FRONTERA ENERGY



INFORME AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBIERNO CORPORATIVO 2020

Equipo directivo 2021[1]
Orlando Cabrales Segovia, Director General (CEO)
Alejandro Piñeros, Director Financiero (CFO)
Alejandra Bonilla Lagos, Vicepresidenta Jurídica Corporativa y Secretaria
Iván Arévalo, Vicepresidente Corporativo de Operaciones
Renata Campagnaro, Vicepresidenta Corporativa Marketing, Logística y Sostenibilidad del Negocio
Duncan Nightingale, Vicepresidente Corporativo de Exploración y Gestión de Yacimientos

Consultoría
Desarrollo Visible

Diseño y diagramación
Adela Martínez Camacho

Frontera Energy Corporation
333 Bay Street, Suite 1100
Toronto, Ontario
Canadá
Mayo de 2021

GRI 102-1 102-45 102-46 102-50 103-1

Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020:

- Presenta información de Frontera Energy Corporation.[2]
- Ha sido elaborado de acuerdo con los estándares GRI: opción exhaustiva.
- Es nuestra Comunicación de Progreso (CoP por su sigla en inglés) para el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Cubre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, a menos que se indique lo contrario.
- Incluye información sobre las operaciones de Frontera en Canadá, Colombia y Perú (se aclara cuando la información se presenta de manera independiente para los diferentes países). La información sobre operaciones y finanzas integra además datos de Ecuador y Guyana.
- Todos los montos financieros se expresan en dólares de Estados Unidos, a menos que se disponga lo contrario.
- Las acciones ordinarias de Frontera Energy Corporation cotizan en la Bolsa de Valores de Toronto bajo la clave "FEC".
- Ver avisos legales en la página 60.

GRI 102-53

Para información adicional contáctenos a través del correo:

sustainability@fronteraenergy.ca

2021 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES® ™
WWW.ETHISPHERE.COM

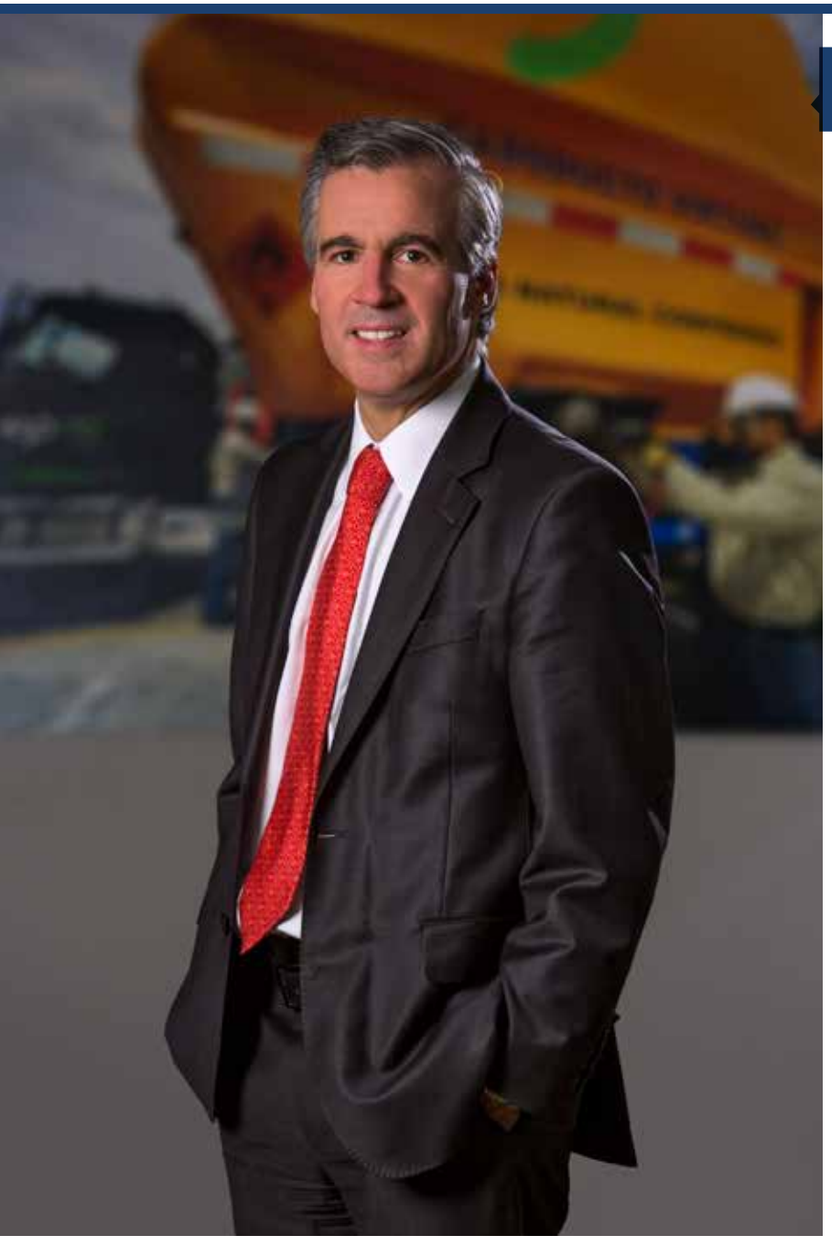
[1] Equipo directivo 2020: Richard Herbert-Director General (CEO), Alejandro Piñeros-Director Financiero (CFO), Andrew Kent-Asesor General y Secretario Corporativo, Iván Arévalo-Vicepresidente Corporativo de Operaciones, Renata Campagnaro-Vicepresidente Corporativo de Marketing, Logística y Sostenibilidad del Negocio y Duncan Nightingale-Vicepresidente Corporativo de Desarrollo, Gestión de Yacimientos, Exploración y Nuevos Negocios. El 3 de marzo de 2021 la Compañía anunció el nombramiento del Miembro de Junta Orlando Cabrales Segovia como Director General a partir del 15 de marzo de 2021. El señor Cabrales reemplazó a Richard Herbert, quien se desempeñó como CEO durante los últimos tres años. A partir del 25 de marzo de 2021, Andrew Kent renunció a su cargo en la Compañía.

[2] Frontera Energy Corporation, en adelante: "Frontera Energy", "Frontera" o la "Compañía" incluyendo, donde el contexto lo disponga, a sus subsidiarias.

CONTENIDO

Mensaje del CEO	4
Frontera Energy Corporation	6
Trabajamos en armonía con el medioambiente	15
Ofrecemos empleo de calidad	24
Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades	40
Actuamos con coherencia y transparencia	49
Aviso legal	60
Índice de contenido GRI	61





MENSAJE DEL CEO

GRI
102-11
102-12
102-13
102-14
102-15
102-48
102-49

El año 2020 será recordado en la historia por la pandemia de COVID-19 y sus impactos en la salud de las personas, la sociedad y la economía. Además, la industria del petróleo y el gas tuvo que enfrentar el colapso de los precios internacionales del crudo al desplomarse la demanda, como respuesta a las medidas de cuarentena, y los desequilibrios de la oferta y la demanda. Frente a estos desafíos, me enorgullece afirmar que se demostró el compromiso de quienes hacen parte de Frontera y su increíble capacidad de adaptación, no solo respondiendo rápidamente a las adversidades, sino convirtiéndolas en oportunidades a medida que se ajustaban a la nueva realidad.

Me gustaría compartir con ustedes algunos de nuestros logros más notables durante 2020 y nuestra perspectiva de cara a 2021.

Con miras a preservar nuestra sólida posición financiera y continuar consolidando nuestra posición como una Compañía sólida y enfocada en el desempeño, en 2020 transformamos la estructura de costos. Voluntariamente disminuimos los costos de producción más altos, redujimos el gasto de capital y aceleramos las iniciativas de reducción de costos.

En 2021 nos concentraremos en entregar producción, flujo de efectivo y reservas enfocados en el valor de nuestras sólidas operaciones en Colombia. También nos centraremos en la ejecución permanente de mejoras operativas y en una mayor rentabilidad. Seguiremos adelante con nuestro portafolio de exploración, lo cual nos genera altas expectativas, donde se incluyen la perforación del pozo Kawa-1 en el bloque Corentyne, costa afuera de Guyana y el éxito del descubrimiento en La Belleza en Colombia. Quiero destacar que nuestro objetivo es ofrecer estos resultados mientras mantenemos el compromiso con la salud y la seguridad, y continuamos estandarizando el enfoque en asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) a lo largo del negocio.

A partir de la revisión que adelantamos en 2020 a nuestros compromisos de sostenibilidad, en 2021 nuestro trabajo se verá impulsado por la actualización de la estrategia de ASG de la Compañía. Los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo son más que un marco para nuestros compromisos de sostenibilidad, de hecho formarán una parte fundamental de las operaciones. Los siguientes son algunos de nuestros principales logros hacia una estrategia ASG más sólida.

Trabajamos en armonía con el medioambiente

Creamos cuatro programas ambientales para orientar nuestro trabajo, en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas: agua limpia y saneamiento (ODS 6), producción y consumo responsables (ODS 12), acción por el clima (ODS 13) y vida de ecosistemas terrestres (ODS 15). Adicionalmente, trabajamos en 2020 para establecer líneas de base confiables y fortalecer tanto la medición, como el seguimiento.

Como evidencia de nuestro compromiso con la acción por el clima, por segundo año consecutivo utilizamos el cuestionario CDP sobre cambio climático como una de las herramientas para mejorar el desempeño. En este marco, pasamos de la banda D en 2018 a la banda C en 2019, con mejoras en las áreas de riesgos y energía. Nuestro objetivo es crear valor de manera progresiva para Frontera y sus grupos de interés a través de la ejecución de nuestra estrategia de cambio climático y la eficiencia energética centrada en objetivos de desarrollo sostenible, con foco en proyectos de producción más limpia y neutralización para reducir la huella de carbono.

Ofrecemos empleo de calidad

Nos concentramos en preservar la salud de quienes hacen parte de nuestro equipo de trabajo, mediante una variedad de iniciativas encaminadas a asegurar el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad para prevenir la propagación del COVID-19. Asimismo, en 2020 redujimos la tasa total de incidentes registrables en un 16% en comparación con 2019, y mantuvimos un ambiente de trabajo seguro y saludable en todas nuestras operaciones. Nos adaptamos y aprovechamos oportunidades como las plataformas en línea, no solo para seguir fortaleciendo el modelo de cultura y liderazgo, sino para continuar ofreciendo bienestar y calidad de vida a los empleados y sus familias.

Promovemos una cadena de abastecimiento sostenible

Continuamos fortaleciendo nuestro programa de *Proveedores Locales* dentro y fuera de la Compañía. Organizamos un foro empresarial sobre la importancia de promover las compras locales como vehículo para activar la economía en áreas cercanas a la operación, sin sacrificar nuestros estándares. También implementamos una estrategia para adjudicar contratos a empresas locales en tres categorías de servicios críticos: hospedaje-alimentación, hardware, y transporte de carga seca y líquida.

Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades

Además de seguir creando valor a través de nuestras líneas de inversión social, para atender a la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia, nos sumamos a proyectos con el fin de brindar ayuda humanitaria a comunidades vecinas en Colombia, Ecuador, Guyana y Perú, mediante el suministro de insumos médicos, de seguridad y de alimentos. Estamos trabajando en una segunda fase de ayuda humanitaria, donde el énfasis estará en la recuperación económica de las regiones y en iniciativas para ayudar a satisfacer las necesidades más sentidas de las comunidades.

Actuamos con coherencia y transparencia

A principios de 2021 recibimos un reconocimiento como resultado de años de dedicación y arduo trabajo en ética, por parte de los empleados, la alta gerencia y la Junta Directiva. Fuimos distinguidos por Ethisphere como una de las empresas más éticas del mundo, lo cual evidencia y reafirma nuestro progreso significativo en la incorporación de las mejores prácticas y la integración de una cultura ética en Frontera. Con esto, nos sumamos a 134 de las empresas del mundo –de 22 países y 47 industrias– galardonadas por Ethisphere. Fuimos una de las tres empresas reconocidas en la categoría de petróleo y gas, y energías renovables.

Como parte de nuestra vinculación a esfuerzos conjuntos, ratificamos el compromiso con iniciativas como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que somos signatarios desde 2011. Continuaremos participando activamente para mejorar nuestra contribución, y obtener resultados positivos y de alto impacto tanto para Frontera como para nuestros grupos de interés.

Frontera Energy ha pasado por una transformación desde su fundación, que nos ha conducido a una nueva etapa. Seguiremos construyendo sobre los frutos obtenidos, y asumiendo los desafíos que nos hemos propuesto. Si bien pocos pueden decir con certeza lo que 2021 tiene reservado para la industria del petróleo y el gas, estoy seguro de que Frontera ha surgido de la crisis de 2020, más fuerte, resistente y sostenible. Junto con nuestros grupos de interés continuaremos construyendo un presente y un futuro sostenibles.

Orlando Cabrales Segovia
CEO



GRI 102-2 102-5

FRONTERA ENERGY CORPORATION[1]

Frontera Energy Corporation es una empresa pública canadiense, líder en exploración y producción de crudo y gas natural, con operaciones enfocadas en Suramérica. Frontera Energy cuenta con un portafolio diversificado de activos, con participación en más de 40 bloques de exploración y producción en Colombia, Ecuador y Guyana.

Nuestra estrategia es entregar producción, flujo de efectivo y reservas, enfocados en el valor de las sólidas operaciones en Colombia, buscar mejoras operativas continuas y mayores eficiencias de costos, así como crear oportunidades para el crecimiento futuro a través del desarrollo de nuestros activos en exploración en los países donde operamos. Estamos enfocados en el crecimiento sostenible de la producción y las reservas, y comprometidos a desarrollar nuestro negocio de manera segura, ética, y social y ambientalmente responsable.

GRI 102-4 102-6 102-7 102-9

NUESTRAS OPERACIONES

Producción total 2020: 47.800 (bpe/d)[2,3]

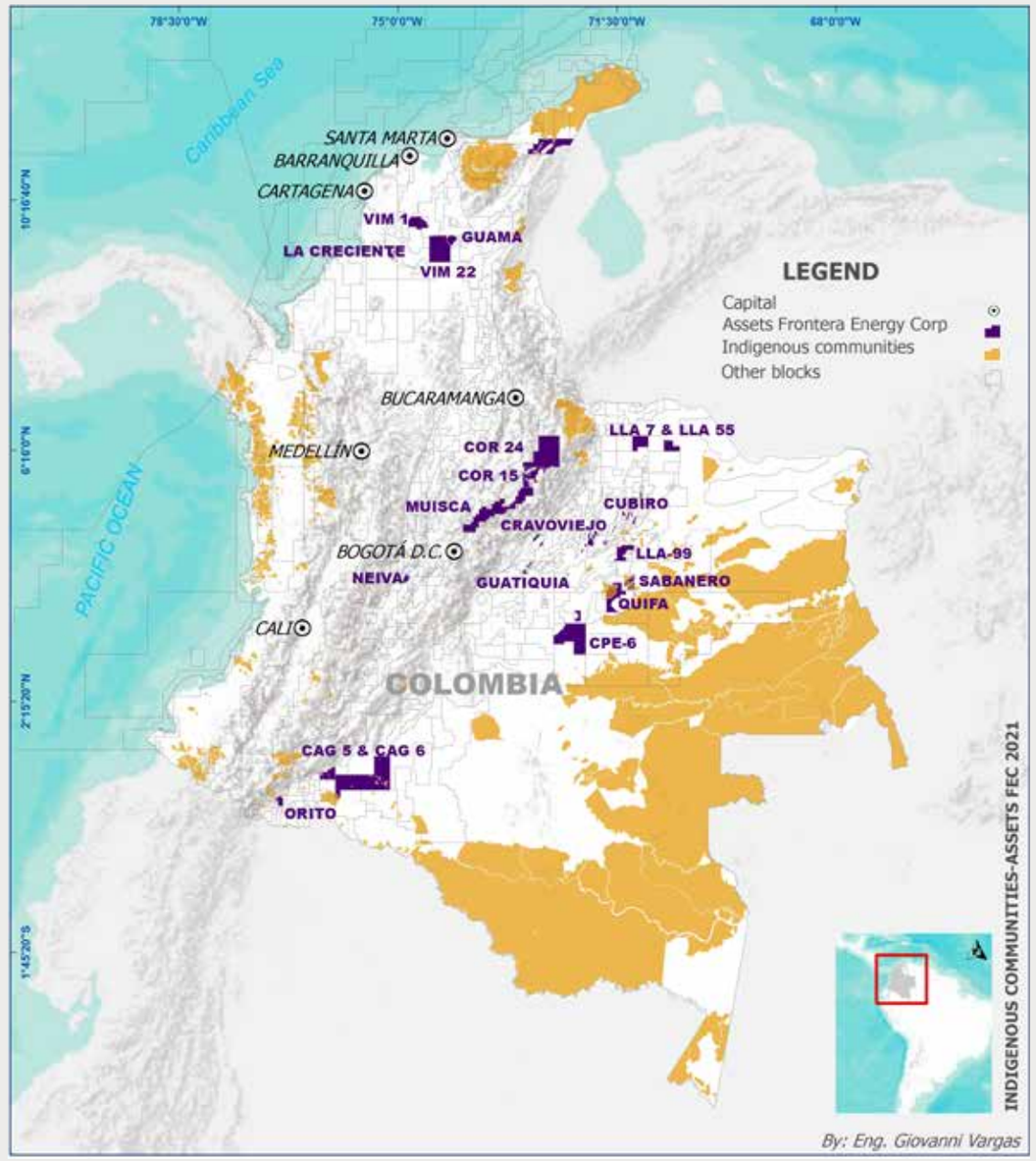
- Producción de crudo en Colombia: 44.916 (bbl/d)
- Producción de crudo en Perú: 1.339 (bbl/d)[4]
- Producción de gas natural convencional en Colombia: 8.807 (mcf/d)

Mezcla de producción

- Crudo pesado 51%
- Crudo liviano y medio 46%
- Gas natural 3%

Número total de empleados a 31 de diciembre de 2020: 819[5]

- 266 mujeres
- 564 hombres



[1] Las acciones ordinarias de Frontera Energy Corporation cotizan en la Bolsa de Valores de Toronto bajo el símbolo de negociación "FEC".

[2] El bpe se expresó utilizando el estándar de conversión colombiano de 5,7 Mcf/bbl requerido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

[3] Consulte la página 7 para obtener un desglose detallado por tipo de producto.

[4] La Compañía no tuvo producción en Perú después del primer trimestre de 2020. El 27 de febrero de 2020, el Bloque 192 cerró temporalmente a causa de un evento de fuerza mayor como consecuencia de un bloqueo por parte de la comunidad. El 5 de febrero de 2021, el contrato de servicio del Bloque 192 expiró según sus términos. Durante el primer trimestre de 2021, la Compañía inició trabajos de remediación en el Bloque 192 y el Bloque Z-1 mientras busca su salida de Perú. La Compañía vendió una carga en Perú durante el primer trimestre de 2021 y espera vender el inventario de petróleo restante durante 2021.

[5] Incluye empleados bajo contrato laboral (nómina).

EN 2020

- Nuestra producción alcanzó un promedio de 47.800 bpe/d, que se ubicó en el extremo superior de nuestra guía para 2020, en comparación con 70.875 bpe/d en 2019. En Colombia entregamos una producción de 46.461 bpe/d en comparación con 63.325 bpe/d de 2019, ya que redujimos de manera proactiva nuestro programa de capital y cerramos la producción debido a la caída de los precios mundiales de los commodities y los impactos continuos del COVID-19, sumado a la reducción natural de bloques maduros. En Perú suspendimos la producción del Bloque 192 durante febrero de 2020 y los volúmenes permanecieron cerrados hasta fin de año.

- El efectivo proporcionado por las actividades operativas fue de $227 millones, en contraste con $547 millones en 2019, lo que contribuyó a una posición de efectivo total, a 31 de diciembre de 2020, de $401 millones en comparación con $456 millones a 31 de diciembre de 2019. El efectivo total incluyó $169 millones de efectivo restringido en contraposición con $127 millones a 31 de diciembre de 2019.

- Nuestra pérdida neta fue de $497 millones ($5/acción), en relación con una utilidad neta de $294 millones ($3/acción) en 2019.

- Los gastos de capital fueron de $108 millones, en comparación con $346 millones en 2019, ya que enfocamos nuestro presupuesto de capital para 2020 en actividades que siguieron siendo rentables a bajos precios del petróleo, incluido el mantenimiento esencial, las reparaciones y las actividades que mantuvieron la producción de campos de ganancia neta más altos.

- El EBITDA operativo[1] fue de $172 millones, en contraste con $586 millones en 2019.

- La ganancia neta operativa[2] fue de $16/bpe, en comparación con $32/bpe en 2019.

RESULTADOS OPERATIVOS Y FINANCIEROS

Resultados operativos	2019	2020
Producción de crudo pesado	32.412	24.384
Producción de crudo liviano y medio	36.062	21.871
Total producción de crudo (bbl/d)[3]	68.474	46.255
Producción de gas natural convencional (mcf/d)	13.686	8.807
Producción[4] (bpe/d)[5]	70.875	47.800
Ventas de petróleo y gas y otros ingresos ($/bpe)	60	38
Pérdida realizada sobre contratos de manejo de riesgo ($/bpe)	(0)	3
Regalías ($/bpe)	(2)	(1)
Costos del diluyente ($/bpe)	(2)	(2)
Precio realizado por ventas netas[6] ($/bpe)	56	38
Costos de producción[7] ($/bpe)	(12)	(11)
Costos de transporte[8] ($/bpe)	(12)	(11)
Ganancia neta operativa ($/bpe)	32	16

[1] Para obtener más detalles consulte las "Medidas ajenas a NIIF" en la sección de Advertencias, en nuestro MD&A 2020. https://www.fronteraenergy.ca/reports-presentations/ para obtener información sobre cómo se calculó la cifra.

[2] Para obtener más detalles consulte las "Medidas ajenas a NIIF" en la sección de Advertencias, en nuestro MD&A 2020. https://www.fronteraenergy.ca/reports-presentations/ para obtener información sobre cómo se calculó la cifra.

[3] Referencia a la producción de petróleo crudo o gas natural en la tabla anterior y en otras partes de este MD&A 2020 se refiere a los tipos de productos de crudo liviano y mediano, y crudo pesado y gas natural convencional, respectivamente, según se define en el Instrumento Nacional 51-101 - Normas de Divulgación para Actividades de Petróleo y Gas.

[4] Representa la producción en la participación efectiva antes de regalías y los volúmenes totales producidos a partir de contratos de servicios.

[5] El bpe se expresó utilizando el estándar de conversión colombiano de 5,7 a 1 Mcf/bbl requerido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

[6] El bpe se calcula utilizando los volúmenes de ventas de los activos de desarrollo y producción.

[7] El bpe se calcula utilizando la producción.

[8] El bpe se calcula utilizando la producción neta después de regalías.

Resultados financieros	2019	2020
Ventas de petróleo y gas y otros ingresos ($M)	1.351.071	648.060
Pérdida realizada sobre contratos de manejo de riesgo	(9.720)	40.924
Regalías ($M)	(41.770)	(9.686)
Costos del diluyente ($M)	(38.064)	(31.213)
Ventas netas ($M)	1.261.517	648.085
Ingreso (pérdida) neto[1] ($M)	294.287	(497.406)
Por acción-básica ($)	3	(5)
Por acción-diluida ($)	3	(5)
General y administrativo ($M)	76.072	55.121
EBITDA operativo ($M)	586.158	172.342
Efectivo suministrado por actividades operativas ($M)	546.967	226.781
Gastos de capital[2] ($M)	345.919	108.103
Efectivo y equivalentes de efectivo-no restringido ($M)	328.433	232.288
Efectivo restringido a corto y largo plazo ($M)	127.378	168.934
Total Efectivo ($M)	455.811	401.222
Deuda total y pasivos por arrendamiento ($M)	402.660	538.244



[1] Ingreso (pérdida) neto atribuible a los titulares de patrimonio de la Compañía
[2] Los gastos de capital incluyen costos, netos de ingresos por activos de exploración y evaluación.

GRI 102-15 ESTRATEGIA CORPORATIVA Y OPERATIVA: EL CAMINO DE FRONTERA HACIA 2021[1]

En Frontera convertimos la caída de los precios del petróleo en 2020 y la incertidumbre y los desafíos derivados de la pandemia, en una oportunidad para tomar medidas significativas, no solo para sortear la tormenta, sino también para realizar cambios sustanciales en nuestro negocio.

Redujimos los costos en toda la cadena para mejorar la resiliencia a través de los ciclos económicos. En términos de eficiencia, nos enfocamos en dos frentes durante 2020: menor punto de equilibrio y mejor eficiencia de capital.

En el primer frente, en abril de 2020, cerramos voluntariamente la producción de mayor costo y aceleramos las iniciativas de reducción de costos. Estas acciones no solo preservaron nuestra sólida posición financiera durante un tiempo incierto, sino que representaron un punto de inflexión en nuestro esfuerzo para convertirnos en una Compañía más fuerte, más resistente y centrada en los rendimientos. Por otra parte, al finalizar 2020, el costo de transporte por bpe disminuyó debido al cese de pagos bajo los Acuerdos Auxiliares BIC y Acuerdos Auxiliares CLC y las eliminaciones contables resultantes de la adquisición de Infrastructure Ventures Inc. ("IVI").

En el segundo frente, redujimos los gastos de capital en un 69% con respecto a 2019, enfocando el gasto en nuestra unidad central de negocios en Colombia. Además, mejoramos las métricas de eficiencia del capital analizando a fondo las oportunidades de inversión, madurándolas y luego ejecutando de manera eficiente aquellas más atractivas. Como resultado, en 2020 redujimos los costos de desarrollo en comparación con años anteriores y estamos incorporando las lecciones aprendidas a medida que avanzamos en 2021.

Ampliamos nuestra presencia geográfica y nuestros productos, y a pesar de sobrellevar la peor crisis de la historia reciente, avanzamos con la diversificación del portafolio. Tuvimos éxito en la exploración del pozo La Belleza en VIM-1 y el desarrollo continuo del campo CPE-6 –dos oportunidades emocionantes que en nuestra opinión acelerarán la renovación del portafolio–. En Guyana, avanzamos con oportunidades de exploración e identificamos muy buenos prospectos en nuestros dos bloques de aguas profundas, mientras aseguramos tiempo adicional para completar los planes de trabajo. También decidimos hacer la transición fuera de Perú, así como en algunos de los barriles de mayor costo y carbono de nuestro portafolio, para enfocarnos en las oportunidades más atractivas descritas anteriormente.

Somos más sostenibles a largo plazo. Durante 2020, agregamos 25 MMbpe de reservas probadas más probables (2P) sobre una base neta, logrando un índice de reemplazo de reservas RRR de 154% y extendiendo nuestro índice de vida de reservas 2P a 10 años en comparación con los 7 años al final de 2019. Una mayor vida útil de la reserva, combinada con un menor costo de ciclo completo, redunda en un negocio más sostenible a lo largo del tiempo, el cual puede generar mayores rendimientos para los accionistas a través de un ritmo de desarrollo equilibrado de las reservas y una capacidad probada para sobrellevar las fluctuaciones del ciclo económico.

En 2021 continuaremos ejecutando nuestra estrategia de entregar producción, flujo de caja y reservas enfocados en el valor de nuestras sólidas operaciones colombianas, buscando mejoras operativas continuas y mayores eficiencias de costos, y originando oportunidades para el crecimiento futuro a través del avance de nuestro portafolio de exploración en Colombia, Ecuador y Guyana.



[1] Para obtener mayor información sobre la estrategia de operaciones y sus resultados en 2020, consulte nuestro MD&A. https://www.fronteraenergy.ca/reports-presentations/

GRI 102-15 102-29 102-48 102-49

ESTRATEGIA AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBIERNO: CONSTRUYENDO UN FUTURO SOSTENIBLE

En Frontera trabajamos incansablemente para operar con excelencia y estamos comprometidos con la creación de valor a largo plazo a través de la exploración y producción responsable y sostenible de petróleo y gas. Valoramos la vida, la salud y el bienestar, operamos en armonía con el medioambiente y promovemos el desarrollo de nuestras comunidades. Para asegurar una cultura de alto desempeño, actuamos de manera ética y responsable, utilizando nuestras habilidades en favor del éxito y el valor a largo plazo de la Compañía.

Nuestros valores (integridad, respeto, compromiso y sostenibilidad) inspiran nuestras decisiones, y nuestros recursos respaldan nuestros esfuerzos por llevar a Frontera y sus socios al crecimiento de manera segura.



A medida que avanzó el alcance de la pandemia en 2020, la sostenibilidad cobró mayor relevancia. Se hizo evidente que las organizaciones con una perspectiva más amplia de sus grupos de interés y un modelo eficaz de sostenibilidad estaban en mejor condición para hacer frente a la crisis. Lo anterior, afianzó aún más nuestros esfuerzos para continuar fortaleciendo nuestra estrategia ASG, y por ello, a partir del tercer trimestre de 2020, comenzamos una revisión de nuestros compromisos económicos, sociales y ambientales, a la luz de nuestra estrategia corporativa y operativa, las expectativas de nuestros grupos de interés, las mejores prácticas y los estándares globales, además de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG por su sigla en inglés).

Para seguir avanzando en el afianzamiento de nuestra estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG), en 2021 estableceremos objetivos, indicadores clave y metas a corto, mediano y largo plazo, en línea con nuestra estrategia corporativa y operativa, de manera que quede configurada para medir, monitorear y controlar nuestro desempeño ASG. Del mismo modo, gestionaremos planes de acción para lograr los objetivos y asegurar que la cultura ASG esté integrada tanto en Frontera como en nuestra cadena de valor.

Estamos comprometidos a alinear nuestros objetivos corporativos con los más reconocidos estándares y agendas globales de sostenibilidad:

- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
- Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (Sustainability Accounting Standards Board-SASB).
- Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures-TCFD).
- Proyecto de Divulgación de Carbono (CDP).
- IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association).
- Principios Voluntarios sobre Derechos Humanos y Seguridad.
- Evaluación de Sostenibilidad Corporativa-S&P Global (CSA por su sigla en inglés).
- Estándares GRI (estándares globales para la elaboración de informes de sostenibilidad).

Nuestros grupos de interés

GRI 102-40 102-42 102-43

Los grupos de interés son individuos o grupos de personas, organizaciones o instituciones que podrían verse afectados directa o indirectamente por nuestras operaciones, o que podrían tener una influencia en el logro de nuestras estrategia corporativa y operativa y de ASG.

Nuestro compromiso con los grupos de interés se basa en un diálogo sistemático, amigable, respetuoso y transparente que promueve el crecimiento mutuo y las operaciones sostenibles. Trazamos los canales de comunicación, analizamos el impacto de nuestras actividades en los grupos de interés y, cuando es posible, alineamos nuestros objetivos con sus expectativas.

Canales de comunicación	Grupos de interés
Canales éticos (correo electrónico, línea directa)	Accionistas y titulares de bonos, empleados, gremios, familias de empleados, proveedores y contratistas, compradores, analistas, industria, gobierno local y nacional, sociedad civil (ONG y público en general), socios de empresas conjuntas
Sitio web para radicación de información de empresas públicas canadienses (www.sedar.com)	Accionistas y titulares de bonos, empleados, sindicatos, proveedores y contratistas, compradores, analistas, industria, gobierno local y nacional, sociedad civil (ONG y público en general), socios de empresas conjuntas, medios
EITI-ESTMA	Accionistas y titulares de bonos, gremios, proveedores y contratistas, compradores, analistas, industria, gobierno local y nacional, socios de empresas conjuntas, medios
Estados Financieros Consolidados y MD&A (trimestral)	Accionistas y titulares de bonos, empleados, gremios, proveedores y contratistas, compradores, analistas, socios de empresas conjuntas, medios
Informe ASG (anual)	Accionistas y titulares de bonos, empleados, gremios, familias de empleados, proveedores y contratistas, compradores, analistas, industria, gobierno local y nacional, sociedad civil (ONG y público en general), socios de empresas conjuntas, comunidades vecinas, medios
Sitio web de Frontera	Accionistas y titulares de bonos, empleados, gremios, familias de empleados, proveedores y contratistas, compradores, analistas, gobierno local y nacional, sociedad civil (ONG y público en general), comunidades vecinas, socios de empresas conjuntas, medios
Redes sociales de Frontera	Empleados, gremios, proveedores y contratistas, compradores, analistas, sociedad civil (ONG y público en general), comunidades vecinas, socios de empresas conjuntas, medios
Reuniones programadas regularmente	Accionistas y titulares de bonos
Reuniones programadas regularmente	Empleados, sindicatos, compradores, comunidades vecinas
Eventos	Accionistas y titulares de bonos, empleados, gremios, familias de empleados, proveedores y contratistas, industria, gobierno local y nacional, sociedad civil (ONG y público en general), comunidades vecinas, medios
Evaluaciones programadas regularmente	Empleados, gremios, proveedores y contratistas
Visitas del CEO	Accionistas y titulares de bonos, empleados, gremios
Universidad Corporativa Frontera	Empleados
Perfiles y diagnósticos sociales y económicos como insumo para proyectos sociales	Comunidades vecinas
Estudios de percepción	Empleados, gremios, proveedores y contratistas, sociedad civil (ONG y público en general), comunidades vecinas
Embajadores de cumplimiento	Empleados
Frontera no para, Frontera en casa	Empleados y sus familias
Frontera escucha	Comunidades vecinas

Análisis de materialidad

GRI 102-44 102-46 102-47

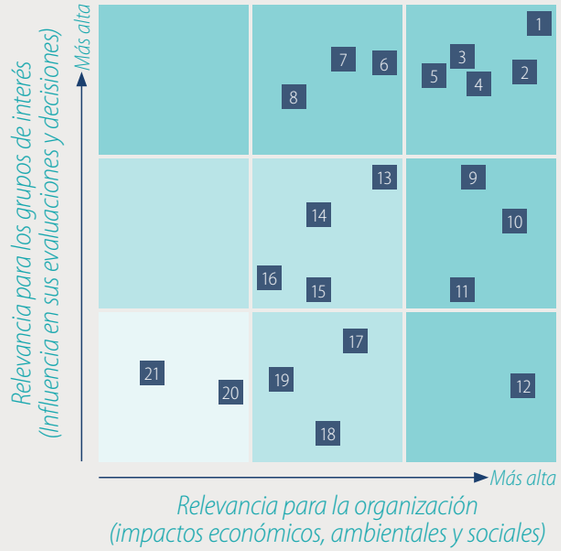
Como parte de nuestro ciclo anual de participación, gestión y presentación de informes, hemos actualizado nuestra matriz y evaluación de materialidad de acuerdo con el ciclo sugerido por los Estándares GRI:

1. **Identificación:** desarrollar una lista de asuntos materiales potenciales para Frontera, las áreas donde operamos y la industria.
2. **Priorización:** determinar los temas materiales para nuestro negocio, en el marco de nuestra estrategia ASG, las expectativas de las partes interesadas, los impactos, riesgos y las oportunidades de nuestras operaciones.
3. **Validación:** confirmar los asuntos materiales prioritarios con la alta dirección.
4. **Revisar:** evaluar nuestro Informe ASG después de su publicación.

Matriz de materialidad

Nuestro análisis de materialidad incluye asuntos relacionados con nuestra estrategia corporativa y operativa, políticas, códigos y estándares, y los impactos identificados a través de evaluaciones ambientales, sociales, de salud y seguridad, e incluye asuntos cuya fuente está fuera de la Compañía, como tendencias y desafíos globales, estándares mundiales y mejores prácticas, índices de referencia, rankings y clasificaciones, e incluso situaciones únicas que ocurrieron durante 2020.

El resultado es la siguiente matriz en la que hemos priorizado los asuntos en alineación con los ODS, ubicando en el cuadrante superior derecho aquellos de mayor relevancia.



1. Altos estándares en salud laboral y seguridad industrial ODS 3
2. Ética y cumplimiento en los negocios ODS 16, 17
3. Lucha contra el cambio climático ODS 13
4. Gestión sostenible del agua ODS 6
5. Fortalecimiento de las economías locales ODS 8
6. Buen gobierno corporativo
7. Prevención de derrames de crudo y otros productos ODS 12
8. Protección y conservación de los ecosistemas sensibles y de la biodiversidad ODS 15
9. Desarrollo profesional y personal
10. Procesos de contratación justos, equitativos y transparentes con proveedores y contratistas ODS 8
11. Bienestar y calidad de vida para empleados y contratistas
12. Excelencia operacional
13. Relacionamiento con la comunidad vecina a la operación
14. Valoración de la diversidad, inclusión y equidad ODS 5
15. Transformación digital y ciberseguridad
16. Respeto, promoción y protección de los derechos humanos
17. Desarrollo de nuevos negocios
18. Portafolio de energía renovable
19. Gestión integral de riesgos y crisis
20. Resiliencia y continuidad del negocio
21. Investigación, desarrollo e innovación

Los asuntos materiales han sido validados por los empleados responsables de la estrategia ASG en Frontera.

Estos temas materiales se abordarán en los diferentes capítulos de nuestro Informe ASG 2020.

GRI 102-14 102-15 103-2 103-3

Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021

"Estamos dando un paso importante con nuestra nueva estrategia ASG dado que los compromisos de sostenibilidad no solo respaldan el trabajo de Frontera, sino que serán parte del corazón mismo de la operación. En este sentido, serán igualmente importantes los objetivos corporativos, operativos y ASG. En consecuencia, nos comprometemos con nuestros grupos de interés a trabajar persistentemente por un futuro sostenible: más verde y limpio, un mañana próspero para todos, a la vez que promovemos la integridad". Orlando Cabrales, CEO

AMBIENTAL
Un futuro más verde y limpio

Cambio climático
Neutralizar el 40% de las emisiones a través de créditos de carbono o proyectos voluntarios de conservación para reducir la huella de carbono.

Gestión del agua
Reducir el 10% del consumo de agua en nuestra operación para contribuir al uso sostenible del recurso.

Protección y preservación
Tener 630 hectáreas de corredores biológicos estratégicos en Casanare y Meta que beneficiarán a la sociedad, los ecosistemas y la biodiversidad.

SOCIAL
Un mañana próspero para todos

Cultura fuerte de HSE
Continuar trabajando en el objetivo de CERO incidentes en nuestra operación (TRIR 1,53).

Un excelente lugar para trabajar
Obtener el Sello Oro de Equipares y promover una cultura inclusiva, diversa, libre de discriminación y acoso, con igualdad de oportunidades y de género, y equilibrio entre la vida personal y laboral.

Fomentar el desarrollo local
Fortalecer el desarrollo económico a través de iniciativas socialmente sostenibles:

- Incrementar 15% la participación de los servicios locales.
- Establecer los lineamientos del programa de emprendimiento para mujeres de comunidades étnicas y locales.

GOBIERNO CORPORATIVO
Somos influenciadores de integridad

Gobierno corporativo excepcional
Mantener el reconocimiento del Instituto Ethisphere como "una de las empresas más éticas del mundo", como evidencia de nuestro liderazgo y compromiso en ética y cumplimiento.

Cultura de integridad
Asegurar que la cultura de cumplimiento es consistentemente promovida en toda la Compañía.

Integración de los riesgos ASG relacionados
Trabajar en la integración de los riesgos ESG con el marco existente para garantizar la alineación en la medición, monitoreo y reporte.

ASG

MEDIOAMBIENTE



TRABAJAMOS EN ARMONÍA CON EL MEDIOAMBIENTE

AM Lucha contra el cambio climático, Gestión sostenible del agua
UNGC Principios del Pacto Mundial 7, 8, 9

ODS	GRI
6	102-11
12	102-15
13	103-1
15	103-2
	103-3

ESTAMOS COMPROMETIDOS A CONDUCIR NUESTRO NEGOCIO DE MANERA AMBIENTALMENTE RESPONSABLE, REDUCIENDO NUESTRO IMPACTO EN EL ENTORNO Y PROTEGIENDO LOS RECURSOS NATURALES Y LOS ECOSISTEMAS EN LAS ÁREAS DONDE OPERAMOS.

La población mundial en aumento y las economías en crecimiento están creando mayores exigencias en relación con los recursos naturales. Los resultados de este crecimiento están interconectados, son complejos y han provocado efectos sin precedentes a nivel local y global.

En Frontera estamos comprometidos a desarrollar nuestras operaciones bajo el principio de desarrollo sostenible, definiendo objetivos claros para reducir nuestro impacto. Buscamos proteger los recursos naturales y los ecosistemas en las áreas donde operamos, administrar de manera eficiente el agua y la energía, y disminuir la cantidad de residuos generados, de aguas residuales, y de emisiones atmosféricas.

Nuestra estrategia medioambiental está integrada con la estrategia corporativa y operativa. La incorporamos en la cultura corporativa y el proceso de toma de decisiones, mediante el establecimiento de metas y objetivos claros, estrategias de comunicación efectivas, así como iniciativas de capacitación e incentivos. También reconocemos la importancia de la colaboración con las autoridades ambientales –a través del cumplimiento de la normativa ambiental–, y con las diferentes organizaciones que representan a las comunidades de nuestras áreas de influencia –como expresión de corresponsabilidad–.

EN 2020 ESTABLECIMOS CUATRO PROGRAMAS ORIENTADOS A ENMARCAR NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL, EN ALINEACIÓN CON CUATRO ODS:

1. Vida de ecosistemas terrestres
2. Agua limpia y saneamiento
3. Producción y consumo responsables
4. Acción por el clima

También estructuramos líneas de base confiables y fortalecimos la medición y el seguimiento. Igualmente, actualizamos todos los módulos de nuestra herramienta de medición (IRIS), los cuales recopilan la información para los indicadores de nuestro programa ambiental.

GRI 102-12

Unimos esfuerzos con estos compromisos y agendas locales y globales:

- IPCC (panel intergubernamental sobre cambio climático).
- Acuerdo de París
- ODS
- Principios del Pacto Mundial
- CDP
- TCFD
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible: reducción del 20% de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para 2030.
- Compromiso del sector minero energético: 11,2 MtCO2e para 2030.
- Política Nacional de Cambio Climático.
- Información oportuna y transparente para inversionistas y otros grupos de interés (informes ASG según directrices GRI y Comunicación de Progreso para el Pacto Mundial).

VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

GRI 304-1 304-2 304-3 304-4
ODS 15

Nos tomamos muy en serio la responsabilidad de operar en regiones que tienen una gran diversidad. Nuestro conocimiento del medioambiente y su dinámica natural nos ha ayudado, a lo largo del tiempo, no solo a prevenir y mitigar los impactos de nuestra operación, sino a proteger y preservar el patrimonio natural.

Nuestro objetivo siempre es conservar, restaurar y proteger los ecosistemas en las áreas de operación y contribuir al conocimiento sobre la biodiversidad del área a través de estudios de plantas y vida silvestre. Para lograrlo, en 2019 establecimos una estrategia encaminada a proteger y preservar los ecosistemas, e identificamos y trazamos siete corredores de conectividad para facilitar la alimentación, el refugio y la reproducción de cuatro especies focales: el tapir suramericano (Tapirus terrestris), el jaguar (Panthera onca), la nutria gigante (Pteronura brasiliensis) y el aullador rojo colombiano (Alouatta seniculus). Esta iniciativa ayuda a conservar las plantas y la vida silvestre en Casanare y Arauca, e insta a los habitantes locales a participar y apropiarse de la conservación de su riqueza natural.

Estos corredores vinculan los requisitos de compensación forestal y las obligaciones de inversión del 1% a través de proyectos de uso sostenible, reforestación, restauración ecológica y de iniciativas agroforestales, de ganadería y apicultura sostenibles. Ejecutamos estas acciones bajo el principio de gestión territorial integrada, para asegurar la conservación de la biodiversidad en las regiones ubicadas en nuestras áreas de influencia y en beneficio de las comunidades locales.

Debido al COVID-19, en lo que respecta a la compensación forestal, no fue posible emprender el plan de reforestación completo para el año, sin embargo, nos enfocamos en:

- Mantener las 674 ha que ya hemos reforestado.
- Sumar nuestro conocimiento de las plantas y animales que allí habitan, mediante el seguimiento.
- Prepararnos para la ejecución de planes de inversión del 1% y compensación en 2021.

Áreas reforestadas por Frontera: reforestación protectora (ha)[1] GRI 304-3

2017	2018	2019	2020
975	1.129	1.512	1.546[2]

Hemos adquirido 16 propiedades ubicadas en áreas estratégicas que representan 762 ha de conservación e incluyen cuencas hidrográficas superiores con cabeceras y ecosistemas de páramo. Protegemos los sistemas de agua en las regiones donde tenemos licencias ambientales y los bosques que albergan especies de plantas y animales importantes para la biodiversidad del área.

[1] Reforestación obligatoria. Los datos de reforestación son acumulativos.
[2] Cifra acumulativa.

GRI 103-1 103-2 103-3 303-1

GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA: AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

AM Gestión sostenible del agua

ODS 6

Para Frontera es fundamental asegurar que los recursos hídricos estén protegidos. Nos enfocamos en la gestión responsable y eficiente del agua en todas nuestras operaciones mediante la reducción y reutilización, así como la medición regular de la calidad del agua y de los volúmenes de agua por uso.

En 2020:

- Establecimos una línea de base confiable para la extracción y el consumo de agua.
- Determinamos el ciclo del agua de cada campo.
- Analizamos tendencias y definimos indicadores de agua por campo.
- Desarrollamos una herramienta de análisis, seguimiento y monitoreo de vertimientos.
- Implementamos nuestro programa para el uso eficiente del agua.

GRI 303-3

Captación de agua según fuente de suministro SASB EM-EP-140a.1

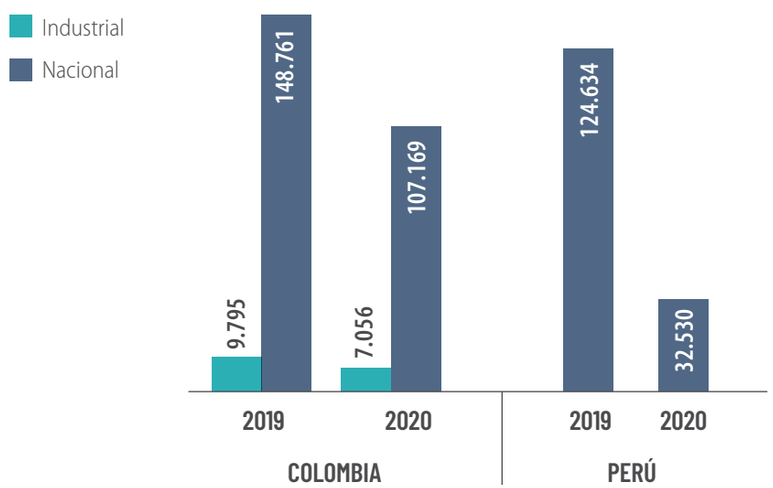
	2016	2017	2018	2019	2020
	m³/año	m³/año	m³/año	m³/año	m³/año
Demanda total de agua en Colombia	577.611	488.450	469.727	404.283	260.832
Agua subterránea	436.157	334.446	303.665	287.030	185.619
Agua superficial	135.376	151.190	158.829	98.337	61.922
Sistema de suministro de agua	4.564	2.814	5.884	16.376[1]	7.789
Otro		0	1.349	2.539	5.502
Demanda total de agua en Perú	-	-	-	713.629	195.588

[1] Debido a un error en 2019, se reportó un monto de 163.076,3. El valor real para 2019 fue de 16.376,3.

Consumo total de agua según tipo de uso en Colombia SASB EM-EP-140a.1 GRI 303-5

	2016	2017	2018	2019		2020	
	m³/año	m³/año	m³/año	m³/año	%	m³/año	%
Industrial: reparación de hormigón, pruebas hidrostáticas, mantenimiento de carreteras, operaciones de calderas, actividades de perforación y mantenimiento de pozos y sistemas de extinción de incendios	436.157	287.392	230.130	256.641	46,58%	100.597	38,57%
Doméstico: suministro para duchas y baños en campamentos, limpieza de instalaciones y lavanderías	135.376	201.468	229.733	294.342	53,42%	160.234	61,43%

Aguas residuales generadas (m³ / año) SASB EM-EP-140a.2 GRI 303-4



GRI 306-1 306-2 306-3 306-4 306-5 ODS 12

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

La economía lineal, además de estar limitada por recursos finitos, tiene un impacto negativo en el medioambiente dado que genera una cantidad cada vez mayor de residuos que contaminan los ecosistemas terrestres y marinos. Entendemos la importancia de evolucionar hacia una economía circular y una gestión integral de los residuos convencionales y peligrosos, y por tanto, estamos avanzando para buscar posibilidades para reutilizar los residuos como insumo de nuevos procesos o en actividades productivas de forma que añadan valor.

Cuando la reutilización no es posible, nos encargamos de la correcta disposición final de los residuos, bajo estrictos controles, evitando impactos negativos en la salud y el medioambiente.

En 2020:

- Establecimos una línea de base confiable para el volumen de residuos generados y los volúmenes para disposición final.
- Analizamos tendencias y determinamos indicadores de gestión de residuos para cada campo.
- Desarrollamos el Plan Integral de Gestión de Residuos Peligrosos.
- Estructuramos el procedimiento de gestión de residuos.
- Actualizamos los estándares de gestión de residuos.
- Desarrollamos estándares de transferencia de fluidos.

GRI 306-3

Residuos gestionados (toneladas)

	Operación	2017	2018	2019	2020
Residuos peligrosos: incluye baterías, grasa, filtros de aceite, pintura, solventes, aceite usado y otros.	Colombia	882	878	2.846	3.700[1]
	Perú	421	2.944[2]	68	8
Residuos ordinarios o inertes	Colombia	885	317	614	439
Residuos orgánicos: restos de comida	Colombia	665	380	174	434
Materiales reciclables	Colombia	95	120	157	86
Materiales reutilizados para generar biodiésel (toneladas)	Colombia	0	0,4	0,6	0,8
Residuos no peligrosos • Domésticos inorgánicos: plástico, cartón, papel, latas, vidrio, cerámica y envases para productos de consumo en general (productos alimenticios, higiene personal, etc.). • Industriales: trapos, espuma de poliestireno, chatarra, cables eléctricos, caucho, geomembranas, tuberías y otros.	Perú	278	298	441	118

[1] La información de la tabla proviene de los certificados de tratamiento y disposición final en el momento del informe. La cifra incluye cortes y fluidos de perforación base aceite de la plataforma ASAI del bloque Guama.
[2] El aumento provino de la perforación en la plataforma Delfín.

Prevención y reparación de incidentes SASB EM-EP-160a.2

Tomamos medidas para prevenir derrames de crudo que puedan afectar a las personas, el medioambiente o la propiedad. Nuestro plan de mantenimiento preventivo incluye información sobre la forma correcta de transferir fluidos, lecciones aprendidas de derrames anteriores, condiciones actuales de las instalaciones y tuberías, y estado de los derechos de vía. Las inspecciones periódicas nos permiten programar las reparaciones y los mantenimientos necesarios.

Número de derrames no contenidos (>1Bbl.[1])

2019			2020		
Meta	Desempeño	Mejora porcentual	Meta	Desempeño	Mejora porcentual
<22	11	50%	10	3	70%

ACCIÓN POR EL CLIMA

GRI 103-1 103-2 103-3

AM Lucha contra el cambio climático

ODS 13

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) son uno de los principales factores del calentamiento global, y este ocasiona graves consecuencias económicas y sociales, amenazando no solo nuestra forma de vida actual, sino también el futuro de nuestro planeta. El aumento de los GEI en la atmósfera ocasiona importantes impactos adversos en los ecosistemas, la calidad del aire y la salud, así como en el bienestar de los seres humanos y los animales.

La industria del petróleo y el gas genera importantes emisiones directas de GEI de diversas fuentes. Los esfuerzos para reducir estas emisiones con el fin de combatir el cambio climático, según el Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB), pueden generar costos adicionales y riesgos de cumplimiento normativo para las empresas del sector. Los grupos de interés también exigen una mayor transparencia y planes de acción más claros para la gestión de la huella de carbono.

En Frontera aportamos a una solución fortaleciendo la conexión entre nuestra estrategia de cambio climático y el gobierno corporativo, mejorando la eficiencia energética y definiendo metas para la reducción de emisiones.

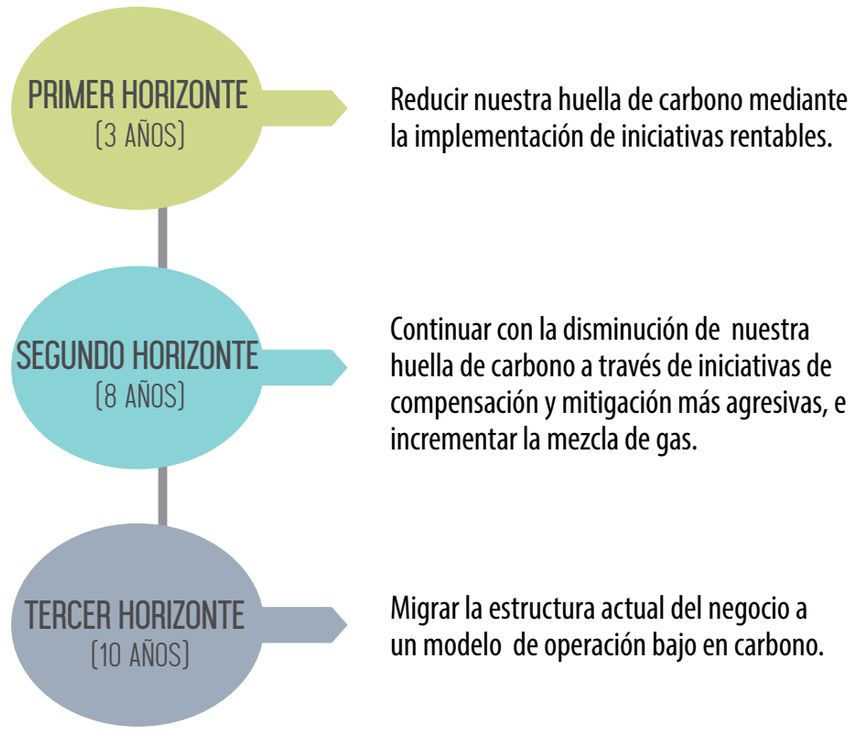
[1] Indicadores para Colombia y Perú.

Estrategia de cambio climático

Nuestro objetivo es combatir el cambio climático y sus efectos reduciendo la huella de carbono de nuestra operación.

El camino a seguir: nuestra estrategia a 10 años con tres horizontes

Con la asesoría del experto externo, Kearney, establecimos nuestra estrategia de descarbonización y elaboramos un inventario de emisiones utilizando información de 2018, y posteriormente determinamos la estrategia a 10 años contemplando tres horizontes:



A medida que avanzamos en esta estrategia, desarrollamos una sólida cultura de lucha contra el cambio climático, donde todos tenemos un papel esencial que desempeñar.

Logros 2020 del primer horizonte

GRI 302-4 305-5

- Ajustamos la línea de base de 2018 y el año base para las reducciones de emisiones con el apoyo de un experto externo.[1]
- Capitalizamos la compra de créditos de carbono a través de proyectos de Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación Forestal (REDD) en diferentes áreas del país.
- Aprovechamos la compra de créditos de carbono como muestra de nuestro compromiso con la descarbonización. En 2020, compramos $389.450 dólares en créditos, neutralizando 175.200 toneladas de CO_2 y ahorrando $121.189 dólares en impuestos.
- Analizamos la viabilidad ambiental de los parques solares en los campos Quifa, CPE-6 y Corcel.
- Por segundo año consecutivo utilizamos el cuestionario CDP sobre cambio climático para mejorar nuestro desempeño. Pasamos de la banda D en 2018 a la banda C en 2019[2] con mejoras en las áreas de riesgos y energía. Superamos el promedio de América del Sur (banda D), y del sector de producción de petróleo y gas (banda C).
- Hemos buscado proyectos rentables y eficientes para reducir nuestra huella de carbono. Un ejemplo de ello, es el uso de generadores a gas que utilizan la mezcla de este hidrocarburo producido en campo, en lugar de generadores que funcionan con diésel o combustóleo.
- Capturamos CO_2 con nuestras actividades de conservación, restauración y reforestación.
- Realizamos un inventario de los gases refrigerantes en las operaciones en Colombia y desarrollamos un plan de reemplazo utilizando refrigerantes amigables con el medioambiente.

Uso eficiente de energía[3]

Consumo de combustible para generar energía eléctrica y térmica

GRI 302-1

	2018	2019	2020
Gas (mcf)	1.305.289	1.891.642	1.727.029
Crudo (Gal)	12.603.647	16.529.497	11.020.183
Combustóleo (Gal)	17.277.268	22.439.038	23.736.736
Biodiésel (Gal)	272.394	1.063.938	720.738

Compra de energía según origen y uso (MWh)

GRI 302-2

	2018	2019	2020
Oficinas administrativas en Bogotá: adquirida en empresas de servicios públicos de acuerdo con la ubicación de las operaciones (Vatia / Codensa en Colombia).	3.822	3.410	2.369
Operaciones de campo: adquirida en empresas de servicios públicos de acuerdo con la ubicación de las operaciones. En Colombia, nuestras compras para los campos se realizan a la Empresa de Energía de Cundinamarca, Electricaribe, Enertolima y Petroeléctrica de Los Llanos.	189.724	348.385	277.327
Consumo total de energía eléctrica (MWh)	706.353	999.047	465.739

Intensidad energética[4]

GRI 302-3

	2018	2019	2020
Producción (bpe)	29.033.661	30.427.784	23.191.298
Consumo de energía eléctrica (MWh)	899.899	1.350.842	745.434
Intensidad (MWh/bpe)	0,0262	0,044	0,041

[1] Kearney.
[2] Bandas CDP: Liderazgo (A/A-), Implementación de mejores prácticas; Gestión (B/B-), Realización de acciones coordinadas relacionadas con el cambio climático; Concienciación (C/C-), Conocimiento de los impactos y problemas del cambio climático; y Divulgación (D/D-), Comunicación transparente sobre temas climáticos.
[3] Información solo para Colombia.
[4] El indicador se calcula con base en el consumo de energía eléctrica y térmica dentro y fuera de los campos, incluida la oficina administrativa.

Nuestra huella de carbono

Evaluamos nuestra huella de carbono teniendo en cuenta el consumo de combustible de los equipos en los campos petroleros (generadores de energía, bombas y calderas), la quema de gas y la compra de electricidad de la red, y estimamos el consumo de combustible por vehículos (camiones cisterna y camionetas de reparto), fugas de metano y venteo de gas.

GRI 305-1 305-2 305-3

Emisiones de GEI[1] SASB EM-EP-110a.1

	2017	2018	2019	2020
Emisiones alcance 1[2]: emisiones directas (Ton CO_2 eq)	353.443	512.632	500.418	477.245
Emisiones alcance 2[3]: emisiones indirectas-electricidad comprada (Ton CO_2 eq)	47.942	24.799	73.160	58.239
Emisiones alcance 3[4]: otras emisiones indirectas-transporte (Ton CO_2 eq)	74.073	63.108	67.199	45.163
Emisiones totales (Ton CO_2 eq)	475.458	600.539	640.778	580.647

GRI 305-4

Intensidad[5] SASB EM-EP-110a.1

	2017	2018	2019	2020
BPE	31.878.707	29.033.661	30.427.784	23.191.298
Campos (Ton CO_2 eq)	442.126	404.205	423.613	477.245[6]
Intensidad de emisión de GEI	0,014	0,014	0,014	0,02

[1] Estos valores son para nuestras operaciones en Colombia.
[2] Alcance 1: emisiones directas de las operaciones (por ejemplo, consumo de combustible y fugas de metano).
[3] Alcance 2: emisiones indirectas de la electricidad comprada (electricidad de la red eléctrica).
[4] Alcance 3: emisiones derivadas del uso del producto.
[5] Intensidad de emisión: emisiones de gases de efecto invernadero por barril de petróleo equivalente producido. Estos valores son para nuestras operaciones en Colombia.
[6] El valor corresponde a las emisiones de alcance 1 en 2020.

FRONTERA VERDE

El objetivo de esta iniciativa, lanzada en 2020, es ilustrar el papel activo que cada persona desempeña en el trabajo, en el hogar y en su comunidad, para lograr los objetivos de nuestros cuatro programas ambientales.

Con esto en mente:

- Lanzamos un plan de comunicación para compartir información y consejos cada mes sobre la adopción de un estilo de vida respetuoso con el medioambiente.
- Estamos desarrollando un ejercicio de aprendizaje virtual sobre nuestros programas ambientales para ayudar a desarrollar habilidades blandas.

Como demostración de nuestro compromiso con acciones concretas, apoyamos la causa de la Fundación Botellas de Amor. El equipo en Bogotá colaboró para recolectar 400 botellas de plástico, lo que representa 169 kg de residuos de plástico flexible que se transformarán en bloques de construcción de infraestructura (casas, escuelas, etc.) con el fin de mejorar las condiciones de vida de las comunidades vulnerables.

GRI 304-1 304-2 304-4

ESTRATEGIA DE CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Nuestros objetivos de cumplimiento son:

- Actuar de acuerdo con la ley.
- Cerrar hallazgos para evitar sanciones y citaciones administrativas u otras solicitudes de obligatorio cumplimiento, indicadas por las autoridades gubernamentales.
- Liquidar compensaciones y obligaciones de inversión del 1%.
- Asegurar la documentación completa de cualquier proceso para imponer una sanción.
- Presentar el cierre de la licencia para evitar costos adicionales.

Hemos cumplido los objetivos de nuestra estrategia para resolver los problemas ambientales pendientes, mediante la reestructuración del equipo y el trabajo arduo para tener un impacto positivo en la cultura de cumplimiento en toda la Compañía.

En 2019 establecimos una estrategia de cumplimiento ambiental. Luego del diagnóstico, creamos una herramienta de monitoreo y seguimiento, así como una estrategia de vinculación con las autoridades. Como consecuencia, obtuvimos los siguientes resultados en 2020:

- Cumplimos con 1.778 requisitos ambientales.
- Establecimos planes de acción para el 100% de los nuevos requisitos recibidos en 2020.
- Cumplimos en un 207% la meta de gestión de requisitos ambientales y en un 107% la meta anual de cierre de hallazgos ambientales.

RETOS & OPORTUNIDADES 2021, HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA ESTRATEGIA ASG

GRI 102-15 103-2 103-3

ODS 13

Crear valor de manera progresiva para Frontera y sus inversionistas a través de una estrategia de cambio climático y eficiencia energética en línea con los ODS, con enfoque en proyectos de producción y neutralización más limpios para reducir la huella de carbono.

+ Neutralizar el 40% de las emisiones a través de créditos de carbono o proyectos voluntarios de conservación.

ODS 6

Lograr un uso sostenible del agua en nuestra operación, a través de la implementación de proyectos de eficiencia para el consumo del recurso, el reciclaje de aguas residuales y la generación de cultura ambiental en nuestra operación.

+ Reducir el 10% del consumo de agua en nuestra operación.

ODS 15

Lograr una cultura de creación de valor para Frontera, a través de un conjunto de estándares ambientales que nos permitan generar beneficios para la sociedad, los ecosistemas y la biodiversidad.

+ Proteger y preservar 630 hectáreas en corredores estratégicos de conectividad biológica de Casanare y Meta.

ASG

SOCIAL





OFRECEMOS EMPLEO DE CALIDAD

UNGC Principios del Pacto Mundial 1, 2, 3, 4, 5, 6
ODS 5, 8
GRI 102-15, 103-1, 103-2, 103-3

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA PROMOCIÓN DE UN ENTORNO LABORAL CON ENFOQUE EN LA SALUD, LA SEGURIDAD, EL DESARROLLO Y LA CALIDAD DE VIDA.

La industria de los hidrocarburos, como generadora estratégica de empleo directo e indirecto, enfrenta importantes desafíos derivados no solo de la operación propia, sino de las tendencias globales relativas a prácticas laborales, lo cual nos impulsa a anticiparnos, adaptarnos e innovar para seguir ofreciendo trabajos de calidad.

Las premisas de proteger la vida y respetar los derechos, junto con el marco que brinda nuestra cultura y modelo de liderazgo, son el fundamento para construir relaciones laborales justas y enriquecedoras.

Nos empeñamos en garantizar condiciones seguras en el trabajo, promoviendo una cultura de autocuidado y un estilo de vida saludable. Lo hacemos con un enfoque preventivo respaldado por cuatro pilares (valores, estándares, liderazgo y cultura), que también abarca a proveedores y contratistas. En nuestra búsqueda del bienestar y la calidad de vida, fomentamos el crecimiento profesional para maximizar el desempeño, estimulamos el equilibrio entre la vida personal y profesional, y promovemos la igualdad de oportunidades y la equidad. Construimos un ambiente de trabajo incluyente y diverso, donde nuestras diferencias de edad, nacionalidad, educación, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género, habilidades físicas, tradiciones culturales y familiares, y formas de pensar, son nuestras mejores herramientas para el éxito.

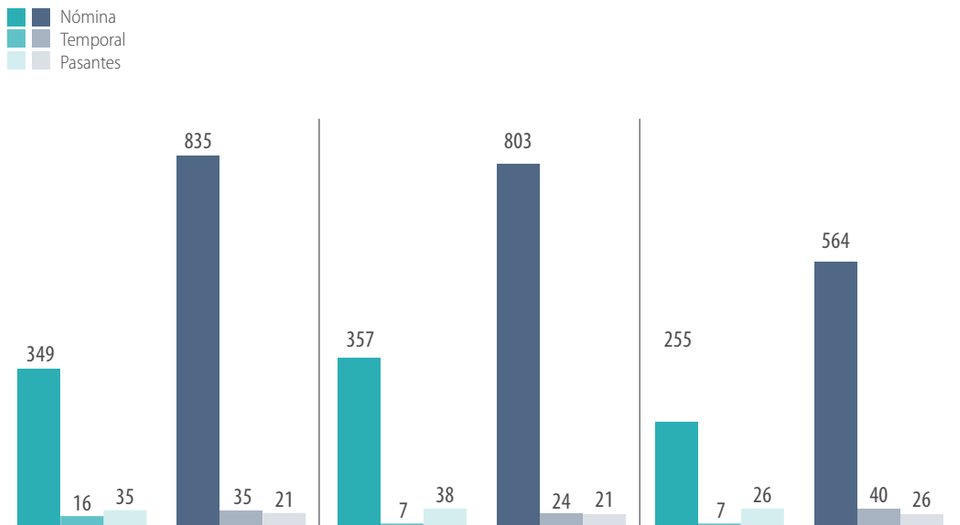
Nuestro objetivo es consolidar un grupo de gran talento que actúe de acuerdo con nuestros valores para lograr los objetivos corporativos y operativos, y en definitiva, construir una sociedad mejor.

ANTE EL ENTORNO DESAFIANTE CAUSADO POR LOS BAJOS PRECIOS DEL PETRÓLEO, EL COVID-19, Y NUESTRA REESTRUCTURACIÓN CORPORATIVA, NOS ADAPTAMOS Y RESPONDIMOS RÁPIDAMENTE PARA PROTEGER LA SALUD DE NUESTROS EQUIPOS MIENTRAS CONTINUAMOS CONSOLIDANDO NUESTRO MODELO DE CULTURA Y LIDERAZGO. APROVECHAMOS OPORTUNIDADES, COMO LA VIRTUALIDAD, EN FAVOR DE UNA BUENA COMUNICACIÓN Y UNA GESTIÓN EFICAZ DEL BIENESTAR, Y LA CALIDAD DE VIDA DE NUESTROS EMPLEADOS.

FUERZA LABORAL DE FRONTERA

GRI 102-8

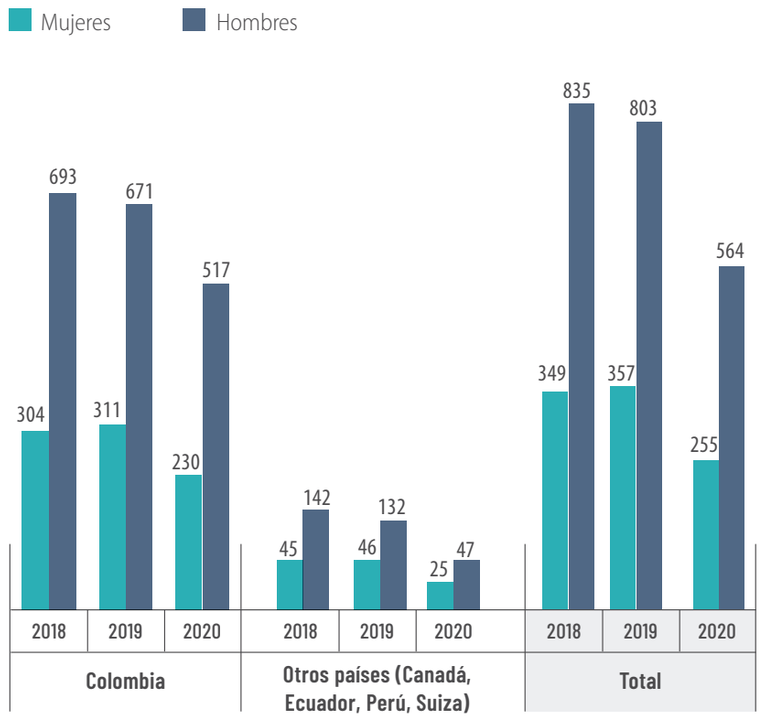
Empleados según tipo de contrato laboral y género (número de personas)



Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total mujeres: 400	Total hombres: 891	Total mujeres: 402	Total hombres: 848	Total mujeres: 288	Total hombres: 630
Total empleados según año: 1.291		Total empleados según año: 1.250		Total empleados según año: 918	
2018		2019		2020	

GRI 102-8 405-1

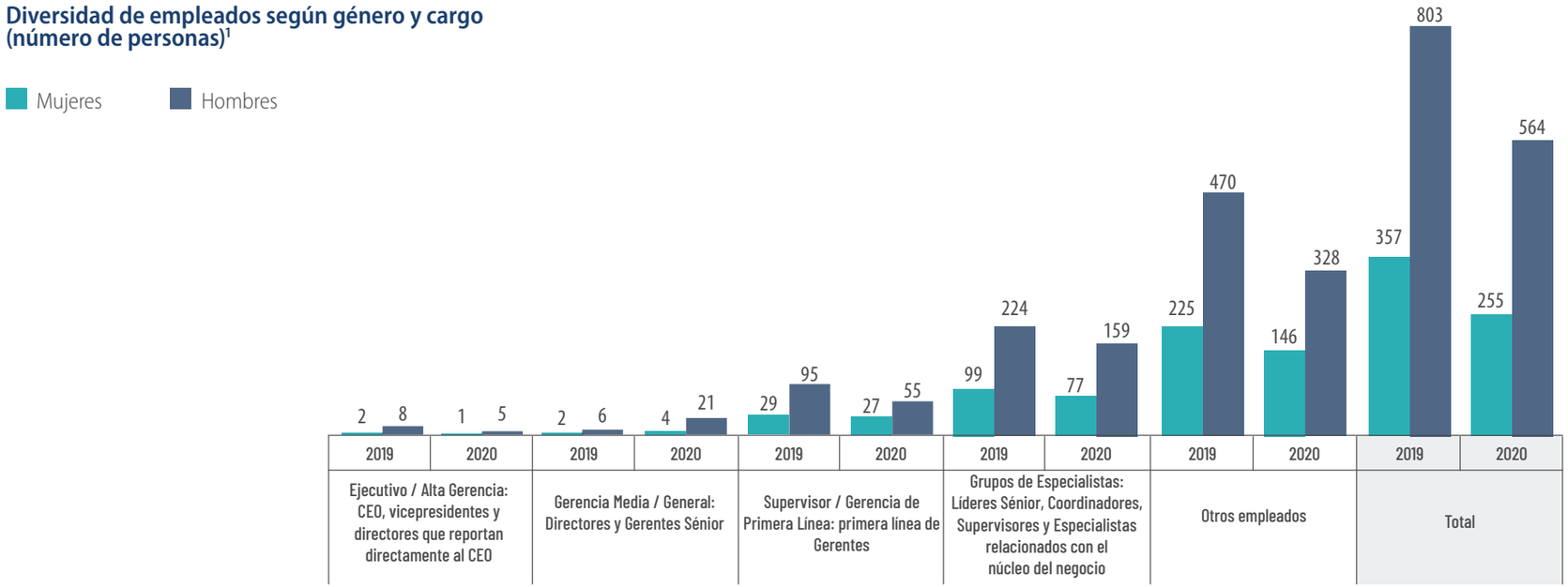
Número de empleados según región (número de personas)[1]



[1] Las cifras incluyen empleados bajo contrato laboral (nómina).

Diversidad de empleados según género y cargo (número de personas)[1]

GRI 405-1



Diversidad de empleados según rangos de edad y cargo (número de personas)[2]

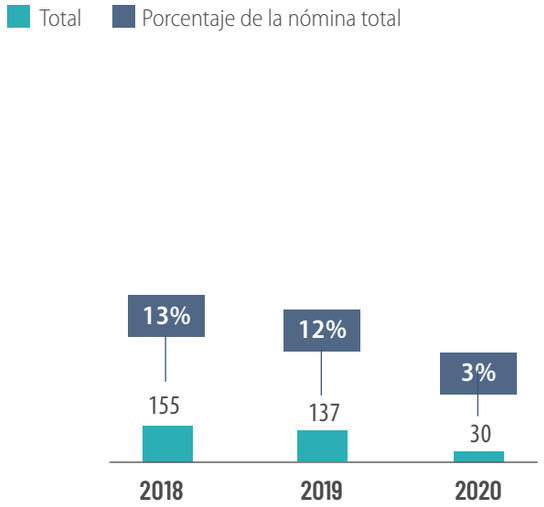
GRI 405-1

	2019						2020					
Position / Age group	**21 a 30 años**	**31 a 40 años**	**41 a 50 años**	**51 a 60 años**	**Más de 61 años**	**Total**	**21 a 30 años**	**31 a 40 años**	**41 a 50 años**	**51 a 60 años**	**Más de 61 años**	**Total**
Ejecutivo / Alta Gerencia	0	0	3	3	1	7	0	0	2	0	1	3
Gerencia Media / General	0	0	6	2	0	8	0	2	11	10	1	24
Supervisor / Gerencia de Primera Línea	0	25	57	26	7	115	0	20	39	12	2	73
Grupos de Especialistas	2	145	113	44	8	312	3	100	94	30	4	231
Otros empleados	92	340	178	70	5	685	50	236	128	54	3	471
Total[3]	1,127						802					

[1] Las cifras incluyen empleados bajo contrato laboral (nómina).
[2] Las cifras incluyen solo a los empleados con contratos de trabajo (nómina) y Canadá está excluido debido a la legislación canadiense.
[3] Canadá está excluido debido a su legislación.

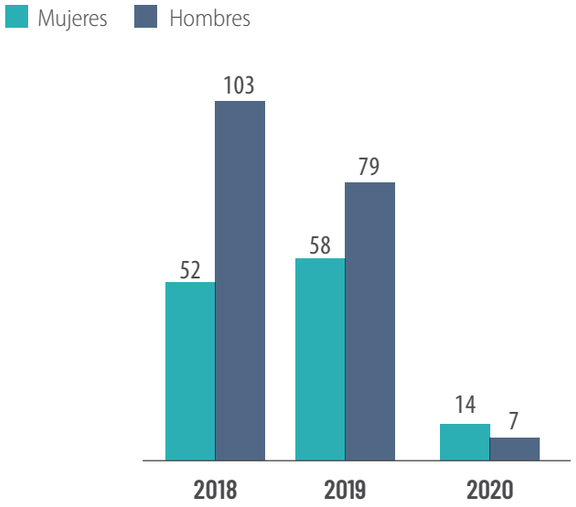
Nuevas contrataciones (número de personas)

GRI 401-1



Nuevas contrataciones según género (número de personas)

GRI 401-1 405-1



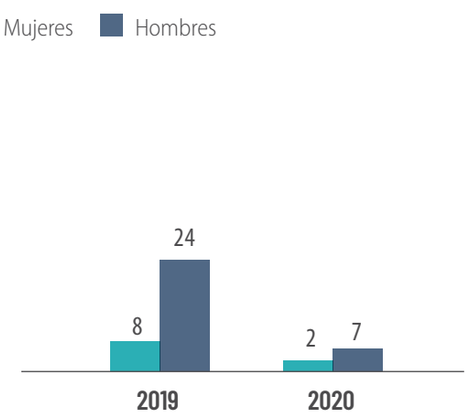
Colombia: nuevas contrataciones según rango de edad y género (número de personas)

GRI 401-1 405-1

	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
21 a 30 años	14	21	18	8	3	1
31 a 40 años	19	34	27	26	8	2
41 a 50 años	14	17	4	11	2	2
51 a 60 años	1	12	1	8	1	2
Más de 61 años	0	0	0	2	0	0
Total	48	84	50	55	14	7

Otros países (Canadá, Ecuador, Perú): nuevas contrataciones según género (número de personas)

GRI 401-1 405-1



Indicadores de equidad según género

405-1

	2018	2019	2020
Proporción de mujeres en relación con el total de empleados	29%	31%	31%
Porcentaje de mujeres en puestos directivos frente al personal total[1]	3%	3%	4%
Porcentaje de mujeres en cargos directivos júnior frente a todos los cargos directivos júnior	17%	21%[2]	33%
Porcentaje de mujeres en cargos de alta gerencia-máximo dos niveles por debajo del CEO- frente al total de cargos de alta gerencia[3]	22%	25%[4]	17%
Porcentaje de mujeres en cargos directivos que generan ingresos para el negocio[5]	1%	1%	2%



[1] Hombres en puestos directivos como porcentaje del personal total: 9,30%.
[2] Este indicador se replanteó en 2018 y 2019, utilizando el número total de cargos gerenciales júnior para determinar el porcentaje.
[3] Según RobecoSam "los cargos gerenciales a un máximo de dos niveles del CEO, cuya responsabilidad es planificar, liderar y formular políticas, establecer estrategias y en general orientar a las empresas / organizaciones para el desarrollo y entrega de productos o servicios, dentro de parámetros aprobados por los consejos de administración u otros órganos de gobierno".
[4] Este indicador se replanteó en 2019, utilizando el número total de cargos gerenciales sénior para determinar el porcentaje.
[5] Hombres en cargos directivos que generan ingresos para el negocio: 5,88%.

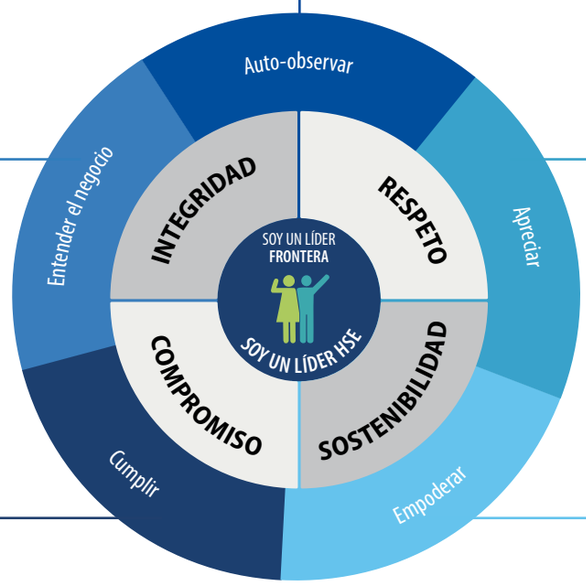
MODELO DE CULTURA Y LIDERAZGO

102-16
404-2

En 2020 validamos nuestro modelo que describe nuestras competencias de liderazgo.

Autoobservar: Soy consciente de mis emociones, pensamientos y acciones, así como de su impacto en otros, en el equipo y en el negocio; asumiendo total responsabilidad por ello y haciendo los ajustes necesarios para una mayor contribución al ambiente de trabajo y al logro de resultados.

Conductas asociadas:
Inteligencia emocional | Manejo del conflicto



Entender el negocio: Conozco, entiendo y actúo como dueño del negocio, con un sentido de compromiso e interés total por el bienestar y la sostenibilidad de la compañía, comprender el mercado y la industria.

Conductas asociadas:
Interés en el bienestar | Actuar como dueño | Visión estratégica

Apreciar:
Percibo las diferencias frente a otras personas y reconozco sus aspectos positivos, así como la forma en la que agregan valor y me complementan. Estoy abierto a otras miradas diversas, siendo incluyente.

Conductas asociadas:
Inclusión y diversidad | Comunicación asertiva | Trabajo colaborativo

Cumplir:
Soy un sujeto de derechos y deberes; entiendo que me rijo por las políticas de la organización para asegurar el cumplimiento del 100% de los resultados con calidad superior.

Conductas asociadas:
Resultados orientados a la ética | Toma de decisiones

Empoderar:
Confío en mi capacidad de asumir retos que impactan positivamente el desarrollo del negocio. Asumo con madurez y responsabilidad haciéndome cargo de mis acciones u omisiones y lo que estas generan en el día a día, garantizando confiabilidad.

Conductas asociadas:
Empoderar | Rendición de cuentas | Proactividad en respuesta al cambio.

Como parte del proceso de validación, identificamos las cualidades de liderazgo prioritarias requeridas en el contexto actual. Para ello, realizamos una encuesta al 72% de nuestros empleados y organizamos 7 grupos focales a los que asistieron 90 personas. Finalmente, actualizamos el modelo en función de los comentarios recibidos, la dirección de la alta gerencia y los nuevos desafíos para el negocio.

También hemos trabajado en la adaptación a un entorno virtual, para afrontar los retos en cuanto al compromiso de los empleados con la cultura corporativa, la comunicación con los líderes y la gestión del desempeño. Estamos diseñando un nuevo modelo de trabajo mixto que combinará el trabajo en la oficina y a distancia.

DESARROLLO Y FORMACIÓN

Adaptamos el desarrollo y la formación a la nueva realidad del trabajo a distancia, utilizando plataformas y recursos en línea como la introducción de elementos de juego en el entorno de aprendizaje.

Avanzamos en el desarrollo de competencias técnicas y de liderazgo

- Evaluamos a 44 líderes del área operativa en competencias de liderazgo y estilo de liderazgo 360°.
- 26 gerentes y líderes de campo se sometieron a un programa de habilidades gerenciales.
- Ejecutamos un programa de coaching para gerentes de campo, con un plan de desarrollo individual como resultado final.
- Utilizamos la herramienta de desarrollo de liderazgo BETESA con todos los equipos de perforación, exploración y HSE, complementando este ejercicio con talleres para analizar resultados y estructurar planes de desarrollo individual para competencias técnicas.
- Continuamos con el programa de carrera técnica para operadores, ampliando su alcance inicial a las áreas de Mantenimiento y Tratamiento Químico, y ejecutamos un programa técnico en competencias básicas para cerrar brechas.
- Facilitamos sesiones de desarrollo de equipos para consolidarlos y alinearlos de acuerdo con la medición del clima laboral 2019 y con los cambios organizacionales.
- Pusimos en marcha programas de capacitación para cerrar brechas en competencias técnicas básicas y generales de HSE, con énfasis en riesgo eléctrico, trabajo seguro en alturas y control del trabajo.
- Definimos planes de sucesión para puestos estratégicos a nivel de vicepresidente y director, y llevamos a cabo las sucesiones según lo planeado, llenando seis de siete vacantes.

Indicadores de capacitación

Capacitación[1] GRI 404-1	2017	2018	2019	2020
Total horas de capacitación (número)	46.384	53.720	31.738	53.375
Horas de capacitación presencial (número)	26.920	26.071	22.946	42.096
Horas de capacitación virtual (número)	19.464	27.649	8.792	11.297
Horas de capacitación: conteo de personas (número)	1.248	1.184	1.160	817
Horas de capacitación: promedio de horas por persona (porcentaje)	37,3	45,3	27,3	65,3
Cobertura (porcentaje)	89%	98%	99%	100%
Total inversión (dólares)	391.315	1.064.080	850.000	426.400
Inversión promedio en capacitación por empleado (dólares)	364	899	733	522

Horas de capacitación según sexo y cargo (número)	2019		2020	
Cargo / Género	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ejecutivo / Alta Gerencia	3	59	5	18
Gerencia Media / General	46	139	89	786
Supervisor / Gerencia de Primera Línea	1.044	3.326	964	3.275
Grupos de Especialistas	3.849	7.574	3.825	10.829
Otros empleados	5.203	10.492	6.539	27.043

[1] Indicadores de Canadá, Colombia y Perú.

Promedio de horas de capacitación según género y cargo	2019		2020	
Cargos	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
Ejecutivo / Alta Gerencia	2	6	5	4
Gerencia Media / General	23	23	22	37
Supervisor / Gerencia de Primera Línea	36	35	36	64
Grupos de Especialistas	38	34	49	68
Otros empleados	23	22	45	82

Empleados que recibieron evaluación de desempeño (número) GRI 404-3	2019		2020	
	Mujeres	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
Ejecutivo / Alta Gerencia	2	8	1	5
Gerencia Media / General	2	6	4	21
Supervisor / Gerencia de Primera Línea	29	95	27	51
Grupos de Especialistas	100	223	77	158
Otros empleados	225	469	146	327

BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA GRI 401-2

Eliminamos las barreras geográficas para llevar una variedad de iniciativas de bienestar a todos nuestros empleados.

LOS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS TUVIERON ACCESO A NUEVOS ESCENARIOS EN LÍNEA.

6 EVENTOS DURANTE EL AÑO

416 PARTICIPANTES

90% DE TASA DE SATISFACCIÓN

Frontera no para, Frontera en casa

Con el ánimo de apoyar a los empleados y sus familias en la transición y adaptación al trabajo remoto y otros cambios producidos por la pandemia, creamos la página web *Frontera no para, Frontera en casa*. A través de este sitio web construimos cultura, difundiendo y hablando de valores, competencias y comportamientos productivos. Durante esta era de trabajo remoto, la página web es un escenario ideal para la conversación continua y la consolidación de nuestro *Modelo de Cultura y Liderazgo*.

8,530 VISITAS A DICIEMBRE

214 VISITAS POR SEMANA EN PROMEDIO

La página web es actualizada semanalmente y se divide en cinco secciones:

1. **COVID-19.** Información sobre prevención y atención. Protocolos sobre cómo mantenerse protegido y qué hacer en caso de exposición o infección. Una campaña para evitar el contacto cercano y actualizaciones sobre las medidas gubernamentales.

2. **Aprendizaje continuo.** Contenido para dar continuidad al proceso de aprendizaje organizacional gracias a que se imparten conocimientos y se favorece el intercambio de mejores prácticas a través de artículos, charlas o webinars dirigidos por Frontera o expertos externos.

3. **ETIKAM.** Escenario para promover y reforzar la cultura de integridad empresarial.

4. **Bienestar en casa.** Una variedad de temas con actividades diseñadas para todas las edades. Artículos, clases, conversaciones y otros formatos. Oportunidades para compartir experiencias relacionadas con el bienestar emocional y mental, y hacer uso de rutinas de ejercicio y otras prácticas para el bienestar físico. Información sobre cómo acceder a servicios como medicina prepagada, explicaciones y actualizaciones sobre beneficios, información sobre convenios sindicales UTIPEC y anuncios clasificados que promocionen emprendimientos de los empleados y sus familias.

5. **Trabajo remoto.** Información sobre la optimización de las condiciones de trabajo en el hogar (adecuación del puesto de trabajo, respeto de horarios, sugerencias para la gestión de reuniones y cómo mantenerse en contacto). Seminarios web quincenales sobre ergonomía activa, desarrollados en conjunto con HSE, y pausas activas dirigidas por el experto en ergonomía tres veces por semana. Además, consejos sobre cómo afrontar las emociones en charlas sobre temas como los sentimientos normales que se experimentan en una pandemia.

Como parte del programa de ergonomía activa y como resultado del trabajo conjunto entre el talento humano y HSE, durante 2020, ofrecimos 8 charlas y 62 pausas activas.

Rediseñamos la línea Emocionalmente Fuertes, un servicio que brinda asistencia en el área de salud mental y emocional, para realizar adaptaciones especiales para ayudar a los empleados con los cambios drásticos causados por el COVID-19. Estos servicios ayudaron a las personas a afrontar la situación, llevarse bien con los demás y aliviar el estrés causado por la incertidumbre y el aislamiento. En 2020 brindamos atención personalizada a 32 personas y desarrollamos 47 planes de tratamiento.

En nuestras operaciones de campo, ajustamos las actividades de bienestar para incorporar los protocolos de bioseguridad de HSE para prevenir la propagación del COVID-19.

El 100% de nuestros empleados de campo se beneficiaron del servicio de transporte puerta a puerta *Te recogeré* para el cambio de turno.

Nuestra estrategia de comunicación en campo incluyó reuniones virtuales mensuales con el Vicepresidente de Operaciones y una semanal para una conversación informal con el Gerente de Activos a la que asistieron un promedio de 70 personas. También integró grupos de discusión presenciales, entre líderes de campo y talento humano, al igual que sesiones grupales semanales para el personal y los operadores técnicos.

Gracias a las alianzas con el sindicato UTIPEC y los fondos de compensación familiar, ampliamos nuestro portafolio de servicios, optimizamos los recursos y logramos eficiencia en la coordinación de las actividades de cada locación.

Organizamos la campaña *Tomarse unas vacaciones*, mediante la cual el personal de campo disfrutó un promedio de 26 días de vacaciones y el personal de Bogotá un promedio de 22 días. Estas campañas reforzaron la importancia del tiempo libre y el equilibrio entre la vida laboral y personal, abordando temas como la realización de reuniones eficientes y el respeto de horarios, turnos y descansos.

Un nuevo enfoque en el modelo de *Empresa familiarmente responsable* y la personalización del bienestar de los empleados nos llevaron a rediseñar la estrategia de calidad de vida. Cada persona elegirá cuándo, cómo, dónde y con quién disfrutar de las actividades en el portafolio de *Tu Experiencia Frontera*, que se lanzará en 2021.



Actividades de bienestar por área de calidad de vida en Colombia	2019		2020	
	Número de horas ofrecidas	Número de participantes	Número de horas ofrecidas	Número de participantes
Salud y estilo de vida. Nuestras áreas de trabajo motivan a las personas a mantenerse saludables, previniendo riesgos para la salud y promoviendo una vida saludable. Organizamos pausas activas en conjunto con áreas médicas, ponemos a disposición gimnasios en los campos y proporcionamos menús con opciones de alimentos saludables.	3.714	447	1.628	266
Equilibrio entre el trabajo y la vida. Nuestros talleres promueven el equilibrio intelectual (desarrollo), el equilibrio emocional (relaciones) y el equilibrio físico (salud) para ayudar a las personas a establecer prioridades y ordenar su vida personal y profesional.	9.199	883	20.252	743
Recreación y deportes. Fomentamos el equilibrio entre la vida laboral y personal, y promovemos la salud y la interacción de los empleados mediante la ejecución de actividades recreativas y deportivas.	7.826	806	6.047	437
Protección de activos. Ofrecemos beneficios y herramientas que ayudan a los empleados a optimizar y preservar sus activos.	2.359	505	312	57
Autorrealización. El reconocimiento produce motivación, crecimiento y desempeño de alto nivel. Por lo tanto, consideramos que es estratégico y organizamos una variedad de iniciativas para otorgar premios y expresar aprecio por el trabajo de las personas. Esto también tiene un gran impacto en sus familias.	17.950	977	45.498	746

Cobertura de actividades de bienestar según ubicación	2018			2019			2020		
	Total de personas en el sitio	Número de participantes	Cubrimiento (porcentaje)	Total de personas en el sitio	Número de participantes	Cubrimiento (porcentaje)	Total de personas en el sitio	Número de participantes	Cubrimiento (porcentaje)
Bogotá (Casa Matriz)	592	590	99%	594	565	95%	405	405	100%
Campos	407	403	99%	388	357	92%	341	341	100%
Perú	152	150	99%	145	143	99%	52	52	100%

Total y promedio de horas de bienestar ofrecidas	2018	2019	2020
Horas totales (número)	89.048	73.676	73.741
Horas de bienestar promedio ofrecidas por empleado (horas por persona)	89	75	99

GRI 102-12 ODS 5

INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD UNGC Principio 6

Estamos comprometidos a fomentar un ambiente de trabajo incluyente, diverso y que ofrezca igualdad de oportunidades. Nuestros objetivos, tal como se describe en el Código de Conducta y Ética Empresarial, buscan proporcionar un entorno libre de discriminación, acoso, incluyente y diverso en edad, raza, género, orientación sexual, religión, capacidad física y mental, etnia y cultura.

La *Política de Talento Humano* refleja este compromiso en sus esfuerzos por atraer y retener a personas altamente talentosas con diversas habilidades, antecedentes, experiencia y características personales. Además, ratifica el compromiso corporativo de proteger los derechos de las personas y valorar la equidad, la justicia y la dignidad, según se establece en la *Declaración de Derechos Humanos e Igualdad de Género.*

Desde 2016 estamos fortaleciendo nuestro trabajo en el área de equidad laboral en el marco del sello de equidad laboral Equipares, certificado que reconoce la implementación efectiva de los sistemas de gestión de igualdad de género y los logros relacionados con la transformación cultural y el cierre de brechas de género en las organizaciones.[1] El reconocimiento lo otorga el Ministerio de Trabajo de Colombia, con el apoyo del Consejo Presidencial para la Igualdad de la Mujer y la asistencia técnica del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

En 2019 realizamos un diagnóstico organizacional mediante una encuesta de percepción de gerentes, una encuesta a empleados, grupos focales en Bogotá y campo, y entrevistas con líderes y gerentes de área involucrados en el desarrollo continuo de procesos e iniciativas de equidad de género.

En 2020 diseñamos un plan de acción basado en nuestro diagnóstico organizacional, las ocho dimensiones evaluadas por Equipares, y una serie de acciones afirmativas e innovadoras sugeridas por Equipares para cerrar las brechas identificadas en la evaluación.

Nos estamos concentrando en las dimensiones identificadas con mayores brechas: equilibrio entre la vida laboral y personal, contratación y promoción de mujeres en equipos y cargos tradicionalmente dominados por hombres, equilibrio en las áreas de desarrollo profesional y los cargos de liderazgo, y la acción afirmativa específica de la industria, como la contratación de mujeres conductoras para el transporte de personal.

Para fortalecer nuestra estrategia de inclusión, diversidad y equidad en línea con los estándares y mejores prácticas, hemos identificado la equidad de género como nuestro primer objetivo. Por lo tanto, hemos intensificado nuestro trabajo en esta área y nos centraremos en otras áreas como la diversidad sexual.

RELACIONES LABORALES / LIBERTAD DE ASOCIACIÓN UNGC Principio 3

GRI 103-1 103-2 103-3 102-41 407-1

Apoyamos la libertad de asociación e invertimos en la construcción de relaciones positivas y transparentes.

Pacto Colectivo de Trabajo. El 1 de abril de 2019 firmamos el primer pacto colectivo de trabajo con UTIPEC, el sindicato mayoritario, vigente hasta 2025. Este convenio beneficia a más del 93% de nuestros empleados directos.

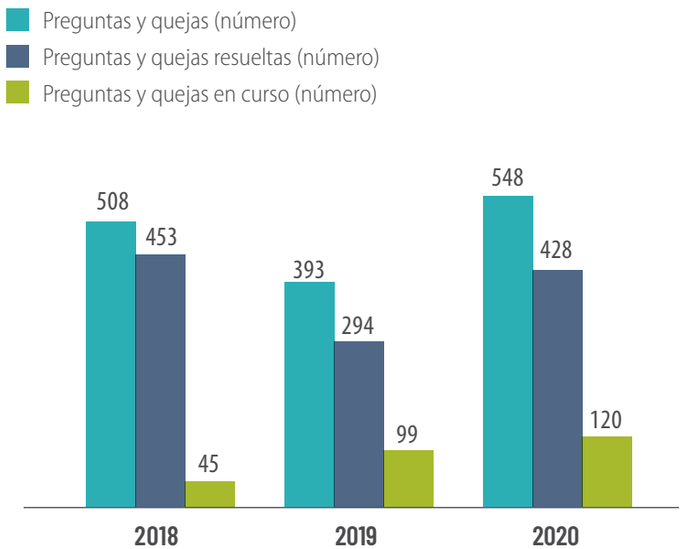
Acuerdo laboral. El 21 de mayo de 2019 firmamos un pacto laboral adicional con UTIPEC, también vigente hasta 2025, que busca regular las condiciones laborales y el bienestar de los empleados de contratistas y subcontratistas, y es obligatorio para quienes celebren acuerdos comerciales con la Compañía.

Sindicato minoritario-Unión Sindical Obrera (USO). Seguimos trabajando con el tribunal de arbitraje en la lista de peticiones presentadas por esta organización sindical en 2019 y esperamos recibir la decisión arbitral en 2021.

	2018	2019	2020
Empleados sindicalizados / empleados totales (porcentaje): UTIPEC	57%	79%	83%
Empleados no sindicalizados / empleados totales (porcentaje):	40%	21%	17%
Empleados sindicalizados / empleados totales (porcentaje): USO	3%	3%	8%
Auditorías laborales de contratistas (número)	418	602	667
Contratistas que recibieron auditorías laborales (número)	268	480	443

[1] Fuente: www.equipares.org

Gestión de consultas y reclamaciones



AMBIENTE LABORAL

En un esfuerzo por comprender las percepciones de los empleados e identificar oportunidades de mejora, durante 2020 recopilamos información en diversos momentos.

Aplicamos una encuesta divida en dos partes:

1. La primera abordó a los empleados que trabajan bajo acuerdos remotos y mixtos. Valoramos sus entornos, incluidos su lugar de trabajo, la tecnología en el hogar y el apoyo emocional. Adicionalmente, evaluamos los desafíos para ejercer el liderazgo.

2. La segunda estuvo dirigida a todos los empleados y evaluó el clima laboral, la productividad y la comunicación.

Resultados: empleados con modalidades de trabajo remoto y mixto

País	Grupo objetivo	Número de participantes	Participación porcentual
Colombia	404	368	91%
Ecuador	4	2	50%
Perú	31	30	97%
Total	439	400	91%

Principales hallazgos al final del año:

- El 97% de los empleados contaba con un espacio de trabajo ergonómicamente apropiado.
- El 98% de los líderes afirmó que su equipo logró sus objetivos el semestre pasado.
- El 99% de los líderes indicó que su equipo fue muy productivo durante el último semestre.
- El 97% de los líderes expresó que el trabajo remoto les permite movilizar a su equipo para lograr los objetivos.
- El 99% manifestó que se ha mantenido o mejorado la productividad.
- La percepción frente al fortalecimiento de la equidad de género se evidenció como resultado de la división de tareas del hogar.

El porcentaje promedio de satisfacción resultante de la encuesta sobre clima laboral, productividad y comunicación fue del 94%. En ella, se calificaron factores como estructura y procesos, claridad y dirección, gestión del desempeño, compromiso, cambio, colaboración, principios y valores, independencia y empoderamiento, confianza en los líderes, el entorno facilitador, respeto y reconocimiento, y recursos.

RETOS & OPORTUNIDADES 2021, HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA ESTRATEGIA ASG

GRI 102-15 103-2 103-3

ODS 5

Promover un lugar de trabajo incluyente, diverso y libre de discriminación y acoso con enfoque en la igualdad de oportunidades equidad de género, y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

+ **Equidad de género**
  - Trabajar por la igualdad de género en el lugar de trabajo.
  - Obtener el sello oro de Equipares.
  - Crear una red de mujeres.
  - Asegurar la igualdad en la contratación y selección, promoción y desarrollo.

GRI 103-1 103-2 103-3 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8

ODS 3

TRABAJAMOS DE ACUERDO CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

AM Altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial

Nuestra estrategia para fortalecer la cultura HSEQ se basa en cuatro pilares: valores, estándares, liderazgo y cultura.

Valores

La cultura se expresa en la forma en que hacemos las cosas, la cual está inspirada en nuestros valores, lo que hace que dichos valores sean fundamentales para toda nuestra estructura.

En 2020 nos enfocamos en fortalecer las competencias de nuestro equipo directivo y líderes ofreciendo capacitación en *Control de Trabajo* y compartiendo información sobre roles y responsabilidades con todos los empleados.

17 PERSONAS DEL EQUIPO DIRECTIVO CAPACITADAS

408 HORAS DE CAPACITACIÓN

REFORZAMOS LAS COMPETENCIAS DE HSE PARA LOS LÍDERES.

16 PERSONAS CAPACITADAS

384 HORAS DE CAPACITACIÓN

Estándares

La claridad sobre los estándares y su implementación adecuada promueve un comportamiento correcto y seguro.

Implementamos nuestra estrategia de control de trabajo

Pusimos en marcha nuestra estrategia de *Control de Trabajo*, con el compromiso de la alta gerencia. Cuando todos conocen sus responsabilidades y las ponen en práctica mediante la adopción de medidas, normas, procedimientos y procesos, cuidamos la vida y aseguramos que el trabajo sea cada día más seguro.

Las ocho áreas básicas de *Control de Trabajo* son planificación, roles y responsabilidades, competencias, las *10 reglas de oro*, permisos de trabajo, auditorías, lecciones aprendidas y suspensión del trabajo.

Logramos una implementación general del 83% en 2020 y una aplicación en el campo del 64%

Establecimos un nuevo estándar de gestión de HSEQ para los contratos

GRI 403-2

Uno de nuestros enfoques estratégicos durante 2020 fue establecer un nuevo estándar de gestión HSEQ para la contratación, basado en cinco niveles de riesgo. Para respaldar el estándar, creamos dos anexos de contrato: HSEQ para niveles de riesgo 1, 2 y 3 y HSEQ para niveles de riesgo 4 y 5.

Ejecutamos un plan para agregar estos anexos a cada contrato existente, y lo logramos con 184 contratos en contraste con la meta de 180 que teníamos prevista para 2020. El proceso implicó explicar los cambios a cada contratista y firmar los acuerdos comerciales correspondientes.

Desarrollamos un software personalizado para ayudar a los contratistas a registrar sistemáticamente su desempeño e impactos, reales y potenciales, en HSEQ y el medioambiente. La aplicación se implementó progresivamente por módulos, y al finalizar el año tuvimos la primera versión en funcionamiento de todo el sistema de mantenimiento de registros.

Más de 153 empresas registraron su avance semanal y mensual.

Los informes se consolidan en una evaluación de desempeño de HSEQ, cuyos resultados se comparten con el equipo de compras para su uso en futuros procesos contractuales.

Presentamos los resultados de su trabajo durante dos Foros de Contratistas, que se llevaron a cabo virtualmente en 2020. Los cuales promueven la comunicación continua con estos valiosos miembros del equipo y ayudan a fortalecer las sinergias que mejorarán la gestión de HSEQ y ambiental en nuestras operaciones.

GRI 403-2

Unificamos los estándares de riesgo operacional en nuestros campos

- Diagnosticamos los sistemas fijos de extinción / supresión de incendios en todas las instalaciones de la Compañía. Lo anterior, nos dio una imagen clara para planificar el cierre de los hallazgos y la certificación posterior.
- Firmamos un contrato de cinco años para la adquisición y mantenimiento de extintores en todos los campos.
- Luego de hacer un inventario de todos los activos, firmamos un contrato para la compra, instalación y certificación de equipos y estructuras fijas para trabajos seguros en alturas.
- En el caso de los equipos de respuesta a emergencias, establecimos una línea de base acorde a las necesidades de la operación.

Liderazgo

Los líderes modelan el comportamiento.

Nuestros indicadores de liderazgo en 2020:

- **Organizamos eventos virtuales.**
  - 584 Conversaciones transformadoras (conversación dirigida por el gerente sobre aspectos de seguridad)
  - 271 Recorridos de seguridad del gerente de HSEQ (visitas guiadas para que los gerentes revisen los aspectos de HSEQ)
  - 278 Acciones que salvan vidas (como respuesta a un análisis de accidentes o generado por visitas gerenciales)
- Implementamos 14 planes HSEQ para los activos y logramos un 100% de cumplimiento. Existe un plan HSEQ para cada activo y gerente de área, quien ejecuta las actividades en las áreas de salud, seguridad y medioambiente.

Cultura

Creamos una plataforma digital para centralizar las funciones de carga de tarjetas de observación de seguridad, consulta de alertas de seguridad y lecciones aprendidas, y visualización de indicadores HSEQ.

En 2020:

60,064 TARJETAS DE OBSERVACIÓN DE SEGURIDAD CARGADAS

3 CAMPAÑAS DE CAZA DE RIESGO ORGANIZADAS



GRI 403-9 403-10

Indicadores corporativos de seguridad industrial[1]

	2018		2019			2020			2021
	Meta	Desempeño	Meta	Desempeño	Mejora porcentual	Meta	Desempeño	Mejora porcentual	Meta
LTIFR: Tasa de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo o incapacidad	<0,27	1,59	<1,43	0,38	76%	0,32	0,75	0	0,32
TRIR: Tasa total de incidentes registrables SASB EM-EP-320a.1	<3,60	2,76	<2,48	2,02	27%	1,71	1,70	16%	1,53
VIFR: Tasa de frecuencia de incidentes vehiculares	<0,27	0,23	<0,38	0,05	78%	0,10	0,10	0	0,10

Indicadores	Meta 2019	Desempeño 2019	Mejora porcentual	Meta 2020	Desempeño 2020	Mejora porcentual
Conversaciones de seguridad	672	775	115%	536	584	102%
	16 por líder (42)	18,45 por líder	115%	19 por líder	20 por líder	102%
Recorridos de seguridad del gerente de HSEQ	100% (1)	11 visitas	100%	11 visitas	11	100%
Plan HSEQ	95% logrado por área	>95% en promedio	95%	95%	100%	100%
Investigación LTI	100% investigado con plan de acción	100% investigado76% con plan de acción	100%	100%	100%	100%

[1] Todas las cifras incluyen nuestras operaciones en Colombia, Ecuador y Perú.

¿Cómo hemos afrontado el COVID-19?

Demostramos nuestra flexibilidad e implementamos rápidamente diferentes estrategias para proteger la salud y la vida de empleados y contratistas.

- Asistimos a reuniones de comités ad hoc para recibir actualizaciones sobre las regulaciones relacionadas con la pandemia y para compartir información.
- Diseñamos y comunicamos nuestro protocolo de bioseguridad conforme a la Resolución 666 de 2020.
- Fortalecimos la disciplina operativa.
- Diseñamos herramientas en línea para el control de accesos utilizando la plataforma ORIÓN. Nuestras medidas de bioseguridad en los puntos de control de acceso incluyen termómetros corporales de pared, termómetros infrarrojos portátiles, y estaciones de lavado y desinfección de manos.
- Organizamos capacitaciones sobre bioseguridad, lavado de manos, uso correcto de tapabocas, desinfección de superficies y objetos, y viajes seguros. Asimismo, realizamos una campaña sobre el distanciamiento social.
- Entregamos equipos de bioseguridad al personal de salud encargado de atender a personas con síntomas o con sospecha de infección por COVID-19.
- Establecimos un diagrama de flujo para las pruebas de COVID-19 para los controles previos a la entrada en el campo, el monitoreo de las amenazas de brotes y las pruebas antes de los períodos de descanso, lo que permitió tanto el seguimiento, como el control estrecho sin afectar las operaciones.
- Como parte de estos esfuerzos, llevamos a cabo 14.446 pruebas de COVID-19 y monitoreamos cuidadosamente 432 casos positivos detectados antes de ingresar al campo y 62 casos positivos detectados en el campo.



RETOS & OPORTUNIDADES 2021, HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA ESTRATEGIA ASG

GRI 102-15 103-2 103-3

ODS 3

Mantener una cultura sólida de HSE, trabajando por el objetivo de cero incidentes en nuestra operación.

- Asegurar que los contratistas y subcontratistas cumplan con nuestro sistema y prácticas de HSE.
- Crear una cultura sólida de HSE en Frontera.
- Cero incidentes de seguridad, umbral: TRIR 1,53.



CONTRIBUIMOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES

UNGC Principios del Pacto Mundial 1, 2

GRI
102-15
103-1
103-2
103-3
412-1
413-1
413-2

ESTAMOS COMPROMETIDOS PARA CONSTRUIR SÓLIDAS RELACIONES CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS, GENERANDO IMPORTANTES BENEFICIOS ECONÓMICOS, SOCIALES, Y PRODUCIENDO CAMBIOS DURADEROS EN LAS ÁREAS DONDE OPERAMOS.

En Frontera entendemos que desempeñamos un papel clave en el desarrollo de las regiones, asimismo creamos prácticas competitivas y sostenibles en los lugares donde tenemos presencia. Sabemos que esto, servirá de base para una operación en armonía con las comunidades y el medioambiente, al tiempo que cumplimos con nuestros objetivos estratégicos. Por lo tanto, tenemos un enfoque donde manejamos responsablemente los impactos de nuestras operaciones y, a su vez, a través de la responsabilidad social, construimos una relación amigable, abierta, respetuosa y transparente con las comunidades vecinas, los grupos indígenas, y las autoridades locales y regionales. Al trabajar con ellos, honramos los compromisos e incrementamos el impacto positivo de nuestros programas sociales, respaldando a las comunidades como agentes de su propio desarrollo.

En todos los lugares donde operamos nos involucramos en procesos participativos y de debida diligencia en derechos humanos, protegiendo tanto la cultura distintiva de las comunidades, como el patrimonio cultural de los pueblos indígenas. Promovemos el respeto a las personas y al medioambiente, basados en relaciones de confianza.

Buscamos que nuestras iniciativas de inversión social partan del conocimiento de las necesidades en las áreas de influencia, y por esta razón, hemos iniciado un ejercicio para identificar las más apremiantes, con el fin de avanzar hacia el desarrollo conjunto de proyectos que traigan progreso y autosuficiencia a las comunidades.

CUATRO PRINCIPIOS GUÍAN ESTOS ESFUERZOS:

1. **Cumplimiento.** Actuamos de acuerdo con los requisitos legales y con nuestros compromisos (incluidas las obligaciones regulatorias).

2. **Respeto.** Protegemos los derechos humanos y promovemos la interacción social y amigable para ser reconocidos como un socio legítimo y confiable.

3. **Transparencia.** Nuestras relaciones se basan en la honestidad y la transparencia como base de relaciones constructivas y de largo plazo.

4. **Eficiencia.** Invertimos en proyectos eficientes y de alto impacto y luego hacemos un buen uso de los recursos y el tiempo asignados.

NUESTRAS LÍNEAS DE INVERSIÓN:

ODS 2 8

1. **Desarrollo económico incluyente.** Nuestro programa de productividad y emprendimiento *Crecer con Frontera* crea oportunidades para que las comunidades generen ingresos y logren un desarrollo socioeconómico independiente y sostenible.

ODS 4

2. **Educación.** Ofrecemos acceso a una educación vocacional de calidad como pilar para construir un futuro sostenible.

ODS 3 6 7 11 14

3. **Calidad de vida.** La creación de condiciones para que las comunidades satisfagan sus necesidades básicas es un factor clave para el crecimiento socioeconómico a largo plazo y la erradicación de la pobreza. Nuestro programa *Mejorando Vidas* ofrece asistencia en aspectos como servicios básicos, atención médica e infraestructura.

PROFUNDIZAMOS EN EL CONOCIMIENTO DE LAS COMUNIDADES PARA FORTALECER LA FORMULACIÓN, EJECUCIÓN Y EL SEGUIMIENTO DE PROYECTOS

GRI 413-1

Conscientes de la importancia que tiene la inversión social para generar un desarrollo permanente y sostenible en las regiones, y con miras a fortalecer nuestros propios proyectos, estamos inmersos en un proceso piloto en el Distrito de Crudo Liviano[1] con la Fundación Amanecer, nuestra aliada en la región.

El proceso comienza con la elaboración de perfiles y diagnósticos sociales y económicos del área con el fin de identificar las necesidades más urgentes de la comunidad. Tomamos esos resultados y buscamos el consenso, la creación conjunta, y la formulación de proyectos con las comunidades, de conformidad con nuestras políticas y los recursos disponibles. Luego, el proyecto se ejecuta con la inclusión de proveedores locales. El monitoreo y seguimiento constante en la implementación del proyecto, permite que el proceso concluya con éxito, validando que la inversión cumple con el objetivo y genera el impacto deseado.



NUESTRA INVERSIÓN SOCIAL EN COLOMBIA

GRI 413-1

En 2020 la ejecución de los proyectos se vio afectada por las limitaciones relacionadas con la pandemia, en lo que respecta a la movilidad y a la interacción con las comunidades. Una vez que recibimos la aprobación de las autoridades nacionales y locales, volvimos a los territorios, siguiendo todos los protocolos de bioseguridad, para continuar con la construcción de consensos y la ejecución de proyectos.

- Gestionamos 43 proyectos.
  - 63% Calidad de vida
  - 19% Proyectos con enfoque étnico
  - 9% Educación
  - 9% Desarrollo económico incluyente

- Ejecutamos un presupuesto total de $ 1.833.000[2]

Tipos de inversiones:

1. **Planes de inversión social.** Gestionamos estos planes en alianza con Ecopetrol en los campos en los que somos socios.
2. **Compensación.** Realizamos consultas previas para determinar proyectos de compensación en consenso con la comunidad.
3. **Programas de beneficio comunitario.** Ejecutamos inversiones sociales obligatorias en Colombia para reducir la pobreza extrema en el marco de los contratos y convenios suscritos con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).
4. **Planes de manejo ambiental.** Implementamos proyectos sociales cumpliendo con los requisitos socioeconómicos de las licencias ambientales emitidas por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA).
5. **Inversión social voluntaria.** Desarrollamos iniciativas voluntarias de inversión social para aportar al desarrollo sostenible de las comunidades.

[1] La operación se divide en tres unidades de negocio: pesado, liviano y de crecimiento.
[2] Incluye PBC, UNWFP, inversiones sociales con socios, inversión social estratégica y logística. OPEX. Cifras brutas al 31 de diciembre de 2020.

Nuestros canales de comunicación fortalecen el diálogo con las comunidades

La participación en conversaciones y el cumplimiento de los compromisos a tiempo, ha sido nuestra herramienta más eficaz para ganar credibilidad. Nuestra estrategia de comunicación ha ayudado a construir una estrecha relación de confianza con las comunidades locales.

Frontera Escucha

Uno de los elementos clave de nuestra estrategia de comunicación comunitaria es el programa *Frontera Escucha* que utiliza pregoneros, estos son miembros de la comunidad capacitados en la metodología SEA® (sistema de escucha activa).[1] A través de los pregoneros, compartimos información sobre lo que hacemos y, lo que es más importante, escuchamos lo que la gente tiene que decir. Esto nos permite monitorear las percepciones, identificar fortalezas y establecer alertas sociales.

Durante 2020 en un viaje de 10 días, 4 pregoneros recorrieron 25 municipios, incluidos resguardos indígenas. La mayoría de los participantes en las reuniones tenían entre 36 y 55 años de edad, habían completado la escuela primaria, estaban desempleados o se dedicaban a actividades en el hogar.

Frente a las limitaciones de movilidad, adaptamos la estrategia e hicimos contacto telefónico o utilizando redes sociales como WhatsApp y Facebook.

En 2020:

- 1.132 encuentros comunitarios informales en el área de influencia de Casanare y Meta[2]
  - 907 conversaciones telefónicas.
  - 225 visitas presenciales.
- Alcance a más de 150 personas de comunidades en 2 departamentos.
- Más de 40 piezas gráficas con información y mensajes clave.
- 22 carteles, 12 videos, 3 comunicados de prensa y 3 cuñas de radio para apoyar la estrategia frente a la pandemia y reforzar las medidas de bioseguridad.
- Reconocimiento del 80% de las personas en nuestras áreas de influencia.

Uno de los principales beneficios de estas reuniones o conversaciones fue la capacidad de transmitir mensajes clave sobre las operaciones y las medidas frente al COVID-19. Este contacto constante con las comunidades, a través de conversaciones transparentes, crea relaciones de confianza duraderas y apoya la ejecución de nuestra estrategia.

A través de este programa, descubrimos que los principales aspectos a mejorar están relacionados con la necesidad de oportunidades laborales, los estrictos requisitos de contratación, el cumplimiento de los compromisos de inversión social y un relacionamiento centralizado en los líderes comunitarios que no se extiende a la población en general.

Hemos respondido fortaleciendo nuestro programa de proveedores locales y estableciendo el objetivo de brindar más oportunidades para las economías locales.

Frontera cuenta y capacita[3]

Desarrollamos la página web *Frontera cuenta y capacita*. Este sitio web ofrece un canal de comunicación con nuestros diferentes grupos de interés externos, particularmente las comunidades de nuestras áreas de influencia, brindando actualizaciones de la operación y de los proyectos sociales y ambientales, entre otras novedades.

Desarrollo económico inclusivo: crece con Frontera

GRI 103-1 103-2 103-3

AM Fortalecimiento de la economía local

Fortalecemos las economías locales

En el marco del trabajo colaborativo continuo con organismos regionales y nacionales, estimulamos la economía en nuestras áreas de influencia mediante la contratación de proveedores locales y promoviendo su desarrollo. Compartimos con ellos nuestra filosofía y les transmitimos competencias, haciendo un seguimiento de su desempeño y buscando su integración responsable en la cadena de suministro.

[1] El sistema de escucha activa SEA® analiza los datos no estructurados recopilados por los pregoneros durante las reuniones para obtener información sobre las percepciones de un grupo.

[2] Casanare: Orocué (Algarrobo, La Culebra, La Colonia, Brisas de Maremare y Carrizales), San Luis de Palenque (Arenitas, Venturosa, El Tigre y Platanales) y Trinidad (Mata Vaquero, Palmar del Pauto y El Convento). Meta: Puerto Gaitán (Planas, Domo Planas, Vencedor Pirirí, Kioskos, Puerto Triunfo, Rubiales, Santa Helena y Parcialidad Indígena Campana) y Cabuyaro (La Embajada, San Miguel de Guarupay, Yarico y Palomas).

[3] https://cuentaycapacita.fronteraenergy.ca/

Continuamos cumpliendo nuestros compromisos con el Servicio Público de Empleo, una institución establecida para promover la participación en el mercado laboral de mano de obra calificada y no calificada.

Principales elementos que sustentan nuestras relaciones con los proveedores y contratistas:

- Principios de competitividad, calidad en el servicio y eficiencia sin riesgo para la operación.
- Toma de decisiones basada en las mejores propuestas.
- Precios competitivos producidos por un mercado libre.
- Integración de proveedores locales en la cadena de suministro, sin sacrificar nuestros estándares.

Compras locales[1] GRI 102-9 204-1	**2018**	**2019**	**2020**
Total compras locales: pagos realizados a proveedores (millones de dólares)	83	80	84
Compras locales / compras totales (porcentaje)	11%	12%	10%

Proveedores locales GRI 204-1	**2018**	**2019**	**2020**
Proveedores invitados a registrarse en la herramienta SAP ARIBA (número)	450	385	305
Proveedores 100% registrados (número)	28	184	178
Sesiones de censo y registro (número)	18	20	15
Reuniones con proveedores locales (número)	12	6	3
Municipios (número)	7	8	13

[1] Las cifras son solo para Colombia.

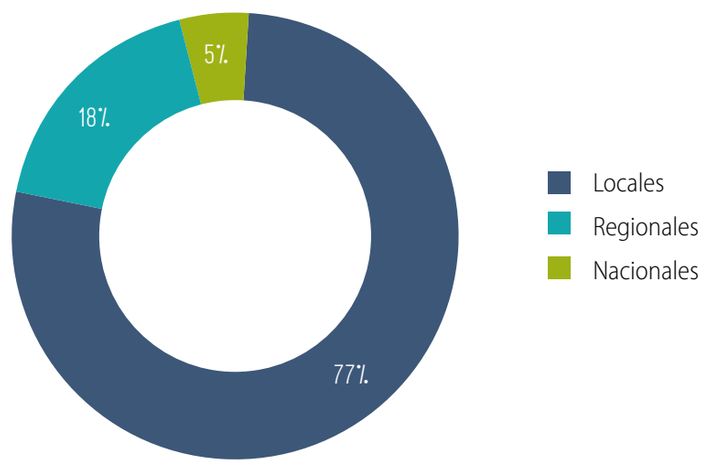
Creamos valor a través de nuestro programa de proveedores locales

Nuestro programa de Proveedores locales promueve la inclusión de empresas de las regiones donde operamos, y ayuda a mejorar su productividad y competitividad. Se ha convertido en una excelente manera de responder a las necesidades de las comunidades más afectadas por la pandemia en nuestras áreas de influencia, poniendo en práctica el compromiso de Frontera con el desarrollo sostenible a través del estímulo a la reactivación económica y promoviendo una relación armoniosa con nuestro entorno social.

Análisis de la oferta local

Como resultado de la fase I de nuestro análisis de la oferta local:

- Se enviaron 1.054 encuestas de oferta
- Se recibieron 542 respuestas, que representan el 51%
  - Local 416
  - Regional 99
  - Nacional 27



Durante 2020 gestionamos 15 encuestas para identificar los servicios locales disponibles y continuaremos con su actualización anual. Cargamos la información en la base de datos de oferta local, clasificando las empresas en categorías de interés. Posteriormente, analizamos la información recopilada para identificar fortalezas y debilidades, y compartimos los datos de contacto de las empresas encuestadas con nuestros contratistas, lo cual abre oportunidades para que estos proveedores presten sus servicios.

Fortalecemos y desarrollamos proveedores

A partir de la información de proveedores locales, identificamos su nivel de madurez y generamos un plan de desarrollo. Nos asociamos con organizaciones como el SENA o las cámaras de comercio para apoyar el desarrollo de habilidades, y con instituciones financieras que pueden otorgar préstamos.

En nuestro plan de formación participan voluntarios de Frontera para ofrecer capacitaciones específicas.

Generamos oportunidades de contratación

En el marco de procesos competitivos, identificamos los servicios que los proveedores locales pueden brindar mediante contratos directos con Frontera o a través de nuestros contratistas. También promovemos la formación de consorcios o uniones temporales que puedan ayudar a facilitar la participación local.

Bajo esta estrategia, en 2020 adjudicamos contratos a proveedores locales en tres categorías de servicios críticos: alojamiento-alimentación, hardware y transporte de carga. Se formó el consorcio Bella Vista para ofrecer servicios de lavandería en el bloque CPE-6, en el que un proveedor local de pequeña escala trabaja con un proveedor nacional más grande, con la consecuente rentabilidad y estabilidad de las tarifas nacionales.

En transporte de carga líquida, el servicio se dividió para asegurar la contratación local directamente con Frontera para el caso del servicio de riego.

Para el transporte y levantamiento de carga seca normal y pesada a nivel nacional, incentivamos la participación de proveedores locales, lo que generó el interés de 26 empresas en 8 ubicaciones geográficas. En el proceso de licitación, precalificamos a siete empresas locales y emitimos invitaciones a licitar a nueve empresas nacionales y dos locales después de la precalificación. El proceso nos permitió mapear el cumplimiento de las empresas locales con nuestros estándares e identificar oportunidades de mejora. Por ejemplo, a finales de 2019, el 55% de las empresas locales no tenían RUC (Registro Único de Contribuyentes), mientras que, a finales de 2020, todas lo habían recibido o estaban en proceso, lo que les permitió cumplir con los estándares de HSEQ.

En Perú, trabajamos con nueve empresas de las comunidades nativas cercanas al Bloque 192, que prestan servicios como desmonte, reforestación, excavación, control de erosión y limpieza de remediación. Les ayudamos a desarrollar habilidades técnicas para mejorar su empleabilidad.

Estimulamos la contratación local internamente

Desarrollamos una base de datos que facilita las compras directas a proveedores locales incorporando el plan de contratación de bienes y servicios locales directamente en el proceso de suministro.

Organizamos nuestro primer foro interno destacando la importancia del programa de Proveedores Locales como vehículo para fortalecer nuestras relaciones sociales, reducir la dependencia de la comunidad frente a la industria de hidrocarburos, y contribuir con la recuperación de la economía después de la pandemia.

Agricultura familiar sostenible

Fortalecemos proyectos de agricultura sostenible, tanto de pancoger como de agroindustria, mediante la entrega de insumos de acuerdo con planes agrícolas previamente diseñados.

Proporcionamos a 55 familias del pueblo de Santa Helena (Casanare):

- Materiales (postes, mallas y alambres) para cercar parcelas y mejorar la productividad de sus cultivos (mandioca, banano, maíz, tomate, mangos, mandarinas y naranjas), promoviendo la seguridad alimentaria.
- Maquinaria agrícola (un tractor Massey Ferguson) para ahorrar horas de trabajo, mejorar la tecnología de cultivo y maximizar la producción.

También suministramos insumos agrícolas a 33 familias de la localidad de Los Kioskos para mejorar sus prácticas de producción, aumentando así su productividad.

Ganadería sostenible

Ayudamos a fortalecer y mejorar los sistemas de producción de ganado vacuno como actividad económica alternativa que puede mejorar la calidad de vida. Durante 2020 entregamos más de 500 novillas primerizas de 2 a 3 años de edad, de doble propósito, a la reserva indígena La Campana.[1]

Educación: la educación primero

En Casanare, donamos kits de útiles escolares a 1.100 niños y en Puerto Gaitán, Meta, mejoramos y embellecimos 5 parques con materiales reciclados en beneficio de 5.500 niños de 4 escuelas locales; continuamos nuestro programa educativo para 125 adultos mayores de las localidades de Rubiales en Puerto Triunfo y Santa Helena (Meta); y donamos bicicletas todo terreno e impermeables a 70 estudiantes que asisten a escuelas rurales para ayudar a reducir la tasa de deserción.

[1] En cumplimiento del Decreto 3149 de 2016 relativo a la venta, transporte y sacrificio de bovinos y búfalos, así como a la venta de carne en territorio nacional.

Calidad de vida: mejorando vidas

Infraestructura

Las mejoras que hacemos a la vivienda rural, ofrecen a los habitantes condiciones de vida más dignas. Durante 2020 este trabajo benefició a 38 familias en Platanales en San Luis de Palenque (Casanare).

En el Minuto de Dios de Espinal (Tolima), donamos e instalamos un gimnasio que beneficia a 130 familias.

Salud

Nuestra campaña para promover la salud y prevenir enfermedades en Puerto Gaitán (Meta), benefició a 3.200 personas. En un lapso de 2 días la comunidad local tuvo acceso a especialistas en medicina general, pediatría, ginecología, odontología, optometría y pruebas de laboratorio.

Por otra parte, entregamos paquetes alimentarios y ofrecimos evaluaciones nutricionales a la primera infancia, beneficiando a 630 familias en la Reserva Domo Planas y 690 en la Reserva Indígena Alto Unuma.

Traemos alegría a nuestras áreas de influencia

Durante la temporada navideña entregamos obsequios a 6.226 niños ubicados en nuestras áreas de influencia en Casanare y Meta en Colombia; mientras que en Ecuador, celebramos la festividad con los niños del área de influencia del Bloque Perico, incluyendo 14 escuelas y guarderías en siete comunidades; y Perú, organizamos un concurso de dibujo y pintura para 100 niños de las comunidades nativas cercanas al Bloque 192 –en Antioquia, José Olaya, Nueva Jerusalén y Pampa Hermosa– para incentivar la expresión artística y la creatividad. Entregamos los materiales de arte para el concurso, incluyendo acuarelas, pinceles y papel, y entregamos premios a los mejores dibujos y los visibilizamos en una tarjeta virtual enviada a las principales autoridades del país.



NUESTRA INVERSIÓN SOCIAL EN PERÚ GRI 413-1

Desarrollo económico inclusivo: crece con Frontera

Fondos de apoyo a pescadores artesanales

Continuamos apoyando a los 2.850 pescadores artesanales de las 22 asociaciones pesqueras reconocidas por el Ministerio de Producción de Perú que viven en la comunidad Tumbes en el área de influencia del Bloque Z-1.

Fondo Competitivo de Pesca Artesanal

Trabajamos con seis asociaciones de pesca artesanal que recibieron una variedad de apoyos a través del programa, como redes de pesca. Los materiales donados ayudan a mejorar las técnicas, lo que genera una mayor eficiencia en términos de rendimiento y desembarques y, por tanto, mayores ingresos.

Fondo de tarifas

Este fondo ayuda a los pescadores a trabajar con instituciones gubernamentales para desarrollar proyectos que apoyen la sostenibilidad de su industria y preservar la zona de cinco millas náuticas reservada para la pesca artesanal.

Educación: la educación primero

Entregamos becas a tres estudiantes de la comunidad nativa 12 de Octubre. Uno de ellos estudiará electricidad industrial en el Instituto Senati, y los otros dos, gestión ambiental y agronomía, respectivamente, en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. También apoyamos el financiamiento de una estudiante de la comunidad nativa de Alianza Topal para el trámite de emisión de su licencia de enfermería profesional.

En coordinación con el Instituto Senati capacitamos a cinco personas de las comunidades Nuevo Porvenir y Andoas Viejo en electricidad básica, y seis personas de la comunidad 12 de Octubre en metalmecánica, desarrollando sus competencias y mejorando su empleabilidad.

Calidad de vida: mejorando vidas

Salud

Actividades de prevención con las comunidades cercanas al Bloque 192

Nuestras unidades médicas ofrecieron 130 consultas (97 médicas y 33 dentales) a las 19 comunidades nativas del área de influencia.

Ofrecimos charlas sobre anemia, enfermedades respiratorias y parasitarias, enfermedades diarreicas, lavado de manos, higiene y cuidado bucal, entre otros temas. Durante el año brindamos un total de 1.637 consultas –616 médicas, 616 de primeros auxilios y 405 dentales– en 11 comunidades nativas de Nuevo Porvenir, Alianza Topal, Andoas Viejo, Antioquia, Pampa Hermosa, 12 de Octubre, Marsella, Andrés Avelino Cáceres, Nuevo Remanente, San Juan de Bartra y Pañayacu.

Entregamos medicamentos para ayudar a la comunidad nativa de Nueva Jerusalén a abastecer su botiquín de primeros auxilios comunitario.

Nuestras 28 campañas de fumigación para 19 comunidades nativas en el área de influencia del Bloque 192, ayudan a prevenir enfermedades endémicas como la malaria.

Iniciativas para la primera infancia

Continuamos ayudando a cerrar las brechas en el desarrollo cognitivo, social, físico y emocional de niños entre 0 y 36 meses. En 2020, como parte de la promoción y el desarrollo de la primera infancia, seguimos participando en el programa del gobierno peruano llamado Cuna Más, dirigido a los niños que viven en pobreza y pobreza extrema. En cuatro ubicaciones comunitarias en la región de Tumbes –dos en La Cruz, uno en Zorritos y uno en Canoas de Punta Sal– se capacitaron mujeres de diferentes asociaciones y se ofreció atención diaria a los bebés. Los niños son alimentados con comidas ricas en hierro para prevenir la anemia, se abordaron las necesidades básicas de salud y nutrición, y se les ofreció la oportunidad de jugar, aprender y desarrollar habilidades. Entre 2018 y 2020, el programa benefició a 270 niños del área de influencia del Bloque Z-1. Somos la única compañía que financia e implementa este tipo de programas en la zona.

Promoción del deporte

Hicimos posible que 28 niños, de 8 a 12 años, de comunidades cercanas al Bloque Z-1 tomaran lecciones de fútbol en una escuela deportiva. Esto con el fin de contribuir a generar un impacto positivo en aspectos como la disciplina, el desarrollo integral y el acondicionamiento físico. Los niños también han hecho parte de algunos eventos y han ganado campeonatos en diversas categorías.

Fondo de apoyo social

Establecimos un fondo solidario con las juntas vecinales de Contralmirante Villar y de La Cruz –comunidades cercanas al Bloque Z-1–. Los recursos del fondo, donados por Frontera y administrados por los consejos vecinales, se han empleado para ayudar con los gastos de atención médica, funerarios y accidentes, beneficiando a 42 personas.

Infraestructura con enfoque diferencial

En el Bloque 192, ampliamos la bahía y mejoramos el camino a la Bahía de Nuevo Porvenir, obras que han impactado positivamente a 100 familias de la comunidad nativa de la zona. Cambiamos el cableado eléctrico y ampliamos la red en la comunidad nativa Alianza Capahuari, y con ello, beneficiamos a más de 90 familias; mejoramos la cancha de fútbol e instalamos pilotes de tubería de acero para el amarre de botes en la comunidad nativa José Olaya, en beneficio de 84 familias.

En el Bloque 116 hicimos mejoras a la vía de acceso al puerto en el Centro Poblado Ciro Alegría, y de esta manera, beneficiamos a 60 familias.

Bienes para el desarrollo comunitario

Entregamos lanchas fluviales tipo ponguero con sus motores fuera de borda a las comunidades nativas 12 de Octubre, Pañayacu, Sauki, San Juan de Bartra, Vista Alegre y Nueva Jerusalén. Adicionalmente, proporcionamos equipos para el desarrollo de la comunidad, como generadores de energía, láminas de techo corrugado, desbrozadoras y sistemas de GPS. Además, donamos diésel para los generadores y lubricantes para el buen funcionamiento de estos equipos.

También realizamos mantenimiento preventivo y correctivo a los generadores en 11 comunidades, para asegurar el suministro de energía eléctrica para sus actividades diarias, y ofrecimos electricidad gratuita a las comunidades nativas José Olaya, Nuevo Andoas, Nuevo Porvenir y Los Jardines.



Fortalecimiento de la cultura étnica

Programa de buen vecino

Trabajamos con 10 comunidades nativas, conformadas por 7.464 personas de 1.244 familias, que cuidan nuestras instalaciones. Su trabajo ha reducido el robo de bienes de nuestra propiedad.

Programa de monitoreo ambiental

Cuatro comunidades nativas que constan de 2.748 personas en 458 familias ayudaron a Frontera a detectar e informar alertas ambientales o eventos como fugas o derrames.

NOS SUMAMOS A INICIATIVAS DE AYUDA HUMANITARIA POR LA EMERGENCIA SANITARIA DEL COVID-19

Desarrollamos un plan para llevar ayuda humanitaria a grupos de población vulnerables cercanos a nuestras operaciones en Colombia, Ecuador y Perú, generalmente ubicados en lugares remotos donde la asistencia no puede llegar fácilmente. Esto ayudó a satisfacer necesidades básicas apremiantes.

En Colombia, entregamos 5.500 paquetes con alimentos, agua y productos de cuidado personal, beneficiando aproximadamente a 22.000 personas en los Departamentos de Casanare, Meta, Putumayo y Sucre. Además donamos paquetes de comida en Ecuador y Perú.

En el área de salud, entregamos equipos de protección al personal médico de Meta y Casanare, dos respiradores portátiles al hospital departamental del Meta y recursos para aumentar la capacidad de las unidades de cuidados intensivos (UCI) de los cinco principales proveedores de salud (IPS) de Bogotá a través de la iniciativa liderada por ProBogotá, la ANDI y Asobancaria.

También proporcionamos kits de bioseguridad a 317 estudiantes de San Luis de Palenque (Casanare), a través del programa de Equipo para la educación en alianza con el Ministerio de Educación.

Por otra parte, apoyamos a 10 mujeres emprendedoras de Guarupay, Meta, quienes fabricaron 4.550 tapabocas reutilizables, siguiendo las medidas adecuadas de bioseguridad.

RETOS & OPORTUNIDADES 2021, HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA ESTRATEGIA ASG

GRI 102-15 103-2 103-3

SDG 8

Fortalecer las relaciones con las comunidades, entidades gubernamentales y proveedores locales y generar desarrollo local a través de la implementación de proyectos e inversiones socialmente sostenibles.

+ **Inversiones sociales en la comunidad**
  - Establecer directrices técnicas para el Programa de Desarrollo Económico Inclusivo, diseñado por Frontera para promover la educación financiera, las habilidades para la vida, la productividad y el espíritu empresarial de las mujeres de comunidades étnicas y locales con el fin de generar ingresos y reducir la dependencia de la industria petrolera.

+ **Programas de proveedores locales**
  - Crear una base de datos de proveedores de nuestras áreas de influencia e identificar las áreas de capacitación requeridas que les permitan ser competitivos.
  - Incrementar la contratación local de Frontera para servicios de alimentación en un 15%.


ASG
GOBIERNO CORPORATIVO



ACTUAMOS CON COHERENCIA Y TRANSPARENCIA

AM Ética y cumplimiento en los negocios
UNGC Principios del Pacto Mundial 1, 2 y 10
ODS 16
GRI 102-15, 103-1, 103-2, 103-3

ESTAMOS COMPROMETIDOS A CONDUCIR NUESTRO NEGOCIO DE MANERA ÉTICA Y HONESTA, DE CONFORMIDAD CON LA LEY Y EN LÍNEA CON NUESTROS VALORES CORPORATIVOS, AL TIEMPO QUE GENERAMOS VALOR A LARGO PLAZO PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.

La industria de los hidrocarburos genera valor y beneficios para las comunidades y países, y debe cumplir con altos estándares de gobierno corporativo, cumplimiento, ética, lucha contra la corrupción y transparencia, además de los estándares técnicos, sociales y ambientales. El cumplimiento de dichos estándares es necesario para garantizar que nuestras operaciones beneficien a las sociedades y que nuestras acciones sean equitativas, y respeten los derechos humanos.

En Frontera traducimos el buen gobierno corporativo en políticas, decisiones y acciones responsables, al tiempo que promovemos la transparencia y prevenimos los riesgos de cumplimiento. Por ello, uno de nuestros objetivos estratégicos es trabajar de acuerdo con los más altos estándares de ética.

GRI 102-16 103-1 103-2 103-3 205-1 205-2 205-3 ODS 16 17

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO EN LOS NEGOCIOS

MT Ética y cumplimiento en los negocios UNGC Principio 10 SASB EM-EP-510a.2

Se requiere una sólida cultura de ética y cumplimiento que abarque todos los niveles de la Compañía, para desarrollar la confianza con los grupos de interés y tener éxito en un entorno competitivo.

Nuestro *Código de conducta y ética empresarial,* y sus políticas relacionadas, son la base de nuestra estrategia de cumplimiento y establecen nuestro compromiso de realizar negocios de manera justa, íntegra y de conformidad con las leyes aplicables.

GRI 102-17 205-3

Estructura de cumplimiento y garantía

- El Área de Cumplimiento es independiente y reporta directamente al Presidente del Comité de Auditoría de la Junta Directiva. Se asocia con las áreas de negocio como agente de transformación de la cultura corporativa para que los objetivos organizacionales a largo plazo se logren correctamente.
- El Oficial de Ética y Cumplimiento reporta directamente al Comité de Auditoría de la Junta y preside el Comité de Ética.
- Los miembros adicionales son: el CEO, el CFO, el Vicepresidente Legal y el Gerente Sénior de Auditoría Interna. El Director de Recursos Humanos también asiste a todas las reuniones.

Sistema de ética y cumplimiento

Diseñamos nuestro *Sistema de Ética y Cumplimiento* como una herramienta para asegurar que logremos nuestros objetivos comerciales de manera ética y sostenible. Basado en las principales prácticas globales, nuestro *Sistema de Ética y Cumplimiento* se estructuró para abarcar todos los aspectos de integridad en las relaciones de Frontera, con reguladores y autoridades, accionistas, Junta Directiva, empleados, comunidades, proveedores y contratistas.



Tú eres la primera línea de defensa

Sistema de ética y cumplimiento en circunstancias de estrés corporativo

En respuesta a la crisis ocasionada por el COVID-19 en 2020, la Junta Directiva, el equipo gerencial y el Comité de Crisis, respondieron rápidamente para supervisar una gestión adecuada, evitar impactos y garantizar la continuidad del negocio. El *Sistema de Ética y Cumplimiento* apoyó su trabajo, viabilizando los objetivos corporativos a pesar de la crisis sin sacrificar la ética y ejecutando controles corporativos para prevenir y mitigar los riesgos de cumplimiento con el mismo rigor previo a la pandemia.

Nos adaptamos y gestionamos los objetivos que habíamos definido para 2020:

- Adaptamos los procesos de prevención, detección, respuesta y seguimiento de riesgos a una plataforma en línea, de acuerdo con las políticas y protocolos internos, así como, con las leyes aplicables.
- Fortalecimos los controles para la prevención y detección de riesgos éticos en relación con los procesos de debida diligencia, segmentación de riesgos y protección de datos.
- Seguimos de cerca y de manera continua las recomendaciones generales de los organismos reguladores, como la Superintendencia de Sociedades y la Superintendencia de Industria y Comercio de Colombia, en cuanto a riesgos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, soborno transnacional y corrupción, y en materia de protección de información privada.
- Adelantamos las investigaciones con estricto cumplimiento de los protocolos establecidos antes de la pandemia y las adaptamos a la nueva realidad con la implementación de herramientas virtuales.
- Mantuvimos y adaptamos otras actividades como evaluaciones de riesgos, campañas de concientización, y capacitación en ética y cumplimiento.
- Reforzamos internamente los capítulos sobre nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento, y desarrollamos una agenda de transparencia e integridad con los grupos de interés y la sociedad en general.

- **Realizamos una encuesta de liderazgo y cultura con los empleados. Su propósito era determinar si las nuevas circunstancias laborales derivadas de la pandemia habían impactado su percepción y la implementación de nuestros valores corporativos. Posteriormente, organizamos grupos focales y entrevistas individuales para evaluar la continua relevancia y evolución de nuestra cultura.**
- **Establecimos que el 10% del factor de desempeño del bono se otorgaría por la definición y logro de las metas individuales de ética y cumplimiento, y por una conducta acorde con nuestros valores.**

Continuamos elevando los estándares de nuestro programa de cumplimiento

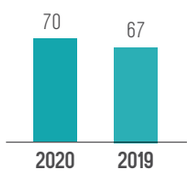
Basado en los resultados de la evaluación del programa de Cumplimiento de 2019 por parte de Ethisphere, un experto externo, y conforme a los estándares de referencia de las empresas líderes en ética, diseñamos un plan ambicioso para mejorar nuestro programa de cumplimiento.

Como parte de ese plan, y con el propósito de determinar la percepción de nuestras audiencias sobre la conducta empresarial, ética y gobierno corporativo, en 2020 realizamos una encuesta a un número representativo de nuestros grupos de interés externos, conformado por 92 entidades y 189 personas, quienes representan a nuestros socios, grandes y medianos contratistas, proveedores y contratistas locales, clientes, bancos y autoridades.

Con una tasa de participación del 72%, por parte de los grupos de interés mencionados, el 73% de las respuestas fueron favorables y la mayoría reflejó una mejora notable en nuestra reputación y en la confianza de los participantes, tanto en las personas como en los procesos de Frontera.

GRI 102-17 205-3

Quejas relacionadas con la ética y el cumplimiento



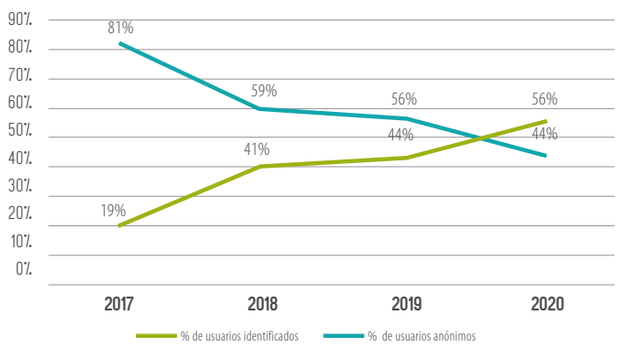
Investigaciones de cumplimiento como herramienta para la transformación corporativa

El propósito principal de las investigaciones en Frontera se centra más en el desarrollo que en la disciplina. Las investigaciones nos ayudan a cumplir los objetivos del negocio y consolidar una cultura de integridad con altos estándares éticos, tanto dentro de la Compañía, como a lo largo de la cadena de valor.

El modelo de investigación utilizado por nuestro experimentado equipo incluye una política de puertas abiertas y un canal de denuncia de irregularidades que garantiza la ausencia de represalias. El Comité de Ética desempeña un papel consultivo, supervisando y ejecutando acciones de mejora derivadas de los hallazgos de las investigaciones.

Resultados

El modelo arroja resultados sólidos tanto en el rediseño de procesos que representan riesgo para la Compañía como en la toma de medidas con empleados o terceros que violen el *Código de Conducta y Ética Empresarial*. El avance se refleja en la tendencia del número de denuncias anónimas, pasando del 81% del total en 2017 a tan solo el 44% en 2020.



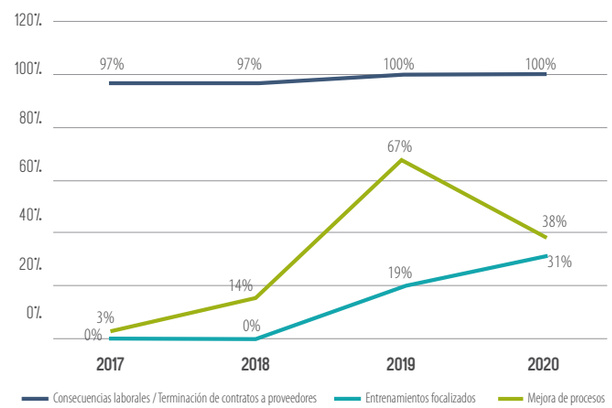
La interacción cercana y cooperativa entre el equipo de cumplimiento y las áreas del negocio ha hecho que los hallazgos de las investigaciones sean clave para estructurar acciones preventivas con el fin de mitigar los riesgos de cumplimiento y fortalecer una cultura de integridad.

Desde 2017 los resultados de las investigaciones de cumplimiento han llevado a transformaciones como:

- Inclusión de 10 valores en el núcleo de la Política de HSE, haciendo de la salud y la vida la principal prioridad.
- Incorporación de componentes éticos y técnicos en el proceso de contratación (definición del perfil laboral, así como evaluación y selección de personal).
- Reformulación de los términos de referencia y la creación de grupos especiales de personal técnico y administrativo para supervisar la correcta asignación de los contratos de bienes y servicios.
- Desarrollo de capacitaciones a la medida de las áreas de la Compañía en las que se han materializado riesgos de cumplimiento.

Las investigaciones que producen evidencia de mala conducta ética dan lugar a un análisis de la causa raíz. En lo posible, el área del negocio involucrada desarrolla un proyecto de mejora de procesos, con la asistencia del equipo de cumplimiento.

Rediseños de procesos, capacitación focalizada y medidas disciplinarias a terceros en relación con las investigaciones



GRI 205-2

Promoción de la integridad: una cultura ética para todos

La promoción de una cultura de integridad es un pilar básico de nuestra estrategia empresarial. En 2020 hicimos una actualización a la capacitación y las comunicaciones en esta materia.[1]

GRI 205-2

Conocimiento, comprensión y capacitación

Contamos con un plan de capacitación para riesgos de cumplimiento en áreas como lavado de dinero, financiamiento del terrorismo, fraude, soborno, corrupción y privacidad de la información. El plan se basa en nuestros valores corporativos (integridad, respeto, compromiso y sostenibilidad) y abarca a terceros de nuestra cadena de valor, incluidos los proveedores a pequeña escala. Sugiere estrategias para establecer sus propios sistemas de ética y cumplimiento, e igualmente promueve el uso de herramientas de autoevaluación (Integrity app).

Diseñamos los contenidos de formación para cada grupo objetivo considerando su rol y perfil de riesgo. Utilizamos diferentes metodologías, algunas de las cuales son disruptivas, como el juego o la reflexión sobre valores, con el fin de apropiar nuestra cultura de integridad.

En 2020 dedicamos más de 3.500 horas a la cultura, la comunicación y la capacitación sobre ética y cumplimiento.

Actualizamos el plan de formación siempre que un departamento solicita apoyo formativo, o cuando los riesgos detectados en un área determinada requieren una formación focalizada. Las investigaciones y los análisis de la causa raíz también dan cuenta del componente preventivo de la capacitación.



[1] Con la pandemia, se suspendieron algunos programas inicialmente diseñados para ser implementados en el campo.

Iniciativa / Programa	Audiencia objetivo	Valor corporativo asociado-Cultura de integridad	Participantes	Número de horas por participante	Entrenador / Patrocinador interno o externo del modelo
Yo soy Frontera Sesión de juego ETIKAM	Gerentes y operadores, campo Quifa, Colombia	Todos	90	1,5	Presencial
Ética y cumplimiento como herramienta para la sostenibilidad	Equipo de RSE, sostenibilidad y cumplimiento	Integridad Sostenibilidad Compromiso	43	1	Presencial Funcionario de Cumplimiento
Yo soy Frontera. Sesión de reflexión	Equipo de RSE, sostenibilidad y cumplimiento	Todos	43	1	Presencial Construyendo Sentido
¿Qué está pasando con la ley contra el soborno? Resumen de tres años presentación del Programa de Cumplimiento de Frontera	Oficiales de Cumplimiento, Red Latinoamericana de Oficiales de Cumplimiento Equipo de ética y cumplimiento de Frontera	Todos	24	2	Presencial Red Latinoamericana de Cumplimiento Patrocinador: Frontera
Página web de **ETIKAM:** La ética es el camino	Corporativa	Todos	Varía. Publicación semanal		Página web: Frontera No para, Frontera en casa
Conciencia de la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo	Equipo directivo: CFO, VP, directores, gerentes)	Integridad Sostenibilidad	32	1,5	Plataforma: Unidad de Información y Análisis Financiera de Colombia UIAF
Tráfico de información privilegiada	Participantes del programa especial	Compromiso Sostenibilidad	157	,5	Plataforma
Micro-aprendizaje sobre el tráfico de información privilegiada	Corporativa	Compromiso Sostenibilidad	737	,5	En línea
Programa de embajadores de cumplimiento[1]	Gerencia intermedia	Todos	228 (total sesiones)	6,5[2]	Patrocinador oficial de cumplimiento, CEO, CFO, vicepresidentes, directores
Webinar DEPE (*Por Compañías, Para Compañías*) Colombia, prevención de conflictos de interés	Pymes invitadas, cadena de valor de Frontera	Sostenibilidad Integridad	38[3]	1	Red del Pacto Mundial Colombia Alianza por Integridad
Taller de casos de cumplimiento	Gerentes de activos y director de operaciones	Todos	6	1,5	Plataforma
Ética y cumplimiento como herramienta para el éxito sostenible	Contratistas y operaciones de RSE	Integridad Sostenibilidad	17	1	Plataforma
La sección de ética y cumplimiento como parte del programa de reinducción	Corporativa	Todos	729	,5	Plataforma

[1] Módulos: (i) Liderazgo ético y prevención de riesgos como herramientas de sostenibilidad. (ii) ESG: nuestro objeto social en acción. (iii) Herramientas de transparencia, cultura de puertas abiertas y reporte, (iv) Negocio exitoso con cumplimiento
[2] Programa total.
[3] Invitados.

Iniciativa / Programa	Audiencia objetivo	Valor corporativo asociado-Cultura de integridad	Participantes	Número de horas por participante	Entrenador / Patrocinador interno o externo del modelo
Sesión de ética y cumplimiento dentro del programa de desarrollo de proveedores para PYMES	Contratistas PYMES en el programa de desarrollo de proveedores	Integridad Sostenibilidad	8	1,5	En línea CECODES - Alianza por Integridad
Promoción de la integridad y la transparencia para un éxito sostenible	Ensayos técnicos de equipos internos y proveedores en el campo Casimena	Integridad Compromiso Sostenibilidad	7	1	En línea
Integridad y transparencia en la contratación	Pruebas técnicas del equipo interno y de los proveedores en los campos Cravo Viejo y Cachicamo	Integridad Compromiso Sostenibilidad	9	1	En línea
Integridad - nuestro aporte a un futuro sostenible	Principales proveedores de la cadena de valor	Todos	50	1,5	Frontera Alianza por Integridad
Divulgación de la evaluación del desempeño de terceros Capítulo de ética y cumplimiento	Administradores de Contratos	Integridad Compromiso Sostenibilidad	20	,5	En línea
Entrenamiento anual sobre el Código de conducta y ética empresarial, que incluyó la prevención del lavado de activos, el fraude y la corrupción, y el sistema de privacidad de la información.	Corporativa	Todos	803	2	Entrenamiento web
Maratón mundial Integridad en tiempos de crisis	Podcast global	Integridad Sostenibilidad	*[1]	1	Plataforma Sección de conferencistas de Colombia Patrocinador del Oficial de Cumplimiento: Alianza por la Integridad
Informe sobre Capacidad para Combatir la Corrupción en las Américas	Podcast global	Sostenibilidad de la Integridad	*	1	Funcionario de Cumplimiento Líder de Control de Riesgos Oficial de Cumplimiento Latam-UBER Patrocinador: Ethisphere
Compartir las mejores prácticas contra la corrupción, cultura de integridad	Colombia externa	Integridad Sostenibilidad	*	,5	Funcionario de Cumplimiento Patrocinador: Pacto mundial
Compartir las mejores prácticas Cultura de Integridad	Externo	Integridad Sostenibilidad	*	,5	Funcionario de Cumplimiento Patrocinador: UNODC[2]

[1] Información no disponible según la política de confidencialidad de datos.
[2] Oficina de Drogas y Crimen de las Naciones Unidas.

Conciencia y comunicación

Las actividades de comunicación y sensibilización respaldan nuestro programa de formación durante todo el año. Utilizamos los canales de comunicación internos y externos para difundir mensajes que refuercen la importancia de asumir la responsabilidad de cada decisión y vivir los valores en las acciones diarias.

Iniciativas de cumplimiento

- ***Embajadores de cumplimiento.*** Este programa promueve una conversación abierta entre la gerencia media y alta sobre nuestros estándares de ética y cumplimiento. Ofrece capacitación en profundidad sobre el programa de Cumplimiento, la prevención de riesgos, la ética, el liderazgo y el diálogo bidireccional; canales de denuncias, nuestra cultura de «denunciar» y el principio de no represalias; así como la relevancia de la ética en los negocios y la relación entre la ética y nuestra estrategia de ASG.

- ***Frontera no para, Frontera en casa.*** Esta intranet incluye la sección ETIKAM creada para ayudar a los empleados y sus familias a aprender sobre ética y cumplimiento mientras se divierten.

- ***Boletín de cumplimiento de Kiss (Keep Integrity Super Solid).*** Este boletín dirigido a los embajadores de cumplimiento contiene editoriales escritos por altos directivos sobre ética y cumplimiento, así como la estrategia ASG.

Acciones colectivas

GRI 102-12 102-13

Participamos en iniciativas grupales que mejorarán el impacto de las acciones individuales de las empresas y evitarán los riesgos de ética y cumplimiento más frecuentes en el ámbito empresarial. Trabajamos con grupos líderes que han establecido mejores prácticas en integridad, como Alliance for Integrity (Alianza por la Integridad), BELA (Business Ethics Leadership Alliance-Alianza de Liderazgo en Ética Empresarial) en el Instituto Ethisphere, la RED en la Asociación Colombiana del Petróleo, la Red Latinoamericana de Cumplimiento, y la Red de Oficiales de Cumplimiento del Pacto Mundial.

Además, fuimos invitados a participar en la Plataforma de Acción sobre Paz, Justicia e Instituciones Sólidas en línea con el ODS 16. Este programa reúne a la empresa privada, los gobiernos, la sociedad civil y las agencias de las Naciones Unidas, en un esfuerzo conjunto para lograr sociedades pacíficas e incluyentes en favor del desarrollo sostenible, la justicia para todos, e instituciones efectivas y responsables en todos los niveles.

Nuestras iniciativas de promoción de integridad e investigaciones de cumplimiento fueron reconocidas por Global Compact Network Colombia, Alliance for Integrity y la UNODC como dos de las mejores prácticas contra la corrupción en el sector empresarial colombiano.

El objetivo para 2020 de ser reconocidos como una de las empresas más éticas del mundo (World's Most Ethical Companies®) se cumplió en 2021

Después de tres años de trabajo hacia este objetivo, y con el apoyo de nuestra Junta Directiva y el CEO, Ethisphere nos reconoció como una de las ***Empresas Más Éticas del Mundo en 2021***. **Fuimos uno de los tres distinguidos en la categoría de Petróleo y Gas y Renovables, y nos sumamos a las 134 empresas, de 22 países y 47 industrias, reconocidas por Ethisphere.**

Este reconocimiento honra a las empresas que demuestran un compromiso real con la integridad y comprenden la importancia del liderazgo ético y las decisiones basadas en valores, incluso cuando las condiciones son difíciles.

La evaluación WME se realiza anualmente y revisa empresas de cerca de 50 industrias en docenas de países. Compara los programas de ética y cumplimiento, la cultura de la ética, el gobierno corporativo, el liderazgo, la reputación y las prácticas de sostenibilidad. La evaluación de Ethisphere se realiza utilizando criterios ASG, con énfasis en la ética empresarial y la cultura organizacional.

Los empleados de Frontera son conocidos por su ética empresarial, dado nuestro sentido de pertenencia y orgullo por nuestra cultura ética. Esto se debe a que sabemos que las prácticas comerciales éticas son la mejor manera de garantizar el éxito sostenible y de influir positivamente, además de apoyar a las comunidades cercanas y el entorno en el que trabajamos.

Prevención de conflictos de interés

GRI 102-25

Abordamos todos los conflictos denunciados.[1]

Encuesta anual sobre conflictos de intereses		
Año	**Número de personas**	**Porcentaje total de empleados que participan**
2020	832	100%
2019	1.177	98%
2018	1.178	95

Año	Número de empleados que informaron un conflicto de intereses	Número conflictos de intereses reportados
2020	231	454
2019	165	276
2018	244	438

Encuesta anual sobre conflictos de interés

Por tercer año consecutivo, aplicamos en 2020, la encuesta de conflicto de interés con preguntas sobre dilemas éticos. Quienes hicieron parte respondieron las preguntas diseñadas para medir su comprensión práctica en relación con temas éticos, al tiempo que ofrece información sobre los posibles impactos de sus acciones en una situación determinada.

Los resultados de la encuesta mostraron un aumento en el número de participantes, quienes ante los dilemas éticos descritos en la encuesta, demostraron conocimiento frente a nuestros valores y las pautas legales y corporativas, para aplicarlas a su comportamiento.

2018	2019	2020
79%	84%	96%

Esta información nos ayuda a identificar tendencias en la comprensión de la ética por parte de los líderes y empleados, además de determinar planes futuros de capacitación, evaluación de riesgos de cumplimiento y medidas para prevenir o mitigar conflictos de interés.

Los conflictos reportados por los empleados se comparten con sus supervisores, quienes fijan las medidas a tomar en función de la situación específica. Cuando se considere apropiado, se puede diseñar un plan para manejar el conflicto con el apoyo del área de cumplimiento.

Las principales conclusiones de la encuesta se comparten con el Comité de Ética y con la Junta Directiva.



[1] Algunas cifras de conflictos informados son reales, mientras que otras son posibles o potenciales.

GRI 408-1 409-1 410-1 412-1 412-2 412-3 ODS 5 16

CREEMOS FIRMEMENTE EN LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS UNGC Principios 1, 2

Estamos plenamente comprometidos con la promoción, protección y el respeto de los derechos humanos, asumiendo nuestro rol de actores clave en las comunidades donde operamos. Honramos los derechos de nuestros grupos de interés y continuamos construyendo relaciones sobre una base de respeto, integridad, confianza y legitimidad.

Nuestras acciones están enmarcadas dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las leyes en las áreas donde operamos, y nos apoyamos en directrices globales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos[1] y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.[2]

Promovemos las mejores prácticas en derechos humanos entre nuestros diferentes grupos de interés, con un enfoque de gestión proactivo centrado en la seguridad y salud en el trabajo.

Reconocemos la necesidad de una acción unificada para prevenir la seguridad y las violaciones de los derechos humanos.

Herramientas para minimizar los riesgos de derechos humanos

- *Declaración de derechos humanos*
- *Política de seguridad*
- *Anexo de seguridad física para contratos*
- *Plan maestro de derechos humanos*

Derechos humanos y empresas de seguridad privada

Estamos comprometidos con la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos para asegurar que las fuerzas armadas y las empresas de seguridad privada que protegen nuestras operaciones actúen dentro de un marco de derechos humanos. Es por esto que, en 2018, decidimos hacer un cambio en nuestra política de seguridad, migrando de un departamento de seguridad sujeto a la normativa de la Superintendencia de Seguridad y Vigilancia, a un sistema de gestión de seguridad corporativa. A partir de esta decisión, nuestro personal de seguridad privada puede trabajar sin armas de fuego y podemos implementar códigos para el uso proporcional de la fuerza que salvaguarden el derecho de reunión pacífica.

Este nuevo modelo se ha explicado a empleados, proveedores y contratistas, visitantes de nuestras instalaciones y empresas de seguridad.

Sistema de gestión de emergencias (EMS)

Implementamos un nuevo Sistema de Gestión de Emergencias para la gestión de incidentes, emergencias y crisis. Con la participación de la alta gerencia, el sistema regula las emergencias y situaciones de crisis que podrían tener un impacto negativo en los activos, incluida la reputación de la Compañía, las operaciones y los cronogramas de los proyectos, poniendo en riesgo la continuidad del negocio. El Gerente de Crisis registra información de toda la empresa en el sistema EMS, que ha demostrado ser muy útil para gestionar los riesgos de forma proactiva y producir alertas tempranas.

Capacitamos al 83% de nuestros empleados en la gestión de incidentes, emergencias y crisis utilizando el marco de EMS.

Anexo de seguridad

El *Anexo de Seguridad* forma parte integral de los contratos y garantiza el cumplimiento por parte de los contratistas de las condiciones de seguridad que requerimos para operar en campo y trabajar en oficinas. En 2020 actualizamos este anexo para enfatizar en la verificación del cumplimiento de los derechos humanos por parte de los contratistas. En el marco del anexo, realizamos 186 revisiones de cumplimiento con 120 empresas a través de teleconferencias y, en algunos casos, reuniones presenciales. Además de medir el cumplimiento, examinamos el desarrollo de los contratistas en términos de su aplicación generalizada de procedimientos.

Plan maestro de derechos humanos

Con base en los tres pilares de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (evaluación de riesgos, relaciones públicas y servicio de seguridad privada), diseñamos un *Plan Maestro de Derechos Humanos*. El plan incluye líneas de acción básicas para la evaluación sistemática de riesgos y la gestión de nuestras relaciones con las fuerzas de seguridad pública y los proveedores de seguridad privada. Incluye:

[1] Adoptado por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011.
[2] Una plataforma de múltiples grupos de interés basada en miembros para compartir las mejores prácticas y apoyar la implementación de los Principios Voluntarios en Colombia.

- Análisis de riesgos e impactos en derechos humanos
- Procesos legales, contractuales y de formación adecuados para el personal
- Revisión y registro de aspectos relacionados con las fuerzas de seguridad pública y privada, con valoración de transferencias de materiales y bienes a las fuerzas de seguridad, y documentación de incidentes y respuestas de derechos humanos.

El *Plan Maestro de Derechos Humanos* ha servido como mecanismo de seguimiento para nuestros compromisos. Ha proporcionado un estándar de medición y una guía para la conducta de las fuerzas de seguridad públicas y privadas en un marco de derechos humanos.

De acuerdo con el plan, los indicadores clave de desempeño relacionados con los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos se incluyen en el objetivo principal de nuestro contrato de seguridad y vigilancia con Honor & Laurel (H&L), y se monitorearán en cada informe trimestral del contratista. Los indicadores van acompañados de comentarios explicativos y tablas para facilitar la recopilación y presentación de la información adecuada, junto con los criterios para evaluar el cumplimiento de cada indicador.

También desarrollamos un procedimiento específico para nuestra respuesta a las protestas sociales cuando existen disturbios y acciones violentas, de acuerdo con la normativa aplicable.

Plan de formación y motivación

GRI 412-2

Para fortalecer la aplicación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos a través de un mayor seguimiento y cumplimiento, lanzamos un plan de capacitación y motivación.

Continuamos el curso de Nivel II realizado por la empresa de seguridad privada sobre debida diligencia en derechos humanos con todo el personal de seguridad privada (contratado por la empresa de seguridad) y nuestros empleados directos en el Departamento de Seguridad Física.

Organizamos sesiones de capacitación adicionales a las que asistió el 93% de las personas que manejan nuestra seguridad privada.

Cursos	Número de participantes
H&L-Debida diligencia y derechos humanos (curso en línea)	156
Pautas de conducta en seguridad y vigilancia privadas (curso en línea)	53
Derechos humanos (curso en línea)	59
Derechos humanos II (curso en línea)	69
Derechos humanos	82
Derechos humanos I y II	27
Divulgación de los derechos humanos y los principios voluntarios	13
Inducción, derechos humanos	407
Discriminación y leyes de derechos humanos	13
Re-entrenamiento, seguridad privada y derechos humanos	79

Procedimiento para informar, investigar y subsanar incidentes

Nuestros acuerdos de cooperación con las Fuerzas Armadas de Colombia son cruciales para mantener la paz y la estabilidad en los lugares donde operamos. En virtud de estos acuerdos, cualquier incidente relacionado con la seguridad con las fuerzas de seguridad públicas o privadas que tenga implicaciones para los derechos humanos se debe informar e investigar. Se pueden tomar acciones correctivas para salvaguardar la operación. Además, hemos establecido diferentes canales de denuncia, como la línea ética, buzones de correo físicos en oficinas y en el campo, y un correo electrónico para informar cualquier incidente de seguridad que pueda poner en peligro a las personas o nuestros activos. Nuestro Comité de Ética analiza las incidencias e informa a la Junta Directiva.

En 2020 no tuvimos incidentes de seguridad con implicaciones en la vulneración a los derechos humanos.

Seguimos participando activamente en diversas iniciativas

GRI 102-12 102-13

Nos sumamos a las siguientes iniciativas en favor de los derechos humanos:

- Pacto Mundial de Naciones Unidas, como signatarios
- Comité Colombiano de Energía y Minería por los Derechos Humanos y la Seguridad (CME)-Grupo de trabajo sobre relaciones entre empresas y fuerzas armadas, y Grupo de trabajo sobre análisis de contexto y gestión de riesgos.
- Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)[1].
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
- Asociación Colombiana del Petróleo-Grupo de trabajo de derechos humanos e hidrocarburos.

Nuestra participación en los grupos de trabajo de CME ha contribuido de manera importante a fortalecer nuestra cultura de promover y respetar los derechos humanos, y demuestra el compromiso de la alta gerencia con el cumplimiento y la armonía con nuestros grupos de interés.

[1] Agencia del gobierno colombiano dependiente del Ministerio de Minas y Energía, a cargo de administrar y regular los recursos de hidrocarburos del país.



RETOS & OPORTUNIDADES 2021, HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA ESTRATEGIA ASG

GRI 102-15 103-2 103-3

ODS 16 17

Continuar siendo reconocidos como líderes en altos estándares de ética y cumplimiento, en el marco del buen gobierno corporativo.

+ **Mantener la reputación y seguir mejorando:**
  - Mantener y mejorar los estándares existentes de ética y cumplimiento, como lo demuestra la evaluación externa (Ethisphere u otras calificaciones relevantes).
  - Garantizar que la cultura de cumplimiento se promueva constantemente en toda la Compañía, gracias al Programa de Cumplimiento implementado cada año.

Integrar los asuntos ASG –riesgos relacionados– dentro del marco de gestión de riesgos existente, para asegurar la alineación del monitoreo, la medición y la presentación de informes.

+ **Alineación de riesgos relacionados con ASG:**
  - Alinear riesgos, factores y oportunidades relacionados con ESG con el nivel de gestión de riesgos estratégicos y finalizar la integración dentro de la gestión de riesgos operativos para los macroprocesos críticos.
  - Fortalecer los informes y cuadros de mando para la divulgación y el seguimiento, y actualizar y comunicar la metodología de gestión de riesgos.

AVISO LEGAL

Este Informe de sostenibilidad (el presente «Informe») contiene declaraciones a futuro o información a futuro (colectivamente, las **"declaraciones prospectivas"**) dentro del significado de la legislación de valores aplicable, que involucran riesgos conocidos y desconocidos, incertidumbres y otros factores que pueden atribuirse a los resultados, desempeño o logros reales de Frontera Energy Corporation (la **"Compañía"** o **"Frontera"**) o que los resultados de la industria sean materialmente diferentes de los resultados, desempeño o logros futuros expresados o implícitos en dichas declaraciones prospectivas. Todas las declaraciones, que no sean declaraciones de hechos históricos que abordan actividades, eventos o desarrollos que la Compañía cree, espera o anticipa que se presenten o puedan presentarse en el futuro (incluidas, entre otras, declaraciones con respecto a estimaciones y/o suposiciones con respecto a declaraciones sobre la estrategia corporativa, la orientación de la Compañía, los objetivos de sostenibilidad en las áreas de medioambiente, social y gobierno, incluidos, entre otros, sus planes de negocio, iniciativas y objetivos, nuevas áreas de operaciones, desarrollo de proveedores, asuntos de inversión social, asuntos de administración medioambiental (incluido el plan de acción de cambio climático), seguridad y asuntos de gestión de riesgos, asuntos de desarrollo local, asuntos de cultura corporativa y talento humano y asuntos de derechos humanos resultantes de los cambios en el precio del petróleo en el EBITDA operativo de la Compañía, los planes y objetivos de exploración y desarrollo de la Compañía, incluidos sus planes de perforación y el momento de los mismos y las aprobaciones regulatorias) son declaraciones prospectivas. En particular, las declaraciones relacionadas con las «reservas» se consideran declaraciones prospectivas ya que implican la evaluación implícita, basada en ciertas estimaciones y suposiciones, de que las reservas descritas existen en las cantidades previstas o estimadas y que las reservas pueden producirse de manera rentable en el futuro. Estas declaraciones prospectivas reflejan las expectativas o creencias actuales de la Compañía basadas en la información actualmente disponible para la Compañía. Las declaraciones a futuro están sujetas a una serie de riesgos e incertidumbres que pueden hacer que los resultados reales difieran materialmente de los discutidos en estas declaraciones a futuro, e incluso si dichos resultados reales se realizan o se logran sustancialmente, no puede haber garantía de que tendrán las consecuencias o efectos esperados para la Compañía. Los factores que podrían causar que los resultados o eventos reales difieran materialmente de las expectativas actuales incluyen, entre otras cosas: la volatilidad en los precios de mercado del petróleo y el gas natural (incluso como resultado de los cambios en la oferta y la demanda causados por la pandemia sostenida de COVID-19 y las acciones de la l de Países Exportadores de Petróleo (**"OPEP"**) y países no miembros de la OPEP y los procedimientos impuestos por los gobiernos en respuesta a los mismos); la extensión, duración y propagación de la pandemia de COVID-19 y su gravedad, el éxito del programa de la Compañía para manejar el COVID-19; incertidumbres asociadas con la estimación y el establecimiento de reservas de petróleo y gas natural; pasivos inherentes a la exploración, desarrollo, explotación y recuperación de petróleo y gas natural; incertidumbre de las estimaciones de costos de capital y operativos, estimaciones de producción y rendimiento económico estimado; aumentos o cambios en los costos de transporte; expectativas con respecto a la capacidad de la Compañía para reunir capital y agregar reservas continuamente a través de adquisiciones y desarrollo; la capacidad de la Compañía para acceder a financiamiento adicional; la capacidad de la Compañía para mantener sus calificaciones crediticias; la capacidad de la Compañía para: cumplir con sus obligaciones financieras y compromisos mínimos, financiar gastos de capital y cumplir con los convenios contenidos en los acuerdos que rigen el endeudamiento; desarrollos políticos en los países donde opera la Compañía; las incertidumbres involucradas en la interpretación de los resultados de las perforaciones y otros datos geológicos; problemas geológicos, técnicos, de perforación y procesamiento; el momento en que se reciben las aprobaciones gubernamentales; fluctuaciones en el tipo de cambio o tasas de interés y volatilidad del mercado de valores; y los otros riesgos revelados bajo el título «Factores de riesgo» y en otras partes del Formulario de información anual de la Compañía con fecha del 3 de marzo de 2021, disponible en SEDAR en www.sedar.com. Cualquier declaración a futuro se remite solo a la fecha en que se realiza y, salvo por lo dispuesto por cualquier ley de títulos valores aplicable, la Compañía renuncia a cualquier intención u obligación de actualizar cualquier declaración a futuro, ya sea como resultado de nueva información, eventos futuros, o de otra forma. Aunque la Compañía cree que las suposiciones inherentes a las declaraciones prospectivas son razonables, las declaraciones prospectivas no son una garantía de desempeño futuro y, por lo tanto, no se debe tener confianza indebida en tales declaraciones debido a la incertidumbre inherente a las mismas. Además, la información contenida o accesible a través del sitio web de la Compañía no forma parte de este Informe y no se incorpora por referencia en este Informe. La preparación de la información financiera se reporta en dólares estadounidenses y se realiza de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (**"NIIF"**) emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, a menos que se indique lo contrario. La Compañía divulga varias medidas financieras en este Informe que no tienen ningún significado estandarizado prescrito según las NIIF (incluido el EBITDA operativo, la ganancia neta operativa y las Ventas Netas). Estas medidas no deben considerarse de forma aislada o como un sustituto de las medidas de desempeño preparadas de acuerdo con las NIIF. Para obtener mayor información, consulte el documento de Discusión y Análisis Gerencial de la Compañía de fecha 3 de marzo de 2021 para el año finalizado el 31 de diciembre de 2020, que se encuentra en SEDAR en www.sedar.com. Todos los porcentajes comparativos corresponden a los años que terminan el 31 de diciembre de 2018 y 2019, a menos que se indique lo contrario, y se basan en las reservas estimadas de fin de año 2020 de la Compañía, según la evaluación realizada por el evaluador de reservas independiente de la Compañía, DeGolyer y MacNaughton (**"D&M"**) en su informe de reservas de fecha 18 de febrero de 2021 con fecha de vigencia 31 de diciembre de 2020 (el **"Informe de Reservas")**. La información adicional de reservas requerida por NI-51-101 se incluye en (i) 51-1010F1 - Declaración de datos de reservas y demás información de petróleo y gas; (ii) Formularios 51-101F2 - Informe sobre datos de reservas por un evaluador de reservas calificado independiente completado por D&M; y (ii) Formulario 51-101F3 - Informe de la Gerencia y Directores sobre Divulgación de Petróleo y Gas presentado en SEDAR el 3 de marzo de 2021. Todas las reservas presentadas se basan en precios pronosticados y costos estimados a partir del 31 de diciembre de 2020, según lo determinen los evaluadores de reservas independientes de la Compañía. Las reservas reales de petróleo y gas natural y la producción futura pueden ser mayores o menores que las estimaciones proporcionadas en este Informe. No hay garantía de que los precios y costos pronosticados asumidos en el Informe de Reservas y presentados en este Informe se logren y las variaciones de dichos precios y costos pronosticados podrían ser importantes. Los ingresos netos futuros estimados de la producción de las reservas de petróleo y gas natural reveladas en este Informe no representan el valor justo de mercado de estas reservas.

Las estimaciones de reservas para propiedades individuales pueden no reflejar el mismo nivel de confianza que las estimaciones de reservas para todas las propiedades, debido a los efectos de la agregación. Además, las reservas posibles son aquellas reservas adicionales con menor probabilidad de recuperarse que las reservas probables. Hay una probabilidad del 10% de que las cantidades realmente recuperadas sean equivalentes o superen la suma de las reservas probadas más las probables, más las posibles; Los niveles de producción informados pueden no reflejar tasas de producción sostenibles y las tasas de producción futuras pueden diferir materialmente de las tasas de producción reflejadas en este Informe debido, entre otros factores, a dificultades o interrupciones encontradas durante la producción de hidrocarburos. En este Informe se utiliza el término "bpe". El bpe se puede tergiversar, particularmente si se usa de manera aislada. La relación de conversión de bpe de pies cúbicos a barriles se basa en el método de conversión de equivalencia de energía aplicable principalmente en la punta del quemador y no representa una equivalencia de valor en el cabezal de pozo. En este Informe, el bpe se expresó utilizando el estándar de conversión colombiano de 5.7 a 1 Mcf/bbl requerido por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia. Todos los volúmenes de producción se expresan antes de regalías, a menos que se indique lo contrario. Algunas cifras presentadas están redondeadas y es posible que los datos de las tablas no se sumen debido al redondeo.

ÍNDICE DE CONTENIDO 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
GRI 101 Fundamentos, 2016				
GRI 102 Contenidos Generales, 2016				
				Ninguno de los elementos de los contenidos básicos generales del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
102-1 Nombre de la organización	Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020 Frontera Energy Corporation	Página 2 Índice de contenido GRI		No verificado
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Frontera Energy Corporation	Página 6 Índice de contenido GRI		No verificado
102-3 Ubicación de la sede	Frontera Energy Corporation 333 Bay Street, Suite 1100 Toronto, Ontario Canadá	Índice de contenido GRI		No verificado
102-4 Ubicación de las operaciones	Nuestras operaciones	Página 6		No verificado
102-5 Propiedad y forma jurídica	Frontera Energy Corporation De acuerdo con la información obtenida a partir de presentaciones públicas por parte de The Catalyst Capital. Group Inc. y Gramercy Funds Management LLC, realizadas en el System for Electronic Disclosure by Insiders (SEDI, por su sigla en inglés) en www.sedi.ca, el 7 de abril de 2021: The Catalyst Capital. Group Inc. posee o controla el 35,81% de las acciones de la Compañía y Gramercy Funds Management LLC posee o controla el 10,94% de las acciones de la Compañía.	Página 6 Índice de contenido GRI		No verificado
102-6 Mercados servidos	Nuestras operaciones	Página 6		No verificado
102-7 Tamaño de la organización	Nuestras operaciones	Página 6		No verificado
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Fuerza laboral de Frontera Empleados según tipo de contrato laboral y género (número de personas) Número de empleados según región (número de personas)	Página 25		No verificado

ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-9 Cadena de suministro	Compras locales Nuestros principales proveedores hacen parte del suministrso de servicios relacionados con nuestras actividades, como perforación, licenciamiento, reforestación, logística, transporte de personal y transporte de crudo, entre otros.	Página 43 Índice de contenido GRI		No verificado
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se presentaron cambios significativos.	Índice de contenido GRI		No verificado
102-11 Principio o enfoque de precaución	Mensaje del CEO Trabajamos en armonía con el medioambiente	Páginas 4-5 Página 15		No verificado
102-12 Iniciativas externas	Mensaje del CEO Trabajamos en armonía con el medioambiente. Unimos esfuerzos con estos compromisos y agendas locales y globales Inclusión, diversidad y equidad Acciones colectivas Seguimos participando activamente en diversas iniciativas	Páginas 4-5 Página 16 Página 34 Página 55 Página 58		No verificado
102-13 Afiliación a asociaciones	Mensaje del CEO Acciones colectivas Seguimos participando activamente en diversas iniciativas	Páginas 4-5 Página 55 Página 58		No verificado
Estrategia				Ninguno de los elementos de los contenidos básicos generales del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje del CEO Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021	Páginas 4-5 Página 13		No verificado
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Mensaje del CEO Estrategia corporativa y operativa: el camino de Frontera hacia 2021 Estrategia ambiental, social y de gobierno: construyendo un futuro sostenible Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Trabajamos en armonía con el medioambiente Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG Ofrecemos empleo de calidad Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG Actuamos con coherencia y transparencia Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG	Páginas 4-5 Página 9 Página 10 Página 13 Página 15 Página 22 Página 24 Página 35 Página 39 Página 40 Página 47 Página 49 Página 59		No verificado

ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Ética e integridad				Ninguno de los elementos de los contenidos básicos generales del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Modelo de cultura y liderazgo Ética y cumplimiento en los negocios	Página 29 Página 50		No verificado
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Estructura de cumplimiento y garantía Quejas relacionadas con la ética y el cumplimiento	Página 50 Página 51		No verificado
Gobierno corporativo				Ninguno de los elementos de los contenidos básicos generales del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
102-18 Estructura de gobierno	Para mayor iinformación sobre la Junta Directiva y sus Comités por favor consulte: • https://www.fronteraenergy.ca/es/gobierno-corporativo/ • Management Proxy Circular 2021 (p. 32) http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-19 Delegación de autoridad	Nuestra matriz DOA es la herramienta principal para la toma de decisiones y es también importante para mantener y monitorear tanto los controles como el cumplimiento. En ella se dispone la estructura de buen gobierno desde el CEO hacia abajo, formalizando a las autoridades para la toma de decisiones que el CEO delega a otros miembros de la gerencia. La DOA refleja cambios organizacionales como la estructura organizacional y alinea la toma de decisiones dentro de la organización con las prioridades corporativas. En 2020 se llevó a cabo una revisión de la DOA, la cual resultó en actualizaciones a efectuar durante primer trimestre de 2021.	Índice de contenido GRI		No verificado
102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	El Director de Asuntos Corporativos es responsable de: • Hacer seguimiento al desempeño relacionado con nuestra estrategia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) y de los asuntos relacionados a dicha estrategia, que son gestionados por las distintas áreas de responsabilidad en Frontera. • Informar directamente al Consejero Delegado y al Comité de Gobierno Corporativo, Nominaciones y Sostenibilidad sobre los avances alcanzados. • Orientar el ejercicio de la rendición de cuentas a través del informe anual de ASG.	Índice de contenido GRI		No verificado
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Para mayor información por favor consulte Management Proxy Circular 2021 (p. 41 and p. 42). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Para mayor información por favor consulte: • https://www.fronteraenergy.ca/es/estructura-corporativa/ • Management Proxy Circular 2021 (p. 10). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado

ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	El presidente de la Junta Directiva es el señor Gabriel de Alba quien es independiente. Para mayor información por favor consulte https://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Mandato-de-la-Junta-Directiva.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Para mayor información por favor consulte Management Proxy Circular 2021 http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-25 Conflictos de interés	Prevención de conflictos de interés Nuestra Política de Conflictos de Interés establece pautas para prevenir dichos conflictos, y gestionarlos en caso de que surjan. La política aplica a Junta Directiva, funcionarios, empleados, consultores, contratistas, subcontratistas, aprendices, personal adscrito, trabajadores a domicilio, voluntarios, pasantes, agentes, patrocinadores o cualquier otra persona o personas que trabajan para Frontera.	Página 56 Índice de contenido GRI		No verificado
102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Para mayor información por favor consulte Management Information Circular 2021 (Schedule A "Mandate of the Board of Directors") http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	La Junta Directiva recibe presentaciones de la alta gerencia o asesores externos sobre temas relevantes para el plan de negocios de la Compañía, el perfil de riesgo, las operaciones comerciales y otros asuntos, para mantener a los directores actualizados sobre las actividades comerciales, la práctica de la industria, el gobierno corporativo y otros desarrollos. El CGNSC recibe actualizaciones periódicas sobre la naturaleza y el alcance del cumplimiento o cualquier incumplimiento de las políticas, los programas y la legislación aplicable para ASG y HSE.	Índice de contenido GRI		No verificado
102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Para mayor información por favor consulte Management Information Circular 2021 (p. 37). http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Estrategia ambiental, social y de gobierno: construyendo un futuro sostenible Consulte gestión de riesgos: discusión sobre nuestro marco de gestión de riesgos empresariales (ERM, por su sigla en inglés). El CGNSC ha delegado a la gerencia la responsabilidad de establecer y supervisar la gestión de las estrategias y programas de la Compañía relacionados con ASG y HSE. Además, el CGNSC: (i) revisa con la administración los programas y estrategias de la Compañía relacionados con asuntos de ASG y HSE e informa al Directorio sobre dichos asuntos, (ii) revisa y aprueba el informe anual de ASG de la Compañía, y (iii) cuando el CGNSC lo considere apropiado, realizar consultas a la gerencia sobre el cumplimiento de las leyes, reglas, regulaciones y estándares de conducta corporativa aplicables de acuerdo con las políticas y programas de ASG y HSE de la Compañía. Frontera realiza un análisis de materialidad anual con el fin de consultar a las partes interesadas internas y externas sobre los impactos sociales, económicos y ambientales.	Página 10 Índice de contenido GRI		No verificado

ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Nuestro marco de gestión de riesgos empresariales (ERM, por su sigla en inglés) se basa en gran medida en las directrices ISO 31000, y establece un marco de gobierno sistemático para gestionar los riesgos en toda la Compañía. Frontera cuenta con una Política de Gestión de Riesgos que establece los principios, y centraliza la gestión y seguimiento de los principales riesgos estratégicos asociados a nuestra estrategia ASG. Tanto la metodología para la gestión integral de riesgos, como los riesgos estratégicos han sido revisados por la Junta Directiva y aprobados por la alta dirección. El marco de ERM implica: (i) identificación de riesgos estratégicos y de macroprocesos; (ii) evaluación de riesgos y su asignación en varias categorías, así como establecimiento de indicadores clave de riesgo; (iii) definición de planes y controles clave de mitigación; y (iv) evaluación y seguimiento continuo de riesgos, además de planes y controles de mitigación de riesgos. Los riesgos se clasifican en varias categorías, incluidos riesgos estratégicos, operativos y de proyecto. La supervisión de riesgos es responsabilidad principalmente de la Administración y es supervisada por el Comité Ejecutivo, que incluye al CEO y sus subordinados directos. La Junta Directiva es responsable, al menos una vez al año, de revisar los principales riesgos del negocio y evaluar el enfoque de la administración para la gestión de riesgos. Además, el Comité de Auditoría supervisa el enfoque de la administración de los controles internos sobre los informes financieros y, al menos una vez al año, revisa la efectividad de estos controles y evalúa cualquier cambio material en dichos controles. Para mayor información por favor consulte Management Information Circular 2021 (p. 42) http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Las reuniones del CGNSC se llevan a cabo al menos cuatro (4) veces al año y de vez en cuando, según lo determinen el comité o el presidente, según sea necesario para realizar las funciones descritas en su estatuto.	Índice de contenido GRI		No verificado
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	El CGNSC revisa y aprueba el informe anual ASG, asegurando que todos los asuntos relevantes estén cubiertos de acuerdo con el análisis de materialidad.	Índice de contenido GRI		No verificado
102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	Las quejas e inquietudes se pueden expresar comunicándose directamente con: • la Junta Directiva enviando un correo electrónico con la palabra "Confidencial" en el asunto, a la siguiente dirección de correo electrónico: board@fronteraenergy.ca. • el Presidente del Comité de Auditoría, enviando un correo electrónico con la palabra "Confidencial" en el asunto, a la siguiente dirección de correo electrónico: auditcommitteechair@fronteraenergy.ca. Para mayor información por favor consulte: • Audit Committee Charter http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Audit-Committee-Charter-1.pdf • Whistle Blower Policy http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Whistle-blower-Policy-3.pdf • https://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Codigo-de-Conducta-y-Etica-Corporativa.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado

ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	El Comité de Auditoría trimestralmente revisa en conjunto todas las quejas e investigaciones realizadas de conformidad con la Política de Denuncia de Irregularidades. Las inquietudes se investigan lo más rápido posible, y si es necesario, los asuntos se remiten a una agencia externa o asesores, lo cual puede resultar en una extensión del proceso de investigación. Además, la seriedad y complejidad de cualquier queja puede tener un impacto en el tiempo necesario para investigar un asunto. Una persona designada indicará desde el principio el plazo previsto para investigar la denuncia. Para mayor información por favor consulte: • Audit Committee Charter http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Audit-Committee-Charter-1.pdf • Whistle Blower Policy http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Whistle-blower-Policy-3.pdf • https://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2016/10/Codigo-de-Conducta-y-Etica-Corporativa.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-35 Políticas de remuneración	Para mayor información relacionada con las políticas de remuneración de directores y altos funcionarios por favor consulte: • Management Information Circular 2021 (pp. 14-27) • For additional information, please visit our webpage: http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-36 Proceso para determinar la remuneración	Para mayor información relacionada con las políticas de remuneración de directores y altos funcionarios por favor consulte: • Management Information Circular 2021 (pp. 14-27) • For additional information, please visit our webpage: http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Los accionistas tienen la oportunidad de revisar la remuneración de los ejecutivos y directores anualmente. No hay un voto específico de los accionistas para aprobar la compensación de ejecutivos y directores.	Índice de contenido GRI		No verificado
102-38 Ratio de compensación total anual	No se divulga el índice de compensación total anual. La información relacionada con la remuneración de los directores y altos funcionarios se divulga públicamente en nuestra Circular de información gerencial. Para mayor información por favor consulte http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	No se divulga el aumento porcentual en la tasa de compensación total anual. La información relacionada con la remuneración de los directores y altos funcionarios se divulga públicamente en nuestra Circular de información gerencial. Para mayor información por favor consulte http://www.fronteraenergy.ca/content/uploads/2020/04/FEC-2020-Circular-and-Schedules-SEDAR.pdf	Índice de contenido GRI		No verificado
Participación de los grupos de interés				Ninguno de los elementos de los contenidos básicos generales del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
102-40 Lista de grupos de interés	Nuestros grupos de interés	Página 11		No verificado

ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Relaciones laborales / libertad de asociación	Página 34		No verificado
102-42 Identificación y selección de los grupos de interés	Nuestros grupos de interés	Página 11		No verificado
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Nuestros grupos de interés	Página 11		No verificado
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	Análisis de materialidad	Página 12		No verificado
Prácticas para la elaboración de informes				Ninguno de los elementos de los contenidos básicos generales del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020	Página 2		No verificado
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020 Análisis de materialidad	Página 2 Página 12		No verificado
102-47 Lista de temas materiales	Análisis de materialidad	Página 12		No verificado
102-48 Reexpresión de la información	Mensaje del CEO Estrategia ambiental, social y de gobierno: construyendo un futuro sostenible	Páginas 4-5 Página 10		No verificado
102-49 Cambios en la elaboración de informes	Mensaje del CEO Estrategia ambiental, social y de gobierno: construyendo un futuro sostenible	Páginas 4-5 Página 10		No verificado
102-50 Período objeto del informe	Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020 Cubre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, a menos que se indique lo contrario.	Página 2 Índice de contenido GRI		No verificado
102-51 Fecha del último informe	Reporte de Sostenibilidad 2019	Índice de contenido GRI		No verificado
102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual	Índice de contenido GRI		No verificado

ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Para información adicional contáctenos a través del correo: sustainability@fronteraenergy.ca	Página 2 Índice de contenido GRI		No verificado
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Este informe ha sido preparado en concordancia con los Estándares GRI: opción Exhaustiva.	Índice de contenido GRI		No verificado
102-55 Índice de contenidos GRI	Índice de contenido GRI	Páginas 61		No verificado
102-56 Verificación externa	Nuestro Informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020 no contó con verificación externa.	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
Trabajamos en armonía con el medioambiente						Ninguno de los elementos de los contenidos específicos del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
Lucha contra el cambio climático **ODS 13** **Principios del Pacto Mundial 7, 8, 9**	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020 Trabajamos en armonía con el medioambiente Acción por el clima	Página 2 Página 15 Páginas 19-20		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Trabajamos en armonía con el medioambiente Acción por el clima Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG	Página 13 Página 15 Páginas 19-20 Página 22		No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Trabajamos en armonía con el medioambiente Acción por el clima Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG	Página 13 Página 15 Páginas 19-20 Página 22		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS ESPECÍFICOS		DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Lucha contra el cambio climático **ODS 13 Principios del Pacto Mundial 7, 8, 9**	GRI 302 Energía, 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Uso eficiente de energía. Consumo de combustible para generar energía eléctrica y térmica	Página 20		No verificado
		302-2 Consumo energético fuera de la organización	Uso eficiente de energía. Compra de energía según origen y uso (MWh)	Página 20		No verificado
		302-3 Intensidad energética	Uso eficiente de energía. Intensidad energética	Página 20		No verificado
		302-4 Reducción del consumo energético	Acción por el clima. Estrategia de cambio climático. Logros 2020 del primer horizonte	Página 20		No verificado
	GRI 305 Emisiones, 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Nuestra huella de carbono. Emisiones de GEI	Página 21		No verificado
		305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Nuestra huella de carbono. Emisiones de GEI	Página 21		No verificado
		305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Nuestra huella de carbono. Emisiones de GEI	Página 21		No verificado
		305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Nuestra huella de carbono. Intensidad	Página 21		No verificado
		305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Acción por el clima. Estrategia de cambio climático. Logros 2020 del primer horizonte Nuestra huella de carbono. Emisiones de GEI	Página 20 Página 21		No verificado
		305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		Índice de contenido GRI	La información no está disponible	No verificado
		305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire		Índice de contenido GRI	La información no está disponible	No verificado

ASUNTOS MATERIALES	ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS ESPECÍFICOS		DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Gestión sostenible del agua **ODS 6**	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020 Trabajamos en armonía con el medioambiente Gestión sostenible del agua: agua limpia y saneamiento	Página 2 Página 15 Página 17		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Trabajamos en armonía con el medioambiente Gestión sostenible del agua: agua limpia y saneamiento	Página 13 Página 15 Página 17		No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Trabajamos en armonía con el medioambiente Gestión sostenible del agua: agua limpia y saneamiento	Página 13 Página 15 Página 17		No verificado
	GRI 303 Agua y efluentes, 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Gestión sostenible del agua: agua limpia y saneamiento	Página 17		No verificado
		303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertimientos de agua	Cumplimos la normativa nacional y regional para la gestión del agua.	Índice de contenido GRI		No verificado
		303-3 Extracción de agua	Gestión sostenible del agua: agua limpia y saneamiento. Captación de agua según fuente de suministro	Página 17		No verificado
		303-4 Vertimientos de agua	Gestión sostenible del agua: agua limpia y saneamiento. Aguas residuales generadas (m^3 / año)	Página 17		No verificado
		303-5 Consumo de agua	Gestión sostenible del agua: agua limpia y saneamiento. Consumo total de agua según tipo de uso en Colombia	Página 17		No verificado
ODS 15	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	Vida de ecosistemas terrestres Estrategia de cumplimiento ambiental	Página 16 Página 22		No verificado
		304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Vida de ecosistemas terrestres Estrategia de cumplimiento ambiental	Página 16 Página 22		No verificado
		304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Vida de ecosistemas terrestres. Áreas reforestadas por Frontera: reforestación protectora (ha)	Página 16		No verificado
		304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Vida de ecosistemas terrestres Estrategia de cumplimiento ambiental	Página 16 Página 22		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS ESPECÍFICOS		DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
ODS 12	GRI 306 Residuos, 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Producción y consumo responsables	Página 18		No verificado
		306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Producción y consumo responsables	Página 18		No verificado
		306-3 Residuos generados	Producción y consumo responsables. Residuos gestionados (toneladas)	Página 18		No verificado
		306-4 Residuos no destinados a eliminación	Producción y consumo responsables	Página 18		No verificado
		306-5 Residuos destinados a eliminación	Producción y consumo responsables	Página 18		No verificado
Ofrecemos empleo de calidad						Ninguno de los elementos de los contenidos específicos del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
Altos estándares en salud laboral y seguridad industrial **ODS 3**	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020 Ofrecemos empleo de calidad Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial	Página 2 Página 24 Páginas 36-37		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Ofrecemos empleo de calidad Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG	Página 13 Página 24 Páginas 36-37 Página 39		No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Ofrecemos empleo de calidad Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG	Página 13 Página 24 Páginas 36-37 Página 39		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	Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial	Páginas 36-37		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS ESPECÍFICOS		DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Altos estándares en salud laboral y seguridad industrial **ODS 3**	GRI 403 Seguridad y salud en el trabajo, 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial. Estándares. Establecimos un nuevo estándar de gestión de HSEQ para los contratos Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial. Estándares. Unificamos los estándares de riesgo operacional en nuestros campos	Páginas 36-37		No verificado
		403-3 Servicios de salud en el trabajo	Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial	Páginas 36-37		No verificado
		403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial De acuerdo con los parámetros legales nacionales, Frontera cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), cuya misión es asegurar las mejores condiciones de salud y seguridad para el personal de la Compañía. Sus miembros son elegidos por votación y representan al 100% de los trabajadores.	Páginas 36-37 Índice de contenido GRI		No verificado
		403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial	Páginas 36-37		No verificado
		403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial	Páginas 36-37		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	Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial	Páginas 36-37		No verificado
		403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Trabajamos de acuerdo con los más altos estándares de salud ocupacional y seguridad industrial	Páginas 36-37		No verificado
		403-9 Lesiones por accidente laboral	Indicadores corporativos de seguridad industrial	Página 38		No verificado
		403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Indicadores corporativos de seguridad industrial	Página 38		No verificado
ODS 5	GRI 401 Empleo, 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Fuerza laboral de Frontera: Nuevas contrataciones, Nuevas contrataciones según género (número de personas), Colombia: nuevas contrataciones según rango de edad y género (número de personas), Otros países (Canadá, Ecuador, Perú): nuevas contrataciones según género (número de personas)	Página 27		No verificado
		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	Páginas 31-34		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS ESPECÍFICOS		DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
ODS 5	GRI 401 Empleo, 2016	401-3 Permiso parental	Canada • Mujeres 0 • Hombres 0 Colombia • Mujeres 8 (Tasas de reincorporación al trabajo y retención de los empleados que tomaron la licencia parental, por género: 100%) • Hombres 0 Perú • Mujeres 0 • Hombres 0	Índice de contenido GRI		No verificado
	GRI 402: Relaciones trabajador-empresa, 2016	402-1 Plazo mínimo de aviso sobre cambios operacionales	Cumplimos la legislación nacional. No contamos con una política, ni procedimientos en cuanto a los plazos mínimos de preaviso sobre cambios operativos.	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. Capacitación	Páginas 30-31		No verificado
		404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Modelo de cultura y liderazgo	Página 29		No verificado
		404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Empleados que recibieron evaluación de desempeño (número)	Página 31		No verificado
	GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades, 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Fuerza laboral de Frontera: Número de empleados según región (número de personas), Diversidad de empleados según género y cargo (número de personas), Diversidad de empleados según rangos de edad y cargo (número de personas), Nuevas contrataciones según género (número de personas), Colombia: nuevas contrataciones según rango de edad y género (número de personas), Otros países (Canadá, Ecuador, Perú): nuevas contrataciones según género (número de personas), Indicadores de equidad según género	Páginas 25-28		No verificado
		405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	**Colombia** Gerencia Media / General (Directores y Gerentes Sénior): 0,84 Supervisor / Gerencia de Primera Línea (Primera línea de Gerentes): 0,95 Grupos de Especialistas (Líderes Sénior, Coordinadores, Supervisores y Especialistas relacionados con el núcleo del negocio): 0,98 Otros empleados: 1,27 **Perú** Gerencia Media / General: 0,00 Supervisor / Gerencia de Primera Línea: 1,17 Grupos de Especialistas: 0,79 Otros empleados: 0,96 **Canadá** Gerencia Media / General: 0,53 Grupos de Especialistas: 0,78 Otros empleados: 0,66	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
Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades						Ninguno de los elementos de los contenidos específicos del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
Fortalecimiento de las economías locales **ODS 8**	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020 Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Desarrollo económico inclusivo: crece con Frontera	Página 2 Página 40 Páginas 42-43		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Desarrollo económico inclusivo: crece con Frontera Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG	Página 13 Página 40 Páginas 42-43 Página 47		No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Desarrollo económico inclusivo: crece con Frontera Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG	Página 13 Página 40 Páginas 42-43 Página 47		No verificado
	GRI 204 Prácticas de adquisición, 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Compras locales Proveedores locales	Páginas 42-43		No verificado
	GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores, 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	No se llevaron a cabo filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales, para nuevos proveedores.	Índice de contenido GRI		No verificado
		308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Entre los impactos más significativos por parte de los contratistas están: emisiones de GEI y material particulado (por transporte de personal, maquinaria y equipo), consumo de agua y generación de residuos, entre otros.	Índice de contenido GRI		No verificado
	GRI 414 Evaluación social de los proveedores, 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	No se llevaron a cabo filtros de selección de acuerdo con criterios sociales, para nuevos proveedores.	Índice de contenido GRI		No verificado
		414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Los impactos más significativos están relacionados con la generación de conflictos en el transporte de maquinaria y equipo, interrupciones en la comunidad debido a la generación de ruido y retrasos en el mantenimiento de carreteras.	Índice de contenido GRI		No verificado
	GRI 413 Comunidades locales, 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Profundizamos en el conocimiento de las comunidades para fortalecer la formulación, ejecución y el seguimiento de proyectos Nuestra inversión social en Colombia Nuestra inversión social en Perú	Página 40 Página 41 Páginas 41-45 Páginas 45-47		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS ESPECÍFICOS		DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Fortalecimiento de las economías locales **ODS 8**	GRI 413 Comunidades locales, 2016	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Entre los impactos negativos se encuentran los procesos migratorios, pérdida de pertenencia a las actividades tradicionales de la zona, aumento del costo de vida, cambios de estilo de vida, entre otros. Sin embargo, para mitigarlos, la Compañía lleva a cabo proyectos sociales.	Página 40 Índice de contenido GRI		No verificado
Actuamos con coherencia y transparencia						Ninguno de los elementos de los contenidos específicos del Informe ESG 2020 de Frontera Energy Corporation fue sometido a verificación externa. La implementación de esta práctica será evaluada para futuros informes.
Ética y cumplimiento en los negocios **ODS 16, SDG 17** **Principio del Pacto Mundial 10**	GRI 103 Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	Nuestro informe ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) 2020 Actuamos con coherencia y transparencia Ética y cumplimiento en los negocios	Página 2 Página 49 Página 50		No verificado
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Actuamos con coherencia y transparencia Ética y cumplimiento en los negocios Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG Para mayor información consulte https://www.fronteraenergy.ca/es/declaration-of-ethics-compliance	Página 13 Página 49 Página 50 Página 59 Índice de contenido GRI		No verificado
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Resumen de nuestros objetivos ASG para 2021 Actuamos con coherencia y transparencia Ética y cumplimiento en los negocios Retos y oportunidades 2021, hacia la consolidación de nuestra estrategia ASG	Página 13 Página 49 Página 50 Página 59		No verificado
	GRI 205 Anticorrupción, 2016	205-1 Operaciones evaluadas en riesgos relacionados con la corrupción	Ética y cumplimiento en los negocios	Páginas 50-51		No verificado
		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética y cumplimiento en los negocios Promoción de la integridad: una cultura ética para todos	Páginas 50-55 Páginas 52-54		No verificado
		205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ética y cumplimiento en los negocios Estructura de cumplimiento y garantía Quejas relacionadas con la ética y el cumplimiento	Página 50 Página 51		No verificado
	GRI 206 Competencia desleal, 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las práticas monopólicas y contra la libre competencia	No se presentaron acciones legales debidas a comportamiento anticompetitivo, prácticas monopolísticas y antimonopolio	Índice de contenido GRI		No verificado
	GRI 307 Cumplimiento ambiental, 2016	307-1 Incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	No se presentaron sanciones ambientales	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
Ética y cumplimiento en los negocios **ODS 16, SDG 17 Principio del Pacto Mundial 10**	GRI 415 Política pública, 2016	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Frontera no realiza donaciones ni contribuciones para apoyar partidos políticos, candidatos o causas políticas. Frontera, sus empleados o quienes actúen en su nombre (según lo define el Código de Conducta y Ética Empresarial) deben ejercer la debida diligencia para garantizar que las donaciones caritativas no se utilicen para facilitar u ocultar actos de soborno o corrupción. Las donaciones benéficas (ya sea en forma de contribuciones financieras o mediante productos, servicios, conocimientos, tiempo, etc.) a organizaciones benéficas, instituciones académicas u otras organizaciones no gubernamentales, solo se permiten si los destinatarios no son clientes, proveedores o partes con las que Frontera tiene relaciones comerciales y siempre que se obtenga la aprobación previa de acuerdo con la Política de Inversión Social y Donaciones de Frontera.	Índice de contenido GRI		No verificado
	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes, 2016	416-2 Casos de incumplimiento relativos a impactos en la salud y la seguridad según categorías de productos o servicios	Nuestras operaciones se llevan a cabo en campos donde, debido a nuestros estrictos procesos de HSEQ, se garantiza la salud y seguridad de los empleados y contratistas, y de otras personas que deben ingresar por motivos laborales.	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	No se presentaron acciones legales relacionadas con ámbitos sociales o económicos.	Índice de contenido GRI		No verificado
Principios del Pacto Mundial 1, 2, 3, 4, 5, 6	GRI 406 No discriminación, 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se recibieron reportes relacionados con incidentes de discriminación a través de nuestros canales éticos.	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	Relaciones laborales / libertad de asociación	Página 34		No verificado
	GRI 408 Trabajo infantil, 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Creemos firmemente en la promoción y protección de los derechos humanos	Páginas 57-58		No verificado
	GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio, 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Creemos firmemente en la promoción y protección de los derechos humanos	Páginas 57-58		No verificado
	GRI 410 Prácticas en materia de seguridad, 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Creemos firmemente en la promoción y protección de los derechos humanos	Páginas 57-58		No verificado

ASUNTOS MATERIALES	ESTÁNDARES GRI: CONTENIDOS ESPECÍFICOS		DIVULGACIÓN	NÚMERO DE PÁGINA(S) Y / O ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	OMISIÓN	VERIFICACIÓN
Principios del Pacto Mundial 1, 2, 3, 4, 5, 6	GRI 411 Derechos de los pueblos indígenas, 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	En Perú el Gobierno está implementando un proceso de consulta previa con las comunidades indígenas. Este proceso se inició en diciembre de 2018, con el objetivo de preguntar a las comunidades indígenas del Lote 192 si están de acuerdo con las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos en sus territorios, a fin de tener un contrato de licencia por un período adicional de 30 años. Este proceso lo está llevando a cabo el Ministerio de Energía y Minas y Perupetro. Frontera Energía no participa en esta consulta, ya que de acuerdo con la ley peruana, solo el Gobierno puede implementar este proceso. En 2020 no teníamos información sobre ninguna denuncia en curso de las comunidades indígenas. En cuanto a nuestro compromiso con las comunidades indígenas en Colombia. La comunidad indígena de Unuma, Meta, que no está certificada por el gobierno colombiano como comunidad con presencia en nuestras operaciones, ha solicitado a la Compañía, los siguientes temas: Inversión Social, Compras de bienes y servicios y Contratación de mano de obra. Lo anterior, bajo el argumento de estar cerca de una de nuestras instalaciones del Bloque Quifa. Adicionalmente, han manifestado su intención de asegurar que el Ministerio del Interior exija a la FEC la realización de una Consulta Previa. En 2020 la Compañía no recibió una solicitud formal por parte del Gobierno de Colombia, ni una certificación de presencia de esta comunidad en nuestras áreas de operación.	Índice de contenido GRI		No verificado
	GRI 412 Evaluación de derechos humanos, 2016	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Contribuimos con el desarrollo sostenible de las comunidades Creemos firmemente en la promoción y protección de los derechos humanos Mantenemos nuestra estrategia de participación comunitaria y ejecutamos análisis económicos, sociales y ambientales, así como un monitoreo constante en las áreas de operación.	Página 40 Páginas 57-58 Índice de contenido GRI		No verificado
		412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Creemos firmemente en la promoción y protección de los derechos humanos. Plan for training and motivation	Página 58		No verificado
		412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Creemos firmemente en la promoción y protección de los derechos humanos	Páginas 57-58		No verificado

FRONTERA
ENERGY