de Colombia • Campetrol (Cámara Colombiana de Petróleo, Gas y Energía) • Cámara de Comercio Colombo Canadiense • Círculo de Afiliados de la Cámara de Comercio de Bogotá • Deceval • Naturgas (Asociación Colombiana de Gas Natural en Colombia) • Pacto Global de las Naciones Unidas • EITI (Extractive Industries Transparency Initiative) 	Índice de contenido GRI		No verificado	
Estrategia					
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Somos el futuro, somos energía	Páginas 4-5		No verificado	
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Somos el futuro, somos energía Cumpliendo la demanda de gas natural de Colombia Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio Estrategia de cambio climático. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Biodiversidad. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Gestión integrada del recurso hídrico. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Gestión de residuos. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Gestión de riesgos	Páginas 4-5 Página 8 Páginas 9-10 Página 24 Página 31 Página 32 Página 37 Página 50		No verificado	1.3 Gestión de riesgos y crisis
Ética e integridad					
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Propuesta de valor de Canacol Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio Sistema de Ética y Cumplimiento Perfeccionamos nuestra cultura ética Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/es/sustainability/governance/	Página 8 Páginas 9-10 Página 44 Página 46		No verificado	1.3 Gestión de riesgos y crisis 1.4.1 Códigos de conducta 1.4.3 Corrupción y soborno 1.4.4 Sistemas / Procedimientos



Estándares GRI: contenidos básicos generales	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Indicadores clave. Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. PQRS Sistema de ética y cumplimiento Mecanismos de denuncia Sistema de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes (PQRS) relacioneslaborales@canacolenergy.com es el canal para atender las consultas de los trabajadores, comunidades, autoridades, etc. sobre el cumplimiento laboral por parte de los contratistas y subcontratistas.	Página 14 Página 44 Página 45 Página 73 Índice de contenido GRI		No verificado	1.4.4 Sistemas / Procedimientos
Gobierno corporativo					
102-18 Estructura de gobierno	Junta Directiva Indicadores clave. Un negocio transparente y ético. Miembros de la Junta Directiva (número) Indicadores clave. Un negocio transparente y ético. Comités de apoyo a la Junta Directiva (número) Junta Directiva Junta Directiva: Director ejecutivo (1), Directores independientes (6), Otros directores no ejecutivos (1) Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/2020-06-codigo-de-gobierno-corporativo.pdf El presidente de la Junta debe ser un director independiente. Cuando esto no sea apropiado, se debe nombrar un director independiente para que actúe como "director principal". Sin embargo, un presidente independiente o un director principal independiente debe actuar como el líder efectivo de la Junta y asegurarse de que la agenda de la Junta le permita llevar a cabo con éxito sus funciones.	Página 2 Página 14 Página 44 Índice de contenido GRI		No verificado	1.1 Gobierno corporativo
102-19 Delegación de autoridad	La Junta también desarrollará lineamientos de autoridad formales que delinee la autoridad retenida por la Junta y la autoridad delegada al CEO y los otros miembros de la alta gerencia. Las directrices de autoridad también establecerán claramente los asuntos que deben presentarse a la Junta y sus Comités. Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/governance_guidelinesmy1721_-_traduccion.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Estructura de gobierno corporativo para abordar el cambio climático El ejecutivo de más alto nivel responsable de los temas económicos, ambientales y sociales es nuestro CEO. La Dirección de ASG es responsable de: 1. Hacer seguimiento al desempeño relacionado con nuestra estrategia ASG que es gestionada por las diferentes áreas de la organización. 2. Informar directamente al CEO sobre la estrategia ASG. 3. Liderar el ejercicio de comunicar los avances a través del informe ASG anual.	Página 24 Índice de contenido GRI		No verificado	
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/governance_guidelinesmy1721_-_traduccion.pdf & http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol_-_2020_agsm_circular.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Junta Directiva Indicadores clave. Un negocio transparente y ético. Miembros de la Junta Directiva (número) Indicadores clave. Un negocio transparente y ético. Miembros independientes de la Junta Directiva (porcentaje) Indicadores clave. Un negocio transparente y ético. Comités de apoyo a la Junta Directiva (número) Para ampliar información consulte Management Information Circular: http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol_-_2020_agsm_circular.pdf – páginas 6-9 Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/es/about-us/junta-directiva/	Página 2 Página 14 Página 44 Índice de contenido GRI		No verificado	1.1 Gobierno corporativo
102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	Junta Directiva El presidente es no ejecutivo e independiente. Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/es/about-us/junta-directiva/	Página 2 Índice de contenido GRI		No verificado	1.1.2 Presidente no ejecutivo / Director principal



Estándares GRI: contenidos básicos generales	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	<p>El Comité de Gobierno Corporativo y Nominaciones tiene la responsabilidad de revisar anualmente con la Junta, las habilidades y características apropiadas requeridas de los miembros de Junta, en el contexto de su composición actual y de cualquier necesidad percibida.</p> <p>El Comité de Nominaciones busca individuos calificados con diversa experiencia, antecedentes, perspectivas y habilidades e independencia. Individuos con la más alta ética personal y profesional y compromiso con los intereses a largo plazo de los accionistas, así como aquellos que cuenten con el tiempo suficiente para cumplir efectivamente sus deberes como miembros de la Junta.</p> <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/03-comite-de-gobierno-corporativo-y-compensacion.pdf</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	1.1.5 Eficacia de la Junta-proceso de elección de la Junta
102-25 Conflictos de interés	<p>Otras iniciativas en 2020</p> <p>El Comité de Auditoría se reúne cuatro veces al año y durante estas reuniones se realizan consultas sobre cualquier situación relacionada con posibles conflictos de interés.</p> <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/3517/canacol_-_aif_a_31dic2020_-_traduccion_revisada.pdf Pag 47</p>	Página 46 Índice de contenido GRI		No verificado	
102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	<p>Un negocio transparente y ético. Junta Directiva</p> <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/governance_guidelinesmy1721_-_traduccion.pdf</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	<p>Actualmente no existe algún programa formal de educación para los Directores de Canacol.</p> <p>La Compañía alienta a los Directores a asistir, inscribirse o participar en cursos y / o seminarios relacionados con educación financiera, gobierno corporativo y asuntos relacionados, y ha acordado pagar el costo de dichos cursos y seminarios. Cada Director de Canacol tiene la responsabilidad de mantener sus habilidades y el conocimiento necesarios para cumplir con sus obligaciones como Director. La Compañía cuenta con un proceso formal para evaluar a la Junta, sus miembros y sus comités. Este proceso formal incluye una evaluación independiente de la Junta que se realiza anualmente. La evaluación más reciente se completó en mayo de 2020.</p> <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol_-_2020_agsm_circular.pdf</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	<p>El Comité de Auditoría realiza una autoevaluación anual de su desempeño y los términos de referencia y hace recomendaciones al Comité de Gobierno Corporativo y Nominaciones al respecto. Los miembros del Comité recibirán capacitación adecuada y oportuna para mejorar su comprensión de los asuntos de auditoría, contabilidad, regulatorios e industriales aplicables a Canacol. Los nuevos miembros del Comité recibirán un programa de orientación para educarlos sobre el negocio de la Corporación, sus responsabilidades y las prácticas contables y de informes financieros de la Corporación.</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	1.1.5 Eficacia de la Junta-revisión del desempeño de la Junta
102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	<p>El Comité ASG ha sido establecido por resolución de la Junta Directiva de Canacol Energy Ltd con el propósito de ayudar a la Junta en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión con respecto a la responsabilidad social y la gestión de la sostenibilidad de la Corporación. De acuerdo con esta función, el Comité fomentará la mejora continua de las políticas, los procedimientos y las prácticas de Canacol en todos los niveles y fomentará el cumplimiento de las mismas. Las funciones y responsabilidades principales del Comité son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servir como una parte independiente y objetiva para monitorear la integridad y calidad de la estrategia ASG de Canacol. • Asegurar que la estrategia ASG de Canacol esté integrada en el plan de negocios, los valores corporativos y objetivos, y fomentar una cultura de responsabilidad y transparencia. • Revisar y aprobar el Informe anual ASG de Canacol. • Revisar y aprobar las calificaciones, independencia, compromiso, compensación y desempeño del verificador externo elegido para brindar garantía sobre el Informe anual ASG de Canacol. <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/ASG-committee-terms-of-reference-espanol-2021.pdf</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	



Estándares GRI: contenidos básicos generales	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	<p>Gestión de riesgos</p> <p>En última instancia, la Junta tiene la responsabilidad de supervisar el desarrollo y la aprobación de la misión de Canacol, sus metas y objetivos, y la estrategia mediante la cual se alcanzarán estos objetivos. Al orientar las decisiones estratégicas de Canacol, la Junta debe comprender las perspectivas y los riesgos inherentes a dichas decisiones estratégicas. Si bien el liderazgo para el proceso de planificación estratégica proviene de la administración de Canacol, la Junta Directiva aportará objetividad y un criterio amplio al proceso de planificación estratégica y, en última instancia, aprobará la estrategia desarrollada por la administración a medida que evolucione.</p> <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol - 2020_agsm_circular.pdf Pag 49</p>	Página 50 Índice de contenido GRI		No verificado	1.3 Gestión de riesgos y crisis
102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	<p>El Comité ASG tendrá los roles y responsabilidades que se establecen a continuación, así como cualquier otra función que el Directorio delegue específicamente al Comité y que el Directorio esté autorizado a delegar por las leyes y regulaciones aplicables.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ayudar a la Junta a establecer y monitorear las políticas y prácticas ASG de la Corporación. 2. Proponer cambios según sea necesario para responder a las recomendaciones o pautas de ASG de las autoridades o inversionistas, así como a los cambios en el entorno comercial de la Corporación. 3. Ayudar la Junta con una revisión anual de la estructura de la Junta y el Comité. 4. Asegurarse de que la Corporación cuente con políticas y procedimientos adecuados para identificar y administrar los principales riesgos ASG del negocio de la Corporación. 5. Revisar los principales desafíos que enfrenta la Corporación en ASG. 6. Revisar y aprobar la divulgación material de ASG. 7. Revisar y aprobar el proceso e informe de aseguramiento del verificador externo. <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/ASG-committee-terms-of-reference-espanol-2021.pdf</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	La Junta Directiva (Comité ASG) revisa y aprueba formalmente el informe ASG de Canacol y se asegura de que se cubran todos los temas materiales.	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	<p>Política de denuncia de actos indebidos y política de denuncia de irregularidades.</p> <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/disclosure_confidentiality_policy - traduccion.pdf</p> <p>En cada reunión trimestral del Comité de Auditoría, el presidente de la Junta pregunta a todos los ejecutivos y miembros de la Junta si han tenido conocimiento de algún incidente de denuncia de irregularidades.</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	No se comunicaron preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno.	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-35 Políticas de remuneración	<p>El programa de compensación de ejecutivos de la Corporación es administrado por el Comité de Compensación de la Junta. El mandato del Comité de Compensación incluye revisar y determinar o hacer recomendaciones a la Junta con respecto a los asuntos de compensación relacionados con los funcionarios ejecutivos, empleados y directores, incluidos los "Funcionarios ejecutivos designados".</p> <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/03-comite-de-gobierno-corporativo-y-compensacion.pdf.</p> <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol - 2020_agsm_circular.pdf Pag 15.</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	1.1.8 Compensación ejecutiva-métricas de éxito 1.1.9 Compensación ejecutiva-alineación con el desempeño a largo plazo
102-36 Proceso para determinar la remuneración	<p>Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas. Pag. 15-21 Declaración de compensación ejecutiva.</p> <p>El comité de compensación de la junta directiva se reúne para discutir según sea necesario. Canacol contrata a un consultor independiente para proporcionar un informe de compensación detallado anualmente.</p> <p>Para ampliar información consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol - 2020_agsm_circular.pdf</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	1.1.8 Compensación ejecutiva-métricas de éxito 1.1.9 Compensación ejecutiva-alineación con el desempeño a largo plazo



Estándares GRI: contenidos básicos generales	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/3517/canacol_-_aif_a_31dic2020_-_traduccion_revisada.pdf Pag 40-42 Consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol_-_2020_agsm_circular.pdf p. 10-21 Declaración de Compensación Ejecutiva.	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-38 Ratio de compensación total anual	<ul style="list-style-type: none"> • La tasa de compensación total anual de Colombia fue de 7,37. • La persona mejor pagada de Colombia (ejecutivo) devengó \$250.779 (dólares): los datos solo consideran el salario base y otros incentivos en efectivo. • La compensación total anual promedio para todos los empleados colombianos excluyendo a la persona mejor pagada fue de \$34.023 (dólares). Los datos solo incluyen el salario base y otros incentivos en efectivo. 	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa: 28,6% • Incremento en la compensación total anual para el ejecutivo mejor pagado de Colombia: 3,7% • Aumento porcentual medio en la compensación total anual para todos los empleados colombianos excluyendo al ejecutivo mejor pagado: 12,9% 	Índice de contenido GRI		No verificado	
Participación de los grupos de interés					
102-40 Lista de grupos de interés	Grupos de interés	Página 11		No verificado	
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Relaciones laborales	Página 62		No verificado	3.2.6 Libertad de asociación
102-42 Identificación y selección de los grupos de interés	Grupos de interés	Página 11		No verificado	
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Grupos de interés	Página 11		No verificado	
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	Asuntos materiales 2020	Página 10		No verificado	1.2.1 Asuntos materiales 1.2.2 Divulgación de la materialidad
Prácticas para la elaboración de informes					
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nuestro informe ASG 2020	Página 2		No verificado	
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Nuestro informe ASG 2020 Asuntos materiales 2020	Página 2 Página 10		No verificado	1.2.1 Asuntos materiales 1.2.2 Divulgación de la materialidad
102-47 Lista de temas materiales	Asuntos materiales 2020	Página 10		No verificado	1.2.1 Asuntos materiales 1.2.2 Divulgación de la materialidad
102-48 Reexpresión de la información	Hubo reexpresiones de información en los siguientes indicadores: GRI 403-9 Lesiones laborales. Indicador de tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) para contratistas reportados en 2019. Las reformulaciones resultaron del método de medición. La muerte de un contratista se incluyó en el indicador LTIFR como un incidente relacionado con el trabajo que provoca que un trabajador no pueda regresar al trabajo. Sin embargo, la muerte afecta al indicador de accidentes registrables TRIR y no debe incluirse en el indicador LTIFR. GRI 201-1 Desempeño económico. Las cifras de 2018 y 2019 se reclasificaron, con fines comparativos, con respecto a los informes emitidos anteriormente. Las cifras de 2017, 2018 y 2019 relacionadas con desempeño financiero, las operaciones y la infraestructura fueron reclasificadas, con fines comparativos, con respecto a los informes emitidos anteriormente.	Índice de contenido GRI	Any restatements are made in the data tables	No verificado	



<i>Estándares GRI: contenidos básicos generales</i>	<i>Divulgación</i>	<i>Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI</i>	<i>Omisión</i>	<i>Verificación</i>	<i>Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones</i>
102-49 Cambios en la elaboración de informes	Nuestro informe ASG 2020	Páginas 9-10		No verificado	
102-50 Período objeto del informe	Nuestro informe ASG 2020	Página 2		No verificado	
102-51 Fecha del último informe	Octubre, 2020	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual	Índice de contenido GRI		No verificado	
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Punto de contacto para mayor información GRI 102-53	Página 2		No verificado	
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Nuestro informe ASG 2020	Página 2		No verificado	
102-55 Índice de contenidos GRI	Índice de contenido GRI	Páginas 85-107		No verificado	
102-56 Verificación externa	Declaración de aseguramiento independiente, Deloitte La verificación externa de la información ambiental, social y de gobernanza (ASG) fue aprobada por la Junta Directiva. El Consejo de Administración ha estado involucrado al 100% en la selección de los indicadores a verificar y en la validación del resultado de verificación externa.	Páginas 122-124 Índice de contenido GRI			2.1.2 Informes ambientales-aseguramiento 3.1.2. Informes sociales-aseguramiento



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones		
Desempeño operacional Innovación y crecimiento	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Nos adaptamos rápidamente Operaciones e infraestructura	Página 2 Página 15 Página 17		No verificado	1.2.1 Asuntos materiales	
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Nos adaptamos rápidamente Operaciones e infraestructura	Página 15 Página 17		No verificado	1.9.1 Producción de petróleo y gas 1.9.2 Reservas de petróleo y gas	
			Nos adaptamos rápidamente Operaciones e infraestructura	Página 15 Página 17		No verificado	1.9.1 Producción de petróleo y gas 1.9.2 Reservas de petróleo y gas	
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Nos adaptamos rápidamente. Volumen neto de producción anual	Página 19		No verificado	1.9.2 Reservas de petróleo y gas	
			Operaciones e infraestructura. Reservas netas de hidrocarburos estimadas	Página 18		No verificado	1.9.2 Reservas de petróleo y gas	
			Costo descubrimiento y desarrollo líder (F&D 2P) (dólares / Mcf3)	Página 17		No verificado	1.9.4 Hallazgos y costos de desarrollo y producción	
		GRI 201 Desempeño económico, 2016	GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Indicadores clave. Valor económico directo generado y distribuido	Página 12	Verificado	0 Información de la Compañía	
		GRI 207 Fiscalidad, 2019	207-1 Enfoque fiscal	Trabajamos constantemente para integrar la estrategia fiscal con la estrategia comercial. Nuestra estrategia fiscal se basa en cinco principios: el respeto de las leyes jurisdiccionales y las directrices de la OCDE, la responsabilidad fiscal, la eficiencia fiscal, la transparencia y la minimización del riesgo. Aplicamos políticas fiscales responsables y estamos comprometidos a entablar relaciones con las autoridades fiscales.	Índice de contenido GRI		No verificado	1.7 Estrategia fiscal
	207-2 Gobierno corporativo fiscal, control y gestión de riesgos		La vicepresidencia de asuntos fiscales y corporativos, junto con el CFO y el CEO, son responsables de la revisión y aprobación de la estrategia fiscal. También se consulta a la Junta durante las reuniones trimestrales. El CEO y la Junta evalúan anualmente el cumplimiento y el buen gobierno. Prestamos especial atención a los cambios en las políticas fiscales del gobierno, para evaluarlos y modificar nuestra estrategia fiscal. Estamos en constante comunicación con asesores fiscales externos y autoridades fiscales en todas las jurisdicciones en las que operamos.	Índice de contenido GRI		No verificado	1.7 Estrategia fiscal	
	207-3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal		La atención de los grupos de interés frente a cuestiones fiscales ha aumentado, y por consiguiente, la estrategia fiscal es un tema prioritario para la Alta Dirección y la Junta Directiva. Estamos comprometidos a unir los dos de manera responsable, transparente y eficiente.	Índice de contenido GRI		No verificado	1.7 Estrategia fiscal	
207-4 Presentación de informes país por país	Estrategia fiscal		Página 17		No verificado	1.7 Estrategia fiscal		



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones	
Un futuro energético más limpio							
Energía, adaptación al cambio climático y calidad del aire ODS 7 / 13 Principios del Pacto Global 7, 8, 9 Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD)	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Estrategia de cambio climático Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos	Página 2 Página 21 Página 22 Página 23 Página 24		No verificado	2.2 Política medioambiental y sistemas de gestión 2.5 Estrategia de cambio climático
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Sistemas de gestión Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Estrategia de cambio climático Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 20 Página 21 Página 22 Página 23 Página 24 Página 29		No verificado	2.2 Política medioambiental y sistemas de gestión 2.5 Estrategia de cambio climático
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Estrategia de cambio climático Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 21 Página 22 Página 23 Página 24 Página 29		No verificado	2.5 Estrategia de cambio climático
	GRI 302 Energía, 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Uso total de energía según fuente en los campos de gas / Consumo energético dentro de la organización Energía. Uso total de energía por fuente en los campos de gas (GJ) Energía. Consumo de energía por actividades operativas y administrativas en los campos de gas Energía. Consumo de energía por actividades subcontratadas en los campos de gas Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Consumo de energía según actividad operativa y fuente	Página 13 Página 25 Página 26 Página 42		Verificado	2.3.3 EP-Consumo de energía 1.9.6 Producción de energía renovable
		302-2 Consumo energético fuera de la organización	Energía. Consumo de energía por actividades subcontratadas en los campos de gas	Página 25 Página 26		No verificado	
		302-3 Intensidad energética	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Uso total de energía según fuente en los campos de gas / Consumo energético dentro de la organización Energía. Intensidad energética (kWh / BARRIL-E)	Página 13 Página 26		Verificado	
		302-4 Reducción del consumo energético		Índice de contenido GRI	No hubo reducción en el consumo de energía durante 2020, en contraste con el consumo de energía de 2019.	No verificado	1.9.6 Producción de energía renovable
	GRI 305 Emisiones, 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo. Emisiones directas de GEI (alcance 1) (toneladas CO ₂ eq) Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Emisiones anuales de GEI según fuente (toneladas)	Página 13 Página 27 Página 42		Verificado	2.3.1 EP-Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)
		305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo. Emisiones directas de GEI (alcance 2) (toneladas de CO ₂ eq) Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (GEI)	Página 13 Página 27		Verificado	2.3.2 EP-Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones	
Energía, adaptación al cambio climático y calidad del aire ODS 7 / 13 Principios del Pacto Global 7, 8, 9 Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD)	GRI 305 Emisiones, 2016	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (toneladas de CO ₂ eq) Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (GEI)	Página 13 Página 27		No verificado	
		305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo. Intensidad de emisiones GEI (Kg CO ₂ e/BBL-eq) Gestión de las emisiones de carbono. Intensidad de las emisiones (Kg CO ₂ e / BBL-eq)	Página 13 Página 28		No verificado	
		305-5 Reducción de las emisiones de GEI		Índice de contenido GRI	La información requerida sobre las iniciativas realizadas que generaron reducción de emisiones de GEI durante el año, no se identificó, ni incluyó en el reporte. En 2021 la Compañía planea realizar un proceso de verificación de la metodología de cuantificación de emisiones de GEI a través de un tercero.	No verificado	
		305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Calidad del aire / óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas importantes Cero, ya que este tipo de emisiones no se generan dentro de nuestra operación.	Página 13 Índice de contenido GRI		No verificado	
		305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Calidad del aire / óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas importantes Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones significativas al aire Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones de CH ₄ (toneladas)	Página 13 Página 28 Página 29		Verificado	2.3.6 EP-Emisiones de NOx 2.3.7 EP-Emisiones SOx
		Emisiones globales brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 a la atmósfera	Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones globales brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 a la atmósfera	Página 29		No verificado	
		Cantidad de emisiones brutas de alcance 1 (toneladas métricas de CO ₂ eq)	Gestión de las emisiones de carbono. Cantidad de emisiones brutas de alcance 1 (toneladas métricas de CO ₂ eq)	Página 29		No verificado	2.3.9 EP-Emisiones de metano
Biodiversidad ODS 15 Principios del Pacto Global 7, 8, 9	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Biodiversidad Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos	Página 2 Página 21 Página 22 Página 30 Página 31		No verificado	2.4.1 Compromiso con la biodiversidad
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Biodiversidad Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 21 Página 22 Página 30 Página 31		No verificado	



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos		Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
Biodiversidad ODS 15 Principios del Pacto Global 7, 8, 9	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Biodiversidad Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 21 Página 22 Página 30 Página 31		No verificado	
	GRI 304 Biodiversidad, 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a zonas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Mapa de operaciones Indicadores clave. Biodiversidad Biodiversidad Para ampliar información consulte https://canacolenergy.com/site/assets/files/3487/sustainability_report_2019.pdf , Identificación de especies protegidas, Página 70	Página 7 Página 13 Página 30 Índice de contenido GRI		Verificado	2.4.2 Exposición y evaluación de la biodiversidad
		304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Biodiversidad. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos	Página 31		No verificado	2.4.2 Exposición y evaluación de la biodiversidad
		304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Reforestación	Página 31		No verificado	2.4.1 Compromiso con la biodiversidad
		304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones	Mapa de operaciones Indicadores clave. Biodiversidad Para ampliar información consulte https://canacolenergy.com/site/assets/files/3487/sustainability_report_2019.pdf , Identificación de especies protegidas, Página 70	Página 7 Página 13 Índice de contenido GRI		No verificado	2.4.2 Exposición y evaluación de la biodiversidad
		OG4 Número y porcentaje de sitios operativos en los que se ha evaluado y monitoreado un riesgo para la biodiversidad	Mapa de operaciones Indicadores clave. Biodiversidad	Página 7 Índice de contenido GRI		No verificado	2.4.2 Exposición y evaluación de la biodiversidad
Gestión integrada del recurso hídrico ODS 6 Principios del Pacto Global 7, 8, 9	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Gestión integrada del recurso hídrico Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos	Página 2 Página 21 Página 22 Página 32		No verificado	2.6 Riesgos relacionados con el agua
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Gestión integrada del recurso hídrico Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos	Página 21 Página 22 Página 32		No verificado	2.6 Riesgos relacionados con el agua
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Gestión integrada del recurso hídrico Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos	Página 21 Página 22 Página 32		No verificado	2.6 Riesgos relacionados con el agua
	GRI 303 Agua y efluentes, 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Interacciones con el agua como recurso compartido	Página 33		No verificado	2.6 Riesgos relacionados con el agua



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones	
Gestión integrada del recurso hídrico ODS 6 Principios del Pacto Global 7, 8, 9	GRI 303 Agua y efluentes, 2018	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertimientos de agua	Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Interacciones con el agua como recurso compartido	Página 32 Página 33		No verificado	2.6 Riesgos relacionados con el agua
		303-3 Extracción de agua	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Gestión del agua / Extracción de agua Interacciones con el agua como recurso compartido. Captación de agua por fuente de suministro (mega litros)	Página 13 Página 33		Verificado	2.3.4 EP-Consumo de agua
		303-4 Vertimientos de agua	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Gestión del agua / Extracción de agua Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Residuos peligrosos por método de eliminación en operaciones directas. Aguas residuales (kilogramos) / Vertimiento de agua Vertimiento de agua Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Vertimientos (m3) La descarga de aguas residuales industriales (ARI) se rige por el Decreto 1207 de 2014 ART. Las aguas residuales que se encuentran bajo el 7º Criterio de Calidad, número 2 industrial, se tratan mediante ósmosis inversa y luego se utilizan para el riego de carreteras, la preparación de lodos y salmueras. Las aguas residuales que no cumplen con estos parámetros son tratadas por un proveedor especializado antes de su eliminación. Las aguas residuales (ARD) se rigen por el Decreto 1076 de 2015, el Artículo 2.2.3.3.9.14 y el Artículo 2.2.3.3.9.15. Se procesa en plantas de tratamiento y se somete a disposición en tierra. Antes de la disposición en tierra, se calcula una simulación de cargas mediante un estudio de impacto ambiental. Esto determina los posibles niveles de concentración de contaminantes y demuestra que las concentraciones en el suelo y el agua subterránea estarán por debajo de los límites reglamentarios.	Página 13 Página 34 Página 42 Índice de contenido GRI		Verificado	
		303-5 Consumo de agua	Interacciones con el agua como recurso compartido. Consumo de agua según fuente y actividad 2020 (m3) Interacciones con el agua como recurso compartido. Consumo de agua según uso y actividad 2020 (m3) Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Consumo de agua de producción (m3)	Página 34 Página 42		No verificado	2.3.4 EP-Consumo de agua
			Vertimiento de agua. Agua de las actividades de perforación reutilizada y reciclada (mega litros)	Página 35		No verificado	2.3.4 EP-Consumo de agua
Gestión de residuos ODS 12 Principios del Pacto Global 7, 8, 9	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Gestión de residuos Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos	Página 2 Página 21 Página 22 Página 36 Página 37		No verificado	
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Gestión de residuos Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 21 Página 22 Página 36 Página 37 Página 40		No verificado	
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Un futuro energético más limpio Nuestro enfoque Gestión de residuos Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 21 Página 22 Página 36 Página 37 Página 40		No verificado	



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones	
Gestión de residuos ODS 12 Principios del Pacto Global 7, 8, 9	GRI 306 Residuos, 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos	Página 37		No verificado	2.3.5 Disposición de residuos
		306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Residuos peligrosos. Residuos peligrosos directos según método de disposición (kg) Entregamos a los nuevos contratistas un Anexo Ambiental que describe las pautas regulatorias y nuestras expectativas frente a su comportamiento ambiental. Nuestros contratistas están obligados a desarrollar un Plan de Calidad Ambiental, y les entregamos el Plan de Acción de Cumplimiento Ambiental que utilizamos para verificar su capacidad para gestionar el consumo de recursos y la generación de residuos. Durante la ejecución del contrato, los contratistas deben informar periódicamente sobre sus actividades y brindarnos una base de datos mensual con métricas ambientales. Deben registrar cualquier hallazgo, que luego es monitoreado por nuestros supervisores ambientales en el campo. Al final del proyecto solicitamos una base de datos definitiva con la información actualizada del proyecto y una carpeta ambiental que incluya las acciones realizadas y los registros de consumo de recursos, además de la trazabilidad de la generación de residuos.	Página 38 Índice de contenido GRI		No verificado	2.3.5 Disposición de residuos
		306-3 Residuos generados	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Gestión y disposición de residuos sólidos en operación directa Gestión de residuos. Residuos directos generados según tipo (kg) Gestión de residuos. Residuos directos e indirectos generados según actividad (kg) Gestión de residuos. Residuos directos generados según composición (kg) Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Manejo de residuos sólidos en producción (kg)	Página 13 Página 37 Página 38 Página 42		Verificado	2.3.5 Disposición de residuos
		306-4 Residuos no destinados a eliminación	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Residuos no peligrosos según método de eliminación en operación directa Gestión de residuos. Residuos peligrosos. Residuos peligrosos directos e indirectos según método de eliminación (kg) Gestión de residuos. Residuos peligrosos. Residuos peligrosos directos e indirectos recuperados, reciclados y reutilizados (kg) Gestión de residuos. Residuos no peligrosos. Residuos no peligrosos directos según método de disposición (kg) Gestión de residuos. Residuos no peligrosos. Residuos directos e indirectos no peligrosos reciclados según actividad (kg)	Página 13 Página 39 Página 40		No verificado	2.3.5 Disposición de residuos
		306-5 Residuos destinados a eliminación	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Residuos no peligrosos según método de eliminación en operación directa Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Residuos peligrosos según método de eliminación en operaciones directas Gestión de residuos. Residuos peligrosos. Residuos peligrosos directos e indirectos según actividad y tipo de eliminación (kg) Gestión de residuos. Residuos peligrosos. Residuos peligrosos directos e indirectos según método de eliminación (kg) Gestión de residuos. Residuos no peligrosos. Residuos no peligrosos directos según método de disposición (kg) Gestión de residuos. Residuos no peligrosos. Residuos no peligrosos directos e indirectos según actividad y método de eliminación (kg) Gestión de residuos. Residuos no peligrosos. Residuos directos e indirectos no peligrosos reciclados según actividad (kg) Gestión de residuos. Residuos no peligrosos. Residuos no peligrosos directos e indirectos para disposición (kg)	Página 13 Página 38 Página 39 Página 40		No verificado	2.3.5 Disposición de residuos 2.3.8 Residuos peligrosos



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones	
Un negocio transparente y ético							
Ética, cumplimiento y anticorrupción ODS 16 Principios del Pacto Global 10	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Un negocio transparente y ético Ética, cumplimiento y anticorrupción	Página 2 Página 43 Página 44		No verificado	1.4 Códigos de conducta empresarial
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Un negocio transparente y ético Ética, cumplimiento y anticorrupción Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 43 Página 44 Página 47		No verificado	1.4 Códigos de conducta empresarial
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Un negocio transparente y ético Ética, cumplimiento y anticorrupción Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 43 Página 44 Página 47		No verificado	1.4 Códigos de conducta empresarial
	GRI 205 Anticorrupción, 2016	205-1 Operaciones evaluadas en riesgos relacionados con la corrupción	0,000708%: calculado para el número total de verificaciones de coincidencias en las listas de sanciones asociadas a riesgos de fraude, corrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Los propietarios informaron sobre las listas ALD / AFT.	Índice de contenido GRI		No verificado	1.4.3 Corrupción y soborno
		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Perfeccionamos nuestra cultura ética 7 miembros de la Junta Directiva (100%) han sido informados de las políticas y procedimientos anticorrupción. 195 empleados han recibido formación sobre anticorrupción. 3 socios comerciales en Colombia (2 en Bogotá y 1 en Medellín), han sido informados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de Canacol.	Página 46 Índice de contenido GRI		Verificado	1.4.3 Corrupción y soborno
		205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No tuvimos casos confirmados de corrupción y soborno durante 2020.	Índice de contenido GRI		No verificado	1.4.6 Casos de corrupción y soborno
	GRI 206 Competencia desleal, 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No se presentaron acciones legales por comportamiento anticompetitivo y prácticas monopolísticas durante 2020.	Índice de contenido GRI		No verificado	1.4.5 Prácticas anticompetitivas
	GRI 307 Cumplimiento ambiental, 2016	307-1 Incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Multas ambientales (millones de dólares) / Incumplimiento de leyes y regulaciones ambientales No tuvimos incumplimientos de las leyes y regulaciones ambientales durante 2020.	Página 13 Índice de contenido GRI		Verificado	2.2.4 Incumplimientos ambientales
	GRI 415 Política pública, 2016	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Contribuciones políticas (dólares) 2018: \$554.875 2019: \$50.000 2020: \$0 Otras contribuciones 2020 (dólares) Asociación Colombiana de Gas Natural (Naturgas): \$46.390 Asociación Colombiana de Grandes Consumidores Industriales y Comerciales de Energía: \$1.207 Asociación Colombiana del Petróleo (ACP): \$94.446 Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG): \$193.114 Consejo Nacional de Operación de Gas Natural: \$21.297 Superintendencia de Servicios Públicos: \$418.205 Superintendencia de Corporaciones: \$93.798 Contribuciones totales: \$868.457	Índice de contenido GRI		No verificado	1.5 Influencia en política



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos		Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
Ética, cumplimiento y anticorrupción ODS 16 Principios del Pacto Global 10	GRI 418: Customer privacy, 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No tuvimos incumplimientos relacionados con la privacidad de clientes, ni pérdidas de datos de clientes durante 2020.	Índice de contenido GRI		No verificado	
	GRI 419 Cumplimiento socioeconómico, 2019	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	El Consejo de Estado impuso una medida cautelar y decretó la suspensión de la Resolución N1501 de 2017 de la ANLA, que contiene una modificación a la licencia ambiental global otorgada por el Ministerio del Ambiente en la Resolución No 098 de 2008, sin multas, ni se impusieron sanciones durante el proceso. La comunidad del Cabildo Cayo de la Cruz y la Compañía llegaron a un acuerdo y se solicitó al Consejo de Estado el levantamiento de la medida cautelar. El fallo aún está pendiente.	Índice de contenido GRI		No verificado	
Derechos humanos ODS 16 Principios del Pacto Global 1, 2 Diversidad, inclusión y equidad ODS 5	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Un negocio transparente y ético Derechos humanos Un equipo seguro y comprometido. Diversidad, inclusión y equidad Un equipo seguro y comprometido. Relaciones laborales	Página 2 Página 43 Página 48 Página 60 Página 62		No verificado	3.3.1 Compromiso con los derechos humanos 3.3.3 Evaluación de los derechos humanos 3.2.6 Libertad de asociación
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Un negocio transparente y ético Derechos humanos Nuestras metas ASG 2021-2026 Un equipo seguro y comprometido. Diversidad, inclusión y equidad Nuestras metas ASG 2021-2026 Un equipo seguro y comprometido. Relaciones laborales	Página 43 Página 48 Página 49 Página 60 Página 61 Página 62		No verificado	3.3.1 Compromiso con los derechos humanos 3.3.3 Evaluación de los derechos humanos 3.2.6 Libertad de asociación
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Un negocio transparente y ético Derechos humanos Nuestras metas ASG 2021-2026 Un equipo seguro y comprometido. Diversidad, inclusión y equidad Nuestras metas ASG 2021-2026 Un equipo seguro y comprometido. Relaciones laborales	Página 43 Página 48 Página 49 Página 60 Página 61 Página 62		No verificado	3.3.1 Compromiso con los derechos humanos 3.3.3 Evaluación de los derechos humanos 3.2.6 Libertad de asociación
	GRI 406 No discriminación, 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Durante 2020 no se presentaron incidentes de discriminación.	Índice de contenido GRI		No verificado	
	GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva, 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Un equipo seguro y comprometido. Relaciones laborales Utilizamos nuestro Programa de Buenas Prácticas Laborales para monitorear al 100% de nuestros contratistas y proveedores. Esto incluye la supervisión específica del respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva.	Página 62 Índice de contenido GRI		Verificado	3.2.6 Libertad de asociación
	GRI 408 Trabajo infantil, 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Cero (0) Monitoreamos al 100% de nuestros proveedores bajo nuestro Programa de Buenas Prácticas Laborales, incluida la supervisión específica de temas laborales.	Índice de contenido GRI		No verificado	
	GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio, 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Cero (0) Monitoreamos al 100% de nuestros proveedores bajo nuestro Programa de Buenas Prácticas Laborales, incluida la supervisión específica de temas laborales.	Índice de contenido GRI		No verificado	
	GRI 410 Prácticas en materia de seguridad, 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Seguridad física y derechos humanos En 2020 no recibimos ninguna queja o reclamo relacionado con los contratistas de seguridad física de la Compañía.	Página 49 Índice de contenido GRI		No verificado	



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos		Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
Derechos humanos ODS 16 Principios del Pacto Global 1, 2 Diversidad, inclusión y equidad ODS 5	GRI 411 Derechos de los pueblos indígenas, 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Indicadores clave. Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Violaciones de derechos humanos (número) No tuvimos incidentes de violaciones de derechos de los pueblos indígenas durante 2020.	Página 14 Índice de contenido GRI		No verificado	3.8.4 Pueblos indígenas y preservación cultural
	GRI 412 Evaluación de derechos humanos, 2016	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	No hemos realizado una evaluación de derechos humanos en 2020.	Índice de contenido GRI		No verificado	3.3.3 Evaluación de los derechos humanos
		412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Derechos Humanos Reforzamos nuestra cultura de derechos humanos en tiempos de crisis	Página 48		Verificado	3.3.1 Compromiso con los derechos humanos
		412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Incluimos cláusulas relativas a la protección de los derechos humanos, en todos nuestros contratos.	Índice de contenido GRI		No verificado	
	Sector de petróleo y gas G4-información a revelar	OG9 Operaciones en las que hay comunidades indígenas presentes o afectadas por alguna de nuestras actividades y donde se han implementado estrategias específicas de participación	Mapa de operaciones Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Comunidades vecinas Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Nuestros lineamientos sociales Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Nuestra inversión social Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Nuestros principios rectores	Página 7 Página 69 Página 70		No verificado	3.8.4 Pueblos indígenas y preservación cultural
Gestión de riesgos y crisis	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Un negocio transparente y ético Gestión de riesgos	Página 2 Página 43 Página 50		No verificado	1.3 Gestión de riesgos y crisis
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Un negocio transparente y ético Gestión de riesgos Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 43 Página 50 Página 51		No verificado	1.3 Gestión de riesgos y crisis
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Un negocio transparente y ético Gestión de riesgos Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 43 Página 50 Página 51		No verificado	1.3. Risk management
			Tecnología de la información (TI)	Página 50		No verificado	1.8 Seguridad de la información / Ciberseguridad y disponibilidad del sistema



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones		
Un equipo seguro y comprometido								
Gestión de talento y cultura ODS 8 Principios del Pacto Global 1-6 Diversidad, inclusión y equidad ODS 5	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Un equipo seguro y comprometido Gestión de talento humano y cultura	Página 2 Página 52 Página 53		No verificado		
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Un equipo seguro y comprometido Gestión de talento humano y cultura Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 52 Página 53 Página 67		No verificado		
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Un equipo seguro y comprometido Gestión de talento humano y cultura Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 52 Página 53 Página 67		No verificado		
	GRI 401 Empleo, 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Indicadores de empleabilidad. Canadá. Personal según categoría laboral, edad y género / Diversidad Indicadores de empleabilidad. Canadá. Nuevo personal contratado según grupo de edad, género y región / Diversidad Indicadores de empleabilidad. Canadá. Tasa de nuevas contrataciones según grupo de edad, género y región Indicadores de empleabilidad. Canadá. Tasa de rotación Indicadores de empleabilidad. Colombia. Personal según categoría laboral, edad y género / Diversidad Indicadores de empleabilidad. Colombia. Número total de nuevas contrataciones según edad y género Indicadores de empleabilidad. Colombia. Porcentaje de nuevas contrataciones según edad y género Indicadores de empleabilidad. Colombia. Tasa histórica de rotación Indicadores de empleabilidad. Colombia. Tasa de rotación según edad y género Indicadores de empleabilidad. Colombia. Número total de empleados que dejaron la organización según edad y género	Página 54 Página 55		Verificado	3.5.1 Contratación 3.5.3 Tasa de rotación de empleados	
			401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Bienestar y calidad de vida	Página 59		No verificado	3.5.5 Incentivos a largo plazo
			401-3 Permiso parental	En 2020 quince personas tomaron licencia parental: nueve mujeres y seis hombres. Los quince empleados regresaron a su trabajo, y a corte 2020 continuaban siendo empleados de la Compañía.	Índice de contenido GRI		No verificado	
			GRI 404 Formación y educación	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Indicadores de capacitación. Número promedio de horas de capacitación según género y categoría laboral Indicadores de capacitación. Promedio de horas de capacitación impartidas por empleado	Página 58		Verificado
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacitación y desarrollo. Capacitación técnica Satisfacción del empleado. Los planes de jubilación se incluyen en este ejercicio Respuesta al COVID-19. Ofrecimos espacios en línea para capacitación en salud y bioseguridad Respuesta al COVID-19. Apoyamos a nuestro personal y sus familias		Páginas 56-57 Página 59 Página 66		Verificado	3.4.2 Programas de desarrollo para los empleados	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Evaluación individual de desempeño En 2020 el 100% de los empleados (mujeres y hombres) recibieron evaluaciones de desempeño a excepción de CEO, COO, Country Manager y Aprendiz (SENA).		Página 59 Índice de contenido GRI		No verificado	3.5.4 Tipo de evaluación del desempeño individual	



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
Gestión de talento y cultura ODS 8 Principios del Pacto Global 1-6 Diversidad, inclusión y equidad ODS 5	GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades, 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Empleadas mujeres (número) / Diversidad de órganos de gobierno y empleados Indicadores de empleabilidad. Canadá. Personal según categoría laboral, edad y género / Diversidad Indicadores de empleabilidad. Colombia. Personal según categoría laboral, edad y género / Diversidad Indicadores de empleabilidad. Colombia. Número total de nuevas contrataciones según edad y género Indicadores de empleabilidad. Colombia. Porcentaje de nuevas contrataciones según edad y género Diversidad, inclusión y equidad Diversidad, inclusión y equidad. Equidad de género, Colombia y Canadá	Página 14 Página 54 Página 55 Página 60		Verificado	3.2.2 Desglose de la fuerza laboral: género
		405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres Diversidad, inclusión y equidad. Estamos comprometidos con la reducción de las brechas de género. Equidad salarial Canadá Diversidad, inclusión y equidad. Estamos comprometidos con la reducción de las brechas de género. Equidad salarial en Colombia	Página 61		Verificado	3.2.5 Indicadores de remuneración según género
Seguridad industrial y salud ocupacional ODS 3	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura Nuestro informe ASG 2020 Un equipo seguro y comprometido Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables	Página 2 Página 52 Página 62		No verificado	
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes Un equipo seguro y comprometido Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 52 Página 62 Página 65		No verificado	
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión Un equipo seguro y comprometido Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 52 Página 62 Página 65		No verificado	
	GRI 403 Seguridad y salud en el trabajo, 2018	403-1 Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST) cumple con los requisitos legales establecidos en Colombia por el Ministerio de Trabajo. En 2020, a través de una autoevaluación de los Estándares Mínimos de SST logramos un cumplimiento del 100%. El SG-SST está certificado bajo la norma internacional OHSAS 18001 y en 2020 completamos el plan para la transición a la ISO 45001, en favor de lugares de trabajo seguros y saludables, y una mejor implementación de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado. Durante 2020 incluimos el aseguramiento del protocolo de bioseguridad para empleados directos, contratistas y subcontratistas en el Programa de Salud Ocupacional, el cual garantiza el cumplimiento del protocolo de entrada para nuestras operaciones. Cumplimiento de la Resolución 666 y 797 de 2020, GIPS21 Ministerio de Salud, PLHSEQ-01 Plan de prevención COVID-19, Protocolo de bioseguridad PHSEQ-08, FHSEQ-45 Detección de personal de mayor riesgo, Formulario de entrada de campo FHSEQ-143 y Formulario de ingreso a la oficina FHSEQ-143. El SG-SST aplica a todos los empleados directos, contratistas y visitantes en nuestras instalaciones.	Índice de contenido GRI		No verificado	



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
Seguridad industrial y salud ocupacional ODS3	GRI 403 Seguridad y salud en el trabajo, 2018 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	<p>Políticas y procesos para que los trabajadores se retiren de situaciones laborales que creen que podrían causar lesiones o problemas de salud y explicación sobre la forma cómo los trabajadores están protegidos contra represalias.</p> <p>Todos los trabajadores de Canacol tienen la responsabilidad y la obligación de dejar de trabajar si se producen condiciones o comportamientos inseguros hasta que se realicen las mejoras. Esto fomenta la participación de los trabajadores para detener los trabajos inseguros sin repercusiones negativas y contribuir a la prevención de incidentes y la seguridad.</p> <p>Procesos utilizados para investigar incidentes relacionados con el trabajo, incluidos los procesos para identificar peligros y evaluar los riesgos relacionados con los incidentes, para determinar acciones correctivas utilizando la jerarquía de controles y para determinar las mejoras necesarias en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional / Procesos utilizados para identificar los peligros relacionados con el trabajo y evaluar los riesgos de forma rutinaria y no rutinaria, y para aplicar la jerarquía de controles con el fin de eliminar los peligros y minimizar los riesgos.</p> <p>Seguimos la metodología de la Directriz Técnica Colombiana 45 (GTC 45) para identificar peligros y evaluar riesgos en los procesos y actividades de nuestra operación, lo cual nos permite reconocer, identificar y evaluar los riesgos potenciales que podrían amenazar gravemente la salud y seguridad de los trabajadores y el logro de los objetivos comerciales, y determinar la eficacia de los controles para mitigar dichos riesgos. Para identificar peligros en los lugares de trabajo, utilizamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de permisos de trabajo, que proporciona la autorización de los supervisores. - Análisis de seguridad laboral, que identifica los pasos, peligros y controles para realizar el trabajo de manera segura. - Participación de los empleados en la denuncia de acciones y condiciones inseguras, para actuar antes de iniciar el trabajo. - Inspecciones de seguridad por equipos multidisciplinarios, para identificar hallazgos o desviaciones en relación con herramientas, equipos o condiciones del lugar de trabajo, y para verificar el cumplimiento de prácticas y procedimientos. <p>En 2020 mejoramos el proceso de identificación de peligros para todas las actividades, promoviendo la participación de todos los empleados y contratistas. Todas las sugerencias y contribuciones se consideraron para avanzar en los controles, mejorar el trabajo de seguridad y prevenir incidentes. Lo anterior, ha aumentado la motivación y el compromiso con la seguridad.</p> <p>Procesos para que los trabajadores informen sobre peligros y situaciones peligrosas relacionados con el trabajo, y una explicación de cómo los trabajadores están protegidos contra represalias.</p> <p>El Programa de objetivos de seguridad alienta a los trabajadores y contratistas a informar sobre las buenas prácticas laborales, y las acciones y condiciones inseguras que identifiquen en el lugar de trabajo. La cultura del diálogo está arraigada en toda la Compañía, lo cual permite a los empleados y contratistas ser conscientes de los riesgos y actuar en consecuencia. Monitorear los lugares de trabajo y hacer observaciones preventivas ayuda a corregir el comportamiento inseguro, al mismo tiempo que brinda un refuerzo positivo para el comportamiento seguro a través de una comunicación constructiva.</p>	Índice de contenido GRI		No verificado	



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones	
Seguridad industrial y salud ocupacional ODS3	GRI 403 Seguridad y salud en el trabajo, 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Descripción de los procesos usados para investigar incidentes relacionados con el trabajo, incluyendo procesos para identificar peligros y evaluar riesgos relacionados con incidentes, para determinar acciones correctivas usando jerarquía de controles, y para identificar oportunidades de mejora en el sistema de gestión de salud y seguridad El Análisis de la Cadena Causal determina qué acciones podemos tomar para evitar la repetición de eventos. Alineados con la cultura preventiva que diariamente reforzamos, buscamos las posibles causas de los incidentes y accidentes laborales para realizar acciones correctivas y mejoras, e investigamos todos los accidentes laborales, independientemente de su gravedad. Esto nos permite identificar y comprender situaciones de riesgo reales y potenciales e implementar medidas correctivas y preventivas, mejorando la seguridad y salud en el trabajo.	Índice de contenido GRI		No verificado	
		403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de un comportamiento seguro Programa FOCUS Programa de energía peligrosa Peligros laborales Programa de seguridad vial	Página 63 Página 64		No verificado	
		403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	La participación activa de los empleados en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades ayuda a prevenir los riesgos laborales, identificar los problemas y sus causas, encontrar soluciones prácticas y desarrollar procedimientos de trabajo seguros. En Canacol facilitamos el acceso oportuno a la información sobre el SG-SST, y promovemos entre los empleados la identificación y el reporte de peligros, riesgos, acciones y condiciones inseguras, alentándolos a hacer sugerencias y observaciones para eliminar peligros y minimizar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Además, los miembros de COPASST participan en la investigación de incidentes y revisan las políticas y los objetivos de SST.	Índice de contenido GRI		No verificado	
		403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de un comportamiento seguro Programa FOCUS Programa de energía peligrosa Peligros laborales Programa de seguridad vial Promovemos la salud y seguridad de nuestros contratistas Ofrecimos espacios en línea para capacitación en salud y bioseguridad	Página 63 Página 64 Página 65 Página 66		No verificado	
		403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Promoción de un comportamiento seguro Programa FOCUS Programa de energía peligrosa Peligros laborales Programa de seguridad vial Promovemos la salud y seguridad de nuestros contratistas Ofrecimos espacios en línea para capacitación en salud y bioseguridad	Página 63 Página 64 Página 65 Página 66		No verificado	
		403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	El comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (COPASST) analiza y revisa mensualmente los indicadores de SST, con el fin de tomar decisiones oportunas y establecer pautas preventivas, como muestra de compromiso y liderazgo.	Índice de contenido GRI		No verificado	
		403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	El 100% de los trabajadores están cubiertos por nuestro sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.	Índice de contenido GRI		No verificado	



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones	
Seguridad industrial y salud ocupacional ODS3	GRI 403 Seguridad y salud en el trabajo, 2018	403-9 Lesiones por accidente laboral	Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Salud y seguridad. LTIFR Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Salud y seguridad. TRIFR Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Salud y seguridad. SVIR Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Indicadores corporativos de seguridad industrial Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Peligros laborales	Página 14 Página 63 Página 64		Verificado	3.7.1 Fatalidades 3.7.2 Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR) empleados 3.7.3 Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR) contratistas 3.7.4 Tasa total de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR) empleados 3.7.5 Tasa total de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR) contratistas
		403-10 Dolencias y enfermedades laborales	OIFR= 0	Índice de contenido GRI		Verificado	
Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible							
Relacionamiento con las comunidades rurales y étnicas ODS1/3/4/5/7/8/12/13/15/17 Principios del Pacto Global 1, 2	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible Comunidades vecinas	Página 2 Página 68 Páginas 69-70		No verificado	3.6.1 Estrategia de todo el grupo
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible Comunidades vecinas Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 68 Páginas 69-70 Página 78		No verificado	
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible Comunidades vecinas Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 68 Páginas 69-70 Página 78		No verificado	
Relacionamiento con las comunidades rurales y étnicas ODS1/3/4/5/7/8/12/13/15/17 Principios del Pacto Global 1, 2	GRI 413 Comunidades locales, 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Comunidades vecinas Comunidades vecinas. Programas de inversión social en Colombia Comunidades vecinas. Desarrollo económico local Comunidades vecinas. Desarrollo humano Comunidades vecinas. Fortalecimiento comunitario e institucional Comunidades vecinas. Comunidades indígenas Participación efectiva de la comunidad Fundación Entretejiendo Masificación de gas: red de distribución de gas residencial Respuesta humanitaria ante la emergencia sanitaria producto del COVID-19 Contratistas y proveedores. Programa de desarrollo de proveedores locales Contratistas y proveedores. Censo de proveedores y contratistas locales Contratistas y proveedores. Mejores prácticas laborales (BPL) con contratistas y subcontratistas Implementamos nuestros programas de inversión social y ambiental en el 100% de nuestras áreas operativas, beneficiando a las comunidades de nuestras áreas de influencia. Sin embargo, debido al COVID-19, la evaluación de impacto social se ejecutará en 2021.	Página 69 Página 70 Página 71 Página 72 Página 73 Página 76 Página 78 Página 81 Página 82 Índice de contenido GRI		Verificado	3.8 Impactos sociales en las comunidades



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos	Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones	
Relacionamiento con las comunidades rurales y étnicas ODS 1/3/4/5/7/8/12 /13/15/17 Principios del Pacto Global 1, 2	GRI 413 Comunidades locales, 2016	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales	Hemos identificado tres riesgos potenciales en las comunidades vecinas a las operaciones: 1. Posible aumento de la población flotante en las áreas geográficas donde operamos. 2. Posible pérdida de la vocación productiva para migrar a las actividades del sector petrolero y gas. 3. Posible aumento del costo de los bienes y servicios locales.	Índice de contenido GRI		No verificado	1.3 Gestión de riesgos y crisis 3.8 Impactos sociales en las comunidades
			Durante el desarrollo de los Estudios de Impacto Ambiental, establecemos tres momentos clave de socialización con la comunidad y las autoridades locales. 1. Informamos sobre el alcance técnico del proyecto y la evaluación de impacto ambiental (EIA por su sigla en inglés). 2. Lideramos un taller con el propósito de identificar de manera participativa posibles riesgos y demás aspectos relevantes asociados al proyecto. 3. Comunicamos a la comunidad, autoridades locales y autoridades ambientales regionales los resultados obtenidos durante los distintos momentos. Una vez otorgada la licencia ambiental, Canacol es responsable de comunicarla a las comunidades de la zona de influencia y autoridades municipales. Durante la socialización de la licencia ambiental, se deja claro que el documento está disponible para cualquier interesado. Desde la concesión del acto administrativo, el documento está disponible para consulta pública, a través de los sistemas de información de las autoridades ambientales regionales y nacionales. También somos responsables de desarrollar los Planes de Gestión Ambiental asociados al proyecto, además de comunicar y revisar con las comunidades del área de influencia y las autoridades locales, el proceso de evaluación de impacto ambiental y la concesión de licencias obligaciones.	Índice de contenido GRI		No verificado	2.2.5 Disponibilidad pública de los resultados de las evaluaciones de impacto ambiental y social (EIA / SIA por su sigla en inglés)
Gestión sostenible de la cadena de valor Empleo y desarrollo local ODS 8 Principios del Pacto Global 1-10	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ASG 2020 Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible Contratistas y proveedores	Página 2 Página 68 Página 79		No verificado	1.6 Gestión de la cadena de suministro
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible Contratistas y proveedores Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 68 Página 79 Página 83		No verificado	1.6 Gestión de la cadena de suministro
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible Contratistas y proveedores Nuestras metas ASG 2021-2026	Página 68 Página 79 Página 83		No verificado	1.6 Gestión de la cadena de suministro
	GRI 204 Prácticas de adquisición, 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Indicadores clave. Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Adquisición de bienes y servicios Adquisición de bienes y servicios	Página 14 Página 80		No verificado	1.6 Gestión de la cadena de suministro
	GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores, 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	Monitoreo ambiental a contratistas. Desempeño de los contratistas. Contratistas evaluados según criterios ambientales Proveedores alineados con factores ASG Matriz de riesgos de contratistas y proveedores Programa de gestión del desempeño del contratista	Página 41 Página 80 Página 81		Verificado	1.6 Gestión de la cadena de suministro



Asuntos materiales	Estándares GRI: contenidos específicos		Divulgación	Número de página(s) y / o Índice de contenido GRI	Omisión	Verificación	Evaluación corporativa de sostenibilidad-Índice de sostenibilidad Dow Jones
Gestión sostenible de la cadena de valor Empleo y desarrollo local ODS 8 Principios del Pacto Global 1-10	GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores, 2016	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Monitoreo ambiental a contratistas. Desempeño de los contratistas. Contratistas evaluados según criterios ambientales Proveedores alineados con factores ASG Matriz de riesgos de contratistas y proveedores Programa de gestión del desempeño del contratista	Página 41 Página 80 Página 81		No verificado	1.3 Gestión de riesgos y crisis 1.6 Gestión de la cadena de suministro
	GRI 414 Evaluación social de los proveedores, 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Proveedores alineados con factores ASG Matriz de riesgos de contratistas y proveedores Programa de gestión del desempeño del contratista	Página 80 Página 81		Verificado	1.6 Gestión de la cadena de suministro
		414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Los impactos sociales potenciales identificados en la cadena de suministro son: 1. Incumplimiento de la política de Responsabilidad Social Integral por parte de contratistas y subcontratistas, generando consecuencias relacionadas con la normalidad operativa, la reputación y el orden público en las áreas de operación. 2. Presión indebida por parte de las JAC, para la contratación de un bien o servicio, local y nacional. 3. Migración de proveedores con más experiencia en el sector de petróleo y gas. 4. Influencia de los actores políticos en las comunidades para obtener beneficios particulares.	Página 80 Página 81 Índice de contenido GRI		No verificado	1.3 Gestión de riesgos y crisis 1.6 Gestión de la cadena de suministro



Índice del Foro Económico Mundial (FEM)

Pilar	Tema	Métricas y divulgaciones centrales
Planeta: métricas y divulgaciones centrales	Cambio climático-Emissiones de gases de efecto invernadero (GEI)	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo, Página 13 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (GEI), Página 27 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Porcentaje de las operaciones cubiertas en nuestra medición de huella de GEI, Página 27 Un futuro energético más limpio. Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Emisiones anuales de GEI según fuente (toneladas), Página 42”
Planeta: métricas y divulgaciones centrales	Pérdida de la naturaleza-Uso de la tierra y sensibilidad ecológica	<ul style="list-style-type: none"> Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Estructura de gobierno corporativo para abordar el cambio climático, Página 24 Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 24 Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Gestión de las emisiones de carbono, Páginas 27-29 Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Nuestras metas ASG 2021-2026, Página 29 Hasta la fecha Canacol no se ha comprometido a establecer un objetivo basado en la ciencia, en línea con las cero emisiones para 2050, pero planea hacerlo en el futuro.
Planeta: métricas y divulgaciones centrales	Disponibilidad de agua dulce-Consumo de agua dulce en áreas con estrés hídrico	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores clave. Estrategia de cambio climático. Biodiversidad, Página 13 Un futuro energético más limpio. Biodiversidad, Página 30 Un futuro energético más limpio. Biodiversidad. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 31 Un futuro energético más limpio. Biodiversidad. Reforestación, Página 31 Realizamos un estudio de impacto en 2019 , válido en 2020. Para más información consultar https://canacolenergy.com/site/assets/files/3487/informe_de_sostenibilidad_2019.pdf, Identificación de especies protegidas, Página 70
Planeta: métricas y divulgaciones centrales	Disponibilidad de agua dulce-Consumo de agua dulce en áreas con estrés hídrico	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores clave. Gestión del agua / Extracción de agua, Página 13 Un futuro energético más limpio. Interacciones con el agua como recurso compartido, Páginas 33-35 No se han identificado áreas de estrés hídrico en las operaciones de Canacol.”
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Cambio climático-Objetivo basado en la ciencia para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	Hasta la fecha Canacol no se ha comprometido a establecer un objetivo basado en la ciencia en línea con las cero emisiones para 2050, pero planea hacerlo en el futuro.
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Informe alineado con el cambio climático-TCFD	Índice TCFD
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Cambio climático-Impacto de los gases de efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores clave. Emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (toneladas de CO₂eq), Página 13 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones indirectas de Canacol-actividades upstream (toneladas métricas de CO₂eq), Página 28”
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Pérdida de la naturaleza-Impacto del uso de la tierra	No se ha implementado
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Disponibilidad de agua dulce-Impacto del consumo de agua dulce	<ul style="list-style-type: none"> Un futuro energético más limpio. Interacciones con el agua como recurso compartido, Páginas 33-35 Un futuro energético más limpio. Interacciones con el agua como recurso compartido. Consumo de agua según fuente y actividad 2020 (m3) (actividad subcontratada), Página 34 Un futuro energético más limpio. Interacciones con el agua como recurso compartido. Consumo de agua según uso y actividad 2020 (m3) (actividad subcontratada), Página 34 Un futuro energético más limpio. Interacciones con el agua como recurso compartido. Vertimiento de agua. Gestión de aguas residuales según tipo de vertimiento (m3) (actividad subcontratada), Página 35”
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Contaminación del aire-Partículas finas	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Calidad del aire / óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas importantes, Página 13 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones significativas al aire, Página 28
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Contaminación del aire-Impacto de la contaminación del aire	No se ha implementado
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Contaminación del agua-Nutrientes	No se ha implementado



Pilar	Tema	Métricas y divulgaciones centrales
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Contaminación del agua-Impacto de la contaminación del agua	No se ha implementado
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Residuos sólidos-Plásticos de un solo uso	No se ha implementado
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Residuos sólidos-Impacto de la eliminación de residuos sólidos	<p>Un futuro energético más limpio. Gestión de residuos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Residuos directos e indirectos generados según actividad (kg), Página 37 • Residuos peligrosos directos según método de disposición (kg), Página 38 • Residuos peligrosos directos e indirectos según actividad y tipo de eliminación (kg), Página 38 • Residuos peligrosos directos e indirectos según método de eliminación (kg), Página 39 • Residuos peligrosos directos e indirectos recuperados, reciclados y reutilizados (kg), Página 39 • Residuos no peligrosos directos según método de disposición (kg), Página 39 • Residuos no peligrosos directos e indirectos según actividad y método de eliminación (kg), Página 40 • Residuos directos e indirectos no peligrosos que no son para disposición, según actividad (kg), Página 40 • Residuos no peligrosos directos e indirectos para disposición (kg), Página 40”
Planeta: métricas y divulgaciones ampliadas	Disponibilidad de recursos-Circularidad de recursos	<p>En 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 46,7% del total de residuos generados fue utilizado o vendido. • Reciclaje de aceite usado. Eliminamos aceite usado a través de un tercero autorizado: 6,3 toneladas de aceite usado de producción y 2,4 toneladas de aceite usado de contratistas de perforación. • Utilizamos 12.962,4 kg de residuos contaminados para generar energía mediante incineración.”
Principios de gobierno corporativo: métricas y divulgaciones centrales	Propósito de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Somos el futuro, somos energía, Páginas 4-5 • Canacol Energy. Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio, Páginas 9-10”
Principios de gobierno corporativo: métricas y divulgaciones centrales	Composición del órgano de gobierno	<ul style="list-style-type: none"> • Junta Directiva, Página 2 • Consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol_-_2020_agsm_circular.pdf Páginas 5-10”
Principios de gobierno corporativo: métricas y divulgaciones centrales	Participación de los grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> • Canacol Energy. Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio. Asuntos materiales 2020, Página 10 • Canacol Energy. Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio. Grupos de interés, Página 11
Principios de gobierno corporativo: métricas y divulgaciones centrales	Anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Un negocio transparente y ético. Ética, cumplimiento y anticorrupción, Páginas 44-47 • Cero casos confirmados de corrupción y soborno durante 2020.”
Principios de gobierno corporativo: métricas y divulgaciones centrales	Mecanismos de notificación y asesoramiento éticos protegidos	Un negocio transparente y ético. Ética, cumplimiento y anticorrupción, Páginas 44-47
Principios de gobierno corporativo: métricas y divulgaciones ampliadas	Propósito de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Somos el futuro, somos energía, Páginas 4-5 • Canacol Energy. Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio, Páginas 9-10 • Todas las acciones que realiza Canacol en respuesta y beneficio de sus grupos de interés se enmarcan en su modelo de sostenibilidad y se basan en sus valores corporativos, estrategias y objetivos desde una perspectiva ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG). Con el objetivo de convertirnos en una empresa líder en sostenibilidad, la mejora continua se ha convertido en un eje fundamental dentro de Canacol. Por ello, Canacol ha decidido crear un modelo integral enfocado en implementar y liderar las mejores prácticas en asuntos de sostenibilidad corporativa a nivel global.”
Principios de gobierno corporativo: métricas y divulgaciones ampliadas	Progreso frente a hitos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> • Somos el futuro, somos energía, Páginas 4-5 • Canacol Energy. Cumpliendo la demanda de gas natural de Colombia, Página 8 • Canacol Energy. Estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio, Páginas 9-10”
Principios de gobierno corporativo: métricas y divulgaciones ampliadas	Pérdidas monetarias por comportamiento poco ético	Cero multas o pérdidas monetarias por comportamiento poco ético.
Personas: métricas y divulgaciones centrales	Dignidad y equidad-Equidad salarial (%)	<ul style="list-style-type: none"> • Un equipo seguro y comprometido. Diversidad, inclusión y equidad. Estamos comprometidos con la reducción de las brechas de género. Equidad salarial en Canadá, Página 61 • Un equipo seguro y comprometido. Diversidad, inclusión y equidad. Estamos comprometidos con la reducción de las brechas de género. Equidad salarial en Colombia, Página 61”
Personas: métricas y divulgaciones centrales	Dignidad y equidad-Diversidad e inclusión (%)	<ul style="list-style-type: none"> • Un equipo seguro y comprometido. Gestión de talento humano y cultura. Indicadores de empleabilidad. Total personal de tiempo completo según género y región, Página 54 • Un equipo seguro y comprometido. Gestión de talento humano y cultura. Indicadores de empleabilidad. Colombia. Tasa de rotación según edad y género, Página 55 • Un equipo seguro y comprometido. Diversidad, inclusión y equidad, Páginas 60-61”



<i>Pilar</i>	<i>Tema</i>	<i>Métricas y divulgaciones centrales</i>
Personas: métricas y divulgaciones centrales	Dignidad y equidad-Nivel salarial (%)	<ul style="list-style-type: none"> • Ratio de mujeres en cargos no gerenciales / salario mínimo Colombia: 0,0018 • Ratio de hombres en cargos no gerenciales / salario mínimo Colombia: 0,0021”
Personas: métricas y divulgaciones centrales	Dignidad y equidad-Riesgo de incidentes de trabajo infantil, forzoso u obligatorio	Cero operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil.
Personas: métricas y divulgaciones centrales	Salud y bienestar-Salud y seguridad (%)	Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Indicadores corporativos de seguridad industrial, Página 63
Personas: métricas y divulgaciones centrales	Habilidades para el futuro-Capacitación proporcionada (#, \$)	Un equipo seguro y comprometido. Capacitación y desarrollo. Indicadores de capacitación. Número promedio de horas de capacitación según género y categoría laboral, Página 58
Personas: métricas y divulgaciones ampliadas	Dignidad y equidad-Incidentes de discriminación y acoso (#) y cantidad total de pérdidas monetarias (\$)	<ul style="list-style-type: none"> • Cero casos de discriminación y acoso en las operaciones. • Cero pérdidas monetarias derivadas de procesos judiciales asociados a violaciones a la ley y discriminación laboral. “
Personas: métricas y divulgaciones ampliadas	Dignidad y equidad-Libertad de asociación y negociación colectiva en riesgo (%)	<ul style="list-style-type: none"> • Un equipo seguro y comprometido. Relaciones laborales, Página 62 • Utilizando nuestro programa de Mejores Prácticas Laborales, monitoreamos al 100% de nuestros proveedores, incluida la supervisión cuidadosa del respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, para confirmar que estos derechos están protegidos.”
Personas: métricas y divulgaciones ampliadas	Dignidad y equidad-Salario digno (%)	No se ha implementado
Personas: métricas y divulgaciones ampliadas	Dignidad y equidad-Quejas formales e impacto (#, \$)	Cero reportes o impactos severos de vulneraciones a los derechos humanos.
Personas: métricas y divulgaciones ampliadas	Salud y bienestar-Impactos monetizados de los incidentes relacionados con el trabajo en los empleados, los empleadores y la sociedad (#, \$)	No se ha implementado
Personas: métricas y divulgaciones ampliadas	Salud y bienestar-Bienestar (%)	<p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Nuestros programas de salud ocupacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de un comportamiento seguro, Página 63 • Programa FOCUS, Página 64 • Programa de energía peligrosa, Página 64 • Peligros laborales, Página 64 • Programa de seguridad vial, Página 64”
Personas: métricas y divulgaciones ampliadas	Habilidades para el futuro-Número de puestos “calificados” vacantes (#)	Un equipo seguro y comprometido. Gestión de talento humano y cultura. Fortalecemos el talento local, Página 56
Personas: métricas y divulgaciones ampliadas	Habilidades para el futuro-Impactos monetizados de la capacitación: mayor capacidad de ingresos como resultado de la capacitación intervención (\$)	No se ha implementado
Prosperidad: métricas y divulgaciones centrales	Generación de empleo y riqueza	<ul style="list-style-type: none"> • Un equipo seguro y comprometido. Indicadores de empleabilidad. Tasa de rotación de empleados según edad y género, Página 55 • Un equipo seguro y comprometido. Indicadores de empleabilidad. Tasa histórica de rotación de empleados, Página 55 • Un equipo seguro y comprometido. Indicadores de empleabilidad. Colombia. Nuevas contrataciones de empleados según edad y género (número), Página 55”
Prosperidad: métricas y divulgaciones centrales	Contribución económica	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores clave. Valor económico directo generado y distribuido, Página 12 • Canacol no recibió ayudas financiera del gobierno.”
Prosperidad: métricas y divulgaciones centrales	Contribución a la inversión financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Canacol Energy. Nos adaptamos rápidamente, Páginas 15-19 • Capex 2020: 83,9 (millones de dólares)”
Prosperidad: métricas y divulgaciones centrales	Impuesto total pagado	Canacol Energy. Estrategia fiscal, Página 17



<i>Pilar</i>	<i>Tema</i>	<i>Métricas y divulgaciones centrales</i>
Prosperidad: métricas y divulgaciones ampliadas	Inversiones en infraestructura y servicios respaldados	<ul style="list-style-type: none"> • Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Programas de inversión social en Colombia, Páginas 70-73 • Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Fundación Entretejiendo, Páginas 73-75”
Prosperidad: métricas y divulgaciones ampliadas	Inversión social total (\$)	<ul style="list-style-type: none"> • Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Nuestros aportes en cifras, Página 72 • En 2020 invertimos \$5,12 millones dólares en proyectos sociales.”
Prosperidad: métricas y divulgaciones ampliadas	Impuesto adicional remitido	Canacol Energy. Estrategia fiscal, Página 17
Prosperidad: métricas y divulgaciones ampliadas	Impuesto total pagado por país para ubicaciones importantes	Canacol Energy. Estrategia fiscal, Página 17



Índice Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Tema	Código	Parámetro de contabilidad	Categoría	Unidad de medida	Divulgación de Canacol
Emisiones de gases de efecto invernadero	SASB EM-EP-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje de metano, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de las emisiones	Cuantitativo	Toneladas métricas de CO ₂ eq (t), porcentaje (%)	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo. Emisiones directas de GEI (alcance 1) (toneladas CO ₂ eq), Página 13 Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo. Gas quemado (toneladas CO ₂ e), Página 13 Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo. Fuentes estacionarias: combustión de combustible en campos de gas (toneladas CO ₂ e), Página 13 Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo. Emisiones de proceso: emisiones fugitivas en campos de gas (toneladas CO ₂ eq), Página 13 Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo. Intensidad de las emisiones de GEI (Kg CO ₂ e/BBL-eq), Página 13 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (toneladas métricas de CO ₂ eq), Página 27 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Intensidad de las emisiones (kg CO ₂ eq / BBL-eq), Página 28 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones globales brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 a la atmósfera, Página 29 Un futuro energético más limpio. Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Emisiones anuales de GEI según fuente (toneladas), Página 42
	SASB EM-EP-110a.2	Cantidad de emisiones mundiales brutas de alcance 1 procedentes de: (1) hidrocarburos quemados, (2) otras combustiones, (3) emisiones generadas durante el procesamiento, (4) otras emisiones a la atmósfera y (5) emisiones fugitivas	Cuantitativo	Toneladas métricas de CO ₂ eq	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo. Emisiones directas de GEI (alcance 1) (toneladas CO ₂ eq), Página 13 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Cantidad de emisiones brutas de Alcance 1 (toneladas métricas de CO ₂ eq), Página 29 Un futuro energético más limpio. Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Emisiones anuales de GEI según fuente (toneladas), Página 42
	EM-EP-110a.3	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	Debate y análisis	n/a	Sistemas de gestión, Página 20 Un futuro energético más limpio, Página 21 Un futuro energético más limpio. Nuestro enfoque, Página 22 Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático, Páginas 23-24 Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 24
Calidad del aire	EM-EP-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) NOx (excluyendo N2O), (2) SOx, (3) compuestos orgánicos volátiles (COV) y (4) material particulado (PM10)	Cuantitativo	Toneladas métricas (t)	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Calidad del aire / óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas importantes, Página 13 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones significativas al aire, Página 28 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones globales brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 a la atmósfera. Metano (CH4) (toneladas), Página 29
Gestión del agua	EM-EP-140a.1	(1) Total de agua dulce extraída, (2) total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una de ellas en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Cuantitativo	Mil metros cúbicos (m3), porcentaje (%)	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Gestión del agua / Extracción de agua (mega litros), Página 13 Un futuro energético más limpio. Gestión integrada del recurso hídrico. Captación de agua por fuente de suministro (mega litros), Página 33 Un futuro energético más limpio. Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Consumo de agua de producción (m3), Página 42



Tema	Código	Parámetro de contabilidad	Categoría	Unidad de medida	Divulgación de Canacol
Gestión del agua	EM-EP-140a.2	El volumen de agua extraída y el líquido de retorno generado; porcentaje (1) vertido, (2) inyectado, (3) reciclado; contenido de hidrocarburos en el agua vertida	Cuantitativo	Mil metros cúbicos (m3), porcentaje (%), toneladas métricas (t)	<p>Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Gestión del agua / Extracción de agua. Agua producida (mega litros), Página 13</p> <p>Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Gestión del agua / Extracción de agua, Página 13</p> <p>Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Agua de terceros. Campo de infiltración (mega litros), Página 13</p> <p>Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Residuos peligrosos según método de eliminación en operaciones directas. Aguas residuales (kilogramos) / Vertimiento de agua, Página 13</p> <p>Un futuro energético más limpio. Vertimiento de agua. Aguas residuales generadas (mega litros / año), Página 34</p> <p>Un futuro energético más limpio. Vertimiento de agua. Gestión de aguas residuales según tipo de vertimiento (m3), Página 35</p> <p>Un futuro energético más limpio. Vertimiento de agua. Desglose del total de agua vertida en todas las áreas por destino (mega litros), Página 35</p> <p>Un futuro energético más limpio. Vertimiento de agua. Agua de las actividades de perforación reutilizada y reciclada (mega litros), Página 35</p> <p>Un futuro energético más limpio. Vertimiento de agua. Residuos líquidos entregados a terceros o reciclados (m3), Página 35</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Vertimientos (m3), Página 42</p> <p>La descarga de aguas residuales industriales (ARI) se rige por el Decreto 1207 de 2014 ART. Las aguas residuales que se encuentran bajo el 7° Criterio de Calidad, número 2 industrial, se tratan mediante ósmosis inversa y luego se utilizan para el riego de carreteras, la preparación de lodos y salmueras. Las aguas residuales que no cumplen con estos parámetros son tratadas por un proveedor especializado antes de su eliminación. Las aguas residuales (ARD) se rigen por el Decreto 1076 de 2015, el Artículo 2.2.3.3.9.14 y el Artículo 2.2.3.3.9.15. Se procesa en plantas de tratamiento y se somete a disposición en tierra. Antes de la disposición en tierra, se calcula una simulación de cargas mediante un estudio de impacto ambiental. Esto determina los posibles niveles de concentración de contaminantes y demuestra que las concentraciones en el suelo y el agua subterránea estarán por debajo de los límites reglamentarios.</p>
	EM-EP-140a.3	Porcentaje de pozos con fracturas hidráulicas para los que hay una divulgación pública de todas las sustancias químicas de los fluidos de fracturación utilizados	Cuantitativo	Porcentaje (%)	n/a
	EM-EP-140a.4	Porcentaje de puntos de fractura hidráulica donde la calidad del agua subterránea o superficial se deterioró en comparación con una referencia	Cuantitativo	Porcentaje (%)	n/a
Impactos sobre la biodiversidad	EM-EP-160a.1	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental de las instalaciones activas	Debate y análisis	n/a	<p>Un futuro energético más limpio, Página 21</p> <p>Un futuro energético más limpio. Nuestro enfoque, Página 22</p> <p>Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático, Páginas 23-24</p> <p>Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 24</p> <p>Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Nuestras metas ASG 2021-2026, Página 29</p> <p>Un futuro energético más limpio. Biodiversidad, Página 30</p> <p>Un futuro energético más limpio. Biodiversidad. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 31</p> <p>Un futuro energético más limpio. Biodiversidad. Nuestras metas ASG 2021-2026, Página 31</p> <p>Realizamos un estudio de impacto en 2019 y seguía siendo válido en 2020. Para más información consultar https://canacolenergy.com/site/assets/files/3487/informe_de_sostenibilidad_2019.pdf, Identificación de especies protegidas, Página 70</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión integrada del recurso hídrico, Página 32</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión integrada del recurso hídrico. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 32</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión de residuos. Página 36</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión de residuos. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 37</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión de residuos. Nuestras metas ASG 2021-2026, Página 40</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. Consumo de energía según actividad operativa y fuente, Página 42</p>



Tema	Código	Parámetro de contabilidad	Categoría	Unidad de medida	Divulgación de Canacol
Impactos sobre la biodiversidad	EM-EP-160a.2	Número y volumen agregado de los vertidos de hidrocarburos, volumen en el Ártico, volumen que impacte sobre los litorales que tengan un índice de sensibilidad medioambiental (ISMA) de 8 a 10, y volumen recuperado	Cuantitativo	Número, barriles (bbls)	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Derrames de hidrocarburos (BOED): 0, Página 13 Un futuro energético más limpio. Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. No se presentaron derrames reportables durante 2020, Página 42
	EM-EP-160a.3	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en sitios con estado de conservación protegido o hábitats de especies en peligro de extinción, o cerca de ellos	Cuantitativo	Porcentaje (%)	Canacol Energy. Mapa de operaciones, Página 7 Un futuro energético más limpio. Biodiversidad, Página 30 Un futuro energético más limpio. Biodiversidad. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 31 Realizamos un estudio de impacto en 2019 y seguía siendo válido en 2020. Para más información consultar https://canacolenergy.com/site/assets/files/3487/informe_de_sostenibilidad_2019.pdf , Identificación de especies protegidas, Página 70 El Plan Nacional de Desarrollo "Pacto por la Equidad" 2018-2022 definió tres estrategias para mejorar la conservación de la biodiversidad en Colombia. Una de estas estrategias ordenó que, se dedique un mínimo del 1% del capital total del proyecto a actividades de conservación, para los proyectos que requieran una licencia ambiental.
Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas	EM-EP-210a.1	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en zonas de conflicto o cerca de ellas	Cuantitativo	Porcentaje (%)	Ninguno de los municipios ubicados en nuestras áreas de operación forma parte de los Municipios Prioritarios para el Posconflicto (PDET).
	EM-EP-210a.2	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en territorios indígenas o cerca de ellos	Cuantitativo	Porcentaje (%)	Canacol Energy. Mapa de operaciones, Página 7 80% de reservas probadas y probables en o tierras indígenas limpias.
	SASB EM-EP-210a.3	Análisis de los procesos de participación y las prácticas de diligencia debida con respecto a los derechos humanos, los derechos de los indígenas y las operaciones en zonas de conflicto	Debate y análisis	n/a	Un negocio transparente y ético, Página 43 Un negocio transparente y ético. Gestión del riesgo, Página 50 Un negocio transparente y ético. Derechos humanos, Página 48 Un negocio transparente y ético. Derechos humanos. Reforzamos nuestra cultura de derechos humanos en tiempos de crisis, Página 48 Un negocio transparente y ético. Derechos humanos. Seguridad física y derechos humanos, Página 49 Un negocio transparente y ético. Derechos humanos. Nuestras metas ASG 2021-2026, Página 49 Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Comunidades vecinas, Página 69 Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Comunidades vecinas. Nuestros lineamientos sociales, Página 69 Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Comunidades vecinas. Nuestra inversión social, Página 70 Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Comunidades vecinas. Nuestros principios rectores, Página 70 Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Contratistas y proveedores. Matriz de riesgos de contratistas y proveedores, Página 80 No tuvimos incidentes de violaciones de derechos de los pueblos indígenas durante 2020.



Tema	Código	Parámetro de contabilidad	Categoría	Unidad de medida	Divulgación de Canacol
Relaciones con la comunidad	EM-EP-210b.1	Análisis del proceso de gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con los derechos e intereses de la comunidad	Debate y análisis	n/a	<p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Comunidades vecinas, Páginas 69-72</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Participación efectiva de la comunidad, Página 72</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Fundación Entretejiendo, Páginas 72-75</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Masificación de gas: red de distribución de gas residencial, Páginas 76-77</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Respuesta humanitaria ante la emergencia sanitaria producto del COVID-19, Página 78</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Comunidades vecinas. Nuestras metas ASG 2021-2026, Página 78</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Contratistas y proveedores. Programa de desarrollo de proveedores locales, Página 81</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Contratistas y proveedores. Censo de proveedores y contratistas locales, Página 82</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Contratistas y proveedores. Mejores prácticas laborales (BPL) con contratistas y subcontratistas, Página 82</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Contratistas y proveedores. Nuestras metas ASG 2021-2026, Página 78</p> <hr/> <p>La Compañía ha identificado tres riesgos potenciales en las comunidades aledañas a las operaciones:</p> <p>1. Posible aumento de la población flotante en las áreas geográficas donde opera. 2. Posible pérdida de la tradicional vocación productiva para migrar a las actividades del sector petrolero y gas. 3. Posible aumento del costo de los bienes y servicios locales.</p> <hr/> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Contratistas y proveedores. Proveedores alineados con factores ASG, Página 80</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Contratistas y proveedores. Matriz de riesgos de contratistas y proveedores, Página 80</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Contratistas y proveedores. Programa de gestión del desempeño del contratista, Página 81</p> <hr/> <p>Los impactos sociales potenciales identificados en la cadena de suministro son: Incumplimiento de la política de Responsabilidad Social Integral por Contratistas y Subcontratistas, generando consecuencias para la normalidad operativa, reputación y orden público de Canacol en las áreas de operación. Presión indebida por parte de las JAC, para la contratación de un bien o servicio, local y nacional. Migración de proveedores de áreas con más experiencia en el sector de Petróleo y Gas. Influencia de los actores políticos en las comunidades para obtener beneficios particulares.</p> <hr/> <p>Durante el desarrollo de los estudios de impacto ambiental, establecemos tres momentos clave de socialización con la comunidad y las autoridades locales. 1. Informamos sobre el alcance técnico del proyecto y la evaluación de impacto ambiental (EIA por su sigla en inglés). 2. Lideramos un taller con el propósito de identificar de manera participativa posibles riesgos y demás aspectos relevantes asociados al proyecto. 3. Comunicamos a la comunidad, autoridades locales y autoridades ambientales regionales los resultados obtenidos durante los distintos momentos.</p> <p>Una vez otorgada la licencia ambiental, Canacol es responsable de comunicarla a las comunidades de la zona de influencia y autoridades municipales. Durante la socialización de la licencia ambiental, se deja claro que el documento está disponible para cualquier interesado. Desde la concesión del acto administrativo, el documento está disponible para consulta pública, a través de los sistemas de información de las autoridades ambientales regionales y nacionales. También somos responsables de desarrollar los Planes de Gestión Ambiental asociados al proyecto, además de comunicar y revisar con las comunidades del área de influencia y las autoridades locales, el proceso de evaluación de impacto ambiental y la concesión de licencias obligaciones.</p>
	EM-EP-210b.2	Número y duración de los retrasos no técnicos	Cuantitativo	Número, días	51,16 días



Tema	Código	Parámetro de contabilidad	Categoría	Unidad de medida	Divulgación de Canacol
Salud y seguridad de la fuerza laboral	EM-EP-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad, (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR), y (4) promedio de horas de formación en materia de salud, seguridad y respuesta ante las situaciones de emergencia de los (a) empleados a tiempo completo, (b) empleados contratados y (c) empleados de corta duración	Cuantitativo	Velocidad, horas (h)	<p>Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Salud y seguridad. Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR) combinado (empleados y contratistas) (Número de lesiones con pérdida de tiempo por millón de horas trabajadas) / Lesiones relacionadas con el trabajo, Página 14</p> <p>Indicadores clave. Tasa total de lesiones registrables (TRIFR) combinada (empleados y contratistas) (Número de lesiones registrables por millón de horas de trabajo) / Lesiones relacionadas con el trabajo, Página 14</p> <p>Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Salud y seguridad. Tasa de frecuencia de incidentes graves de vehículos (SVIR) (accidentes por millón de km conducidos) / Lesiones relacionadas con el trabajo, Página 14</p> <p>Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Salud y seguridad. Muertes de empleados (número), Página 14</p> <p>Indicadores clave. Un equipo seguro y comprometido. Salud y seguridad. Muertes de contratistas (número), Página 14</p> <p>Un equipo seguro y comprometido. Indicadores corporativos de seguridad industrial, Página 63 OIFR= 0</p>
	EM-EP-320a.2	Análisis de los sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad a lo largo del ciclo de vida de la exploración y la producción	Debate y análisis	Debate y análisis	<p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Nuestros programas de salud ocupacional, Página 62</p> <p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Nuestros programas de salud ocupacional. Promoción de un comportamiento seguro, Página 63</p> <p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Nuestros programas de salud ocupacional. Programa FOCUS, Página 64</p> <p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Nuestros programas de salud ocupacional. Programa de energía peligrosa, Página 64</p> <p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Nuestros programas de salud ocupacional. Peligros laborales, Página 64</p> <p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Nuestros programas de salud ocupacional. Programa de seguridad vial, Página 64</p> <p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Nuestros programas de salud ocupacional. Promovemos la salud y seguridad de nuestros contratistas, Página 65</p> <p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Respuesta al COVID-19. Ofrecimos espacios en línea para capacitación en salud y bioseguridad, Página 66</p> <p>Un equipo seguro y comprometido. Ofrecemos entornos laborales seguros y saludables. Respuesta al COVID-19. Monitoreamos la salud mental y emocional de nuestros empleados, Página 66</p> <p>Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST) cumple con los requisitos legales establecidos en Colombia por el Ministerio de Trabajo. En 2020, a través de una autoevaluación de los Estándares Mínimos de SST logramos un cumplimiento del 100%. El SG-SST está certificado bajo la norma internacional OHSAS 18001 y en 2020 completamos el plan para la transición a la ISO 45001, en favor de lugares de trabajo seguros y saludables, y una mejor implementación de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado.</p> <p>Durante 2020 incluimos el aseguramiento del protocolo de bioseguridad para empleados directos, contratistas y subcontratistas en el Programa de Salud Ocupacional, el cual garantiza el cumplimiento del protocolo en las empresas asociadas y el cumplimiento del protocolo de entrada para nuestras operaciones. Cumplimiento de la Resolución 666 y 797 de 2020, GIPS21 Ministerio de Salud, PLHSEQ-01 Plan de prevención COVID-19, Protocolo de bioseguridad PHSEQ-08, FHSEQ-45 Detección de personal de mayor riesgo, Formulario de entrada de campo FHSEQ-143 y Formulario de ingreso a la oficina FHSEQ-143.</p> <p>El SG-SST aplica a todos los empleados directos, contratistas y visitantes en nuestras instalaciones.</p>



Tema	Código	Parámetro de contabilidad	Categoría	Unidad de medida	Divulgación de Canacol
Salud y seguridad de la fuerza laboral	EM-EP-320a.2	Análisis de los sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad a lo largo del ciclo de vida de la exploración y la producción	Debate y análisis	Debate y análisis	<p>Seguimos la metodología de la Directriz Técnica Colombiana 45 (GTC 45) para identificar peligros y evaluar riesgos en los procesos y actividades de nuestra operación, lo cual nos permite reconocer, identificar y evaluar los riesgos potenciales que podrían amenazar gravemente la salud y seguridad de los trabajadores y el logro de los objetivos comerciales, y determinar la eficacia de los controles para mitigar dichos riesgos. Para identificar peligros en los lugares de trabajo, utilizamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de permisos de trabajo, que proporciona la autorización de los supervisores. - Análisis de seguridad laboral, que identifica los pasos, peligros y controles para realizar el trabajo de manera segura. - Participación de los empleados en la denuncia de acciones y condiciones inseguras, para actuar antes de iniciar el trabajo. - Inspecciones de seguridad por equipos multidisciplinarios, para identificar hallazgos o desviaciones en relación con herramientas, equipos o condiciones del lugar de trabajo, y para verificar el cumplimiento de prácticas y procedimientos. <p>En 2020 mejoramos el proceso de identificación de peligros para todas las actividades, promoviendo la participación de todos los empleados y contratistas. Todas las sugerencias y contribuciones se consideraron para avanzar en los controles, mejorar el trabajo de seguridad y prevenir incidentes. Lo anterior, ha aumentado la motivación y el compromiso con la seguridad.</p>
					<p>El Programa de objetivos de seguridad alienta a los trabajadores y contratistas a informar sobre las buenas prácticas laborales, y las acciones y condiciones inseguras que identifiquen en el lugar de trabajo. La cultura del diálogo está arraigada en toda la Compañía, lo cual permite a los empleados y contratistas ser conscientes de los riesgos y actuar en consecuencia. Monitorear los lugares de trabajo y hacer observaciones preventivas ayuda a corregir el comportamiento inseguro, al mismo tiempo que brinda un refuerzo positivo para el comportamiento seguro a través de una comunicación constructiva.</p>
					<p>Todos los trabajadores de Canacol tienen la responsabilidad y la obligación de dejar de trabajar si se producen condiciones o comportamientos inseguros hasta que se realicen las mejoras. Esto fomenta la participación de los trabajadores para detener los trabajos inseguros sin repercusiones negativas y contribuir a la prevención de incidentes y la seguridad.</p>
					<p>El Análisis de la Cadena Causal determina qué acciones podemos tomar para evitar la repetición de eventos. Alineados con la cultura preventiva que diariamente reforzamos, buscamos las posibles causas de los incidentes y accidentes laborales para realizar acciones correctivas y mejoras, e investigamos todos los accidentes laborales, independientemente de su gravedad. Esto nos permite identificar y comprender situaciones de riesgo reales y potenciales e implementar medidas correctivas y preventivas, mejorando la seguridad y salud en el trabajo.</p>
					<p>El Comité de Gestión analiza y revisa los indicadores de SST mensualmente con el fin de tomar decisiones oportunas, establecer pautas preventivas y demostrar compromiso y liderazgo.</p>
					<p>La participación activa de los empleados en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades ayuda a prevenir los riesgos laborales, a identificar los problemas y sus causas, encontrar soluciones prácticas y desarrollar procedimientos de trabajo seguros. En Canacol facilitamos el acceso oportuno a la información sobre el SG-SST, y promovemos entre los empleados la identificación y el reporte de peligros, riesgos, acciones y condiciones inseguras, alentándolos a hacer sugerencias y observaciones para eliminar peligros y minimizar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Además, los miembros de COPASST participan en la investigación de incidentes y revisan las políticas y los objetivos de SST.</p>



Tema	Código	Parámetro de contabilidad	Categoría	Unidad de medida	Divulgación de Canacol
Valoración de reservas y gastos de capital	EM-EP-420a.1	Sensibilidad de los niveles de reserva de hidrocarburos a los escenarios de proyección de precios futuros que dan cuenta del precio de las emisiones de dióxido de carbono	Cuantitativo	Millones de barriles (MMbbls), millones de pies cúbicos estándar (MMscf)	Actualmente estamos trabajando en el desarrollo de una Estrategia de Cambio Climático alineada con TCFD.
	EM-EP-420a.2	Estimación de las emisiones de dióxido de carbono integradas en las reservas de hidrocarburos comprobadas	Cuantitativo	Toneladas métricas (t) de CO eq	Actualmente estamos trabajando en el desarrollo de una Estrategia de Cambio Climático alineada con TCFD.
	EM-EP-420a.3	Cantidad invertida en energías renovables, ingresos generados por la venta de energías renovables	Cuantitativo	Divisa para comunicar	Tasa de inversión de Canacol en energía renovable como porcentaje del CAPEX total durante los últimos cuatro años: 2017-0,2 2018-0,2 2019-0,3 2020-0,32
	EM-EP-420a.4	Análisis sobre cómo el precio y la demanda de hidrocarburos o la regulación climática, influyen en la estrategia de inversiones de capital para la exploración, adquisición y desarrollo de activos	Debate y análisis	n/a	Los contratos de venta y transporte de Canacol nos brindan una fuerte ventaja competitiva para satisfacer la creciente demanda de gas de Colombia, lo que hace que la empresa no dependa de la variabilidad de los precios del petróleo.
Ética empresarial y transparencia	EM-EP-510a.1	Porcentaje de (1) reservas probadas y (2) probables en los países que ocupan los 20 puestos más bajos del índice de Percepción de la Corrupción publicado por Transparencia Internacional	Cuantitativo	Porcentaje (%)	N/A
	EM-EP-510a.2	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y el soborno en toda la cadena de valor	Debate y análisis	n/a	<p>Canacol Energy. Propuesta de valor de Canacol, Página 8</p> <p>Canacol Energy. Estrategia ambiental, social y de buen gobierno (ASG): la sostenibilidad es fundamental para nuestro negocio, Páginas 9-10</p> <p>Un negocio transparente y ético. Ética, cumplimiento y anticorrupción, Página 44</p> <p>Un negocio transparente y ético. Ética, cumplimiento y anticorrupción. Sistema de ética y cumplimiento, Página 44</p> <p>Un negocio transparente y ético. Ética, cumplimiento y anticorrupción. Sistema de ética y cumplimiento. Mecanismos de denuncia, Página 45</p> <p>Un negocio transparente y ético. Ética, cumplimiento y anticorrupción. Perfeccionamos nuestra cultura ética, Páginas 46-47</p> <p>Una sociedad guiada por el desarrollo sostenible. Participación efectiva de la comunidad. Sistema de inquietudes, solicitudes, quejas y reclamos (ISQR), Página 73</p> <p>relacioneslaborales@canacolenergy.com es el canal para atender las consultas de los trabajadores, comunidades, autoridades, etcétera, sobre el cumplimiento por parte de contratistas y subcontratistas, en material laboral.</p> <p>No tuvimos casos confirmados de corrupción y soborno durante 2020. Cero acciones legales por comportamiento anticompetitivo y prácticas monopolísticas durante 2020.</p>



Tema	Código	Parámetro de contabilidad	Categoría	Unidad de medida	Divulgación de Canacol
Gestión del entorno legal y regulatorio	EM-EP-530a.1	Análisis de las posturas corporativas relacionadas con los reglamentos gubernamentales o propuestas de políticas que aborden los factores ambientales y sociales que afectan al sector	Debate y análisis	n/a	<p>El Comité ASG ha sido establecido por resolución de la Junta Directiva de Canacol Energy Ltd con el propósito de ayudar a la Junta en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión con respecto a la responsabilidad social y la gestión de la sostenibilidad de la Compañía. De acuerdo con esta función, el Comité fomentará la mejora continua y debería fomentar el cumplimiento de las políticas, procedimientos y prácticas de Canacol en todos los niveles. Las funciones y responsabilidades principales del Comité son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servir como una parte independiente y objetiva para monitorear la integridad y calidad de la estrategia ASG de Canacol. • Asegurar que la estrategia ASG de Canacol esté integrada en su plan de negocios, valores corporativos y objetivos y sirva para fomentar una cultura de responsabilidad y transparencia. • Revisar y aprobar el Informe de ASG anual de Canacol. • Revisar y aprobar las calificaciones, independencia, compromiso, compensación y desempeño de la parte externa elegida para brindar garantía sobre el Informe anual de ASG de Canacol. <p>Consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/ASG-1_committee_terms_of_reference.pdf</p> <p>El Comité ASG tendrá los roles y responsabilidades que se establecen a continuación, así como cualquier otra función que la Junta delegue específicamente al Comité y que esté autorizada a delegar por las leyes y regulaciones aplicables: 1. Ayudar a la Junta a establecer y monitorear las políticas y prácticas de ASG de la Corporación. 2. Proponer cambios según sea necesario de vez en cuando para responder a las recomendaciones o pautas de ASG de las autoridades o inversionistas, así como a los cambios en el entorno comercial de la Compañía. 3. Ayudar a la Junta con la revisión anual de su estructura tanto de la Junta como del Comité. 4. Asegurar que la Compañía cuente con políticas y procedimientos adecuados para identificar y administrar los principales riesgos ASG del negocio. 5. Revisar los principales desafíos ASG que enfrenta la Compañía. 6. Revisar y aprobar la divulgación material de ASG, 7. Revisar y aprobar el proceso e informe de aseguramiento externo.</p> <p>Consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/ASG-1_committee_terms_of_reference.pdf</p>
Gestión de riesgos de incidentes críticos	EM-EP-540a.1	Índices de eventos de seguridad de procesos (PSE) para la pérdida de contención primaria (LOPC) de mayor consecuencia (nivel 1)	Cuantitativo	Velocidad	<p>Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Multas ambientales (millones de dólares) / Incumplimiento de leyes y regulaciones ambientales, Página 14</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso. No se presentaron derrames reportables durante 2020, Página 42</p> <p>Cero incumplimiento de leyes o regulaciones ambientales durante 2020.</p>
	EM-EP-540a.2	Descripción de los sistemas de gestión utilizados para identificar y mitigar los riesgos catastróficos y finales	Debate y análisis	n/a	<p>Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 24</p> <p>Un futuro energético más limpio. Biodiversidad. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 31</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión integrada del recurso hídrico. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 32</p> <p>Un futuro energético más limpio. Gestión de residuos. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 37</p> <p>Un negocio transparente y ético. Gestión del riesgo, Página 50</p> <p>En última instancia, la Junta tiene la responsabilidad de supervisar el desarrollo y la aprobación de la misión de Canacol, sus metas y objetivos, y la estrategia mediante la cual se alcanzarán estos objetivos. Al orientar las decisiones estratégicas de Canacol, la Junta debe comprender las perspectivas y los riesgos inherentes a dichas decisiones estratégicas. Si bien el liderazgo para el proceso de planificación estratégica proviene de la administración de Canacol, la Junta Directiva aportará objetividad y un criterio amplio al proceso de planificación estratégica y, en última instancia, aprobará la estrategia desarrollada por la administración a medida que evolucione.</p> <p>Consulte http://canacolenergy.com/site/assets/files/2845/canacol-2020-agm-circular.pdf</p>



<i>Tema</i>	<i>Código</i>	<i>Parámetro de contabilidad</i>	<i>Categoría</i>	<i>Unidad de medida</i>	<i>Divulgación de Canacol</i>
	EM-EP-000.A	Producción de: (1) petróleo, (2) gas natural, (3) petróleo sintético y (4) gas sintético	Cuantitativo	Miles de barriles por día (Mbbbl/day); Millones de pies cúbicos estándar por día (MMscf/day)	Canacol Energy. Mapa de operaciones, Página 7
	EM-EP-000.B	Número de instalaciones marítimas	Cuantitativo	Número	n/a
	EM-EP-000.C	Número de instalaciones terrestres	Cuantitativo	Número	Canacol Energy. Mapa de operaciones, Página 7



Divulgación de TCFD

Gobierno corporativo		Divulgación / Explicación
Revelar el gobierno corporativo en torno a los riesgos y oportunidades relacionados con el clima	Supervisión por parte de la Junta, de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima	Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Estructura de gobierno corporativo para abordar el cambio climático, Página 24
	Papel de la dirección en la evaluación y gestión de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima	
Estrategia		
Revelar los impactos reales y potenciales (riesgos) y las oportunidades, relacionados con el clima en el negocio, la estrategia y la planificación financiera de la organización cuando dicha información sea importante	Riesgos y oportunidades relacionados con el clima, que la organización ha identificado a corto, mediano y largo plazo	Un futuro energético más limpio. Nuestro enfoque, Página 22 Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático, Páginas 23-24 Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 24
	Impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados, en relación con el clima en los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización	
	Resiliencia de la estrategia de la organización, teniendo en cuenta diferentes escenarios relacionados con el clima, incluido un escenario de 2 ° C o menos	
Gestión del riesgo		
Divulgar cómo la organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con el clima	Procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima	Un negocio transparente y ético. Gestión del riesgo, Página 50 Un futuro energético más limpio. Estrategia de cambio climático. Impactos, estrategias de mitigación o remediación y desafíos, Página 24
	Procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima	
	Integración de los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima, en la gestión general de riesgos de la organización	
Métricas y objetivos		
Revelar las métricas y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima cuando dicha información sea relevante	Métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y las oportunidades en relación con el clima de acuerdo con su estrategia y proceso de gestión de riesgos	Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Uso total de energía según fuente en los campos de gas / Consumo energético dentro de la organización, Página 13 Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Emisiones de GEI del control operativo, Página 13 Indicadores clave. Un futuro energético más limpio. Calidad del aire / óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas importantes, Página 13 Un futuro energético más limpio. Energía. Uso total de energía por fuente en los campos de gas (GJ), Página 25 Un futuro energético más limpio. Energía. Consumo de energía por actividades operativas y administrativas en los campos de gas, Página 26 Un futuro energético más limpio. Energía. Consumo de energía por actividades subcontratadas en los campos de gas, Página 26 Un futuro energético más limpio. Energía. TConsumo total de energía renovable y no renovable (GJ), Página 26 Un futuro energético más limpio. Energía. Intensidad energética (kWh / BARRIL-E), Página 26 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (GEI), Página 27 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Porcentaje de las operaciones cubiertas en nuestra medición de huella de GEI, Página 27 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Intensidad de las emisiones (kg CO ₂ eq / BBL-eq), Página 28 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones significativas al aire, Página 28 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones globales brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 a la atmósfera, Página 29 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Cantidad de emisiones brutas de Alcance 1 (toneladas métricas de CO ₂ eq), Página 29 Un futuro energético más limpio. Gestión de las emisiones de carbono. Emisiones de CH ₄ (toneladas), Página 29 Un futuro energético más limpio. Nuestras metas ASG 2021-2026, Página 29 Un futuro energético más limpio. Gestión ambiental en el campo de petróleo, Rancho Hermoso, Emisiones anuales de GEI según fuente (toneladas), Página 42
	Emisiones de GEI alcance 1, alcance 2 y, si corresponde alcance 3, y los riesgos relacionados	
	Objetivos utilizados por la organización para gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y el desempeño frente a los objetivos	



Declaración de
aseguramiento
independiente,
Deloitte





Memorando de Revisión independiente

Memorando de revisión independiente

Revisión Independiente del Reporte ASG 2020 – Canacol Energy Ltd.

Responsabilidades de la Dirección de Canacol Energy Ltd y de Deloitte.

La preparación del Reporte ASG 2020 de Canacol Energy Ltd, que comprende el periodo del 1 de enero a 31 de diciembre de 2020, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la organización la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un memorando independiente basado en los procedimientos aplicados y previamente acordados para nuestra revisión.

Este memorando ha sido preparado exclusivamente en interés de la organización de acuerdo con los términos de nuestra propuesta de servicios. No asumimos responsabilidad alguna frente a terceros diferentes a la Dirección de la empresa.

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la International Federation of Accountants (IFAC).

Alcance de nuestro trabajo

El alcance de una revisión independiente es substancialmente inferior al de una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte ASG.

Hemos realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Reporte ASG 2020 de Canacol Energy Ltd del Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad, en adelante “Estándares GRI”.

Estándares y procesos de revisión

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con las normas: ISAE 3000 - International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, y la ISAE 3410 International Standard on Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements; emitidas por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC).

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Administración, así como a las diversas áreas de Canacol Energy Ltd que han participado en la elaboración del Reporte ASG 2020 y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Entrevistas con los colaboradores de Canacol Energy Ltd en el corporativo para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados para elaborar el Reporte.
- Análisis de cómo, a partir del ejercicio de materialidad, se definen los contenidos, la estructura y los contenidos del reporte, de acuerdo con lo sugerido por los Estándares GRI.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Reporte.
- Comprobación de la información, mediante pruebas de revisión, con base en la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los contenidos GRI y propios incluidos en el Reporte ASG y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Canacol Energy Ltd.

Confirmación de que el Reporte ASG 2020 de Canacol Energy Ltd es elaborado de conformidad con la opción Exhaustiva de los Estándares GRI

Contenidos básicos generales:

Se confirmó que el Reporte se ajusta a los requisitos de la opción exhaustiva “de conformidad” con los Estándares GRI en cuanto a los contenidos básicos generales.

Contenidos básicos específicos:

Revisamos el enfoque de gestión y contenidos GRI, indicadores DJSI y propios de los siguientes asuntos materiales:



ANEXO 1.

Material	Contenido GRI y/o indicadores propios de Canacol Energy Ltd
Desempeño Operativo, innovación y crecimiento Alcance: Colombia y Canadá	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
	302-1 Consumo energético dentro de la organización.
	302-3 Intensidad Energética
	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)
Energía, adaptación al cambio climático y calidad del aire Alcance: Colombia	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire
	303-3 Extracción de agua
	303-4 Vertido de agua
Ética, cumplimiento y Anticorrupción Alcance: Colombia	304-1 Operaciones ubicadas dentro de áreas protegidas o de gran valor para la biodiversidad
	306-3 Residuos Generados
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
Derechos Humanos Alcance: Colombia	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en peligro
Gestión del Talento y Cultura	412-2 Formación de empleados en políticas y procedimientos sobre Derechos Humanos
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal Alcance: Colombia y Canadá
	404-1 Media de horas de formación al año por empleado Alcance: Colombia
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición Alcance: Colombia
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados Alcance: Colombia y Canadá
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres Alcance: Colombia y Canadá



Deloitte.

Material	Contenido GRI y/o indicadores propios de Canacol Energy Ltd
Salud y Seguridad en el Trabajo Alcance: Colombia	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales
Compromiso con las comunidades rurales y étnicas Alcance: Colombia	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
Gestión sostenible de la cadena de valor Empleo y desarrollo local Alcance: Colombia	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales

Conclusiones

Con base en el trabajo efectuado descrito en este memorando, los procedimientos llevados a cabo y la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos lleve a pensar que los contenidos e indicadores dentro del alcance de la revisión y comprendidos en el Reporte ASG 2020 de Canacol Energy Ltd, del periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2020, no han cumplido con todos los requerimientos para la elaboración de informes, de conformidad con la opción exhaustiva de los Estándares Global Reporting Initiative (GRI). Para aquellos contenidos de los Estándares GRI en donde Canacol Energy Ltd no reportó de forma cuantitativa (cifras) se revisó únicamente la información cualitativa que incluye procedimientos, políticas, evidencia de actividades realizadas, entre otros.

Alternativas de acción

Deloitte ha proporcionado a Canacol Energy Ltd. un documento con las alternativas de acción más significativas para la elaboración futura de Informes, las cuales no modifican las conclusiones expresadas en el presente memorando, además de una serie de observaciones que permitirán fortalecer los procesos de consolidación, gestión, medición y comunicación del desempeño en sostenibilidad de la organización.

Declaración de independencia

Confirmamos nuestra independencia de Canacol Energy Ltd. Todos nuestros empleados realizan actualizaciones anuales a la Política de Ética donde puntualmente declaramos que no tenemos conflictos de interés con Canacol Energy Ltd, sus subsidiarias y sus grupos de interés.

Jorge Enrique Múnera D.

Socio

Deloitte Asesores y Consultores Ltda

Bogotá, Junio 2021

Deloitte se refiere a una o más firmas de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), y su red global de firmas miembro y de entidades relacionadas. DTTL (también denominada "Deloitte Global") y cada una de sus firmas miembro son entidades legalmente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Por favor revise www.deloitte.com/about para conocer más. Deloitte es líder global en Servicios de auditoría y aseguramiento, consultoría, asesoramiento financiero, asesoramiento en riesgos, impuestos y servicios relacionados. Nuestra red de firmas miembro presente en más de 150 países y territorios atiende a cuatro de cada cinco compañías listadas en Fortune Global 500®. Conoce cómo aproximadamente 334.000 profesionales de Deloitte generan un impacto que trasciende en www.deloitte.com. Esta comunicación contiene únicamente información general, ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "Red Deloitte") están, por medio de la presente comunicación, prestando asesoría o servicios profesionales. Previo a la toma de cualquier decisión o ejecución de acciones que puedan afectar sus finanzas o negocios, usted deberá consultar un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte se hace responsable por pérdidas que pueda sufrir cualquier persona que tome como base el contenido de esta comunicación.

©2021 Deloitte Touche Tohmatsu Limited..



Canacol Energy Ltd.

OFICINAS CORPORATIVAS:

Suite 2650, 585 – 8th Avenue SW, Calgary, Alberta T2P 1G1

SUCURSAL EN COLOMBIA:

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

PARA MAYOR INFORMACIÓN ENVÍE UN CORREO ELECTRÓNICO A
esg@canacolenergy.com