

REPORTE  
SPEED/  
SOSTENIBILIDAD

2023



**GEOARK**

CREAR VALOR Y RETRIBUIR

# CONTENIDO

01

P. 3

## CARTA DEL CEO

3

02

P. 5

## SOMOS GEOPARK

- ¿Quiénes Somos? 6
- Sistema Integrado de Valores SPEED 7
- Principales Resultados 8
- Hitos y Reconocimientos 9
- Sobre este Reporte 10
- Nuestro Modelo de Negocios 11
- Cultura GeoPark 12
- Nuestra Estructura 14
- Gestión de Riesgos 15
- Materialidad y Grupos de Interés 18

5

03

P. 20

## SOSTENIBILIDAD

- Nuestro Modelo de Gestión Integrada del Entorno 21
- Nuestro Sistema de Gestión Ambiental 22

20

04

P. 23

## GOBERNANZA

- Gobierno Corporativo 24
- Ética y Transparencia 29

23

05

P. 36

## NUESTRA GENERACIÓN DE VALOR

- Desempeño Económico y Operativo 37
- Gestión Responsable de Proveedores y Contratistas 46
- Transición Energética 57

36

06

P. 60

## NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

- Acción por el Clima 61
- Gestión Responsable del Agua y la Biodiversidad 73

60

07

P. 91

## NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

- Seguridad y Salud en el Trabajo 92
- Relacionamiento con Vecinos 100
- Gestión del Talento Humano y Equidad, Inclusión y Diversidad 114

91

08

P. 147

## ANEXOS

- Economía Circular 148
- Emisiones Atmosféricas 152
- Glosario 153
- Acrónimos 155
- Índice GRI 157
- Índice contenidos Ley 11 de 2018 178
- Índice TCFD 185
- Resultados Financieros 2022 y 2023 186
- Entidades incluidas en los Estados Financieros 188
- Asociaciones y Agremiaciones 189
- Carta de Verificación 190

147





## MENSAJE DE ANDRÉS

(GRI2-22)



Estimados Amigos:

A medida que el mundo avanza más y cada vez más rápido hacia la transformación y diversificación de sus sistemas energéticos, GeoPark refuerza su apoyo a una transición energética ordenada y equitativa, entregando energía segura, económica y responsable para satisfacer las necesidades básicas de la población en las próximas décadas.

Entendemos esta transformación como un compromiso y una oportunidad que se construye sobre más de 20 años de experiencia en América Latina. La segunda región de hidrocarburos más abundante del mundo está destinada a convertirse en un actor significativo en la transición energética, en línea con la visión y el propósito de nuestra Compañía: **Crear Energía para la Vida.**

GeoPark nació para estar a la vanguardia de las compañías independientes de exploración y producción en la región, enfocada en crear valor e impactar de manera positiva a todos los grupos de interés. En el corazón de nuestra Compañía y de la forma como entendemos la sostenibilidad, se encuentra nuestro propio Sistema de Valores denominado **SPEED**, que siempre ha guiado nuestras decisiones y acciones en cinco áreas interdependientes: **Seguridad, Prosperidad, Empleados, Entorno Ambiental y Desarrollo Comunitario.** Profundamente arraigado en nuestra cultura corporativa, **SPEED** nos permitió alcanzar mayores logros en sostenibilidad en 2023.

Seguimos entregando resultados contundentes en nuestros esfuerzos de descarbonización. En 2023, dos años después de anunciar nuestra estrategia de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) con metas ambiciosas a corto, mediano y largo plazo, redujimos nuestra intensidad de emisiones en un 26% a 10,6 kg de CO<sub>2</sub> por barril, una cifra muy

por debajo del promedio de la industria. Casi el 88% de nuestra producción operada tuvo una intensidad de emisiones de apenas 7 kg de CO<sub>2</sub> por barril, debido al continuo trabajo de descarbonización en Llanos 34, nuestro principal activo y uno de los bloques productores más grandes de Colombia. En línea con la urgente necesidad de avanzar en la acción climática, disminuimos nuestras emisiones absolutas anuales en más de 126.000 toneladas métricas de CO<sub>2</sub> entre 2020 y 2023, lo que equivale a sacar 27.000 vehículos de circulación. La descarbonización de todas nuestras operaciones es prioritaria para nuestra Compañía y para nuestro objetivo de producir cero emisiones netas en 2050.

Ninguno de nuestros logros sería posible sin el increíblemente talentoso y dedicado equipo de GeoPark y sin la cultura de confianza, agilidad e innovación que nos impulsa a alcanzar nuestras metas. El año pasado, recibimos con orgullo la certificación de *Great Place to Work* en Colombia, Argentina y Chile, lo que consideramos una oportunidad para seguir creando un entorno de trabajo gratificante y motivador en el que todos podamos crecer y ser exitosos.

En 2023, MSCI nos posicionó por primera vez como **ESG Leader** al elevar nuestra calificación a AA, una mejora significativa sobre la B de nuestro rating inicial en 2018, y un reconocimiento a nuestro compromiso de largo plazo con el impacto ambiental positivo, la responsabilidad social y la gestión ética. En nuestra segunda participación consecutiva, mejoramos nuestra calificación de C a B en el *Carbon Disclosure Project (CDP)* — Cambio Climático. El *Board Leadership Center* de KPMG, calificó a nuestro Directorio como el tercero mejor de Colombia después de evaluar más de 30 directorios en el país, lo que demuestra la solidez de nuestro gobierno corporativo.

Adicionalmente, recibimos el reconocimiento más importante que se entrega a representantes del sector privado en Colombia, Premios Portafolio en la categoría de Responsabilidad Social Corporativa, compitiendo con 90 empresas locales e internacionales.

En 2023 adelantamos un ejercicio de doble materialidad —una evaluación del efecto de los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo en el desempeño financiero de la Compañía, así como del impacto de ésta en el entorno social y ambiental— para incluir las perspectivas de los grupos de interés en nuestro proceso de toma de decisiones. Este valioso ejercicio mejorará la comprensión de nuestros desafíos y oportunidades y nos ayudará a perfeccionar la estrategia de sostenibilidad. Los planes de acción resultantes seguirán fortaleciendo nuestra relación con empleados, comunidades, autoridades e inversores.

Nuestro trabajo en derechos humanos continuó el año pasado con las exitosas reuniones informativas y la Audiencia Pública Ambiental auspiciada por el Gobierno, instancias que hicieron parte de la evaluación del licenciamiento para el Área de Desarrollo Bienparado en Putumayo, Colombia. La planificación y coordinación de estos eventos, diseñados para maximizar el respeto tangible hacia los derechos humanos, resultaron en altos niveles de participación local y en el respaldo a nuestro enfoque de buena vecindad. También en 2023, adelantamos evaluaciones de riesgos de derechos humanos para nuestras operaciones en Colombia y Ecuador, que guiarán la adopción de indicadores de progreso y las acciones complementarias.

Además, en un esfuerzo colaborativo para fortalecer nuestro compromiso con los derechos humanos, y bajo la coordinación del centro de investigación Fundación Ideas para la Paz de Colombia, nos unimos a otras empresas líderes del sector privado para desarrollar lineamientos de respeto y promoción de los derechos humanos en el contexto del cambio climático.

Otros logros clave en 2023 incluyen:

- Formar parte del Índice de Igualdad de Género de Bloomberg por segundo año consecutivo, lo que demuestra nuestro liderazgo en la implementación de políticas de género.
- Unirnos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas e incorporar sus principios en la estrategia, la cultura corporativa y las actividades de nuestra Compañía.
- Obtener la certificación de gestión de seguridad y salud ocupacional ISO 45001:2018 por primera vez y mantener la certificación de gestión ambiental ISO 14001:2015 por sexto año consecutivo para nuestras operaciones en Colombia, reafirmando nuestro compromiso de operar de manera segura y sostenible.
- Recibir el premio 'Hechos de Sostenibilidad' en la categoría de Descarbonización y Reducción de Emisiones de la Asociación Colombiana de Petróleo (ACP) por los avances en nuestro plan de mitigación de emisiones.
- Integrar la Alianza de Liderazgo en Ética Empresarial (BELA), una plataforma de más de 390 empresas de 60 sectores, que comparte mejores prácticas en ética y cumplimiento.

Nuestro objetivo es entregar más energía, más valor y más prosperidad compartida. Nos sentimos especialmente orgullosos de todos los logros y reconocimientos incluidos en este reporte, y esperamos seguir logrando resultados cada vez mejores, año tras año, para seguir construyendo un negocio más sostenible. Agradecemos su interés e invitamos sus comentarios, al tiempo que seguimos generando un impacto positivo y promoviendo el progreso en las regiones en donde operamos.

Gracias,



**Andrés Ocampo**  
Chief Executive Officer



**Somos  
GeoPark**

**02**

# ¿QUIÉNES SOMOS?

[GRI 2-1/6; GRI 207-4; GRI 11.21.7]

Somos una compañía independiente, líder en exploración y producción de petróleo y gas en Latinoamérica, con activos y plataformas de crecimiento en Colombia, Ecuador, Brasil y Chile<sup>1</sup>.

Nuestra Compañía tiene un enfoque de largo plazo y cada año demuestra solidez en su desempeño en ventas, producción, reservas e indicadores de gestión socioambiental. Crecemos de manera orgánica a través de la exploración, el desarrollo y la producción de petróleo y gas, y de manera inorgánica mediante la adquisición de nuevos activos y negocios estratégicos.

El petróleo y el gas que producimos están destinados principalmente a la venta a terceros en los países donde operamos con fines de exportación, consumo interno o el procesamiento de hidrocarburos.

El activo principal de la Compañía es nuestra gente. Con una estrategia consciente y deliberada hemos atraído y capacitado a uno de los equipos más competentes de la región, lo que asegura un adecuado desarrollo de los recursos energéticos cumpliendo con altos estándares de calidad en el suelo y el subsuelo.

## Colombia

### Bloques operados:

Bloque Llanos 34  
 Bloque Llanos 86<sup>2</sup>  
 Bloque Llanos 87<sup>3</sup>  
 Bloque Llanos 104<sup>4</sup>  
 Bloque Llanos 123<sup>5</sup>  
 Bloque Llanos 124<sup>6</sup>  
 Bloque Coatí  
 Bloque Mecaya<sup>7</sup>  
 Bloque Platanillo  
 Bloque PUT-8<sup>8</sup>  
 Bloque PUT-9<sup>9</sup>  
 Bloque PUT-14  
 Bloque PUT-36<sup>10</sup>  
 Bloque Tacacho<sup>11</sup>  
 Bloque Terecay<sup>12</sup>

### Bloques no operados:

Bloque Llanos 32  
 Bloque Llanos 94<sup>13</sup>  
 Bloque CPO-5  
 Bloque CPO-4-1<sup>14</sup>  
 Bloque Abanico

## Ecuador

### Bloque operado:

Bloque Espejo

### Bloque no operado:

Bloque Perico

## Chile

### Bloques operados:

Bloque Fell  
 Bloque Campanario<sup>15</sup>  
 Bloque Isla Norte<sup>16</sup>  
 Bloque Flamenco<sup>17</sup>

## Brasil

### Bloques operados:

Bloque POT-T-785  
 Bloque REC-T-67  
 Bloque REC-T-58  
 Bloque REC-T-77  
 Bloque POT-T-834

### Bloques no operados:

Bloque BCAM-40<sup>18</sup>

## Argentina

### Bloques no operados:

Puelen<sup>19</sup>  
 Los Parlamentos<sup>20</sup>



Número total de operaciones

# 34

En un comunicado de prensa emitido el 3 de mayo de 2023 anunciamos al mercado la implementación de una reestructuración en Chile, así como el proceso de evaluación de oportunidades de desinversión.

Durante 2023 la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) aceptó la finalización de los contratos PUT-12 y VIM-3.

Tenemos oficinas administrativas en dos países de Latinoamérica:



### Colombia:

Bogotá  
 Calle 94 N.º 11- 30, piso 8  
 +57 60 1 7432337



### Ecuador:

Quito  
 Portugal N.º 34 360 y Av. 6 de Diciembre  
 Edificio Zyra, piso 12  
 +593 2 500 2670

1, 15-17 En enero de 2024, GeoPark completó la desinversión de los activos en Chile.  
 2-10, 13, 14 GeoPark acordó transferir su participación en esta operación al socio.  
 11, 12 En proceso de renuncia y liquidación del contrato.

18 A lo largo del reporte se puede hacer referencia a este bloque como Manatí.  
 19 En proceso de liquidación.  
 20 GeoPark acordó transferir su participación en esta operación al socio.



# SISTEMA INTEGRADO DE VALORES (SPEED)

Desde nuestra fundación, en 2002, definimos un Sistema Integrado de Valores para garantizar una operación segura, sostenible y responsable. Bajo este Sistema reportamos nuestra gestión en sostenibilidad y aseguramos que las metas y los resultados sean responsabilidad de todos y no de un área en particular de la Compañía.

**Nuestro Sistema Integrado de Valores se denomina SPEED**, acrónimo con el que resumimos nuestro compromiso en cinco áreas esenciales y relacionadas entre sí: Seguridad, Prosperidad, Empleados, Entorno Ambiental y Desarrollo Comunitario. SPEED define nuestro éxito, guía nuestros comportamientos y nos ha permitido atraer el mejor talento, ser el socio preferido y el mejor vecino, así como trabajar para reducir la huella ambiental de nuestras operaciones.

Los compromisos que corresponden a los cinco componentes de nuestro Sistema son:

**Seguridad y salud:** todos debemos regresar ilesos a nuestros hogares y en buenas condiciones de salud.



**S**

**Empleados:** crear un ámbito laboral motivador, justo y gratificante, sin discriminación y con las condiciones y oportunidades para promover el crecimiento de todos nuestros empleados, quienes tienen posibilidades de participar en el éxito de la Compañía y la oportunidad de contribuir con su crecimiento.



**E**



**P**

**Prosperidad:** actuando con transparencia, creamos valor económico a largo plazo para retribuir a nuestros accionistas y asegurar nuestro crecimiento sostenible.



**E**

**Entorno ambiental:** valorar nuestros recursos naturales y hacer todos los esfuerzos para evitar o reducir el impacto de nuestros proyectos en el medioambiente, así como retribuir a la naturaleza mediante la aplicación de nuevas tecnologías y métodos operativos.



**D**

**Desarrollo comunitario:** convertirnos en el vecino y aliado preferido a partir de una relación sustentable de aprendizaje, intercambio y beneficio mutuo con las comunidades locales donde operamos.



## PROMESA DE VALOR

Crear Valor y Retribuir es la misión y promesa que definimos desde los orígenes de GeoPark, convencidos de que la única forma de crecer es lograr que el entorno que nos rodea crezca con nosotros. Se trata de generar valor real, tangible, trascendental y duradero para nuestros accionistas, nuestros empleados, nuestros vecinos y nuestro planeta.

Este lema y propósito nos orienta en el proceso de proporcionar la energía que el mundo necesita, bajo criterios de excelencia operacional y altos estándares de responsabilidad con el entorno social y ambiental en el que actuamos. Estos criterios orientan nuestros comportamientos y se encuentran alineados con los compromisos de nuestro Sistema Integrado de Valores SPEED.



# PRINCIPALES RESULTADOS

## S Seguridad y Salud en el Trabajo

**0,0 LTIR**  
empleados\* LOST TIME INJURY RATE  
(TASA DE INCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO)

**0,53 LTIR**  
contratistas\* LOST TIME INJURY RATE  
(TASA DE INCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO)

**0,0 TRIR**  
empleados\* TOTAL RECORDABLE INJURY RATE  
(TASA DE INCIDENTES REGISTRABLES)

**0,75 TRIR**  
contratistas\* TOTAL RECORDABLE INJURY RATE  
(TASA DE INCIDENTES REGISTRABLES)

**0,1 MVCR**  
MOTOR VEHICLE CRASH RATE  
(TASA DE INCIDENTES VEHICULARES REGISTRABLES)

**10,4 MILLONES**  
HORAS TRABAJADAS POR EMPLEADOS Y CONTRATISTAS

\*Bajo lineamiento de la Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas - IOGP

## P Transición Energética Gestión Responsable de Proveedores y Contratistas

**USD 756,6 MILLONES**  
INGRESOS ANUALES POR VENTAS DE PETRÓLEO Y GAS

**USD 451,9 MILLONES**  
EBITDA AJUSTADO

**USD 111,1 MILLONES**  
GANANCIAS NETAS

**49,7 MMBOE**  
RESERVAS PD

**USD 1,8 MILES DE MILLONES**  
VALOR PRESENTE NETO DE RESERVAS 2P\*\*

**115,1 MMBOE RESERVAS 2P**  
CERTIFICADAS BAJO PRMS (PETROLEUM RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

**9,1 AÑOS**  
RESERVE LIFE INDEX (RLI) 2P (ÍNDICE DE VIDA DE RESERVAS)

**73%**  
TASA DE ÉXITO DE LOS POZOS PERFORADOS\*\*\*

**100%**  
DE PROVEEDORES CON IMPACTOS SOCIALES NEGATIVOS POTENCIALES Y REALES IDENTIFICADOS TIENEN PLANES DE ACCIÓN EN MARCHA

\*\*Después de impuestos.  
\*\*\*Con base en la definición de Securities Exchange Commission de EE.UU. de pozos secos y pozos productivos, establecida en el ítem 1205 de la regulación S-K.

## E Gestión del Talento y Equidad, Inclusión y Diversidad (EID)

**470**  
EMPLEADOS DIRECTOS

**100%**  
EMPLEADOS TIENE PARTICIPACIÓN ACCIONARIA

**33,3%**  
DEL EQUIPO EJECUTIVO SON MUJERES

**38,94%**  
DE LOS EMPLEADOS SON MUJERES

**47%**  
DE LOS NUEVOS EMPLEADOS SON MUJERES

**76,66%**  
PARTICIPACIÓN DE EMPLEADOS EN APRENDAMOS GEOPARK

**USD 1.244,9**  
PROMEDIO DE INVERSIÓN EN FORMACIÓN POR EMPLEADO

**62**  
HORAS PROMEDIO DE FORMACIÓN POR EMPLEADO

**100%**  
EMPLEADOS TIENEN ACCESO A SEGURO MÉDICO, PERMISO PARENTAL Y SEGURO DE VIDA

**0**  
CASOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

**84%**  
DE FAVORABILIDAD EN LA ENCUESTA GREAT PLACE TO WORK

## E Acción por el Clima Gestión Responsable del Agua y la Biodiversidad

**10,6 KGCO<sub>2</sub>E/BOE**  
ÍNDICE DE INTENSIDAD DE EMISIONES GEI ALCANCE 1 Y 2,  
18% MENOS QUE EN 2022

**100%**  
DE EMPLEADOS TIENEN SU REMUNERACIÓN VARIABLE ATADA A KPI DE AGUA Y CAMBIO CLIMÁTICO

**CERO**  
MULTAS O SANCIONES AMBIENTALES EN NUESTRAS OPERACIONES

**CERO**  
BARRILES DE CRUDO DERRAMADOS POR MILLÓN DE BARRILES PRODUCIDOS

**36,2%**  
DISMINUCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA CON RESPECTO A 2022

**100%**  
BLOQUES EN OPERACIÓN CON EL POTENCIAL DE GENERAR IMPACTOS EN LA BIODIVERSIDAD TIENEN PLANES DE MANEJO EN CURSO

**+40.000**  
ÁRBOLES SEMBRADOS/DONADOS EN COLOMBIA

**USD 2,7 MILLONES**  
EN INVERSIÓN AMBIENTAL

**USD 50/TCO<sub>2</sub>**  
PRECIO INTERNO DEL CARBONO PARA ANÁLISIS DE IMPACTOS CLIMÁTICOS

**5,43**  
HECTÁREAS RESTAURADAS

**43,7 KWH/BOE**  
PRODUCCIÓN ÍNDICE DE INTENSIDAD ENERGÉTICA  
22% MENOS QUE EN 2022

## D Relacionamiento con Vecinos

**USD 3,9 MILLONES**  
EN INVERSIÓN SOCIAL

**82,14%**  
DE LA INVERSIÓN SOCIAL CONCENTRADA EN ÁREAS RURALES

**102.563**  
BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS SOCIALES

**349**  
PROVEEDORES LOCALES INTEGRADOS A LA CADENA DE VALOR

**3.744**  
OPORTUNIDADES LABORALES GENERADAS EN NUESTRA CADENA DE VALOR

**76,7%**  
DEL EMPLEO GENERADO FUE LOCAL

**24.662**  
VECINOS DE LAS ÁREAS DE OPERACIÓN PARTICIPARON EN 1.525 ESPACIOS DE DIÁLOGO

**97,1%**  
CONSULTAS RESUELTAS A TRAVÉS DE CUÉNTAME (SISTEMA DE ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS)

### GOBERNANZA

- JUNTA DIRECTIVA CON PRESIDENTA INDEPENDIENTE
- 98% PARTICIPACIÓN DE LOS MIEMBROS EN LA REUNIONES DE LA JD
- 66,6% DE LOS MIEMBROS DE NUESTRO DIRECTORIO SON INDEPENDIENTES
- 1 POLÍTICA DE DIVERSIDAD PARA LA JD
- 100% DE LA JD INFORMADA EN NUESTRAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

### ÉTICA Y TRANSPARENCIA

- CERO CASOS DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS
- LÍNEA ÉTICA INDEPENDIENTE
- LANZAMOS CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES
- MEJORAMOS NUESTRA CALIFICACIÓN DE AAA EN EL RADAR MSCI
- PRIMER EJERCICIO DE DOBLE MATERIALIDAD APROBADO POR LA JD
- REPORTE SPEED 2023 ALINEADO CON EL TASK FORCE ON CLIMATE RELATED FINANCIAL DISCLOSURE (TCFD)

### DERECHOS HUMANOS

- 2 ANÁLISIS DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS REALIZADOS (ECUADOR Y COLOMBIA -LLANOS)
- CERO CASOS DE VIOLACIONES A LOS DD. HH. DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



# HITOS Y RECONOCIMIENTOS



- Obtuvimos por primera vez la certificación *Great Place to Work* como una de las mejores empresas para trabajar en Argentina, Chile y Colombia, países en los cuales el tamaño de nuestra fuerza laboral nos permitió aplicar a este reconocimiento.
- Logramos mejorar nuestra calificación en sostenibilidad por parte de MSCI de «A» a «AA», lo que sitúa a GeoPark como líder por sus buenas prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo.
- Alcanzamos una mejor calificación por parte del *Carbon Disclosure Project* (CDP) en cambio climático, pasando de «C» a «B».
- Finalizamos las evaluaciones de riesgos de DD. HH. para las operaciones en Colombia y Ecuador. Estos instrumentos nos ayudan a asegurar el respeto y la promoción de dichos derechos entre nuestros grupos de interés.
- Completamos el ejercicio de doble materialidad para fortalecer nuestra estrategia de sostenibilidad. Conozca más en la página 19 de este Reporte.
- Fuimos incluidos nuevamente en el Índice de Equidad de Género de Bloomberg, asegurándonos un puesto de vanguardia entre las empresas que se destacan por la aplicación de políticas de género. Conozca más [aquí](#). 📄
- Nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas lo que refleja nuestro compromiso por hacer que sus principios sean parte de la estrategia, la cultura y las actividades diarias de la Compañía.
- La intensidad de GEI de nuestras operaciones fue de 10,6 kg CO<sub>2</sub>e/boe, un 18% menos que en 2022 y un 26% por debajo de nuestra línea base de 2020. El inventario de estos gases fue verificado por el Icontec, según la norma ISO 14064 sobre huellas de carbono organizacionales.
- Conseguimos por primera vez la certificación ISO 45001:2018 y por sexto año consecutivo mantuvimos la certificación ISO 14001:2015 por la optimización de nuestros sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental para las operaciones en Colombia, lo que reafirma el compromiso de GeoPark por una operación segura y sostenible.
- Ganamos los Premios Portafolio 2023 en la categoría de Responsabilidad Social Empresarial como reconocimiento a nuestra contribución al desarrollo sostenible de las regiones donde operamos.
- Nuestra Junta Directiva fue reconocida como la tercera mejor de Colombia por el KPMG *Board Leadership*, lo que ratifica la fortaleza del Gobierno Corporativo de GeoPark. Conozca más [aquí](#). 📄
- La Asociación Colombiana del Petróleo (ACP) nos confirió el Premio «Hechos de Sostenibilidad», en la categoría Descarbonización y Reducción de Emisiones, por nuestros avances en esta dirección.
- Nos unimos a *Women in Connection* (WIC) organización que busca empoderar a las mujeres en los ámbitos empresarial, gubernamental y de la sociedad civil, en línea con nuestro propósito de fortalecer las mejores prácticas de equidad de género. Conozca más [aquí](#). 📄
- Ingresamos a la red de aliados de la Fundación Empresarios por la Educación (ExE) como una muestra de nuestro compromiso con la creación de oportunidades de aprendizaje para niños y jóvenes en las áreas de influencia de nuestras operaciones. Conozca más [aquí](#). 📄





# SOBRE ESTE REPORTE

(GRI 2-2/3/4/5)

El Reporte SPEED/Sostenibilidad refleja nuestra gestión entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, período que coincide con el informe de nuestros estados financieros. Este es el séptimo Reporte SPEED/Sostenibilidad que compartimos con nuestros grupos de interés. La versión más reciente fue publicada en mayo de 2023.

## Alcance

La información presentada corresponde a los activos sobre los cuales tenemos control operacional en los países donde desarrollamos actividades. Ver página 6 de este Reporte.

## Prácticas de reporte y estructura del documento

Nuestro Reporte cumple con los requisitos de divulgación de información no financiera de la Ley 11 de 2018 del Reino de España.

### Utilizamos los siguientes marcos de reporte:

Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021) y su anexo sobre el sector de petróleo y gas

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)<sup>1</sup>

Guía de reportes de sostenibilidad de la Asociación Mundial del Sector del Petróleo y Gas para Promover el Desempeño Medioambiental y Social (IPIECA)

Task Force on Climate related Financial Disclosure (TCFD)

Pacto Global de las Naciones Unidas

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



**SPEED** es el marco bajo el cual gestionamos los asuntos priorizados en nuestra doble materialidad (DM). De ahí se deriva la estructura de nuestro Reporte que establece tres dimensiones: nuestra Generación de Valor, nuestra Gestión Ambiental y nuestra Gestión Social, a través de las cuales guiamos a nuestros grupos de interés en el entendimiento de los asuntos reportados.

Para conocer la metodología y los resultados del ejercicio de doble materialidad consultar la página 19 de este Reporte.

En la medida en que los datos de la Compañía varían por la dinámica del negocio, a lo largo del Reporte ofrecemos reexpresiones de los mismos con su respectiva explicación.

## Aprobación del Reporte SPEED/Sostenibilidad

El presente Reporte fue aprobado por nuestro CEO el 26 de abril de 2024.

## Verificación

El Reporte SPEED/Sostenibilidad fue verificado por Ernst & Young, una firma experta e independiente. La verificación limitada del Reporte tuvo como referencia a los lineamientos del GRI y el cumplimiento de los requerimientos de divulgación de información no financiera de la Ley 11 de 2018 del Reino de España. La carta de verificación se encuentra como anexo en este Reporte.

Para resolver cualquier inquietud, hacer una consulta o solicitar información envíe un mensaje a María Luisa Villa (mvilla@geo-park.com), Líder de Sostenibilidad de GeoPark.

## Actualización y cambios en la información

Durante 2023 realizamos el primer ejercicio de doble materialidad de GeoPark con el que identificamos los principales impactos positivos y negativos que genera nuestra presencia en el medio ambiente, las personas y el entorno, así como los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza con potencial de generar impactos positivos y negativos sobre nuestro desempeño operativo y financiero. Este análisis generó una matriz ajustada de asuntos materiales que determinan el foco de gestión de sostenibilidad de la Compañía a corto y mediano plazo. Los capítulos del Reporte SPEED/Sostenibilidad 2023 reflejan dicha matriz.

1 Reportamos algunos indicadores asociados a la industria de petróleo y gas.

# NUESTRO MODELO DE NEGOCIOS

Nuestro Modelo de Negocios actualizado se resume en tres palabras simples y una idea clara: "Mejoramos los activos".

Este principio está respaldado en nuestro *track record* de adaptación al cambio, de expansión de nuestras capacidades y de mejora continua de nuestro portafolio de activos. El Modelo está compuesto por tres elementos interconectados entre sí:

- Entregamos más energía concentrándonos en encontrarla y producirla, así como llevarla de manera eficaz al mercado. Esto refleja nuestro sólido enfoque en los resultados para lo cual necesitamos a las personas adecuadas, los activos adecuados y la ejecución adecuada.
- Invertimos con el objetivo de retornar valor a todos nuestros grupos de interés. Seguimos una asignación de capital disciplinada centrada en los proyectos de mayor valor, al tiempo que asumimos y gestionamos los riesgos de manera responsable.
- Creamos y compartimos prosperidad con todos, desde nuestros empleados hasta los gobiernos y las comunidades vecinas a nuestra operación. "Crear Valor y Retribuir" es un principio central de nuestra Compañía, y compartir la prosperidad con las personas al tiempo que cuidamos el medioambiente es nuestra prioridad, haciéndolo en cumplimiento de los más altos estándares de ética y gobierno corporativo.

En el centro de GeoPark y del Modelo de Negocios está nuestra cultura de agilidad, adaptabilidad y confianza soportada en una estructura horizontal en el que cada empleado tiene autonomía, un compromiso excepcional y un rol clave para el cumplimiento de los objetivos del negocio. Salvaguardar y fortalecer esta cultura es un imperativo para destacarnos en los tres elementos descritos anteriormente.



# CULTURA GEO PARK

Hemos creado y fortalecido una cultura única que promueve y recompensa la calidad humana, fomenta la pasión de nuestro equipo, valora la diversidad de aportes de cada empleado y prioriza la experiencia y la ética en nuestras actividades.

Nuestro compromiso es trabajar con profesionalismo e integridad, buscando la equidad y la transparencia en cada paso que damos.

## NUESTROS PRINCIPIOS

### 01 HAGÁMOSLO AHORA

Planear adecuadamente y luego actuar. Hacerlo con pasión, energía y persistencia, y a pesar de las eventualidades.

### 02 HAGÁMOSLO BIEN

Actuar de manera correcta y con integridad, orgullo y responsabilidad. Emplear métricas y reportar resultados de forma precisa. Sobresalir en el cuidado de la seguridad y el medioambiente.

### 03 HAGÁMOSLO CON EFICIENCIA

Hacer más con menos. Ejecutar el trabajo en su totalidad y a tiempo. Enfocarnos en la calidad, eliminar el desperdicio y evitar la burocracia. Utilizar cada dólar como si viniera de nuestro propio bolsillo.

### 04 HAGÁMOSLO MEJOR

Cuestionar el *statu quo*. Concebir y abrazar el cambio. Nuestros fracasos pueden ser la ruta hacia soluciones insospechadas. Buscar y aplicar el mejor conocimiento y liberar el potencial del equipo. Mejorar cada día.

### 05 HAGÁMOSLO GRANDE

Construir para el largo plazo. Ser audaces y vislumbrar las posibilidades. El éxito puede ser ilimitado, y la victoria no implica el fracaso de otros. Pensar en grande y enfrentar los desafíos que se nos presentan.

### 06 HAGÁMOSLO PARA TODOS NOSOTROS

Confiar y apoyarnos mutuamente. Todos somos dueños de la Compañía y también de sus resultados. Escuchar y dar oportunidades a quienes están por encima y por debajo de nosotros. Reconocer y estar agradecidos por nuestro éxito.

Nuestros principios orientan el trabajo y se reflejan en nuestra cultura:

01



### TODO COMIENZA POR LA CONFIANZA

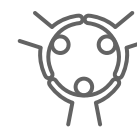
Desde el inicio construimos una cultura de confianza que alienta a nuestros empleados a participar, contribuir y beneficiarse con el crecimiento de nuestra Compañía. Nuestro compromiso de ayudar a cada persona a desarrollar su potencial y creer en nuestra gente nos ha permitido construir una Compañía líder en la industria.

03



### NOS MUEVEN EL TRABAJO DURO Y LA BUENA CIENCIA

Nos comprometemos con un aprendizaje constante, nunca dejamos de enfrentar nuevos desafíos, nos esforzamos por destacarnos y nunca nos rendimos. Nuestra cultura única de desarrollo e innovación continua nos ha permitido crecer manteniéndonos fieles a nuestro espíritu pionero y a nuestros ideales.



05

### LA EQUIDAD, LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD SON REALES

Nuestra fórmula para el éxito siempre comienza con grandes seres humanos. Enriquecemos nuestra cultura con la diversidad presente en cada país donde operamos, con el aporte de cada miembro de nuestro equipo y con las calidades humanas de cada una de las personas con las que trabajamos. Integrar y promover la diversidad en términos de capacidades y carácter, en todos los niveles de la Compañía, son herramientas poderosas que nos han permitido alcanzar más y crecer más rápido.

02



### CONTRATAMOS A LAS MEJORES PERSONAS

Desde nuestra fundación, con una visión de largo plazo y operando en una industria altamente competitiva, reconocimos la importancia de atraer el mejor talento humano, lo que se tradujo en un cúmulo de conocimientos y experiencias superiores a la media de nuestra industria. Formar uno de los equipos más competentes para producir y explorar petróleo en América Latina es para nosotros motivo de gran orgullo.

04



### ASPIRAMOS SIEMPRE A HACER LO CORRECTO

Creemos en nuestra capacidad para tener éxito y construir una compañía única. Sabemos que esto solo puede alcanzarse priorizando una cultura de integridad y responsabilidad. Valoramos la transparencia y la apertura, y respaldamos siempre nuestras intenciones con sentido y acción concretos.

# NUESTRA ESTRUCTURA

(OT1)

Nuestra estructura organizacional cuenta con seis Direcciones:



El Modelo de Negocios y la estructura organizacional de GeoPark nos permiten gestionar los activos de manera sostenible y construir una senda de crecimiento para continuar creando valor a largo plazo tanto a nuestros accionistas como a todos nuestros grupos de interés.





# GESTIÓN DE RIESGOS

## Cultura del riesgo

[GRI 403-2; DJSI 1.4.4]

Desarrollamos una serie de acciones para fomentar una cultura de gestión de riesgos activa, rigurosa y alineada con nuestros valores SPEED:

- Realizamos actividades de formación en gestión de riesgos.
- Diseñamos y ejecutamos procesos e iniciativas innovadoras que contribuyen a la consolidación de una cultura de gestión de riesgos efectiva.
- Tenemos programas en marcha que permiten a nuestros empleados ser líderes en la identificación y el reporte de riesgos, así como en el mejoramiento continuo de nuestras prácticas de gestión de los mismos.

## Sistema de gestión de riesgos

Actualmente, diferentes áreas participan de una gestión activa y responsable de los riesgos operativos y técnicos identificados. Su función en el liderazgo de la cultura del riesgo, es ampliar el entendimiento y la gestión del riesgo bajo su competencia, a toda la organización. El objetivo en 2024 es transformar la gestión atomizada en un sistema integrado, un proceso que está en curso.

## Gobernanza de la gestión de riesgos

[DJSI 1.4.1; DJSI 1.9.1]

El máximo responsable del monitoreo de la gestión de riesgos en GeoPark es la Junta Directiva, la cual comunica los lineamientos y monitorea el éxito de la identificación y la gestión de riesgos a través de sus comités.

Dos de los miembros de la Junta Directiva tienen experiencia específica en este ámbito. Para conocer más sobre la composición de nuestro máximo órgano de gobierno, ir a la página 26 de este Reporte.

En GeoPark todos compartimos la responsabilidad del manejo de riesgos. No obstante, hay cargos cuya naturaleza los convierte en máximos responsables a nivel operativo de esta gestión:

- **Gerente HS:** gestión de riesgos relacionados con la seguridad industrial y la salud en el trabajo.
- **Gerente de Sostenibilidad:** gestión de riesgos climáticos y en derechos humanos (DD. HH.).
- **Gerente de Naturaleza y Vecinos:** gestión de riesgos sociales y ambientales relacionados con nuestras operaciones.
- **Gerentes de Activos:** liderazgo en acciones de prevención y mitigación de riesgos en nuestras operaciones.
- **Gerente de Abastecimiento:** gestión de riesgos derivados del relacionamiento con proveedores y contratistas.
- **Gerente de Seguridad Física:** gestión de riesgos relacionados con la integridad física de nuestros empleados y activos derivados del contexto económico, político y social de los países donde operamos.
- **Gerente de IThink:** gestión de riesgos de ciberseguridad.

## Doble materialidad (DM)

En 2023 realizamos nuestro primer ejercicio de DM, cuyo principal insumo fue la matriz de riesgos corporativos de la Compañía. El resultado fue la definición de ocho asuntos materiales que reflejan los impactos de doble vía en temas de sostenibilidad. En 2024 trabajaremos para incorporar los resultados de la DM en el nuevo sistema de gestión de riesgos corporativos. En la siguiente tabla se presenta la alineación de los asuntos materiales priorizados con la matriz de riesgos.

Tema material	Riesgos corporativos asociados
Acción por el clima	R10, R9, R4, R6
Ética y transparencia	R3
Gestión responsable del agua y la biodiversidad	R10, R8
Seguridad y salud en el trabajo	R2, R6
Relacionamiento con los vecinos	R8, R11, R6
Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)	R9, R6
Transición energética	R4, R9, R6, R5
Gestión responsable de proveedores y contratistas	R3, R6, R8

Para conocer más sobre el proceso de doble materialidad y los asuntos materiales priorizados, haga clic aquí.

## DD. HH. y seguridad física

[GRI 403-1; GRI 410-1; GRI 11.16/17/18.1; DJSI 3.6.5]

Nuestro Sistema Integrado de Valores SPEED define la identidad corporativa de GeoPark y ha sido parte de nuestro ADN desde nuestros comienzos. La generación de valor para todos nuestros GI determina qué hacemos y cómo lo hacemos, y por ello nuestras actuaciones se enmarcan en el compromiso con el respeto y la promoción de los DD. HH.

Contamos con un mecanismo de atención de peticiones, quejas y reclamos denominado «Cuéntame», alineado con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU), que nos permite relacionarnos directamente y en tiempo real con todos los GI.

Para conocer más sobre los espacios de diálogo que promovemos con nuestras comunidades y vecinos y sobre «Cuéntame» consulte el capítulo de Relacionamiento con Vecinos de este Reporte.

Reportamos a las autoridades pertinentes sobre situaciones que afectan o podrían afectar los DD. HH. de nuestros GI, incluyendo vecinos y líderes sociales que hemos identificado como defensores de dichos derechos. Nos comprometemos a participar activamente en la búsqueda de soluciones a problemas, siempre dentro del marco legal y respetando los DD. HH. de terceros. Esto implica promover el diálogo en escenarios en los cuales no medien las vías de hecho y siempre con el acompañamiento de las autoridades competentes.



### Promoción del respeto de los DD. HH. durante la Audiencia Pública del proyecto Bienparado (PUT-8)

Durante la Audiencia Pública Ambiental, realizada bajo el liderazgo del equipo de Naturaleza y Vecinos en cumplimiento del mandato de la autoridad ambiental para la evaluación de la licencia del área de desarrollo Bienparado, propiciamos acciones para promover el respeto de los DD. HH. de las comunidades. Algunas de estas acciones fueron las siguientes:

- Disposición de dos espacios para promover el ejercicio de participación ciudadana: uno en el casco urbano y otro en la zona rural.
- Habilitación de puntos de atención para facilitar el acceso a la información sobre el proyecto, previo a la realización de la Audiencia Pública Ambiental.
- Acompañamiento de instituciones nacionales y regionales garantes de los DD. HH.
- Garantías para que los ciudadanos participaran de forma anónima en la audiencia (medidas de distorsión de voz).
- Disposición de un espacio de cuidado de niños y niñas para que las madres y los padres pudieran participar en las reuniones.
- Entrega de información a todos los asistentes en lenguaje claro y sencillo.
- Disposición de un punto móvil de «Cuéntame» para atender las PQRs de los asistentes.

### Debida diligencia en DD. HH.

(GRI 2-23; GRI 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1; GRI 414-1)

La gestión de los DD. HH. parte de la identificación de los impactos potenciales y los riesgos sobre los mismos. Desde que ingresamos a una nueva área geográfica, todos los equipos relevantes de la Compañía participan en esta identificación. Realizamos un análisis de gestión temprana que nos permite identificar los posibles impactos sociales, económicos y ambientales que podrían tener nuestros proyectos sobre el entorno y las comunidades vecinas. Esta revisión detallada es la base de nuestros Estudios de Impacto Ambiental (EIA), documento exigido por las autoridades para la evaluación de una licencia social.

Con base en la información recolectada implementamos acciones encaminadas a prevenir la materialización de los riesgos y mitigar sus impactos potenciales. Esta gestión se informa a las comunidades vecinas y a las autoridades locales en los momentos que establece la legislación de cada país donde operamos, así como en distintos espacios de participación que desarrolla nuestro equipo de manera periódica.

Como parte de nuestro proceso de debida diligencia en 2022 realizamos los Análisis de Riesgos e Impactos de Derechos Humanos en Putumayo (Colombia). Durante 2023 replicamos este ejercicio en nuestras operaciones en Ecuador y Llanos (Colombia). Como resultado de cada análisis de riesgos nuestro equipo, junto con consultores de DD. HH., diseña e implementa planes de acción para prevenir la materialización de los riesgos identificados y mitigar los impactos en caso de que se materialicen.

(GRI 409-1; GRI 11.12.2; SOC-2/3) Según los resultados de los Análisis de Riesgos en DD. HH. que hemos adelantado en los últimos años, ninguna de nuestras operaciones se encuentra en riesgo significativo de trabajo forzoso u obligatorio ni de trabajo infantil.

Este es el primer ciclo de Análisis de Riesgos en DD. HH., y planeamos actualizarlo cada cuatro años.

(PG HR6) En 2023:

- Formamos en DD. HH. a 93 empleados a través de las sesiones de inducción.
- Incluimos un componente de DD. HH. en nuestras inducciones a contratistas desde el mes de septiembre. 2.107 contratistas recibieron esta formación.
- Realizamos análisis de riesgos en DD. HH. en nuestras operaciones en Ecuador y en Colombia (Meta y Casanare). Los consultores que nos acompañaron en este proceso presentaron propuestas de planes de acción para prevenir y mitigar los riesgos identificados en la materia. Estamos definiendo las acciones que emprenderemos, las áreas responsables de su ejecución y los indicadores para evaluar nuestro progreso.
- Participamos en los siguientes grupos de trabajo y espacios de discusión:
  - » Grupo de trabajo de DD. HH. de IPIECA: reúne a representantes de las empresas adheridas a la asociación internacional IPIECA, que tiene como propósito compartir buenas prácticas y desarrollar herramientas para la gestión con enfoque en DD. HH.
  - » Guías Colombia: grupo liderado por la Fundación Ideas para la Paz que reúne a representantes de

varias empresas de Colombia con el propósito de formular pautas para contribuir a mejorar la situación de DD. HH. y DIH en Colombia. Durante 2023 participamos en la construcción de la Guía de Cambio Climático y Transición Justa. Actualmente, GeoPark está aprobando su implementación.

- Como miembros de Guías Colombia implementamos la herramienta de autodiagnóstico para medir nuestra gestión de respeto de los DD. HH. Esta herramienta evalúa 9 indicadores transversales que se asocian con los estándares GRI relativos a debida diligencia y 24 indicadores asociados con los estándares de Guías Colombia. Así, obtuvimos como resultado un 97% de avance. Este resultado refleja que en GeoPark cumplimos con altos estándares en materia de DD. HH. y Derecho Internacional Humanitario (DIH) en el ejercicio de actividades de seguridad.
- Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos (CME): plataforma permanente e independiente de diálogo y construcción colaborativa, presente en Colombia desde el año 2003, en la que convergen diversos actores de la sociedad e instituciones interesados en la protección, promoción y respeto de los DD. HH. en lo que tiene que ver con la seguridad. Durante 2023 nos adherimos a esta iniciativa multiactor que busca promover y aportar a la implementación de los Principios Voluntarios y mejorar la gestión de los DD. HH. relacionados con la seguridad de las empresas del sector minero energético. Todos los meses participamos en encuentros para compartir mejores prácticas en seguridad física y analizar situaciones y problemáticas alrededor de este tema.



(DH3) En 2023 no se recibieron por vías legales, Cuéntame u otro canal de relacionamiento, casos de violaciones o afectaciones a los DD. HH. a nuestros GI, como consecuencia de nuestras operaciones.

### Seguridad física

Llevamos a cabo las siguientes acciones como parte de la gestión continua de protección y seguridad física de todos nuestros empleados, contratistas, personas de las comunidades vecinas a nuestras operaciones y activos:

- Monitoreos diarios de la situación de nuestras áreas de interés y del entorno, con el fin de generar alertas y/o recomendaciones que permitan evitar incidentes o minimizar los riesgos asociados con las personas y con la operación.
- Procesos de control de acceso, análisis y evaluaciones de riesgos, monitoreo de vehículos tanto de carga como de personas y actualización permanente de una base de datos que nos permite conocer el entorno y el sector y, a partir de allí, emitir información que contribuya a la toma de decisiones.
- Comunicaciones y sensibilizaciones para fortalecer una cultura de seguridad en la cual todos los empleados contribuimos a la salvaguardia de las personas y la operación.
- Acercamientos estructurados con fuerzas de seguridad públicas y privadas.

Adicionalmente, de forma continua desarrollamos y/o actualizamos:

- Los análisis de riesgos de cada uno de los activos que conforman la operación y el plan de protección derivado de dicho análisis.
- El plan de manejo y continuidad del negocio.
- Las buenas prácticas de autocuidado.
- La comunicación permanente con los líderes de protección en cada activo.
- La Central de Información, Monitoreo y Análisis (CIMA), desde la cual consolidamos y registramos los eventos, estudios de confiabilidad, monitoreo de personas en viajes, entre otros datos.
- La Central de Seguridad Vial (CSV), cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente y los estándares establecidos para los vehículos y conductores que prestan servicio en las operaciones de GeoPark, a fin de disminuir los riesgos en la organización.

### Ciberseguridad (DJSI 1.9.1/2/3)

Reconocemos la importancia de salvaguardar la información y los activos digitales de GeoPark. Por ello:

- Contamos con un modelo de seguridad de la información alineado al *framework* de ciberseguridad de infraestructuras críticas del *National Institute of Standards and Technology*, NIST.
- Contamos con una política interna de seguridad de la información/ciberseguridad que está a disposición de todos los empleados.
- Implementamos un plan de formación y sensibilización sobre seguridad de la información/ciberse-

guridad, el cual se planea y ejecuta anualmente e incluye:

- » Mensajes de sensibilización enviados a través del correo electrónico, la red social interna de la Compañía y las pantallas ubicadas en todas nuestras instalaciones.
- » Ejercicios de entrenamiento sobre la identificación de *phishing* y correos maliciosos, con el objetivo de que los empleados puedan reconocerlos y reportarlos al equipo de Ciberseguridad.
- » Charlas a empleados y usuarios.
- » Entrenamiento en ciberseguridad en las inducciones a los nuevos empleados.
- » Activaciones en el marco de la conmemoración del Día de la Ciberseguridad (30 de noviembre), que incluyen charlas y actividades sobre la ciberseguridad en la familia y el trabajo.
- » Incentivos a los usuarios más activos durante el año en el reporte de actividades o correos sospechosos.
- Contamos con un proceso de escalamiento a través del cual los empleados pueden reportar en caso de identificar un correo o actividad digital sospechosos. El reporte se puede hacer a través de un botón de la aplicación de *Outlook*. Además, disponemos de dos canales para informar sobre eventos potencialmente maliciosos:
  - » Una dirección de correo (ciberseguridad@geopark.com) administrada por analistas de ciberseguridad y especialistas del Centro de Operaciones de Seguridad, el cual opera de manera ininterrumpida.
  - » ChatBot (olivia@geo-park.com), canal del equipo de IThink dedicado a conectar a los empleados con el servicio de asistencia.

- Tenemos un plan de continuidad del negocio que define las pautas que debemos seguir en caso de violaciones a la ciberseguridad. Dicho plan es evaluado y probado semestralmente.
- Auditamos nuestra infraestructura informática y nuestros sistemas de gestión de la seguridad de la información. Durante el último año fiscal este ejercicio fue realizado por auditores externos.
- Llevamos a cabo análisis de vulnerabilidad a través de terceros, incluida la simulación de ataques de *hackers*.
- Contamos con un comité de ciberseguridad a nivel estratégico que se reúne trimestralmente con el fin de revisar la estrategia y los aspectos susceptibles de mejorar en el modelo de ciberseguridad. En este comité participan: Gerente de Cumplimiento, Director de Personas, Gerente de Gobierno Corporativo, Director de IT y Gerente de Seguridad Informática.
- Nuestra estrategia y las actividades relacionadas con la ciberseguridad en el nivel corporativo son supervisadas por el Comité de Auditoría de la JD.
- Durante 2023 no tuvimos violaciones a la seguridad de la información en GeoPark.



# MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-14/29; GRI 3-1/2; PG-E2/E4/E12/G7/HR1)

## NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS (GI):

Para materializar nuestra promesa de Crear Valor y Retribuir hemos identificado y priorizado grupos de interés con los que mantenemos un contacto permanente, sobre los cuales podemos generar impactos y cuya presencia influye en nuestra gestión, actualizamos periódicamente la priorización de nuestros GI bajo los lineamientos de la norma AA 1000.



Nuestro principal objetivo de relacionamiento es la generación de confianza y el intercambio de información que genere valor compartido.

Contar con GI priorizados no quiere decir que solo nos relacionamos con estos o que no estamos monitoreando el contexto y sus actores constantemente. La priorización busca mejorar los mecanismos y procesos de relacionamiento así como la gobernanza de la misma, sin descuidar otras variables y otros actores presentes en el territorio y a nivel internacional.

Estamos convencidos de que las relaciones de confianza se construyen a través de una comunicación transparente, oportuna y clara. Por eso priorizamos el establecimiento de canales de comunicación efectivos y adaptados a las necesidades de nuestros GI.

*Para conocer los canales de comunicación que usamos para relacionarnos con nuestros grupos de interés haga clic aquí.*

(GRI 403-4)




# DOBLE MATERIALIDAD: NUESTRAS PRIORIDADES

A través del ejercicio de doble materialidad (DM) priorizamos los asuntos de sostenibilidad que tienen el potencial de afectar positiva o negativamente a los GI, el medioambiente y nuestro desempeño. Este análisis nos permite incorporar las perspectivas de los GI en nuestro enfoque de sostenibilidad.

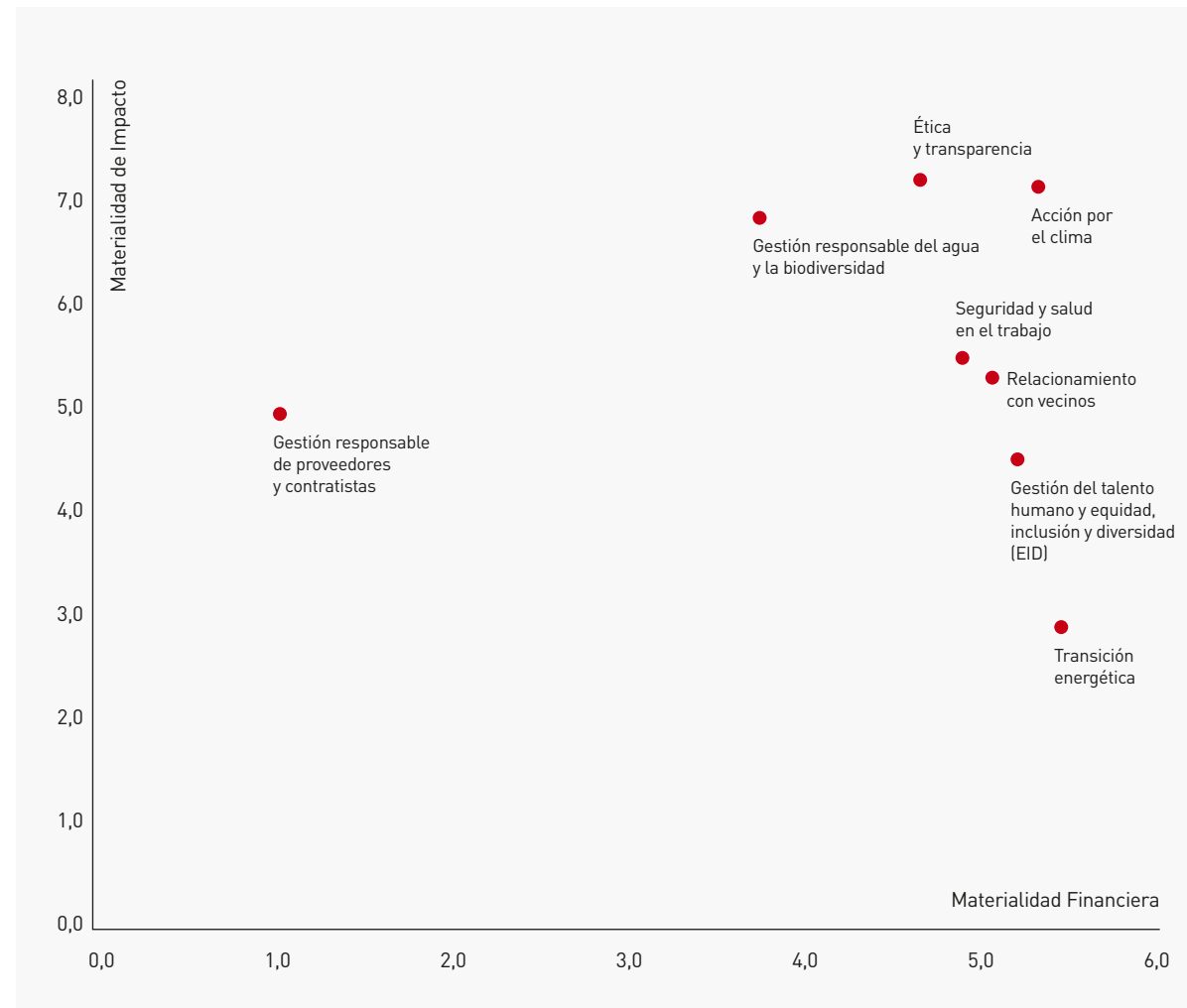


En 2023 realizamos el primer análisis de DM en GeoPark, el cual se desarrolló por fases:

1. Revisión documental.
2. Identificación de impactos positivos y negativos.
3. Consultas a GI.
4. Aprobación por parte de la Junta Directiva.
5. Socialización de resultados con GI.

 Para conocer el detalle de las actividades que realizamos en cada fase haga clic aquí.

## Asuntos materiales



## Tema material

1. Acción por el clima
2. Ética y transparencia
3. Gestión responsable del agua y la biodiversidad
4. Seguridad y salud en el trabajo
5. Relacionamiento con vecinos
6. Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)
7. Transición energética
8. Gestión responsable de proveedores y contratistas



### Destacados de la matriz de DM

- Es el resultado de un proceso consultivo que incluyó los puntos de vista de todos nuestros GI.
- Nuestra matriz de DM fue revisada y aprobada por nuestra Junta Directiva.
- Actualizamos completamente nuestra materialidad cada dos años y, de ser necesario, la ajustamos anualmente.



**Sostenibilidad**



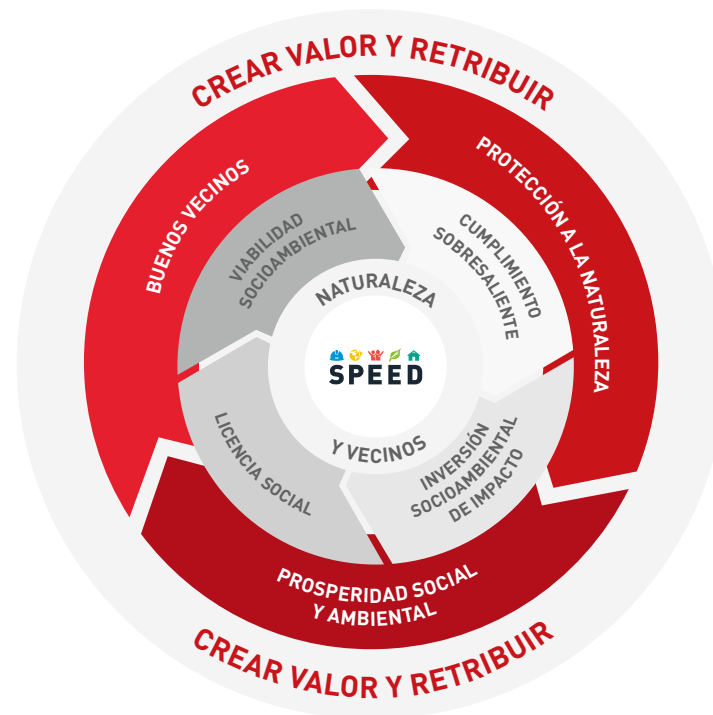
# MODELO DE GESTIÓN INTEGRADA DEL ENTORNO

Nuestro Modelo de Gestión Integrada del Entorno determina el enfoque estratégico de los procesos relevantes de la gestión socioambiental. Su propósito superior es fortalecer la relación con nuestros vecinos y proteger la naturaleza para lograr el futuro exitoso y sostenible de la Compañía. De esta manera, aseguramos la licencia social que nos brinda condiciones de viabilidad social y ambiental para el presente y futuro de nuestro negocio, proporcionando energía al mundo y contribuyendo al desarrollo sostenible.

La gerencia de Naturaleza y Vecinos lidera la gestión de este Modelo. Un equipo de profesionales especializados es el encargado de integrar análisis y visiones sobre el entorno, y articularlos con las necesidades de la operación y del negocio para cumplir los compromisos establecidos en SPEED.

Los pilares de nuestro Modelo de Gestión Integrada del Entorno se gestionan por medio de los siguientes habilitadores:

- Gestión temprana del entorno
- Relacionamiento permanente, diálogo social y participación ciudadana
- Gestión responsable de la cadena de valor
- Implementación de estrategia de inversión socioambiental
- Rigor técnico y cumplimiento de trámites sociales y ambientales



La implementación de los procesos y las acciones que hacen parte de los pilares del Modelo nos permiten construir valor diferencial para obtener la licencia social, construir relaciones de buena vecindad, establecer alianzas de alto impacto y desarrollar nuestras actividades en el marco de la debida diligencia en DD. HH.





# NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

[GRI 2-23; GRI 413-2; PG-G6; PG-E4.2; GM2; EM-EP-160a.1.; DJSI 2.2.3; IISP-4; MSCI 1.48]

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) está estructurado con base en los requisitos de la norma ISO 14001:2015. Lo implementamos bajo el ciclo de mejora continua PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

## Principio de precaución

Desde la perspectiva de la viabilidad y la gestión ambiental identificamos los aspectos y los impactos potenciales relacionados con el medioambiente asociados a nuestras operaciones. Utilizamos para ello un enfoque de ciclo de vida y aplicamos actividades de autogestión, como la debida diligencia y el *scouting* socio-ambiental, para identificar y/o evaluar de manera temprana los riesgos asociados al entorno y al ámbito legal-ambiental. Este proceso se lleva a cabo en las etapas de prefactibilidad, preoperativa y operativa de los proyectos, obras y actividades.

## Identificación y gestión de impactos

Identificamos y evaluamos los impactos ambientales potenciales asociados a las actividades desarrolladas durante todas las etapas de nuestros proyectos. Aseguramos la implementación de la jerarquía de mitigación para lo cual definimos las medidas de prevención, mitigación, corrección o compensación correspondientes.

## Enfoque de gestión ambiental

Trabajamos en la construcción de lineamientos e implementación de acciones enfocadas en la gestión responsable del agua, la biodiversidad, y el cambio climático, integrando la economía circular como eje transversal y catalizador de nuestro desempeño ambiental, con el objetivo de prevenir y mitigar los impactos y riesgos ambientales asociados a nuestras operaciones y para el cumplimiento de nuestra promesa de valor.

 [Para conocer nuestras iniciativas de Economía Circular haga clic aquí.](#)

## Verificación

Nuestro SGA se somete a verificación y auditoría. Está certificado según el estándar internacional ISO 14001:2015 y abarca las operaciones de Colombia, que representaron el 97% de la producción operada para el 2023. Ese mismo año y como reflejo del compromiso con el SGA, obtuvimos la renovación de la certificación hasta 2026. Para la promoción, mantenimiento y mejora del SGA nos hemos comprometido a:

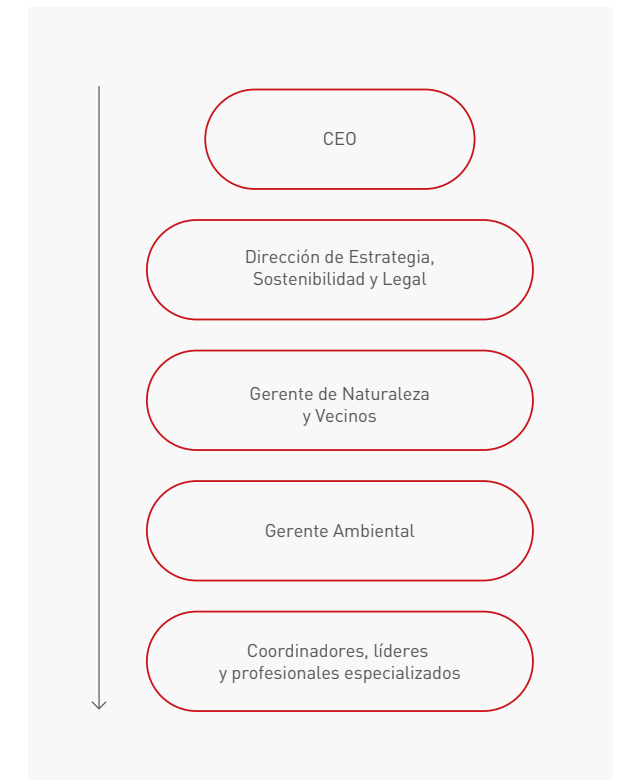
- Cumplir con la regulación, la legislación ambiental y los demás requisitos, procurando que nuestra gestión vaya más allá de los requerimientos legales.
- Prevenir, controlar y mitigar los impactos ambientales asociados a nuestras actividades.
- Concientizar y capacitar a empleados, proveedores, contratistas y comunidades vecinas sobre nuestro Compromiso Ambiental y los impactos de nuestras actividades.
- Evaluar nuestro desempeño y nuestros procesos de gestión ambiental, buscando siempre la mejora continua.
- Establecer metas y objetivos para reducir los impactos ambientales y monitorear su progreso.

Para cumplir con estos compromisos realizamos:

1. Auditorías internas y externas a nuestras áreas de operación. En 2023, realizamos dos auditorías a nuestro Sistema de Gestión Ambiental. La primera de estas fue interna para verificar el cumplimiento de los requisitos ISO 14001:2015 en nuestras áreas de operación. La segunda la realizó el ente certificador SGS Colombia con el fin de obtener la recertificación bajo este estándar internacional.
2. Auditorías y evaluaciones de desempeño ambiental a contratistas que evaluaron en 2023 a 176 contratistas ambientalmente críticos para nuestras operaciones.
3. Visitas de seguimiento para verificar el cumplimiento de la normatividad ambiental aplicable y la mejora continua en el desarrollo de nuestras actividades. Para el 2023, más de 2.800 vecinos participaron en capacitaciones, talleres y socializaciones ambientales. Internamente, tuvimos la participación de 34.286 empleados y contratistas en espacios de inducciones, charlas y capacitaciones ambientales.

4. Fortalecimiento de las capacidades y la cultura ambiental entre empleados, contratistas y comunidades vecinas con base en aspectos priorizados y de interés ambiental.
5. Seguimiento a indicadores de gestión ambiental y metas corporativas.

## GOBERNANZA DEL SGA





**Governanza**

**04**



# GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 2-1/9/10/11/12/14/17/16/18/20; GRI 405-1; GRI 11.11.5; GOV-1; PG-G1/5; PG-10/11; TCFD-G1; CDP C1-1a/d; CDP W6.2<sup>a</sup>/d; BGEI 1-B/C)



Somos una sociedad constituida en las Bermudas y listada en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE). Nuestro marco legal y regulatorio se rige por la ley local y por la reglamentación de la NYSE y de la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos (SEC), así como por la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) que establece lineamientos de reporte, cumplimiento y control interno.

Nuestros órganos de gobierno corporativo están conformados por:

## ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS

La AGA es nuestro máximo órgano de gobierno. Entre sus principales funciones y responsabilidades se destacan:


1. Aprobar modificaciones a los Estatutos de la Compañía.
2. Aprobar el nombramiento de los auditores externos independientes de la Compañía, quienes desempeñan sus funciones hasta la siguiente AGA.
3. Establecer la remuneración de los auditores externos independientes.
4. Elegir o reelegir a los miembros de la JD.
5. Remover a los miembros de la JD.
6. Incrementar, dividir, consolidar, subdividir, cambiar la denominación monetaria, disminuir o modificar de otro modo el capital social de GeoPark.

La Asamblea General de Accionistas podrá ser convocada por:

- i. la Junta Directiva, o
- ii. la petición de los accionistas que posean en el momento de la solicitud no menos del 1/10 del capital social.

Las acciones emitidas de GeoPark son ordinarias, y confieren a sus accionistas los siguientes derechos:

- Un voto por acción.
- Trato equitativo.
- Conocer los estados financieros y el informe del auditor externo independiente.
- Percibir dividendos.


 Haga clic aquí para conocer nuestra composición accionaria.

## JUNTA DIRECTIVA

La JD tiene a su cargo el direccionamiento estratégico de la Compañía y el mantenimiento y fortalecimiento

continuos de las estructuras y los procesos de gobernanza corporativa para cumplir con nuestros objetivos.

- La JD está conformada por nueve miembros.
- Según lo establecido por nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo<sup>1</sup>, la mayoría de sus miembros deben ser independientes (mínimo cinco).

 Para conocer nuestra definición de independencia haga clic aquí o consulte el glosario anexo a este Reporte.

Son responsabilidades de la JD:

1. Definir los objetivos estratégicos de la Compañía.
2. Aprobar los Estados Financieros (EEFF).
3. Controlar y gestionar los riesgos.
4. Aprobar el plan de trabajo y el presupuesto anual de la Compañía.
5. Asegurar los valores fundamentales, la integridad y los estándares éticos de la cultura de la Compañía.
6. Definir la remuneración y los planes de sucesión de la JD y del Equipo Ejecutivo.
7. Establecer las metas y estrategias ambientales, sociales y de gobernanza de la Compañía.
8. Determinar las transacciones y los negocios más relevantes para la Compañía.

<sup>1</sup> La Compañía cumple con la reglamentación de la NYSE, SOX y la reglamentación de la SEC aplicable a los Emisores Extranjeros de Valores (Foreign Private Issuers). En este sentido, además de cumplir con la regulación del país de origen, acatamos las siguientes obligaciones aplicables: Tener un CA con los requisitos de la Regla 10A-3 de la Ley de la Bolsa de Valores (303A.06), divulgar información sobre prácticas de gobierno corporativo que difieren significativamente de las de compañías locales (303A.11), aclarar los requisitos de informar a la NYSE sobre incumplimientos a las disposiciones aplicables y la declaración escrita anual (303A.12 [b y c]) y asegurar el cumplimiento de las disposiciones sobre la recuperación de compensaciones erróneamente asignadas (303A.14). Adicionalmente, en GeoPark decidimos cumplir con la sección 303A.02 sobre la independencia de los miembros de JD.





# ESTRUCTURA Y COMITÉS



Nuestra JD cuenta con seis comités que asesoran el cumplimiento de sus responsabilidades y su misión. Cada comité cuenta con un reglamento que regula su funcionamiento y responsabilidades. Los comités de la JD son:

## 1. Comité de Auditoría (CA)

Está compuesto por tres miembros independientes.

Para conocer las responsabilidades y funciones del CA consulte los estatutos o haga clic aquí.

En 2023 el CA:

- Evaluó y recomendó para la aprobación de la JD:
  - » La designación de un nuevo auditor externo después de la renuncia del elegido en la AGA.
  - » Los estados financieros de la Compañía de 2022.
  - » Los estados financieros intermedios de 2023.
- Revisó:
  - » Los litigios mayores de la Compañía.
  - » Los informes de seguimiento al plan general de auditoría interna.

- » Los informes de seguimiento a los asuntos de ética, cumplimiento y controles internos.
- » Los incidentes de ciberseguridad.
- » La gestión de auditoría interna.

- Aprobó:
  - » La composición del Comité de Ética.

## 2. Comité de Compensación (CC)

Está compuesto por cuatro miembros independientes.

Para conocer las responsabilidades y funciones del CC consulte los estatutos o haga clic aquí.

Durante 2023 el CC:

- Revisó la propuesta de compensación de los Miembros No Ejecutivos (MNE) y de los presidentes de la JD y de sus comités, y envió su recomendación para decisión de los miembros independientes de la JD.
- Recomendó para aprobación de los miembros independientes de la JD la política de *claw-back* o recuperación para la Compañía.

Para conocer más detalles sobre esta política haga clic aquí.

- Aprobó el *Scorecard* corporativo anual de la Compañía, el cual determina las métricas de éxito para el pago de la remuneración variable. Las métricas son del orden financiero, de salud y de seguridad en el trabajo, además de las que se relacionan con el cambio climático, las ambientales y el reporte de información no financiera, entre otros.

## 3. Comité de Nominación y Gobierno Corporativo (CNGC)

Está compuesto por tres miembros independientes.

Para conocer las responsabilidades y funciones del CNGC consulte los estatutos o haga clic aquí.

En 2023 el CNGC:

- Tuvo discusiones sobre estructuras y procesos de gobierno corporativo y la determinación de independencia de los miembros de la JD.
- Tomó la decisión de sugerir a la AGA la reelección de los miembros de la JD.
- Inició el proceso de evaluación bienal de la JD.
- Aprobó el programa de capacitaciones de la JD.

## 4. Comité Técnico (CT)

Está compuesto por cuatro miembros la mayoría de los cuales deben ser independientes.

Para conocer las responsabilidades y funciones del CT consulte los estatutos o haga clic aquí.

En 2023 el CT:

- Revisó la estructura de exploración de la Compañía.
- Evaluó el portafolio actual y las nuevas oportunidades en las regiones de interés.

## 5. Comité de Estrategia y Riesgos (CER)

Está compuesto por seis miembros, de los cuales la mayoría debe ser independiente.

Para conocer las responsabilidades y funciones del CER consulte los estatutos o haga clic aquí.

En 2023 el CER:

- Discutió sobre nuevos negocios.
- Decidió sobre recomendaciones para la participación en rondas licitatorias.

## 6. Comité SPEED/Sostenibilidad (CSPEED)

Está compuesto por cuatro miembros, de los cuales mínimo uno debe ser independiente.

Para conocer las responsabilidades y funciones del CSPEED consulte los estatutos o haz clic aquí.

En 2023 el CSPEED:

- Discutió la administración de asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (iniciativas sobre cambio climático, biodiversidad, manejo del agua, economía circular, DD. HH., transparencia y divulgación de la información).
- Decidió desarrollar una estrategia de sostenibilidad con iniciativas y metas de equidad de género.

## MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA



Nuestra JD cuenta con dos mujeres.

Una mujer no-ejecutiva e independiente preside nuestra JD.



Haga clic para ver las hojas de vida de los miembros de nuestra JD.

Nombre	Género	Antigüedad	Comités a los que pertenece	Presidente de la JD o de Comité	Independiente o no independiente	Ejecutivo o no ejecutivo	Participación en otras juntas directivas/directorios
<b>Sylvia Escovar Gómez</b>	F	Desde agosto de 2020 3 años y 4 meses	Comité de Auditoría Comité de Nominación y Gobierno Corporativo Comité SPEED	Junta Directiva	Independiente	No ejecutivo	Bancolombia Terpel Organización Corona S.A. EPS Sanitas SAS Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá (ETB)
<b>Robert A. Bedingfield</b>	M	Desde marzo de 2015 8 años y 7 meses	Comité de Auditoría Comité de Compensación Comité de Nominación y Gobierno Corporativo	Comité de Auditoría	Independiente	No ejecutivo	Science Applications International Corporation (hasta junio de 2023)
<b>Constantin Papadimitriou</b>	M	Desde mayo de 2018 5 años y 7 meses	Comité de Compensación Comité de Auditoría Comité de Estrategia y Riesgo	Comité de Compensación	Independiente	No ejecutivo	Cavamont Holdings Limited General Oriental Advisory S.A. (formerly known as General Oriental Investments S.A.) Diorasis International S.A. Tellco AG
<b>Somit Varma</b>	M	Desde agosto de 2020 3 años y 4 meses	Comité de Nominación y Gobierno Corporativo Comité de Compensación Comité de Estrategia y Riesgo Comité Técnico	Comité de Nominación y Gobierno Corporativo	Independiente	No ejecutivo	-
<b>Brian F. Maxted</b>	M	Desde julio de 2022 1 año y 5 meses	Comité Técnico Comité de Compensación Comité de Estrategia y Riesgo	Comité Técnico	Independiente	No ejecutivo	JHI Energy – Now Triple 7 Energy Inc.
<b>James F. Park</b>	M	Desde mayo de 2002 21 años y 7 meses	Comité de Estrategia y Riesgo Comité Técnico Comité SPEED	Comité de Estrategia y Riesgo	No independiente	No ejecutivo	GoodRock LLC Spark Resources LLC Rocabuena SAS
<b>Andrés Ocampo</b>	M	Desde julio de 2022 1 año y 5 meses	Comité de Estrategia y Riesgo Comité SPEED	-	No independiente	Ejecutivo	-
<b>Marcela Vaca</b>	F	Desde julio de 2022 1 año y 5 meses	Comité SPEED	Comité SPEED	No independiente	No ejecutivo	Corficolombiana
<b>Carlos Macellari</b>	M	Desde julio de 2022 1 año y 5 meses	Comité de Estrategia y Riesgo Comité Técnico	-	Independiente	No ejecutivo	Suizum S.L. Inverban Investments S.L. Tecpetrol Investments S.L. Tecpetrol Internacional S.L.

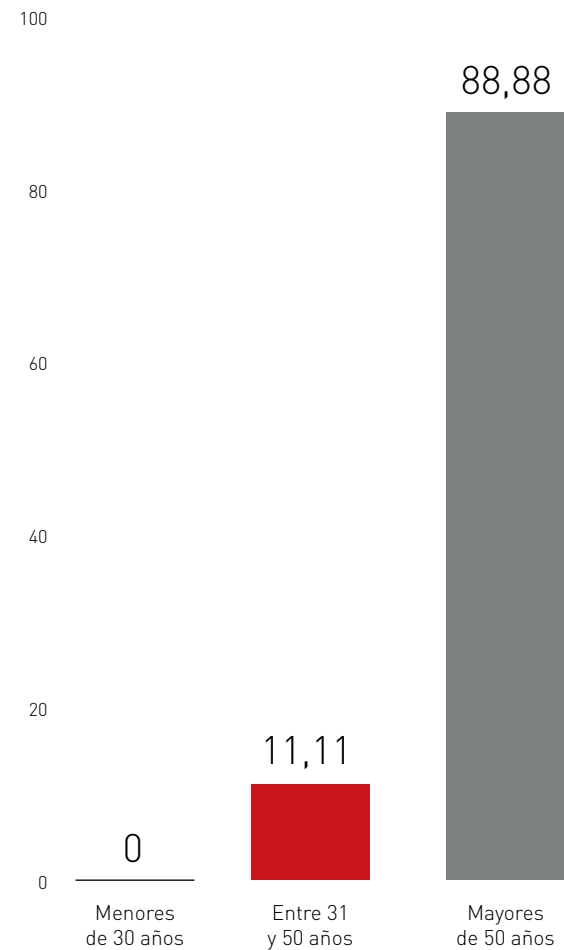


# MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Nombre	Industria de petróleo y gas	Finanzas	Sostenibilidad	Riesgos	Recursos Humanos	Legal	Ciberseguridad	Cambio Climático	Agua
Sylvia Escovar Gómez	●	●	●		●				
Robert A. Bedingfield	●	●		●	●		●		
Constantin Papadimitriou	●	●	●	●	●	●			
Somit Varma	●	●	●	●				●	
Brian F. Maxted	●	●	●	●	●	●			
James F. Park	●	●	●	●	●	●		●	●
Andrés Ocampo	●	●							
Marcela Vaca	●		●	●		●			
Carlos Macellari	●								

(GRI 2-17) En 2023 se aprobó y aplicó el plan de capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades para la Junta Directiva, que incluye tendencias y buenas prácticas de sostenibilidad en asuntos ambientales, sociales y de gobernanza.

## Composición de la Junta Directiva por rango de edad



**100 %**

de nuestros miembros de la JD tiene experiencia en la industria de petróleo y gas.

**98 %**

fue la participación de los miembros de la JD en 2023.

**5,3 años**

es el promedio de permanencia de los miembros en la JD.

# NOMINACIÓN Y SELECCIÓN DE MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA

Los miembros de la JD son:

- Elegidos o reelegidos por los accionistas en la AGA de conformidad con los estatutos y criterios definidos para su nominación y elección.
- Elegidos anualmente y de manera individual.

El CNGC se encarga del proceso de nominación de los candidatos. Su responsabilidad es revisar y monitorear el equilibrio de habilidades, experiencia, diversidad y atributos de la JD, con el objetivo de recomendar candidatos para la elección o reelección durante la AGA. Antes de la recomendación de candidatos, el CNGC considera:


- Los requisitos mínimos para ser miembro de la JD.
- Los requisitos mínimos de independencia.
- Potenciales conflictos de intereses.
- El balance de habilidades, competencias, conocimientos y experiencias requeridas para la JD.
- El equilibrio de diversidad pertinente.
- Los atributos que esperamos en un miembro de la JD para el desarrollo de sus funciones, así como los más altos estándares de integridad, responsabilidad y buen juicio.
- La disponibilidad de tiempo de los candidatos.
- Cualquier otro criterio necesario para la selección.

El proceso de selección de los miembros de la JD se realiza bajo los más altos estándares éticos y todos aquellos que hemos establecido en nuestros Estatutos, Lineamientos de Gobierno Corporativo y en los Estatutos del Comité de Nominación y Gobierno Corporativo.

## Política de diversidad de la JD

Somos conscientes del valor de la diversidad, por eso promovemos entornos incluyentes y estructuras que fomenten la equidad y la inclusión. En 2023 adoptamos la Política de Diversidad e Inclusión para la Conformación de nuestra JD que materializa los principios de nuestro Sistema Integrado de Valores SPEED e incorpora los lineamientos de nuestro Compromiso con la Equidad, la Inclusión y la Diversidad (EID), así como nuestro compromiso con los DD. HH. La política hace referencia a factores de:

- Género
- Nacionalidad
- País de origen y procedencia geográfica
- Cultura
- Raza o etnia
- Situación de discapacidad

 [Haga clic aquí para leer nuestra Política de Diversidad de la JD.](#)

## Conflictos de interés (GRI 2-15)

Según el artículo 41 de los Lineamientos de Gobierno Corporativo, ante un conflicto de interés inevitable o la

necesidad de una dispensa se deberá comunicar directamente al presidente del CA y a la Gerencia de Gobierno Corporativo y Cumplimiento. Así mismo, si un miembro de la JD tiene interés en una transacción o en la celebración de un contrato que requiera la decisión de este órgano, dicha situación se registrará por el procedimiento y los lineamientos establecidos en el artículo 49 de los estatutos de la Compañía y la reglamentación aplicable según la Ley de Sociedades de Bermudas.

## Evaluación de miembros y de la Junta Directiva

Bienalmente, el CNGC evalúa la efectividad de la JD en los siguientes aspectos: desempeño, composición, dinámicas y resultados.

Un consultor independiente, con amplia experiencia en el sector de petróleo y gas, evaluará en 2024 a la JD, sus comités y sus miembros. Dicha evaluación incluirá aspectos relacionados con la efectividad de la JD en la administración de impactos de sostenibilidad, entre otros.

Los hallazgos serán presentados a la JD con el objetivo de fomentar mejoras continuas, ya sea mediante la incorporación de nuevos miembros o con ajustes potenciales en la estructura, el tamaño y las dinámicas de la Compañía.


## Remuneración de la Junta Directiva (GRI 2-19)

La remuneración de los miembros ejecutivos es aprobada por la JD y revisada anualmente por el CC teniendo

en cuenta el mercado, los estándares regulatorios y el impacto potencial en la independencia de los miembros.

La remuneración de los miembros no ejecutivos es definida por el CC y luego aprobada por la JD. Este paquete incluye una compensación anual que se paga trimestralmente, compuesta por una parte en dinero y otra en acciones de la Compañía. Además, se reconocen honorarios adicionales al presidente de la JD y a los miembros que lideren o hagan parte de los comités. Dichos honorarios se conceden en dinero, aunque los miembros tienen la opción de recibir parte o la totalidad de este pago en acciones de la Compañía.

En la actualidad, la JD tiene un solo miembro ejecutivo, que no recibe remuneración adicional por su rol como miembro de la Junta. Su remuneración es definida por el CC y aprobada únicamente por los miembros independientes de la JD. En 2023 se pagó un total de USD2,0 millones a los miembros de la JD de GeoPark por sus servicios en todas sus capacidades.

 [Para conocer las prácticas de remuneración del CEO y del Equipo Ejecutivo de GeoPark vaya al capítulo de Gestión del Talento Humano y Equidad, Inclusión y Diversidad \(EID\), haciendo clic aquí.](#)

(EMP22) Debido al contexto político y social de los países donde operamos, y a temas relacionados con su seguridad, la Compañía no revela la remuneración media de la Junta Directiva por género.

# ÉTICA Y TRANSPARENCIA

(GRI 3-3)

**Impactos:** Empleados  
Proveedores y contratistas  
Gobiernos locales y nacionales  
Inversionistas y accionistas  
Vecinos  
Socios

**ODS:**

**SPEED:**

Los impactos positivos derivados del asunto material ética y transparencia son:

- Mejorar la reputación de la compañía
- Asegurar el cumplimiento normativo
- Promover entornos comerciales transparentes y competitivos
- Contribuir a la lucha anticorrupción
- Gestionar correctamente los riesgos

Los potenciales impactos negativos asociados al asunto material ética y transparencia son:

- Litigios, multas o sanciones
- Afectación de la confianza de los grupos de interés
- Pérdida de competitividad frente a otras compañías
- Deterioro del clima laboral

Dentro de las metas de corto plazo, se establecerá la hoja de ruta para gestionar el asunto material, la cual incluirá las posibles medidas de mitigación ante la materialización de alguno de estos impactos negativos.

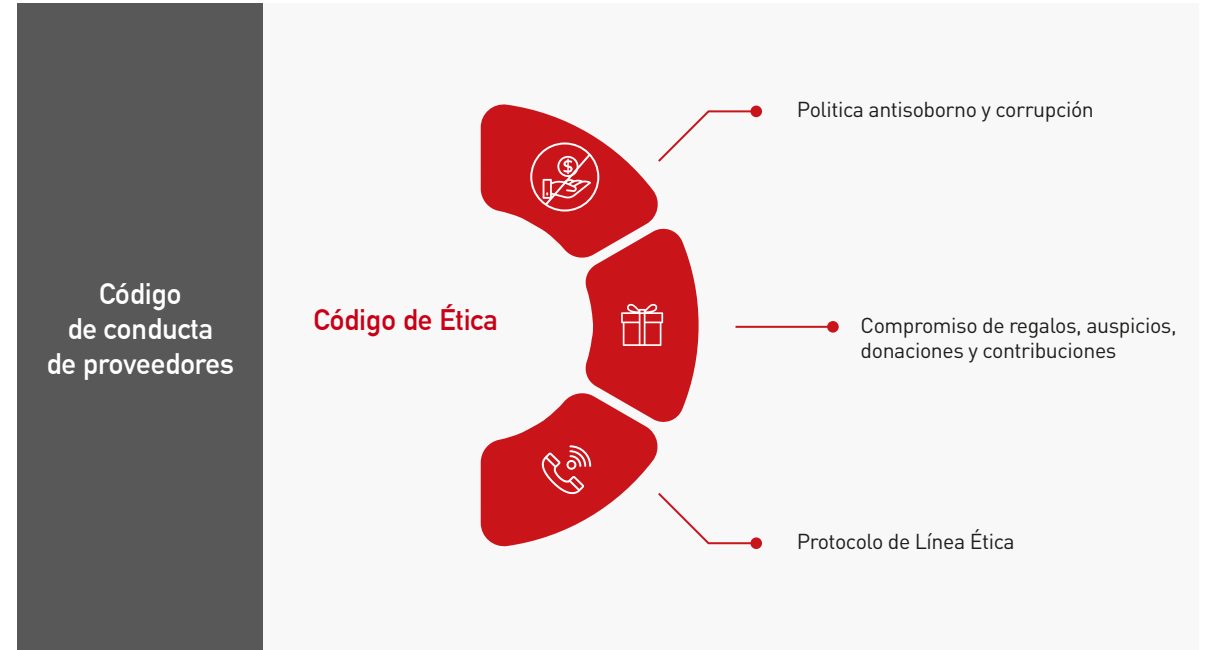
## POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 3-3; PG-G2/3/AC7; DJSI 1.4.4; DJSI 1.5.2/3)

Contamos con un marco de autorregulación —adoptado voluntariamente— que ratifica nuestro compromiso con la transparencia e incorpora principios de ética y conducta que van más allá de lo que exige la ley:

El comportamiento ético y transparente hace parte de nuestro Sistema de Valores SPEED.

Promovemos la integridad en todas nuestras actuaciones, con el fin de fortalecer nuestra cultura empresarial, garantizar la adecuada gestión de riesgos, velar por el cumplimiento normativo, mejorar la comunicación y confianza por parte de los GI, así como para fomentar entornos comerciales transparentes y competitivos.



Estos compromisos establecen pautas de obligatorio cumplimiento que se relacionan con:

- La prevención del soborno, la corrupción y el lavado de activos.
- El uso responsable de los recursos y activos de la Compañía.
- El rechazo de la discriminación.
- La confidencialidad de la información y el manejo adecuado de aquella que consideramos como privilegiada.
- La adecuada administración de los conflictos de intereses.
- El cuidado del medioambiente, la salud y la seguridad.
- La denuncia e investigación de conductas indebidas.
- El trato justo de proveedores y socios y la protección de la competencia.

En 2023 lanzamos el Código de Conducta de Proveedores, el cual se alinea con nuestro Código de Conducta y sus políticas asociadas, y, además, define los comportamientos mínimos que esperamos de proveedores y contratistas.

[Para conocer nuestro Código de Conducta de Proveedores haga clic aquí.](#)



# NUESTRO ENFOQUE Y NUESTRA GESTIÓN

(GRI 2-24/6; GRI 3-3; PG-G8/AC8; DJSI 1.5.4)

## Ética y cumplimiento

Contamos con un programa de cumplimiento que sistematiza nuestras actividades tendientes a promover la integridad en las operaciones, entre los empleados y en los elementos de la cadena de valor. Este programa tiene tres componentes:

**1. Promoción de la cultura ética:** llevamos a cabo planes de entrenamiento y comunicación respaldados por el liderazgo ético de la administración y de los órganos directivos, que, a través del ejemplo, actúan como los principales embajadores de nuestros valores.

- Durante el 2023 llevamos a cabo diez talleres prácticos liderados por un experto independiente sobre nuestro código de ética en los que participaron 420 empleados.
- En 2023 divulgamos nuestro Código de Conducta para Proveedores a 861 terceros, alcanzando un 100% de cobertura de los proveedores activos.

**2. Administración de riesgos:** identificamos situaciones que puedan afectar el patrimonio o la reputación de

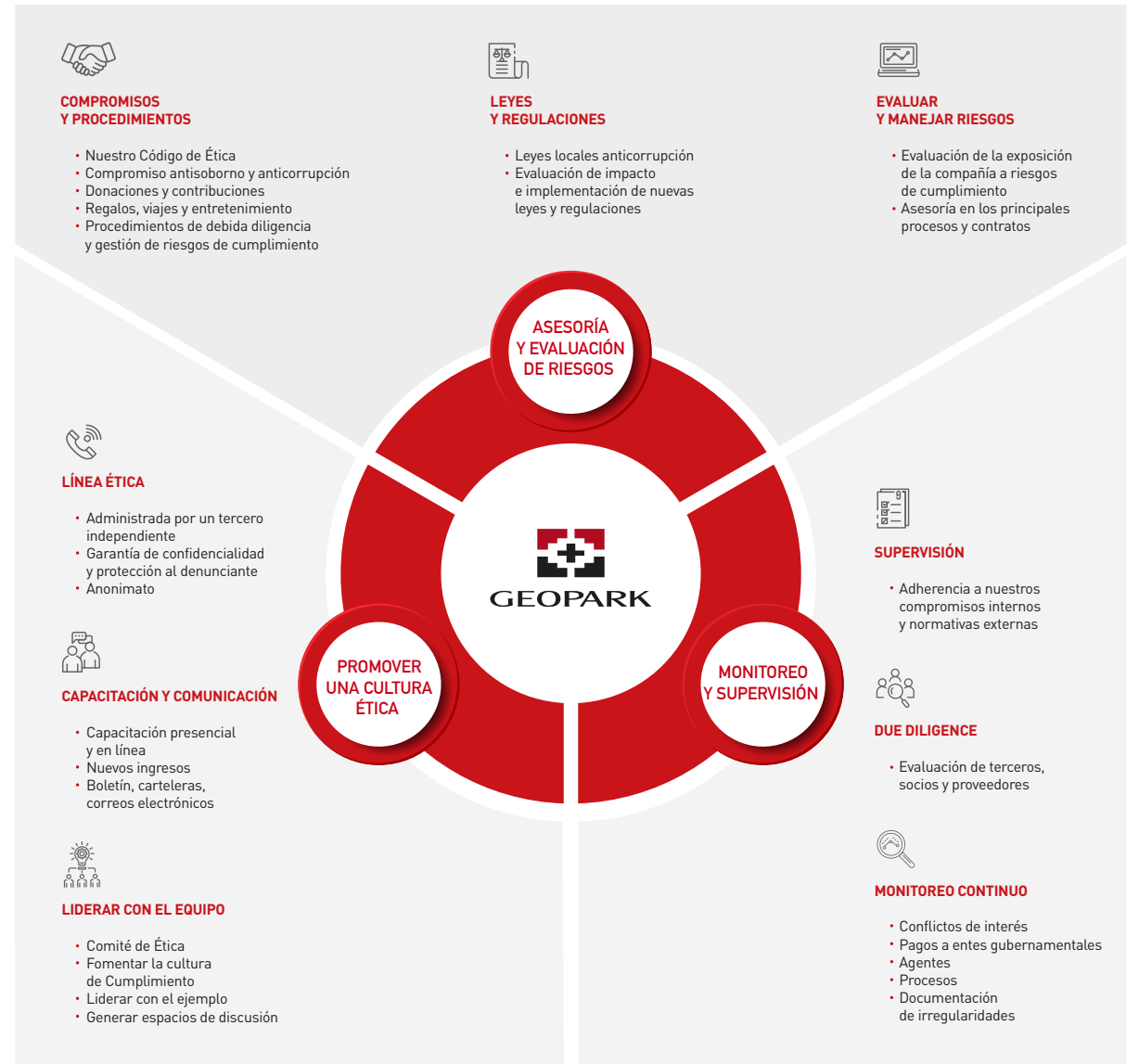
la Compañía, así como las nuevas obligaciones normativas con el objeto de establecer las políticas, procedimientos y controles para mitigar estos riesgos y garantizar el cumplimiento regulatorio.

(GRI 205-1) En 2023 evaluamos los riesgos de corrupción para nuestro negocio en Colombia y logramos una cobertura del 63% de nuestras operaciones. Los posibles eventos de riesgo inherente de corrupción identificados fueron:

- Soborno de funcionarios públicos
- Gestión inadecuada de donaciones o patrocinios
- Contratación indebida de bienes y servicios
- Corrupción en negocios inmobiliarios
- Vinculación de terceros sancionados o con antecedentes de corrupción

**3. Monitoreo y supervisión:** implementamos controles, medidas de mitigación de riesgos y un sistema de monitoreo para evaluar la efectividad del programa de cumplimiento. Esto nos permite la adopción oportuna de acciones correctivas y la mejora continua del programa.

- » Durante el 2022 se auditó nuestro Programa de Cumplimiento en lo relativo a la gestión de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo. A partir de este monitoreo se identificó la necesidad de verificar la correcta aplicación del proceso de debida diligencia de cumplimiento para la totalidad de los proveedores de la compañía y de actualizar las cláusulas de cumplimiento en los contratos con nuestras contrapartes. Durante 2023 se implementaron las medidas correctivas requeridas.





# PROMOCIÓN DE LA CULTURA ÉTICA DURANTE 2023

(GRI 2-24; GRI 205-2; GRI 11.20.3)

En 2023 el 100% de la JD (9 miembros) fue informada sobre nuestras políticas y procedimientos anticorrupción.

(GRI 205-2) Región	Porcentaje de la JD informada sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción
Norte América	22,22%
Sur América	44,44%
Europa	33,33%

(GRI 2-24; GRI 205-2; GRI 11.20.3) Durante el año 2023, informamos a nuestra JD sobre el programa de Cumplimiento, pero no se llevó a cabo la capacitación de la JD en nuestras políticas y procedimientos anticorrupción. Durante el período no se informó ni capacitó a nuestros socios sobre estas políticas. Sin embargo, en 2023 se inició la estructuración de un plan de entrenamiento dirigido a estos grupos de interés el cual se implementará en el transcurso del año 2024.

(GRI 2-27)

## Empleados informados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción en 2023 por País

País	Empleados informados	% de empleados informados (como % de los empleados en ese país)	% de empleados informados (como % del total de empleados de GeoPark)
Colombia	363	88,11	77,23
Ecuador	5	100,00	1,06
Chile	0	0,00	0,00
Argentina	13	86,67	2,77
Brasil	3	75,00	0,64
Otros	2	28,57	0,43
<b>Total</b>	<b>386</b>	<b>82,13</b>	<b>82,13</b>

(GRI 2-27)

## Empleados informados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción en 2023 por categoría laboral

Categoría Laboral	Número de empleados informados	% de empleados informados	Número de empleados capacitados	% de empleados capacitados
C-level	0	0	0	0
Directores	7	1,49	7	1,49
Gerentes/Superintendentes	49	10,43	49	10,43
Coordinadores	28	5,96	28	5,96
Líderes/Especialistas	61	12,98	61	12,98
Supervisores/Jefes	30	6,38	30	6,38
Profesionales	210	44,68	210	44,68
Técnicos/Auxiliares	1	0,21	1	0,21
<b>Total</b>	<b>386</b>	<b>82,13</b>	<b>386</b>	<b>82,13</b>

NOTA: los porcentajes se calcularon sobre el total de empleados de GeoPark.

## Línea Ética

(GRI 2-26; DJSI 1.5.4)

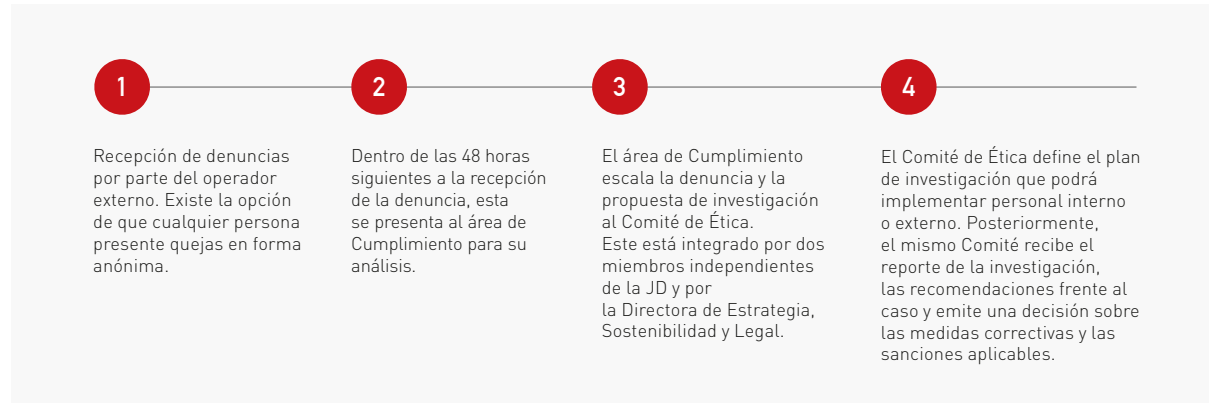
La Línea Ética es un medio para presentar consultas sobre nuestras pautas de conducta y denunciar comportamientos contrarios a nuestros valores. Estos reportes nos permiten aplicar medidas correctivas o impartir sanciones disciplinarias que van de la amonestación al despido.

- Un administrador externo e independiente gestiona la línea.
- Está disponible para recibir denuncias y reportes los 365 días del año.
- Puede ser utilizada por todos los GI.
- Es un canal de reporte abierto tanto para empleados como para terceros. Esto permite involucrar a nuestros grupos de interés en la gestión de los riesgos de cumplimiento y en la identificación de comportamientos contrarios a la ética empresarial.
- Proporcionamos información sobre esta herramienta a nuestros empleados, proveedores y contratistas mediante cláusulas contractuales al momento de su vinculación, así como a través de actividades periódicas de entrenamiento y comunicación.

Gestionamos los reportes recibidos conforme al Protocolo de Línea Ética, el cual se enfoca en garantizar el debido proceso, prevenir retaliaciones y proteger a los denunciantes que actúan de buena fe.



Las actividades de investigación abarcan los siguientes pasos:



[Haga clic aquí para acceder a la Línea Ética.](#)

También se pueden enviar denuncias, quejas o reclamos a través de:

- Correo electrónico: [lineaetica@resguarda.com](mailto:lineaetica@resguarda.com)
- Argentina: 0-800-999-4636
- Colombia: 01-800-752-2222
- Chile: 800-835-133
- Brasil: 0-800-891-4636
- Ecuador: 1-800-000031
- España: 900-975-278
- Reino Unido: 0-800-285-1993
- Estados Unidos: 1-800-921-2240

[Haga clic aquí para conocer el Protocolo de la Línea Ética.](#)

[GRI 205-3; GRI 406-1; GRI 11.20.4/11.11.7; PG-AC6] En 2023 se recibieron 10 incidentes de potenciales violaciones a nuestro Código de Conducta. Ninguno de los casos fue confirmado, razón por la cual no hubo despidos, la aplicación de medidas disciplinarias o la rescisión de contratos con socios o proveedores.

### Tipos de incidentes

[GRI 205-3; GRI 406-1; GRI 11.20.4/11.11.7; PG-AC6]

Tipo de incidentes	Cantidad de incidentes reportados
Corrupción	4
Soborno	0
Extorsión	0
Conflictos de interés	0
Hurto	0
Otro (explicar)	6
Total	10

### Incumplimientos significativos de la normatividad ambiental

[GRI 2-27]

Incumplimientos significativos de la normatividad ambiental	Unidad	2020	2021	2022	2023
Número de violaciones	#	0	1	0	0
Monto de multas/sanciones	USD	0	36.980,5	0	0
Responsabilidad medioambiental devengada al final del año de reporte	USD	0	3.751,8	0	0

NOTA: por multas o sanciones "significativas" nos referimos a que la multa/sanción cuesta individualmente más de USD 10.000 (o su equivalente cuando se convierte a la moneda local).





(GRI 2-27) Durante el 2023 la Compañía no se vio sometida al pago de multas o sanciones significativas relacionadas con asuntos ambientales.

**Contribuciones políticas, donaciones y patrocinios**  
(GRI 415-1)

En cumplimiento de nuestra Política Antisoborno y Corrupción nos abstenemos de hacer contribuciones a partidos o a individuos involucrados en campañas políticas.

Así mismo, monitoreamos los aportes, donaciones y patrocinios hechos a organizaciones sin ánimo de lucro.

Contribuciones, pagos y donaciones	USD
Partidos o individuos involucrados en actividades políticas	0
Agremiaciones	364.210
Organizaciones sin ánimo de lucro	6.037.280

Para conocer el detalle de contribuciones, pagos y donaciones haga clic aquí.

(GRI 415 -1) Durante el 2023 se realizaron contribuciones y pagos a asociaciones y/o agremiaciones por un valor de USD 364.210.

**Transparencia**

A fin de construir relaciones de confianza, basadas en el respeto y el reconocimiento de las diferencias, priorizamos la transparencia y ofrecemos rendición de cuentas oportuna a nuestros GI.

- Definimos un ciclo anual de reportes de información no financiera que incluye herramientas de reporte propias, índices, radares, lineamientos e iniciativas internacionales.
- Contamos con una plataforma virtual de recolección, gestión y sistematización de la información no financiera de la Compañía que nos permite asegurar la trazabilidad, gobernanza y confiabilidad de la información.
- El Comité SPEED/Sostenibilidad de nuestra JD monitorea los avances del ciclo anual de reporte, recomienda la aprobación del análisis de DM, asegurando que la gestión de la información no financiera y su divulgación estén alineadas con los objetivos estratégicos de la Compañía.

**Destacados de la gestión 2023**

- Nos adherimos al Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), iniciativa que promueve el compromiso de los sectores privado y público y de la sociedad civil con diez principios, en cuatro áreas temáticas:

- » Derechos humanos
- » Estándares laborales
- » Medioambiente
- » Lucha contra la corrupción
- Lanzamos nuestro Código de Conducta de Proveedores.
- Participamos en el *Global Ethics Summit*, organizado por la *Business Ethics Leadership Alliance* (BELA), una comunidad que reúne a más de 375 empresas de 60 industrias diferentes. Allí compartimos las mejores prácticas y participamos en conversaciones que permiten asegurar una mejora continua en nuestro desempeño.
- Entrenamos al 82,12 % de nuestros empleados en materia de cumplimiento y conducta empresarial.
- Centralizamos la construcción de los reportes de información no financiera en la Gerencia de Sostenibilidad para asegurar la coherencia y la consistencia de la información que entregamos a nuestros GI.
- Participamos por segundo año consecutivo en el *Corporate Sustainability Assessment* (CSA) del Dow Jones Sustainability Index (DJSI). Mejoramos en cuatro puntos.
- Participamos por segundo año consecutivo en el *Carbon Disclosure Project* (CDP) Clima. Mejoramos la calificación de C a B.
- Por primera vez participamos en el CDP Agua. Obtuvimos un puntaje de C.
- Pasamos de tener una calificación de A a AA en el radar MSCI, uno de los más reconocidos y consultados por inversionistas.
- Parametrizamos en la herramienta de gestión de la información MERO el 100% de los sistemas de reporte no financieros de la Compañía para asegurar la confiabilidad y trazabilidad de la información.





# GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

[GRI 3-3; GRI 2-13]

## Ética y cumplimiento

La supervisión del Programa de Cumplimiento se lleva a cabo mediante un proceso de intercambio de información interno, diseñado para facilitar el flujo de datos entre el área de Cumplimiento, los usuarios internos y los órganos de gobierno pertinentes. Además, la Gerencia de Gobierno Corporativo y Cumplimiento presenta informes a la JD a través del Comité de Auditoría.

## Transparencia

Los ejercicios de transparencia y reporte involucran a todas las áreas operativas y corporativas de GeoPark. Así mismo, todas las Direcciones tienen responsabilidades de reporte y los principales sistemas de divulgación de información no financiera requieren la aprobación de los directores para su publicación.

<b>Comité de Auditoría de la JD</b>	Monitoreo de la efectividad del programa de cumplimiento, los controles y las medidas de mitigación de riesgos. Supervisión de los planes de fortalecimiento de la cultura ética.
<b>Comité de Ética</b>	Supervisión de la Línea Ética, revisión de denuncias de actuaciones indebidas, así como construcción de planes de investigación y definición de las acciones correctivas o sanciones.
<b>CEO Dirección de Estrategia, Sostenibilidad y Legal</b>	Liderazgo ético que establece el tono para toda la organización y fomenta una cultura de integridad, direccionamiento estratégico y asignación de recursos para que el programa de cumplimiento funcione correctamente.
<b>Gerente de Gobierno Corporativo y Cumplimiento Líder de Cumplimiento</b>	Implementación de la estrategia para la prevención de los riesgos de cumplimiento, que incluye: establecimiento de protocolos, reglamentos y controles, desarrollo de actividades para la promoción de la cultura ética, atención de denuncias o consultas sobre temas éticos y de cumplimiento de todas las áreas de la Compañía y presentación de reportes a órganos de dirección y autoridades competentes.

<b>Comité SPEED/Sostenibilidad de la JD</b>	Máximo responsable de monitorear los avances, calidad y eficacia de la gestión de la transparencia y reportes en GeoPark.
<b>CEO Dirección de Estrategia, Sostenibilidad y Legal</b>	Establece los lineamientos estratégicos para el desarrollo de planes de trabajo.
<b>Gerencia de Sostenibilidad</b>	Supervisa el despliegue de los planes de trabajo de transparencia y reportes.
<b>Equipo de Sostenibilidad</b>	Lidera la recolección, sistematización y verificación de la información no financiera de la Compañía.  Mantiene actualizada la plataforma de información no financiera MERO.



# 0-3 AÑOS



## Corto plazo

- Ejecutar en un 100% los planes de oportunidades de mejora de cumplimiento y reportes y transparencia construidos en 2023.
- Socializar los resultados del análisis de DM realizado en 2023 con nuestros grupos de interés.
- Construir la hoja de ruta del asunto material y sus metas de mediano y largo plazo.
- Realizar una evaluación integral del Programa de Cumplimiento de acuerdo con los requisitos normativos aplicables y los estándares internacionales relacionados.
- Revisar y actualizar el 100% de nuestras políticas de Cumplimiento, integrando las buenas prácticas asociadas.
- Actualizar los contenidos de sostenibilidad de nuestra página web.

# 3-5 AÑOS



## Mediano plazo

- Implementar el 100% de las actividades definidas en la hoja de ruta del asunto material.

# 5 AÑOS EN ADELANTE



## Largo plazo

- Se definirá en 2024 cuando se construya la hoja de ruta del asunto material.

# METAS

(GRI 3-3)





Nuestra  
generación  
de valor



# DESEMPEÑO ECONÓMICO Y OPERATIVO

Cerramos 2023 con ingresos de USD 756,6 millones, un EBITDA Ajustado de USD 451,9 millones y ganancias netas de USD 111,1 millones, a pesar de los menores precios del mercado en comparación con el año anterior y la menor producción debida al cierre temporal de dos pozos del bloque CPO-5 durante nueve meses. Cada dólar invertido en nuestros activos generó 2,3 veces el Ebitda Ajustado en el mismo año, lo que demuestra la alta calidad de nuestros activos, combinada con nuestra metodología de asignación de capital y la disciplina de los costos.

El flujo de efectivo operacional generado en el año fue de aproximadamente USD 300,9 millones, lo que nos permitió financiar completamente nuestro programa de inversiones, retornar valor a nuestros accionistas y cumplir con los servicios de deuda financiera. Terminamos el año con USD 133,0 millones en efectivo y equivalentes y con una deuda neta de USD 367,9 millones, un índice de apalancamiento neto de 0,8 veces, muy por debajo de nuestra zona de confort, y sin vencimientos de deuda hasta enero de 2027.

Esta generación de flujo de efectivo libre nos permitió continuar expandiendo las iniciativas de retorno de valor para nuestros accionistas. En 2023 les pagamos USD 61,0 millones a través de un mayor dividendo base y nuestro programa de recompra de acciones.

	Unidad de medida	2021	2022	2023
Ingresos operacionales	MMUSD	688,5	1.049,6	756,6
EBITDA ajustado	MMUSD	300,8	540,8	451,9
Impuesto a la renta pagado	MMUSD	65,3	33,4	115,6
Regalías y derechos económicos generados consolidados	MMUSD	113,0	252,3	84,9
Flujo de caja de operaciones	MMUSD	216,8	467,5	300,9

	Unidad de medida	2023
Utilidad neta	MMUSD	111,1
Deuda neta	MMUSD	367,9
Activos	MMUSD	1.016,5
Pasivos	MMUSD	840,5
Patrimonio	MMUSD	176,0





(GRI 207-4) El detalle de los resultados financieros del período se encuentra anexo a este Reporte.

## Producción

Nuestro portafolio en 2023 incluyó activos exploratorios y productivos que abarcan áreas superiores a 4,7 millones de hectáreas en Colombia, Ecuador, Brasil y Chile<sup>1</sup>. Al 31 de diciembre de 2023 contamos con una cartera de activos que incluye intereses de explotación y/o económicos en 34 bloques de hidrocarburos, 33 de los cuales están localizados en tierra y 10 están en producción.



LA TASA DE ÉXITO DE LOS POZOS  
PERFORADOS EN 2023 FUE DEL

# 73%<sup>3</sup>

### Producción promedio de petróleo por país (EM-EP-000.A)

	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
<b>Colombia</b>	BOPD	33.039	30.920	33.640	32.795
<b>Ecuador</b>	BOPD	-	-	848	926
<b>Brasil</b>	BOPD	62	26	21	16
<b>Chile</b>	BOPD	395	313	441	221
<b>Argentina</b>	BOPD	1.364	1.215	80	-
<b>Total</b>	BOPD	34.860	32.474	35.029	33.958

### Producción promedio de gas natural (EM-EP-000.A)

	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
<b>Colombia</b>	MCFPD	1.133	1.374	776	573
<b>Ecuador</b>	MCFPD	-	-	-	-
<b>Brasil</b>	MCFPD	8.220	11.357	8.967	6.065
<b>Chile<sup>2</sup></b>	MCFPD	17.084	12.507	11.387	8.993
<b>Argentina</b>	MCFPD	5.556	5.529	416	-
<b>Total</b>	MCFPD	31.993	30.767	21.546	15.632

## Reservas

Con una producción de petróleo y gas de 12,7 mmbœ en 2023 la firma DeGolyer and MacNaughton (D&M) certificó reservas 2P de 115,1 mmbœ (99% de petróleo y 1% de gas).

### Distribución de las Reservas 2P por país

País	Reservas 2P (mmbœ) criterio PRMS <sup>4</sup>	% de petróleo
Colombia	106,4	100%
Ecuador	7,1	100%
Brasil	1,6	2%

- 49,7 mmbœ Reservas PD (certificadas bajo PRMS)
- USD 1,8 miles de millones Valor Presente Neto de Reservas 2P (después de impuestos)
- 115,1 mmbœ de Reservas 2P (certificadas bajo PRMS)
- 9,1 años Reserve Life Index 2P (RLI)

1 En enero de 2024 completamos la desinversión de los activos en Chile.

2 En enero de 2024 completamos la desinversión de los activos en Chile.

3 Usamos las definiciones del Securities Exchange Commission (SEC) de Estados Unidos de pozos secos y pozos productivos definida en el Item 1205 de la regulación S-K. Estas definiciones se pueden consultar en el Glosario de este Reporte.

4 El Petroleum Resource Management System es el sistema más comúnmente utilizado por las empresas y aceptado mundialmente para clasificar las reservas de petróleo.



Reservas por país	Categoría de reservas	Diciembre 2020 (mmboe)	Diciembre 2021 (mmboe)	Diciembre 2022 (mmboe)	Diciembre 2023 (mmboe)	Porcentaje de petróleo (2023)	Porcentaje variación (2022-2023)
Colombia	PD	48	49,9	50,4	46,7	100%	-7%
	1P	95,2	82,2	69,9	63,9	100%	-9%
	2P	141	135,8	109,9	106,4	100%	-3%
	3P	216,4	211	163,6	155	100%	-5%
Ecuador	PD	-	-	0,5	1,5	100%	200%
	1P	-	-	0,5	3,3	100%	560%
	2P	-	-	1,8	7,1	100%	294%
	3P	-	-	3,5	10,3	100%	194%
Brasil	PD	2,5	2,5	1,7	1,6	2%	-6%
	1P	2,5	2,5	1,7	1,6	2%	-6%
	2P	2,6	2,6	2	1,6	2%	-20%
	3P	3	2,8	2,1	1,7	2%	-19%
Argentina	PD	3	2	-	-	-	-
	1P	4,3	2,6	-	-	-	-
	2P	5,5	3,5	-	-	-	-
	3P	7,3	4,1	-	-	-	-



Reservas por país	Categoría de reservas	Diciembre 2020 (mmboe)	Diciembre 2021 (mmboe)	Diciembre 2022 (mmboe)	Diciembre 2023 (mmboe)	Porcentaje de petróleo (2023)	Porcentaje variación (2022-2023)
Chile	PD	5,1	3,8	3,4	-	-	-
	1P	7,3	4,4	4,1	-	-	-
	2P	25,5	17,3	14,6	-	-	-
	3P	44,2	30,4	27	-	-	-
Total Certificadas por D&M	PD	58,5	58,1	56	49,7	97%	-11%
	1P	109,3	91,6	76,1	68,8	98%	-10%
	2P	174,7	159,2	128,4	115,1	99%	-10%
	3P	270,9	248,3	196,3	167	99%	-15%
Total pro-forma (excluyendo Chile en 2022)	PD	58,5	58,1	52,6	49,7	97%	-6%
	1P	109,3	91,6	72	68,8	98%	-4%
	2P	174,7	159,2	113,8	115,1	99%	1%
	3P	270,9	248,3	169,3	167	99%	-1%



La producción de petróleo y gas disminuye cuando se agotan las reservas, y la tasa de disminución depende de las características del yacimiento. En este sentido, nuestras actuales reservas probadas, probables y posibles disminuirán en la medida en que se genere el desarrollo de estas. Sin embargo, en nuestra materialidad se está priorizando la búsqueda de nuevos negocios.

Nuestra base de reservas rentables nos proporciona una vía de crecimiento estable y un gran inventario de proyectos de perforación de desarrollo de bajo riesgo y bajo costo para seguir generando y aumentando nuestra producción y flujo de caja. Con este fundamento, en 2024 iniciaremos nuestro programa de trabajo con una extensa campaña de perforación de 35 - 45 pozos, incluidos 5 -10 pozos de exploración de bajo riesgo y alto impacto, que puede convertirse rápidamente en producción y flujo de caja, tal como lo demostraron nuestros recientes descubrimientos en Ecuador y los pozos en desarrollo en el bloque CPO-5.

## Precios

El conflicto entre Rusia y Ucrania, junto con las sanciones y prohibiciones a las importaciones de energía rusa, generaron volatilidad en el precio del Brent que alcanzó un máximo de USD 128 por barril en marzo de 2022.

En la segunda mitad de 2022 la inflación llevó a los bancos centrales a adoptar políticas restrictivas, con la perspectiva de una posible recesión económica. Esto afectó la demanda de petróleo y llevó a una caída en los precios, que disminuyeron a USD 86 por barril a finales

de ese año. Los embargos a Rusia y los recortes de producción de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) estabilizaron los precios, pero persisten riesgos de nuevas caídas.

Tras la volatilidad de 2022, durante 2023 y a inicios de 2024 la recuperación económica china no cumplió las expectativas, mientras que la resistencia de la economía estadounidense sorprendió positivamente. A pesar de la tendencia macroeconómica, India y China aprovecharon los precios más bajos, llevando la demanda mundial de petróleo a un máximo histórico de 103 millones de barriles por día, manteniendo los precios de Brent por encima de USD 70 por barril. La OPEP+ intervino con recortes de suministro, especialmente de Arabia Saudita y Rusia, y los precios se elevaron a casi USD 100 por barril. Actualmente, la atención se centra en el conflicto entre Israel y Hamas, y su posible impacto en el suministro de petróleo de la región.

A finales de 2023 la prima de riesgo vinculada al conflicto en Oriente Medio se disipó por la ausencia de una escalada más allá de sus fronteras. Esta situación impidió interrupciones en el suministro de petróleo de la región y evitó el agotamiento de los inventarios, contrario a las previsiones del mercado. Estos factores convergieron en una notable disminución de los precios del petróleo que concluyeron el año con una caída del 10%. En cuanto a las perspectivas para 2024, no se anticipa un año volátil gracias al enfoque proactivo de la OPEP+ y sus recortes de producción, los cuales han equilibrado la ecuación oferta/demanda. No obstante, los precios siguen siendo susceptibles a la geopolítica y a los eventos económicos generales que podrían perturbar este delicado equilibrio.

## Precio promedio de venta de petróleo

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	USD/bbl	30,6	58,3	82,7	66,8
Ecuador	USD/bbl	N/A	N/A	89,9	69,9
Brasil	USD/bbl	39,6	70,2	103,1	82,1
Chile	USD/bbl	38	62,8	94,7	68
Argentina	USD/bbl	42	56,4	56,7	-

NOTA: en 2020 y 2021 no se comercializó petróleo de nuestras operaciones en Ecuador.

## Precio promedio de venta de gas natural

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	USD/MMCF	5,5	4,4	4,5	3,9
Ecuador	USD/MMCF	N/A	N/A	N/A	-
Brasil	USD/MMCF	4,3	5,2	6,4	6,5
Chile	USD/MMCF	2,7	3,4	3,8	3,4
Argentina	USD/MMCF	2,3	2,7	2	-

## Ingresos operacionales

En 2023 los ingresos disminuyeron un 28% con respecto a 2022, ya que pasaron de USD 1.049,6 millones a USD 756,6 millones.

Los ingresos por ventas de crudo disminuyeron de USD 1.014,2 millones en 2022 a USD 731,6 millones en 2023 debido a los menores precios internacionales y a la reducción de volúmenes vendidos, que a 31 de diciembre de 2023 ascendieron a 10,9 mmbbl en comparación con los 12,2 mmbbl vendidos en 2022.





Por otra parte, las ventas de gas disminuyeron de USD 35,4 millones en 2022 a USD 25,0 millones en 2023 debido a la reducción en las cantidades vendidas y en el precio.

En 2023 las ventas de petróleo crudo fueron nuestra principal fuente de ingresos y representaron el 96% de los ingresos totales de GeoPark. El restante 4% corresponde a las ventas de petróleo crudo de terceros (1%) y gas (3%).

### Mercados y socios comerciales

(GRI 2-1/6; GRI 207-4; GRI 11.21.7)

El petróleo y el gas que producimos están destinados principalmente a la venta a terceros en los países donde operamos, a la exportación, el consumo interno o el procesamiento de hidrocarburos.

- **Colombia:** en 2023 asignamos las ventas de manera competitiva a los principales actores de la industria, incluyendo comercializadores y otros productores. Las entregas se llevaron a cabo tanto en boca de pozo como en puntos estratégicos del sistema de oleoductos colombiano (ODL, ODCA, OCENSA). Además, continuamos las entregas de la producción del Putumayo a través del sistema ecuatoriano de transporte por oleoductos.
- **Ecuador:** la producción se vendió a través del puerto de Esmeraldas. Estas ventas están dirigidas a comercializadores y a clientes finales, como las refinerías.

- **Brasil:** la producción de gas natural la gestionamos a través de un acuerdo prorrogable a largo plazo con Petrobras. Este acuerdo incluye la entrega y transporte del gas producido en el bloque Manatí a la planta de tratamiento de gas EVF en Bahía. Además, el condensado producido en el campo Manatí se vende a DAX OIL Refino, también en Bahía.
- **Chile:** nuestra presencia se refleja en una cartera de clientes limitada, entre las que destacamos las relaciones clave con ENAP y Methanex.



### Ingresos operacionales consolidados de las ventas del petróleo y gas

Ingresos operacionales	Unidad de medida	2021	2022	2023	Variación 2023 vs. 2022
Ventas netas de petróleo	MMUSD	647,6	1.014,2	731,6	-28%
Ventas netas de gas	MMUSD	41	35,4	25	-29%
<b>Total ventas de petróleo y gas</b>	MMUSD	<b>688,6</b>	<b>1.049,6</b>	<b>756,6</b>	<b>-28%</b>

Los ingresos atribuibles a nuestras operaciones en Colombia fueron de USD 702,4 millones, lo que representa el 93% del total de nuestras ventas consolidadas.

### Distribución de los ingresos operacionales por país

País	Unidad de medida	2021	2022	2023	Variación 2023 vs. 2022 en dólares	Variación 2023 vs. 2022 en porcentaje
<b>Colombia</b>	MMUSD	618,3	978,4	702,4	-276	-28%
<b>Ecuador</b>	MMUSD	-	10,7	19,1	8,4	79%
<b>Brasil</b>	MMUSD	20,1	19,9	14	-5,9	-29%
<b>Chile</b>	MMUSD	21,5	29,2	15,6	-13,6	-46%
<b>Argentina</b>	MMUSD	28,7	2	-	-2	-100%
<b>Otros</b>	MMUSD	-	9,4	5,5	-3,9	-42%
<b>Total ingresos operacionales</b>	<b>MMUSD</b>	<b>688,6</b>	<b>1.049,6</b>	<b>756,6</b>	<b>-293</b>	<b>-28%</b>

## Costos de producción y operación

Nuestros costos de producción y operación están asociados a la producción de petróleo y gas. Los más significativos son las regalías y otros derechos económicos en efectivo, los costos de mano de obra, el mantenimiento de instalaciones y pozos, los análisis químicos, los consumibles y los honorarios de contratistas y consultores, entre otros.

Los costos consolidados de producción y operación disminuyeron en un 35%, de USD 359,8 millones en 2022 a USD 232,3 millones en 2023, debido a una disminución en el pago de regalías y derechos económicos en efectivo, compensado parcialmente por un incremento en los costos de energía en Colombia y una mayor actividad en los bloques no operados CPO-5 en Colombia y Perico en Ecuador.

- **Colombia:** los costos de producción y operación experimentaron una reducción del 38% (a USD 204,2 millones en comparación con 2022). Esta disminución se atribuye principalmente al pago de regalías y a los derechos económicos cancelados en efectivo, como resultado de un mayor pago en especie y a los menores precios internacionales del crudo. Sin embargo, esta disminución fue compensada parcialmente por un incremento en los costos de energía en el bloque Llanos 34, debido a una sequía que afectó la matriz energética del país. Además, se registró una mayor actividad en el bloque no operado CPO-5.
- **Ecuador:** los costos de producción y operación ascendieron a USD 10,2 millones, comparado con USD 3,2 millones en 2022. El incremento se debe a la actividad en el bloque Perico.



- **Brasil:** los costos de producción y operación disminuyeron en un 7% con respecto a 2022 (USD 4,9 millones), como consecuencia de un menor pago de regalías a causa de una reducción en las cantidades vendidas de gas, así como también menores costos de mantenimiento en el bloque Manatí.
- **Chile:** los costos de producción y operación disminuyeron un 42% (USD 8,2 millones) debido a menores intervenciones de pozos y otras actividades de mantenimiento en el bloque Fell.

Costos de producción y operación	2021 (MMUSD)	2022 (MMUSD)	2023 (MMUSD)	Variación 2023 vs. 2022 (%)
Regalías	40	63,3	12,8	-80%
Derechos económicos	73	189	72	-62%
Costo de personal	17	14,1	14,6	4%
Mantenimiento de los pozos y las instalaciones	18	20,8	26,1	26%
Operación y mantenimiento	7,8	6,5	8,1	24%
Consumibles	19,3	21,8	37,6	72%
Alquiler de equipos	8,1	7,6	4,3	-43%
Costos de transporte	3,4	4	5,9	45%
Costo de bloques no operados	4,9	12,6	20,4	61%
Variación de inventario de petróleo	1,3	-6,4	2	-131%
Compra de petróleo	—	7,9	4,7	-41%
Otros costos	20	18,6	23,8	28%
<b>Total</b>	<b>212,8</b>	<b>359,8</b>	<b>232,3</b>	<b>-35%</b>



Costos de producción y operación promedio	Unidad de medida	2021				2022				2023					
		Colombia	Brasil	Chile	Argentina	Colombia	Ecuador	Brasil	Chile	Argentina	Colombia	Ecuador	Brasil	Chile	Argentina
Costo de operación promedio	USD/boe	6,5	4,6	12,3	20,8	6,6	27,1	7,4	16,1	24	11,5	37,5	10,9	13	-
Regalías y derechos económicos promedio <sup>5</sup>	USD/boe	9,6	2,6	0,9	6,1	21	-	3,1	1,5	5	7,9	-	3,1	0,9	-
Costo de producción y operación promedio <sup>6</sup>	USD/boe	16,2	7,2	13,2	26,9	27,6	27,1	10,5	17,6	29	19,4	37,5	14	13,9	-

### Valor económico generado y distribuido

[GRI 207-4; GRI 11.21.7]

	Unidad de medida	2021	2022	2023
<b>Ingresos operacionales</b>	MMUSD	688,6	1.049,6	756,6
<b>Pagos a gobiernos<sup>7</sup></b>	MMUSD	65,3	33,4	115,6
<b>Costos operacionales</b>	MMUSD	193,8	343,5	214,8
<b>Salarios y beneficios de los empleados</b>	MMUSD	58,9	56,5	56,1
<b>Pagos realizados a proveedores de bienes, servicios y materiales</b>	MMUSD	150,8	194,9	225,8
<b>Pagos a proveedores de capital<sup>8</sup></b>	MMUSD	49,9	60,8	57,2
<b>Inversiones en la comunidad</b>	MMUSD	1,9	2,2	2,9
<b>Valor económico retenido</b>	<b>MMUSD</b>	<b>168,0</b>	<b>358,3</b>	<b>84,2</b>

5 Calculado con base en la producción vendida.

6 Calculado con base en la ASC 932 de la FASB.

7 De los pagos a los gobiernos solamente se consideran los impuestos a la renta, alineados con el flujo de efectivo de los estados financieros consolidados.

### Impuestos y regalías<sup>9</sup>

[GRI 2-1; GRI 207-1/2/3/4; GRI 11.21.1/5/6]

En cada país en el que operamos, el Estado es el propietario exclusivo de los recursos de hidrocarburos y tiene plena autoridad para determinar los impuestos, regalías o compensaciones que se deben pagar por la exploración y producción de cualquier hidrocarburo. Entendemos el cumplimiento tributario no solo como una obligación legal, sino también como parte de nuestro compromiso con la generación de valor para los países en donde operamos y las comunidades vecinas a nuestras operaciones.

Nuestra gestión fiscal está enmarcada en el Sistema Integrado de Valores SPEED y bajo esos lineamientos establecemos el alcance, los impactos y los requerimientos para la implementación de las disposiciones

normativas, garantizando su estricto cumplimiento. La estrategia fiscal de la Compañía es liderada por la Gerencia Corporativa de Impuestos dentro de la Dirección Corporativa de Finanzas. El Equipo Ejecutivo y el Comité de Estrategia y Riesgos de la JD son los responsables de hacer seguimiento y monitorear su implementación.

Nuestro enfoque fiscal está centrado en no incurrir en riesgos que no cuenten con el suficiente apoyo normativo o que impliquen un abuso de formas en materia fiscal; nuestra estrategia tributaria se basa en los siguientes compromisos:

1. Respetamos la ley y sus desarrollos normativos, desde su letra hasta su espíritu. En ese sentido, la tributación de las compañías del grupo está alineada con la realidad de sus operaciones y su tratamiento tributario conforme a las normas fiscales.

8 Incluye intereses pagados más dividendos.

9 [GRI 207-2; GRI 11.21.5] Las declaraciones fiscales de nuestras compañías las elaboran los equipos tributarios con base en las cifras registradas en la contabilidad de cada una de ellas. Las liquidaciones privadas las compartimos posteriormente con los auditores externos, quienes en algunas ocasiones acompañan su firma a las declaraciones tributarias, previa verificación de la información de las cifras contables de declaraciones.



- Cumplimos a cabalidad y de manera oportuna con las obligaciones tributarias formales y sustanciales, sin acudir a estrategias o posiciones fiscales agresivas, en todas las jurisdicciones donde tenemos presencia.
- Reportamos con transparencia la información fiscal a las autoridades tributarias en los países donde tenemos obligaciones informativas y colaboramos plenamente en sus labores de fiscalización.
- Reportamos los pagos realizados a favor de las entidades estatales en cada uno de los países donde tenemos obligaciones tributarias.
- Rechazamos la práctica de utilizar estructuras societarias que no tengan sustancia económica o comercial o que se encuentren en jurisdicciones denominadas como paraísos fiscales sin ninguna razón de negocio.
- Observamos y damos total cumplimiento al principio de plena competencia para las operaciones realizadas al interior del Grupo.

[Para conocer nuestro Compromiso Fiscal haga clic aquí.](#)

## Transparencia y relacionamiento

- A través de las declaraciones fiscales y los respectivos pagos en todos los países donde operamos, así como en este Reporte, informamos a nuestros GI sobre nuestro enfoque y nuestra gestión fiscal.
- Participamos activamente en el comité económico de la Asociación Colombiana de Petróleo y Gas (ACP), en el cual se discuten propositivamente los proyectos normativos que afectan a la industria.

- Nuestros GI tienen a su disposición a «Cuéntame», la plataforma de recepción y gestión de PQR de GeoPark, la cual tiene un buzón asignado por cada bloque, en la que se reciben inquietudes o solicitudes de información por parte de terceros. También recibimos a través de ese canal requerimientos sobre retenciones, información sobre pagos de impuestos o cualquier otra solicitud.

[Para conocer más sobre «Cuéntame» haga clic aquí.](#)

### Impuesto de renta pagado por país

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	MMUSD	25,2	64,6	32,6	113,6
Brasil	MMUSD	-	0,6	0,7	0,6
España	MMUSD	-	-	-	1,4
<b>Total</b>	MMUSD	25,2	65,3	33,4	115,6

[\(GRI 207-2; GRI 11.21.5\) Para conocer el proceso de verificación de las declaraciones fiscales de GeoPark haga clic aquí.](#)

## Impuesto a la renta

En 2023 nuestra tasa efectiva de impuesto a la renta fue del 48%, es decir, fue superior a la tasa efectiva del 43% de 2022. Este aumento se debe a una sobretasa al impuesto de renta del 10% aplicable para la industria de petróleo en Colombia en 2023, producto de la reforma tributaria aprobada en noviembre de 2022, compensada parcialmente por el efecto de una revaluación de la moneda local en Colombia sobre la base fiscal de propiedad, planta y equipo.



EN 2023 NUESTRA TASA EFECTIVA DE IMPUESTO A LA RENTA FUE DEL

**48%**

Los montos previstos en el anterior resumen consideran los pagos por concepto de impuesto sobre la renta realizados durante cada uno de estos años y no los impuestos causados en el año gravable correspondiente.

En 2023, en Colombia, se registró un aumento significativo en el pago del impuesto de renta en comparación con 2022. Este incremento obedece al aumento de las tarifas de autorretención y retención en el impuesto sobre la renta vigentes durante ese año gravable para la industria petrolera.

Solo en Colombia, Brasil y España las compañías del grupo tienen renta gravable, razón por la cual se hacen pagos a favor de la autoridad fiscal. En Argentina y en Chile las sociedades tienen pérdidas acumuladas que se vienen utilizando, lo que ha generado que no haya pagos por concepto de impuesto de renta. En Ecuador el bloque Espejo del Consorcio GeoPark-Frontera, operado por GeoPark, está en etapa exploratoria, razón por la cual para 2023 tampoco se genera renta líquida gravable.

## Regalías y derechos económicos

En Colombia, de acuerdo con nuestros contratos de E&P y al igual que todas las compañías de nuestro segmento, estamos obligados a pagar regalías al Gobierno con base en nuestra producción de hidrocarburos desde el momento en el que iniciamos la producción en un campo.

Según la Ley 756 de 2002, modificada por la Ley 1530 de 2012, debemos pagar las regalías de acuerdo con la escala definida por el Gobierno, que está relacionada con la producción de petróleo y se calcula para cada campo. La ANH también obtiene un porcentaje sobre la producción y otros derechos económicos, de conformidad con lo establecido en cada contrato de E&P.

En Brasil la Agencia Nacional de Petróleo, Gas Natural y Biocombustibles (ANP) es responsable de determinar los precios mínimos mensuales para el petróleo producido en concesiones. Generalmente, estos corresponden a un porcentaje que oscila entre un 5 y un 10%, aplicado a los precios de referencia del petróleo o el gas natural, según lo establecido en las directrices de lici-



tación correspondientes y en el acuerdo de concesión. Al determinar el porcentaje de regalías aplicables a una concesión, la ANP toma en consideración, entre otros factores, los riesgos geológicos involucrados y los niveles de producción esperados. En el bloque Manatí las regalías se calculan en un 7,5% de la producción de gas.

En Chile las regalías se pagan al Gobierno. En el bloque Fell se calculan en el 5% de la producción vendida de petróleo crudo y en el 3% de la producción vendida de gas. En los bloques Flamenco, Campanario e Isla Norte las regalías se calculan en el 5% de la producción vendida de petróleo y de gas.



### Valor de regalías y derechos económicos generados por país (GRI 201-1)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	MMUSD	30,5	106,3	249,3	83,3
Ecuador <sup>10</sup>	MMUSD	-	-	-	-
Brasil	MMUSD	1	1,6	1,5	1,1
Chile	MMUSD	0,8	0,8	1,2	0,5
Argentina	MMUSD	3,6	4,3	0,3	-
<b>Total</b>	<b>MMUSD</b>	<b>35,9</b>	<b>113</b>	<b>252,3</b>	<b>84,9</b>

### Regalías y derechos económicos promedio

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	USD/BOE	2,7	9,6	21	7,9
Ecuador	USD/BOE	-	-	-	-
Brasil	USD/BOE	2,2	2,6	3,1	3,1
Chile	USD/BOE	0,6	0,9	1,5	0,9
Argentina	USD/BOE	4,8	6,1	5	-
<b>Total</b>	<b>USD/BOE</b>	<b>2,6</b>	<b>8,6</b>	<b>18,8</b>	<b>7,2</b>



10 En Ecuador no existe la figura de regalías. El Estado tiene una participación en la producción cuyo equivalente se entrega en barriles a las entidades correspondientes.

# GESTIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

(GRI 3-3; GRI 414-2)



**Impactos:** Proveedores y contratistas  
Empleados  
Vecinos

**ODS:**  **SPEED:** 

Somos conscientes de que la adquisición de bienes y servicios para nuestras operaciones genera impactos para la Compañía, en las economías donde se realiza la contratación y en el medioambiente. Por estas razones nuestra cadena de abastecimiento está comprometida con generar valor teniendo en cuenta a nuestros proveedores y sus trabajadores, a nuestros vecinos y a las economías de los territorios donde operamos, con un especial énfasis en la protección del medioambiente.

Los potenciales impactos sociales identificados, derivados de nuestra gestión de proveedores, son principalmente los siguientes:

- Dinamización de las economías locales, regionales y nacionales de los países donde operamos.
- Generación de alta dependencia del sector de hidrocarburos en las áreas de influencia de nuestros proyectos.
- Alta conflictividad y sobrecostos por baja actividad de empresas localizadas en el área de influencia debido a un mercado limitado.
- Potenciales impactos negativos sobre el medioambiente.
- Eventuales afectaciones a la salud y la integridad física de los trabajadores de proveedores que operan en nuestras instalaciones.
- Incremento en la conflictividad por desconocimiento de la legislación asociada con la libre competencia,

- laboral o tributaria, por parte de los comerciantes, lo que dificulta su participación en nuestros procesos.
- Expectativas de contratación y generación de empleo elevadas que no están alineadas con los planes y la proyección de la Compañía.
- Baja calidad de los servicios por poca experiencia y débil músculo financiero para ejercer la actividad económica.
- Inexistencia de la división del trabajo, lo cual afecta los procesos y la productividad de las empresas.


## POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 403-1; PG-G2; EG1)

Hemos incorporado mejoras en nuestras políticas con el ánimo de que la cadena de suministro de GeoPark sea más competitiva y represente una generación de valor tanto para nuestros proveedores como para la operación. De esta forma buscamos mantener una operación eficiente, asegurando aspectos transversales como los laborales, ambientales, de seguridad industrial y responsabilidad social.

Nuestro Compromiso Corporativo de Abastecimiento establece normas, parámetros y procesos para la adecuada contratación de bienes y servicios. Así mismo, nuestro Código de Conducta de Proveedores define los comportamientos y las conductas que esperamos de ellos y sus trabajadores, y aborda los siguientes temas:

- Prohibición del trabajo forzado.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Condiciones de trabajo, tales como horas laboradas, exigencias físicas y mentales del lugar de trabajo, así como salarios y beneficios.
- Salud ocupacional y seguridad industrial.
- Equidad y prohibición de discriminación y acoso.
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Gestión de emisiones de gases de efecto invernadero y consumo de energía.
- Prevención de la contaminación y gestión de residuos.
- Eficiencia en el uso de los recursos.
- Conservación de la biodiversidad, compromiso de no deforestación y cuidado de la Tierra.
- Lucha contra la corrupción y los conflictos de intereses.
- Prácticas anticompetitivas.

 *Para conocer el Compromiso Corporativo de Abastecimiento y el Código de Conducta de Proveedores haga clic aquí.*

Adicionalmente, todos los acuerdos comerciales suscritos con terceros incluyen el «Cumplimiento de Lineamientos». De esta manera buscamos garantizar que los proveedores hagan efectiva su aplicación durante la ejecución del contrato.

Estamos alineados con los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU), la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas y a la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y nos comprometemos con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial el 8, relativo al trabajo decente.



# NUESTRO ENFOQUE Y NUESTRA GESTIÓN

(GRI 3-3; GRI 2-6)

La gestión responsable, consciente y eficiente de la cadena de suministro se lleva a cabo desde varios frentes, y está soportada tanto por las políticas y los procedimientos aprobados por la Compañía, como por sistemas robustos, trazables y transparentes como ARIBA y SAP. Todos nuestros procesos están respaldados con indicadores específicos que nos guían para identificar y aplicar oportunidades de mejora.

Nuestra cadena de suministro es la encargada de asegurar el proceso correcto para el aprovisionamiento de cualquier bien o servicio requerido por la Compañía.

Clasificamos a nuestros proveedores según su lugar de procedencia (locales, regionales, nacionales e internacionales) y administramos las contrataciones de acuerdo con las siguientes categorías:

- **Estratégicos:** adquisiciones de alta criticidad operativa y alta complejidad del mercado proveedor, ya que son especializados en la industria. Por lo general, están relacionados con el *core* del negocio.
- **Restrictivos:** adquisiciones de alta complejidad de mercado, concentradas en muy pocos proveedores debido a restricciones de contratación en las zonas de influencia o por baja competencia.
- **Relevantes:** bienes y servicios de alta criticidad operativa, con baja complejidad del mercado proveedor debido a la alta competencia existente.

- **Misceláneos:** bienes y servicios de baja criticidad y complejidad, con un mercado amplio y desarrollado.

## Identificación y gestión de riesgos e impactos

Contamos con un procedimiento de evaluación de proveedores que se implementa mensualmente y abarca áreas técnicas, de salud y seguridad, ambiental, social, de DD. HH. administrativas y laborales. Además, disponemos de un sistema de reporte de no conformidades, mecanismos para recibir y gestionar PQR y un Comité de Multas y Reclamaciones destinado a prevenir y mitigar los riesgos e impactos relacionados.

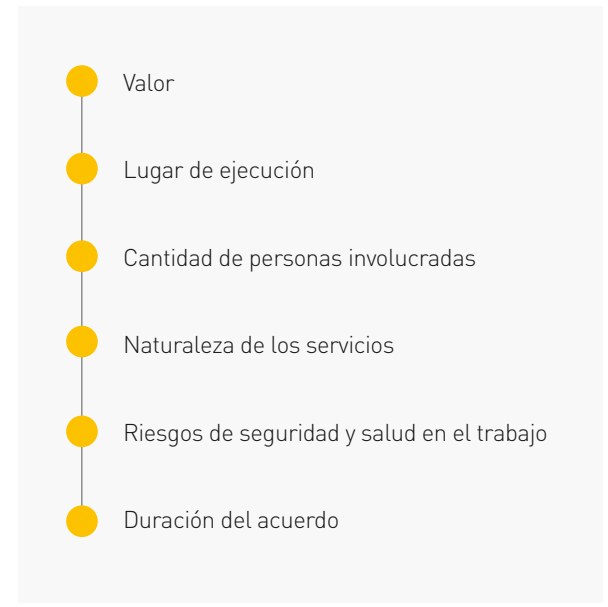
*Para conocer más sobre nuestro mecanismo de atención de PQR, ir a la página 102 de este Reporte.*

### Selección y evaluación de proveedores (GRI 102-9)

Nuestras políticas y procedimientos han sido diseñados para fomentar la invitación a múltiples proveedores, promover la sana competencia y obtener la mejor propuesta técnico-comercial para el bien o servicio requerido. El proceso se apoya en criterios de selección que incluyen aspectos legales, técnicos, ambientales, labo-

rales y de seguridad y salud en el trabajo, los cuales pueden ampliarse según el caso.

En 2023 se consolidó la inclusión de aspectos de economía circular, DD. HH., sostenibilidad y políticas de equidad en los criterios de selección de algunos procesos. El mayor o menor grado de involucramiento de diferentes áreas para evaluar a nuestros proveedores responde a la criticidad de los acuerdos suscritos, la cual está determinada por factores como:



**Proveedores totales por país**

(GRI 2-6; IISP-7)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	#	864	900	986	1.036
Ecuador	#	124	63	88	96
Chile	#	284	226	238	162
Brasil	#	164	59	39	32
Argentina	#	360	269	135	17
<b>Total</b>	<b>#</b>	<b>1.796</b>	<b>1.517</b>	<b>1.486</b>	<b>1.343</b>

**Gasto en proveedores por país**

(GRI 2-6; IISP 7)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	Millones USD	232,06	318,13	392,17	554,01
Ecuador	Millones USD	1,18	2,18	26,07	8,34
Chile	Millones USD	22,74	14,59	26,72	8,01
Brasil	Millones USD	2,40	0,73	0,58	0,44
Argentina	Millones USD	15,24	11,35	2,46	0,14
<b>Total</b>	<b>Millones USD</b>	<b>273,63</b>	<b>346,98</b>	<b>448,0</b>	<b>570,94</b>

(DJSI 1.7.3; GRI 308-1; GRI 414-1) Tenemos un enfoque sistemático para identificar proveedores críticos y para su selección valoramos aspectos medioambientales, sociales, de gobernanza y relevancia para el negocio.

En la determinación de la criticidad de un proveedor también consideramos riesgos asociados con el país donde está ubicado y donde prestará su servicio, así como el sector al que pertenece. Así mismo, los acuerdos de prestación de servicios o suministros de bajo riesgo para la operación son evaluados solo por el administrador.

En los acuerdos en los cuales existe una criticidad media y alta, las áreas transversales (HS, ambiental, laboral, administrativa, DD. HH. y social) y el administrador del contrato evalúan periódicamente el desempeño. Como resultado de este ejercicio establecemos un plan de acción para corregir hallazgos o iniciar un proceso sancionatorio.

Trimestralmente socializamos los informes internos sobre el desempeño del proveedor.







**Proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios sociales**

[GRI 414-1; IISP-7]

	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
<b>Nuevos proveedores</b>	#	536	413	220	192
<b>Nuevos proveedores cuyo proceso de selección haya contemplado criterios sociales</b>	#	51	32	24	42
<b>Nuevos proveedores cuyo proceso de evaluación haya contemplado criterios sociales</b>	#	51	32	40	57
<b>Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios sociales</b>	%	10,0	15,5	29,1	51,6

**Proveedores evaluados en relación con impactos sociales**

[GRI 414-2]

	Unidad de medida	2023
<b>Proveedores evaluados en relación con impactos sociales</b>	#	546
<b>Proveedores identificados con impactos sociales negativos significativos, potenciales y reales</b>	#	6

NOTA: empezamos a reportar este indicador en 2023.



de los proveedores que identificamos con impactos sociales negativos significativos, potenciales y reales, tienen planes de acción en marcha para abordar los hallazgos.<sup>11</sup>

**Proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios ambientales**

[GRI 414-1; IISP-7]

	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
<b>Nuevos proveedores</b>	#	536	413	220	192
<b>Nuevos proveedores cuyo proceso de selección haya contemplado criterios ambientales</b>	#	81	39	23	29
<b>Nuevos proveedores cuyo proceso de evaluación haya contemplado criterios ambientales</b>	#	81	39	24	57
<b>Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios ambientales</b>	%	15	18,9	21,4	44,8

**Proveedores evaluados en relación con impactos ambientales**

[GRI 308-1/2]

	Unidad de medida	2023
<b>Proveedores evaluados en relación con impactos ambientales</b>	#	553
<b>Proveedores identificados con impactos ambientales negativos significativos, potenciales y reales</b>	#	8

(GRI 308-2) En 2023 identificamos ocho proveedores con impactos negativos reales o potenciales. Con el 100% de estos proveedores se establecieron comunicaciones particulares o planes de acción relacionados con los hallazgos. Como resultado de estas acciones el 63% presentó mejoría a lo largo del año. Esta evaluación no condujo a la finalización de relaciones comerciales.

Consideramos estas evaluaciones al momento de contemplar recontractaciones, extensión o adjudicación de contratos.

11 Los planes de acción se enfocan en obligaciones de tipo técnico, laboral, de HS, ambiental, sociales y de entorno, de derechos humanos y administrativas.

### Enfoque de sostenibilidad en la gestión de proveedores (DJSI 1.7.2)

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se extiende a nuestros proveedores.

- Contamos con un marco interno que monitorea y supervisa la incorporación de la sostenibilidad en la gestión de proveedores.
- Revisamos continuamente las prácticas de compra para garantizar su alineación con nuestro Código de Conducta de Proveedores.
- Capacitamos a nuestros compradores y a otros grupos de interés internos sobre sus roles en la incorporación de la sostenibilidad en la gestión de proveedores.

En caso de que el proveedor no cumpla con los requisitos mínimos en sostenibilidad dentro de un plazo establecido podría quedar excluido de la lista de invitados a un proceso de contratación.

### Contratación con proveedores locales (GRI 2-6; GRI 202-2; DJSI 3.6.6; IISP 6-D)

Comprometidos con la generación de valor a nuestros grupos de interés y con el desarrollo de los territorios donde operamos, establecimos lineamientos para la contratación de bienes y servicios en el ámbito local.

Creamos un área de Cadena de Valor para garantizar la implementación de actividades que fomenten el crecimiento tanto de nuestra Compañía como de nuestros contratistas, a partir de la construcción de una relación de mutuo beneficio.



De esta manera buscamos que las empresas que forman parte de nuestra cadena de valor actúen de manera responsable en la generación de oportunidades de empleo y en la adquisición de bienes y servicios para prevenir o mitigar sus consecuencias negativas. Para lograrlo desarrollamos estrategias de colaboración que satisfacen las expectativas laborales con respuestas oportunas para el personal local.

Desarrollamos programas de capacitación y generamos oportunidades laborales para el personal que carece de experiencia, facilitando así su acceso a un empleo pleno y productivo y a un trabajo digno.

Entre nuestras iniciativas está el programa Educando Talentos, mediante el cual apoyamos a jóvenes estudiantes de las zonas de influencia de nuestras operaciones que necesitan hacer prácticas laborales como requisito para su graduación o que son recién egresados en búsqueda de su primera oportunidad laboral. Para conocer más sobre esta iniciativa vaya a la página 136 de este Reporte.



### Definición de proveedores locales por país: (GRI 204-1)



**Colombia:** aquellos que puedan demostrar mediante su certificado de Existencia y Representación, expedido por la Cámara de Comercio, que cuentan con su sede principal en la zona de influencia (municipios) de nuestras operaciones. Deben acreditar una antigüedad mínima de doce meses, contados a partir de la fecha de matrícula de la sede principal, y tener una sede física en la zona.



**Ecuador:** aquellos que puedan demostrar por medio de su registro en el Servicio de Rentas Internas (SRI) o Superintendencia de compañías que cuentan con su sede principal en el municipio o cantón de influencia directa del bloque operado. Las empresas deben certificar una antigüedad mínima de doce meses, contados a partir de la fecha de inscripción de la sede principal.



**Chile:** aquellos con registro y presencia en Chile (nacionales). No hay consideraciones especiales relacionadas con la cercanía a nuestra operación.



**Brasil:** aquellos que cuentan con registro y presencia en Brasil (nacionales). No hay consideraciones especiales relacionadas con la cercanía a nuestra operación.



**Argentina:** aquellos que forman parte del programa Compre Neuquino y están inscritos en una lista de empresas que deben cumplir ciertas condiciones.



## Proveedores locales

(GRI 2-6; DJSI 3.6.6; IISP-7)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	#	158	132	156	155
Ecuador	#	-	15	11	20
Chile	#	134	190	209	143
Brasil	#	162	56	38	31
Argentina	#	13	10	33	0
<b>Total</b>	<b>#</b>	<b>467</b>	<b>403</b>	<b>447</b>	<b>349</b>

(GRI 2-4) Nota: se hace una re-expresión en las cifras de Ecuador para 2022, se ajusta información de proveedores del municipio Shushufindi.

## Porcentaje del gasto en compras locales por país

(GRI 2-6; DJSI 3.6.6; IISP-7)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	%	15	12	12	13
Ecuador	%	5	7	1	7
Chile	%	91	88	85	88
Brasil	%	88	96	99	99
Argentina	%	33	35	43	0

(GRI 2-4) Nota: se hace una re-expresión en las cifras de Ecuador para 2022, se incluye información de proveedores del municipio Shushufindi.

## Porcentaje de proveedores locales en operaciones significativas

(IISP-7)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	%	15	12	12	14
Ecuador	%	5	7	1	7
Chile	%	91	88	85	89
Brasil	%	88	96	99	99
Argentina	%	33	35	43	0

NOTA: operaciones significativas: activos bajo el control operacional de GeoPark en cualquier fase de desarrollo (exploración o producción).

## Contratación de personal por proveedores de servicios

Los proveedores que nos brindan servicios realizan contrataciones o vinculación laboral de personal que puede ser de procedencia local, regional o nacional, generando así oportunidades Laborales en los lugares donde operamos. El personal contratado de acuerdo con sus perfiles es clasificado como Personal Calificado o No Calificado.

## Contratistas

(GRI 202-1)

Procuramos garantizar condiciones de trabajo dignas y decentes para los trabajadores en nuestra cadena de valor a través de:

- Diseño de líneas base salariales referenciadas con las otras Compañías que cuentan con operaciones

cercanas a la nuestra, a fin de mantener una remuneración en el rango promedio.

- Análisis socioeconómicos del entorno regional en los países donde el gobierno dispone de un referente salarial de sectores específicos para equilibrar el ingreso de los trabajadores por incidencia de factores externos.
- Evaluación constante de los acuerdos originados en negociaciones colectivas con sindicatos y otras operadoras para el manejo de expectativas en nuestra operación.
- Inclusión de un anexo laboral, guías salariales y disposiciones claras en materia de respeto de los DD. HH. de los trabajadores en los contratos comerciales.
- Exigencia a todos los contratistas para que paguen salarios a sus trabajadores por encima del mínimo establecido por GeoPark para las respectivas actividades.

**Total contratación de personal por proveedores (contratistas) por país**

(GRI 2-8; IISP-7)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
<b>Colombia</b>	#	1.796	1.892	2.119	2.923
<b>Ecuador</b>	#	46	28	498	102
<b>Chile</b>	#	516	124	66	92
<b>Brasil</b>	#	0	4	0	-
<b>Argentina</b>	#	165	144	0	-
<b>Total</b>	<b>#</b>	<b>2.523</b>	<b>2.192</b>	<b>2.683</b>	<b>3.117</b>

Nota: [-] indica que no se tuvo operación o actividad en el periodo reportado.

**Empleo local generado**

(DS1)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
<b>Participación Local (Calificado y No Calificado)</b>	#	2.015	1.821	2.151	2.391
<b>% de Participación Local</b>	%	79,9	83,1	80,2	76,7

Contratistas: se usa el termino contratista para denominar a proveedores que suministran servicios y tienen personal contratado en nuestros sitios de operación.

**Mano de obra local calificada**

(DS1)

Colombia	Unidad de medida	2023
Mano de obra calificada (local)	#	827
Mano de obra calificada (local + regional + nacional)	#	1.470
Participación local calificada	%	56
<b>Ecuador</b>		
Mano de obra calificada local	#	15
Mano de obra calificada (loca+regional+nacional)	#	17
Participación local calificada	%	88

**Mano de obra local no calificada**

(DS1)

Colombia	Unidad de medida	2023
Mano de obra no calificada (local)	#	1.371
Mano de obra no calificada (local + regional + nacional)	#	1.453
Participación local no calificada	%	94
<b>Ecuador</b>		
Mano de obra no calificada local	#	85
Participación local no calificada	%	100

NOTA: en Ecuador el 100% de la mano de obra no calificada es local, razón por la cual no se incluya la línea de Mano de obra no califica (local+regional+nacional)



En 2023 en Colombia se presentó un 38% de incremento en el total de personal contratado por proveedores de servicios (contratistas) frente al año anterior debido principalmente al inicio de actividades exploratorias en los bloques Llanos 123 Llanos 124, Llanos 86 y Llanos 104.

Por su parte en Ecuador se tuvo una disminución del 80% debido a la disminución de las actividades operativas.

### Oportunidades laborales

(DS1)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
<b>Número de oportunidades laborales para nuestros vecinos en Colombia</b>	#	2.921	2.630	3.068	3.755

### Gestoría Laboral

En Colombia contamos con el apoyo de una empresa consultora especializada en asuntos laborales que cada mes recopila la información de los contratistas en la operación por medio de un aplicativo llamado ARCO, un *software* administrativo y contable de gestión integral que cuenta con un módulo específico para talento humano.

	Unidad	2020	2021	2022	2023
<b>Número de empresas locales monitoreadas</b>	#	42	55	52	49
<b>Número de reuniones de seguimiento realizadas</b>	#	507	469	615	715
<b>Porcentaje de cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas que fueron objeto de seguimiento y acompañamiento por parte de GeoPark en el marco de la gestoría laboral</b>	%	78	81	77	84

NOTA: este porcentaje hace referencia al nivel de cumplimiento de los principales hitos de las obligaciones laborales medidos cada mes.



### Destacados de la gestión 2023

- Tuvimos acompañamiento constante del equipo de Abastecimiento en campo para atender a los proveedores locales.
- Optimizamos el proceso de registro de proveedores mediante la integración de Ariba y SAP.
- Implementamos cambios en la gestión de compras para atender cientos de pedidos mensuales. Más del 80% fueron atendidos en menos de 15 días.
- Centralizamos la gestión de planificación de materiales, inventarios y bodegas en la Gerencia de Abastecimiento.
- Pusimos en marcha la evaluación de proveedores de materiales (compras *spot*), así como la mejora en la evaluación de proveedores de servicios.
- Mejoramos la evaluación de proveedores, integrándola y haciéndola más amigable para las áreas evaluadoras.
- Fortalecimos el procedimiento de liquidación de contratos reduciendo los pendientes en este proceso y protegiendo a la Compañía.
- Construimos un portal de *business intelligence* (BI) con datos de las compras y contrataciones en tiempo real.
- Desarrollamos tableros de control para la gestión contractual e indicadores relevantes del área. Aprobamos una solución tecnológica para reducir los inventarios y optimizar las compras de materiales.





# GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

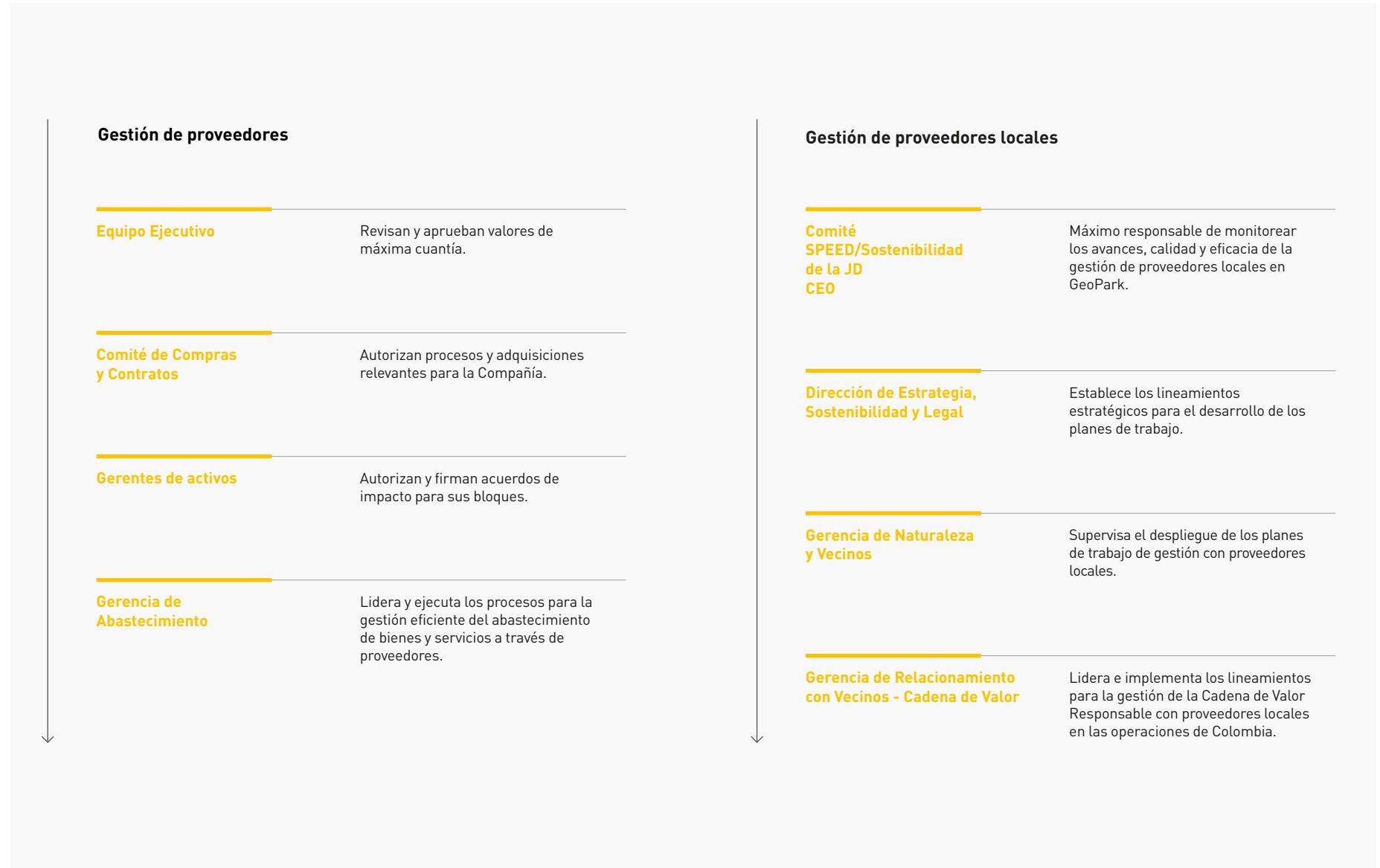
(GRI 2-13; GRI 3-3; DJSI 1.7.2)

Contamos con un Comité Interno de Compras y Contratos que autoriza las adquisiciones relevantes de GeoPark. Está conformado por tres directores: Financiero, Técnico y Legal, y también participan gerentes de diferentes áreas.

Para aquellos contratos de mayor cuantía, que representan el 70% del gasto anual de la operación en proveedores, la aprobación se escala al nivel Ejecutivo, la más alta instancia decisoria.

Nuestra área de Auditoría Interna y Control Interno verifica el cumplimiento del compromiso y los controles respectivos a través de una auditoría interna. Así mismo, nuestros socios bajo los acuerdos de operación de nuestros activos llevan a cabo auditorías externas.

En relación con la auditoría interna, el alcance comprendió el cumplimiento del manual interno de abastecimiento y el proceso que lo soporta, se hicieron observaciones y se acordaron planes de acción que se encuentran en implementación por el equipo de abastecimiento. Desde Auditoría Interna se le hace seguimiento a dicho plan, hasta el cierre de este.





## 0-3 AÑOS



### Corto plazo

- Tener cero casos de corrupción y cero observaciones graves en las auditorías SOX y de compliance.
- Atender en un 80% las necesidades de las áreas en función de los tiempos y de nuestros Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS).
- Agregar valor a la Compañía a partir de la implementación de iniciativas de ahorro de alto impacto para el negocio.
- Contar con un Plan Anual de Compras y Contratación (PACC) robusto y con cumplimiento de más del 70% en las categorías clave.
- Implementar al menos dos proyectos de *Inteligencia Artificial-Machine Learning* para mejorar nuestro rendimiento y valor agregado.
- Disminuir el número de reclamaciones de nuestros proveedores vinculados a contratos < 2% y cierre del 80% de las PQR en menos de 15 días.

## 3-5 AÑOS



### Mediano plazo

- Alcanzar más de un 80% en la ejecución del PACC.
- Cumplir con más del 90% de los ANS.
- Finalizar la integración completa de los sistemas Ariba y SAP.
- Tener más del 30% de las compras de materiales con la opción de devolución en caso de no usarse para recompra y reventa o disposición.
- Lograr que en más del 50% de las compras se considere la cantidad de material reciclable y que este sea un factor significativo en la decisión de compra.
- Asegurar que más del 30% de los procesos mayores (>2mm) asignen un peso mínimo del 10% a aspectos de sostenibilidad, sociales y economía circular para la toma de decisiones y selección de proveedores.
- Conseguir que más del 20% de proveedores se conviertan en defensores de la gestión de nuestra Compañía.

## 5 AÑOS EN ADELANTE



### Largo plazo

- Contar con proveedores que en todos los países sean ejemplo de gestión con el medioambiente y los DD. HH.
- Automatizar totalmente los procesos habituales no relevantes de compras y contrataciones.
- Incrementar en más del 50% las compras de bienes con posibilidad de devolución y en un 50% las decisiones de materiales basadas en su capacidad reciclable.
- Aumentar a más del 50% los procesos mayores con peso de más del 10% en la decisión basada en temas de sostenibilidad, economía circular y social.

# METAS

[GRI 3-3]



Los siguientes son nuestros retos futuros para la cadena de valor:

## 0-3 AÑOS

### Corto plazo

- Colombia y Ecuador: capacitar al 100% de los contratistas y proveedores locales en temas de desarrollo sostenible y sostenibilidad.
- Diseñar y ejecutar estrategias en la cadena de valor que favorezcan la relación empleador/trabajadores, principalmente en temas de respeto y buen trato en el marco de los DD. HH.

## 3-5 AÑOS

### Mediano plazo

- Colombia y Ecuador: implementar el programa Huella Empresarial para el fortalecimiento de contratistas y proveedores locales en nuevos territorios de operaciones.

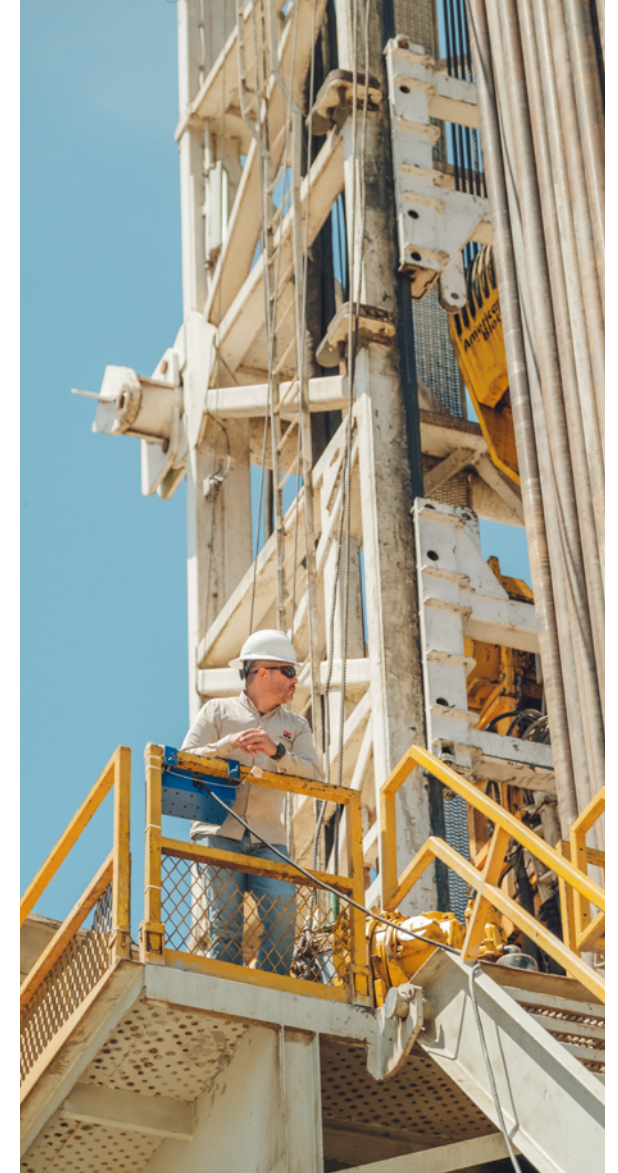
## 5 AÑOS EN ADELANTE

### Largo plazo

- Colombia: ejecutar estrategias para apoyar las empresas locales que aún se encuentran en etapa de emprendimiento (constitución menor a cinco años) y con el 59% de su formación para que encuentren nichos de mercado en actividades asociadas con energías limpias.

# METAS

(GRI 3-3)







# TRANSICIÓN ENERGÉTICA

(GRI 3-3)



**Impactos:** Empleados  
Proveedores y contratistas  
Gobiernos locales y nacionales  
Inversionistas y accionistas  
Vecinos  
Socios

**ODS:**



**SPEED:**



En nuestro más reciente análisis de DM identificamos la transición energética como un asunto material relevante tanto en la dimensión financiera como en el impacto.

Una gestión oportuna y proactiva de la transición energética no solo habilita la sostenibilidad de GeoPark en el tiempo, sino que también genera valor a partir de oportunidades de negocio.

Entendemos la transición energética como la búsqueda de nuevas alternativas basadas en fuentes de bajas emisiones, lo que nos permite diversificar nuestro portafolio y abordar los retos asociados con el tránsito hacia una economía baja en carbono. De esta manera podremos fortalecer nuestra resiliencia y anticiparnos a las nuevas tendencias regulatorias y de mercado. Esta visión implica promover la innovación, la formación y la capacitación dentro de GeoPark para adoptar nuevas tecnologías que faciliten nuestra adaptación al cambio y nos mantengan a la vanguardia de las tendencias y buenas prácticas.

Planeamos durante el 2024 diseñar e implementar una estrategia de transición energética que nos permita gestionar correctamente el asunto material en el corto, mediano y largo plazo. Esta estrategia será integral con las metas de la compañía y se gestionará a través de nuestro Sistema de Valores SPEED.

En GeoPark tenemos plena convicción de que una gestión efectiva de la transición energética también nos permitirá contribuir a la protección del medioambiente, generar valor a nuestros grupos de interés a lo largo del tiempo

y obtener mejores resultados financieros. Ya hemos implementado acciones para descarbonizar nuestras operaciones, lo que nos ha permitido construir capacidades que pueden aprovecharse en proyectos de transición energética y que son un diferencial de nuestra Compañía.

La gestión de la innovación es una palanca de la transición energética a través de la cual generamos impactos reales y beneficios potenciales en la economía interna, el medioambiente y el desarrollo de nuevas capacidades en nuestros empleados. Una buena gestión de la innovación tiene el potencial de mejorar la resiliencia de la Compañía al hacerla más ágil y adaptable a los cambios del entorno. En GeoPark fomentamos la cultura de la innovación con diversos enfoques, entre ellos las oportunidades en transición energética, la descarbonización, la eficiencia y la gobernanza, a través de una metodología estructurada de acompañamiento a proyectos.


## POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 3-3; GRI 2-23)

En GeoPark estamos comprometidos con el cuidado del medioambiente, la lucha contra el cambio climático y la descarbonización de nuestras operaciones, lo que nos habilita para estar activos en la transición energética. Contamos con nuestro Sistema de Valores SPEED en el cual se enmarcan:

- El compromiso ambiental
- El compromiso con los DD. HH.
- El compromiso con la naturaleza, los vecinos y las personas
- Nuestra postura con respecto al cambio climático

Estos compromisos y declaraciones guían nuestras decisiones, así como la definición de prioridades de gestión.

 *Nuestros Compromisos están disponibles para consulta aquí.*

## NUESTRO ENFOQUE Y NUESTRA GESTIÓN

### Transición a una economía baja en carbono (GRI 3-3)

En GeoPark estamos comprometidos con entregar más energía y entregar prosperidad a todos nuestros grupos de interés. Bajo este enfoque implementamos una transición energética a partir del cambio de nuestra matriz energética para lograr un consumo más limpio. Este esfuerzo nos ha llevado a avanzar en materia de innovación y a implementar nuevas tecnologías que fomentan una cultura orientada hacia esta transición.

Gracias a esta visión hemos puesto en marcha proyectos piloto como una granja solar de 9,9 MWp, la entrega de biodigestores como parte de nuestra inversión social



y la generación de excedentes y venta de energía en el bloque Llanos 34.

*Para conocer más detalles de nuestras iniciativas de descarbonización conozca el capítulo de Acción por el Clima aquí.*

### Innovación

La innovación hace parte del ADN de la Compañía, como se refleja en la declaración de nuestros principios, y la hemos priorizado como un componente del asunto material relativo a transición energética.

Continuamos trabajando para profundizar nuestra cultura de innovación. En 2023 establecimos una alianza con Connect, una firma especializada en temas de innovación, que lideró un taller con el Equipo Ejecutivo para definir el alcance de la innovación para GeoPark y definir los nombres de los programas vinculados a esta temática.

**InnoVamos:** en GeoPark la innovación nos anima a probar y a desafiar el statu quo con valentía. Nos motiva a implementar soluciones sostenibles con agilidad para facilitar nuestro crecimiento. Nos impulsa, además, a ser más eficientes y a crear valor, potenciando una cultura que nos hace diferentes.

En GeoPark la innovación no se limita al cumplimiento normativo. Nos guía la premisa de trabajar para buscar mejoras continuas en la gestión, con el objetivo de ser cada día una empresa más eficiente, ágil y competitiva.

Exploramos, asimismo, caminos que promuevan la excelencia organizacional, la productividad y el desarrollo de nuevas capacidades en nuestros empleados.

Con el propósito de definir los desafíos estratégicos que deben abordarse mediante metodologías de innovación, hicimos una encuesta entre un grupo de cerca de cincuenta líderes de GeoPark. El resultado de esta medición reveló cuatro focos de gestión:

1. Producción
2. Geociencias
3. Transición energética y economía circular
4. Sistema de gestión de información

Uno de los retos de 2024 es integrar la transición energética en el programa de innovación de GeoPark y aprovechar el conocimiento y la creatividad de nuestros empleados para respaldar iniciativas relativas a este asunto material.

*Para conocer más sobre nuestra gestión en innovación haga clic aquí.*

### Creación de nuevas líneas de negocios

En el ejercicio de doble materialidad identificamos la transición energética como una oportunidad de negocio. En el marco de la Estrategia de Sostenibilidad, que lanzaremos en 2024, se definirán el enfoque y las metas de esta gestión.

## GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

(GRI 2-13; GRI 3-3)

<b>Comité SPEED/Sostenibilidad de la JD CEO</b>	Se reúne al menos dos veces al año y es responsable de aprobar la Estrategia de Sostenibilidad de la Compañía, así como de monitorear el avance de los planes de acción de los temas materiales.
<b>Dirección de Estrategia, Sostenibilidad y Legal</b>	Son los cargos ejecutivos de mayor nivel con responsabilidades relativas a la gestión de sostenibilidad en la Compañía.
<b>Gerencia de Sostenibilidad</b>	Responsable de implementar la gestión del asunto material Transición Energética.
<b>Equipo de aprobación y seguimiento</b>	Responsable de surtir el proceso de aprobación de las nuevas iniciativas en transición energética y su seguimiento operativo.
<b>El Comité de Innovación monitorea la gestión de la innovación y realiza seguimiento cada tres semanas a los proyectos en curso.</b>	



## 0-3 AÑOS



### Corto plazo

- La transición energética fue identificada como un asunto de doble materialidad y aprobado por la Junta Directiva en el 2024, por lo que nuestra meta en el corto plazo es diseñar una estrategia de gestión de transición energética cuya implementación empiece en el 3er. trimestre de 2024.

## 3-5 AÑOS



### Mediano plazo

- Implementar proyectos de bajas emisiones que diversifiquen nuestro portafolio.

## 5 AÑOS EN ADELANTE



### Largo plazo

- Obtener ingresos provenientes de proyectos de bajas emisiones que aporten a una compañía resiliente, con un portafolio diversificado y sostenible.

# METAS

[GRI 3-3]



# Nuestra gestión ambiental



# ACCIÓN POR EL CLIMA

(GRI 3-3)



**Impactos:** Empleados  
Proveedores y contratistas  
Vecinos  
Socios  
Autoridades locales y nacionales

**ODS:**  

**SPEED:** 

Como parte de nuestro Sistema de Valores SPEED reconocemos nuestra interdependencia con el entorno y entendemos que nuestro éxito está ligado al bienestar general de nuestros grupos de interés y del planeta en su conjunto. Somos conscientes de que la naturaleza de nuestra industria es intensiva en carbono y que el cambio climático impacta a todos nuestros GI.

Nuestras operaciones (alcance 1), la adquisición de energía generada por terceros (alcance 2) y la cadena de valor (alcance 3), que incluyen la transformación y el uso final de nuestros productos, son actividades que impactan la atmósfera por cuanto liberan GEI que contribuyen al fenómeno del cambio climático.

Los efectos del cambio climático son cada vez más tangibles. En nuestro caso, las principales afectaciones físicas están relacionadas con:

- Alteraciones en el ciclo hídrico
- Posible aumento de deslizamientos e inundaciones.
- Mayores restricciones en el acceso al agua necesaria para nuestra operación
- Aumento de los riesgos de seguridad industrial asociados con vientos fuertes, tormentas eléctricas y temperaturas extremas


Estos impactos potenciales también pueden afectar a nuestros vecinos, cuyo sustento depende en gran medida de actividades agrícolas sensibles a las variaciones de los ciclos climáticos. Así mismo, ellos enfrentan crecientes dificultades para acceder a mercados para sus productos debido a condiciones climáticas adversas como lluvias, nevadas o vientos anómalos. Conscientes de estas realidades, gestionamos la acción climática con gran responsabilidad.

## POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 3-3)

Nuestro Sistema Integrado de Valores SPEED guía todas nuestras acciones y es una de las razones por las cuales hemos priorizado la gestión del clima como asunto material. Bajo este marco conceptual contamos con una serie de Compromisos que dan lineamientos más específicos a nuestra gestión, entre los que se encuentran:

- Compromiso ambiental
- Compromiso con los DD. HH.
- Compromiso con la naturaleza, las personas y los vecinos
- Código de Conducta de Proveedores

 *Nuestros Compromisos y Políticas están disponibles para consulta de todos nuestros grupos de interés aquí.*

Aunque los países donde operamos son signatarios del Acuerdo de París y han presentado y actualizado sus contribuciones nacionalmente determinadas, aún no existe regulación que establezca la manera como cada sector, industria o compañía debe aportar a las metas. Desde GeoPark participamos voluntariamente en el logro de los objetivos de adaptación y mitigación que Colombia y los demás países en los que operamos han asumido en el marco del Acuerdo.

## NUESTRA GESTIÓN

(GRI 3-3; CDP C6.2)

Nuestra Gerencia de Sostenibilidad, dentro de la Dirección de Estrategia, Sostenibilidad y Legal, es responsable de liderar y gestionar nuestra acción por el clima, con el apoyo directo de la Dirección de Operaciones. Enfocamos nuestra gestión del cambio climático en la prevención y la mitigación de impactos, así como en la identificación de nuestras emisiones (descarbonización) y el fortalecimiento de nuestra gobernanza para alinear esfuerzos y tomar decisiones consistentes con nuestra acción por el clima.

La Gerencia articula la identificación, evaluación, aprobación y seguimiento de iniciativas en tres líneas de trabajo:

- **Adaptación:** gestionar adecuadamente los impactos potenciales de la nueva realidad física del clima y del entorno social. Algunos riesgos relacionados con este asunto material son:
  - » La degradación del entorno natural por variaciones en el régimen climático
  - » Inundaciones
  - » Incendios
  - » Afectación a la dinámica económica de las áreas de operación, que son especialmente sensibles ya que dependen de la actividad agropecuaria
- **Mitigación:** disminuir emisiones y descarbonizar nuestra operación.

- **Gobernanza:** crear capacidades significativas en la transición energética y gestionar nuestra información relevante para tomar mejores decisiones.

## Identificación y gestión de riesgos e impactos

(GRI 201-2; GRI 11.2.2; TCFD-S1)

En 2023 construimos un plan de gestión de riesgos físicos y transicionales asociados al clima en diferentes escenarios futuros. Este plan, junto con otras herramientas de identificación y gestión existentes en la Compañía, respaldó un ejercicio corporativo en el cual se actualizaron los desafíos climáticos más relevantes, resaltando los siguientes:

1. Riesgo transicional regulatorio debido a restricciones operacionales relacionadas con la entrada en vigor de nuevos mandatos y regulaciones, incluyendo la creciente dificultad para obtener permisos ambientales y licencias sociales para realizar los proyectos.
2. Riesgo transicional de mercado por la volatilidad creciente y una posible disminución del precio de nuestros productos.
3. Riesgo físico por inundaciones que podrían interrumpir nuestras operaciones en Colombia y Ecuador, al afectar las locaciones productivas y/o sus vías de acceso.
4. Oportunidad de implementar tecnologías de bajas emisiones y prácticas de vanguardia para aumentar la eficiencia energética, lo que tendría un impacto positivo en nuestras operaciones al reducir costos, fortalecer nuestra resiliencia ante fluctuaciones en el precio y disponibilidad de la energía y diversificar nuestro portafolio de proyectos.

De manera complementaria realizamos análisis de riesgos en DD. HH. en nuestras operaciones, en el cual se incluye la identificación de potenciales afectaciones sobre los derechos ambientales de nuestros vecinos. Los resultados de este ejercicio orientarán el diseño y la implementación de acciones para prevenir y mitigar dichos impactos.

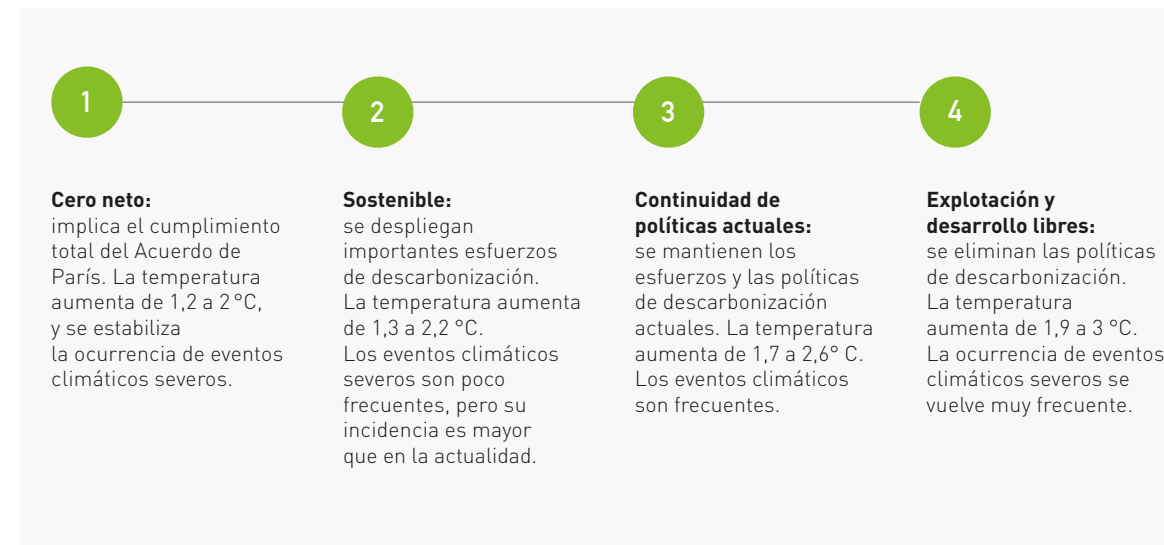
 [Para conocer más sobre la identificación y gestión de riesgos en DD. HH. haga clic aquí.](#)


## Análisis de la estrategia bajo escenarios climáticos

(TCFD S3; CDP C2.1a/2/2a/3a/; CDP C3.2 CDP W7.3b; DJSI 2.6.7)

Realizamos análisis de escenarios climáticos utilizando tanto elementos cuantitativos como cualitativos, los cuales se basan en los escenarios proporcionados por la Agencia Internacional de la Energía (IEA, por sus siglas en inglés), con énfasis en la transición, y por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés), con énfasis en las consecuencias físicas del cambio climático. Estas proyecciones se basan en escenarios con un aumento de temperatura igual o inferior a 2 °C, así como aquellos que superan dicho límite.

Desarrollamos cuatro escenarios para uso interno:



 *(CDP C3.2; DJSI 2.6.7; TCFD S3) Para más información sobre los escenarios públicos de la IEA y el IPCC que tuvimos en cuenta para la elaboración de nuestros propios escenarios haga clic aquí.*

Con base en estos escenarios analizamos las implicaciones del cambio climático y de la transición energética para toda la Compañía, cubriendo todas las áreas operacionales. El análisis de escenarios climáticos nos ayuda a responder:

- ¿Cuáles serían los impactos para nuestra operación, tanto físicos como transicionales, en cada escenario?
- ¿Cuáles serían los impactos económicos en cada escenario?
- ¿Qué acciones podemos emprender para ser más resilientes a un rango de futuros posibles?

Nuestra estrategia se centra en el crecimiento del negocio base de exploración y producción de hidrocarburos. En línea con nuestros valores y compromisos, nos comprometemos a minimizar las emisiones, gestionando una curva de abatimiento detallada y buscando soluciones innovadoras que nos permitan alcanzar las metas climáticas, considerando los cuatro escenarios mencionados anteriormente.

A partir del análisis de escenarios climáticos identificamos que nuestro crecimiento podría verse afectado principalmente por los siguientes riesgos climáticos, mencionados en la sección de adaptación:

- Los principales impactos a nuestro modelo de negocios actual provienen de riesgos transicionales:



volatilidad en el mercado de *commodities* que afecte el precio de nuestros productos, creciente percepción negativa del sector que haga más difícil la consecución de recursos de capital y humanos, y adopción de nuevas regulaciones que impidan el acceso a proyectos de crecimiento o restrinjan la operación en nuestros campos actuales.

- Los riesgos físicos más representativos, como inundaciones o vientos fuertes en nuestros principales campos de Colombia y Chile, son agudos y pueden afectar a nuestro personal o nuestros equipos e interrumpir las operaciones, aumentando los costos y disminuyendo los volúmenes de producción.

Estas posibles afectaciones pueden:

- Disminuir los ingresos si una inundación o un derrumbe interrumpen las operaciones en campo e impiden la producción, o si una eventual disminución del mercado global de hidrocarburos afecta el precio de venta de nuestros productos.
- Aumentar los costos como resultado de nuevos requerimientos regulatorios de monitoreo y control de emisiones.
- Hacer inversiones adicionales necesarias en la infraestructura para afrontar la materialización de los riesgos físicos.

Aunque la situación financiera de la Compañía podría reflejar estos impactos, creemos que la posición de GeoPark, como productor eficiente y de bajo costo, con flexibilidad para detener o reactivar operaciones según los cambios de las condiciones del mercado, nos permitirá mantener operaciones de petróleo y gas económicamente viables en el largo plazo.

En la Compañía las principales medidas de mitigación y gestión de estos riesgos son:


- El fortalecimiento de las capacidades regionales de monitoreo meteorológico que permitan una gestión preventiva acertada y oportuna.
- La diversificación de nuestro portafolio (inicialmente hacia el gas natural y luego hacia otras tecnologías de bajas emisiones).
- La implementación de medidas físicas de protección tanto a nuestro personal como a nuestros activos en las áreas de operación.

Adicionalmente, hemos desarrollado procesos de gobernanza que promueven la toma de mejores decisiones, incluyendo el fortalecimiento del área de Sostenibilidad con personal experto en cambio climático y transformación energética. También destacamos la inclusión de un precio interno de carbono en nuestras evaluaciones de presupuesto e inversión y acciones decididas como la conexión al Sistema Interconectado Nacional (SIN) de Colombia de Llanos 34, que han permitido avanzar en el cumplimiento de nuestras metas climáticas. El análisis de escenarios climáticos también nos permitió identificar oportunidades compatibles con la estrategia de la Compañía:

- Nuestra flexibilidad y nuestro esquema operacional de bajos costos nos posicionan mejor que otras empresas similares para resistir posibles restricciones operacionales y bajas en el precio de los productos. Además, estamos en una posición favorable para aprovechar los momentos de incremento de precio asociados con la volatilidad del proceso de transición energética.

- La disminución de precios de las tecnologías de bajas emisiones nos permitirá cada vez más alimentar nuestras operaciones con energías limpias, haciéndolas más económicas y resilientes. Esto también nos habilita para incluir inversiones directas en nuevas tecnologías en nuestro portafolio de proyectos, diversificando nuestras áreas de actividad y fuentes de ingreso.
- La diversificación de nuestro portafolio a partir del incremento de la proporción de gas en nuestras reservas, producción e ingresos, así como la inclusión de otras oportunidades en negocios de bajas emisiones nos permitirá disminuir nuestra exposición a cambios en el mercado petrolero. Así mismo, podremos aprovechar nuestras capacidades humanas, técnicas y financieras cuando las tecnologías sean técnica y económicamente viables.

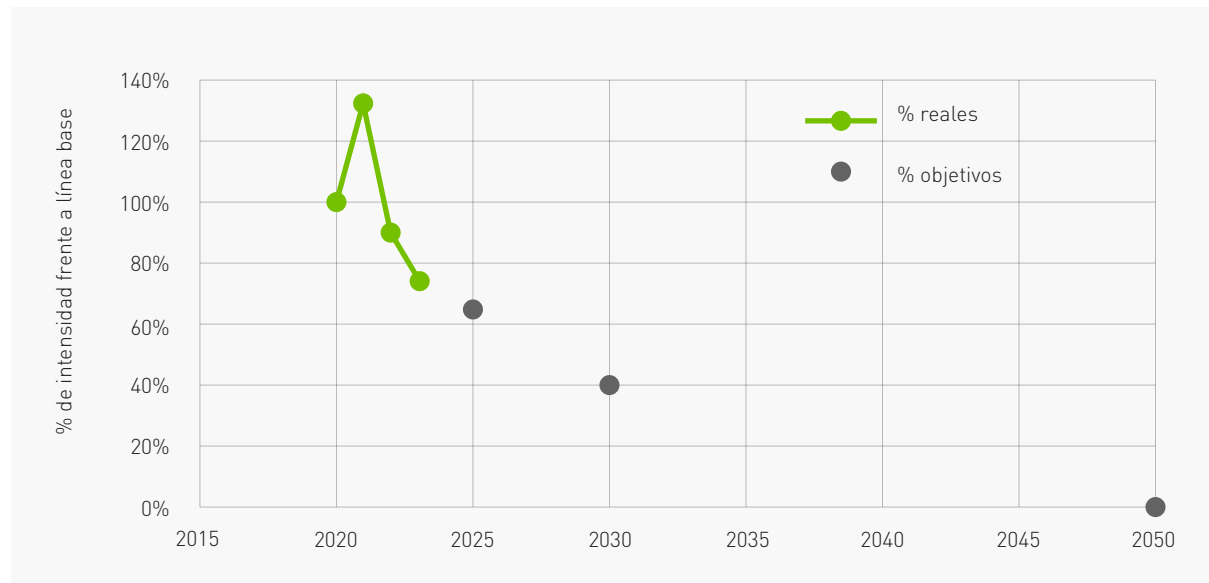
Nuestra estrategia no contempla un plan de descarbonización alineado con un escenario de 1,5 °C, debido a que no existe una metodología ampliamente aceptada para plantear y analizar dicha alineación. Sin embargo, estamos observando de cerca el desarrollo de las recomendaciones de *Science-Based Targets Initiative* para la industria petrolera de forma que, cuando estén disponibles, evaluemos su aplicación.

 [Para conocer más sobre nuestra propuesta de transición energética haga clic aquí.](#)

(CDP C-OG4.2d; CDP C-OG4.8) En 2021 nuestra JD anunció un plan de reducción de emisiones de GEI que parte de nuestra línea base de 2020 (15,2 kg CO<sub>2</sub> e/boe) aún cuando nuestra intensidad de ese año ya estaba aproximadamente un 28% por debajo de los pares en la industria.

### Plan de descarbonización

(Porcentaje de intensidad frente a línea base 2020)



NOTA: todas nuestras metas de reducción de corto, mediano y largo plazo incluyen metano como CO<sub>2</sub> equivalente.

- En 2024 esperamos establecer metas de eficiencia energética basadas en auditorías que se llevarán a cabo durante el año.
- Planeamos obtener acceso a fuentes adicionales de energía baja en emisiones en el mediano plazo (de 3 a 5 años). Entre las opciones que estamos evaluando se encuentran:
  - » Ampliación de fuentes solares para Llanos 34
  - » Generación con biomasa para Llanos 34
  - » Generación con gas para Platanillo
  - » Conexión a la red eléctrica nacional en Platanillo
- También nos proponemos continuar con la medición periódica de emisiones fugitivas de metano y con la implementación de nuestro plan de detección y arreglo de fugitivas (LDAR por sus siglas en inglés).
- Durante 2023, vendimos o aprovechamos la mayor parte de nuestro gas de yacimiento para la generación de calor y electricidad, dejando los volúmenes remanentes para su quema en teas (cerca del 11% del gas producido). Estamos evaluando alternativas técnica y económicamente viables para el aprovechamiento de los reducidos volúmenes que aún quemamos.

Si bien nuestra gestión busca ir más allá del cumplimiento normativo e incorporar los más altos estándares y buenas prácticas internacionales, continuamente monitoreamos los desarrollos legales y regulatorios que puedan generar requisitos locales o intergubernamentales, y nos apoyamos en nuestro sistema de gestión para asegurar su cumplimiento.

Un ejemplo de lo anterior es la medición y gestión de emisiones de metano (venteo y fugitivas) que se implementó desde 2022 como parte de nuestro plan de mitigación y que también atiende los requerimientos de la Resolución 40066 de 2022 del Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

En Colombia, específicamente, fortalecemos nuestra acción por el clima de acuerdo con los lineamientos de gestión de cambio climático del Ministerio de Minas y Energía, bajo la metodología del Plan Integral de Gestión del Cambio Climático Empresarial (PIGCCe). Este enfoque nos permite estructurar las dimensiones de mitigación, adaptación y gobernanza en línea con las mejores prácticas de la industria.

#### Incentivos para la acción climática (CDP C11.1; CDP C4.3c)

Nuestras operaciones en Colombia y Chile están reguladas por sistemas nacionales de determinación de precios del carbono:

Para cumplir con esta regulación, el sistema contable y de control interno de la Compañía asegura el pago de los impuestos correspondientes. La verificación de dicho pago está a cargo de auditores externos independientes.

En 2023 iniciamos la adquisición de créditos de carbono que reemplazan hasta el 50% del pago del impuesto al carbono en Colombia, según lo estipulado en el Decreto 926 de 2017, que regula el procedimiento para hacer efectiva la no causación de dicho impuesto. Estos créditos deben cumplir algunos requisitos de ley y los adquirimos a través de diferentes proveedores que pueden ser generadores de créditos o intermediarios en el mercado voluntario.

Adicionalmente, desde 2022 aplicamos un precio sombra interno del carbono de USD 50/tCO<sub>2</sub>e, el cual utilizamos en nuestros ejercicios de presupuesto y asignación de capital para el crecimiento orgánico e inorgánico. Esto nos permite:

- Incentivar la inversión en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos que tengan un potencial de reducción de emisiones, en los cuales podamos aplicar nuestro conocimiento en descarbonización.
- Incentivar la inversión en proyectos de mitigación.
- Evaluar el riesgo climático de proyectos que pueden estar sujetos a regulaciones, restricciones o aumento de costos en el futuro con base en sus emisiones proyectadas.

#### Mitigación (GRI 302-4; CDP C4.1b)

Implementamos acciones de mitigación y continuamente monitoreamos el entorno, evaluando alianzas con compañías del sector para compartir mejores prácticas de gestión y mitigación de emisiones en tres ejes:





## 1. Energías limpias

Entendemos por energías limpias la solar, eólica, geotérmica, hidroeléctrica, mareal, biomasa y otras que emiten menos GEI por la energía generada. El gas natural puede considerarse como energía de transición si se usa para reemplazar combustibles con mayor intensidad de emisiones.

Durante 2023:

- Hicimos un seguimiento del nivel de utilización y de los beneficios en emisiones derivados de la conexión en 2022 de Llanos 34 al SIN y a una granja solar de 9,9 MWp.
- Evaluamos oportunidades de acceso y de inversión en energías limpias.
- Instalamos un sistema de generación fotovoltaica y almacenamiento eléctrico que satisface las necesidades de operación (excepto del bombeo) de la casa de control del Oleoducto Binacional Amerisur.
- Continuamos trabajando para sacar el máximo partido a la conexión de nuestro activo Llanos 34 al SIN en Colombia.
- Iniciamos evaluaciones para aprovechar el gas que quemamos en teas, lo cual disminuiría el total de gas quemado en los campos.



*El Plan Estratégico de Economía Circular de GeoPark incorpora un modelo de gestión de GEI, en el marco del cual se implementó una iniciativa en 2023. Para conocerla haga clic aquí.*



*[DJSI 2.2.4/5/7; GRI 305-7; GRI 11.3.2; EM-EP-120a.1; PG-E4/18; MSCI 1.29/30/31/39] Para ver los datos de*

*emisiones atmosféricas, incluyendo material particulado (MP), óxidos de azufre (SOx) y óxidos de nitrógeno (NOx) haga clic aquí.*

## 2. Eficiencia energética

Hace referencia al logro de los mejores resultados en cualquier actividad empleando la menor cantidad posible de recursos energéticos. En nuestra aproximación hacia la circularidad y la reducción del uso de insumos para la producción de petróleo, la eficiencia energética es un eje transformador que no solo reduce las emisiones, sino también los costos. Esta filosofía la aplicamos desde la generación de energía hasta su consumo final.

En 2023 continuamos con el diagnóstico y la implementación de proyectos piloto para mejorar la eficiencia energética en nuestros principales campos, incluyendo los procesos de calentamiento para la separación de fluidos y su reinyección posterior.

Destacamos las siguientes iniciativas que en 2023 tuvieron un impacto positivo en nuestra eficiencia energética:

- **Pruebas de química y temperatura para reducir el consumo energético de las calderas en Llanos 34:** a la fecha hemos utilizado calor (mediante vapor generado con combustibles fósiles en campo) para facilitar el proceso de separación de crudo y agua producidos. Durante 2023 completamos con éxito un ensayo en el campo Tarotaro en el que logramos la separación sin necesidad de utilizar calor generado, mediante la modificación de la química

añadida y del tiempo de espera en tanques. Esperamos replicar este método en los otros campos del bloque, para lo cual iniciamos la construcción de facilidades adicionales.

- **Rediseño continuo de bombas de fondo para la producción de fluidos de pozo:** las bombas rediseñadas tienen una capacidad óptima para las condiciones de producción del pozo (presión, caudal, tipo de fluidos), razón por la cual requieren menos energía por barril. Dependiendo de las circunstancias, este rediseño puede generar ahorros energéticos por encima de los 1,000 KW.
- **Piloto para aumentar la eficiencia de las bombas de inyección en los campos Jacana y Tigana de Llanos 34:** utilizando la información histórica de estos equipos pusimos en funcionamiento un algoritmo de prueba que recomendaría la mejor combinación de bombas para lograr la reinyección de los volúmenes de agua tratada con la menor inversión energética. Además, estamos evaluando posibles mejoras a las instalaciones y los procedimientos que puedan tener un impacto positivo en la eficiencia.
- **Proyectos de gerenciamiento energético, mediante sistemas tipo ISO 50001 y de consumidores hormiga en el que medimos y monitoreamos pequeños consumos en oficina:** iniciamos este proceso para gestionar nuestro consumo y mejorar nuestra eficiencia energética en el futuro cercano.

## 3. Gestión del metano

(CDP C-OG4.7a) Aunque el metano representa una porción importante de las emisiones del sector de hidrocarburos, particularmente de las indirectas, en



nuestras operaciones hemos logrado alcanzar niveles destacables de eficiencia y aprovechamiento. La capacidad energética del metano representa una oportunidad de uso, lo que contribuye a la eficiencia general del proceso.

En 2023, en consecuencia, llevamos a cabo una gestión responsable del metano en nuestros campos:

- Completamos la construcción de teas definitivas en Llanos 34, lo que redujo nuestras emisiones de metano en más de 20.000 t de CO<sub>2</sub>e al año.
- Medimos las emisiones fugitivas en Llanos 34 y en Platanillo, e iniciamos el programa LDAR.
- Llevamos a cabo inspecciones anuales en los activos de Colombia, los cuales representan más del 90% de nuestra producción operada.

Gracias a las medidas de gestión que implementamos desde 2022, que incluyen la gestión de fugitivas y la instalación de teas definitivas en Llanos 34, las emisiones de metano representaron solo el 11% de nuestras emisiones directas en 2023. Este y otros logros se reflejan en nuestro inventario anual de emisiones de GEI, el cual fue nuevamente verificado por ICONTEC para 2023, y se resume a continuación:



**Emisiones de GEI (TCO<sub>2</sub>e)**

(GRI 305-1/2/3/5; GRI 11.1.5/6/7; GRI 11.2.3; TCFD-M2)

Bloque/País	Alcance 1					Alcance 2					Alcance 3				
	2020 reportado	2020 *	2021 *	2022 *	2023	2020 reportado	2020 *	2021 *	2022 *	2023	2020 reportado	2020 *	2021 *	2022 *	2023
<b>Colombia</b>	<b>329.948</b>	<b>321.318</b>	<b>382.651</b>	<b>232.100</b>	<b>157.187</b>	-	-	0	22.308	46.581	3.898.122	6.310.182	4.999.179	5.340.430	4.653.181
Llanos 34	301.017	272.833	336.764	180.374	92.428	-	-	-	22.308	46.581	3.580.970	5.603.005	4.575.500	4.714.993	4.226.111
Platanillo	28.931	48.485	45.887	51.605	62.885	-	-	-	0	0	317.152	707.177	423.679	621.509	297.100
Llanos 87	-	-	-	121	988	-	-	-	0	0	-	-	-	3.928	37.299
Llanos 123	-	-	-	-	885	-	-	-	0	0	-	-	-	-	84.085
Llanos 124	-	-	-	-	0	-	-	-	0	0	-	-	-	-	7.995
Llanos 86+104	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	591
<b>Argentina</b>	<b>27.158</b>	<b>2.475</b>	<b>2.264</b>	<b>2.601</b>	-	<b>549</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	-	<b>277.949</b>	<b>29.636</b>	<b>25.938</b>	<b>21.401</b>	-
A. Baguales	14.787	1.349	834	1.323	-	302	15	8	6	-	151.073	17.093	12.126	10.013	-
El Porvenir	8.094	717	1.028	837	-	247	12	11	8	-	52.585	5.865	7.322	6.233	-
P. Touquet	4.277	410	402	441	-	-	-	-	0	-	74.291	6.678	6.490	5.155	-
<b>Chile</b>	<b>30.891</b>	<b>31.280</b>	<b>35.980</b>	<b>34.843</b>	<b>24.314</b>	-	-	-	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>415.729</b>	<b>440.536</b>	<b>405.760</b>	<b>390.282</b>	<b>201.502</b>
Fell	30.891	31.280	35.980	34.843	24.314	-	-	-	0	0	415.729	440.536	405.760	390.282	201.502
<b>Ecuador</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>216</b>	<b>793</b>	-	-	-	<b>0</b>	<b>0</b>	-	-	<b>21</b>	<b>10.221</b>	<b>11.317</b>
Espejo	-	-	-	216	793	-	-	-	0	0	-	-	21	10.221	11.317
<b>Administrativas</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>107</b>	<b>120</b>	<b>51</b>	<b>113</b>	<b>98</b>	<b>82</b>	<b>78</b>	<b>43</b>	<b>126</b>	<b>958</b>	<b>115</b>	<b>423</b>	<b>7.736</b>
<b>Total</b>	<b>388.076</b>	<b>355.153</b>	<b>421.002</b>	<b>269.879</b>	<b>182.345</b>	<b>662</b>	<b>125</b>	<b>101</b>	<b>22.401</b>	<b>46.624</b>	<b>4.591.926</b>	<b>6.781.313</b>	<b>5.431.012</b>	<b>5.762.757</b>	<b>4.873.736</b>

Emisiones de GEI por país y bloque (tCO<sub>2</sub>e)

Bloque/país	Alcances 1 y 2				Alcances 1, 2 y 3			
	2020 *	2021 *	2022 *	2023	2020 *	2021 *	2022 *	2023
<b>Colombia</b>	<b>321.318</b>	<b>382.651</b>	<b>254.408</b>	<b>203.768</b>	<b>6.631.500</b>	<b>5.381.830</b>	<b>5.594.838</b>	<b>4.856.949</b>
Llanos 34	272.833	336.764	202.682	139.009	5.875.838	4.912.264	4.917.675	4.365.121
Platanillo	48.485	45.887	51.605	62.885	755.662	469.566	673.114	359.985
Llanos 87	-	-	121	988	-	-	4.049	38.287
Llanos 123	-	-	-	885	-	-	-	84.970
Llanos 124	-	-	-	-	-	-	-	7.995
<b>Argentina</b>	<b>2.502</b>	<b>2.283</b>	<b>2.615</b>	<b>-</b>	<b>32.138</b>	<b>28.221</b>	<b>24.016</b>	<b>-</b>
A. Baguales	1.364	842	1.329	-	18.457	12.968	11.342	-
El Porvenir	729	1.039	845	-	6.594	8.361	7.078	-
P. Touquet	410	402	441	-	7.088	6.892	5.596	-
<b>Chile</b>	<b>31.280</b>	<b>35.980</b>	<b>34.843</b>	<b>24.314</b>	<b>471.816</b>	<b>441.740</b>	<b>425.125</b>	<b>225.816</b>
Fell	31.280	35.980	34.843	24.314	471.816	441.740	425.125	225.816
<b>Ecuador</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>216</b>	<b>793</b>	<b>-</b>	<b>21</b>	<b>10.437</b>	<b>12.110</b>
Espejo	-	-	216	793	-	21	10.437	12.110
<b>Administrativas</b>	<b>178</b>	<b>189</b>	<b>198</b>	<b>94</b>	<b>1.136</b>	<b>304</b>	<b>621</b>	<b>7.830</b>
<b>Total</b>	<b>355.278</b>	<b>421.103</b>	<b>292.280</b>	<b>228.969</b>	<b>7.136.590</b>	<b>5.852.116</b>	<b>6.055.037</b>	<b>5.102.706</b>

\* Cada año recalculamos las emisiones históricas para garantizar que sean comparables entre vigencias, que consideren la situación actual de la Compañía y que utilicen las metodologías de cálculo más precisas y exactas disponibles (principio de consistencia). En 2023 recalculamos los datos históricos debido a un cambio en la forma de medir las emisiones fugitivas de Platanillo, pasando del método indirecto usado en vigencias anteriores a la inclusión de mediciones directas realizadas en los tanques de almacenamiento y en las facilidades de proceso del activo.

Intensidad de emisiones de alcances 1 y 2 (kg CO<sub>2</sub>/BOE producido)

(GRI 305-4; GRI 11.1.8)

Bloque/país	Total alcances 1 y 2				
	2020 reportado	2020 *	2021 *	2022 *	2023
<b>Colombia</b>	<b>14,0</b>	<b>13,6</b>	<b>17,3</b>	<b>11,8</b>	<b>9,7</b>
Llanos 34	13,3	12,1	16,5	9,7	7,0
Platanillo	29,9	50,2	69,3	66,3	79,5
Llanos 87	-	-	-	477,1	19,5
Llanos 123	-	-	-	-	3,4
Llanos 124	-	-	-	-	- <sup>1</sup>
<b>Argentina</b>	<b>33,1</b>	<b>35,9</b>	<b>35,1</b>	<b>48,1</b>	<b>-</b>
A. Baguales	32,8	35,5	27,4	53,5	-
El Porvenir	50,0	52,4	57,3	57,9	-
P. Touquet	20,3	23,4	25,0	29,7	-
<b>Chile</b>	<b>26,1</b>	<b>26,4</b>	<b>39,9</b>	<b>39,8</b>	<b>38,5</b>
Fell	26,1	26,4	39,8	39,8	38,5
<b>Ecuador</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14,2</b>	<b>14,1</b>
Espejo	-	-	-	14,2	14,1
<b>Total</b>	<b>15,2</b>	<b>14,3</b>	<b>19,1</b>	<b>13,0</b>	<b>10,6</b>

(305-4) Nota: el denominador utilizado para determinar la ratio de intensidad fue la producción bruta equivalente.

1 El bloque Llanos 124 no tiene una intensidad asignada, ya que no ha tenido producción.



Las emisiones de alcances 1 y 2 disminuyeron debido a una menor utilización de generación a gas, principalmente en Llanos 34. Este descenso demuestra nuestro compromiso con la reducción de emisiones. A pesar del aumento en la demanda de nuestras operaciones, debido a la madurez de nuestros campos, logramos una mayor eficiencia en términos de carbono en el suministro de energía limpia. Sin embargo, en las operaciones más pequeñas y en los campos exploratorios la descarbonización presenta retos que requieren mayores desarrollos tecnológicos.

Las emisiones de alcance 3 también disminuyeron, debido principalmente a una menor venta de productos de nuestros activos principales (Llanos 34, Platanillo y Fell), así como a la disminución de requerimientos de transporte de productos y logística.

El año base para nuestras mediciones es 2020, cuando realizamos nuestro primer inventario corporativo sobre el cual se estructuraron las proyecciones de la huella de carbono y las iniciativas de reducción que conforman el Plan de Reducción de Emisiones. El dato inicialmente reportado en 2020 fue de 388.738 t CO<sub>2</sub>e y el dato recalculado a la fecha, para el mismo año es de 332.034 t CO<sub>2</sub>e.

Nuestro enfoque de consolidación de datos para el cálculo de emisiones se basa en el control operacional, es decir, incluye las emisiones de los activos donde tenemos control operacional y excluye aquellos en los que somos socios de capital.

*Para conocer las fuentes de los factores de emisión y los estándares y metodologías que utilizamos para el cálculo de las emisiones de cada uno de los alcances haga clic aquí.*

Usamos la ratio de intensidad kg CO<sub>2</sub>e/boe producido, que es el estándar de la industria, la cual nos permite comparar operaciones de diferentes tamaños dentro y fuera de la Compañía, así como monitorear nuestro avance sin perjuicio de que los niveles de producción totales varíen de un año a otro.

En 2023 la intensidad de nuestras emisiones se redujo en un 18% con respecto a 2022.

(CDP C4.3a) A finales de 2023 nuestro portafolio de mitigación incluyó las siguientes acciones:

Fase	Número	Mitigación estimada (kg t CO <sub>2</sub> e)
En investigación (concepto)	7	85
Por implementar (diseño)	4	42
Implementación iniciada (en ejecución)	14	135
Implementada (ejecutado)	11	281
No será implementada (descartada)	2	5

(GRI 302-5; GRI 305-4) Las actividades que completamos en 2023 y que listamos en el presente capítulo de mitigación, como parte de nuestro plan de reducción de emisiones, permitieron una disminución en emisiones de alcances 1 y 2 superior a 40.000 toneladas de CO<sub>2</sub>e en

comparación con el año anterior. Observamos una mejora en la intensidad de emisiones que pasaron de 13,0 a 10,6 kg CO<sub>2</sub>e/boe producido y en la intensidad energética, que pasó de 56,1 a 43,7 kWh/boe producido.

Estos logros representan una disminución del 26% respecto a nuestra línea base de 2020 y nos mantienen en el camino correcto para alcanzar nuestro objetivo de reducir la intensidad de emisiones en un 35 a 40% para 2025.

*(GRI 305-1/2/3/4; GRI 11.1.5/6/7) Para conocer los tipos de gases incluidos en el cálculo de emisiones de alcances 1 y 2 haga clic aquí.*

*(MSCI 114-115) Para conocer las categorías de alcance 3 haga clic aquí.*

*(GRI 302-1) Para conocer más sobre la cantidad y el tipo de combustible utilizado haga clic aquí.*

**Gestión del consumo energético**  
(GRI 302-1/4/5; GRI 11.1.2/3; CDP 5.3)

Conscientes de que la mayor proporción de nuestras emisiones se relaciona con fuentes de energía, principalmente electricidad y calor, así como con los combustibles utilizados para su generación, monitoreamos la intensidad energética en nuestras operaciones para la gestión de este insumo.

**Consumo de energía por tipo en MWh**

(GRI 302-1/4; GRI 11.2.3)

Tipo de energía	2020	2021	2022	2023
No renovable	1.262.930	1.633.397	1.064.729	537.025
Contratada	433	411	198.898	269.809
Renovable	-	-	1.500	139.136
<b>Total</b>	<b>1.263.363</b>	<b>1.633.808</b>	<b>1.265.127</b>	<b>945.970</b>

**Consumo de energía por tipo y por activo en MWh**

(GRI 302-1/4; GRI 11.2.3)

Bloque/país	Consumo por tipo de energía				Consumo de energía aprovechable		
	No renovable	Contratada	Renovable	Total	Electricidad	Calor	Total
<b>Colombia</b>	<b>440.738</b>	<b>269.567</b>	<b>139.136</b>	<b>849.442</b>	<b>529.251</b>	<b>33.803</b>	<b>563.054</b>
Llanos 34	286.250	269.567	139.129	<b>694.947</b>	485.424	30.847	516.270
Platanillo	148.812	0	7	<b>148.819</b>	41.968	2.956	44.924
Llanos 87	2.739	0	0	<b>2.739</b>	897	0	897
Llanos 123	2.937	0	0	<b>2.937</b>	962	0	962
Llanos 124	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0
<b>Chile</b>	<b>94.073</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>94.073</b>	<b>1.169</b>	<b>29.649</b>	<b>30.818</b>
Fell	94.073	0	0	<b>94.073</b>	1.169	29.649	30.818
<b>Ecuador</b>	<b>1.942</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.942</b>	<b>540</b>	<b>39</b>	<b>580</b>
Espejo	1.942	0	0	<b>1.942</b>	540	39	580
<b>Administrativa</b>	<b>273</b>	<b>242</b>	<b>0</b>	<b>515</b>	<b>242</b>	<b>89</b>	<b>331</b>
<b>Total</b>	<b>537.026</b>	<b>269.809</b>	<b>139.136</b>	<b>945.972</b>	<b>531.202</b>	<b>63.580</b>	<b>594.783</b>

**Intensidad energética en KWh/boe**


(GRI 302-3; GRI 11.1.3)

Bloque/país	2020	2021	2022	2023
<b>Colombia</b>	<b>49,2</b>	<b>71,5</b>	<b>52,2</b>	<b>40,5</b>
Llanos 34	47	68,2	48	35
Platanillo	101,2	173,9	162,9	188,1
Llanos 87	-	-	2.647,8	54,1
Llanos 123	-	-	-	11,4
Llanos 124	-	-	-	<sup>2</sup>
<b>Argentina</b>	<b>157,2</b>	<b>149,1</b>	<b>219,5</b>	<b>-</b>
A. Baguales	154,8	104,6	243,8	-
El Porvenir	238,9	262,9	265,6	-
P. Touquet	97,7	105,7	130,1	-
<b>Chile</b>	<b>79</b>	<b>126,9</b>	<b>141,2</b>	<b>149,1</b>
Fell	79	126,9	141,2	149,1
<b>Ecuador</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>47,2</b>	<b>34,5</b>
Espejo	-	-	47,2	34,5
<b>Total</b>	<b>50,9</b>	<b>74</b>	<b>56,1</b>	<b>43,7</b>

(GRI 302-3; GRI 11.1.3) NOTA: el denominador utilizado para determinar la ratio de intensidad fue la producción bruta equivalente. Empleamos todos los tipos de energía reportados anteriormente en el cálculo.

Medimos la intensidad energética en KWh/barril equivalente producido, ya que el uso de combustibles y electricidad constituye la principal fuente de emisiones de nuestra operación (alcances 1 y 2), y la intensidad energética es un indicador útil para la gestión de este insumo.

(GRI 302-4b) La disminución de la intensidad energética en más de 22% (de 56,1 en 2022 a 43,7 KWh/boe) es resultado de las mejoras en los procesos y en el acceso a fuentes de energía más limpias como la solar y la que proviene de la red nacional. Estas energías reemplazan la quema de combustibles fósiles con menores porcentajes aprovechables.

 *(GRI 302-1/2/4/5; GRI 11.1.2/3; CDP 5.3) Para conocer las metodologías que utilizamos para calcular el consumo de energía, combustibles, reducciones en el consumo y mejoras en la eficiencia haga clic aquí.*

### La gestión por el clima en la cadena de valor (CDP C12.1)

Consideramos que interactuar con nuestra cadena de valor es un elemento diferenciador que nos permitirá:

- Fortalecer nuestra relación con los principales proveedores.
- Apoyar el desarrollo de nuestros aliados locales, incluidas pequeñas empresas de miembros de la comunidad.
- Gestionar las emisiones de alcance 3, que son las más altas en nuestro inventario.

En 2023 comenzamos a interactuar con algunas empresas de nuestra cadena de valor en asuntos relacionados

con el clima, en particular con proveedores de servicios de transporte y de perforación, ambos importantes en nuestros inventarios de emisiones de alcance 3.

Iniciamos el proceso de solicitud de información a los proveedores de taladros de perforación acerca de sus sistemas de gestión del clima y la intensidad de sus servicios.


- 100% de los proveedores por número
- <1% de las emisiones de alcance 3
- ~20% gasto total en compras

El ejercicio fue exitoso, pues recibimos información de nueve proveedores, lo que nos permitirá diagnosticar y apoyar la gestión de sostenibilidad de nuestros contratistas de perforación en caso de ser necesario.


También incluimos como parámetro competitivo el uso de combustibles de menores emisiones (gas vehicular o electricidad) en nuestra más reciente licitación de servicios de transporte pesado.

- <1% de las emisiones de alcance 3
- ~5% de gasto total en compras

Logramos incorporar vehículos de transporte con combustibles de menor emisión que los utilizados previamente, los cuales sumaron más de 200.000 km recorridos en el año (equivalentes al 4% del total). Además, organizamos una charla con representantes de los principales contratistas de transporte en Llanos 34 en la que reiteramos la importancia de gestionar nuestras emisiones y las de nuestra cadena de valor. Esto se ha visto reflejado en incentivos para la inclusión de vehículos con menores emisiones.

 *Para conocer más sobre nuestra gestión de proveedores haga clic aquí.*

(IISP 10-C/D/D/H/K) En nuestra gestión por el clima podemos destacar otras acciones:

- Incluimos el seguimiento de la ejecución de las metas climáticas en la agenda del comité SPEED/Sostenibilidad.
- Creamos una Gerencia de Sostenibilidad conformada por cinco personas, tres de ellas con amplia experiencia en temas climáticos, encargadas de monitorear y gestionar la implementación de medidas climáticas.
- Establecimos una hoja de ruta para la mitigación con una curva de abatimiento que implementamos en tres frentes:
  1. Provisión de energías limpias
  2. Aumento en la eficiencia energética
  3. Gestión del metano
- Analizamos las buenas prácticas para integrar la acción climática (adaptación o mitigación) en la planeación y operación de la Compañía.
- Evaluamos y estamos preparando iniciativas o programas de soluciones basadas en la naturaleza en intermediaciones de nuestras áreas de interés y alineadas con las iniciativas de reforestación, compensación y gestión de la biodiversidad que ya están en marcha. *Haga clic aquí*  para ir al capítulo de Gestión Responsable del Agua y la Biodiversidad.
- Hacemos inventarios anuales de huella de carbono que incluyen las actividades que generan emisiones de GEI.



- Vinculamos la compensación variable de todos los empleados al cumplimiento de hitos climáticos. La meta, que hizo parte del *Scorecard 2023* y que afectó la remuneración variable de todos los empleados de la Compañía, incluyendo el CEO y el Equipo Ejecutivo, fue completar la construcción de teas y lograr una segunda conexión al SIN en el bloque Llanos 34. Planteamos estas metas anuales con base en las metas de descarbonización de la Compañía.
- Fomentamos el conocimiento y la apropiación de los temas climáticos tanto entre nuestros empleados como en nuestros grupos de interés.
- Planteamos acciones y elaboramos productos de divulgación relacionados con nuestras actividades para hacer frente al cambio climático.

La implementación de acciones y planes dirigidos a mitigar las emisiones de GEI y adaptarnos al cambio climático nos conduce a operar con bajas en emisiones de carbono y a ser resilientes ante los efectos del clima.




# GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

[GRI 3-3; GRI 305-7; GRI 11.3.2]



Monitoreamos el cumplimiento y la eficacia de las medidas planeadas en diferentes niveles de la Compañía a través de:

- La revisión anual del cumplimiento de objetivos en el nivel gerencial y de directores, como parte del proceso de gestión de desempeño e incentivos de corto plazo.
- La implementación de inventarios anuales de emisiones de GEI para todas las áreas de operación y las oficinas, bajo la coordinación de la Dirección de Estrategia, Sostenibilidad y Legal, con apoyo directo de la Dirección de Operaciones. Un ente externo independiente verifica estos inventarios (Icontec lo ha hecho en los últimos años, incluyendo nuestro inventario 2023).
- La habilitación de nuestro sistema de recepción y gestión de PQR «Cuéntame», a través del cual todas las personas u organizaciones puede presentar sus inquietudes de manera anónima y sin miedo a una retaliación. Dichas inquietudes incluyen aquellas relacionadas con el cambio climático y la descarbonización.

 Para conocer más sobre «Cuéntame» vaya al capítulo de Relacionamento con vecinos o haga clic aquí.



# 0-3 AÑOS



## Corto plazo

- Reducción del 35-40% de intensidad de emisiones de GEI de alcances 1 y 2 para el año 2025.

# 3-5 AÑOS



## Mediano plazo

- Aumentar nuestras fuentes de energía limpia como medida de reducción de emisiones, pero también con impactos en la economía y la confiabilidad (seguridad energética) de nuestras operaciones.

# 5 AÑOS EN ADELANTE



## Largo plazo

- Reducir el 40-60% de intensidad de emisiones de GEI de alcances 1 y 2 para 2030.
- Lograr cero emisiones netas de alcances 1 y 2 para 2050.

# METAS

(GRI 3-3; CDP C2.1a; CPD C4.1b; CDPC4.2a; CDP C4.2b; CDP C4.2c)





# GESTIÓN RESPONSABLE DEL AGUA Y LA BIODIVERSIDAD

(GRI 3-3)

**Impactos:** Operaciones  
Vecinos  
Proveedores y contratistas

**ODS:**

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

**SPEED:**

Conscientes de la relevancia de la naturaleza para el bienestar de las comunidades y la continuidad de nuestro negocio, utilizamos de manera eficiente y responsable el agua. Además, implementamos medidas de protección, conservación y restauración de la biodiversidad a través de la gestión de impactos, riesgos y oportunidades, con el objeto de preservar los servicios y las funciones de los ecosistemas en nuestras zonas de influencia.

## Potenciales impactos asociados al recurso hídrico y biodiversidad desde y hacia nuestras operaciones

(GRI 3-3; RT-CH-140 a.3; CDP-W2.1/2.1a; GRI 304-2)

Los potenciales impactos negativos asociados con el aprovechamiento del agua son de dos tipos:

### 1. Asociados con la disponibilidad del recurso:

- Muy poca agua (escasez). Cambios en la disponibilidad del recurso podría generar conflictividad social, además de afectar nuestra capacidad para captar el agua requerida para nuestras operaciones. Este es un impacto potencial a largo plazo.
- Exceso de agua (inundaciones). Las variaciones climáticas en algunas de las zonas donde operamos han generado épocas de lluvia más fuertes, que podrían generar impactos negativos en las instalaciones, afectación de facilidades y detención de las operaciones, además de impactar los cultivos, la infraestructura vial y las viviendas de las poblaciones vecinas.

### 2. Asociados con la calidad del recurso:

- Calidad inadecuada (contaminación). Como consecuencia de las condiciones y actividades propias del entorno o por situaciones asociadas con la ope-

ración, se podría generar un cambio en la calidad fisicoquímica de los cuerpos de agua. Esto además podría afectar a la fauna acuática y a las poblaciones vecinas, lo que puede derivar en conflictos con las comunidades y posibles sanciones por incumplimientos legales.

Los impactos positivos reales y potenciales asociados con el recurso hídrico incluyen:

- Protección de las cuencas hidrográficas y rondas de cuerpos de agua superficiales naturales mediante acciones de compensación y proyectos voluntarios.
- Mejoramiento de la calidad del recurso a través de obras de infraestructura para las comunidades.
- Fortalecimiento de la capacidad de gestión de las autoridades en proyectos relacionados con el agua, con lo cual contribuimos a la resiliencia y sostenibilidad de los territorios.
- Acciones con las comunidades para la toma de conciencia y la generación de capacidades para formular proyectos enfocados en el cuidado del recurso hídrico.

(GRI 3-3; GRI 304-2) Impactos en la biodiversidad. Los impactos negativos más significativos sobre la biodiversidad que pueden surgir durante la construcción y operación de los proyectos abarcan:

- Alteración en la biomasa vegetal.
- Cambios en la composición de especies de flora.
- Fragmentación de ecosistemas.
- Cambios en los patrones de desplazamiento de la fauna terrestre.

Los impactos positivos en la biodiversidad que se pueden presentar en el marco de nuestros proyectos son:

- Cambios favorables para la flora y los ecosistemas terrestres como consecuencia de obras de recuperación y restauración de áreas intervenidas.
- Conservación y recuperación de ecosistemas por la implementación de medidas de compensación obligatorias y la ejecución de proyectos voluntarios centrados en la biodiversidad.
- Acciones de toma de conciencia sobre el manejo sostenible de los recursos naturales como resultado de las campañas y programas de educación ambiental para empleados, contratistas y comunidades vecinas.

(DJSI 2.1.6) Los EIA de nuestros proyectos incluyen el detalle de los impactos ambientales identificados. Estos documentos se encuentran para consulta pública en <https://www.geo-park.com/es/esg/entorno-ambiental/estudios-impacto-ambiental/>

## POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 3-3; GRI 2-23; DJSI 1.3.2; DJSI 2.5.5; DJSI 2.7.2/3; EM-EP-160 a.1; PG-E1; CDP-C12.5/15.2; CDP-W1.2/3.3 a/4.1/4.2/6.1 A/7.3)

Nuestro Compromiso Ambiental tiene alcance sobre las operaciones controladas y ha sido aprobado por nuestro Equipo Ejecutivo. Se basa en los siguientes principios y objetivos en materia de agua y biodiversidad:



- Consideramos los riesgos y las oportunidades relacionados con el agua durante la planificación y ejecución de nuestros proyectos.
- Trabajamos para asegurar la gestión sostenible del agua mediante la reducción, reutilización y optimización de su consumo en nuestras operaciones.
- Innovamos e implementamos las mejores prácticas para asegurar cero vertimientos de aguas residuales a cuerpos de agua superficiales.
- Aplicamos una jerarquía de mitigación en el uso y protección de la biodiversidad.
- Evaluamos el impacto sobre la biodiversidad durante la planificación de nuestros proyectos.
- Evitamos operar en áreas de biodiversidad legalmente protegidas.
- Adoptamos un enfoque de no deforestación y no pérdida neta de biodiversidad, reconociendo nuestra dependencia de la naturaleza.
- Concientizamos y capacitamos a nuestros grupos de interés sobre los impactos de nuestras actividades en el medioambiente.

El Compromiso Ambiental también establece las siguientes metas:

- Eliminar cualquier captación en cuerpos de agua superficiales naturales en todas nuestras operaciones permanentes (campos en desarrollo) para 2025.
- Continuar manteniendo cero vertimientos directos en cuerpos de agua superficiales.
- Lograr la deforestación neta cero en operaciones controladas para 2025.

 *Para conocer nuestro Compromiso Ambiental haga clic aquí.*

## NUESTRO ENFOQUE Y NUESTRA GESTIÓN

[GRI 3-3; GRI 303-1; GRI 304-3; PG-E3/4/4.2/5/22; PG-G6.1; CDP-C15.3/5; PB1; USR1.2; DJSI 2.5.5; RT-CH-140 a.3; CDP-W3.3; CDP-W1.5a]

Nuestra gestión del agua y la biodiversidad está enmarcada en el Sistema de Gestión Ambiental (SGA) el cual implementamos bajo el ciclo de mejora continua PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.


Para conocer más sobre nuestro SGA y la aplicación del principio de precaución ir a la página 22 de este Reporte.

## AGUA

Entendemos que el agua es un recurso vital, por eso nuestra gestión va más allá de las exigencias de la regulación ambiental para su uso y aprovechamiento. Estamos comprometidos con la innovación y la implementación de prácticas que contribuyan a su uso racional y eficiente, así como a su reutilización, además de garantizar la adecuada gestión de los efluentes que generamos.

[GRI 303-1] El agua tiene dos usos principales en nuestra operación:

- **Uso industrial:** para actividades de perforación (preparación de lodos) y aquellas asociadas con la producción (pruebas hidrostáticas, calderas, refrigeración, mantenimiento de equipos, obras civiles y riego en vías para control de material particulado).
- **Uso doméstico:** para la operación de campamentos, casinos y facilidades de alojamiento.

 *[CDP-W1.1] Para conocer más sobre la importancia de la calidad y la disponibilidad del agua haga clic aquí.*

### Identificación y gestión de riesgos e impactos relacionados con el agua [GRI 303-1; CDP-W3.3 a]

Durante la etapa de licenciamiento ambiental y de obtención de autorizaciones de captación, uso y disposición de agua desarrollamos estudios ambientales que nos permiten identificar y evaluar los potenciales riesgos e impactos y analizar la oferta hídrica y la calidad del recurso en cada región donde operamos.

A partir de estos análisis definimos los límites de captación, las mejores alternativas de disposición, así como las medidas de manejo y monitoreo que son evaluadas y aprobadas por la autoridad ambiental. Estas medidas las implementamos durante el desarrollo de los proyectos.

Cada año evaluamos los riesgos relacionados con el agua mediante estudios ambientales, proyecciones del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC por sus siglas en inglés), *WWF Risk Filter Suite*, *Aqueduct Water Risk Atlas*, la evaluación del SGA y, de forma parcial, a través de nuestro plan de adaptación al cambio climático.



Estas son las características de nuestra identificación y gestión de riesgos relacionados con el agua:

**Alcance:** 100% de operaciones controladas.

**Frecuencia:** anual.

**Marco temporal del riesgo:** 1-3 años.


**Herramientas y métodos:**

- Evaluación de impacto ambiental.
- Proyecciones de IPCC sobre cambio climático.
- Norma ISO 14001.
- *WWF Water Risk Filter Suite*.
- *Aqueduct Water risk Atlas*.
- Consultorías externas.
- Análisis de riesgos como parte del SGA y del Plan Estratégico de Adaptación Climática de la Compañía.

**Características del contexto que consideramos:**

- Disponibilidad y calidad del agua en cuenca/captación.
- Conflictos con comunidades vecinas, otros usuarios del agua y seguimiento de autoridades locales y nacionales.
- Posibles fenómenos naturales relacionados con el agua, tales como inundaciones y sequías.

En 2023 iniciamos el proceso de identificación y valoración de los riesgos hídricos físicos y de transición en los activos en los que operamos. Este es el primer paso para construir el Plan de Gestión de Riesgos Asociados al Agua.

 *[DJSI 2.5.6; CDP-W3.37 a/4.1/2/7.3; CDP-W2.2 a/3.3 A/4.2. a/4.3.a; GM4] Para conocer los riesgos y oportunidades relacionados con el agua identificados y los incidentes de materialización de riesgos en 2023 haga clic aquí.*

### Estrés hídrico

(GRI 303-3; DJSI 2.5.4; CDP W1.2d; EM-EP-140 a.1)

Para determinar el nivel de estrés hídrico de nuestras operaciones utilizamos herramientas como el *WWF Risk Filter Suite*, el *Aqueduct Risk Atlas*, información de estaciones en tierra y satelitales, así como los estudios oficiales y decretos emitidos en los países donde operamos, permitiéndonos establecer que nuestras operaciones de Colombia y Ecuador no se localizan en zonas bajo esta condición.


En 2023 la comuna San Gregorio región de Magallanes, área donde se ubica el bloque Fell en Chile, fue declarada zona de estrés hídrico.


El porcentaje de extracción de agua en zonas de estrés hídrico corresponde al 0,85% respecto del total de extracciones de agua de la Compañía, ya que es una cantidad marginal, no estamos generando impactos a la disponibilidad del recurso en la zona.

Para ver los datos absolutos vaya a la tabla de consumo de agua en la página 83.

### Destacados de la gestión en 2023

- Mantuvimos cero captaciones en cuerpos de agua superficial naturales en operaciones permanentes (Llanos 34, Platanillo y Fell). Este logro representa un cumplimiento del 100%, de nuestra meta de gestión integral del agua a corto plazo.
- Mantuvimos cero descargas o vertimientos directos en cuerpos de agua superficiales en todas nuestras operaciones.
- Iniciamos por primera vez la implementación del estándar ISO 14046 con el propósito de evaluar la huella de agua de la Compañía, identificar oportunidades para reducir los posibles impactos ambientales relacionados con este recurso y facilitar la eficiencia y la gestión del mismo en nuestros procesos. En 2023 tuvimos un avance del 80% en esta implementación.
- Comenzamos la identificación y valoración de los riesgos hídricos físicos y de transición en los activos que operamos, como punto de partida para la construcción del Plan de Gestión de Riesgos Asociados al Agua. Para 2023 logramos un avance del 70% en este Plan.
- Como aporte regional, iniciamos la construcción del alcantarillado y planta de tratamiento de aguas residuales domésticas del centro poblado Caribayona (Villanueva -Casanare - Colombia), proyecto que mejorará de las condiciones de saneamiento básico a más 1.300 personas. Adicionalmente, por el mejoramiento de la calidad del agua, tendrá un impacto positivo en el río Túa como cuerpo de agua receptor.


 *Para conocer otras iniciativas relacionadas con la gestión del agua desarrolladas en 2023 haga clic aquí.*


El Plan estratégico de economía circular de GeoPark, cuenta con un modelo de gestión de agua, en el marco del cual en 2023 se implementaron 3 iniciativas. *Haga clic aquí*  para conocerlas.

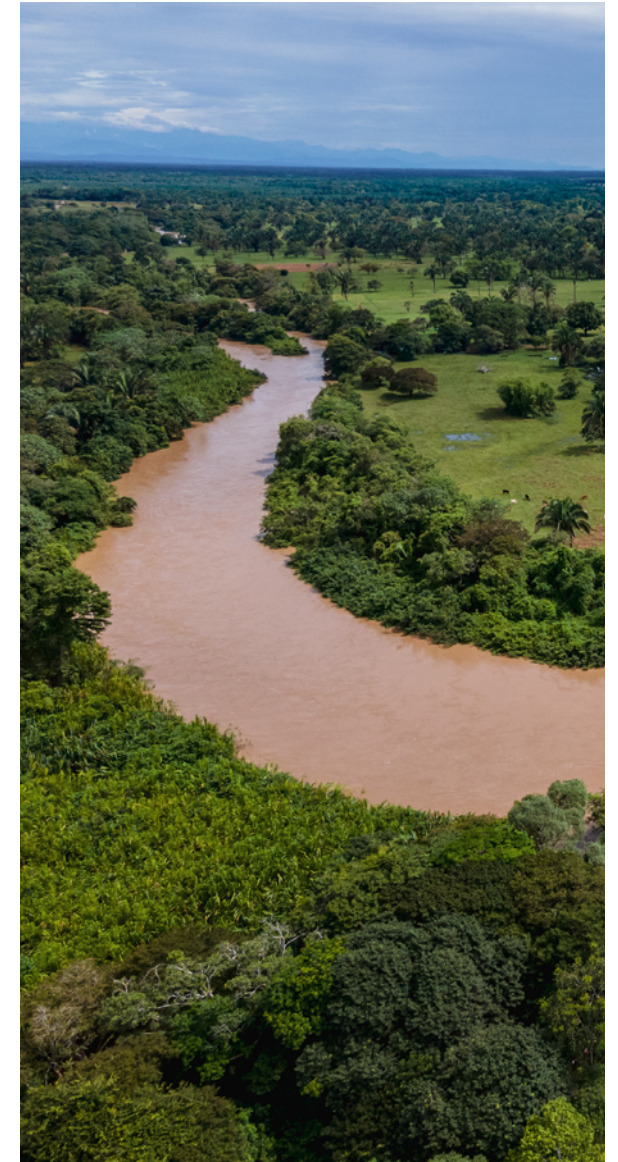
### Extracción de agua (GRI 303-1)

Nuestras operaciones captan el agua exclusivamente de fuentes autorizadas.

(CDP-W7.5) En nuestras operaciones, el uso de agua fresca de fuente superficial se considera de bajo impacto debido a que el porcentaje de captación de este tipo de recurso (lluvia, de ríos, lagos, zonas de préstamo lateral y humedales) en 2023 fue del 3%, en comparación con las extracciones totales (sin incluir el agua de producción) y en ningún caso superó los volúmenes autorizados de captación.

 *Para ver las definiciones de las fuentes de captación de agua ir al Glosario anexo en este Reporte.*

 *[GRI 303-3/5; EM-EP-140 a1.; CDP-W1.2] Para conocer la cobertura, frecuencia y método de monitoreo de captación y consumo del agua haga clic aquí.*



**Agua extraída por país**

[GRI 303-3; EM-EP-140 a.1; PG-E3; CDP-W1.2b/h/5.1; MSCI-1159]

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	m <sup>3</sup>	8.901.553,2	14.833.171,9	18.415.618,3	22.334.237,1
Ecuador	m <sup>3</sup>	-	-	12.116,5	6.130,3
Chile	m <sup>3</sup>	120.895,9	163.700,7	289.539,5	191.800
Brasil	m <sup>3</sup>	384,1	-	-	-
Argentina	m <sup>3</sup>	2.114.096,6	2.063.930,1	150.479,9	-
<b>Total</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>11.136.929,8</b>	<b>17.060.802,7</b>	<b>18.867.754,2</b>	<b>22.532.167,4</b>

NOTA: iniciamos operaciones en Ecuador en 2022. Desde 2021 no tenemos actividad operada en Brasil. En enero de 2022 realizamos una desinversión de los tres bloques que operábamos en Argentina (Aguada Baguales, El Porvenir y Puesto Touquet). En 2023 no hubo actividades operadas en Argentina. En 2023 ajustamos la metodología de reporte, incluyendo en el total de agua extraída la de producción. De acuerdo con este parámetro recalculamos los valores presentados por país en los años anteriores.

El mayor porcentaje de extracción de agua en 2023 se presentó en Colombia, con el 99,12%.



**Extracción de agua dulce por fuente**

(GRI 303-3; EM-EP-140a.1.; PG-E13; CDP W1.2b/h; CDP W5.1)

Fuentes	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
<b>Agua superficial</b>	<b>m³</b>	<b>69.102</b>	<b>50.983</b>	<b>29.614</b>	<b>12.312</b>
Ríos, lagos	m³	40.295	29.578	4.414	3.900
Agua lluvia	m³	0	0	704	1.030
Zonas de préstamo lateral	m³	28.807	21.405	24.496	7.382
Humedales	m³	0	0	0	0
<b>Agua subterránea</b>	<b>m³</b>	<b>201.093</b>	<b>275.951</b>	<b>287.445</b>	<b>365.581</b>
<b>Agua de terceros</b>	<b>m³</b>	<b>420,1</b>	<b>0</b>	<b>20.348,8</b>	<b>29.591,1</b>
Agua superficial	m³	420,1	0	13.678,8	73,1
Agua subterránea	m³	0	0	6.661	29.518
<b>Agua de producción</b>	<b>m³</b>	<b>9.782.513,9</b>	<b>15.714.866,9</b>	<b>17.218.422,7</b>	<b>20.515.596,5</b>
<b>Total agua dulce extraída (sin agua de producción)</b>	<b>m³</b>	<b>270.615,1</b>	<b>326.934</b>	<b>337.407,8</b>	<b>407.484,1</b>
<b>Total agua dulce extraída (con agua de producción)</b>	<b>m³</b>	<b>10.053.128,9</b>	<b>16.041.801</b>	<b>17.555.830,5</b>	<b>20.923.080,6</b>

NOTA: agua dulce (total de sólidos disueltos  $\leq$  1000 mg/l). Otras aguas (total de sólidos disueltos  $>$  1000 mg/l).

**Extracción de otras aguas por fuente**

(GRI 303-3; EM-EP-140 a.1; PG-E13; CDP-W1.2b/h/5.1; MSCI-1159)

Fuentes	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
<b>Agua superficial</b>	<b>m³</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ríos, lagos	m³	0	0	0	0
Agua lluvia	m³	0	0	0	0
Zonas de préstamo lateral	m³	0	0	0	0
Humedales	m³	0	0	0	0
<b>Agua subterránea</b>	<b>m³</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Agua marina</b>	<b>m³</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Agua de terceros</b>	<b>m³</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agua superficial	m³	0	0	0	0
Agua subterránea	m³	0	0	0	0
Agua marina	m³	0	0	0	0
<b>Agua de producción</b>	<b>m³</b>	<b>1.083.800,8</b>	<b>1.019.001,8</b>	<b>1.311.923,8</b>	<b>1.609.086,8</b>
<b>Total otras aguas extraídas (sin agua de producción)</b>	<b>m³</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total otras aguas extraídas (con agua de producción)</b>	<b>m³</b>	<b>1.083.800,8</b>	<b>1.019.001,8</b>	<b>1.311.923,8</b>	<b>1.609.086,8</b>

NOTA: la extracción de otras aguas está asociada al agua de producción de los bloques Platanillo y Llanos 124 (Colombia), cuya concentración de SDT es  $>$ 1000mg/l.

## Extracción de agua total por fuente

(GRI 303-3; EM-EP-140 a.1; PG-E13; CDP-W1.2b/h/5.1; MSCI-1159)

Fuentes	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Agua superficial*	m <sup>3</sup>	69.102	50.983	29.614	12.312
Agua subterránea	m <sup>3</sup>	201.093	275.951	287.445	365.581
Agua marina	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Agua de terceros	m <sup>3</sup>	420,1	0	20.348,8	29.591,1
Agua de producción**	m <sup>3</sup>	10.866.314,7	16.733.868,7	18.530.346,4	22.124.683,3
<b>Agua extraída (sin agua de producción)</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>270.615,1</b>	<b>326.934</b>	<b>337.407,8</b>	<b>407.484,1</b>
<b>Agua extraída (con agua de producción)**</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>11.136.929,8</b>	<b>17.060.802,7</b>	<b>18.867.754,2</b>	<b>22.532.167,4</b>
Variación extracción de agua vs. año anterior (sin agua producida)	%	-8,40	20,80	3,20	20,77
Variación extracción de agua vs. año anterior (con agua producida)**	%	-	53,20	10,60	19,40

\*El agua superficial incluye: ríos, lagos, lluvia, zonas de préstamo lateral y humedales.

\*\*[GRI 2-4] En 2023 ajustamos la metodología de reporte, incluyendo en el total de agua extraída la de producción. De acuerdo con este parámetro recalculamos los valores presentados en los años anteriores.

El mayor porcentaje de extracción de agua, un 98,2% del total, corresponde al agua asociada a la producción de crudo; el 1,8%, restante equivale a 407.484,1 m<sup>3</sup>, y proviene de agua fresca captada de fuentes superficiales (0,1%), subterráneas (1,6%) y terceros autorizados (1,1%).

En los bloques Llanos 34, Platanillo, Llanos 87 y Llanos 123 (Colombia) y Fell (Chile) no realizamos captación en cuerpos de agua superficial (ríos). En los proyectos de exploración de los bloques Llanos 124 (Colombia) y Espejo (Ecuador) llevamos a cabo captaciones temporales de cuerpos de agua superficiales (naturales) autorizadas.

Del total de agua extraída, el 7% (1.609.086,8 m<sup>3</sup>) corresponde a otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l) y están asociadas a la producción de los bloques Platanillo y Llanos 124 (Colombia).

(CDP-W1.2 b/5.1; CDP-W-OG1.2c) En 2023 la cantidad total de agua extraída, incluida el agua de producción, ascendió a 22.532.167,4 m<sup>3</sup>. Esto representó un incremento del 19,4% en comparación con el año anterior, debido a un aumento en nuestras actividades y al corte de agua asociada a la producción de petróleo. Esperamos que esta tendencia continúe en los próximos cinco años por las nuevas actividades exploratorias planeadas y la operación de campos maduros.



(CDP-W1.2h) Para conocer más detalles sobre la extracción de agua por fuente haga clic aquí.

## Extracción de aguas dulces de las zonas sometidas a estrés hídrico

(GRI 303-3; CDP W1.2; MSCI 11.58)

Fuentes	Unidad de medida	2023
<b>Agua superficial</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>0</b>
Ríos, lagos	m <sup>3</sup>	0
Agua lluvia	m <sup>3</sup>	0
Zonas de préstamo lateral	m <sup>3</sup>	0
Humedales	m <sup>3</sup>	0
<b>Agua subterránea</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>6.122</b>
<b>Agua de terceros</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>0</b>
Agua superficial	m <sup>3</sup>	0
Agua subterránea	m <sup>3</sup>	0
<b>Agua de producción</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>185.678</b>
<b>Total agua dulce extraída (sin agua de producción)</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>6.122</b>
<b>Total agua dulce extraída (con agua de producción)</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>191.800</b>



El total de agua extraída (incluyendo el agua de producción) en zona de estrés hídrico fue de 191.800 m³ y está asociada con la operación del bloque Fell (Chile), que corresponde al 0,85% del total de extracción de agua de la Compañía. La producción asociada a este activo representa el 2,8% de nuestra producción operada.

En 2023 no hubo extracción de otras aguas en zonas de estrés hídrico.

### Disposición y vertimientos

(GRI 303-1)

Nuestras operaciones cuentan con diferentes métodos de gestión de las aguas residuales incluyendo:

- Reinyección
- Disposición en suelo
- Entrega a terceros autorizados

(GRI 303-2) La autoridad ambiental evalúa nuestros métodos de disposición de agua durante el proceso de aprobación del EIA de cada proyecto.

El tratamiento y la disposición de aguas se lleva a cabo bajo las siguientes premisas:

- No realizamos ningún vertimiento directo en cuerpos de agua superficiales.
- Reinyectamos las aguas de producción de acuerdo con las autorizaciones que tenemos para cada proyecto<sup>1</sup>.

- Cuando es aplicable, reutilizamos parte del agua de producción en los proyectos de recobro secundario.
- Implementamos proyectos de innovación para el tratamiento de las aguas residuales generadas, buscando con ello su reutilización en las operaciones.
- Los efluentes que no se inyectan se entregan a terceros para su tratamiento y disposición final.



*(CDP-W1.2) Para conocer la cobertura, frecuencia y método de monitoreo del tratamiento y disposición del agua haga clic aquí.*

### Disposición de agua por país

(GRI 303-4; CDP-W1.2i/1.2.b/5.1)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	m³	8.574.225	14.621.578,6	18.066.776,5	22.111.398,6
Ecuador	m³	-	-	7.688,2	5.891,6
Chile	m³	108.921	159.033	284.401	185.569,7
Brasil	m³	0,0	-	-	-
Argentina	m³	2.070.727	2.026.932,6	149.230,5	-
<b>Total</b>	<b>m³</b>	<b>10.753.873</b>	<b>16.807.544,2</b>	<b>18.508.096,2</b>	<b>22.302.859,9</b>

*NOTA: iniciamos operaciones en Ecuador en 2022. Desde 2021 no tenemos actividad operada en Brasil. En enero de 2022 se realizó la desinversión de los tres bloques que operábamos en Argentina (Aguada Bagueles, El Porvenir y Puesto Touquet).*



<sup>1</sup> La inyección no se considera un vertimiento en Colombia y el país no cuenta con una normativa específica de calidad. En estos casos los monitoreos se realizan con fines técnicos para evitar alteraciones en el sistema de inyección. En Ecuador, las aguas asociadas con la producción se entregan a terceros autorizados.

**Disposición de agua dulce por fuente**

(GRI 303-4; EM-EP-140a.1.; PG-E13; CDP W1.2b/h; CDP W5.1)

Fuentes	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Agua superficial	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Suelo	m <sup>3</sup>	0	1.037	0	296
Agua subterránea	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Inyección <i>disposal</i>	m <sup>3</sup>	9.646.158	13.689.764,4	15.361.448,2	17.512.339,1
Inyección recobro secundario	m <sup>3</sup>	0	1.969.636,2	1.650.892,6	2.974.622,3
Agua marina	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Terceros autorizados	m <sup>3</sup>	23.535	128.669,5	185.002,3	207.390,9
Agua superficial	m <sup>3</sup>	-	-	-	11.895,4
Suelo	m <sup>3</sup>	-	-	-	195.495,5
Agua subterránea	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Agua marina	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
<b>Total agua dulce dispuesta</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>9.669.693</b>	<b>15.789.107,2</b>	<b>17.197.343,1</b>	<b>20.694.648,3</b>

NOTA: (-) entre 2020 y 2022, en la disposición de agua con terceros no se cuenta con la distribución por destino.

**Disposición de otras aguas por fuente**

(GRI 303-4; EM-EP-140 a.2; PG-E13; CDP-W1.2i/1.2b/5.1)

Fuentes	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Agua superficial	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Suelo	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Agua subterránea	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Inyección <i>disposal</i>	m <sup>3</sup>	1.084.180,0	1.018.437,0	1.310.753,1	1.599.782,8
Inyección recobro secundario	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Agua marina	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Terceros autorizados	m <sup>3</sup>	0	0	0	8.428,8
Agua superficial	m <sup>3</sup>	0	0	0	8.428,8
Suelo	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Agua subterránea	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Agua marina	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
<b>Total otras aguas dispuesta</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>1.084.180</b>	<b>1.018.437</b>	<b>1.310.753,1</b>	<b>1.608.211,6</b>

NOTA: en otras aguas dispuestas, reportamos las correspondientes al bloque Platanillo, Llanos 123 (Colombia) y bloque Espejo (Ecuador).



**Disposición total de aguas por fuente (agua dulce + otras aguas)**

(GRI 303-4; EM-EP-140 a.2; PG-E13; CDP-W1.2i/1.2b/5.1)

Fuentes	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Agua superficial	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Suelo	m <sup>3</sup>	0	1.037	0	296
Subterránea	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Inyección <i>disposal</i>	m <sup>3</sup>	10.730.338	14.708.201,4	16.672.201,3	19.112.121,9
Inyección recobro secundario	m <sup>3</sup>	0	1.969.636,2	1.650.892,6	2.974.622,3
Agua marina	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Entrega a terceros autorizados	m <sup>3</sup>	23.535	128.669,5	185.002,3	215.819,7
<b>Total agua dispuesta*</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>10.753.873</b>	<b>16.807.544,2</b>	<b>18.508.096,2</b>	<b>22.302.859,9</b>
Variación disposición de agua vs. año anterior	%	-	56	10	20,5
Porcentaje de agua Inyectada** frente a extracción total	%	96	98	97	98


\*En los datos totales de agua dispuesta de los años 2020 a 2022, reportados anteriormente, no se consideraba el volumen asociado con el agua de recobro secundario.

\*\* El volumen total de agua inyectada incluye: inyección *disposal* e inyección para recobro secundario.

Del total de aguas dispuestas, el 7% corresponde a otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l) y provienen principalmente de las asociadas a la producción de los bloques Platanillo y Llanos 124 (Colombia).

El 99% del agua dispuesta se reinyectó para fines de disposición final (86%) o recobro secundario (13%). El 0,97% (215.819,6 m<sup>3</sup>) fue entregado a terceros autorizados para su tratamiento y disposición final. El agua de producción generada en los pozos exploratorios se entregó a terceros autorizados.

En la etapa de adquisición símica para los bloques Llanos 86 y Llanos 104 (Colombia), las aguas domésticas generadas fueron tratadas y dispuestas en suelo en zonas autorizadas (296 m<sup>3</sup> / 0.001%).

 (GRI 303-4) Para conocer detalles de las metodologías, estándares y supuestos que usamos para calcular la disposición de agua haga clic aquí.

**Disposición de agua dulce en zonas de estrés hídrico**

(GRI 303-4; EM-EP-140a.2; PG-E13; CDP W1.2b/i; CDP W5.1)

Fuentes	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Agua superficial	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Suelo	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Agua subterránea	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Inyección <i>disposal</i>	m <sup>3</sup>	0	0	0	185.489,0
Inyección recobro secundario	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Agua de terceros	m <sup>3</sup>	0	0	0	81
<b>Total agua dulce dispuesta en zonas de estrés hídrico</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>185.569,7</b>

NOTA: entre 2020 y 2022 ninguna de nuestras operaciones estuvo en zonas de estrés hídrico.




El agua dispuesta en zonas de estrés hídrico corresponde al activo Fell (Chile) y representa el 0,8% del total de aguas dispuestas.


En 2023 no hubo disposición de otras aguas en zonas de estrés hídrico.

(W1.2b, W5.1, W-OG1.2c) En 2023 el volumen de agua dispuesta fue de 22.302.859,87 m<sup>3</sup>, un 21% más que el año anterior, como consecuencia de una mayor producción de agua durante el período reportado.

Para los siguientes cinco años prevemos el incremento de las actividades de producción, lo que significará un mayor volumen de agua asociado para disposición.

Dentro de nuestras proyecciones de mediano plazo planeamos evaluar las alternativas potenciales para la reutilización o reúso de las aguas de producción, principalmente en Llanos 34 (Colombia).

 *[CDP-W1.2i/5.1] Para conocer más detalles sobre los destinos de disposición haga clic aquí.*

 *[CDP-W1.2j] Para conocer más detalles sobre los tratamientos que se hacen a los vertimientos, su relevancia y volumen en 2023 haga clic aquí.*

(GRI 303-4; CDP-W3.1/3.1a) Los vertidos no controlados de aguas residuales o efluentes sin tratamiento podrían generar:

- Alteración de la composición física, química y biológica de los suelos, cuerpos de agua y acuíferos superficiales y subterráneos.
- Alteración de las comunidades bióticas acuáticas.

En el agua producida identificamos hidrocarburos totales, aceites y grasas, sólidos suspendidos totales, BTEX, fenoles, cloruros y algunos metales pesados como calcio, magnesio y bario. Implementamos acciones y procedimientos para minimizar el riesgo de vertidos no controlados de aguas residuales o efluentes, entre las que se destacan:

- Evaluación del estado de las infraestructuras críticas y de almacenamiento (fugas, vertidos, erosión de tuberías, etc.), así como de su capacidad de recuperación.
- Recuperación del recurso más allá del cumplimiento normativo.
- Implantación de sistemas integrados de gestión de residuos sólidos.
- Prevención, preparación y respuesta ante accidentes industriales y químicos.
- Suministro de instrucciones de buenas prácticas sobre el uso de productos.
- Reciclaje del agua.
- Exigencia del cumplimiento de la norma a los proveedores.
- Tratamiento de vertidos mediante procesos específicos del sector.
- Mejoría de equipos/métodos de proceso.
- Utilización de sistemas de segregación de efluentes, de tratamiento de agua y de control en cada plataforma y de los Centros de Facilidades de Producción de

hidrocarburos (CPF) para evitar el impacto al suelo y a las aguas superficiales por nuestras actividades.

- Puesta en marcha del plan de gestión de riesgos para prevenir y atender adecuada y oportunamente los eventos ambientales que puedan impactar el recurso hídrico.
- Aplicación de monitoreos y análisis fisicoquímicos y microbiológicos en aguas residuales<sup>1</sup>.

Acciones de monitoreo de la calidad del agua<sup>2</sup>:

- Seguimientos ambientales periódicos a los efluentes domésticos e industriales antes y después de los sistemas de tratamiento, considerando los parámetros definidos en la normativa local y en nuestros permisos ambientales.
- Instalación de piezómetros y monitoreo de cuerpos de agua cercanos (ríos, arroyos, humedales, etc.) para determinar la calidad del agua superficial y subterránea e identificar cualquier impacto relacionado con nuestras actividades.

### Consumo de agua (GRI 303-5)

(GRI 2-4) En 2023 actualizamos la metodología para calcular el consumo de agua a partir de la diferencia entre el total del agua extraída y el total del agua dispuesta. De acuerdo con esta nueva metodología recalculamos el consumo de agua para los años anteriores.

1 Los parámetros medidos corresponden a los establecidos en la normativa ambiental vigente y con la periodicidad indicada en las licencias y permisos ambientales.  
2 Realizamos nuestras campañas de monitoreo de agua en laboratorios certificados.

**Consumo de agua por país**

(GRI 303-5; EM-EP-140 a.1; PG-E13; CDP-W5.1/2b; USR 1.1; MSCI 1.28)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	m <sup>3</sup>	327.328,2	211.593,3	348.841,8	222.838,5
Ecuador	m <sup>3</sup>	-	-	4.428,3	238,6
Chile	m <sup>3</sup>	11.974,9	4.667,7	5.138,3	6.230,3
Brasil	m <sup>3</sup>	384,1	0	0	0
Argentina	m <sup>3</sup>	43.369,6	36.997,5	1.249,4	-
<b>Total</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>383.056,8</b>	<b>253.258,6</b>	<b>359.658,1</b>	<b>229.307,5</b>

NOTA: (-) actividades no operadas

**Consumo total de agua**

(GRI 303-5; EM-EP-140a.1.; CDPW5.1/2)

	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Agua extraída	m <sup>3</sup>	11.136.929,8	17.060.802,7	18.867.754,2	22.532.167,4
Agua dispuesta	m <sup>3</sup>	10.753.873,0	16.807.544,2	18.508.096,2	22.302.859,9
Agua consumida	m <sup>3</sup>	383.056,8	253.258,6	359.658,1	229.307,5
Variación de consumo de agua vs. año anterior	%	-	-34	42	-36,2

(CDP-W1.2 b/5.1; CDP-W-OG1.2c) En 2023 el consumo de agua fue de 229.307,5 m<sup>3</sup> en total, lo que constituye una disminución del 36% con respecto al año anterior, como resultado de un mayor volumen de agua de producción reinyectada.

Esperamos tener mayor actividad por las nuevas actividades exploratorias planeadas y la operación de campos maduros. Estamos en proceso de construcción del Plan Estratégico de Gestión Integral del Agua y su implementación permitirá asegurar un uso eficiente del recurso y reducir o mantener casi igual el volumen de consumo final de agua.

**Consumo de agua en millones de metros cúbicos**

(GRI 2-5; GRI303-3/4/5; DJSI 2.5.1)

Consumo de agua	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
A. Extracción: terceros: suministro total de agua municipal (o de otros servicios de agua)	Millón de m <sup>3</sup>	0,00042	0	0,020349	0,029591
B. Extracción: agua dulce superficial (lagos, ríos) (no incluye agua lluvia ni agua de zonas de préstamo lateral)	Millón de m <sup>3</sup>	0,040295	0,029578	0,004414	0,0039
C. Extracción: agua dulce subterránea	Millón de m <sup>3</sup>	0,201093	0,275951	0,287445	0,365581
D. Disposición: agua devuelta a la fuente de extracción con una calidad similar o superior a la del agua bruta extraída*	Millón de m <sup>3</sup>	0	0	0	0
<b>Consumo total neto de agua (A+B+C-D)</b>	<b>Millón de m<sup>3</sup></b>	<b>0,241808</b>	<b>0,305529</b>	<b>0,312208</b>	<b>0,399072</b>

\* No reportamos el agua dispuesta entregada a terceros, ya que no consideramos que sea de calidad similar o superior a la del agua extraída.

**Consumo de agua en zonas de estrés hídrico**

(GRI 303-5: EM-EP-140a.1.; CDPW5.1/2)

Fuentes	Unidad de medida	2023
Agua extraída en zonas de estrés hídrico	m <sup>3</sup>	191.800
Agua dispuesta en zonas de estrés hídrico	m <sup>3</sup>	185.569,7
Agua consumida en zonas de estrés hídrico	m <sup>3</sup>	6.230,3

El consumo de agua en zonas de estrés hídrico está asociado con la operación del bloque Fell (Chile) y corresponde al 2,72% del total de consumo de la Compañía.

(CDP-W-OG1.3 a) Indicadores de gestión del recurso hídrico en 2023: a continuación se presentan los resultados de algunos indicadores de gestión del recurso hídrico calculados a partir de los datos de extracción, consumo y producción de la Compañía.

**Intensidad del agua**

(CDP W-OG1.3a; PG-E14)

Consumo de agua	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Intensidad de extracción de agua fresca (sin agua de producción)	L/boe	10,6	14,3	15	18,8
	m <sup>3</sup> /boe	0,011	0,014	0,015	0,019
Porcentaje de variación respecto al año anterior	%	-	36	4	25
Intensidad de extracción total (incluida agua de producción)	m <sup>3</sup> /boe	0,44	0,75	0,84	1,04
Porcentaje de variación respecto al año anterior	%	-	72	12	24
Intensidad de consumo/boe	m <sup>3</sup> /boe	0,01	0,01	0,02	0,01
Porcentaje de variación respecto al año anterior	%	-	-26	43	-34

El índice de extracción total (extracciones/barril equivalente de petróleo) se incrementó en un 24% debido al aumento de actividades en los bloques exploratorios y la reducción de la producción de hidrocarburo acumulada anual.

El índice de consumo total (consumo/barril equivalente de petróleo) disminuyó en un 34% la eficiencia en la disposición de agua vs. la extracción.



## Reutilización

(GRI 306-3; ENV-6; EM-EP-160a.2.; DJSI 2.4.3) Durante 2023 no se presentaron derrames de hidrocarburos mayores o iguales a un barril con afectación al medioambiente.

### Cantidad y porcentaje de agua reutilizada y reciclada

(EM-EP-140a.2)

Reutilización y reciclaje de agua	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Agua reutilizada/reciclada del agua extraída (sin la de producción)	m <sup>3</sup>	9.258,6	0	914,6	8.254,2
Porcentaje del agua reutilizada/reciclada del agua extraída (sin la de producción)	%	3	0	0,30	2,03

No se considera como reutilización/recirculación el agua de producción usada con fines de recobro secundario. Sin embargo, el aprovechamiento del agua de producción para mejorar el recobro de hidrocarburos es una buena práctica que la Compañía está implementando en los últimos años, con la que se disminuye la presión sobre fuentes como las aguas superficiales, subterráneas, etc. En 2023 el 13,4% de las aguas de producción generadas se utilizó para recobro.

(CDP-W1.2) Para conocer la cobertura, frecuencia y método de monitoreo de reutilización del agua haga clic aquí.

### Derrames

(GRI 306-3; ENV-6; EM-EP-160a.2.)

Los derrames de crudo representan uno de los principales riesgos asociados con las actividades de exploración y producción de hidrocarburos, por lo que prestamos especial atención a la prevención de este tipo de incidentes que pueden afectar al suelo, al agua y la biodiversidad.

Contamos con planes de prevención y procedimientos estructurados que van desde la identificación de los riesgos hasta la activación de planes de contingencia y

remediación, en los que trabajamos con aliados especializados en la atención de emergencias.

Involucramos a las comunidades vecinas como veedoras y garantes de los procesos para la gestión integral de la atención de dichos eventos, y tenemos previstas acciones para la coordinación institucional y respuesta inmediata.

Los derrames se categorizan como eventos disruptivos de emergencias, es decir, aquellos que no solo afectan o tienen potencial de afectar las operaciones,

sino que también ponen en peligro la integridad de las personas, del medioambiente o de las instalaciones. Para hacer frente a estas eventualidades contamos con un Plan Maestro de Continuidad del Negocio (PMCN) con el cual buscamos proteger a las personas, el medioambiente, nuestra infraestructura y equipos, así como los procesos estratégicos, misionales, de soporte o control, y el entorno del negocio y su relación con nuestra Compañía. Esto lo hacemos para garantizar que cada componente del modelo pueda actuar, según sea el caso, de forma independiente, simultánea y coordinada.

### Derrames significativos de hidrocarburos por país

(GRI 306-3; ENV-6; EM-EP-160a.2.; DJSI 2.4.3)

País	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia	#	1	0	1	0
Ecuador	#	-	-	0	0
Chile	#	0	1	2	0
Brasil	#	0	0	0	-
Argentina	#	1	0	0	-
<b>Total</b>	<b>#</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

NOTA: iniciamos nuestras operaciones en Ecuador en 2022. En 2023 no hubo actividades operadas en Brasil ni Argentina. Se entiende por derrames significativos de crudo aquellos mayores o iguales a un barril y que causan afectación al medioambiente.



**Volúmenes de hidrocarburos derramados**  
(GRI 306-3; ENV-6; EM-EP-160a.2.; DJSI 2.4.3)

	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Volumen derramado	bbl	17	1	9,4	0
Barriles de hidrocarburo derramados por millón de barriles producidos (osb)	osb	0,7	0,05	0,43	0
Disminución del indicador de barriles de hidrocarburo derramados por millón de barriles producidos	%	-35,18	-93	834	-100
Meta	osb	1,34	1,1	0,8	0,42

## BIODIVERSIDAD

Nuestra prioridad es preservar los ecosistemas y contribuir con la restauración de aquellos que han sido transformados o degradados, mantener sus servicios y funciones y hacer un solo uso sostenible de la biodiversidad.

En Colombia somos parte de la iniciativa Biodiversidad y Desarrollo por el Putumayo, liderada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), que articula a las empresas del sector de hidrocarburos y a otras instituciones para contribuir con la conectividad andino-amazónica.

*Para conocer el proceso que seguimos para asegurar la aplicación de la jerarquía de la mitigación con el fin de reducir nuestra dependencia e impactos sobre la biodiversidad haga clic aquí.*

**Identificación y gestión de riesgos e impactos**  
(DJSI 2.7.1/4; CDP-C15.2; CDP-C15.3/4/4a)

Evaluamos, mediante la realización de monitoreos periódicos de fauna y flora, cinco de nuestros nueve bloques en operación para identificar el impacto significativo en la biodiversidad, y encontramos que cuatro de ellos están expuestos a la generación de dichos impactos.

	Número de operaciones	Área (ha)
Total	9	423.115,92
Evaluadas	5	86.976,38
Con exposición	4	53.794,73
Con planes de manejo	4	53.794,73

Todos los bloques en operación con exposición a la generación de impactos en la biodiversidad tienen planes de manejo en curso.

(DJSI 2.7.5; C15.5) Para reducir nuestra dependencia de la biodiversidad, así como los impactos sobre esta, desarrollamos:

- Medidas para evitar que se produzca el impacto o la dependencia en primer lugar.
- Medidas que minimicen los impactos, pero sin eliminarlos necesariamente.
- Medidas de regeneración que mejoren la función biofísica de los procesos existentes y la productividad de un ecosistema o sus componentes.
- Medidas de restauración que inicien o aceleren la recuperación de un ecosistema con respecto a su salud, integridad y sostenibilidad, centrándose en los cambios permanentes de su estado.
- Medidas de transformación que contribuyan a un cambio en todo el sistema, especialmente para alterar los factores que provocan la pérdida de naturaleza, por ejemplo, mediante factores tecnológicos, económicos, institucionales y sociales y cambios en los valores y comportamientos subyacentes.

**Riesgos asociados con la dependencia**

A partir de una alianza con el Instituto Alexander Von Humboldt de Colombia, en 2024 realizaremos la evaluación de nuestras dependencias, impactos, riesgos y oportunidades asociados con la naturaleza y particularmente con la biodiversidad, tomando como referente las recomenda-

ciones del *Taskforce on Nature Related Financial Disclosure* (TNFD). Esto hace parte del Plan de Acción Socioecológico para nuestras operaciones en Colombia, que actualmente son las más relevantes para la Compañía en términos de producción, intervención y proyección de crecimiento. De esta manera reafirmamos nuestro compromiso con el Marco Global de Biodiversidad de Kunming-Montreal.

## ACCIONES DE BIODIVERSIDAD

Definimos cuatro líneas de trabajo para nuestra gestión de la biodiversidad:

- 1 Infraestructura verde, uso sostenible y conectividad
- 2 Conservación de especies de fauna y flora silvestres
- 3 Fortalecimiento de áreas protegidas
- 4 Gestión del conocimiento sobre biodiversidad

### 1. Infraestructura verde, uso sostenible y conectividad

Este frente de acción establece las bases para aplicar la jerarquía de la mitigación al modelo de planificación y ejecución de nuestras operaciones. Integra el desarrollo con el mantenimiento de los servicios ecosistémicos y la conservación de la biodiversidad.



**Destacados de la gestión 2023**

**Prevención y mitigación**

- Presentamos el EIA para el proyecto Golondrina en los Llanos Orientales (Colombia) y el EIA para la fase de desarrollo del bloque Espejo (Ecuador).
- Priorizamos las áreas transformadas para la construcción de las nuevas plataformas en los bloques Llanos 123 y 124 (Colombia), evitando así la intervención de ecosistemas naturales.
- Elaboramos cinco líneas base en biodiversidad específicas a la construcción de nuevas obras en Llanos (Colombia).
- Realizamos acciones y prácticas operacionales para asegurar la protección y el uso sostenible de la biodiversidad, tales como:
  - » Ahuyentamiento controlado y reubicación de fauna en proyectos de ampliación de infraestructura en Llanos 34 y en los programas de adquisición sísmica en Llanos 86 y 104.
  - » Capacitación a más de 34.000 empleados y contratistas en protección ambiental y de la biodiversidad.
  - » Gestión de los impactos en el agua, el suelo y la atmósfera que pueden tener efectos sobre la biodiversidad.

**Corrección y restauración**

Contamos con planes que consideran criterios bióticos para la restauración ambiental y llevamos a cabo monitoreos bióticos sobre el estado de recuperación de las áreas intervenidas. Además, compensamos nuestro impacto residual al priorizar la inversión en áreas

de alta importancia para la biodiversidad con miras a incrementar la conectividad.

- Iniciamos la restauración de más de 22 ha en Llanos y Putumayo (Colombia), mediante reforestación protectora de rondas hídricas, como parte de las medidas de compensación de Llanos 34 y Platanillo.
- Realizamos acciones de restauración y conservación mediante el aislamiento de 193 ha de bosque en Putumayo como medida de compensación de bloque Platanillo, eliminando así los factores de tensión que ponen en riesgo la regeneración del ecosistema y la conservación del bosque.



**2. Conservación de especies de fauna y flora silvestres**

Reconocemos el valor de la biodiversidad como uno de los recursos más importantes de nuestro planeta y creemos firmemente en los beneficios ecológicos de ejecutar las acciones de conservación dirigidas a especies focales de fauna y flora.

**Especies identificadas en las áreas de operación que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación**

(GRI 304-4; EM-EP-160a.3)

País	En peligro crítico	En peligro	Vulnerable	Casi amenazada	Preocupación menor	Total
Colombia	9	7	14	3	52	<b>85</b>
Ecuador	0	0	9	4	141	<b>154</b>
Chile	0	0	1	0	1	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>194</b>	<b>241</b>

**Destacados de la gestión 2023**

- Seleccionamos una especie focal en cada cuenca donde operamos en Colombia y construimos un plan de conservación con acciones a corto, mediano y largo plazo para aportar directamente a la preservación de estas especies de fauna. Su elección se basó en información histórica de monitoreos bióticos y de diseños de muestreo mediante cámaras trampa.
- Sembramos más de 40.000 árboles en Colombia como parte de las acciones de restauración y en el marco de alianzas voluntarias con las autoridades ambientales.
- Donamos más de 10.000 árboles para actividades de reforestación y sensibilización ambiental con nuestros vecinos.
- Ajustamos los diseños estructurales e iniciamos la gestión con la Gobernación de Casanare para formalizar el acuerdo bajo el cual construiremos dos estructuras de paso de fauna en el corredor vial de Llanos 34. En 2023 tuvimos un avance del 20% en el proyecto.
- Avanzamos en un 10% en el Plan Estratégico Corporativo de Biodiversidad a través de la alianza con el Instituto Alexander Von Humboldt de Colombia.

### 3. Fortalecimiento de áreas protegidas

Reafirmamos nuestro compromiso de no realizar nuevas actividades de exploración o extracción hidrocarburos en áreas legalmente protegidas y de alto valor para la biodiversidad. Trabajamos para aportar a la preservación de los servicios ecosistémicos y fomentar acciones para su conservación y consolidación.

Tenemos activos ubicados (dentro o adyacentes) en áreas de manejo ambiental especial y que son de importancia para la biodiversidad. Por eso, antes de realizar cualquier intervención física, desarrollamos un PMA en el que definimos la línea base de biodiversidad y las medidas de gestión, monitoreo y seguimiento para evitar, mitigar y compensar posibles afectaciones sobre la fauna y flora.



(GRI 304-1; CDP-15.4) En 2023 desarrollamos actividades dentro o cerca a zonas de alto valor para la biodiversidad. Para ver más información haga clic aquí.

#### Áreas protegidas o restauradas

(GRI 304-3)

	Unidad de medida	2022	2023
Áreas protegidas	ha	0	0
Áreas restauradas	ha	52,3	5,43
Horas trabajadas en la protección y restauración de las áreas	Horas	4.706	20.624
Inversión	USD	14.681,6	75.683,9

NOTA: este indicador se empezó a medir y a reportar en 2022, incluye las áreas que finalizaron el proceso de restauración en el año de reporte, dándose cierre a la obligación por parte de la autoridad ambiental.

#### Destacados de la gestión 2023

- Contribuimos a la ruta de declaratoria del nuevo Parque Nacional Natural Serranía de Manacacías en Colombia, declarado en diciembre de 2023, a través de la entrega de 1.600 ha que serán destinadas a la conservación de esta área protegida.
- Ejecutamos acciones de recuperación de áreas núcleo DRMI Mata de la Urama, en alianza con Corporinoquia, implementando planes para la conservación de tres especies relevantes para la región y el área protegida:
  - » Lapa (*Cuniculus paca*)
  - » Oso palmero (*Myrmecophaga tridactyla*)
  - » Nutria gigante (*Pteronura brasiliensis*)
- Trabajamos con la Reserva Natural de la Sociedad Civil La Algarabía en la promoción y tecnificación de núcleos apícolas para promover la polinización y generar opciones de uso y economía sostenible de miel de abejas y sus derivados en Villanueva (Casanare).

- Desarrollamos el Taller Guardaparques Junior 2023, en el marco de la alianza con la Reserva Biológica Limoncocha (Ecuador), en el que 50 niños kichwas, sionas y mestizos aprendieron sobre conservación de la naturaleza.

### 4. Gestión del conocimiento sobre biodiversidad

El conocimiento es fundamental para la toma de decisiones y el logro de una gestión más efectiva y responsable en torno a la conservación y la prevención de la pérdida de biodiversidad.

#### Destacados de la gestión 2023

- En alianza con el Instituto SINCHI, WCS, la ANDI y con otras compañías del sector iniciamos la ejecución del proyecto Ríos Diversos que, a través de la caracterización de ecosistemas acuáticos, busca la generación de estrategias de manejo que contribuyan a restaurar y conservar, además de aprovechar de manera sostenible el recurso hídrico en el interfluvio de los ríos Caquetá-Putumayo (Colombia). De la primera fase del proyecto, ejecutada en 2023, destacamos el registro de nuevas especies para esta región y para la Amazonia colombiana, así como el aporte a nuevos bioindicadores para los ecosistemas acuáticos de esta región.
- Apoyamos el avistamiento de aves en alianza con las gobernaciones de Putumayo y Casanare (Colombia), en el marco del *Global Big Day*, el evento más importante del mundo en esta actividad.
- En el marco del proyecto Gestión Corporativa por la Naturaleza, desarrollado en alianza con el SiB

Colombia, GBIF y la ANDI, se realizó en 2023, la certificación de +270 estudiantes, para potenciar el reporte, consulta y utilización de datos abiertos de biodiversidad del país.

- Como parte de nuestro plan estratégico de cultura ambiental realizamos acciones para sensibilizar y capacitar a 2.800 de nuestros vecinos en asuntos de biodiversidad, protección de ecosistemas amazónicos, fortalecimiento de la gobernanza ambiental comunitaria y formulación de proyectos ambientales.







# GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

[GRI 3-3; GRI 303-1; PG-E2/4.2; CDP-W8.1; CDP-W6.3]



## Monitoreo y seguimiento

El Comité SPEED de la JD es responsable de hacer seguimiento a la gestión de asuntos ambientales de la Compañía.

Informamos sobre nuestra gestión a la autoridad ambiental. Esto nos permite identificar potenciales desviaciones para generar los planes de acción correctivos correspondientes.

La Dirección de Estrategia, Sostenibilidad y Legal revisa y hace seguimiento anual al SGA.

Llevamos a cabo auditorías internas y externas anuales de seguimiento.

## 0-3 AÑOS

### Corto plazo

- Formular el Plan Estratégico Corporativo de Biodiversidad y definir metas de mediano y largo plazo.
- Finalizar la construcción del Plan Estratégico de Gestión Integral del Agua, que incluye la identificación y evaluación de riesgos potenciales asociados con el recurso
- Culminar el cálculo de la huella corporativa de agua corporativa bajo el estándar ISO 14046:2014.
- Tener cero captaciones en cuerpos de agua superficial en operaciones en fase de desarrollo para 2025.
- Construir dos estructuras de paso de fauna en el corredor vial de Llanos 34 (Colombia).
- Implementar el 100 % de las acciones de compensación por biodiversidad autorizadas para Llanos 34 (Colombia).

## 3-5 AÑOS

### Mediano plazo

- Las metas de mediano plazo se definirán una vez se haya completado y aprobado el Plan Estratégico Corporativo de Biodiversidad.

## 5 AÑOS EN ADELANTE

### Largo plazo

- Las metas de largo plazo se definirán una vez se haya completado y aprobado el Plan Estratégico Corporativo de Biodiversidad.

# METAS

(GRI 3-3; PG-E4.1; CDP-C15.6)





**Nuestra  
gestión  
social**

**07**



# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



**Impactos:** Empleados  
Vecinos  
Proveedores y contratistas

**ODS:**



**SPEED:**



(GRI 3-3) En los distintos entornos laborales, que abarcan desplazamientos, operaciones y tareas administrativas, pueden ocurrir incidentes con consecuencias para la salud y el bienestar. Estos eventos causan impactos negativos reales y potenciales, a corto y a largo plazo, que afectan tanto la salud de nuestros empleados, contratistas y vecinos, como la productividad de la Compañía, y, en algunos casos, pueden tener efectos ambientales negativos en nuestro entorno.

Tenemos la convicción de que todos los impactos en la salud y el bienestar son prevenibles. Es por ello que nos comprometemos a garantizar condiciones de trabajo seguras y a mantener bajo control los riesgos operacionales, con el fin de proteger la salud física y mental, el bienestar y la vida de nuestros empleados y contratistas.

## POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 2-23; GRI 403-10; 403-8; 403-9; GRI 3-3; PGG2; DJSI 3.5.1; RS4)

Nuestro Sistema Integrado de Valores SPEED es el marco general bajo el cual se suscriben todas las políticas y acciones de la Compañía.

Nuestro Compromiso con la Seguridad y la Salud en el Trabajo determina las directrices sobre los comportamientos y prácticas que exigimos a nuestros empleados, proveedores y contratistas. Este Compromiso:

- Define prioridades para la gestión de la Compañía.
- Es aplicable a todos los empleados de la Compañía, así como a los contratistas o personas bajo nuestra supervisión.
- Está alineado con la normatividad de los países en los que operamos y con estándares internacionales tales como la norma ISO 45001 y la Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (IOGP por sus siglas en inglés).
- Tiene el propósito de promover la mejora continua.
- Respalda la implementación de los planes de trabajo y las metas relacionadas con la seguridad y la salud en el entorno laboral.
- Propicia y promueve la participación de los trabajadores y, cuando es el caso, de los representantes de los trabajadores.

Adicionalmente, tenemos compromisos específicos para:

- Generar espacios sanos para nuestro desempeño.

- Propender por la seguridad vial.
- Establecer parámetros para la convivencia sana.
- Velar por la preservación de los DD. HH.
- Implementar el Código de Conducta de Proveedores.

## NUESTRO ENFOQUE Y NUESTRA GESTIÓN

(GRI 3-3; GRI 403-1/2/3/5/6/7/8/10; GRI 11.9.2/3/4/6/8/9; DJSI 3.5.2; SHS-1/2/29; EM-EP-320 a.1)

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):

- Se basa en lineamientos internacionales como la ISO 45001:2021 y las guías de IOGP, y está alineado con la normatividad de los países en los que operamos.
- Abarca el 100% de nuestros empleados y contratistas en todos los procesos y operaciones.
- Cuenta con verificación externa e independiente.

Para asegurar la correcta implementación del SG-SST diseñamos requerimientos específicos para los contratistas, que rigen en todas las etapas de la contratación, cuya implementación es objeto de auditoría periódica.

En todas nuestras operaciones realizamos:

- Evaluación de peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
- Priorización e integración de planes de acción con objetivos cuantificados para abordar dichos riesgos.

- Integración de acciones para prepararnos y responder a situaciones de emergencia.
- Evaluación de los avances en la reducción/prevenición de los problemas/riesgos para la salud en relación con los objetivos.
- Ejecución de inspecciones internas.
- Inclusión de criterios de seguridad y salud en el trabajo en los requisitos contractuales y de contratación.



(GRI 403-8; GRI 11.9.9) Para conocer los otros mecanismos de verificación y auditoría del SG-SST haga clic aquí.



## Identificación y gestión de riesgos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo

(GRI 403-3)

Hemos diseñado unas herramientas de gestión para la identificación de los peligros e impactos que pueden generarse en nuestra operación y aplicamos medidas de control para prevenir su materialización. Nuestro proceso incluye:



Adicionalmente:

- Mantenemos programas de vigilancia epidemiológica en salud ocupacional con actividades de capacitación, inspecciones y mediciones higiénicas.
- Implementamos un sistema de atención en casos de emergencias y de enfermedad común.
- Realizamos actividades permanentes de prevención para actividades de alto riesgo que incluye: trabajo en alturas, espacios confinados, manejo de productos químicos, bloqueo y etiquetado, izajes y conducción de vehículos.
- Ofrecemos atención médica a comunidades del entorno de las operaciones.

Nuestros principales programas de seguridad y salud en el trabajo son:

### Programa de Observación Proactiva (POP)

Iniciativa cuyo objetivo es identificar los peligros y actuar y hacer seguimiento a los comportamientos y condiciones observadas. Está basado en un ciclo de tres pasos:

1. Observar
2. Intervenir
3. Registrar



En 2023 iniciamos la estrategia «POP en Acción» con el propósito de fortalecer la cultura de seguridad de GeoPark a partir de las habilidades de observación e intervención de las personas en las tareas que se ejecutan en los sitios de trabajo. Se realizaron talleres dirigidos a empleados y contratistas sobre ingeniería de la conciencia y observaciones conscientes.

Contamos con un *software* para hacer seguimiento y generar trazabilidad sobre las observaciones reportadas. Cualquier empleado directo o contratista puede ingresar al Programa y/o generar una observación escrita, que incluso puede ser anónima.

POP empodera a las personas para que identifiquen y reporten peligros o situaciones que generen riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

**Observaciones de seguridad**  
(GRI 403-7; GRI 11.9.8; SHS-2)

País	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	#	3.219	4.493	6.903	12.962
Ecuador	#	0	0	154	111
Chile	#	605	669	866	262
Brasil	#	87	0	0	0
Argentina	#	492	276	0	0
Otros	#	133	0	0	0
<b>Total</b>		<b>4.536</b>	<b>5.438</b>	<b>7.923</b>	<b>13.335</b>

Adicionalmente, a través de nuestra Línea Ética, tanto empleados como contratistas pueden dar a conocer situaciones de riesgos de forma anónima. Para conocer más sobre la Línea Ética vaya al capítulo de Ética y Transparencia en la [página 29](#) o [haga clic aquí](#).

Los empleados también pueden presentar sus inquietudes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASO/COPASST).

**Estándares Operativos de Seguridad (SOS por sus siglas en inglés)**

Son modelos operativos basados en requerimientos legales y en las mejores prácticas de la industria. Están compuestos por guías prácticas que puede implementar cualquier empleado o contratista durante la preparación y ejecución de trabajos de alto riesgo.

Durante 2023 complementamos las guías con listas de chequeo sencillas y amigables para que cualquier persona pueda verificar que las condiciones de seguridad en el sitio de trabajo sean las adecuadas.

**Reporte e Investigación de Incidentes (IRIS)**

Este programa reúne los lineamientos para reportar e investigar cualquier incidente que se presente en nuestra operación, en tres etapas:

- **Respuesta inicial:** activamos los planes de emergencia y contingencia cuando se presenta el inci-

dente. Si el incidente es de alto potencial de riesgo enviamos una alerta de seguridad a todos los empleados y contratistas.

- **Investigación:** identificamos las causas y definimos acciones correctivas que permitan evitar la ocurrencia de situaciones similares.
- **Difusión y seguimiento:** consolidamos los incidentes y los divulgamos, incluyendo los planes de acción determinados en la fase de investigación. El área a cargo presenta los resultados y las lecciones aprendidas en reuniones en las que participan empleados, supervisores, superintendentes, gerentes y el director de operaciones de GeoPark.

**Seguridad vial**

Priorizamos la seguridad en nuestros procesos de transporte de carga, personal, equipos y materiales secos y líquidos por vías terrestres, teniendo en cuenta el riesgo que implica para nuestros empleados, contratistas y vecinos.

**Indicentes vehiculares registrables**  
(SHS-3/4; EM-EP-320a.1.)

Unidad	2020	2021	2022	2023
#	2	3	2	2

En el 2023 recorrimos 17 millones de kilómetros, 35% más que en 2022.

En junio se presentó un lamentable accidente de tránsito en el cual el falleció el conductor de un vehículo que



transportaba agua. El incidente ocurrió a un contratista de servicio de transporte de agua en Colombia.

En 2023 se realizó una investigación de acuerdo con los procedimientos internos de la Compañía y las recomendaciones legales aplicables para estos casos. Se generó un plan de trabajo con focos en:

- Mitigación de riesgos en vías internas de tránsito (señalización/advertencias)
- Formación y seguimiento de conductores
- Actualización continua y divulgación de riesgos viales

La Compañía continúa trabajando en los planes de prevención de accidentes vehiculares en los cuales involucra a empleados, contratistas y vecinos.

### Índice de accidentes vehiculares (MVCR por sus siglas en inglés)

País	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	MVCR	0	0,3	0,2	0,1
Ecuador	MVCR	0	0	0	0
Chile	MVCR	1,2	0	0	0
Brasil	MVCR	0	0	NA	0
Argentina	MVCR	0	0	0	0
Otros	MVCR	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>

### Autoridad para Detener una Actividad (ADA)

Es una herramienta de prevención de riesgos y aseguramiento de tareas que empodera a empleados y contratistas para que suspendan aquellas actividades en las que no se han controlado los riesgos de forma correcta y que puedan generar un incidente. Se desarrolla en cuatro etapas:

- Detención de cualquier acción insegura.
- Intervención para informar y establecer acciones que identifiquen los riesgos y corregir las condiciones que los provocan.
- Reanudación de las actividades cuando las condiciones de riesgo estén controladas.
- Registro en el sistema POP de la situación presentada.

Sin importar el cargo o función que cumplan, empleados y contratistas tienen la posibilidad y la responsabilidad de detener una actividad si la consideran insegura.

### Promoción de la salud (GRI 403-6)

Facilitamos el acceso de nuestros empleados a servicios médicos y de cuidado de la salud a través de:

- Vinculación a la seguridad social como requisito contractual y legal.
- Afiliación a planes de salud complementarios (medicina prepagada/pólizas de salud/planes odontológicos) con cobertura para empleados y sus familias.

Ofrecemos una variedad de servicios y programas a nuestros empleados y contratistas para la gestión de riesgos no relacionados con el trabajo, que incluyen:

- Exámenes médicos ocupacionales periódicos.
- Espacios deportivos en los campos.

- Gimnasios en campo y subsidio para la suscripción en sedes administrativas.
- GeoTeCuida: plataforma de consulta y asesoría psicológica, legal, financiera y nutricional.
- Seguro de vida.
- Actividades recreativas y de esparcimiento.
- Infografías con contenido en prevención de enfermedades laborales o comunes.
- Campañas de prevención de enfermedades de salud pública.
- Búsqueda e identificación temprana de personas que puedan generar enfermedades laborales.

### Formación

(GRI 403-5) Capacitamos a empleados y contratistas en riesgos asociados con las actividades que realizan, tales como:

- Trabajos en altura
- Espacios confinados
- Izaje de cargas
- Levantamiento manual de cargas
- Manejo de sustancias peligrosas
- Manipulación eléctrica
- Conducción

Así mismo, los entrenamos en:

- Identificación de riesgos radiológicos
- Preparación y atención de emergencias
- Investigación de incidentes

Desarrollamos este programa a través de capacitaciones virtuales y presenciales en los sitios de trabajo.

**Indicadores de seguridad y salud en el trabajo – Empleados**

(GRI 403-9; GRI 11.9.10; SHS-3; EM-EP-320a.1.)

Indicadores	2020	2021	2022	2023
<b>Horas trabajadas</b>	1.206.330	1.158.864	1.218.406	1.144.508
<b>Fatalidades por accidente o enfermedad laborales</b>	0	0	0	0
<b>Incidentes con lesión</b>	5	2	3	2
<b>Incidentes registrables</b>	1	0	1	0
<b>Incidentes con tiempo perdido</b>	0	0	0	0
<b>Días perdidos por accidentes</b>	0	0	0	0
<b>Días perdidos por absentismo</b>	1.693	1.335	1.463	1.963
<b>Horas de absentismo</b>	13.544	10.680	11.704	15.704
<b>Tasa total de lesiones registrables (TRIR por sus siglas en inglés)</b>	0,83	0	0,82	0
<b>Tasa de accidentes con tiempo perdido (LTIR por sus siglas en inglés)</b>	0	0	0	0

Nota: los indicadores se calculan por cada millón de horas trabajadas. Los datos de incidentes con lesión incluyen todos los incidentes, independiente de su clasificación (primeros auxilios, registrables, con tiempo perdido y fatalidades). En 2023 los incidentes laborales con lesiones se presentaron por caídas al mismo nivel. La variación en las horas de absentismo entre 2022 y 2023 corresponde a la presentación de incapacidades prolongadas principalmente por licencia de maternidad y lesiones osteomusculares.

**Indicadores de seguridad y salud en el trabajo a empleados por género – Empleados**

(SS2/3/4/5)

Indicadores	Unidad	2022	2023
Accidentes de trabajo - Mujeres	#	1	1
Accidentes de trabajo - Hombres	#	2	1
<b>Total accidentes de trabajo a empleados</b>	<b>#</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Indicador de frecuencia (LTIR) - Mujeres	%	0	0
Indicador de frecuencia (LTIR) - Hombres	%	0	0
Indicador de frecuencia (TRIR) - Mujeres	%	0	0
Indicador de frecuencia (TRIR) - Hombres	%	0	0
Índice de gravedad/severidad - Mujeres	%	0	0
Índice de gravedad/severidad - Hombres	%	0	0
Enfermedades profesionales – Mujeres	#	0	0
Enfermedades profesionales – Hombres	#	0	0

Nota: desde enero del 2020 hasta diciembre del 2023 se presentaron 12 incidentes de trabajo.





Los incidentes ocurridos el 2023 a mujeres y hombres, fueron de primeros auxilios. El indicador LTIR corresponde a incidentes con tiempo perdido, es decir lesiones que como consecuencia la persona se ve imposibilitada de realizar cualquier trabajo los días posteriores a la lesión laboral. Para el caso de los TRIR, estos corresponden a lesiones que requieren un tratamiento médico o tienen como consecuencia una actividad laboral restringida. Ninguno de los incidentes ocurridos a mujeres y hombres, fueron clasificados como LTIR o TRIR.

### Indicadores de seguridad y salud en el trabajo – Contratistas

(GRI 403-9; GRI 11.9.10; SHS-3; EM-EP-320a.1.)

Indicadores	2020	2021	2022	2023
<b>Horas trabajadas</b>	5.715.421	6.379.068	7.366.947	9.291.558
<b>Fatalidades por accidente o enfermedad laborales</b>	0	0	0	1
<b>Incidentes con lesión*</b>	85	77	78	95
<b>Incidentes registrables</b>	5	6	5	7
<b>Incidentes con pérdida de tiempo</b>	2	3	3	5
<b>Días perdidos por accidentes**</b>	240	117	104	6.135
<b>Tasa total de lesiones registrables (TRIR por sus siglas en inglés)</b>	0,87	0,94	0,67	0,75
<b>Tasa de accidentes con pérdida de tiempo (LTIR por sus siglas en inglés)</b>	0,35	0,47	0,40	0,53

*Nota: los indicadores se calculan por cada millón de horas trabajadas. Los datos de incidentes con lesión incluyen todos los incidentes, independiente de su clasificación (primeros auxilios, registrables, con tiempo perdido y fatalidades). Los principales tipos de lesión por incidente con lesión se presentaron por golpes contra objetos o elementos, caídas al mismo nivel y cortes o punciones.*

*\* La variación en la cantidad de incidentes del 2023 con respecto al año anterior corresponde a un aumento en la cantidad de personas expuestas y horas trabajadas.*

*\*\* La variación en días perdidos por incidentes corresponden a las recomendaciones del estándar OSHA 300 y lineamientos legales en país de operación, se deben incluir 6000 días por el incidente fatal.*

### Indicadores de seguridad y salud en el trabajo a empleados por género – Contratistas

(SS2/3/4/5)

<b>Accidentes de trabajo - Mujeres</b>	<b>#</b>	<b>1</b>
Accidentes de trabajo - Mujeres	#	8
<b>Accidentes de trabajo - Hombres</b>	<b>#</b>	<b>87</b>
Total accidentes de trabajo a empleados	#	95
Indicador de frecuencia (LTIR) - Mujeres	%	0,11
Indicador de frecuencia (LTIR) - Hombres	%	0,43
Indicador de frecuencia (TRIR) - Mujeres	%	0,11
Indicador de frecuencia (TRIR) - Hombres	%	0,65
Índice de gravedad/severidad - Mujeres	%	1,61
Índice de gravedad/severidad - Hombres	%	658,66
Enfermedades profesionales – Mujeres	#	0
Enfermedades profesionales – Hombres	#	0

*Nota: la segregación por género se inicia en 2023 por lo cual los datos solo se reportan para ese año. La cantidad de incidentes del 2023 con respecto al año anterior aumenta debido al aumento de personas expuestas y horas trabajadas.*

De los incidentes ocurridos el 2023, 88 fueron de primeros auxilios, de los cuales, 81 fueron a hombres y 7 a mujeres. En cuanto a los incidentes registrables (TRI), 6 fueron a hombres y 1 a mujeres y de estos 5 incidentes fueron catalogados con tiempo perdido (LTI), 4 a hombres y 1 a mujeres. El indicador LTIR corresponde a incidentes con tiempo perdido, es decir lesiones que imposibilitan a la persona a realizar cualquier trabajo los días posteriores a la lesión laboral. Para el caso de los TRIR, estos corresponden a lesiones que requieren un tratamiento médico o una actividad laboral restringida.



El 2023, con 10,4 millones de horas trabajadas, superó en un 20% las horas trabajadas durante 2022 y marcó el récord de trabajo en la Compañía.

## Plan Maestro de Continuidad del Negocio (PMCN)

Desde 2018 lo implementamos para atender los eventos disruptivos que puedan afectar a la Compañía. Este plan contempla un escalamiento de la respuesta por niveles que van desde la atención táctica en sitio hasta la activación del Equipo de Manejo de Crisis liderado por nuestro CEO.

### Destacados de la gestión 2023

- Obtuvimos la certificación de nuestro SG-SST en Colombia bajo la norma ISO 45001:2021.
- Implementamos POP en Acción como estrategia para fortalecer la cultura de prevención.
- Iniciamos el plan de trabajo en intervención en riesgos psicosociales en Colombia y Chile.
- Implementamos las listas de chequeo de los SOS.
- Realizamos campañas de prevención de enfermedades asociadas a la salud pública:
  - » Autocuidado de la salud mental
  - » Manejo del tiempo
  - » Estrés laboral
  - » Higiene postural
  - » Cáncer de mama
  - » Prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas

# GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

(GRI 3-3: MSCI 1.66)

<b>Comité SPEED/Sostenibilidad de la JD</b>	Máximo responsable de dar lineamientos y monitorear la gestión de la seguridad en nuestras operaciones.
<b>CEO</b>	Establece y supervisa las directrices estratégicas y realiza un monitoreo constante del desempeño general de la Compañía.
<b>Director de Operaciones, Ejecución y Activos</b>	Responsable de definir las directrices operativas y ejecutivas, así como de revisar y monitorear su implementación y el rendimiento de los activos.
<b>Gerente HS</b>	Encargado de formular directrices específicas de salud y seguridad, liderar la implementación de estrategias y monitorear su gestión.
<b>Empleados</b>	Participan activamente en la implementación de estrategias definidas, generando propuestas para mejorar los procesos y contribuir con el éxito general de la Compañía.

## Mecanismos de monitoreo

- **Scorecard corporativo:** métricas como LTIR/TRIR/MVCR para empleados y contratistas hacen parte de la tabla de mando que determina la remuneración variable de los empleados de la Compañía, incluyendo al CEO y al Equipo Ejecutivo. Estas métricas se miden mensualmente. En 2023 el LTIR hizo parte del *Scorecard* corporativo y la meta definida fue 0,24.
- **COPASO / COPASST:** en los países donde aplica, estos comités son conformados por empleados elegidos entre los trabajadores y personas designadas por la Compañía. Se reúnen periódicamente y monitorean el trabajo realizado en seguridad y salud.
- **Reporte de gestión:** anualmente se presenta el desempeño en seguridad y salud al Equipo Ejecutivo.
- **Dashboards de desempeño:** creados para fomentar la participación de los empleados y contratistas en los programas de gestión. Los datos son sistematizados y se llevan a diferentes tableros de control en los cuales los supervisores pueden consultar el desempeño de SST.
- **Sistemas de verificación interna y externa a la gestión en seguridad y salud en el trabajo:**
  - » Auditoría interna del SG -SST Colombia.
  - » Auditoría de terceros SG-SST basada en la norma ISO 45001:2021.
  - » Revisión de la implementación de los estándares mínimos de acuerdo con requerimientos legales del Ministerio del Trabajo en Colombia.
  - » Revisión del Programa en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los requerimientos mínimos del SUT en Ecuador.
  - » Visitas de revisión e inspección por parte del Sernageomin en Chile.
- El desempeño en indicadores se compara con las métricas de entidades internacionales como IOGP y ARPEL.



## 0-3 AÑOS

### Corto plazo

- Para el año 2024 alcanzar índices de accidentalidad menores a: LTIR: 0,30 / TRIR: 0,72/ MVCR: 0,15
- Alcanzar la certificación del SG-SST bajo la norma ISO45001:2021.

## 2 AÑOS

### Mediano plazo

- Mantener la certificación en ISO 45001 para el SG-SST en Colombia.
- Ejecutar el 100% de las actividades planeadas para la estrategia POP en Acción, como pilar de gestión preventiva fortaleciendo el enfoque en comportamientos.
- Alcanzar el cubrimiento de todos los líderes operacionales bajo los lineamientos de desempeño en indicadores *lagging* (liderazgo) en la gestión integral de la Compañía.

## 3-5 AÑOS

### Mediano plazo

- Mantener índices de accidentalidad menores al promedio de la región publicados por IOGP cada año.
- Mantener la certificación en ISO 45001 para el SG-SST para Colombia y alcanzarla en las unidades de negocio con operaciones activas.
- Evaluar la efectividad de las herramientas de gestión y actualizarlas de acuerdo con las nuevas realidades de la Compañía.

## 5 AÑOS EN ADELANTE

### Largo plazo

- Mantener índices de accidentalidad menores al promedio de la región publicados por IOGP cada año.
- Tener el 100% de las unidades de negocio certificadas en ISO 45001.
- Contar con una cultura preventiva interdependiente, en la que cada parte, tanto GeoPark como los contratistas, tengan un sentido de propiedad y de responsabilidad respecto a la seguridad. Hacemos una encuesta especializada cada dos años en la que recogemos información para el diagnóstico del grado de cultura en seguridad.

# RELACIONAMIENTO CON VECINOS

(GRI 3-3; GRI 203-1/2; DS1; IISP 1-A)

**Impactos:** Empleados  
Proveedores y contratistas locales  
Vecinos  
Autoridades locales

**ODS:**


**SPEED:**

La relación con nuestros vecinos se caracteriza por el diálogo abierto y transparente sobre los temas de mutuo interés. Reconocemos la importancia de fortalecer nuestra licencia social mediante un buen relacionamiento y la atención de inquietudes, preocupaciones y expectativas de los GI en el territorio, especialmente aquellas relacionadas con el mejoramiento de su calidad de vida teniendo como principios la preservación de la vida y la protección del medioambiente.

Para asegurar la aceptación y la licencia social en el territorio es fundamental identificar, evaluar y gestionar anticipadamente los impactos derivados de nuestras operaciones. Esto es vital para cumplir con la normativa legal y mantener los altos estándares necesarios para la viabilidad de las actividades de exploración y producción de hidrocarburos.

La presencia operacional de nuestros proyectos en los territorios genera impactos en diversas áreas:

### Bienes y servicios

- Distorsiones en la oferta y costos de los servicios locales.
- Aumento de las expectativas locales por participar en las oportunidades laborales y la adquisición de bienes y servicios locales.
- Crecimiento de la oferta de bienes y servicios locales con expectativas de contratación.
- Dependencia de la demanda laboral y de bienes y servicios del sector de hidrocarburos.

### Laborales

- Incremento de las bases salariales en el área de influencia.
- Crecimiento en la creación de empresas a nivel local.

### Entorno

- Aumento del costo de vida en la población local.
- Potencial aumento de la conflictividad entre comunidades por las expectativas de contratación.
- Posibles afectaciones en las vías de acceso, vías de tránsito de las operaciones e infraestructura privada y pública.
- Cambio en la cultura y las costumbres de las comunidades vecinas a las operaciones.
- Incremento del valor de los terrenos vecinos a las operaciones.
- Impactos potenciales sobre las culturas, el medioambiente, las tradiciones, los usos y las costumbres de

los grupos étnicos como consecuencia de nuestras actividades en sus territorios.

- Intervención o desconocimiento de la integridad económica de las comunidades vecinas.

## POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 3-3; GRI 2-23)

Nuestro Sistema de Valores SPEED nos compromete a actuar de manera social y ambientalmente responsables, en un marco de transparencia y ética para asegurar el desarrollo y el crecimiento exitoso de nuestra operación.

**Compromiso con los DD. HH.** La promoción y respeto a los DD. HH. son pilares fundamentales para que nuestra producción sea segura y confiable. Abordamos todos los DD. HH. reconocidos internacionalmente y los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tanto en asuntos laborales como étnicos.

Además, para su cumplimiento, estamos alineados con los Principios Rectores de DD. HH. y Empresas (PRNU). Nuestro sistema de debida diligencia y nuestros mecanismos de quejas y reclamos, así como el relacionamiento con nuestros grupos de interés están alineados con los criterios establecidos en dicho estándar.

**Compromiso con la naturaleza, las personas y los vecinos.** Manifestamos nuestro deseo de construir rela-




ciones de confianza, basadas en el diálogo, la ética y la transparencia, de manera que las inquietudes y opiniones de todos nuestros grupos de interés sean escuchadas, evaluadas y atendidas.

### Compromiso con la equidad, la inclusión y la diversidad

Estamos comprometidos con la creación de un entorno laboral en el que cada persona sea tratada con respeto, dignidad y equidad, sin discriminación de ningún tipo.

Actualmente, estamos construyendo un protocolo de relacionamiento étnico para promover la construcción de relaciones de confianza con enfoque diferencial entre las comunidades indígenas y la Compañía.

 *Para conocer nuestras Políticas y Compromisos haga clic aquí.*


## NUESTRO ENFOQUE Y NUESTRA GESTIÓN

[GRI 3-3; PG G6; GM2]

Nuestro Modelo de Gestión Integrada del Entorno determina el enfoque estratégico de los procesos críticos de la gestión socioambiental, los cuales tienen como propósito proteger y fortalecer a nuestros vecinos y a la naturaleza.

La implementación de los distintos procesos y acciones que integran los pilares del modelo constituye nuestro

valor diferencial para obtener la licencia social: construir relaciones de buena vecindad, establecer alianzas de alto impacto y desarrollar nuestras actividades en el marco de la debida diligencia en DD. HH.

 *Para conocer más detalles del Modelo de Gestión Integrada del Entorno haga clic aquí.*

### Identificación y gestión de riesgos e impactos

[GRI 3-3; GRI 413-1; PG G7; GM3; DJSI 3.6.2; EM-EP-201a.3/b.1; SOC-9/10/13]

Antes de iniciar cualquier proyecto llevamos a cabo un minucioso análisis para definir un plan de trabajo que garantice su viabilidad. A partir de la definición de medidas de prevención aseguramos el cumplimiento legal y la implementación de buenas prácticas. Como primer paso realizamos recorridos en campo, junto con las comunidades y la institucionalidad, proceso que hace parte de la evaluación por parte de la Autoridad Ambiental en el marco de la solicitud de la Licencia Ambientales, a fin de caracterizar el territorio e identificar el área de influencia.


Desde la gestión social se realiza un análisis de los riesgos del entorno identificando cuantitativa y cualitativamente situaciones que puedan impactar tanto a los vecinos como el desarrollo de nuestras actividades.

A partir de este análisis:

- Identificamos las comunidades que podrían verse afectadas por el proyecto.
- Elaboramos mapas de actores clave para gestionar planes basados en los asuntos relevantes identificados.

- Evaluamos la probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial de cada riesgo sobre el proyecto.
- Determinamos la criticidad del riesgo y su impacto en distintas variables:
  - » Medioambiente
  - » Entorno social
  - » DD. HH.
- Definimos los planes de acción específicos para minimizar los impactos potenciales.

Como parte de nuestro enfoque, también llevamos a cabo análisis de riesgos de DD. HH. en nuestras operaciones. Estos ejercicios se traducen en acciones específicas que nos permiten prevenirlos y mitigar cualquier impacto que pueda surgir.

 *Para conocer más sobre nuestra gestión de riesgos de DD. HH. haga clic aquí.*

### Plan de gestión temprana

[GRI 413-1; DJSI 3.6.2; SOC-9/10/11/12/13; EM-EP-210b.1; EM-EP-210b.2; PAG G7; GM3]

Basamos nuestra viabilidad operativa en la gestión temprana de los impactos reales o potenciales de nuestras actividades sobre los vecinos y la naturaleza. A partir de un ejercicio del cual participan diferentes áreas de la Compañía, definimos los riesgos asociados a la ejecución de los proyectos operacionales y los planes para su gestión temprana.

El enfoque de estos planes se sustenta en diálogos informados con los grupos de interés, a través de los cuales generamos canales de comunicación formales

e informales para compartir mensajes e información de doble vía.

Implementamos la gestión temprana de los impactos sociales relacionados con los derechos e intereses de la comunidad en el 100% de nuestras operaciones, mediante procesos enfocados en la debida diligencia, el respeto de los DD. HH. y la obtención o el mantenimiento de la licencia social.

Otras herramientas que aplicamos para la identificación y gestión de riesgos e impactos son:

- Construcción de EIA que incorporan el análisis de los impactos sociales.
- Relacionamiento permanente con nuestros GI para conocer sus preocupaciones, expectativas e intereses sobre la actividad de GeoPark.
- Monitoreo del entorno e identificación de alertas tempranas.
- Recepción de PQR y solicitudes en nuestras áreas de operaciones.
- Ejercicio de actualización de la doble materialidad.

### Diálogo social y participación ciudadana

[GRI 3-3; GRI 413-1; DJSI 3.6.1/2]

Estamos convencidos de que el diálogo permanente, abierto y transparente nos permite identificar oportunidades de convergencia y generación de valor compartido para el largo plazo. Por eso promovemos la participación de nuestros GI en todos los asuntos que los involucran directamente.

Durante los procesos de participación ciudadana:



- Construimos líneas base para el conocimiento sociocultural de los grupos étnicos.
- Llevamos a cabo procesos de evaluación de impactos de manera participativa con los pueblos y las comunidades.
- Establecemos medidas de gestión para cada uno de ellos.

[GRI 413-1; DJSI 3.6.2] Para asegurar una participación efectiva de nuestros GI:

- Identificamos las comunidades en las cuales potencialmente podemos causar impacto.
- Proporcionamos a las comunidades afectadas acceso a la información pertinente.
- Facilitamos mecanismos para que las comunidades expresen su punto de vista sobre los riesgos operativos, los proyectos, la preservación del patrimonio cultural, así como sobre otros impactos ambientales y sociales y las medidas de mitigación.
- Incorporamos los puntos de vista de las comunidades en la toma de decisiones operativas y de proyectos.
- Mantenemos informados a nuestros vecinos y a otras partes interesadas.

[GRI 11.16.1] Promovemos la equidad de género en nuestro relacionamiento con los grupos vulnerables a través de cuatro principios de actuación:

1. Diálogo de iguales
2. Relaciones genuinas
3. Compromiso
4. Confianza

Estos principios nos permiten disminuir las brechas de género, manteniendo una convocatoria abierta y cercana a los diversos espacios propiciados para el diálogo con la comunidad.

**«Cuéntame»**

[GRI 2-25; GRI 413-1; DJSI 3.6.1/2;]

Es el principal mecanismo de acceso a la información y de participación efectiva de los vecinos de las zonas de influencia de nuestras operaciones. A través de dicho mecanismo recibimos las PQR de nuestros GI en campo y su sistema guía nuestro Compromiso con los DD. HH.

Garantizamos el registro oportuno de todas las PQR y definimos los planes de respuesta y gestión, clasificándolas y priorizándolas bajo criterios de protección de DD. HH. Estas condiciones aseguran el acceso a medios de remediación efectivos en los casos en los que haya lugar.

Cumplimos con nuestro deber de reportar a las autoridades competentes, dependiendo del tipo de información y del análisis de caso, las posibles afectaciones a los DD. HH. y los impactos socioambientales que ocurren en nuestras áreas de operación. Todas las PQR que recibimos finalizan con una respuesta al usuario.

- En Colombia tenemos oficinas de «Cuéntame» para la atención directa a las comunidades en las áreas de influencia de nuestras operaciones.
- Contamos con líneas telefónicas y correos electrónicos dedicados a la recepción de PQR.

- Nuestro *software* garantiza el registro de todas las PQR, así como de los planes de atención hasta la respuesta y su cierre.

Una vez recibimos una PQR, notificamos al usuario e iniciamos un proceso de gestión que incluye:

- Análisis
- Definición del plan de acción de acuerdo con el tipo de requerimiento
- Ejecución de las acciones
- Respuesta formal al peticionario

Este proceso, así como los tiempos de traslado, atención e involucramiento de personal, queda registrado en la plataforma «Cuéntame».

**PQR formales recibidas y resueltas**

[GRI 11.15.4]

	Unidad	2020	2021	2022	2023
PQR formales recibidas (acumulado anual)	#	512	526	511	768
PQR formales resueltas	#	471	481	473	746
Porcentaje de efectividad en atención de PQR	%	92	91,4	92,5	97,1
Porcentaje de PQR resueltas mediante mecanismos de remediación	%	0	0	0	0
Número de bloques con sistemas o mecanismos de atención de PQR implementados	#	10	10	0	10



### Actividades derivadas de las consultas y/o del diálogo comunitario en Colombia

[GRI: 413-1, SOC-9; SOC-10; SOC-13, SASB: EM-EP-210b.1]

	Unidad	2020	2021	2022	2023
Encuentros para atención de PQR	#	72	77	85	96
Asistentes a los encuentros para atención de PQR	#	837	793	693	783
«Encuentros por la Transparencia»	#	21	0	3	3
Asistentes a los «Encuentros por la Transparencia»	#	312	0	51	144
Encuentros de inducción interna a contratistas	#	23	35	45	74
Asistentes a los encuentros de inducción interna a contratistas	#	142	361	263	304
Encuentros sobre Programas en Beneficio de la Comunidad (PBC) e inversión social	#	116	117	191	295
Asistentes a encuentros sobre PBC	#	2.080	2.042	2.949	4.411
Encuentros de presentación externa de contratistas	#	48	121	101	115
Asistentes a los encuentros de presentación externa de contratistas	#	791	2.383	2.390	2.695
Reuniones de seguimiento con las comunidades y las autoridades	#	157	63	244	344
Asistentes a las reuniones de seguimiento con las comunidades y autoridades	#	1.692	1.471	2.782	5.996

	Unidad	2020	2021	2022	2023
Espacios para la socialización de estudios ambientales/inducción a grupos de interés	#	628	475	289	129
Asistentes a espacios para la socialización de estudios ambientales/inducción a GI	#	3.517	10.574	6.798	2.073
Encuentros de relacionamiento étnico y consulta previa	#	35	475	52	54
Asistentes a los encuentros de relacionamiento étnico y consulta previa	#	1.079	44	1.781	784
Encuentros de «Cafés de la Amistad»	#	28	42	159	76
Asistentes a los «Cafés de la Amistad»	#	113	174	520	377
Encuentros de «Cafés Empresariales»	#	5	6	120	7
Asistentes a los «Cafés Empresariales»	#	81	135	438	377
Otros espacios de diálogo y relacionamiento	#	0	16	59	332
Asistentes a otros espacios de diálogo y relacionamiento	#	0	993	1.739	6.718
<b>Total de actividades de diálogo, consulta y relacionamiento con GI</b>	<b>#</b>	<b>1.113</b>	<b>996</b>	<b>1.348</b>	<b>1.525</b>
<b>Total de asistentes a las actividades de diálogo, consulta y relacionamiento GI</b>	<b>#</b>	<b>10.644</b>	<b>20.414</b>	<b>20.404</b>	<b>24.662</b>



(GRI 413-1; SOC-9/10/11/12/23; EM-EP-210b.1/2) Durante el último trimestre de 2023 nos enfocamos en fortalecer los instrumentos para identificar de manera sistemática a nuestros GI. El análisis de esta información constituye el principio rector de nuestra estrategia de acción en el relacionamiento con nuestros vecinos, a fin de fortalecer los vínculos sociales en las áreas de influencia.



(GRI 413-1; GRI 11.15.2) Para conocer otros canales de atención y los mecanismos de respuesta para atender PQR diferentes a «Cuéntame» en Colombia haga clic aquí.

### Destacados de la gestión en 2023

- Llevamos a cabo un total de 1.525 actividades de diálogo, consulta y relacionamiento con GI en las que participaron 24.662 personas.
- Respondimos el 100% de las PQR presentadas por la comunidad indígena de Carubaré en Puerto Gaitán (Meta).
- Cumplimos con el 100% de los compromisos adquiridos en la ruta metodológica de los procesos consultivos con el resguardo Turpial La Victoria de Puerto Gaitán (Meta).
- Implementamos los proyectos «Huella GeoPark» para cumplir con los compromisos planteados en las consultas previas para el Proyecto Sísmico 3D Llanos 86 y 104.
- Diseñamos planes de inversión en infraestructura social comunitaria y en proyectos productivos con los resguardos Turpial La Victoria y Wacoyo en Puerto Gaitán (Meta).
- Estructuramos el protocolo de relacionamiento étnico y los pactos de confianza. Además, iniciamos

su implementación en el resguardo Wacoyo, de la etnia sikuani, en el bloque Llanos 104 de Puerto Gaitán (Meta), y en los cabildos indígenas de la Raya y Monterrey, de la etnia awá, en el bloque Coatí del valle del Guamuez (Putumayo).

- En alianza con la Universidad del Rosario construimos la guía de recomendaciones para la implementación del acuerdo regional sobre el acceso a la información, la participación pública y la justicia en asuntos ambientales en América Latina y el Caribe.
- Desarrollamos la audiencia pública ambiental del proyecto Área de Desarrollo Bienparado PUT-8 en Puerto Asís (Putumayo). Su exitosa ejecución nos permitió reforzar las estrategias de información y comunicación del proyecto a todos los GI, promoviendo el diálogo, la participación social y el acceso a la información ambiental.

**(GRI 413-1; GRI 11.15.2) Ecuador:** impulsamos espacios de diálogo con diversos actores, que incluyen reuniones con líderes comunitarios y encuentros de relacionamiento étnico con enfoque diferencial en materia de desarrollo para garantizar el respeto a la cultura y la cosmovisión de la nacionalidad siona del Ecuador. Así mismo, dialogamos con la directiva de la asociación de mujeres «Las Golondrinas», de la comunidad La Panterra, abordando el tema de los servicios que ofrecen a la comunidad y de su modelo organizativo.

Adicionalmente, organizamos encuentros con los líderes para mantener un relacionamiento diferencial y conocer sus necesidades y expectativas. Por respeto a la cosmovisión de estas comunidades, toda la información que generamos se interpreta en su lengua nativa.

### Actividades derivadas de las consultas y/o el diálogo comunitario en Ecuador

(GRI: 413-1, SOC-9; SOC-10; SOC-13, SASB: EM-EP-210b.1)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
Encuentros para atención de PQR	#	0	0	9	11
Asistentes a los encuentros para atención de PQR	#	0	0	93	0
«Encuentros por la Transparencia»	#	3	0	1	0
Asistentes a los «Encuentros por la Transparencia»	#	36	0	24	0
Encuentros de inducción interna a contratistas	#	0	3	14	5
Asistentes a los encuentros de inducción interna a contratistas	#	0	17	109	97
Encuentros sobre Programas en Beneficio de la Comunidad (PBC) e inversión social	#	0	6	36	9
Asistentes a encuentros sobre PBC	#	0	84	253	76
Encuentros de presentación externa de contratistas	#	3	1	2	15
Asistentes a los encuentros de presentación externa de contratistas	#	48	15	60	56
Reuniones de seguimiento con las comunidades y las autoridades	#	43	24	8	14







	Unidad	2020	2021	2022	2023
Asistentes a las reuniones de seguimiento con las comunidades y autoridades	#	561	760	65	224
Espacios para la socialización de estudios ambientales/inducción a GI	#	23	12	33	3
Asistentes a espacios para la socialización de estudios ambientales/inducción a GI	#	67	632	600	18
Encuentros de relacionamiento étnico y consulta previa	#	9	14	0	4
Asistentes a los encuentros de relacionamiento étnico y consulta previa	#	216	528	0	49
Encuentros de «Cafés de la Amistad»	#	0	0	98	0
Asistentes a los «Cafés de la Amistad»	#	0	0	308	0
Encuentros de «Cafés Empresariales»	#	0	0	106	0
Asistentes a los «Cafés Empresariales»	#	0	0	106	0
Otros espacios de diálogo y relacionamiento	#	17	16	24	5
Asistentes a otros espacios de diálogo y relacionamiento	#	497	993	483	80
<b>Total de actividades de diálogo, consulta y relacionamiento con GI</b>	<b>#</b>	<b>98</b>	<b>76</b>	<b>331</b>	<b>66</b>
<b>Total de asistentes a las actividades de diálogo, consulta y relacionamiento GI</b>	<b>#</b>	<b>1.425</b>	<b>3.029</b>	<b>2.101</b>	<b>600</b>

### Relacionamiento con grupos étnicos

(GRI 413-1; GRI 11.17.1/4; DJSI 3.6.4; MM5/7; EM-EP-210a.3)

Actuamos de manera diligente para evitar perturbaciones en la forma de vida, los medios de subsistencia y el medioambiente de los grupos étnicos, a partir de la certeza y de reconocer que son los custodios tradicionales de la tierra. Por ello solicitamos su participación cuando abordamos aspectos que los involucran directamente.

Para hacer realidad nuestro enfoque diferencial con las comunidades étnicas implementamos acciones, entre las que se destacan:

- Trabajo en la construcción del protocolo de relacionamiento étnico.
- Construcción conjunta de acuerdos de confianza con las comunidades ubicadas en el área de influencia de nuestras operaciones.

**Colombia:** tenemos planes de relacionamiento en los bloques Llanos 86 y 104 y Coatí, y hemos suscrito acuerdos de confianza con el resguardo Wacoyo de Puerto Gaitán (Meta).

### Inversiones voluntarias en comunidades indígenas

Comunidad	Monto COP	Municipio
Cabildo Bajo Santa Helena	5.700.000	Puerto Asís
Cabildo La Raya	6.950.000	San Miguel
MESA AMPII CANKE Parcialidad Nueva Palestina	47.000.000	Valle del Guamuez
Resguardo San Marcelino Resguardo Campo Alegre del Afilador	274.740.029	San Miguel
Resguardo Santa Cruz de Piñuña Blanco	1.850.000	Puerto Asís
Resguardo Villa Catalina	1.600.000	Puerto Guzmán
Resguardo Yarinal	970.000	San Miguel

La Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa del gobierno colombiano se encarga de la identificación de las comunidades indígenas expuestas a futuros proyectos y al desarrollo de las operaciones, indicándonos cuáles de ellas son susceptibles de afectación.

El eje principal de la vinculación con las comunidades indígenas es el proceso de consulta previa, que no es lo mismo que el consentimiento libre, previo e informado que está regulada y supervisada por las autoridades colombianas e implica la participación informada de los grupos étnicos.

En Colombia, el proceso de consulta previa se inicia con la solicitud para determinar su procedencia y oportunidad para la ejecución de proyectos, obras o actividades (POA) ante la Autoridad Nacional de Consulta Previa del Ministerio del Interior. A partir de ese momento dicha autoridad debe pronunciarse sobre la existencia de comunidades étnicas y sobre la procedencia de la consulta previa en los territorios para proteger los derechos de esos pueblos.

(GRI 413-1; DJSI 3.6.1) En 2023 avanzamos en seis procesos de consulta previa, cinco de ellos para el Proyecto Sísmica 2D y 3D en el bloque Coatí en Putumayo. Teniendo en cuenta que el proyecto sísmico no se llevó a cabo por decisión corporativa, se avanzó en el cierre de las consultas que estaban en curso, las cuales se encontraban en etapa de análisis e identificación de impactos. Por otra parte, llevamos a cabo la consulta previa hasta la etapa de protocolización con el resguardo Turpial La Victoria, en el Meta, para el proyecto Área de Desarrollo Golondrina. Este proceso consultivo entró en etapa de seguimiento.



*(GRI 413-1; GRI 11.17.1/4; DJSI 3.6.4; MM5/7; EM-EP-210a.3) Para conocer los detalles de las consultas previas que realizamos en 2023 para proyectos en etapa de exploración haga clic aquí.*

(GRI 413-1; GRI 11.17.4; IISP: 9) Todos nuestros acuerdos sobre consultas previas se encuentran disponibles y pueden solicitarse al Ministerio del Interior y en la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa. Los acuerdos están contenidos en las actas que fueron compartidas a las comunidades consultadas y a las entidades participantes en los procesos consultivos. Los acuerdos de consulta previa hacen parte de los procesos de licenciamiento ambiental, por lo cual también pueden ser solicitados a la ANLA.

**Ecuador:** si bien contamos con un marco de referencia para la consulta previa, en este país el proceso lo realiza el ministerio del ramo, previamente a la adjudicación de contratos con los operadores o las empresas que prestan servicios.

No obstante, desarrollamos actividades de relacionamiento con enfoque diferencial que incluyen reuniones de coordinación, levantamiento de información, talleres participativos, capacitación y fortalecimiento organizativo.

#### Destacados de la gestión en Colombia en 2023

- Estructuramos el protocolo de relacionamiento étnico y pactos de confianza e iniciamos su implementación en el resguardo Wacoyo, de la etnia sikuani, en el bloque Llanos 104 de Puerto Gaitán y en los cabildos indígenas de la Raya y Monterrey,

de la etnia awá, en el bloque Coatí en el Valle del Guamuez.

- Empezamos a cumplir los acuerdos de las consultas previas para el proyecto Sísmica 3D Llanos 86 y 104, con los resguardos Turpial La Victoria y Wacoyo.
- En desarrollo de la consulta previa para el proyecto A. D. Golondrina con el resguardo Turpial La Victoria implementamos 35 espacios de diálogo en las diferentes etapas del proceso consultivo, en los que dimos claridad a todas las partes sobre el proyecto que se va a licenciar.
- Abrimos tres espacios en nuestro programa de información y comunicación durante el desarrollo del proyecto Sísmica 3D Llanos 86 y 104. El primero con la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa para el seguimiento a los acuerdos de consulta previa y los otros dos con Petroseismic para la socialización del proyecto a las comunidades indígenas consultadas.



*Para ver el listado completo de comunidades étnicas con las cuales nos relacionamos en 2023 haga clic aquí.*

#### Destacados de la gestión en Ecuador en 2023

- Generamos la legalidad y el reconocimiento de las directivas indígenas por parte de la Secretaría de Gestión y Desarrollo de Pueblos y Nacionalidades.
- Por primera vez desde la conformación de la comunidad Orahueaya realizamos un censo comunitario con los datos de acceso a servicios, vivienda, entre otros, el cual nos permitió obtener información real de los habitantes y sus condiciones de vida.

- Desarrollamos la línea base antropológica de la nacionalidad siona, la cual nos permitirá trabajar y emprender acciones de desarrollo que respeten su cosmovisión.
- Llevamos a cabo talleres de mujeres sionas para desarrollar la matriz de DD. HH.
- Promovimos la Escuela de Liderazgo Social, que contó con la participación de los presidentes de la ONISE, Orahueaya y Fundación Siona.



#### Inversión social

(GRI 3-3; GRI 413-1; SOC-9)

Contribuimos al desarrollo sostenible de las comunidades cercanas a nuestras operaciones a través de proyectos de inversión que fortalecen capacidades, fomentan la inclusión social y productiva y promueven el cuidado y la conservación del medioambiente. De esta manera generamos prosperidad compartida y fortalecemos confianza mutua bajo la plena convicción de que ser aliados para la superación de los retos sociales y ambientales nos permite participar de transformaciones profundas y crear entornos sostenibles para todos, además de conectar las necesidades y realidades de las comunidades con el negocio.



## Personas beneficiadas y monto de inversión social

(SOC 13)

	Unidad	2021	2022	2023
Personas beneficiadas	#	174.174	120.213	102.563
Monto invertido en programas sociales	USD	4.950.262	5.095.504	3.937.923,63

**Colombia:** durante 2023 realizamos inversiones de carácter social voluntarias y obligatorias por USD 3.937.923 que beneficiaron a 89.181 personas. La inversión voluntaria fue de USD 1.628.895 y benefició a más de 26.800 personas.

Realizamos proyectos de inversión social en tres departamentos, ocho municipios y más de 65 veredas. La distribución geográfica por departamento y municipios es la siguiente:

- Casanare: Villanueva y Tauramena
- Putumayo: Puerto Asís y San Miguel
- Meta: Puerto López, Puerto Gaitán, Cabuyaro y Barranca de Upía

Nos asociamos con los mejores aliados a fin de construir un legado de prosperidad en el que todos los actores involucrados se beneficien de las actividades de exploración y producción de petróleo. Para ello ejecutamos proyectos en las siguientes líneas:

Bienestar y calidad de vida:

- **«Viviendas Sostenibles», en alianza con la Corporación Minuto de Dios:** mejoramiento de las condi-

ciones de acceso y cobertura de vivienda de calidad para familias en condiciones de vulnerabilidad.

- **«Jornadas Médico Quirúrgicas», en colaboración con la Patrulla Aérea Civil Colombiana:** brigadas médico-quirúrgicas para atender a la población vulnerable en Tauramena y Villanueva (Casanare), Puerto López (Meta) y Puerto Asís (Putumayo).
- **Jornadas de prevención en conjunto con la Liga Colombiana contra el Cáncer.**
- **Alianza Comunitaria para la Construcción del Centro de Salud La Alea en Puerto Asís (Putumayo):** infraestructura social como resultado de la articulación público-privada-comunitaria para dar cumplimiento a un compromiso adquirido por la Compañía durante los procesos de diálogo con las comunidades vecinas.

Educación, cultura y deporte:

- **Becas universitarias para jóvenes de Casanare en asocio con la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD):** 20 becas de pregrado que cubren el 100% del valor de la matrícula universitaria para la carrera que los estudiantes elijan.
- **Programa de Formación Musical en Putumayo con la Fundación Batuta:** este programa apalanca la

formación cultural de 100 niños, niñas y adolescentes de Puerto Asís.

- **Alianza de formación deportiva con la Fundación Brian Angola:** programa implementado en Villanueva (Casanare), el cual contribuye a la formación de más de 300 niños, niñas y adolescentes.
- **Entrega de kit escolares:** durante el inicio de los ciclos de estudio, hacemos entrega de útiles a más de 600 niños y niñas para fomentar la permanencia escolar.

Desarrollo económico y productivo:

- **Proyectos productivos apícolas:** fortalecimiento de programas productivos comunitarios de los cuales participan 79 familias de Casanare.
- **Alianza con la Cámara de Comercio de Putumayo en el programa «Somos Empresarios»:** aportes al fortalecimiento de la infraestructura productiva de 300 familias en Putumayo.

Fortalecimiento institucional:

- **Programa «Liderazgo por la Paz» en alianza con la Universidad Javeriana de Cali:** capacitación a 80 líderes y lideresas sociales enfocada en el fortalecimiento de sus capacidades de liderazgo para promover la convivencia armónica y pacífica en el territorio.
- **Fortalecimiento de respuesta oportuna de organismos de socorro:** entrega de la nueva estación de bomberos al corregimiento de Caribayona de Villanueva (Casanare) para apoyar su capacidad de reacción ante situaciones de riesgo y emergencia.
- **Fortalecimiento de organizaciones indígenas:** compensación a los Acuerdos en el marco de los Proce-

sos Consultivos; estos acuerdos surgen de la identificación de los impactos potenciales y las medidas de manejo correspondientes, que dan origen a los proyectos de beneficio comunitario. Para conocer más visite la página 106 de este Reporte.

## Inversión Ambiental

(GRI11.17.1; GRI 413-1; SOC 9)

Tenemos claro que el bienestar de nuestros vecinos tiene que ver con factores que van más allá del ámbito social. Es por eso que también apostamos a las inversiones ambientales:

## Personas beneficiadas y monto de inversión ambiental

(SOC 13)

	Unidad	2021	2022	2023
Personas beneficiadas	#	114.306	125.195	36.403
Monto invertido en programas ambientales	USD\$	1.235.255,2	1.768.826,2	2.743.517,2

**Biodiversidad.** El impacto de los proyectos e iniciativas con foco en la biodiversidad se ve reflejado en la conservación de áreas naturales, la restauración de áreas transformadas, la protección de especies de fauna y flora, el fortalecimiento a las áreas protegidas y las acciones de uso sostenible, así como en la divulgación del



conocimiento de la diversidad biológica que se pone a disposición de los interesados como insumo en la toma de decisiones.

**Economía circular:** durante 2023 desarrollamos dos proyectos de circularidad que arrojaron beneficios tanto sociales como ambientales. Por una parte, la iniciativa de compostaje comunitario, consistente en la entrega de módulos y de capacitación para generar abono a partir de residuos orgánicos, benefició a 10 instituciones educativas y a 184 familias del área de influencia de Llanos 34. Por otro lado, el proyecto de biodigestión de residuos orgánicos en Platanillo produjo biofertilizante a partir de residuos orgánicos, el cual donamos a los vecinos para la mejora de sus cultivos.

**Agua:** el mayor impacto positivo de nuestra gestión asociada con el agua durante 2023 está relacionado con la construcción del alcantarillado y de un Plan de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD) que mejorará la calidad de vida de los 1.300 habitantes del centro poblado de Caribayona.


Adicionalmente, en 2023 obtuvimos todas las autorizaciones ambientales y administrativas para la construcción del Centro de Monitoreo Hidrometeorológico de los Llanos Orientales e iniciaremos su construcción en 2024. Este proyecto mejorará la gestión de alertas tempranas de eventos hidrológicos, mejorando la resiliencia de los municipios de la zona hidrográfica del río Meta.

**Cultura ambiental:** a partir de proyectos como «Tejiendo Saberes», «Capitán Naturaleza» y la formación en general sobre los recursos hídricos mejoramos el

conocimiento y las capacidades de gestión de nuestros vecinos y líderes ambientales. En 2023 capacitamos a más de 2.800 personas en asuntos de biodiversidad, protección de ecosistemas amazónicos, fortalecimiento de la gobernanza ambiental comunitaria y formulación de proyectos ambientales. Adicionalmente, aportamos a la conformación de 13 comités ambientales veredales en Llanos 34.

En 2023 realizamos inversiones ambientales en:

- Villanueva y Tauramena (Casanare, Colombia)
- Puerto Asís, San Miguel y Valle del Guamuez (Putumayo, Colombia)
- San Martín (Meta, Colombia)
- Shushufindi (Sucumbios, Ecuador)

 [Para conocer más sobre la gestión responsable del agua y la biodiversidad haga clic aquí.](#)



### Inversión social en Colombia

(GRI 203-1; GRI 11.14.4; IISP 9)

	Unidad	2023
Inversión social voluntaria	USD	1.628.895
Inversión social obligatoria	USD	1.946.273
Personas beneficiadas por inversión social obligatoria	#	62.340
Personas beneficiadas por inversión social voluntaria	#	26.340
Inversión en infraestructura y equipos apoyados	USD	543.595

 [\(IISP 7/11\) Para conocer más sobre los beneficiarios de nuestra inversión social en Colombia haga clic aquí.](#)

### Porcentaje de inversión social destinado por línea de inversión voluntaria

(IISP 9)

	Unidad	2023
Desarrollo socioeconómico	%	1,66
Fortalecimiento institucional	%	3,03
Educación e investigación	%	29,98
Deporte y recreación	%	2,57
Salud	%	32,5
Infraestructura	%	9,72
Otras actividades	%	20,55



## Porcentaje de inversión social destinado por línea de inversión obligatoria

(IISP 9)

	Unidad	2023
Desarrollo socioeconómico	%	5,41
Fortalecimiento institucional	%	12,9
Desarrollo rural	%	41,13
Educación e investigación	%	3,92
Deporte y recreación	%	8,04
Salud	%	9,09
Infraestructura	%	16,59
Otras actividades	%	2,91

 (IISP 9) Para conocer más sobre los municipios donde realizamos inversión social en Colombia haga clic aquí.

## Inversiones sociales realizadas mediante alianzas público-privadas en Colombia

(IISP 19)

	Unidad	2023
Inversión con otras empresas privadas	%	18,39
Inversión con comunidades	%	67,31
Inversión con entidades del gobierno	%	14,3

 (IISP 9) Para conocer los detalles de los proyectos de inversión social destacados haga clic aquí.

## Beneficiarios y porcentaje de inversión ambiental en Colombia

(IISP 10-L/N)

	Unidad	2023
Personas beneficiadas por inversión ambiental voluntaria	#	5.678
Personas beneficiadas por inversión ambiental obligatoria	#	27.985
<b>Total personas beneficiadas por inversión ambiental</b>	<b>#</b>	<b>33.663</b>
Porcentaje de inversiones en zonas rurales	%	100
Inversión ambiental voluntaria	USD	755.755
Inversión ambiental obligatoria	USD	1.951.147
Monto destinado a compensaciones	USD	1.282.439
<b>Total monto invertido en programas ambientales</b>	<b>USD</b>	<b>2.706.903</b>

Nota: el monto destinado a compensaciones está incluido en inversiones obligatorias.

## Inversión ambiental voluntaria en Colombia por línea de inversión

(IISP 10-O)

	Unidad	2023
Biodiversidad	%	61
Investigación	%	21
Agua	%	7
Residuos y materiales	%	12

 (IISP 10-P) Para conocer los detalles de los proyectos de inversión ambiental voluntaria destacados haga clic aquí.



**Inversiones ambientales realizadas bajo alianzas público-privadas en Colombia**

(IISP 19)

	Unidad	2023
Inversión con otras entidades privadas	%	9
Inversión con comunidades	%	13
Inversión con entidades de gobierno	%	78

**Inversión en municipios de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET):** los PDET son un instrumento de planeación y gestión, en el marco del Acuerdo de Paz en Colombia, que buscan transformar los territorios más afectados por el conflicto armado, la pobreza, la debilidad institucional y la presencia de cultivos ilícitos.

El total de la inversión social en municipios PDET ascendió a USD 3.793.753 y cubrió los siguientes municipios del departamento de Putumayo:

- Valle del Guamuez
- Villagarzón
- San Miguel
- Puerto Leguizamó
- Puerto Guzmán
- Puerto Caicedo
- Puerto Asís

El 100% de la inversión se realizó en el pilar PDET de educación rural y de primera infancia para niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

**(IISP 1) Obras por impuestos:** es un mecanismo a través del cual los contribuyentes pueden aportar al cierre de brechas socioeconómicas y el desarrollo en los municipios más afectados por la pobreza y la violencia, a través de la ejecución de proyectos de impacto económico y social.

En 2023 el monto invertido en obras por impuestos ascendió a USD 3.157.770,3. Destacamos las siguientes acciones:

Dotación a restaurantes escolares de sedes e instituciones en Puerto Guzmán

- Aliados: Ministerio de Educación y Gobernación del Putumayo.
- Beneficiarios: 168 sedes y 5.107 niños.
- Valor: USD 1.041.766, (COP 4.505.691.444)

Dotación de Centros de Desarrollo Infantil en 9 municipios de Putumayo

- Aliados: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

- Beneficiarios: 39 sedes y 3.342 niños.
- Valor: COP 9.151.823.166,31 (USD 2.116.004)

En la población rural se localiza el mayor número de beneficiarios de nuestra inversión social, seguida por las comunidades vulnerables y los municipios PDET y por grupos poblacionales. El mayor porcentaje de la inversión (44,86%) impactó positivamente a personas en condición de pobreza.

**(GRI 11.17.1; GRI413-1; SOC-9) Ecuador:** los proyectos de inversión social que hemos desarrollado en ese país se localizan en: Sucumbíos: Shushufindi, Lago Agrio, San Roque y las comunidades El Oro, Río Doch 1, Tahuantinsuyo, La Pantera, Miss Ecuador y Orahueaya. También en la Organización de la Nacionalidad Indígena Siona del Ecuador ONISE.

En 2023 la inversión social obligatoria y voluntaria en Ecuador ascendió a USD 362.755,63 y benefició a 13.883 personas, principalmente localizadas en las áreas rurales.



**Beneficiados y porcentajes de la inversión ambiental voluntaria en Ecuador**

(IISP 10-L/N)

	Unidad	2023
Inversión voluntaria	USD	312.778,82
Inversión obligatoria	USD	49.976,81
Personas beneficiadas por inversión social obligatoria	#	1.179
Personas beneficiadas por inversión social voluntaria	#	12.704
Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	USD	117.226,12
Porcentaje de inversiones en zonas rurales	%	82,14



### Beneficiados y porcentajes de la inversión ambiental voluntaria en Ecuador

(IISP 10-L/N)

	Unidad	2023
Personas beneficiadas por inversión ambiental voluntaria	#	2.740
<b>Total personas beneficiadas por inversión ambiental</b>	<b>#</b>	<b>2.740</b>
Porcentaje de inversiones en zonas rurales	%	70
Total inversión ambiental voluntaria	USD	36.614,2
<b>Total monto invertido en programas ambientales</b>	<b>USD</b>	<b>36.614,2</b>

### Inversión ambiental voluntaria en Ecuador por línea de inversión

(IISP 10-O)

	Unidad	2023
Biodiversidad	%	50
Agua	%	40
Residuos y materiales	%	10

(IISP 10-P) Para conocer más detalles de los proyectos de inversión ambiental voluntaria destacados haga clic aquí.

(IISP 19) El 100% de las inversiones ambientales en Ecuador durante 2023 se realizaron mediante alianzas público-privadas.

### Destacados de la gestión 2023

#### Bienestar y calidad

- Aportamos al mejoramiento de las condiciones de vivienda de las comunidades indígenas sionas en la comunidad Orahueaya con el apoyo de la Fundación Siona.
- Contribuimos a la potabilización de agua en beneficio del personal militar que labora en Shushufindi.

#### Educación, cultura y deporte

- Contribuimos al mejoramiento de las baterías sanitarias de la cancha deportiva de Miss Ecuador.
- Realizamos aportes al Club Deportivo Oriental para fortalecer los programas de formación.
- Colaboramos con el mejoramiento de la infraestructura de la Unidad Educativa Ne Eña.
- Entregamos más de 1.000 kits escolares para pro-

mover la educación de niños, niñas y adolescentes y evitar así la deserción escolar.

- Hicimos contribuciones a los deportistas profesionales de Shushufindi.
- Apoyamos eventos que promueven el rescate cultural de la nacionalidad siona.

#### Fortalecimiento comunitario

- Ofrecimos nuestro respaldo a dos precooperativas para iniciar la construcción de casas comunales.
- Colaboramos con la legalización de directivas, censos comunitarios y de empresas para permitir que las precooperativas tengan representatividad legal y fortalecimiento institucional, entre otros factores.
- Desarrollamos la Escuela de Liderazgo Social para enseñar habilidades de liderazgo entre los representantes comunitarios.

#### Inversiones ambientales

- Emprendimos iniciativas de cuidado y preservación del agua desde diferentes ámbitos:
  - » Recuperación de las unidades y fuentes hídricas.
  - » Limpieza de los cuerpos hídricos.
  - » Sensibilización entre la población sobre los impactos que generan en el medioambiente los malos hábitos de consumo y su incidencia en los cuerpos de agua y las playas.
  - » Cuidado de los humedales.
- Promovimos la educación ambiental mediante:
  - » Incorporación y participación de niños, niñas y adolescentes a los procesos de economía circular.
  - » Talleres vacacionales con enfoque de biodiversidad y cuidado ecosistémico.

- Impulsamos iniciativas de cuidado y protección de la biodiversidad desde diferentes ámbitos enfocados en:
  - » Lucha contra el tráfico de especies.
  - » Cuidado y preservación de la biodiversidad.
  - » Manejo de reptiles, privilegiando su conservación.

Con las actividades de inversión ambiental también buscamos aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente aquellos asociados con la lucha contra el cambio climático y con la educación ambiental y el fomento de la economía circular relacionada con la generación de desechos y su aprovechamiento potencial para el retorno a la cadena productiva.

(GRI 11.16.1; DJSI 3.6.3; MM9) Ninguno de nuestros proyectos o nuestros entornos de operación han requerido un reasentamiento físico o involuntario ni se han generado compensaciones por pérdida de bienes u otro tipo de resarcimiento económico en los últimos diez años.





# GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

(GRI 2-13; GRI 3-3)

## Comité SPEED/Sostenibilidad de la JD

Se reúne al menos dos veces al año y es responsable de aprobar la estrategia de sostenibilidad de la Compañía, así como de monitorear el avance de los planes de acción en temas materiales, incluyendo el relacionamiento con nuestros vecinos.

## CEO Dirección de Estrategia, Sostenibilidad y Legal

Son los cargos del ámbito ejecutivo de mayor nivel, con responsabilidades enfocadas hacia el relacionamiento con nuestros vecinos.

## Gerente de Naturaleza y Vecinos

Son responsables de dar lineamientos y monitorear la implementación de los planes de relacionamiento con nuestros vecinos y la gestión de la licencia social para operar.

## Coordinador de Vecinos Gerentes de Activos

Son responsables de la implementación de los planes de trabajo de relacionamiento con nuestros vecinos y de la gestión de la licencia social para operar.



La Dirección de Estrategia, Sostenibilidad y Legal lidera la gestión social y ambiental de la Compañía y es responsable de articular dicha gestión con los procesos y las metas de sostenibilidad establecidas en el Plan Estratégico de GeoPark.

Las áreas líderes y técnicas especializadas, delegadas por el Equipo Ejecutivo, son las encargadas de seguir el cumplimiento de las metas de desarrollo sostenible definidas en cada estrategia.

El *Scorecard* de nuestra Compañía define anualmente las metas estratégicas y su seguimiento está a cargo del Equipo Ejecutivo y el Comité SPEED/Sostenibilidad de la JD.

Con el propósito de supervisar los impactos que hemos generado o aquellos que necesitan fortalecerse, llevamos a cabo una evaluación anual o semestral. Esta nos permite identificar las líneas socioeconómicas que deberían recibir apoyo de la inversión social de la Compañía, así como los ámbitos locales donde se percibe el aporte de la industria, específicamente en relación con nuestra operación.



## 0-3 AÑOS



### Corto plazo

- Construir la línea base de inversión social y ambiental para Colombia.
- Construir la Estrategia de Monitoreo y Gestión de Entorno en el marco del diálogo social, el relacionamiento y la gestión de conflictos.
- Diseñar el Sistema de Información de Inversión Social y Ambiental.
- Realizar, por lo menos, un análisis de riesgos para los principales proyectos en cada bloque de operaciones.
- Realizar anualmente la encuesta de medición de la licencia social en los territorios con actividades de producción.
- Mantener como mínimo el 90% del cierre efectivo de las PQR.
- Llevar a cabo al menos dos Encuentros de Transparencia con los GI.
- Cumplir como mínimo el 90% de las acciones asociadas con los compromisos y acuerdos establecidos.
- Estructurar e implementar el Protocolo de Relacionamiento Étnico y Acuerdos de Confianza.
- Cumplir el 100 % de los acuerdos protocolizados en el marco de las consultas previas.
- Implementar buenas prácticas de participación ciudadana —enmarcadas en el Acuerdo de Escazú—, de democracia ambiental y de otros temas relacionados con las garantías de acceso a la información y la participación con enfoque diferencial.


## 3-5 AÑOS



### Mediano plazo

- Garantizar a 2025 un incremento del 10% de los beneficiarios de los programas para la población diversa
- Prevenir los impactos en la naturaleza y en nuestros vecinos en el 100% de las operaciones con base en los análisis de riesgo del entorno.
- Crear una hoja de ruta para la implementación de procesos de participación ciudadana que incluya métricas y aspectos de aseguramiento de la participación real y el acceso a la información con equidad.
- Fortalecer las prácticas de participación ciudadana en los momentos previos, durante y al cierre de los proyectos operacionales.
- Diseñar un programa de participación ciudadana con enfoque diferencial para avanzar gradualmente hacia una transición energética justa, abordando temas laborales y de relacionamiento con grupos étnicos, conforme a las prioridades establecidas por los países en los que operamos.

## 5 AÑOS EN ADELANTE



### Largo plazo

- Asegurar el cumplimiento de la promesa de valor de ser un «Aliado para el desarrollo» mediante el cierre de brechas de desarrollo sostenible.
- Realizar por lo menos un análisis de riesgos para los principales proyectos operacionales en cada bloque.
- Incrementar en un 30% los líderes sociales vinculados a nuestros programas enfocados hacia el fortalecimiento de sus capacidades para promover la convivencia armónica y pacífica en el territorio.
- Identificar y ejecutar por lo menos dos proyectos productivos para la preservación y cuidado de la biodiversidad con enfoque diferencial para los grupos étnicos cercanos a nuestras áreas de producción.

# METAS

(GRI3-3)



# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (EID)

**Impactos:** Empleados  
Proveedores y contratistas

**ODS:**



**SPEED:**



## Nuestra Gente

(GRI 3-3) En GeoPark creemos que las personas son la clave para nuestro crecimiento a mediano y largo plazo y hemos tenido éxito en atraer, construir y formar uno de los mejores equipos de la región, con una variedad y profundidad de experiencias y conocimientos que superan a la mayoría de las empresas de su envergadura.

Buscamos crear un ámbito laboral motivador, justo, gratificante, inclusivo, equitativo y diverso y con las condiciones y oportunidades para promover el crecimiento de todos nuestros empleados y así, entre todos, seguir contribuyendo al éxito de la compañía.

En línea con nuestra promesa de “Crear Valor y Retribuir”, enfocamos la gestión del Área de Personas en atraer, desarrollar y fidelizar el mejor talento.

Contamos con un esquema de compensación competitivo y equitativo, cuyo propósito es asegurar que las personas reciban una remuneración justa y acorde con el impacto de su cargo en el logro de los objetivos corporativos. Esto se complementa con planes de bienestar y salud ocupacional, así como con iniciativas de desarrollo y promoción para mejorar las competencias,

habilidades, conocimientos y capacidades del personal para desempeñarse en su rol y desplegar todo su potencial. Esta oferta de formación y promoción tiene un impacto positivo en nuestra fuerza laboral, en términos de desarrollo, y contribuye a la retención y fidelización del talento.

Todos nuestros empleados directos participan de planes de incentivos de largo plazo en acciones con el objetivo de promover la responsabilidad y el compromiso (*accountability* y *ownership*), fortalecer el sentido de pertenencia y que todos los empleados sean partícipes de los resultados y del éxito de la Compañía.

Contamos con iniciativas para potenciar las competencias, habilidades, conocimientos y capacidades del personal con el fin de acompañar su desarrollo para desempeñarse con éxito en su rol y poder desplegar todo su potencial.

Estamos comprometidos con promover la equidad, inclusión y diversidad (EID) a través de la generación de oportunidades laborales y el desarrollo profesional de nuestros trabajadores, basados en los principios de la meritocracia y la transparencia. Nuestro compromiso con la EID nos permite fortalecer en nuestra cultura la identificación de barreras para la integración, el desarrollo y el crecimiento de todos nuestros colaboradores y colaboradoras, garantizando un trato justo para todos. Buscamos extender a los núcleos familiares los beneficios de tener una cultura que promueve comportamientos libres de sesgos, de tal manera que esta visión trascienda a la sociedad.

Cuando se presentan oportunidades laborales en los territorios donde operamos, nos aseguramos de divulgar

y publicar las vacantes de mano de obra local calificada a través de las agencias públicas de empleo, asegurando el cumplimiento de los requisitos de conocimiento, la experiencia y la formación mínima necesaria para cumplir con el perfil.

En los casos en los que la mano de obra local de la zona no cumple con los requisitos de las vacantes, se amplía la búsqueda a otras regiones. Si la oferta de mano de obra local calificada supera la requerida por nuestra operación, gestionamos esa brecha a través de contratistas y subcontratistas con el fin de generar más empleo para las comunidades vecinas a nuestras operaciones.

## POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 406-1; DJSI 3.1.1; PG-G2/L11; EG1; EMP24; BGEI 4-E; PAR-T2.1)

Adoptamos guías y prácticas que promueven la no discriminación y favorecen la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos los trabajadores.

- Compromiso con la Equidad, Inclusión y Diversidad
- Compromiso con el Respeto de los Derechos Humanos
- Código de Ética

Contamos con guías que definen alcance, objetivos y flujo de actividades de nuestros procesos de talento alineadas con nuestro compromiso con la EID. De esta manera aseguramos que su impacto se extienda a todas





nuestras operaciones y que el personal tenga una experiencia consistente en su gestión.

Estas guías son las siguientes:

- **Guía de reclutamiento y selección:** promueve la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, mediante procesos transparentes de selección de talento bajo el principio de la meritocracia. La guía incluye:
  - » Definición de requisitos profesionales y/o académicos explícitos, utilizando un lenguaje incluyente.
  - » Procedimientos de valoración y entrevistas estructuradas con un panel diverso de evaluadores y una metodología que permite la obtención de resultados cuantitativos para tomar la mejor decisión.
  - » Inclusión de al menos una mujer en los procesos de selección.
- **Guía de promoción:** define los pasos para participar en procesos de promoción y las instancias de evaluación de competencias técnicas y blandas, así como los lineamientos para los espacios de retroalimentación.
- **Guía de compensación y beneficios:** establece el esquema de compensación para los trabajadores y trabajadoras, basado en las mejores prácticas del mercado y siguiendo parámetros de equidad y competitividad.
- **Guía de Balance Vida-Trabajo:** integra buenas prácticas para equilibrar las responsabilidades laborales y los compromisos personales de nuestros empleados. Fue lanzada en 2023.
- **Guía de desconexión laboral.**

## NUESTRO ENFOQUE Y NUESTRA GESTIÓN

(GRI 3-3)

Nuestra gestión del talento humano va más allá de la línea básica laboral. Estamos comprometidos con las mejores prácticas para atraer, desarrollar y fidelizar a nuestro personal.

**Nuestra gente:** creemos que no hay mejor promotor de la marca empleadora que las personas que integran nuestra Compañía y que difunden en sus ámbitos de influencia su sentido de pertenencia, compromiso y la experiencia de vivir la cultura GeoPark.

(IISP 8i) Durante el proceso de contratación recopilamos información que enriquece el perfil sociodemográfico de los empleados.



### Empleados por país y género

(DJSI 3.2.1; GRI 2-7; EMP1; EMP3; IISP 8-0; BGEI 2-E)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	97	117	147	165
Colombia: hombres	#	171	204	241	247
Colombia: mujeres	%	36,2	36,4	37,9	40
Colombia: hombres	%	63,8	63,6	62,1	60
<b>Colombia: total empleados</b>	<b>#</b>	<b>268</b>	<b>321</b>	<b>388</b>	<b>412</b>
<b>Colombia: total empleados</b>	<b>%</b>	<b>62,2</b>	<b>69,3</b>	<b>80,5</b>	<b>87,7</b>
Ecuador: mujeres	#	2	3	2	2
Ecuador: hombres	#	0	0	6	3
Ecuador: mujeres	%	10	100	25	40
Ecuador: hombres	%	0	0	75	60
<b>Ecuador: total empleados</b>	<b>#</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
<b>Ecuador: total empleados</b>	<b>%</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>
Chile: mujeres	#	15	14	13	7
Chile: hombres	#	42	38	36	20
Chile: mujeres	%	26,3	26,9	26,5	25,9
Chile: hombres	%	73,7	73,1	73,5	74,1
<b>Chile: total empleados</b>	<b>#</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>49</b>	<b>27</b>
<b>Chile: total empleados</b>	<b>%</b>	<b>13</b>	<b>11,2</b>	<b>10,2</b>	<b>5,7</b>
Brasil: mujeres	#	3	2	2	2
Brasil: hombres	#	2	2	2	2



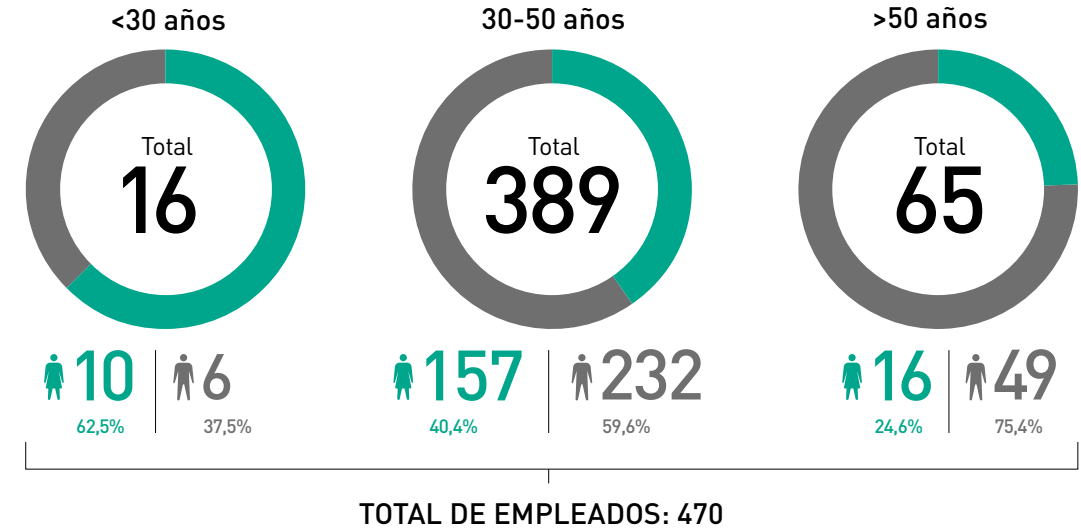


País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Brasil: mujeres	%	60	50	50	50
Brasil: hombres	%	40	50	50	50
<b>Brasil: total empleados</b>	<b>#</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Brasil: total empleados</b>	<b>%</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>
Argentina: mujeres	#	29	21	7	3
Argentina: hombres	#	68	53	17	12
Argentina: mujeres	%	29,9	28,4	29,2	20
Argentina: hombres	%	70,1	71,6	70,8	80
<b>Argentina: total empleados</b>	<b>#</b>	<b>97</b>	<b>74</b>	<b>24</b>	<b>15</b>
<b>Argentina: total empleados</b>	<b>%</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>3,2</b>
Otros países: mujeres	#	4	5	6	4
Otros países: hombres	#	4	4	3	3
Otros países: mujeres	%	50	55,6	66,7	57,1
Otros países: hombres	%	50	44,4	33,3	42,9
<b>Otros países: total empleados</b>	<b>#</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7</b>
<b>Otros países: total empleados</b>	<b>%</b>	<b>1,1</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>150</b>	<b>162</b>	<b>177</b>	<b>183</b>
<b>Total mujeres</b>	<b>%</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36,7</b>	<b>38,9</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>287</b>	<b>301</b>	<b>305</b>	<b>287</b>
<b>Total hombres</b>	<b>%</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>63,3</b>	<b>61,1</b>
<b>Total empleados</b>	<b>#</b>	<b>437</b>	<b>463</b>	<b>482</b>	<b>470</b>

NOTA: en 2023 la categoría «otros países» corresponde a empleados en España, Estados Unidos y Reino Unido.

### Empleados por rango de edad y género en 2023

(GRI 405-1; EMP1; EMP2)



(GRI 2-4) Nota: en el 2023 se redefinieron los rangos de edad, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

La información desagregada por rango de edad ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

### Empleados de GeoPark



**Mujeres por categoría laboral y grupo de edad**

(GRI 405-1; EMP4; EMP11)

Categoría laboral y grupo de edad	Unidad	2023	Categoría laboral y grupo de edad	Unidad	2023
C-level (nivel 1) <30 años	#	0	Coordinadoras (nivel 4) >50 años	#	4
C-level (nivel 1) 30-50 años	#	2	Líderes/especialistas (nivel 5) <30 años	#	1
C-level (nivel 1) >50 años	#	0	Líderes/especialistas (nivel 5) 30-50 años	#	28
Directoras (nivel 2) <30 años	#	0	Líderes/especialistas (nivel 5) >50 años	#	2
Directoras (nivel 2) 30-50 años	#	6	Supervisores/jefas (nivel 6) <30 años	#	0
Directoras (nivel 2) >50 años	#	4	Supervisores/jefas (nivel 6) 30-50 años	#	1
Gerentes/superintendentes (nivel 3) <30 años	#	0	Supervisores/jefas (nivel 6) >50 años	#	0
Gerentes/superintendentes (nivel 3) 30-50 años	#	13	Profesionales (nivel 7) <30 años	#	9
Gerentes/superintendentes (nivel 3) >50 años	#	2	Profesionales (nivel 7) 30-50 años	#	83
Coordinadoras (nivel 4) <30 años	#	0	Profesionales (nivel 7) >50 años	#	3
Coordinadoras (nivel 4) 30-50 años	#	20	Técnicos/auxiliares (nivel 8) <30 años	#	0
			Técnicos/auxiliares (nivel 8) 30-50 años	#	4
			Técnicos/auxiliares (nivel 8) >50 años	#	1
			<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>183</b>

(GRI 2-4) Nota: en el 2023 se redefinieron los rangos de edad, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.



La información desagregada por categoría laboral ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

**Hombres por categoría laboral y grupo de edad**

(GRI 405-1; EMP4; EMP11)

Categoría laboral y grupo de edad	Unidad	2023	Categoría laboral y grupo de edad	Unidad	2023
C-level (nivel 1) <30 años	#	0	Coordinadores (nivel 4) >50 años	#	4
C-level (nivel 1) 30-50 años	#	2	Líderes/especialistas (nivel 5) <30 años	#	0
C-level (nivel 1) >50 años	#	2	Líderes/especialistas (nivel 5) 30-50 años	#	42
Directores (nivel 2) <30 años	#	0	Líderes/especialistas (nivel 5) >50 años	#	7
Directores (nivel 2) 30-50 años	#	7	Supervisores/jefes (nivel 6) <30 años	#	0
Directores (nivel 2) >50 años	#	2	Supervisores/jefes (nivel 6) 30-50 años	#	34
Gerentes/superintendentes (nivel 3) <30 años	#	1	Supervisores/jefes (nivel 6) >50 años	#	4
Gerentes/superintendentes (nivel 3) 30-50 años	#	25	Profesionales (nivel 7) <30 años	#	4
Gerentes/superintendentes (nivel 3) >50 años	#	10	Profesionales (nivel 7) 30-50 años	#	82
Coordinadores (nivel 4) <30 años	#	0	Profesionales (nivel 7) >50 años	#	17
Coordinadores (nivel 4) 30-50 años	#	23	Técnicos/auxiliares (nivel 8) <30 años	#	1
			Técnicos/auxiliares (nivel 8) 30-50 años	#	17
			Técnicos/auxiliares (nivel 8) >50 años	#	3
			<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>287</b>

NOTA: el nivel de cargo corresponde a la capa jerárquica dentro de la estructura de la Compañía, lo cual refleja la distribución de autoridad y responsabilidad en GeoPark. Cuanto más arriba se encuentra una posición en la estructura organizacional, mayor es su posición en la jerarquía organizativa y su impacto en los objetivos estratégicos de la empresa. La estructura de niveles de cargos que mostramos en el cuadro anexo es propia de GeoPark y obedece a su naturaleza y su tamaño. En última instancia, esta estructura de niveles influye en la comunicación, la toma de decisiones y la cultura interna de la Compañía. (GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron las categorías laborales y los rangos de edad, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

**Empleados con contrato indefinido, por país y género**

(GRI 2-7; EMP-5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	96	117	147	165
Colombia: hombres	#	176	204	241	247
Ecuador: mujeres	#	2	3	2	2
Ecuador: hombres	#	0	0	6	3
Chile: mujeres	#	15	14	13	7
Chile: hombres	#	42	38	36	20
Brasil: mujeres	#	3	2	2	2
Brasil: hombres	#	2	2	2	2
Argentina: mujeres	#	29	21	7	3
Argentina: hombres	#	67	53	17	12
Otros países: mujeres	#	3	5	6	4
Otros países: hombres	#	20	4	3	3
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>148</b>	<b>162</b>	<b>177</b>	<b>183</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>289</b>	<b>301</b>	<b>305</b>	<b>287</b>
<b>Porcentaje mujeres</b>	<b>%</b>	<b>33,9</b>	<b>35</b>	<b>36,7</b>	<b>38,9</b>
<b>Porcentaje hombres</b>	<b>%</b>	<b>66,1</b>	<b>65</b>	<b>63,3</b>	<b>61,1</b>
<b>Total empleados con contrato a término indefinido</b>	<b>#</b>	<b>437</b>	<b>463</b>	<b>482</b>	<b>470</b>

**Empleados con contrato a término fijo por país y género**

(GRI 2-7; EMP5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	1	3	8	19
Colombia: hombres	#	10	8	3	10
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	0
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	1	1	5	6
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0
Argentina: mujeres	#	0	0	0	0
Argentina: hombres	#	0	0	0	0
Otros países: mujeres	#	0	0	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	0	0
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
<b>Porcentaje mujeres</b>	<b>%</b>	<b>8,3</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>54,3</b>
<b>Porcentaje hombres</b>	<b>%</b>	<b>91,7</b>	<b>75</b>	<b>50</b>	<b>45,7</b>
<b>Total empleados a término fijo</b>	<b>#</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>35</b>

NOTA: en 2023 la categoría «otros países» corresponde a España, Estados Unidos y Reino Unido.

**Empleados con contrato indirecto por país y género**

(GRI 2-7; EMP5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	15	12	7	8
Colombia: hombres	#	26	31	11	6
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	0
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	0	0	0	0
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0
Argentina: mujeres	#	0	0	0	0
Argentina: hombres	#	0	0	0	0
Otros países: mujeres	#	0	0	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	0	0
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>6</b>
<b>Porcentaje mujeres</b>	<b>%</b>	<b>36,6</b>	<b>27,9</b>	<b>38,9</b>	<b>57,1</b>
<b>Porcentaje hombres</b>	<b>%</b>	<b>63,4</b>	<b>72,1</b>	<b>61,1</b>	<b>42,9</b>
<b>Total empleados con contrato indirecto</b>	<b>#</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>14</b>

**Empleados con contrato de pasantía por país y género**

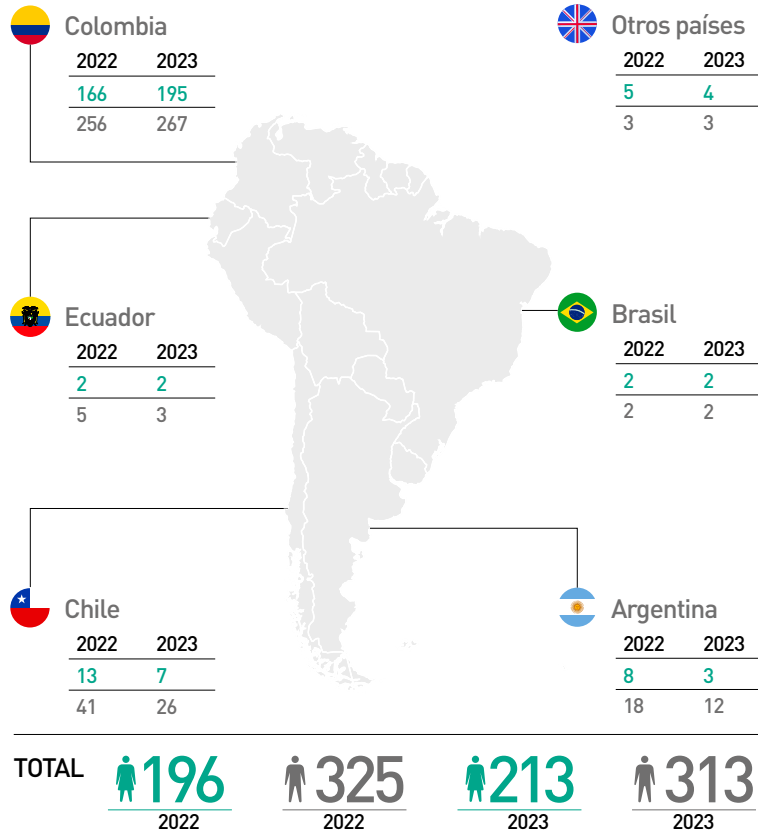
(GRI 2-7; EMP5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	0	2	4	3
Colombia: hombres	#	1	1	1	4
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	0
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	0	0	0	0
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0
Argentina: mujeres	#	0	1	0	0
Argentina: hombres	#	0	0	0	0
Otros países: mujeres	#	0	0	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	0	0
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Porcentaje mujeres</b>	<b>%</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>42,9</b>
<b>Porcentaje hombres</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>57,1</b>
<b>Total empleados con contrato de pasantía</b>	<b>#</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>



### Empleados a tiempo completo por país y género

(GRI 2-7)



**TOTAL EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO: 2022: 521 2023: 526**

NOTA: empleados a tiempo completo incluye empleados con contrato a término indefinido, término fijo, pasantías e indirectos. GeoPark no tiene empleados a tiempo parcial en ninguno de los países en donde opera. En 2023 la categoría «otros países» corresponde a España, Estados Unidos y Reino Unido. Para 2022 la categoría «otros países» corresponde a España, Estados Unidos.

### Promedio anual de contratos por rango de edad y género

(EMP6/7)

Género / Rango Edad	Tipo de contrato		
	Temporal	Término Indefinido	Tiempo Completo
<b>Hombre</b>	<b>46,4</b>	<b>61,1</b>	<b>59,5</b>
Menor 30 años	21,4	1,3	3,4
30 -50 años	23,2	49,4	46,6
Mayor 50 años	1,8	10,4	9,5
<b>Mujer</b>	<b>53,6</b>	<b>38,9</b>	<b>40,5</b>
Menor 30 años	33,9	2,1	5,5
30 -50 años	19,6	33,4	31,9
Mayor 50 años	0	3,4	3

NOTA: GeoPark no tiene empleados con contrato a tiempo parcial. A partir de 2023 se reporta información de promedio anual de contratos a tiempo completo. (GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron los rangos de edad, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

La información desagregada por tipo de contrato, rango de edad y género ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

### Promedio anual de contratos clasificación profesional y género

(EMP6/8)

Género / Clasificación Profesional	Tipo de contrato	
	Indefinido	Temporal
<b>Hombre</b>	<b>61,1</b>	<b>46,4</b>
Geólogos y geofísicos	4,9	5,4
Ing. Técnicas (Ing. de Petróleo, Ambientales, Químicos)	27,9	10,7
Otras ingenierías	7,4	3,6
Otras profesiones	20,9	26,8
<b>Mujer</b>	<b>38,9</b>	<b>53,6</b>
Geólogos y Geofísicos	2,1	1,8
Ing. Técnicas (Ing. de Petróleo, Ambientales, Químicos)	9,1	12,5
Otras Ingenierías	3,6	5,4
Otras profesiones	24	33,9

NOTA: GeoPark no tiene empleados con contrato a tiempo parcial. (GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron las categorías laborales, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

La información desagregada por tipo de contrato y clasificación profesional ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.





### Selección (PAR T6; IISP 8-G)

La selección y reclutamiento de talento humano en nuestra organización se lleva a cabo de manera transparente y en un entorno de meritocracia, lo que nos permite contar con la mejor fuente de talento, realizar el mejor diagnóstico, asegurar la alineación con la cultura y los principios de la Compañía y tomar las mejores decisiones sobre candidatos tanto internos como externos.

Aunque no tenemos cuotas para grupos minoritarios, aseguramos, de manera natural, su inclusión y representatividad en los procesos de atracción y valoración.

- Para garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección, sin distinción de sexo o género, contamos con un procedimiento que se aplica incluso a terceros y *headhunters* (reclutadores externos) contratados para estos procesos.
- Los perfiles de cada uno de los cargos de la Organización se centran en las habilidades y competencias requeridas para el cargo e indican de forma clara las condiciones objetivas necesarias para desempeñarlo. Utilizan lenguaje incluyente.
- Nuestras vacantes se publican usando lenguaje inclusivo, libre de sesgos discriminatorios basados en características como sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso, pertenencia étnica o condición de discapacidad.

En los procesos de selección contamos con:

- Pautas de preguntas o guías estandarizadas para las entrevistas, lo que nos permite evitar preguntas

personales que puedan conducir al uso de estereotipos.

- Pautas de preguntas prohibidas en las entrevistas para evitar sesgos y asegurar una evaluación justa de las competencias y habilidades de quienes aspiran a los cargos.
- Un banco de talento de mujeres de alto potencial para las convocatorias internas.

Así mismo:

- Incluimos en los formularios de solicitud de empleo la opción «Otros» en la identificación de género.
- Realizamos capacitaciones y guías sobre sesgos inconscientes y estereotipos de género y diversidad.

Para facilitar nuestros procesos de selección, utilizamos la herramienta Teamtailor, la cual está parametrizada para nuestro procedimiento. Esta plataforma nos permite fortalecer nuestra marca empleadora para atraer una mayor cantidad de candidatos/as potenciales, generar una relación con ellos/as, mantener una base amplia de hojas de vida y asegurar una trazabilidad eficiente y confiable en cada proceso de selección.

(PAR M9/GD2/2.1) Cuando aplicamos encuestas en las que necesitamos conocer el género de los encuestados ofrecemos tres opciones de respuesta, asegurando la confidencialidad de las mismas y la protección de los datos proporcionados.

### Hojas de vida recibidas por país y por género (PART-T3)

País y género	Unidad de medida	2023
Colombia: mujeres	#	1.840
Colombia: hombres	#	2.350
Ecuador: mujeres	#	0
Ecuador: hombres	#	0
Chile: mujeres	#	0
Chile: hombres	#	2
Brasil: mujeres	#	0
Brasil: hombres	#	0
Argentina: mujeres	#	0
Argentina: hombres	#	0
Otros países: mujeres	#	0
Otros países: hombres	#	1
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>1.840</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>2.353</b>

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a Reino Unido. Los datos reportados incluyen contrataciones para cubrir vacantes de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades. Es la primera vez que reportamos esta información, razón por la cual no se presentan históricos.

### Candidatos preseleccionados por país y género (PAR-T3)

País y género	Unidad de medida	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	85	170	135
Colombia: hombres	#	131	202	130
Ecuador: mujeres	#	1	9	0
Ecuador: hombres	#	1	25	0
Chile: mujeres	#	0	7	0
Chile: hombres	#	0	40	2
Brasil: mujeres	#	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0
Argentina: mujeres	#	2	0	0
Argentina: hombres	#	1	0	0
Otros países: mujeres	#	1	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	1
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>89</b>	<b>186</b>	<b>135</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>133</b>	<b>267</b>	<b>133</b>

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a Reino Unido. los datos reportados incluyen contrataciones para cubrir vacantes de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.

### Contrataciones (GRI 401-1; DJSI 3.4.1)

País y género	Unidad de medida	2022	2023
Número total de nuevas contrataciones	#	85	95
Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas)	%	47,0	13,6
Coste medio de contratación/ETC	USD	203	941

NOTA: los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.



**Nuevos empleados contratados por país y género**

(GRI 401-1; GRI 11.10.2; PAR-T3; DJSI 3.4.1; BGEI 2-H)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	53	30	40	47
Colombia: hombres	#	70	49	41	45
Colombia: mujeres	%	43,1	38	49,4	51,1
Colombia: hombres	%	56,9	62	50,6	48,9
<b>Total Colombia</b>	<b>#</b>	<b>123</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>92</b>
Ecuador: mujeres	#	0	1	0	0
Ecuador: hombres	#	0	1	4	0
Ecuador: mujeres	%	0	50	0	0
Ecuador: hombres	%	0	50	100	0
<b>Total Ecuador</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	0	0	1	2
Chile: mujeres	%	0	0	0	0
Chile: hombres	%	0	0	100	100
<b>Total Chile</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0

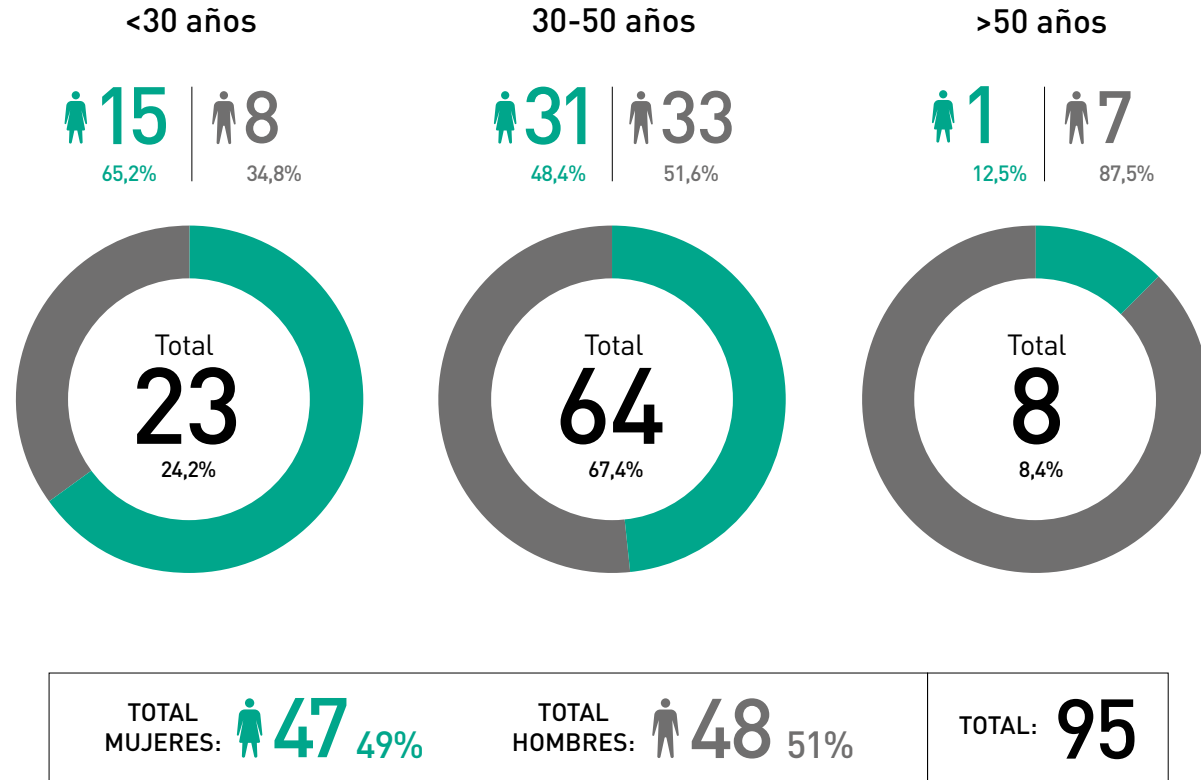
País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Brasil: mujeres	%	0	0	0	0
Brasil: hombres	%	0	0	0	0
<b>Total Brasil</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Argentina: mujeres	#	0	1	0	0
Argentina: Hombres	#	0	1	0	0
Argentina: mujeres	%	0	50	0	0
Argentina: hombres	%	0	50	0	0
<b>Total Argentina</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Otros países: mujeres	#	0	1	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	0	1
Otros países: mujeres	%	0	100	0	0
Otros países: hombres	%	0	0	0	100
<b>Total otros países</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>53</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>47</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>70</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>48</b>
<b>Total nuevos empleados</b>	<b>#</b>	<b>123</b>	<b>84</b>	<b>86</b>	<b>95</b>

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a Reino Unido. Los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.



### Número total y tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad en 2023

(GRI 401-1; DJSI 3.4.1; BGEI 2-H)



NOTA: los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades. (GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron los rangos de edades, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

La información de número y tasa de nuevas contrataciones por rango de edad ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

### Dotación promedio anual

(GRI 401-1)

País	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	#	0	321	362	417
Ecuador	#	0	3	7	6
Chile	#	67	52	53	39
Brasil	#	6	4	5	4
Argentina	#	0	74	33	18
Otros países	#	0	9	9	8
<b>Total</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>463</b>	<b>469</b>	<b>492</b>

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a España, Reino Unido y Estados Unidos. Los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.

### Tasa de contratación

(GRI 401-1)

País	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	%	45,2	24,6	22,4	22,1
Ecuador	%	0	66,7	57,1	0
Chile	%	0	0	1,9	5,1
Brasil	%	0	0	0	0
Argentina	%	0	2,7	0	0
Otros	%	0	11,1	0	12,5
<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>28,2</b>	<b>18,1</b>	<b>18,3</b>	<b>19,3</b>

NOTA: los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.

**Nuevos empleados contratados por país y género**

(GRI 401-1; GRI 11.10.2; PAR-T3; DJSI 3.4.1; BGEI 2-H)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	24	6	5	9
Colombia: hombres	#	26	14	8	20
Colombia: mujeres	%	48	30	38,5	31
Colombia: hombres	%	52	70	61,5	69
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	2
Ecuador: mujeres	%	0	0	0	0
Ecuador: hombres	%	0	0	0	100
Chile: mujeres	#	8	0	1	5
Chile: hombres	#	11	3	5	15
Chile: mujeres	%	42,1	0	16,7	25
Chile: hombres	%	57,9	100	83,3	75
Brasil: mujeres	#	3	1	0	0
Brasil: hombres	#	6	1	1	0
Brasil: mujeres	%	33,3	50	0	

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Brasil: hombres	%	66,7	50	100	
Argentina: mujeres	#	12	5	12	3
Argentina: hombres	#	17	10	28	2
Argentina: mujeres	%	41,4	33,3	30	60
Argentina: hombres	%	58,6	66,7	70	40
Otros países: mujeres	#	0	0	0	1
Otros países: hombres	#	0	0	0	0
Otros países: mujeres	%	0	0	0	100
Otros países: hombres	%	0	0	0	0
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>47</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>60</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>39</b>
<b>Porcentaje total mujeres</b>	<b>%</b>	<b>43,9</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>31,6</b>
<b>Porcentaje total hombres</b>	<b>%</b>	<b>56,1</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>68,4</b>
<b>Total</b>	<b>#</b>	<b>107</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>57</b>

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a España.



## Egresos y rotación

### Egresos involuntarios por país y género

[GRI 401-1; EMP15]

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	24	6	5	9
Colombia: hombres	#	26	14	8	20
Colombia: mujeres	%	48	30	38,5	31
Colombia: hombres	%	52	70	61,5	69
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	2
Ecuador: mujeres	%	0	0	0	0
Ecuador: hombres	%	0	0	0	100
Chile: mujeres	#	8	0	1	5
Chile: hombres	#	11	3	5	15
Chile: mujeres	%	42,1	0	16,7	25
Chile: hombres	%	57,9	100	83,3	75
Brasil: mujeres	#	3	1	0	0
Brasil: hombres	#	6	1	1	0
Brasil: mujeres	%	33,3	50	0	

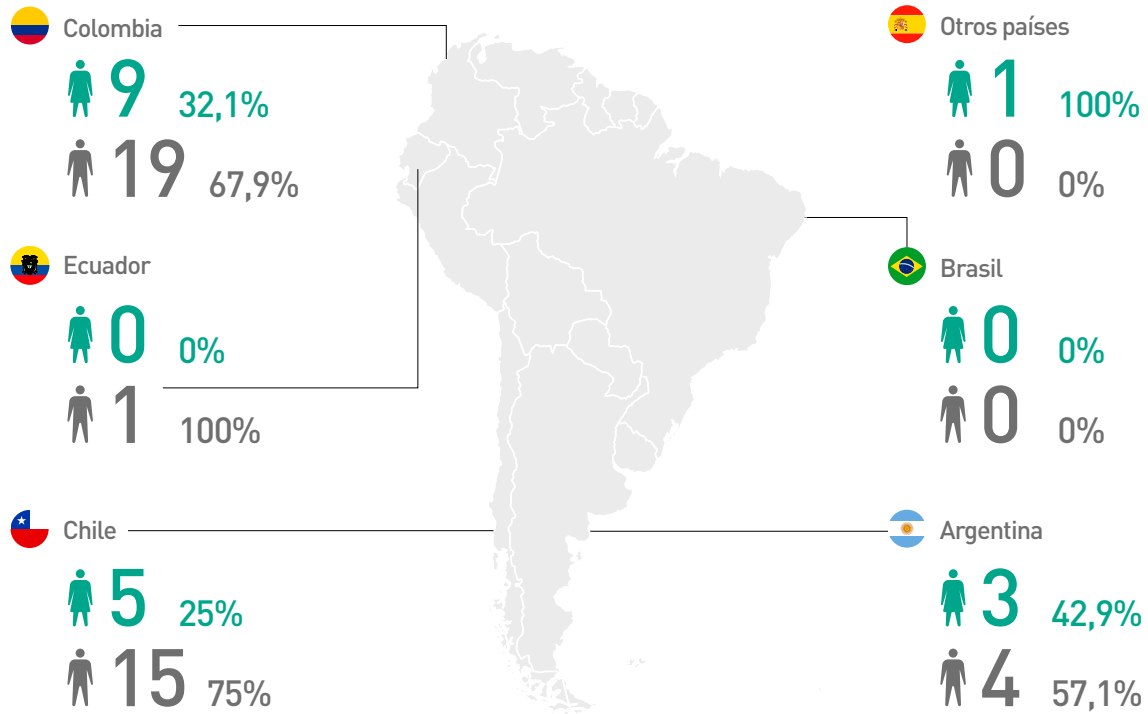
País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Brasil: hombres	%	66,7	50	100	
Argentina: mujeres	#	12	5	12	3
Argentina: hombres	#	17	10	28	2
Argentina: mujeres	%	41,4	33,3	30	60
Argentina: hombres	%	58,6	66,7	70	40
Otros países: mujeres	#	0	0	0	1
Otros países: hombres	#	0	0	0	0
Otros países: mujeres	%	0	0	0	100
Otros países: hombres	%	0	0	0	0
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>47</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>60</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>39</b>
<b>Porcentaje total mujeres</b>	<b>%</b>	<b>43,9</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>31,6</b>
<b>Porcentaje total hombres</b>	<b>%</b>	<b>56,1</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>68,4</b>
<b>Total</b>	<b>#</b>	<b>107</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>57</b>

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a España.



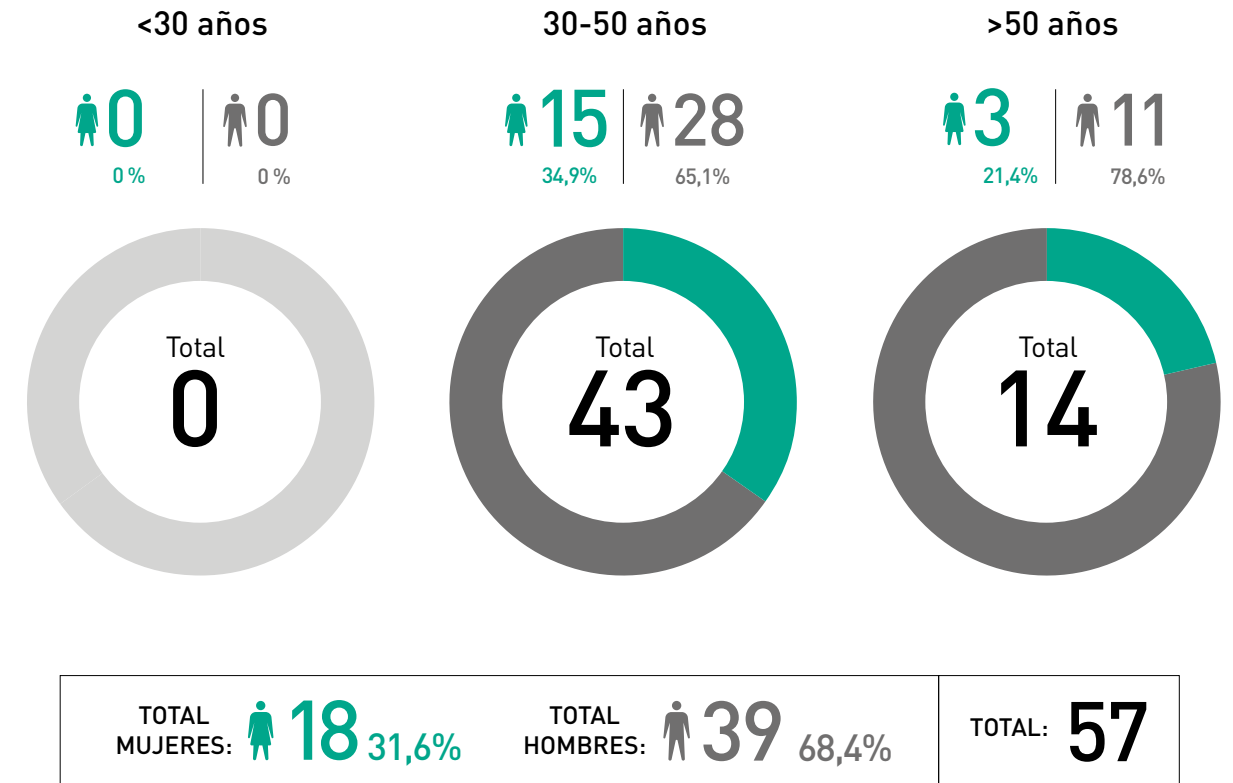
### Egresos involuntarios por nacionalidad y género en 2023

(GRI 401-1)



### Egresos involuntarios por rango de edad en 2023

(GRI401-1; GRI 11.10.2; EMP15; EMP16)



NOTA: la categoría «otros países» corresponde a España. A partir de 2023 se reporta información de egresos involuntarios por nacionalidad.

NOTA: el 42% de la fuerza laboral de GeoPark se encuentra en el rango de 30 y 50 años, lo cual explica que el 75,4% de egresos involuntarios haya ocurrido en este rango de edad. (GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron los rangos de edades, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

**Egresos involuntarios por categoría laboral**

(GRI401-1; GRI 11.10.2; EMP15; EMP16)

Categoría laboral	Unidad	2023
C-level (nivel 1): mujeres	#	0
C-level (nivel 1): hombres	#	0
C-level (nivel 1): mujeres	%	0
C-level (nivel 1): hombres	%	0
<b>Total C-level (nivel 1)</b>	<b>#</b>	<b>0</b>
<b>Porcentaje total C-level (nivel 1)</b>	<b>%</b>	<b>0</b>
Directores/as (nivel 2): mujeres	#	2
Directores/as (nivel 2): hombres	#	1
Directores/as (nivel 2): mujeres	%	66,7
Directores/as (nivel 2): hombres	%	33,3
<b>Total Directores/as (nivel 2)</b>	<b>#</b>	<b>3</b>
<b>Porcentaje total directores/as (nivel 2)</b>	<b>%</b>	<b>5,26</b>
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): Mujeres	#	2
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): Hombres	#	4
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): Mujeres	%	33,3
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): Hombres	%	66,7
<b>Total Gerentes/as/superintendentes (nivel 3)</b>	<b>#</b>	<b>6</b>
<b>Porcentaje total gerentes/as/ superintendentes (nivel 3)</b>	<b>%</b>	<b>10,5</b>

Categoría laboral	Unidad	2023
Coordinadores/as (nivel 4): mujeres	#	0
Coordinadores/as (nivel 4): hombres	#	2
Coordinadores/as (nivel 4): mujeres	%	0
Coordinadores/as (nivel 4): hombres	%	100
<b>Total coordinadores/as (nivel 4)</b>	<b>#</b>	<b>2</b>
<b>Porcentaje total coordinadores/as (nivel 4)</b>	<b>%</b>	<b>3,5</b>
Líderes/especialistas (nivel 5): mujeres	#	2
Líderes/especialistas (nivel 5): hombres	#	5
Líderes/especialistas (nivel 5): mujeres	%	28,6
Líderes/especialistas (nivel 5): hombres	%	71,4
<b>Total líderes/especialistas (nivel 5)</b>	<b>#</b>	<b>7</b>
<b>Porcentaje total líderes/especialistas (nivel 5)</b>	<b>%</b>	<b>12,3</b>
Supervisores/jefes/as (nivel 6): mujeres	#	0
Supervisores/jefes/as (nivel 6): hombres	#	6
Supervisores/jefes/as (nivel 6): mujeres	%	0
Supervisores/jefes/as (nivel 6): hombres	%	100
<b>Total supervisores/jefes/as (nivel 6)</b>	<b>#</b>	<b>6</b>
<b>Porcentaje total supervisores/jefes/as (nivel 6)</b>	<b>%</b>	<b>10,5</b>

Categoría laboral	Unidad	2023
Profesionales (nivel 7): mujeres	#	10
Profesionales (nivel 7): hombres	#	15
Profesionales (nivel 7): mujeres	%	40
Profesionales (nivel 7): hombres	%	60
<b>Total profesionales (nivel 7)</b>	<b>#</b>	<b>25</b>
<b>Porcentaje total profesionales (nivel 7)</b>	<b>%</b>	<b>43,9</b>
Técnicos/auxiliares (nivel 8): mujeres	#	2
Técnicos/auxiliares (nivel 8): hombres	#	6
Técnicos/auxiliares (nivel 8): mujeres	%	25
Técnicos/auxiliares (nivel 8): hombres	%	75
<b>Total técnicos/auxiliares (nivel 8)</b>	<b>#</b>	<b>8</b>
<b>Porcentaje total técnicos/auxiliares (nivel 8)</b>	<b>%</b>	<b>14</b>
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>18</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>39</b>
<b>Porcentaje total mujeres</b>	<b>%</b>	<b>31,6</b>
<b>Porcentaje total hombres</b>	<b>%</b>	<b>68,4</b>
<b>Total</b>	<b>#</b>	<b>57</b>

(GRI 2-4) Nota: en el 2023 se redefinieron las categorías laborales, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.



La información de egresos involuntarios por rango de edad y categoría laboral ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.



**Total egresos de empleados por país y género**

(GRI 401-1; EMP15)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	25	8	11	17
Colombia: hombres	#	27	15	11	36
Colombia: mujeres	%	48,1	34,8	50	32,1
Colombia: hombres	%	51,9	65,2	50	67,9
Ecuador: mujeres	#	0	0	1	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	2
Ecuador: mujeres	%	0	0	100	0
Ecuador: hombres	%	0	0	0	100
Chile: mujeres	#	8	0	1	5
Chile: Hombres	#	11	3	5	15
Chile: mujeres	%	42,1	0	16,7	25
Chile: Hombres	%	57,9	100	83,3	75
Brasil: mujeres	#	6	1	0	0
Brasil: hombres	#	12	1	1	0
Brasil: mujeres	%	33,3	50	0	0
Brasil: hombres	%	66,7	50	100	0
Argentina: mujeres	#	13	6	12	3
Argentina: hombres	#	18	15	28	2
Argentina: mujeres	%	41,9	28,6	30,0	60

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Argentina: hombres	%	58,1	71,4	70	40
Otros: hombres	#	0	0	0	0
Otros: mujeres	#	0	0	0	2
Otros: hombres	%	0	0	0	0
Otros: mujeres	%	0	0	0	100
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>25</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>68</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>57</b>
<b>Porcentaje total mujeres</b>	<b>%</b>	<b>43,3</b>	<b>30,6</b>	<b>35,7</b>	<b>30,5</b>
<b>Porcentaje total hombres</b>	<b>%</b>	<b>56,7</b>	<b>69,4</b>	<b>64,3</b>	<b>69,5</b>
<b>Total</b>	<b>#</b>	<b>120</b>	<b>49</b>	<b>70</b>	<b>82</b>



**Índice de rotación involuntaria**

(GRI 401-1; GRI 11.10.2)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	Índice	18,38	6,23	3,59	7,50
Ecuador	Índice	0,	0,	0	33,33
Chile	Índice	33,33	5,77	11,32	52,63
Brasil	Índice	180,00	50,00	20	0
Argentina	Índice	30,21	20,27	121,21	24,39
Otros	Índice	0	0,	0	13,33
<b>Total</b>	<b>Índice</b>	<b>24,49</b>	<b>8,64</b>	<b>12,79</b>	<b>11,97</b>

**Índice de rotación involuntaria**

(GRI 401-1; GRI 11.10.2; DJSI 3.4.5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	Índice	0,74	0,93	2,49	6,0
Ecuador	Índice	0	0	14,29	0
Chile	Índice	0	0	0	0
Brasil	Índice	180	0	0	0
Argentina	Índice	2,08	8,11	0	0
Otros	Índice	0	0	0	13,33
<b>Total</b>	<b>Índice</b>	<b>2,97</b>	<b>1,94</b>	<b>2,13</b>	<b>5,25</b>

NOTA: el aumento en el índice de rotación de empleados se da por el crecimiento de egresos voluntarios por motivos personales y traslados a otros países donde GeoPark no tiene operación. Sin embargo, el índice de rotación voluntaria lo monitoreamos de forma continua y realizamos entrevistas de salida con el fin de identificar las razones y establecer planes de acción para no perder talento humano valioso.

**Índice de rotación total**

(GRI 401-1; DJSI 3.4.5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	Índice	18,38	7,17	6,08	12,86
Ecuador	Índice	0	0	14,29	40
Chile	Índice	33,33	5,77	11,32	74,07
Brasil	Índice	180	50	20	0,
Argentina	Índice	30,21	28,38	121,21	33,33
Otros	Índice	0	0	0	28,57
<b>Total</b>	<b>Índice</b>	<b>24,49</b>	<b>10,58</b>	<b>14,93</b>	<b>17,45</b>

NOTA: el aumento en el índice de rotación de empleados se da por el crecimiento de egresos voluntarios por motivos personales y traslados a otros países donde GeoPark no tiene operación. Sin embargo, el índice de rotación voluntaria lo monitoreamos de forma continua y realizamos entrevistas de salida con el fin de identificar las razones y establecer planes de acción para no perder talento humano valioso.

(PAR T6) Realizamos entrevistas y/o encuestas de salida del personal para conocer los motivos detrás de su decisión de dejar la Compañía e identificar posibles brechas frente a nuestro Compromiso de EID. Incorporamos esta retroalimentación en nuestros procesos de talento humano para generar estrategias que promuevan la retención y la fidelización del personal que requiere la empresa para el logro de su estrategia.

### Estándares laborales

(PG-G4/G5; PG-L11)

Su alcance se extiende a nuestros empleados y contratistas. La ética y la transparencia son parte integral de la estrategia empresarial para el logro de nuestros objetivos.

Contamos con un grupo interno de trabajo integrado por las áreas de Compensación y Beneficios, Legal, Naturaleza y Vecinos, Abastecimiento y Sostenibilidad que aborda temas relacionados con estándares laborales, asegura el seguimiento y el cumplimiento de las leyes y las normas que nos rigen, y analiza la implementación de nuevas normativas o la modificación de las existentes.

Nuestros estándares laborales son establecidos y gestionados por diferentes dependencias, cuya responsabilidad puede variar según la temática. Algunas de las instancias clave que suelen estar involucradas son:

- **Equipo Directivo:** el CEO y todo el C-level son responsables de establecer la dirección estratégica en la definición de estándares laborales y éticos.
- **Área de Personas:** tiene a su cargo la redacción de políticas, la comunicación con los trabajadores, el

establecimiento de las directrices de promoción y desarrollo, la gestión del desempeño y la resolución de asuntos relacionados con el empleo, entre otras responsabilidades.

- **Área Legal:** ejerce un papel fundamental en la definición de estándares laborales, garantizando que la Compañía cumpla con las leyes y regulaciones aplicables sobre el tema en cada país donde tenemos presencia.

Contamos con un Programa de Gestoría Laboral para verificar el cumplimiento de las condiciones laborales y de empleo por parte de nuestros contratistas y subcontratistas.

El área de Naturaleza y Vecinos ha implementado un proceso destinado a fomentar el desarrollo de nuestros contratistas, a fin de promover el beneficio mutuo.

### Condiciones de trabajo

(GRI 402-1; EMP25; BGEI-4-E; OT3)

En GeoPark, el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal son nuestras premisas para la gestión del talento. Contamos para ello con una Guía de Balance Vida-Trabajo que integra buenas prácticas para equilibrar las responsabilidades del trabajo y los compromisos personales de nuestros empleados.

Para nosotros es primordial la notificación previa y oportuna a los empleados y sus representantes sobre cambios operacionales sustanciales, con el fin de garantizar una transición fluida y mitigar posibles impactos. Por ello estamos comprometidos con mantener una comunicación oportuna y eficaz con nuestros trabajado-

res en momentos críticos, teniendo en cuenta las particularidades y la naturaleza de los cambios.

(PG-L11) En 2023 no se presentaron impactos adversos asociados con el entorno de trabajo seguro y saludable, razón por la que GeoPark no participó en su provisión, facilitación o remediación.

(GRI 401-2; DJSI 3.4.4) A continuación detallamos algunos de los programas y políticas de bienestar que implementamos en nuestra compañía:

- Manejo del estrés en el lugar de trabajo.
- Iniciativas de deporte y salud.
- Herramientas de autocuidado sobre la salud mental y la higiene del sueño.
- Horario de trabajo flexible.
- Trabajo híbrido, que abarca las modalidades presencial y remota, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del cargo, aplicable para los países donde GeoPark tiene oficinas.
- Acuerdos de trabajo temporal a distancia.
- Locaciones o beneficios para la lactancia.
- Licencia familiar extendida más allá de la licencia parental para el cuidado de un hijo, un cónyuge, la pareja, un hermano, una persona dependiente o con una condición médica física o mental.

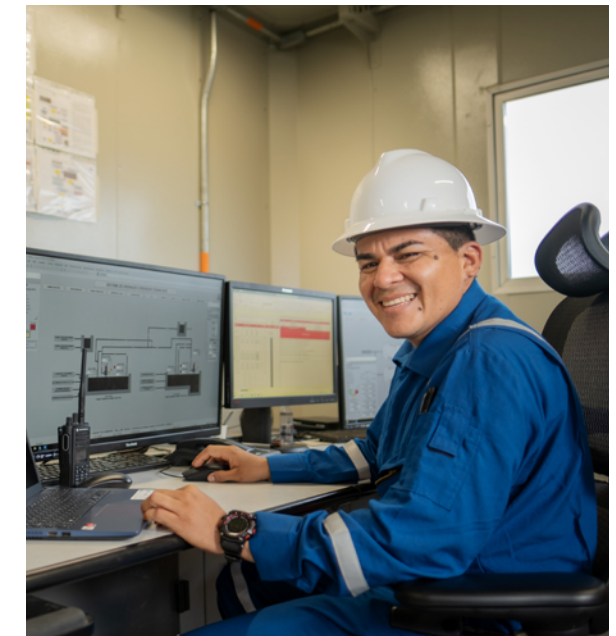
(PAR C3.1; OT3) Los beneficios por medidas de conciliación, maternidad, paternidad y bienestar están detallados en la Guía Balance Vida-Trabajo. Estos incluyen:

- Flexibilidad de los horarios de trabajo para que nuestros empleados puedan atender sus compromisos personales y familiares en horarios laborales.

- Horario flexible para que cada trabajador coordine con su líder como administrar sus tiempos: inicio y fin de su jornada laboral diaria.
- Permiso parental y regreso gradual al trabajo con flexibilidad de horarios y permisos especiales.
- Modalidad de trabajo híbrido.
- Trabajo temporal a distancia.
- Día de cumpleaños libre.
- Días libres alrededor de fechas emblemáticas como Navidad y Año Nuevo.
- Diez días hábiles de licencia remunerada, adicionales a la licencia legal de maternidad y paternidad.



(PAR C3.1) Para conocer otras prácticas que desarrollamos dirigidas a cuidadores primarios haga clic aquí.





(GRI 401-2;401-3; 11.10.4) El **100%** de nuestros empleados cuentan con derecho a permiso parental

### Acogida a la licencia parental

(401-3; 11.10.4)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
Mujeres que disfrutaron de una licencia por maternidad	#	11	16	6	6
Hombres que disfrutaron de una licencia por paternidad	#	8	14	8	5
<b>Número total de empleados que disfrutaron de una licencia</b>	<b>#</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>11</b>

### Reincorporación al trabajo después del permiso parental

(GRI 403-1)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
Mujeres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia por maternidad	#	11	16	4	6
Hombres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia por paternidad	#	8	14	8	5
<b>Total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia</b>	<b>#</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
<b>Tasa de reincorporación al trabajo: mujeres</b>	<b>%</b>	<b>57,9</b>	<b>0</b>	<b>33,3</b>	<b>54,5</b>
<b>Tasa de reincorporación al trabajo: hombres</b>	<b>%</b>	<b>42,1</b>	<b>0</b>	<b>66,7</b>	<b>45,5</b>

### Continuidad después del permiso parental

(GRI 403-1; BGEI 4a)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
Número de mujeres que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su licencia por maternidad	#	11	16	6	3
Número de hombres que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su licencia por paternidad	#	8	14	5	4
Número total de empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su licencia por paternidad	#	19	30	11	7
<b>Tasa de retención de empleados - Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>57,9</b>	<b>0</b>	<b>54,5</b>	<b>42,9</b>
<b>Tasa de retención de empleados - Hombres</b>	<b>%</b>	<b>42,1</b>	<b>0</b>	<b>45,5</b>	<b>57,1</b>

Ofrecemos a nuestro personal el programa de asistencia familiar gratuito GeoTeCuida, que brinda asesoría psicológica, legal, financiera-contable, nutricional y gerencial. Además, divulgamos los programas o políticas sobre salud y bienestar en las diferentes áreas de la Compañía.

**(RS3) Convenios colectivos:** solo existen en Chile y tienen beneficios adicionales a los definidos en el esquema de compensación y beneficios de GeoPark, tales como:

- Bono Turno Noche Terreno
- Reajustes salariales por IPC
- Regalos por matrimonio y por nacimiento
- Días de permisos para situaciones excepcionales

En el caso de Chile extendemos los beneficios al personal no sindicalizado, lo cual está regulado por la ley.

Es de anotar que el convenio colectivo no incluye los temas de seguridad y salud en el trabajo, pero estos están incorporados en el Reglamento Interno de Orden e Higiene y Seguridad exigido por ley. Además, contamos con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el que participan representantes de la Empresa y trabajadores. (GRI 2-30; RS2) El 2,8 % de los empleados están afiliados a un sindicato independiente o acuerdos de negociación colectiva

**(GRI 2-30) Libertad de asociación:** contamos con los lineamientos de obligatorio cumplimiento, tanto para nuestra empresa como para nuestros contratistas, con el objetivo de garantizar que todo colaborador, sin distinción o discriminación alguna y de manera autónoma, goce de la libertad de afiliarse o desafilarse de una organización sindical.



También promovemos la libre expresión basada en el respeto mutuo, la no violencia y la no discriminación, tanto en las negociaciones colectivas como fuera de ellas. En Chile hemos mantenido un diálogo abierto con el Sindicato de Trabajadores GeoPark Fell SPA, en beneficio de nuestros trabajadores y sus familias, mitigando impactos en la operación.

## Compensación

Estamos comprometidos con la competitividad y la equidad en la compensación para que las personas reciban una remuneración justa y alineada con el impacto de su cargo en el logro de los objetivos corporativos, sin diferenciación de género o edad.

Nuestro propósito es generar bienestar económico para el empleado y su grupo familiar. Por ello vamos más allá de las exigencias legales en materia de beneficios para generar compromiso, bienestar, tranquilidad y respaldo a cada uno de ellos.

En GeoPark participamos anualmente en encuestas salariales del mercado, realizadas por firmas de consultoría especializadas en mejores prácticas de compensación. Este proceso nos permite revisar y definir acciones que contribuyan a establecer un esquema de compensación competitivo y equitativo. Como resultado, logramos atraer y fidelizar el talento necesario para alcanzar las metas de la Compañía.

### Remuneración media por categoría profesional (EMP21)

	Unidad de medida	2022		2023	
		Salario promedio/mes	# empleados	Salario promedio/mes	# empleados
G&A – Áreas de soporte	USD	4.637	228	5.968	207
G&G – Geólogos y geofísicos	USD	6.796	33	8.615	52
OPEX – Operaciones de campo	USD	4.245	221	4.890	211
Media/Total	USD	4.605	482	5.777	470

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a los montos de salarios brutos, no incluyen beneficios ni pagos variables.

### Remuneración media por rango de edad (EMP20)

	Unidad de medida	2022		2023	
		Salario promedio/mes	# empleados	Salario promedio/mes	# empleados
Hasta 40 años	USD	3.502	256	4.222	235
Entre 41 y 55	USD	5.554	197	6.997	212
Mayor de 55	USD	7.892	29	10.416	23
Media/Total	USD	4.605	482	5.777	470

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a los montos de salarios brutos, no incluyen beneficios ni pagos variables.

### Remuneración media salario (base + bono anual target) por categoría profesional (EMP21)

	Unidad de medida	2023	
		Remuneración promedio/mes	# empleados
G&A – Áreas de soporte	USD	7.843	207
G&G – Geólogos y geofísicos	USD	10.667	52
OPEX – Operaciones de campo	USD	5.905	211
Media/Total	USD	7.285	470

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a salario base + bono anual target, todo en valores brutos. Este es el primer año que se reporta la información con estos componentes de compensación.



**Remuneración media salario (base + bono anual target) por rango de edad**  
(EMP20)

	Unidad de medida	2023	
		Remuneración promedio/mes	# empleados
Hasta 40 años	USD	5.087	235
Entre 41 y 55	USD	9.040	212
Mayor de 55	USD	13.573	23
Media/Total	USD	7.285	470

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a salario base + bono anual target, todo en salarios brutos. Este es el primer año que se reporta la información con estos componentes de compensación.

**Ratio salarial entre la categoría inicial y el salario mínimo país**  
(GRI 202-1)

Ratio salarial	Unidad de medida	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Brasil
Ratio	Ratio	18,17	6,22	2,02	4,99	11,74

NOTA: en países como Argentina y Brasil, y por la naturaleza de nuestras operaciones tenemos cargos de alto impacto para la operación y con experiencia considerable.

**Segregación salarial**  
(GRI405-2; EMP18)

	Unidad de Medida	Remuneración promedio/mes Femenino	Remuneración promedio/mes Masculino	Segregación Salarial (ratio)
Nivel Ejecutivo	USD	16.363	19.063	0,14
Nivel de gestión, profesional y técnico	USD	4.497	5.358	0,16
Total	USD	6.242	7.658	0,18

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a salario base + bono anual target. Nivel ejecutivo incluye C-level (excepto CEO por ser cargo único), Directores y Gerentes/Superintendentes. Nivel de gestión, profesional y técnico incluye Coordinadores, Supervisores, Líderes/Especialistas, Profesionales, Técnicos/Auxiliares.

La segregación salarial agregada en la compañía, calculada como la diferencia entre salarios promedio de hombres y mujeres dividido por el salario promedio de hombres, es de 0,18. En la medida que el valor se acerque más a cero menor segregación salarial. Esta segregación se puede presentar por parámetros de experiencia, antigüedad en la compañía y desempeño individual en el cargo, entre otros. En GeoPark seguimos trabajando en la segregación salarial para garantizar que cargos comparables en cuanto a responsabilidad e impacto en la organización, reciban una remuneración

justa y alineada, sin diferenciación de género o edad. Por esta razón, con el apoyo de una firma de consultoría especializada en mejores prácticas de compensación y metodologías de evaluación de cargos, se está adelantando un proceso de revisión de la estrategia de compensación que permita además de continuar garantizando la atracción y fidelización del talento, contar con la valoración y definición de mapas de cargos que nos faciliten la comparación entre cargos similares o equivalentes y generación de planes de acción de cierre de brechas cuando se identifiquen.



### Beneficios para empleados

(GRI 401-2; IISP-8)

Beneficios	Empleados a término indefinido	Empleados a término fijo
Participación accionaria	Sí	No
Bono anual	Sí	No
Asistencia sanitaria/seguro médico	Sí	Sí
Cobertura por incapacidad e invalidez	Sí	Sí
Permiso parental	Sí	Sí
Seguro de vida	Sí	Sí
Regalos para nacimientos/matrimonios	Sí	Sí
Canasta navideña/cumpleaños	Sí	Sí
Conexión a Internet en el hogar	Sí	Sí
Gimnasio	Sí	Sí
Otros	Regalos para los GeoParkinos (niños de 0-12 años). Servicio de estacionamiento. Leasing de vehículo para cargos de dirección.	Regalos para los GeoParkinos (niños de 0-12 años). Servicio de estacionamiento.

### Compensaciones otorgadas a los empleados

(GRI 401-2; DJSI 3.4.3)

- **Salarios:** anualmente participamos en encuestas salariales de la industria de Oil & Gas que nos permiten definir una remuneración competitiva y equitativa para atraer y fidelizar el talento humano necesario para lograr las metas corporativas.
- **Bono anual (remuneración variable de corto plazo):** todos nuestros empleados con contrato permanente son elegibles para recibir el bono anual basado en el cumplimiento de los objetivos de la Compañía, los objetivos están definidos en el Scorecard que tiene en cuenta nuestro Modelo de Negocios, el cumplimiento de metas operacionales, financieras, sociales, ambientales, de seguridad y de gobierno corporativo. El bono anual también considera el desempeño individual.
- **Plan de incentivos de largo plazo (remuneración variable de largo plazo):** el 100% de nuestros empleados con contrato permanente participa en este plan con el objetivo de compartir el éxito económico y alinear sus intereses con los de la Compañía y sus accionistas. En 2022 la Junta Directiva aprobó el plan 2023 a tres años para empleados actuales y para nuevas contrataciones entre 2023 y 2025. El plan está definido en función de otorgar acciones de la Compañía bajo las siguientes condiciones:
  - » 30% del total de las acciones basadas en la permanencia en la Compañía: maduración anual de acciones prorrateadas en tres cuotas iguales.
  - » 30% del total de las acciones basadas en el desempeño de la Compañía: medido en un período de tres años, asociado al logro de objetivos estratégicos de largo plazo que garantizan la sostenibilidad de la Empresa.

- » 40% del total de las acciones basadas en el desempeño absoluto de la acción: medido en un período de tres años, el precio promedio de la acción en la fecha de maduración debe ser superior al precio en la fecha de otorgamiento.
- **Beneficios:** contamos con beneficios que buscan mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y de sus familias para generar sentido de pertenencia y promover estilos de vida saludables. El 100% de los trabajadores tiene acceso a seguro médico y seguro de vida, entre otras alternativas.

**Remuneración variable del CEO:** contamos con un esquema de remuneración variable de corto y largo plazo para nuestro CEO, que busca promover el cumplimiento de metas financieras, operacionales y de sostenibilidad asociadas a la estrategia de la Compañía.

El plan de incentivos de largo plazo (a tres años) está definido en función de otorgar acciones de la Compañía, basándose en el cumplimiento de las metas corporativas y en el desempeño absoluto de la acción. Estos son los componentes del plan:

- 20% del total de las acciones basadas en la permanencia en la Compañía: maduración de forma prorrateada en tres cuotas iguales en cada uno de los tres primeros aniversarios de la fecha de otorgamiento.
- 35% del total de las acciones basadas en el rendimiento total relativo del retorno total del accionista en un período de tres años, en relación con el grupo de compañías pares.
- 45% del total de las acciones basadas en el rendimiento total absoluto del retorno total del accionista en un período de tres años en relación con el grupo de compañías pares.



### Formación y desarrollo de empleados

(GRI 404-2; DJSI 3.3.2; FO1)

Estamos comprometidos con la generación de oportunidades de formación y capacitación para nuestro personal. Nuestros talentos son una ventaja competitiva que nos diferencia en el sector y nos ayuda a alcanzar nuestras metas. Contamos con una guía y un procedimiento para acceder a diferentes tipos de capacitación y formación.

**Escuela de Liderazgo (primera fase):** esta iniciativa busca fortalecer las capacidades de gestión de liderazgo a través de un proceso de capacitación aplicada, proporcionando las herramientas necesarias para abordar colectivamente los retos de la Compañía. Además de fomentar la cohesión del equipo, ayuda a robustecer la identidad cultural.

La Escuela de Líderes contribuye a:

- Identificar atributos clave y las cualidades esenciales que guiarán las acciones y comportamientos de los líderes en GeoPark.
- Definir tanto las competencias necesarias para que los líderes se desempeñen eficazmente en sus funciones, así como los comportamientos que esperamos de los mismos.
- Asegurar un proceso de formación homogéneo para los niveles de conducción que contribuya a su vez a permear el modelo de liderazgo y la cultura organizacional.

En 2023 el 10,2% del total de empleados de tiempo completo de la Compañía participaron en la Escuela de Líderes. Es importante destacar que este programa está dirigido y diseñado para la población de líderes de GeoPark. Para ser más precisos en los indicadores de participación, los datos relevantes son los siguientes:

- Población de líderes que participaron activamente en la Escuela de Liderazgo: 48.
- Población de líderes en GeoPark: 88.
- Población de empleados a tiempo completo: 470.

Basándonos en estos datos, en 2023 la participación respecto al total de líderes fue del 54,5%, mientras que la participación respecto al total de los empleados de tiempo completo fue del 10,2%.

**Aprendamos GeoPark:** su objetivo principal es el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores, además del reconocimiento de sus capacidades, ya que muchas veces ellos son expositores de las temáticas elegidas. Esta iniciativa brinda una variedad de actividades educativas como charlas, talleres, *summits*, *hackatons* y cursos adaptados para equipos específicos. A través de esta iniciativa nuestros empleados mejoran:

- Sus habilidades y conocimientos técnicos
- Su eficiencia y productividad
- La calidad de su trabajo

Además, contribuye a mejorar la fidelización de los empleados, su reconocimiento, la integración entre áreas y la reputación de la Compañía.

En 2023 el 77,66% de los empleados de tiempo completo participaron en Aprendamos GeoPark.

**Educando Talentos:** programa de apoyo a estudiantes de pregrado para que puedan cumplir con sus requisitos de graduación y con el inicio de carreras profesionales afines a nuestra operación. El programa tiene dos modalidades: práctica universitaria y primera oportunidad laboral.

### Retorno sobre la inversión en capital humano

(GRI 201-1; DJSI 3.3.3)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
a) Ingresos	USD	393.692.000	688.543.000	1.049.579.000	756.625.000
b) Gastos de operación	USD	125.072.000	212.790.000	359.779.000	232.906.000
c) Salarios + prestaciones de empleados	USD	49.338.000	42.516.000	38.699.000	41.917.000
<b>Retorno sobre la inversión en capital humano (a - (b-c)) / c</b>	<b>USD</b>	<b>6,44</b>	<b>12,19</b>	<b>18,83</b>	<b>13,49</b>
Total empleados	#	437	463	482	470

(GRI 404-1; DJSI 3.3.1) En 2023 los empleados de tiempo completo utilizaron un promedio de 62 horas en formación y la inversión promedio en formación por empleado fue de USD 1.244,9.

### Retorno sobre la inversión en capital humano

(GRI 201-1; DJSI 3.3.3)

	Unidad	2021	2022	2023
Monto total invertido en capacitación y desarrollo	USD	147.000	190.812	585.123,85
Promedio de inversión en formación por empleado	USD	367	398	1.244,94



**Capacitación y formación**

(GRI 404-1; 11.10.6; PAR M1)

	Unidad de medida	2022	2023
Número de empleados hombres que recibieron formación	#	299	246
Número de empleadas mujeres que recibieron formación	#	180	174
Número total de empleados que recibieron formación	#	479	420
Porcentaje de empleados hombres que recibieron formación	%	62,42	58,57
Porcentaje de empleadas mujeres que recibieron formación	%	37,58	41,43

**Promedio de horas de formación a empleados por género**

(GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1)

Horas de formación	Unidad de medida	2022	2023
Promedio de horas de formación a mujeres	Horas	18,79	70,76
Promedio de horas de formación a hombres	Horas	40,9	56,34
Promedio de horas de formación de empleados	Horas	29,8	62

NOTA: el promedio de horas de formación reportado corresponde a empleados directos con contrato a término indefinido. (GRI 2-4) la variación obedece al crecimiento de horas de capacitación a empleados durante el año 2023, respecto al año 2022.

**Promedio de horas de formación a empleados por categoría laboral**

(GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1)

Categoría laboral y género	Unidad	2023
C-level (nivel 1): mujeres	Horas	41,7
C-level (nivel 1): hombres	Horas	36
Directoras (nivel 2): mujeres	Horas	94,41
Directores (nivel 2): hombres	Horas	101,22
Gerentes/superintendentes (nivel 3): mujeres	Horas	174,21
Gerentes/superintendentes (nivel 3): hombres	Horas	57,34
Coordinadoras (nivel 4): mujeres	Horas	53,09
Coordinadores (nivel 4): hombres	Horas	50,94
Líderes/especialistas (nivel 5): mujeres	Horas	62,7
Líderes/especialistas (nivel 5): hombres	Horas	117,35
Supervisores/jefas (nivel 6): mujeres	Horas	183,5
Supervisores/jefes (nivel 6): hombres	Horas	17,78
Profesionales (nivel 7): mujeres	Horas	68,62
Profesionales (nivel 7): hombres	Horas	63,6
Técnicos/auxiliares (nivel 8): mujeres	Horas	7,13
Técnicos/auxiliares (nivel 8): hombres	Horas	125,75

(GRI 2-4) NOTA: en el 2023 se redefinieron las categorías laborales, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores



La información de promedio de horas de formación a empleados por categoría laboral ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

**Promedio de horas de formación a empleados por nivel directivo y género**

(GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1)

Nivel directivo y género	Unidad	2023
Nivel directivo: mujeres	Horas	139,1
Nivel directivo: hombres	Horas	65,92
Ejecutivo: mujeres	Horas	41,67
Ejecutivo: hombres	Horas	36
Mandos intermedios: mujeres	Horas	56,34
Mandos intermedios: hombres	Horas	31,5
Senior: mujeres	Horas	52,56
Senior: hombres	Horas	90,05
Empleado: mujeres	Horas	73,33
Empleado: hombres	Horas	69,19

NOTA: nivel ejecutivo: C-level; directivo: directores y gerentes/superintendentes; mandos intermedios: coordinadores y supervisores/jefes; senior: líderes/especialistas y profesionales Sr., y empleado: profesionales plenos, auxiliares, técnicos, etc. A partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación a empleados por nivel directivo.



**Promedio de horas de formación a empleados por clasificación profesional (función)**

[GRI 404-1; F02]

Clasificación profesional (función)	Unidad	2023
Geólogos y geofísicos: mujeres	Horas	323,79
Geólogos y geofísicos: hombres	Horas	101,17
Ingenierías técnicas (de Petróleo, Ambientales, Químicos): mujeres	Horas	63,81
Ingenierías técnicas (de Petróleo, Ambientales, Químicos): hombres	Horas	62,07
Otras ingenierías: mujeres	Horas	68,94
Otras ingenierías: hombres	Horas	72,33
Otras profesiones: mujeres	Horas	63,2
Otras profesiones: hombres	Horas	58,8

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación a empleados por clasificación profesional.

**Promedio de horas de formación a empleados por rango de edad**

[GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1]

Rango de edad	Unidad	2023
Menor de 30 años: mujeres	Horas	48,35
Menor de 30 años: hombres	Horas	55,86
Entre 30-50 años: mujeres	Horas	78,71
Entre 30-50 años: hombres	Horas	68,84
Mayores de 50 años: mujeres	Horas	41,79
Mayores de 50 años: hombres	Horas	52,77

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación a empleados por rango de edad.

**Promedio de horas de formación por nacionalidad y género**

[GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1]

Nacionalidad y género	Unidad	2023
Colombianas: mujeres	Horas	72,37
Colombianos: hombres	Horas	68,9
Ecuatorianas: mujeres	Horas	723,25
Ecuatorianos: hombres	Horas	39
Argentinas: mujeres	Horas	55,64
Argentinos: hombres	Horas	64,77
Chilenas: mujeres	Horas	15,08
Chilenos: hombres	Horas	8,7
Brasileñas: mujeres	Horas	28,25
Brasileños: hombres	Horas	0
Otras nacionalidades: mujeres	Horas	20,18
Otras nacionalidades: hombres	Horas	104

NOTA: la categoría «otras nacionalidades» corresponde a Estados Unidos y Venezuela. A partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación a empleados por nacionalidad





**Promedio de horas de formación por tipo de entrenamiento y género**  
(GRI 404-1; FO2)

Tipo de entrenamiento y género	Unidad	2023
Liderazgo: mujeres	Horas	209,92
Liderazgo: hombres	Horas	119
Salud y seguridad en el trabajo: mujeres	Horas	8
Salud y seguridad en el trabajo: hombres	Horas	38
Técnico: mujeres	Horas	60,02
Técnico: hombres	Horas	66,47
Equidad, inclusión y diversidad: mujeres	Horas	8,31
Equidad, inclusión y diversidad: hombres	Horas	8
Otros: mujeres	Horas	8,46
Otros: hombres	Horas	8,94

Otros: *Impulsemos la Circularidad; Aprendamos con GeoPark | Taller de formación básica para innovadores; Aprendamos sobre Circularidad - Modelos de Negocio Circulares Nivel 1; Aprendamos sobre Circularidad (parte 2) - Pensamiento Sistémico; ¿Sabes cómo recibir Feedback?; Aprendamos para líderes de innovación | Design Thinking; HACKATHON; RCA. Seguridad de Procesos; Taller de Feedback: ¿Cómo dar Feedback?; Formación Petrolera para no Petroleros; La innovación en todo lo que hacemos; Taller de Sinergias; QLIK SENSE; Aprendamos a Diseñar Presentaciones Efectivas; Aprendamos QlikSense; People Day by Buk CEC Andí; Curso intensivo de inglés, y People Day.*

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación por tipo de entrenamiento.

**Principales temáticas de formación abordadas - Proyecto de Competencias Técnicas**  
(GRI 404-2; 11.10.7)

Nombre temática	Área o proceso involucrado	Principales conocimientos críticos identificados	Modalidad (presencial o virtual)	# de empleados que participaron
Congreso Naturgas	Estrategia y SPEED Conexiones Generación de Valor	Temas coyunturales y estructurales del sector, tendencias internacionales, políticas públicas y regulatorias; se destaca el papel del gas natural y el futuro de los recursos renovables como vectores clave para el cumplimiento de los objetivos de una transición energética, que se enmarque en la transformación social y en la lucha contra el cambio climático.	Presencial	6
Habilidades comunicativas de influencia	Generación de Valor - Profesionales de Abastecimiento	Con alcance a los equipos de performance y finanzas, buscó promover la adquisición de habilidades comunicativas de expresión corporal, manejo de la voz y el habla y construcción de mensajes estratégicos de la Organización. Esto con el fin de que las personas puedan transmitir una información clara, sintética y coherente, con tal dominio de la situación que proyecte empatía, autoridad y credibilidad.	Presencial	14
CO2 to H2O: Transition to Sustainable Energy	Estrategia y SPEED	Presentar de manera general el significado de sostenibilidad y su importancia en el marco empresarial. Qué es la Agenda de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y sus implicaciones en políticas sociales, ambientales y económicas en Colombia.	Presencial	12
Curso de Experto en Tareas Críticas	Ejecución y Activos	Orientado a desarrollar habilidades avanzadas en campo a través de la práctica presencial, fortaleciendo las etapas de inspección, intervención y autorización de tareas críticas. Estas habilidades fueron desarrolladas con estudios de casos en los que los participantes tomaron decisiones basadas en análisis de riesgos e identificación de peligros, entendiendo el contexto integral de los equipos, operaciones, comportamientos e información técnica. Este curso estuvo dirigido a las personas que por la naturaleza de sus actividades tienen como responsabilidad la inspección, intervención, autorización y generación de políticas o procedimientos que involucren tareas de alto riesgo tales como auditores, inspectores, supervisores, profesionales de la Gestión HSE, autoridades de área, autoridades aislantes y todos aquellos roles cuya responsabilidad los lleve a tomar decisiones esenciales para la planeación y ejecución de tareas críticas.	Presencial	11
Taller de Negociación - Avanzado	Generación de Valor	Orientado hacia las habilidades de negociación avanzada para equipos de Abastecimiento.	Presencial	11



**Promoción y evaluación de desempeño de empleados**

(PAR-T5)

Estamos comprometidos con la generación de oportunidades para que los empleados asuman nuevos retos y responsabilidades, asegurando que estas sean accesibles a todos a través de procedimientos formales para la promoción y el desarrollo profesional, basados en criterios claros, equitativos y libres de discriminación.

(PAR-T5.1) El procedimiento incluye:

- Proceso de convocatoria detallado (publicación y difusión de la vacante, las etapas del proceso y el cronograma).

- Divulgación de resultados.

(DJSI 3.4.2; GRI 404-3) Nuestro ciclo de desempeño es anual y se compone de seis etapas:

1. Acuerdo entre el líder y el colaborador sobre los objetivos individuales, alineados con los objetivos corporativos (*Scorecard* corporativo).
2. Predefinición de las tres competencias por grupos demográficos (directores/gerentes y colaboradores).
3. Reuniones periódicas en las que se analizan los logros y las oportunidades de mejora para alcanzar las metas.
4. *Ask for feedback* (continuo todo el año): solicitud de opiniones a otros involucrados que permiten enriquecer/complementar la mirada del líder.
5. Autoevaluación-Evaluación.
6. Calibración.
7. Retroalimentación final/cierre de evaluación.

Los objetivos individuales tienen un peso ponderado del 70% sobre la evaluación global, mientras que las competencias representan el 30%.

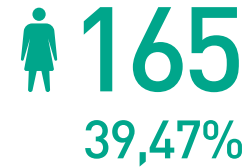
(GRI 404-3; DJSI 3.4.2) Nuestras evaluaciones de desempeño se llevan a cabo al menos una vez al año e incluyen:

- Gestión por objetivos.
- Valoración multidimensional del desempeño (realimentación 360 grados) a través del *Ask for Feedback*.
- Conversaciones ágiles a través de instancias de *feedback*.
- Proceso individual visible tanto para el trabajador como para su líder.

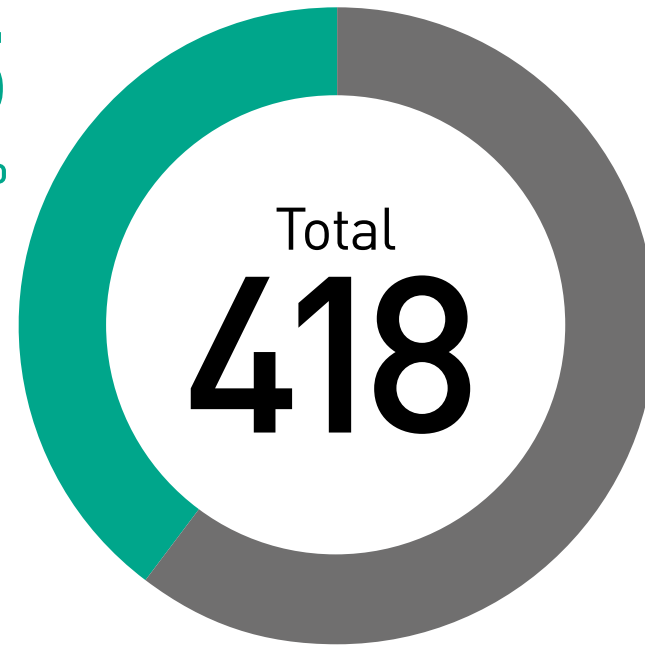
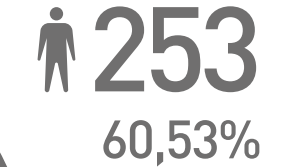
**Evaluación del desempeño a empleados por género**

(GRI 404-3; DJSI 3.4.2)

Empleadas evaluadas



Empleados evaluadas



**Porcentaje total de empleados evaluados: 88,84%**

*NOTA: la evaluación de desempeño de 2023 aplica para personal directo contratado a término indefinido por la Compañía y con fecha límite de ingreso el 30 de septiembre del año analizado. A partir del 2023 se reporta información relacionada con evaluación del desempeño a empleados por género.*

## Empleados que reciben evaluación del desempeño por categoría laboral y género (GRI 404-3)

Categoría laboral y género	Unidad	2023	
		Mujeres	Hombres
C-level (nivel 1)	#	2	4
C-level (nivel 1)	%	0,48	0,96
Directores/as (nivel 2)	#	10	9
Directores/as (nivel 2)	%	2,39	2,15
Gerentes/as/superintendentes	#	13	33
Gerentes/as/superintendentes	%	3,11	7,89
Coordinadores/as (nivel 4)	#	22	26
Coordinadores/as (nivel 4)	%	5,26	6,22
Líderes/especialistas (nivel 5)	#	29	48
Líderes/especialistas (nivel 5)	%	6,94	11,48
Supervisores/jefes/as (nivel 6)	#	1	34
Supervisores/jefes/as (nivel 6)	%	0,24	8,13
Profesionales (nivel 7)	#	84	90
Profesionales (nivel 7)	%	20,10	21,53
Técnicos/auxiliares (nivel 8)	#	4	9
Técnicos/auxiliares (nivel 8)	%	0,96	2,15

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con evaluación del desempeño a empleados por categoría laboral y género.

## Promociones y ascensos por categoría laboral y género (PAR-T4; M1; BGEI 2-F)

Categoría laboral y género	Unidad de medida	2023
C-level (nivel 1): mujeres	#	0
C-level (nivel 1): hombres	#	0
Directores/as (nivel 2): mujeres	#	1
Directores/as (nivel 2): hombres	#	2
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): mujeres	#	4
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): hombres	#	8
Coordinadores/as (nivel 4): mujeres	#	3
Coordinadores/as (nivel 4): hombres	#	2
Líderes/especialistas (nivel 5): mujeres	#	3
Líderes/especialistas (nivel 5): hombres	#	6
Supervisores/jefes/as (nivel 6): mujeres	#	0
Supervisores/jefes/as (nivel 6): hombres	#	2
Profesionales (nivel 7): mujeres	#	5
Profesionales (nivel 7): hombres	#	4
Ascensos a octavo nivel: mujeres	#	0
Ascensos a octavo nivel: hombres	#	0
<b>Total personas ascendidas: mujeres</b>	<b>#</b>	<b>16</b>
<b>Total personas ascendidas: hombres</b>	<b>#</b>	<b>24</b>

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con promociones y ascensos por categoría laboral y género.

## Equidad, inclusión y diversidad

(GRI 3-3; DH5; IISP8-D; PAR-M7.1) A fin de monitorear la gestión de nuestro Compromiso con la EID, en 2021 implementamos un Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), enmarcado en la metodología del ciclo PHVA. Esta evaluación cuenta con su respectivo tablero de mando con indicadores que permiten supervisar la gestión de la cultura con enfoque de género e identificar brechas, entendidas como disparidades existentes en cualquier área entre mujeres y hombres en cuanto a su nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia y remuneración.

Dichos indicadores responden a las siguientes dimensiones de la gestión del talento:

- Reclutamiento y selección
- Promoción y desarrollo profesional
- Capacitación
- Remuneración
- Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
- Acoso laboral y sexual en el marco del trabajo
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad
- Comunicación no sexista y lenguaje incluyente

Otros insumos de gestión son los hallazgos de las encuestas de medición tales como Ranking Par, el *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI), el Índice de Equidad de Género de Bloomberg y la encuesta de clima organizacional *Great Place to Work*® (GPTW), entre otros. Estos nos permiten identificar oportunidades para fortalecer nuestros planes de acción en las dimensiones mencionadas anteriormente.



Iniciamos un plan de trabajo para socializar nuestro compromiso en la cadena de valor local a través de las siguientes actividades:

- Durante la Semana de HS desarrollamos capacitaciones sobre acoso laboral y acoso sexual, instruyendo sobre aquellos comportamientos no tolerables en nuestras operaciones en Colombia.
- Iniciamos el proyecto Zona Ser en el activo Llanos Producción para mejorar el ambiente laboral y trabajar en atributos como el respeto y la solidaridad, entre otros.
- Presentamos el compromiso con la EID en el inicio del servicio de los principales contratos con proveedores locales. De esta forma involucramos al contratista en su aplicabilidad.

Diseñamos el Protocolo para la prevención, detección y corrección del acoso sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón género en el ámbito laboral.

**(GRI 2-26; PAR C8) Lucha contra la discriminación y el acoso sexual:** diseñamos el Protocolo para la prevención, detección y corrección del acoso sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón género en el ámbito laboral. Este protocolo incluye:

- Tipificación específica del acoso sexual laboral y la discriminación como infracción.
- Medidas de protección para la persona denunciante.
- Mecanismos para mantener la confidencialidad del procedimiento y/o la información.
- Un canal o espacio de denuncias identificado por todo el personal (línea de llamadas, buzón de correos, en-

tre otros) para casos de acoso y/o discriminación por orientación sexual e/o identidad de género.

(GRI 2-26; PAR C9) Para afrontar el acoso sexual laboral emprendemos las siguientes acciones:

- Sensibilización sobre las manifestaciones de acoso sexual laboral.
- Acompañamiento jurídico y psicológico a las víctimas directamente o a través de un tercero.

(GRI 406-1; DJSI 3.1.1; IISP8i/j; PG 4-H) Para luchar de manera eficaz contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo contamos con:

- Una declaración explícita de prohibición del acoso.
- Un proceso de escalamiento definido para informar sobre incidentes.

Adicionalmente, llevamos a cabo:

- Formación para todos los empleados acerca de la no discriminación ni el acoso en el lugar de trabajo. Adopción de medidas correctivas o disciplinarias en caso de comportamiento discriminatorio o acoso.



**Participantes en talleres de prevención del acoso laboral, por género y país**

País y género	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	20	35	76	79
Colombia: hombres	#	40	60	138	111
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	2
Ecuador: hombres	#	0	0	0	3
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	0	0	0	0
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0
Argentina: mujeres	#	0	0	0	0
Argentina: hombres	#	0	0	2	0
Otros: mujeres	#	0	0	1	0
Otros: hombres	#	0	0	0	0
<b>Total mujeres</b>	<b>#</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>77</b>	<b>81</b>
<b>Total hombres</b>	<b>#</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	<b>114</b>
<b>Total Colombia</b>	<b>#</b>	<b>60</b>	<b>95</b>	<b>214</b>	<b>190</b>
<b>Total Ecuador</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Total Chile</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Brasil</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Argentina</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Total otros</b>	<b>#</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total participantes</b>	<b>#</b>	<b>60</b>	<b>95</b>	<b>217</b>	<b>195</b>



[GRI 406-1; DHE3] No hemos recibido reportes de casos de discriminación en los últimos cuatro años.

[PG4-G; PAR GD4/C10.2] Trabajamos para identificar y superar prejuicios inconscientes y fortalecer el enfoque de género y diversidad. Por eso en 2023 realizamos charlas sobre ciberacoso, nuevas masculinidades y la empatía, para aquellas personas vulnerables a los riesgos de salud mental.

**(PAR T12) Promoción del liderazgo en mujeres:** para potenciar el liderazgo de las mujeres dentro de GeoPark llevamos a cabo capacitaciones en marca personal, negociación, comunicación asertiva, *networking* y reconocimiento de características del liderazgo femenino. Durante 2023 incluimos en estas actividades a contratistas de la zona de influencia de nuestras operaciones.

### Participación de mujeres en la fuerza laboral

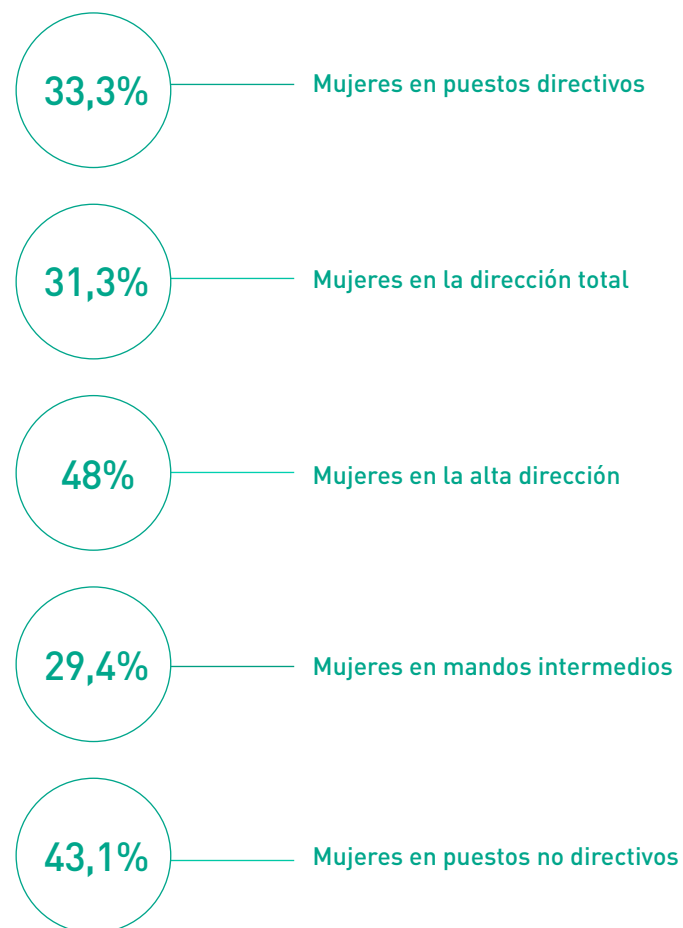
[GRI 2-7; GRI 405-1; DJSI 3.1.2]

	Porcentaje
En el total de la fuerza laboral de GeoPark	38,94
En los puestos directivos, incluidos los directivos junior, intermedios y superiores	31,33
En puestos directivos subalternos, es decir, en el primer nivel de dirección	48,08
En puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o puestos comparables	48,08
En puestos directivos en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como porcentaje de todos los directivos de este tipo	4,05
En puestos relacionados con la ciencia, tecnologías, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés)	27,03

NOTA: cálculos realizados sobre el total de empleados con contrato a término indefinido o trabajo permanente. Cobertura de datos-100% de empleados a término indefinido o trabajo permanente.

### Mujeres en puestos directivos

[BGEI 1-F/2-A/2-B/2-C/2-D]



NOTA: la información reportada se refiere a la agrupación de todas las mujeres en posiciones de liderazgo desde cargos C-level hasta cargos de supervisoras. A partir del 2023 se reporta información relacionada con porcentaje de mujeres en puestos directivos.

[PAR GD12] Nos esforzamos por promover la inclusión y la igualdad para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica. En línea con este compromiso, contamos con beneficios para el empleado y sus familias, como el seguro médico que se extiende al conyugue del empleado para todos los tipos de familias (biparental, homoparental, monoparental, adoptivas).

Los días libres por adopción por parte de parejas del mismo sexo/género son cobijados por la ley, y en nuestra Guía de Balance Vida-Trabajo de GeoPark reconocemos la extensión de la licencia de maternidad y paternidad a todos los tipos de familias.

Garantizamos el trato equitativo a todos nuestros empleados, sin importar su género u orientación sexual, con el fin de crear un entorno laboral seguro y acogedor, por lo que contamos con un procedimiento claro y transparente para denunciar cualquier forma de discriminación. Queremos asegurarnos de que todos los miembros de nuestra comunidad se sientan respetados, valorados y protegidos.

[PAR GD13] Para promover la contratación y retención de personas con discapacidad impulsamos:

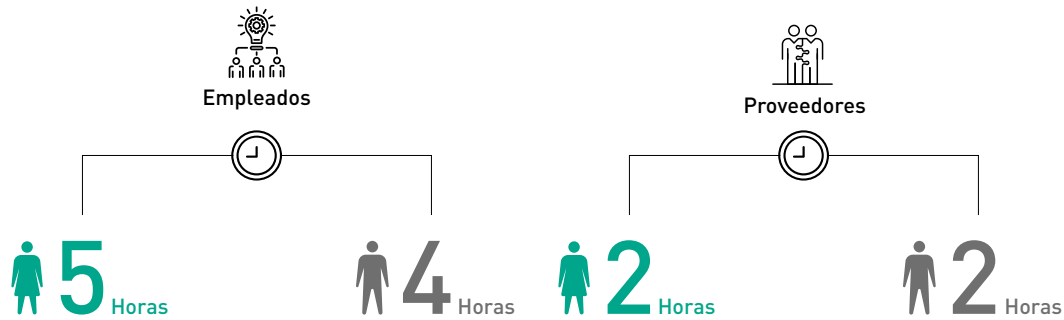
- Alianzas con organizaciones que promueven su contratación.
- Ajustes razonables a las funciones de cargos determinados con miras a que puedan desarrollarlas de manera eficiente.

[GRI 405-1; EMP25; IISP 8ii-b; PAR M1.1] A través de una alianza con Best Buddies tenemos una «amiga del alma» con contrato a término fijo en el área de Administración y oficinas, ejerciendo un rol sin limitaciones por su discapacidad física.

[PAR C4] En relación con la diversidad generacional realizamos las siguientes acciones: actividades que fomenten la interacción social entre personas de diferentes generaciones y medidas y acciones tanto de cuidado de la salud como preventivas para garantizar el bienestar físico y psicológico del personal.

### Horas de formación dictadas a empleados y proveedores sobre equidad de género y diversidad

(IISP 8-M; PAR-C10)



NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con horas de formación a empleados y proveedores sobre equidad de género y diversidad.

### Personal capacitado en EID

(PAR 10.3)



NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con personal capacitado en EID.

### Brecha salarial

(BGEI 3C) Contamos con un plan de acción que nos permite gestionar la cultura con enfoque de género e identificar brechas relacionadas con las disparidades existentes en cualquier área entre mujeres y hombres en cuanto a su nivel de participación, el acceso a los recursos, los derechos, su poder e influencia y la remuneración.

En GeoPark seguimos trabajando en la segregación salarial para garantizar que cargos comparables en responsabilidad e impacto reciban una remuneración justa y alineada, sin diferenciación de género o edad. Por esta razón, con el apoyo de una firma de consultoría especializada en mejores prácticas de compensación y metodologías de evaluación de cargos, estamos revisando la estrategia de compensación. Con este ejercicio buscamos garantizar la atracción y fidelización del talento, contar con la valoración y definición de mapas de cargos que faciliten la comparación entre cargos similares o equivalentes, y generar planes de acción de cierre de brechas identificadas.

(PAR-T10) (PAR-GD11) Con base en un diagnóstico, trabajamos para lograr el cierre de las brechas salariales por identidad de género cuando se identifiquen.

(PAR-T11) Ejecutamos las siguientes acciones para reducir, entender o corregir las brechas salariales de género:

- Detallamos los perfiles de cada posición.
- Establecemos criterios que expliquen el pago de remuneraciones diferenciadas (antigüedad en la compañía, experiencia específica, desempeño individual, etc.).

(BGEI-3-D) Nos comprometemos con la competitividad y la equidad en la compensación total, garantizando que las perso-

nas obtengan una remuneración justa y alineada con el impacto de su cargo en el logro de los objetivos. El esquema de bono anual se basa en los resultados de la Compañía definidos en nuestro *Scorecard* y no está vinculado a la diversidad de género.

(GRI 404-2) Implementamos un Programa de Outplacement mediante el cual gestionamos el ciclo completo de la estadía de las personas en la Organización hasta su egreso, proporcionándoles las herramientas necesarias para reducir su inactividad laboral en caso de desvinculación, ya sea por jubilación o despido.

### Logros destacados de 2023 en la equidad, inclusión y diversidad:

- Cumplimos a satisfacción con el proyecto piloto de la «amiga del alma» y renovamos su contrato por un año más, ya que obtuvimos resultados excelentes, no solo en su gestión técnica, sino en su progreso personal y familiar.
- Avanzamos con el programa de sensibilización y pedagogía del Compromiso EID con los principales contratistas locales.
- Fortalecimos el conocimiento sobre acoso cibernético a través de charlas para todo el personal; fomentamos el autocuidado para el manejo del estrés y promovimos la identificación temprana del síndrome del profesional quemado.
- Continuamos con las convocatorias mixtas de ofertas laborales para fomentar el desarrollo interno y, en esa misma línea, continuamos aplicando la Guía de Promoción y Desarrollo para ampliar las oportunidades de promoción entre el personal interno.
- Seguimos participando en estudios de equidad de género como RankinPAR y reportando indicadores de paridad de género en el marco de evaluación del Índice de Igualdad de Género de Bloomberg.





- Nos afiliamos a la Cámara de Diversidad para mantener referencias de mejores prácticas
- Implementamos el proyecto Zona Ser en Llanos Producción para trabajar en la mejora del ambiente laboral de proveedores locales, enfatizando competencias como el respeto, la solidaridad y la sana convivencia, entre otras.
- Involucramos mano de obra local de personas con discapacidad para que sean parte de la fuerza laboral de los contratistas del proyecto de sísmica en Llanos Exploratorios.

### Clima Laboral (DJSI 3.4.6)

En la más reciente encuesta de clima laboral realizada con *Great Place to Work®* (GPTW), participaron 483 trabajadores, lo que representa una tasa de respuesta del 92%. El estudio reveló que 9 de cada 10 personas afirmaron que GeoPark es un gran lugar para trabajar. Como consecuencia de estos resultados favorables obtuvimos la certificación de GPTW en los tres países elegibles: Argentina, Chile y Colombia. Según la encuesta, el porcentaje de empleados comprometidos con la Compañía es del 84%.

Al desglosar la encuesta, los resultados que obtuvimos en las cinco categorías de esta medición fueron:

- Credibilidad: 82%
- Respeto: 80%
- Ecuanimidad: 84%
- Orgullo: 88%
- Compañerismo: 88%

### Porcentaje de empleados que participaron de la encuesta por país

País	Unidad de medida	2023
Colombia	%	94
Ecuador	%	100
Chile	%	67
Brasil	%	-
Argentina	%	100

*NOTA: por razones de confidencialidad de la herramienta, los datos correspondientes a Brasil no se incluyen en esta tabla. La omisión de esta información se debe a que la dotación total de Brasil para 2023 fue de cuatro personas, lo que impide la segmentación de grupos demográficos menores a cinco individuos, según las políticas de privacidad establecidas por el radar*

(DJSI 3.4.6) Los aspectos más valorados de la cultura de GeoPark fueron:

- La cercanía
- El acompañamiento en tiempos difíciles
- La accesibilidad de los líderes
- Las relaciones en los equipos de trabajo
- El sentimiento de familia
- La horizontalidad de la estructura

Se destacaron como valores la honestidad, el respeto, la responsabilidad, el compromiso y el cuidado de las personas.

Debemos seguir trabajando en la comunicación, así como en materia del balance entre la vida laboral y la personal, espacios de trabajo y oportunidades de desarrollo.

### Destacados de la gestión 2023

- Lanzamos la Guía de Balance de Vida-Trabajo para los trabajadores.
- Realizamos la Escuela de Liderazgo en la cual capacitamos a más de 40 líderes. Brindamos más de 60 horas de formación y realizamos dos charlas con expositores internacionales.
- Finalizamos el año con 40 promociones, lo que significa que el 8,51% de los empleados se posicionaron en nuevos cargos.
- Desarrollamos glosarios de competencias técnicas de las áreas de ingeniería de reservorios, geología de desarrollo y exploración, a partir de la identificación de los niveles de competencias requeridos para cada posición y cada persona según su rol.
- Realizamos evaluaciones de competencias técnicas con líderes expertos para el área de exploración.
- Continuamos desarrollando el plan de formación asociado al mapeo de competencias técnicas para el área de perforación y completamiento.
- Lanzamos la encuesta GPTW, la cual contó con una participación del 92% del personal y arrojó una favorabilidad promedio del 84%. Obtuvimos la certificación de GPTW, un gran lugar para trabajar, en Colombia, Chile y Argentina.
- Iniciamos el proyecto *onboarding* con la creación de un equipo interdisciplinario para asegurar la experiencia del empleado desde su aplicación a la vacante hasta llegar a su puesto de trabajo.
- Formación de empleados: Aprendamos con GeoPark tuvo 76,66% de participación de empleados al cierre 2023.

# GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

(GRI 2-13; GRI 3-3)

- Reportes de gestión periódicos al equipo de liderazgo y anualmente a la Junta Directiva.
- Sistema de gestión de Igualdad de género (indicadores, tendencias).
- Monitoreo semestral del plan de acción de EID y sus indicadores por parte del Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad (CEID).
- Guías de procesos de selección, desarrollo y promoción, compensación y beneficios y de balance vida-trabajo.
- Herramientas digitales sobre gestión de los procesos de desarrollo y atracción.
- Participación en mediciones sobre equidad, inclusión y diversidad.
- CEID reestructurado para hacerlo más eficiente.
- Matrices para documentar las horas-hombre en capacitación o entrenamiento.
- Programa Cuéntame.
- Línea Ética.
- Comité de convivencia laboral.
- Reportes de GPTW.

## 0-3 AÑOS



### Corto plazo

- **Liderazgo:** desarrollar las competencias de liderazgo de GeoPark que aseguren el crecimiento de la compañía a través de:
  - » Implementar la segunda Escuela de Líderes de GeoPark destinado a nuevos líderes y otros niveles de liderazgo en la organización. Alcance estimado: [40-50] líderes.
- **Sucesión:** mapear el plan de sucesión de directivos y posiciones claves.
- **Formación de competencias de gestión:** lanzar el Programa de Formación en competencias de gestión en conjunto con una Universidad para capacitar a todos los empleados y contribuir a un mejor desempeño de su rol.
- **Competencias técnicas:** mapear de competencias técnicas y definición de plan de entrenamiento.
- **Cultura:**
  - » Clima: Implementar los planes de mejora de clima a partir de los resultados de la encuesta Great Place to Work – 2023.
  - » Medir los comportamientos claves de nuestra cultura y construcción de planes de acción.
  - » Innovación: Lanzar el segundo Programa de Innovación con convocatoria abierta a la Compañía con el fin continuar promoviendo la cultura de innovación en GeoPark. Alcance a +40 embajadores

- » Digitalización e Inteligencia artificial: Incorporar y formar nuevas capacidades que agilicen la adopción de inteligencia artificial y la transformación digital
- **Compensación y beneficios:** revisar la estrategia de compensación para GeoPark que permita atraer y fidelizar el talento.
  - » Valorar y definir de mapa de cargos
  - » Definir el mercado de referencia, posición competitiva y estructuras / bandas salariales garantizando la equidad y competitividad.
  - » Fortalecer el portafolio de beneficios para empleados y sus familias.
- **Programa Educando talentos:** fortalecer el programa para jóvenes profesionales y estudiantes en práctica.
- **Equidad, Inclusión y Diversidad:**
  - » Capacitar al 70% de los proveedores locales en materia de diversidad, igualdad e inclusión.
  - » Realizar al menos tres talleres de sensibilización por año sobre diversidad para trascender el concepto de equidad.
  - » Fortalecer el Programa de Becas Universitarias para mujeres en carreras de ciencias en las áreas de influencia.
  - » Realizar una encuesta sociodemográfica para identificar la caracterización del personal y, así mismo, definir las iniciativas alineadas a sus necesidades.

## 3-5 AÑOS



### Mediano plazo

- **Liderazgo:** continuar fortaleciendo el liderazgo en la compañía a través de la Escuela de Líderes GeoPark.
- **Nuevas capacidades:** adquirir y desarrollar nuevas capacidades para acompañar el crecimiento de la compañía y soportar la transición energética.
- **Cultura:** realizar un diagnóstico e implementar que permitan asegurar el fortalecimiento y la adecuación de la cultura para apalancar el futuro de la compañía.
- **EID:** avanzar con resultados de los índices de medición Bloomberg-Gender Equality Index, Ranking Par y otros e incorporar las mejores prácticas.

## 5 AÑOS EN ADELANTE



### Largo plazo

- Garantizar las capacidades y competencias técnicas, de gestión y de liderazgo que requiera el negocio futuro.
- Continuar avanzando en nuestro Compromiso con la equidad, la inclusión y la diversidad.

# METAS

[GRI 3-3; PAR-M4.1]



# Anexos





# ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(GRI 2-5; GRI 306-1/2/3/4/5; PG E4.2/E22; PG E3/4/5/22; ECR1.2; ECR2; ENV 7; MSCI 1.3.4; DJSI 2.4.1/2; CDP C4.2b)

Con el objetivo de asegurar una adecuada gestión del consumo de recursos, mantener el valor de los productos y materiales y minimizar la generación de residuos en nuestras operaciones en 2022 construimos el Plan Estratégico de Economía Circular (PEEC). Este plan se basa en tres modelos de circularidad, enfocados en la gestión de un recurso o residuo. Combina, además, diferentes pilares y líneas de acción prioritarios:

1

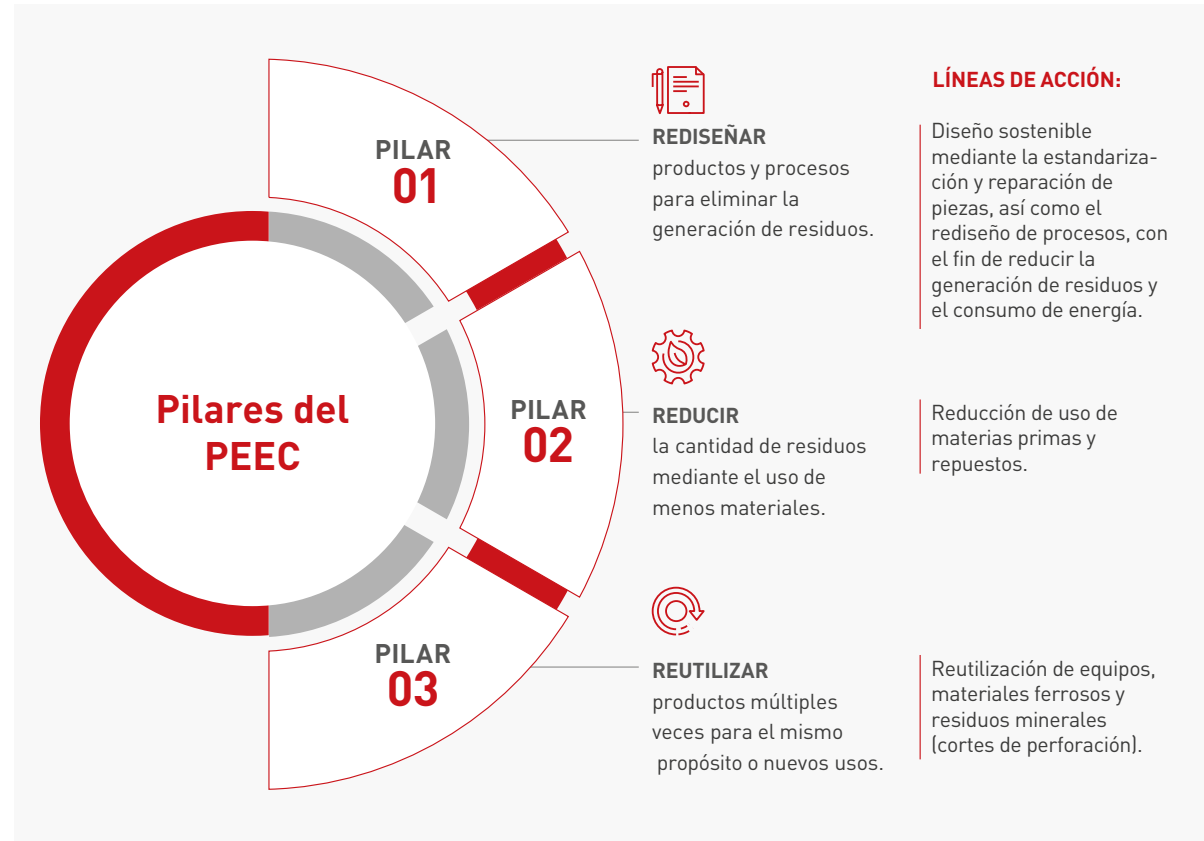
Gestión de residuos para evitar su disposición incorrecta y la contaminación del medioambiente.

2

Gestión del agua para mantenerla dentro de la cadena de valor y evitar su desperdicio y contaminación.

3

Aprovechamiento de GEI para reutilizarlos en la cadena de valor y mitigar sus emisiones.



## Fortalecimiento de capacidades y estructuración de proyectos (PG E4.2/E22)

En 2023 enfocamos nuestra gestión en el fortalecimiento de las capacidades y habilidades de las áreas, afianzando conceptos y generando un lenguaje y un entendimiento común en el contexto de la economía circular. Además,

acompañamos el desarrollo de buenas prácticas de estructuración y seguimiento de los proyectos orientados a la economía circular a través de las siguientes acciones:

z

## Modelo Circular de gestión de residuos (GRI 306-1/2/3/5; PG E3/4/5/22;

ECR1.2; ECR2)

- Transformamos 9,5 ton de residuos orgánicos generados en el bloque Platanillo (Colombia) en más de 14.000 L de biofertilizante líquido, que donamos a nuestros vecinos.
- Entregamos 184 módulos de compostaje a las comunidades vecinas y 15 a instituciones educativas en Llanos 34 (Colombia).
- Evitamos el uso de 145.600 vasos desechables en nuestra sede corporativa de Bogotá como resultado del reto «Cero vasos de cartón y plásticos de un solo uso».
- Establecimos un acuerdo de voluntades con la Fundación Botellas de Amor para la donación de plásticos flexibles y su transformación en Listones de Plástico Reciclado (RPL).
- Recolectamos más de 800 kg de dotación y prendas externas para donación, transformación y reutilización en el marco de la campaña «Limpia tu clóset».
- Aprovechamos 35.276,00 m<sup>3</sup> de materiales de demolición y desmantelamiento de una plataforma del bloque Llanos 87 (Colombia) para construir obras civiles en el bloque Llanos 34 (Colombia).
- Transformamos más de 116 ton de residuos orgánicos generados en el bloque Llanos 34 (Colombia) en sustrato de suelo para la restauración de áreas desprovistas de vegetación en nuestras zonas de operación.
- Extendimos la vida útil de aproximadamente 120 ton de material ferroso y de aluminio.
- Reincorporamos al proceso 90,6 bbl de residuos aceitosos y lubricantes de Llanos 34 y Platanillo (Colombia).



## Modelo circular de gestión del agua

(PG E3/4/5/22; ECR1.2; ECR2)

- Tratamos un total de 10.964 m<sup>3</sup> de aguas residuales domésticas generadas en la plataforma 9 de Platanillo (Colombia), en el marco del proyecto piloto de tratamiento in situ por electrocoagulación, entre febrero y junio de 2023.
- Recolectamos y aprovechamos 1.030 m<sup>3</sup> de agua a través del sistema de captación de aguas lluvias en el bloque Platanillo (Colombia) como fuente alternativa de abastecimiento para humectación de vías y uso interno.
- Tratamos 51.919 bbl (8.254,2 m<sup>3</sup>) de aguas residuales a través del Sistema de Ósmosis Inversa en la perforación del 100% de los pozos del activo Llanos Exploración (Colombia), para el riego de vías (82%) y la preparación de lodos de perforación (18%).

## Modelo circular de aprovechamiento de GEI

(PG E3/4/5/22; ECR1.2; ECR2)

- Aprovechamos 183.207 mcft de gas asociado. Utilizamos el 61% como combustible para la alimentación de calderas en el bloque Llanos 34 y el restante para la generación de energía en el bloque Platanillo.

## Gestión de residuos

(GRI 306-2; ECR1.2; ECR2; PG E3/4/5/22)

Llevamos a cabo la gestión de residuos en el marco de

nuestro SGA. Para asegurar un seguimiento adecuado utilizamos formatos que se diligencian en el campo cada vez que se realiza la recolección de los residuos. Estos formatos están respaldados con manifiestos de carga y transporte. Posteriormente, entregamos los residuos a terceros autorizados, quienes emiten certificados de la gestión y/o disposición final. Como requisito legal, reportamos anualmente a la autoridad ambiental la información sobre generación y manejo de los residuos peligrosos de nuestras operaciones a través del registro de generadores de residuos o desechos peligrosos que aplique en cada país.

- **Colombia:** Registro de Generadores de Residuos o Desechos Peligrosos (RESPEL).
- **Chile:** Sistema de Declaración y Seguimiento de Residuos Peligrosos (SIDREP).
- **Ecuador:** declaración anual de generación de desechos peligrosos al Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica.

## Residuos totales generados

(GRI 306-2/3/4/5; ENV-7)

Residuos totales generados	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Residuos peligrosos	ton	399,3	2.242,9	1.327,5	661,01
	m <sup>3</sup>	23.559,7	40,0	4.312,3	0,0
Residuos no peligrosos	ton	1.157,8	1.068,9	2.864,9	1.569,9
	m <sup>3</sup>	0,0	41.554,0	38.079,5	95.073,1

Durante 2023, se tuvo una disminución del 50% en la generación de residuos peligrosos en toneladas, atribuida a la reducción de residuos químicos. En cuanto a los residuos peligrosos reportados en volumen (m<sup>3</sup>), la reducción se debió a la ausencia de cortes de perforación en Ecuador, los cuales están categorizados como residuos peligrosos según la normativa ecuatoriana. Además, se observó una reducción del 45% en los residuos sólidos no peligrosos en toneladas, en comparación con el año anterior. Esta disminución se asoció a una reducción de actividades en los bloques Llanos 34, Espejo y Chile. Cabe destacar que durante el año 2022 se llevó a cabo una evacuación significativa de residuos ferrosos, tuberías y equipos en desuso, acumulados durante varios años.

De los residuos no peligrosos reportados en volumen (95.073,1 m<sup>3</sup>), el 37% correspondió a residuos de demo-

lición que reutilizamos para rellenar áreas de ampliación de obras civiles en nuestras instalaciones. El 63% restante corresponde a cortes de perforación a base de agua, los cuales tratamos mediante técnicas de biorremediación para estabilizar el material y usarlo posteriormente en el mejoramiento de suelos.

Registramos un incremento del 150% en los residuos en volumen (cortes de perforación más material de demolición y construcción) si comparamos con el año anterior. Este aumento se debe al desmantelamiento de la plataforma Koala (Llanos 87) y al incremento de pozos perforados en los bloques exploratorios en Colombia.

En 2023 logramos alcanzar la meta del 15% de reducción de residuos peligrosos. Adicionalmente, en nuestro SGA tenemos otros objetivos para optimizar su gestión.

**Residuos peligrosos y no peligrosos reciclados**

(GRI 2-5; GRI 306-4/5; DJSI 2.4.2; CDP C4.2b)

Categoría	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Residuos (peligrosos + no peligrosos)	ton	1.557,2	3.311,8	4.192,4	2.230,9
Residuos reciclados	ton	-312,5	78,3	1.206,5	322,0
Residuos reciclados	%	20,1	2,4	28,8	14,4

**Residuos peligrosos y no peligrosos destinados y no destinados para eliminación**

(GRI 306-4)

Categoría de residuo	Residuos no destinados a eliminación (ton)	Residuos no destinados a eliminación (m³)	Residuos destinados a eliminación (ton)	Residuos destinados a eliminación	Total (ton)	Total (m³)
Peligrosos	3,6	0,0	657,4	0,0	661,0	0,0
No peligrosos	444,8	35.276,2	1.125,1	59.796,9	1.569,9	95.073,1
<b>Total</b>	<b>448,4</b>	<b>35.276,2</b>	<b>1.782,5</b>	<b>59.796,9</b>	<b>2.230,9</b>	<b>95.073,1</b>

NOTA: es la primera vez que reportamos los datos de residuos peligrosos y no peligrosos destinados y no destinados para eliminación de manera desagregada.

**Tipos de eliminación de residuos peligrosos**

(GRI 2-5; GRI 306-4/5; DJSI 2.4.2; CDP C4.2b)

Categoría	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Residuos peligrosos reciclados/reutilizados	Toneladas métricas	3,1	2,3	0,6	3,6
Residuos peligrosos eliminados	Toneladas métricas	396,1	2.240,6	1.326,9	657,4
Residuos peligrosos depositados en vertederos	Toneladas métricas				354,1
Residuos peligrosos eliminados de otro modo	Toneladas métricas	396,1	2.240,6	1.326,9	303,3*
Residuos peligrosos con método de eliminación desconocido	Toneladas métricas	0,0	0,0	0,0	0,0

NOTA: \*otros medios: biorremediación/land farming (302 ton en Colombia) y sistema de lavado y recuperación de fases (1,32 ton en Ecuador).

**El 99,5% de los residuos peligrosos fueron destinados para eliminación** y su gestión se lleva a cabo fuera de nuestras instalaciones. La disposición de la mayor parte de estos residuos la realizamos a través de:

- Incineración y/o celda de seguridad.
- Biorremediación para el tratamiento de los suelos o tierras con presencia de hidrocarburos.

**El 0,5% restante correspondió a los residuos pos-consumo**, los cuales gestionamos mediante procesos de reincorporación a las cadenas productivas de la mayoría de sus elementos.



**Tipos de eliminación de residuos no peligrosos**

(GRI 2-5; GRI 306-4/5; DJSI 2.4.1; CDP C4.2b)

Categoría	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Residuos reciclados/reusados*	Toneladas métricas	309,4	76,0	1.308,8	444,8
Residuos eliminados	Toneladas métricas	847,6	992,8	1.556,0	1.125,1
Residuos depositados en vertederos	Toneladas métricas	847,6	992,8	1.556,0	1.125,1

\*Incluye biodigestión.

Del total de residuos no peligrosos (sólidos) reportados en peso (1.569,85 ton), destinamos el 72% a la eliminación fuera de nuestras instalaciones, en relleno/vertedero. El 28% restante fue dispuesto a través de:

- Reciclaje: 318,4 ton.
- Biodigestión/compostaje: 126,4 ton.

En Colombia contamos con un *software* especializado en soluciones HSE. A través de esta herramienta registramos la información y los datos recolectados en campo. Actualmente, el *software* está en proceso de actualización para mejorar la captura y el detalle de la información asociada a nuestras operaciones, así como para ampliar su alcance a los demás activos de la región. Clasificamos los residuos según el código de colores estandarizado en la normatividad ambiental colombiana.

(GRI 306-2) Para garantizar la gestión adecuada de nuestros residuos por parte de terceros, contamos con un proceso de control en todas las fases de manejo, desde su generación, transporte, manipulación y tra-

tamiento hasta su disposición final, de acuerdo con la naturaleza de cada residuo. Para ello:

- Aseguramos el cumplimiento de las obligaciones contractuales de los proveedores que gestionan nuestros residuos mediante la elaboración de especificaciones técnicas y obligaciones ambientales de acuerdo con la normativa ambiental aplicable.
- Verificamos los permisos y/o las autorizaciones ambientales de los terceros autorizados para asegurar el cumplimiento normativo durante las actividades de recolección, transporte, aprovechamiento y/o disposición final.
- Realizamos auditorías a los terceros autorizados para verificar el cumplimiento de las obligaciones normativas y la aplicación de las prácticas definidas para el manejo de cada tipo de residuos.
- Verificamos los certificados de disposición final emitidos por los terceros autorizados para cerciorarnos de que el 100% de los residuos entregados para disposición sean tratados y dispuestos según la normatividad ambiental aplicable.

# EMISIONES ATMOSFÉRICAS

## Emisiones atmosféricas

[DJSI 2.2.4/5/7; GRI 305-7; GRI 11.3.2; EM-EP-120a.1; PG-E4/18; MSCI 1.29/30/31/39]

Emisiones atmosféricas	Unidad	2021	2022	2023
Óxidos de nitrógeno (NOx)	kg	26.668,4	17.888	24.716
	t métrica	26,66	17,88	24,71
Óxidos de azufre (SOx)	kg	205.445,4	230.206	17.682
	t métrica	205,45	230,21	17,68
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	kg	-	-	7.398.180
	t métrica	-	-	7.398,18
Material particulado (MP)	kg	32.678,6	27.898	1.698
	t métrica	32,68	27,89	1,69

NOTA: los datos reportados en 2021 y 2022 corresponden solo a Llanos 34. Los datos reportados en 2023 incluyen Llanos 34 y Platanillo (Colombia). Nuestras operaciones en Ecuador son exploratorias y se suspendieron en julio de 2023. En Chile declaramos anualmente las emisiones de fuentes fijas (calderas y generadores) en la ventanilla única del Ministerio de Medio Ambiente.

[DJSI2.3.6/7/10; GRI 305-7; GRI 11.3.2] Los datos reportados para NOx, SOx y MP corresponden a los monitoreos isocinéticos realizados en las calderas en el bloque Llanos 34 (Colombia) y en el ducto de salida de la planta de fuel oil en Platanillo (Colombia). Por su parte, los COV's fueron determinados por primera vez a partir del inventario de emisiones fugitivas de gas de los bloques Platanillo y Llanos 34. La producción de estos activos corresponde al 95% de la producción operada de la Compañía.

## Estándares y metodología para la medición de emisiones atmosféricas

[DJSI2.3.6/7/10; GRI 305-7; GRI 11.3.2]

Los estándares de emisión aplicables corresponden a lo establecido en la Resolución 909 de 2008 de Colombia, según la tabla 5 del artículo 8 «Estándares de emisión admisibles de contaminantes al aire para equipos de combustión externa nuevos dependiendo el tipo de combustible». La Resolución 1309 del 13 de julio de 2010 modifica parcialmente la Resolución 909 del 2008 en la cual se establecen las normas y los estándares de emisión admisibles de contaminantes por fuentes fijas, específicamente para los motores de combustión interna con capacidad igual o superior a 1 MW.

El cálculo de las emisiones anuales reportadas se realizó considerando las horas de trabajo al día y el número

de días de operación en el año de cada una de dichas fuentes. Los monitoreos isocinéticos son realizados por laboratorios externos acreditados por el IDEAM de Colombia.

Como herramientas de cálculo para todos los datos y resultados de la medición directa se utiliza el programa Isocalc, y para el cálculo de factores de emisión se determina el balance de masas con las fórmulas para cada uno de sus componentes y el valor otorgado por el AP-42 según el proceso.

Este año reportamos por primera vez las emisiones de compuestos orgánicos volátiles en Platanillo y Llanos 34:

- Platanillo: las emisiones fueron de 18,7t/año. La fuente de estos datos fue la detección y cuantificación de fugas de gas realizada por Bureau Veritas.
- Llanos 34: las emisiones fueron de 7.379,5 t/año. La fuente es el inventario de emisiones fugitivas de gas natural y vapores de hidrocarburos realizado por el Centro de Desarrollo Tecnológico del Gas (CDT).

En el bloque Llanos 34 se presentó una reducción de emisiones respecto a 2022 en los parámetros de PM y SOx debido al cambio de combustible de tres calderas de crudo a gas y porque otra caldera pasó de usar un 100% de crudo a utilizar una mezcla de crudo/ACPM en una proporción 70/30, favoreciendo la reducción en la concentración de los parámetros.





# GLOSARIO

**Agua dulce:** Total de sólidos disueltos  $\leq$  1000 mg/l.

**Agua dulce superficial:** Incluye el agua de ríos, lagos, humedales, el agua lluvia y el agua de zonas de préstamo lateral, esta última solo en Colombia.

**Agua subterránea:** Agua que se encuentra en una formación subterránea y que es recuperada a través de pozos profundos autorizados para los diferentes bloques de la compañía

**Agua producida:** Agua que es extraída de la formación productora junto con el hidrocarburo.

**Área protegida--:** Áreas definidas geográficamente que han sido designadas, reguladas y administradas para alcanzar objetivos específicos de conservación.

**Asunto material:** Asunto priorizado por la Compañía y sus grupos de interés por los impactos positivos y negativos que su gestión puede causar.

**Claw-back policy:** Política de recuperación alineada con la Regla 10D-1 de la SEC, la cual exige a las compañías listadas en la NYSE recobrar con prontitud cualquier compensación que haya sido otorgada y recibida erróneamente por empleados del nivel ejecutivo (tanto anteriores, como actuales) a causa de un incumplimiento material de la compañía con cualquier requisito de información financiera conforme a las leyes de títulos de valores de la SEC.

**Compras SPOT:** Compras puntuales, pedidos aislados, no contratos a largo plazo.

**Consulta previa:** Derecho fundamental que tienen los grupos étnicos, de poder decidir sobre medidas (legislativas y administrativas) o proyectos, obras o actividades que se vayan a realizar dentro de sus territorios, buscando de esta manera proteger su integridad cultural, social y económica y garantizar el derecho a la participación.

**Cuéntame:** Programa de GeoPark para la gestión de peticiones, quejas y reclamaciones.

**Derrames significativo:** Derrames de crudo mayores o iguales a un barril y que causan afectación al medio ambiente.

**Dióxido de Carbono Equivalente (CO<sub>2</sub> eq):** Cantidad de toneladas métricas de emisiones de CO<sub>2</sub> con el mismo potencial de calentamiento global que una tonelada métrica de otro gas de efecto invernadero.

**Distrito Regional de Manejo Integrado:** Categoría de protección ecosistémica dentro de la normativa colombiana, tiene como finalidad combinar acciones de protección y conservación del área reservada, con posibilidades de uso y aprovechamiento, sostenibles y compatibles.

**Doble materialidad:** Es la unión de la materialidad de impacto y la materialidad financiera. Un tema o información de sostenibilidad cumple los criterios de doble materialidad si es material desde una perspectiva de impacto y/o desde una perspectiva financiera o desde ambas perspectivas

**Emisiones de gases de efecto invernaderos (GEI) alcance 1:** Emisiones "directas", es decir, las que provoca una empresa por el funcionamiento de las cosas que posee o controla

**Emisiones de gases de efecto invernaderos (GEI) alcance 2:** Emisiones "indirectas" creadas por la producción de la energía que una organización compra.

**Emisiones de gases de efecto invernaderos (GEI) alcance 3:** Emisiones indirectas -es decir, las que no produce la propia empresa-, que abarcan las producidas por los clientes que utilizan los productos de la empresa o las producidas por los proveedores que fabrican los productos que utiliza la empresa.

**Estrés hídrico:** Capacidad, o falta de capacidad, para satisfacer la demanda humana y ecológica de agua. El estrés hídrico hace referencia a la disponibilidad, calidad o accesibilidad del agua.

**Fuentes de terceros autorizados:** Compra de Agua a terceros incluye agua proporcionada por proveedores de agua públicos o privados que cuenta con autorización ambiental y con disponibilidad del recurso dentro de los límites autorizados, para suministrarlos el recurso.

**Gases de efecto Invernadero:** Compuestos químicos que retienen calor y se acumulan en la atmósfera.

**HAZOP:** Metodología que se centra en la identificación de desviaciones significativas de la operación prevista en un proceso. En una reunión de Hazop, un equipo de expertos analiza sistemáticamente cada aspecto del proceso, explorando diferentes desviaciones posibles

y sus posibles consecuencias. La metodología Hazop ayuda a identificar situaciones de peligro, evaluar su gravedad y proponer medidas de mitigación. Este enfoque detallado es particularmente efectivo en procesos complejos, en los cuales pequeñas desviaciones pueden generar a consecuencias significativas.

**Hoja de ruta:** Plan de acción que describe claramente metas y objetivos de un proceso en específico.

**Huella de carbono:** Lacantidad de gases de efecto invernadero producidas por las actividades directa o indirectamente relacionadas con la operación de un campo, generalmente se expresa en toneladas de dióxido de carbono equivalente.

**Índice de Igualdad de Género de Bloomberg:** Índice que tiene el objetivo de monitorear el desempeño de compañías listadas en bolsa, comprometidas con la transparencia en la divulgación de indicadores de paridad y representación de género.

**Instalaciones:** Se refiere a nuestros campos de producción y áreas de exploración.

**Intensidad de emisiones:** Resultado de dividir las emisiones de un campo por el número de barriles equivalentes producidos, ambos durante el mismo periodo de tiempo, generalmente se expresa en kilogramos de dióxido de carbono equivalente por barril equivalente producido.

**Inyección disosal:** Inyección de agua tratada en formaciones subterráneas profundas autorizadas, para su eliminación o disposición final.



**Inyección recobro:** Inyección del agua de producción a la formación productora autorizada, para mantener o incrementar la presión del yacimiento y mejorar la recuperación final de hidrocarburos

**Lagging:** Indicadores de liderazgo.

**Local:** En Colombia "local o zona de influencia" corresponde al espacio geográfico a nivel de municipio, en donde se ejecutan operaciones. En Ecuador corresponde al espacio geográfico a nivel de parroquias en donde se ejecutan nuestras operaciones

**Miembro independiente de la JD:** En GeoPark utilizamos la definición de independencia de la Bolsa de Valores de Nueva York, de acuerdo con la regla 303A.02 del Manual para registrar una compañía en la Bolsa:

Un miembro no es independiente si (además de los criterios de la SEC - Comisión Nacional del Mercado de Valores):

- Tiene una relación material con la Compañía.
- Sí un miembro de (i) tiene una fuente de compensación que es fundamental para la capacidad del miembro de ser independiente de la gestión, (por ejemplo, asesoramiento, consultoría u otros honorarios compensatorios); y (ii) es afiliado a la empresa cotizada o de una subsidiaria. Actualmente o en los últimos 3 años:
- Ha sido un empleado o tiene un miembro familiar inmediato que ha sido funcionario ejecutivo de la Compañía;
- Ha recibido más de USD \$120,000 durante cualquier período de 12 meses, como compensación

por parte de la Compañía (excepto por honorarios de los directores);

- Actualmente, (i) es socio o empleado; (ii) tiene un miembro familiar Inmediato que es socio; o (iii) tiene un miembro familiar inmediato que es un empleado de y personalmente trabaja en la auditoría de la Compañía en la firma de auditoría de la Compañía, o (vi) en los últimos 3 años, fue o tiene un miembro familiar inmediato que fue socio o empleado y ha trabajado personalmente en la auditoría de la Compañía en la firma de auditoría de la Compañía; es o ha sido o tiene un miembro familiar inmediato que es o ha sido empleado por una empresa en la que el Comité de Retribuciones tiene o ha tenido un miembro que es o fue simultáneamente un funcionario ejecutivo de la Compañía; y es un empleado o tiene un miembro familiar inmediato que es un funcionario ejecutivo en una empresa que ha realizado o recibido pagos hacia o desde el Compañía por bienes o servicios que en cualquier año excedieron USD \$1MM, o el 2% del valor consolidado de los ingresos brutos de esa compañía.

**Operaciones significativas:** Activos bajo el control operacional de GeoPark, en cualquier fase de desarrollo (exploración - producción).

**Otras aguas:** Total de sólidos disueltos > 1000 mg/l).

**Persona Expuesta Políticamente (PEP):** Persona que, a través de su posición destacada o influyente, es más susceptible a estar involucrada en soborno o corrupción.

**Pozo productivo:** Pozo de exploración, desarrollo o ampliación que no es un pozo seco.

**Pozo seco:** Pozo de exploración, desarrollo o ampliación que resulta incapaz de producir petróleo o gas en cantidades suficientes para justificar su terminación como pozo de petróleo o gas.

**Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET):** Instrumentos de planificación y gestión del Gobierno Nacional de Colombia, para implementar de manera prioritaria y con mayor celeridad los planes sectoriales y programas en el marco de la Reforma Rural Integral (RRI).

**Reforestación protectora:** Es un tipo de reforestación que se establece en las rondas protectoras de cuerpos de agua con el propósito de proteger y contribuir a la estabilización y restauración de terrenos donde existe pérdida de vegetación, erosión de suelo, entre otras.

**Reservas Naturales de la Sociedad Civil:** Corresponden a una categoría de área protegida de gobernanza privada que hacen parte del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) de Colombia.

**Residuos no peligrosos:** Son aquellos materiales generados en la operación que no tienen ningún riesgo para la salud ni para el medio ambiente, incluye materiales ordinarios, orgánicos, reciclables o aprovechables entre otros y su clasificación está definida en las normas específicas por país.

**Residuos peligrosos :** Son aquellos materiales generados en la operación que por sus propiedades representan riesgos para la salud y para el medio ambiente, incluyen todos los elementos impregnados con hidrocarburos, química o aceites lubricantes que se generan

en la operación, suelos o tierras con presencia de hidrocarburos que proceden normalmente de situaciones de contingencia o derrames menores, residuos de fondo de tanque o generados a partir de la limpieza de estos, residuos posconsumo y todos aquellos derivados de actividades no rutinarias con características de corrosividad, reactividad, explosión, toxicidad, inflamabilidad.

**Scouting:** Visitas multidisciplinarias de avanzada en campo para identificar y analizar las condiciones socioambientales presentes en los sitios previstos para el desarrollo de proyectos.

**Statu quo:** Estado de las cosas en un determinado momento.

**Vecinos:** Todas las personas, organizaciones y colectivos que promueven los intereses de la sociedad civil, que viven en los territorios donde operamos y con quienes establecemos relaciones de vecindad.

**What if?:** La metodología What If implica plantear preguntas hipotéticas para evaluar posibles escenarios de riesgo. Los equipos de trabajo se reúnen y utilizan preguntas como "¿Qué pasaría si...?" para explorar las posibles desviaciones y riesgos. Esta metodología es rápida y flexible, lo que la hace adecuada para situaciones donde se necesita una evaluación rápida de riesgos. Aunque menos estructurada que Hazop, What If puede ser una herramienta valiosa para identificar peligros y tomar medidas preventivas.

# ACRÓNIMOS

**ACP** – Asociación Colombiana de Petróleo y Gas

**ACPM** – Aceite Combustible Para Motores

**ADA** – Autoridad para detener una actividad

**AGA** – Asamblea General de Accionistas

**ALS** – Artificial Lift System

**ANDI** – Asociación Nacional de Empresarios

**ANH** – Autoridad Nacional de Hidrocarburos

**ANLA** – Autoridad Nacional de Licencias Ambientales

**ANP** – Agencia Nacional de Petróleo, Gas Natural y Biocombustibles

**ANS** – Acuerdos de Nivel de Servicio

**ARPEL** – Asociación de empresas de petróleo, gas y energía renovable de América Latina y el Caribe

**ASG** – Ambiental, social y de gobernanza

**ATS** – Análisis de trabajo seguro

**BBL** – barril de petróleo

**BELA** - Business Ethics Leadership Alliance

**BI** - Inteligencia Comercial

**BOPD** – Barriles promedio por día

**BTEX** – Benceno, Tolueno, Etilbenceno y Xileno

**B&S** – Bienes y Servicios

**CA** – Comité de Auditoría

**CAPEX** – Capital Expenditures

**CAR** – Corporación Autónoma Regional

**CC** – Comité de Compensación

**CDP** – Carbon Disclosure Project

**CDT** – Centro de Desarrollo Tecnológico del Gas

**CE** – Consejo de Estado

**CEA** – Centro Experimental Amazónico

**CEID** – Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad

**CEO** – Chief Executive Officer

**CER** – Comité de Estrategia y Riesgos

**CFO** – Chief Financial Officer

**CIMA** – Centro de Información, Monitoreo y Análisis

**CME** – Comité Minero Energético

**CNGC** – Comité de Nominación y Gobierno Corporativo

**COO** – Chief Operating Officer

**COPASO/COPASST** – Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

**COV** – Compuestos Orgánicos Volátiles

**CPF** – Centro de Facilidades de Producción de hidrocarburos

**CSA** – Corporate Sustainability Assessment

**CSV** – Central de Seguridad Vial

**CSPEED** – Comité SPEED/Sostenibilidad

**CSS&L** – Chief Strategy, Sustainability and Legal Officer

**CT** – Comité Técnico

**CTO** – Chief Technical Officer

**DD. HH.** – Derechos Humanos

**DJSI** – Dow Jones Sustainability Index

**DM** – Doble materialidad

**DNE** – Directores No Ejecutivos

**DRMI** – Distrito Regional de Manejo Integrado

**EBITDA** – Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization

**EEFF** – Estados Financieros

**EIA** – Estudios de impacto ambiental

**EID** – Equidad, inclusión y diversidad

**ENAP** - Empresa Nacional del Petróleo

**EPP** – Equipos de protección personal

**E&P** – Exploración y producción

**ExE** – Empresarios por la Educación

**GBFI** – Global Business and Finance Institute

**GEI** – Gases de efecto invernadero

**GI** – Grupos de interés

**GPTW** – Great Place To Work

**GRI** – Global Reporting Initiative

**HAZOP** – Hazard and Operability study

**HS** – Health and Safety

**HSE** – Health, Safety & Environment.

**IA** – Inteligencia Artificial

**ICONTEC** – Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación



**IDEAM** – Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales

**IEA** – Internantional Energy Agency

**IOGP** – International Association of Oil and Gas Producers

**IPIECA** – International Petroleum Industry Environmental Conservation Association

**IPCC** – Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático

**IRIS** – Reporte e Investigación de Incidentes

**IISP** – Índice de Inversión Social Privada

**IUCN** – Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza

**JD** – Junta Directiva

**KPI** – Indicador Clave de Rendimiento

**LDAR** – Programa de detección y reparación de fugas

**LTIR** – Tasa de Incidentes con Tiempo Perdido

**MCFPD** – Mil pies cúbicos por día

**ML** – Machine Learning

**MMBOE** – Millones de Barriles de Petróleo Equivalentes

**MMCF** – Millón de pies cúbicos

**MMUSD** – Miles de millones de dólares

**MNE** – Miembros No Ejecutivos

**MP** – Material Particulado

**MSCI** – Morgan Stanley Capital International

**NOx** – Óxidos de nitrógeno

**NYSE** – New York Stock Exchange

**OCENSA** – Oleoducto Central S.A.

**ODCA** – Oleoducto de Casanare

**ODL** – Oleoducto de los Llanos Orientales

**ODS** – Objetivos de Desarrollo Sostenible

**OIT** – Organización Internacional del Trabajo

**ONG** – Organización no gubernamental

**ONISE** – Organización de la Nacionalidad Indígena Siona del Ecuador

**ONU** – Organización de las Naciones Unidas

**OPEP+** – Organización de Países Exportadores de Petróleo

**OPEX** – Operating Expenses

**PACC** – Plan Anual de Compras y Contratación

**PBC** – Programas en beneficio de la comunidad

**PDET** – Programas de desarrollo con enfoque territorial

**PEEC** – Plan Estratégico de Economía Circular

**PEP** – Persona Expuesta Políticamente

**PG** – Pacto Global

**PHVA** – Planear, Hacer, Verificar y Actuar

**PIGCCe** – Plan Integral de Gestión del Cambio Climático Empresarial

**PMCN** – Plan Maestro de Continuidad del Negocio

**POP** – Programa de Observacion Proactiva

**PQRS** – Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias

**PRNU** – Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

**PTARD** – Plan de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas

**RESPEL** – Registro de Generadores de Residuos o Desechos Peligrosos

**RLI** – Reserve Life Index

**RPL** – Listones de Plástico Reciclado

**SASB** – Sustainability Accounting Standards Board

**SCADA** – Supervisory Control and Data Acquisition

**SEC** – Securities Exchange Commission

**SERNAGEOMIN** – Servicio Nacional de Geología y Minería de Chile

**SIC** – Superintendencia de Industria y Comercio

**SIDREP** – Sistema de Declaración y Seguimiento de Residuos Peligrosos

**SGIG** – Sistema de Gestión de Igualdad de Género

**SG-SST** – Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

**SGA** – Sistema de gestión ambiental

**SINAP** – Sistema Nacional de Áreas Protegidas

**SINCHI** – Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas

**SOS** – Security Operations Standards

**SOX** – Ley Sarbanes-Oxley

**SOx** – Óxidos de Azufre

**SRI** – Servicio de Rentas Internas

**SPEED** – Seguridad, Prosperidad, Empleados, Entorno ambiental y Desarrollo comunitario

**STEM** – Science, Technology, Engineering and Mathematics

**SUT** – Secretaría Única del Trabajo de Ecuador

**TCFD** – Task force on climate related financial disclosures

**TNFD** – Task force on nature related financial disclosures

**TRIR** – Tasa de Incidentes Registrables

**UCT** – Unidad Compacta de Tratamiento crudo

**UICN** – Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza

**USD** – Dólar americano

**WIC** – Women In Connection

**WO** – Workover



# ÍNDICE GRI

Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPEICA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua	
<b>Contenidos generales</b>																	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1	2-1 Detalles Organizativos	6, 18, 24,41,43	¿Quiénes somos? Gobierno corporativo Desempeño económico y operativo GeoPark Limited es una Sociedad Limitada, constituida conforme las leyes de Bermudas, de carácter privado y se encuentra listada en la Bolsa de Valores de Nueva York [NYSE]. La sede central de la compañía se encuentra en Bogotá, Colombia en la Calle 94 #11-30				NA				MSCI-1.62			[C0.1] [C0.3] [C5.1a]	[W0.1]	
	2-2	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad	10	Anexo C.i. No se tienen participaciones minoritarias. C.ii. El enfoque del reporte speed es control operacional.				NA									
	2-3	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	10	Sobre este reporte				NA								[C0.2]	[W0.2]
	2-4	2-4 Re expresiones de información	10, 82	Sobre este reporte Gestión responsable de proveedores y contratistas Gestión responsable del agua y la biodiversidad Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				NA								[C5.1a] [C5.1b]	
	2-5	2-5 Verificación externa	10	Sobre este reporte Gestión responsable del agua y la biodiversidad Economía circular y gestión de residuos/Anexos				NA			DJSI 2.1.3			G13	[C10.1a] [C10.1b] [C10.1c] [C0.5] [C10.2] [C10.2a]	[W0.6] [W0.6a] [W0.5]	
	2-6	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6, 29, 37, 46, 47, 48, 50, 51	¿Quiénes somos? Ética y transparencia Desempeño económico y operativo Gestión responsable de contratistas y proveedores				NA			DJSI 1.7.5 DJSI 1.7.6					[C-0G0.7]	
	2-7	2-7 Empleados	114, 118, 119, 120, 143	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				NA			DJSI 0.1	MSCI -1.3					
	2-8	2-8 Trabajadores que no son empleados	46, 52	Gestión responsable de proveedores y contratistas Los principales servicios suministrados por proveedores (contratistas) son: obras civiles, perforación, producción, transporte y obras eléctricas y de metalmecánica. El tipo de contrato más común por los proveedores es el de obra o labor y término fijo. <b>Metodología y supuestos para datos de contratistas:</b> En Colombia contamos con el apoyo de una empresa consultora especializada en asuntos laborales que recopila mensualmente la información de los contratistas en la operación por medio de un aplicativo llamado ARCO, un software administrativo y contable de gestión integral que cuenta con un módulo específico para talento humano				NA									





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPEECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9	2-9 Estructura de gobernanza y composición	24	Gobierno corporativo				NA		GOV-1	1.2.2 1.2.5 1.2.6 1.2.7 1.2.8 1.4.1	MSCI-1.187		G5 G11			
	2-10	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	24	Gobierno corporativo				NA			DJSI 1.2.1 DJSI 1.2.4 DJSI 1.2.6	MSCI-1.198					
	2-11	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	24	Gobierno corporativo				NA			DJSI 1.2.3						
	2-12	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	24	Gobierno corporativo				NA		GOV-1 GOV-2 GOV-3	DJSI 2.6.1			G1 G7	[C1.1] [C1.1a] [C1.1b] [C15.1]		
	2-13	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	15, 34, 54, 58, 112, 145	Ética y transparencia Gestión responsable de contratistas y proveedores Transición energética Gestión responsable del agua y la biodiversidad Acción por el clima Salud y seguridad en el trabajo Relacionamiento con vecinos Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				NA		GOV-1 GOV-2 GOV-3					G4 G5		
	2-14	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	15, 18, 24	Materialidad y grupos de interés Gobierno corporativo Nuestro informe de sostenibilidad es revisado y aprobado por nuestro CEO				NA							G1		
	2-15	2-15 Conflictos de interés	28	Gobierno corporativo				NA				DJSI 1.2.13 DJSI 1.2.14				[C1.1d]	
	2-16	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	24, 29	Ética y Transparencia				NA									
	2-17	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	24	Gobierno corporativo En 2023 se aprobó el plan de capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades para la Junta Directiva, que incluye tendencias y buenas prácticas de sostenibilidad en asuntos ambientales, sociales y de gobernanza.				NA									
	2-18	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	24, 28	Gobierno corporativo				NA				DJSI 1.2.6					
	2-19	2-19 Políticas de remuneración	28	Gobierno corporativo				NA				DJSI 1.2.9 DJSI 1.2.10			G10		
2-20	2-20 Proceso para determinar la remuneración	24, 28	Gobierno corporativo				NA										





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPIECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-21	2-21 Ratio de compensación total anual	134		Ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total. Ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual	Problemas de confidencialidad	Contexto político y social de los países donde operamos.	NA			DJSI 1.2.15						
	2-22	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3	Carta CEO				NA						G1			
	2-23	2-23 Compromisos y políticas	16, 22, 29, 30, 46, 57, 61, 73, 92, 100, 114	Gestión de riesgos Nuestro sistema de gestión ambiental Seguridad y salud en el trabajo Transición energética Ética y transparencia Gestión responsable de contratistas y proveedores Gestión responsable del agua y la biodiversidad Relacionamiento con vecinos Acción por el clima Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				NA			DJSI 3.1.1 DJSI 1.5.2 DJSI 1.5.3 DJSI 3.2.1			G2 G3 G7 G7.1 HR2 HR2.1 L1.1 L1.2 E1.1			
	2-24	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	30, 31	Ética y transparencia				NA									
	2-25	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	100, 102	Relacionamiento con vecinos				NA									
	2-26	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	31, 142	Ética y transparencia Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				NA			DJSI 1.5.4 DJSI 1.5.5 DJSI 3.1.1	MSCI 1.171 MSCI 1.178		G8 G8.1			
	2-27	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	31, 32	Ética y transparencia Durante el 2023 la compañía no se vio sometida al pago de multas o sanciones significativas relacionadas con asuntos ambientales				NA			DJSI 2.1.5	MSCI-1.52					W2.2 W2.2a W2.2b
	2-28	2-28 Afiliación a asociaciones	189	Afiliaciones/Anexos				NA			DJSI 1.6.2 DJSI 1.5.1	MSCI-1.169					
	2-29	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	18	Materialidad y grupos de interés				NA									
	2-30	2-30 Convenios de negociación colectiva	132	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID] El 2,8 % de los empleados están afiliados a un sindicato independiente o acuerdos de negociación colectiva				NA			DJSI 3.1.5						





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
<b>Gestión de riesgos</b>																
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	15, 46, 92	Gestión de riesgos				11.9.2			DJSI 1.7.1			L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
	403-2	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	15, 92	Gestión de riesgos				11.9.3						L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	16	Gestión de riesgos				11.13.2			DJSI 3.2.4			L1 L2 L3 L4 L5 L11  Medidas para prevenir impactos al derecho de libre asociación: Promoción de la libre expresión, el respeto mutuo, la no violencia y la no discriminación. Disponibilidad del mecanismo de reparación y examen de reclamaciones «Cuéntame». Programación de encuentros por la transparencia entre asociaciones de trabajadores y empleadores. Reuniones bimestrales entre la Compañía y el sindicato de Chile, según lo estipulado en el Convenio Colectivo de Trabajo.		
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	408-1 operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	16	Gestión de riesgos				NA		SOC-1 SOC-2 SOC-3	DJSI 3.2.4 DJSI 3.2.3			L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	16	Gestión de riesgos				11.12.2			DJSI 3.2.4			L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	15	Gestión de riesgos				11.18.2			DJSI 3.6.5			E11		







Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	16	Gestión de riesgos				11.12.3			DJSI 3.2.3					
<b>Materialidad y grupos de interés</b>																
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	18	Materialidad y grupos de interés				NA			DJSI 1.3.1			G7 G7.1 HR3 E2 L2		
	3-2	3-2 Lista de temas materiales	18	Materialidad y grupos de interés				NA			DJSI 1.3.2 DJSI 1.3.3 DJSI 1.3.4 DJSI 1.3.5 DJSI 3.5.1			HR1 E12		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-4	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	18	Materialidad y Grupos de Interés				11.9.5						L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
<b>Sostenibilidad</b>																
<b>Nuestro sistema de gestión ambiental</b>																
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-2	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	22	Nuestro modelo de gestión ambiental				11.15.3								
<b>Gobernanza</b>																
<b>Gobierno corporativo</b>																
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	24	Gobierno Corporativo				11.11.5			DJSI 1.2.5			G11		





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPIECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
<b>Asunto material: ética y transparencia</b>																
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	3-3 Gestión de los temas materiales	29, 30, 35	Materialidad y grupos de interés Ética y transparencia				NA				MSCI-1.135		G7 G9 HR2 HR3 HR4 HR5 HR6 HR7 HR8 L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12 E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22 AC1 AC4 AC6 AC7 AC8		
GRI 205: Anti-corrupción 2016	205-1	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	30	Ética y transparencia				11.20.2					16	G6 AC1 AC4 AC6 AC7 AC8		
	205-2	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31	Ética y transparencia				11.20.3						AC1 AC2 AC4 AC6 AC7 AC8		
	205-3	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	32	Ética y transparencia No se confirmaron casos de corrupción en contratos con socios de negocio. No se confirmaron casos de corrupción contra la Compañía o sus empleados durante el periodo 2023.				11.20.4						AC1 AC4 AC5 AC6 AC7 AC8		
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	162	Ética y transparencia Holdeilam S.A.S instauró una demanda por competencia desleal contra GeoPark Colombia S.A. y otros ante la Superintendencia de Industria y Comercio de Colombia (SIC), el 22 de enero de 2018. La demanda busca una indemnización por supuestos perjuicios. El demandante alegó que los actos de competencia imposibilitaron el desarrollo de su objeto social, que se centra en el transporte de carga. Al momento se han surtido varios procedimientos para la definición de la competencia sobre el caso, que finalmente se confirmó en cabeza de la SIC el pasado marzo de 2023. A la fecha, la SIC aún no ha resuelto sobre la admisión de la demanda y estudio de fondo del reclamo. Estimamos como remota la probabilidad de una sentencia desfavorable para GeoPark.				11.19.2								





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua		
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	32	Ética y transparencia Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				11.11.7					16	L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12				
<b>Nuestra generación de valor</b>																		
<b>Desempeño económico y operativo</b>																		
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1	207-1 Enfoque fiscal	43	Desempeño económico y operativo				11.21.4					8					
	207-2	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	43	Desempeño económico y operativo Las declaraciones fiscales de nuestras compañías se elaboran con base en las cifras registradas en la contabilidad de cada una de ellas. Posteriormente, las compartimos con auditores externos, quienes en algunas ocasiones acompañan su firma a las declaraciones tributarias, previa verificación de las cifras contables incluidas en las declaraciones. Así mismo, todas las declaraciones de impuestos son revisadas y aprobadas por el revisor fiscal de cada compañía.				11.21.5										
	207-3	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de inquietudes	43	Desempeño económico y operativo					11.21.6									
	207-4	207-4 Presentación de informes país por país	6, 38, 41, 43	¿Quiénes somos? Desempeño económico y operativo El detalle de los resultados financieros del período se encuentra anexo a este Reporte.					11.21.7									





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
<b>Asunto material: gestión responsable de proveedores y contratistas</b>																
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	3-3 Gestión de los temas materiales	54, 55, 56, 58, 59	Materialidad y grupos de interés Gestión responsable de proveedores y contratistas				NA						G7 G9 HR2 HR3 HR4 HR5 HR6 HR7 HR8 L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12 E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22 AC1 AC4 AC6 AC7 AC8	(C12.1)	
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	202-1	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	51	Gestión responsable de proveedores y contratistas				NA					8			
	202-2	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	50	Gestión responsable de proveedores y contratistas				11.11.2 11.14.3								
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	50	Gestión responsable de proveedores y contratistas				11.14.6								
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016.	308-1	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	48, 49	Gestión responsable de proveedores y contratistas				NA								
	308-2	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	49	Gestión responsable de proveedores y contratistas				NA								





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	92	Gestión responsable de proveedores y contratistas				11.9.2			DJSI 1.7.1			L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	48, 49	Gestión responsable de proveedores y contratistas				11.12.3			DJSI 3.2.3		8			
	414-2	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	46, 49	Gestión responsable de proveedores y contratistas				11.10.9								
<b>Tema material: transición energética</b>																
GRI 3-3: Temas Materiales 2021	3-3	3-3 Gestión de los temas materiales	57	Transición energética				11.14.2 11.21.2					7 9 13 17	G7 G9 HR2 HR3 HR4 HR5 HR6 HR7 HR8 L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12 E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22 AC1 AC4 AC6 AC7 AC8		





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
<b>Nuestra gestión ambiental</b>																
<b>Tema material: gestión responsable del agua y la biodiversidad</b>																
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	3-3 Gestión de los temas materiales	73, 89, 90	Materialidad y grupos de interés Gestión responsable del agua y la biodiversidad				NA					6 12 15	G7 G9 HR2 HR3 HR4 HR5 HR6 HR7 HR8 L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12 E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22 AC1 AC4 AC6 AC7 AC8	[C15.7]	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	62	Gestión responsable del agua y la biodiversidad				11.2.2						E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E9		
GRI 303: Agua y efluentes 2018 [1] Contenidos sobre gestión de temas [2] Contenidos temáticos	303-1	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido [1]	74, 75, 79, 89	Gestión responsable del agua y la biodiversidad				11.6.2	RT-CH-140a.3					E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E22		
	303-2	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua [1]	79	Gestión responsable del agua y la biodiversidad				11.6.3		ENV-1				E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E22		





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 303: Agua y efluentes 2018 [1] Contenidos sobre gestión de temas [2] Contenidos temáticos	303-3	303-3 Extracción de agua [2]	75, 76, 77, 78, 83	Gestión responsable del agua y la biodiversidad				11.6.4	EM-EP-140a.1				6 12 15	E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22		
	303-4	303-4 Vertido de agua [2]	79, 80, 81, 82, 83	Gestión responsable del agua y la biodiversidad Contamos con formatos para registrar los datos de extracción y disposición de agua en cada uno de los proyectos. De esta manera logramos verificar el cumplimiento de los límites de captación/disposición establecidos en los permisos ambientales. Usamos instrumentos de medición que registran datos diariamente y esto nos permite verificar el cumplimiento de los límites de captación establecidos. La adquisición o disposición de agua a través de terceros autorizados se controla mediante la cuantificación de vehículos de transporte y se valida con los certificados expedidos por los terceros.				11.6.5	EM-EP-140a.2	ENV-2 ENV-A6 ENV-A7				E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E22		
	303-5	303-5 Consumo de agua [2]	82, 83, 84	Gestión responsable del agua y la biodiversidad					11.6.6	EM-EP-140a.1	ENV-1			MSCI-1.28	E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	88	Gestión responsable del agua y la biodiversidad				11.4.2					E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E15 E16 E22			
	304-2	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	73	Gestión responsable del agua y la biodiversidad				11.4.3					E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E15			
	304-3	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	74, 88	Gestión responsable del agua y la biodiversidad				11.4.4					E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E15 E17			





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-4	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	87	Gestión responsable del agua y la biodiversidad				11.4.5	EM-EP-160a.3				6 12 15	E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E15		
GRI 306: Efluentes y Residuos 2016	306-3	306-3 Derrames significativos	85, 86	Gestión responsable del agua y la biodiversidad				11.8.2	EM-EP-160a.2	ENW-6		MSCI-1.34		E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E19 E22		
<b>Tema material: acción por el clima</b>																
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	3-3 Gestión de los temas materiales	61, 71,72	Acción por el clima Materialidad y grupos de interés				NA					7 13	G7 G9 HR2 HR3 HR4 HR5 HR6 HR7 HR8 L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12 E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22 AC1 AC4 AC6 AC7 AC8	(C2.1b) (C3.4)	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	62	Acción por el clima				11.2.2						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E9		







Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPIECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	305-1 Emisiones directas de GEI [alcance 1]	66, 68	Acción por el clima				11.1.5					7 13	E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E6 E22		
	305-2	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía [alcance 2]	66, 68	Acción por el clima				11.1.6						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E6 E22		
	305-3	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI [alcance 3]	66, 68	Acción por el clima				11.1.7						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E7 E7.1. E22		
	305-4	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	67, 68	Acción por el clima				11.1.8						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E22		
	305-5	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	66	Acción por el clima				11.2.3						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E22		
	305-7	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	65, 71	Acción por el clima				11.3.2						E1. E2. E3. E4. E4.1. E4.2. E5. E18. E22.		
GRI 302: Energía 2016	302-1	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	68, 69, 70	Acción por el clima				11.1.2		CCE-6 C1				E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E10 E22		





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 302: Energía 2016	302-2	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	70	Acción por el clima				11.1.3					7 13	E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E22		
	302-3	302-3 Intensidad energética	69	Acción por el clima				11.1.4						E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E22		
	302-4	302-4 Reducción del consumo energético	64, 68, 69, 70	Acción por el clima				NA						E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E22		
	302-5	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	68, 70	Acción por el clima				NA						E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E22		
<b>Nuestra gestión social</b>																
<b>Tema material: salud y seguridad en el trabajo</b>																
GRI 3: temas materiales 2021	3-3	3-3 Gestión de los temas materiales	92, 98, 99	Salud y seguridad en el trabajo				NA					6	G7 G9 HR2 HR3 HR4 HR5 HR6 HR7 HR8 L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12 E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22 AC1 AC4 AC6 AC7 AC8		





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 403:Salud y Seguridad en el trabajo 2018	403-1	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	92	Gestión de riesgos Salud y seguridad en el trabajo				11.9.2					6	L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
	403-2	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	92	Gestión de riesgos Salud y seguridad en el trabajo				11.9.3	EM-EP-320a.1.	SHS-2				L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
	403-3	403-3 Servicios de salud en el trabajo	92, 93	Salud y seguridad en el trabajo				11.9.4						L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
	403-5	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	92	Salud y seguridad en el trabajo				11.9.6						L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
	403-6	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	92, 95	Salud y seguridad en el trabajo				11.9.7						L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
	403-7	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	92, 94	Salud y seguridad en el trabajo				11.9.8						L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
	403-8	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	92	Salud y seguridad en el trabajo				11.9.9						L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
	403-9	403-9 Lesiones por accidente laboral	92, 96, 97	Salud y seguridad en el trabajo				11.9.10						L1 L2 L3 L4 L5 L9 L10 L11 L12		





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPIECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo 2018	403-10	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	92	Salud y seguridad en el trabajo				11.9.11					6	L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	101, 102, 103, 104,	Salud y seguridad en el trabajo				11.15.2								
<b>Tema material: relacionamiento con vecinos</b>																
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	3-3 Gestión de los temas materiales	100, 101, 106	Relacionamiento con vecinos.				NA				MSCI-1.48	1 3 4 5 6 7 8 9 10 13 16	G7 G9 HR2 HR3 HR4 HR5 HR6 HR7 HR8 L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12 E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22 AC1 AC4 AC6 AC7 AC8	(C12.5)	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	100	Relacionamiento con vecinos				11.14.4								
	203-2	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	100	Relacionamiento con vecinos				11.14.5								
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	172	No recibimos quejas o reclamos referentes a impactos o afectaciones en DDHH sobre los grupos étnicos a través de Cuéntame.							DJSI 3.2.4					





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPIECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	101, 102, 103, 104, 105, 106	Relacionamiento con vecinos				11.15.2					1 3 4 5 6 7 8 9 10 13 16			
	413-2	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	22	Relacionamiento con vecinos				11.15.3								
GRI 11: Sector Petróleo y Gas 2021	NA	Participación ciudadana, diálogo y consulta previa	102	Relacionamiento con vecinos				11.15.4								
<b>Tema material: Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)</b>																
GRI 3: temas materiales 2021	3-3	3-3 Gestión de los temas materiales	114, 115, 141, 145, 146	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				NA				MSCI-1.66	5 8	G7 G9 HR2 HR3 HR4 HR5 HR6 HR7 HR8 L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12 E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E13 E22 AC1 AC4 AC6 AC7 AC8	(C1.2) (C1.2a)	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	136	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				11.14.2 11.21.2							E1 E2 E3 E4 E4.1 E4.2 E5 E9	





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPIECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	134	Gestión de talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)				NA					5 8				
	202-2	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	50	En 2023 no contratamos personal local para cargos de altos ejecutivos. Entendemos por altos ejecutivos los roles de mayor nivel en GeoPark y con la responsabilidad de las decisiones estratégicas más importantes para la compañía.				NA			DJSI 3.6.6						
GRI 401: Empleo 2016	401-1	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)				11.10.2									
	401-2	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	131, 132, 135, 139	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)				11.10.3			DJSI 3.4.3						
	401-3	401-3 Permiso parental	132	Gestión de talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)				11.10.4 11.10.3									
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	132	Gestión del Talento y Equidad, Inclusión y Diversidad				11.9.2							L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12		
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	131	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)La anticipación con la que la compañía comunica a sus empleados cambios operativos significativos varía en función de la naturaleza del cambio.				11.10.2 11.7.2									
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	136, 137, 138, 139	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)				11.10.6 11.11.4									
	404-2	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	136, 144	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)				11.7.3 11.10.7									





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	140, 141	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				NA					5 8				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	116, 117, 143	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				11.11.5			DJSI 1.2.5				G11		
	405-2	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	134	Gestión de talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]								MSCI-1.168			L8		
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	32, 114, 142	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad [EID]				11.11.7						L1 L2 L3 L4 L5 L11 L12			
<b>Economía circular y gestión de residuos</b>																	
GRI 306: Residuos 2020	306-1	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	148	Anexo/Economía Circular y Gestión de Residuos				11.5.2						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E22			
	306-2	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	148	Economía Circular y Gestión de residuos/Anexos				11.5.2						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E22			
	306-3	306-3 Residuos generados	148	Economía Circular y Gestión de residuos/Anexos				11.8.2						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E19 E22			
	306-4	306-4 Residuos no destinados a eliminación	148	Economía Circular y Gestión de residuos/Anexos				11.5.5						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E20 E22			





Estándar GRI	KPI	Nombre del indicador	Pág.	Ubicación	Requisito(s) omitidos	Motivos	Explicación	GRI Sectorial	SASB	IPIECA	DJSI	MSCI	ODS	Pacto Global ONU	CDP Clima	CDP Agua
GRI 306: Residuos 2020	306-5	306-5 Residuos destinados a eliminación	148	Economía Circular y Gestión de residuos/Anexos				11.5.6						E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E20 E22		
GRI 306: Efluentes y Residuos 2016	306-1	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	148	Anexo/Economía Circular y Gestión de Residuos				NA								
	306-2	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	148, 149	Economía Circular y Residuos/Anexos				NA								
	306-4	306-4 Transporte de residuos peligrosos	148, 150, 151	Economía Circular y Residuos/Anexos				NA								
	306-5	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	148, 150, 151	Economía Circular y Residuos/Anexos				NA								
<b>Emisiones atmosféricas</b>																
GRI 305: Emisiones 2016	305-7	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire		Gestión del Clima Calidad del aire/Anexos				11.3.2				MSCI-1.29		E1 E2 E3 E4 E4.1. E4.2. E5 E22		
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	152			No procede	N/A									
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-2	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios				No procede	NA									







# ÍNDICE CONTENIDOS LEY 11 DE 2018

## Ámbitos generales

Ámbitos	Marco de reporte	Referencia (apartado) y página/s	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p>	<p>¿Quiénes Somos?, Gobierno corporativo, Gestión financiera y operativa. Páginas 6, 24, 41</p> <p>Anexo. Página 178</p> <p>¿Quiénes Somos?, Gestión responsable de proveedores y contratistas. Páginas 24 y 47</p> <p>Gobierno corporativo. Página 24</p> <p>Gestión de riesgos, Nuestro sistema de gestión ambiental, Ética y transparencia, Transición energética, Gestión responsable de agua y la biodiversidad, Acción por el clima, Seguridad y salud en el trabajo, Relacionamiento con vecinos, Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Páginas 16, 22, 46, 57, 73, 92, 100 y 114</p>	
Políticas y resultados de estas políticas	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	<p>Gestión de riesgos, Nuestro sistema de gestión ambiental, Ética y transparencia, Transición energética, Gestión responsable de agua y la biodiversidad, Acción por el clima, Seguridad y salud en el trabajo, Relacionamiento con vecinos, Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Páginas 16, 22, 46, 57, 73, 92, 100 y 114</p> <p>Ética y transparencia. Páginas 30 y 31</p>	
Principales riesgos e impactos identificados	<p>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales</p>	<p>Ética y transparencia. Páginas 29, 30 y 35</p> <p>Gestión responsable de proveedores y contratistas. Páginas 46, 47, 54 y 55</p> <p>Transición energética. Páginas 57, 58 y 59</p> <p>Gestión responsable del agua y la biodiversidad. Páginas 73,74, 89 y 90</p> <p>Acción por el clima. Páginas 61, 71 y 72.</p> <p>Seguridad y salud en el trabajo. Páginas 92, 98 y 99.</p> <p>Relacionamiento con vecinos. Páginas 100, 101, 106, 112 y 113</p> <p>Gestión de talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Páginas 114, 115, 141, 145 y 146</p>	



## Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporte	Referencia (apartado) y página/s	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión responsable del agua y la biodiversidad, Acción por el Clima, Emisiones atmosféricas/ Anexos. Páginas 61, 71, 72, 73,74, 89 y 90.	Contamos con 3 pólizas de seguros corporativas y operativas, una Póliza de Directores y Ejecutivos (D&O) que cubre gastos legales, daños financieros y reclamaciones de los accionistas por contaminación; una Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual que asegura daños a terceros durante el desarrollo de la actividad asegurada y contempla daños por contaminación, polución y filtración accidental, súbita e imprevista y; una Póliza de Paquete Energético que cubre gastos extra del operador por contaminación, polución, perforación y filtración. Además, tenemos tres (3) garantías vigentes en Ecuador que cubren el cumplimiento del Plan de manejo Ambiental.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)	Acción por el clima. Página 61 y 62	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Aplicación del principio de precaución			
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono [incluye también ruido y contaminación lumínica]	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión responsable del agua y la biodiversidad, Acción por el clima, Emisiones atmosféricas/ Anexos. Página 73	Si bien nuestras instalaciones cuentan con infraestructura lumínica para poder operar en la noche y con el objetivo de mantener a nuestros empleados seguros, esta no es considerada como una fuente de contaminación lumínica puesto que los sistemas empleados no son sobredimensionados, están diseñados para mantener una iluminación perimetral básica de las áreas de los CFP o Estaciones de procesamiento del crudo, así como para brindar las condiciones mínimas necesarias para las áreas campamentos, donde pernocta el personal. Así mismo, nuestras luminarias cumplen con los requerimientos legales en cuanto a su eficiencia y bajo consumo, y no constituyen dentro de nuestros impactos ambientales un impacto significativo, de acuerdo con las evaluaciones de aspectos e impactos realizadas para los proyectos, y de acuerdo con los ejercicios de materialidad realizados, donde no se identificó o priorizó por alguno de los grupos de interés de estos ejercicios. Finalmente, por la naturaleza de nuestro negocio no utilizamos como tal infraestructura lumínica para nuestros procesos productivos, así como tampoco para la promoción de nuestro producto, pues nuestro enfoque comercial no se basa en el top-of-mind
				En GeoPark implementamos medidas de prevención y control de las emisiones de ruido en las instalaciones. Algunas de estas acciones incluyen: Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de motores, maquinaria y vehículos, instalación de reductores de velocidad y señalización vial, insonorización de motores y generadores eléctricos mediante cabinas y mamparas. Además, se llevan a cabo programas de monitoreo anual de ruido ambiental.
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	Gestión responsable del Agua y la biodiversidad. Páginas 85 y 86.	Dado el tipo de actividad que realizamos, este indicador no es material para nuestra organización
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		Dado el tipo de actividad que realizamos, este indicador no es material para nuestra organización.





Ámbitos		Marco de reporte	Referencia (apartado) y página/s	Comentarios/ Razón de la omisión
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	Gestión responsable del agua y la biodiversidad. Páginas 75, 76, 77, 78 y 83	Consumo de Materias Primas - Nuestra organización está dedicada a la exploración y producción de hidrocarburos, para lo cual tanto en las actividades de perforación y producción se requieren algunos insumos químicos (principalmente para la preparación de lodos, el tratamiento del crudo y aguas de formación), además de agua y energía. En todos los casos se realiza la respectiva gestión de los consumos de estos insumos o materias primas, las cuales están incluidas dentro de la estrategia de descarbonización de la compañía y se tienen en cuenta para los inventarios y cálculos de los Gases de Efecto Invernadero, así como en los proyectos de economía circular. En el caso del agua, se cuenta con su análisis detallado en el capítulo ambiental del reporte SPEED y es una de las gestiones más controladas con que cuentan las operaciones y donde más se trabaja para mejorar constantemente nuestro desempeño en la gestión integral del recurso.  No obstante, lo anterior, y al no fabricar como tal un producto en nuestro proceso productivo, el consumo de materias primas no fue identificado para nuestra operación como un asunto material y ninguno de nuestros grupos de interés lo identificó ni priorizó en nuestro ejercicio de materialidad. Sin embargo, la gestión integral de los insumos que usamos está enmarcada en los diferentes programas y estrategias con que cuenta la compañía para su desempeño ambiental como se mencionó anteriormente. Finalmente es importante resaltar, que el consumo de agua y energía son aspectos ambientales evaluados en todas las matrices de aspectos e impactos ambientales de nuestros proyectos y cuentan con sus controles y medidas de control, las cuales también están enmarcadas dentro de lo previamente reportado
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Acción por el clima. Páginas 61, 69 y 70.	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Transformación energética. Página 57	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Acción por el clima. Páginas 61, 69 y 70.	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Acción por el clima. Pagina 66	
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Acción por el Clima. Página 68	
		GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Acción por el Clima. Página 68	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Acción por el clima Página 61	
Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Acción por el clima. Página 61		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión responsable del agua y la biodiversidad. Página 46	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			



## Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporte	Referencia (apartado) y página/s	Comentarios/ Razón de la omisión	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	Organización del trabajo	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 115	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 118	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Páginas 115, 118, 119, 120 y 143.	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Páginas 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129 y 130.	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: [Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres] / Sal. Medio Hombres	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 144	La diferencia salarial entre el salario promedio entre hombres y mujeres es del 22%
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Páginas 133 y 134.	
	Remuneración media de los consejeros por sexo		Gobierno corporativo. Página 28	
	Remuneración media de los directivos por sexo		Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 134	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 115	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 143	A diciembre 31 de 2023 había una (1) persona con discapacidad en nuestro equipo.	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 131	Las jornadas de trabajo son las siguientes: Colombia: Jornada laboral máxima de 48 horas semanales en el primer semestre de 2023, para el segundo semestre de 2023 se implementó la jornada laboral máxima de 47 horas semanales. Ecuador: jornada laboral máxima de 40 horas semanales. Chile: Jornada laboral máxima de 45 horas semanales en el primer semestre de 2023, para el segundo semestre de 2023 se implementó la jornada laboral máxima de 44 horas semanales.
	Número de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	Salud y seguridad en el trabajo. Página 96	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 141	





Ámbitos		Marco de reporte	Referencia (apartado) y página/s	Comentarios/ Razón de la omisión
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Salud y seguridad en el trabajo. Páginas 92, 95 y 132.	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	Salud y seguridad en el trabajo. Páginas 92, 96 y 97.	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Relacionamiento con vecinos. Página 101	Balance de los convenios colectivos – Todos los empleados de Geo-Park independientemente de si hacen parte de un convenio colectivo o no, están afiliados al sistema de salud.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID) e índice GRI. Páginas 132 y 159	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 132	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	Materialidad y grupos de interés. Página 18	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Páginas 136, 139 y 144.	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Páginas 142 y 144.	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 143	A diciembre 31 de 2023 había una (1) persona con discapacidad y contrato a término fijo en nuestro equipo. Esta persona no requiere medidas físicas de accesibilidad por lo que no hemos tenido que implementar ninguna hasta el momento.
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 114	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 114	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 114	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 114	



## Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporte	Referencia (apartado) y página/s	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Ética y transparencia. Página 31 Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ética y transparencia, Gestión de riesgos, Salud y seguridad en el trabajo. Página 142	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	Gestión de riesgos. Página 17	En 2022 hubo un caso reportado de acoso laboral en Colombia. En 2023 hubo un caso reportado de acoso sexual en nuestras operaciones en Colombia que tuvo como consecuencia la desvinculación de una persona, después de surtir el proceso definido dentro del protocolo de acoso sexual laboral.
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Gestión de riesgos. Página 15	Aunque no se imparte formación específica sobre libertad de asociación, en diferentes espacios promovemos esta libertad y el derecho efectivo a la negociación colectiva.

## Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporte	Referencia (apartado) y página/s	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ética y transparencia. Página 31	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ética y transparencia. Página 31	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Desempeño económico y operativo. Página 45.	



## Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporte	Referencia (apartado) y página/s	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID)	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del talento humano y equidad, inclusión y diversidad (EID). Página 52	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Relacionamiento con vecinos. Página 101.	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	Afiliaciones/Anexos. Página 179	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Gestión responsable de proveedores y contratistas. Página 49	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		Medidas de seguridad para los consumidores - Nuestro producto no es de venta pública y el consumidor final no es nuestro cliente razón por la cual este asunto no es material para nuestra organización.
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	¿Quiénes somos?. Página 6 Desempeño económico y operativo. Páginas 38, 41 y 43.	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		Subvenciones públicas recibidas - En 2022 y 2023 no recibimos subvenciones de ningún gobierno de los países donde operamos.





# ÍNDICE TCFD

Pilar	Subtema	Ubicación en el Reporte SPEED 2023
Gobernanza	Supervisión de la JD	Gestión del Clima pág. 71
	Rol de la alta dirección en la evaluación y gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático	Gestión del Clima pág. 71
Estrategia	Riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.	Gestión del Clima pág. 62
	Impacto de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima en los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización	Gestión del Clima pág. 62 y 63
	Análisis de escenarios	Gestión del Clima pág. 62
Gestión de riesgos	Sistema de Gestión Integral de Riesgos y riesgos climáticos	Gestión de Riesgos pág. 15 Gestión del Clima pág. 71
	Gestión de riesgos climáticos	Gestión del Clima pág. 61
	Integración del proceso de identificación, análisis y gestión de riesgos del cambio climático en la gestión de riesgos de la compañía	Gestión de Riesgos pág. 15
Métricas y objetivos	Objetivos	Gestión del Clima pág. 72
	Métricas	Gestión del Clima pág. 72



# RESULTADOS FINANCIEROS

(GRI 207-4)

Resultados por país 2023	Unidad de medida	Colombia	Chile	Brasil	Argentina	Ecuador	Corporativo	Total
Ingresos netos	MMUSD	702,4	19,1	14,0	15,6	-	5,5	<b>756,6</b>
Contratos de gestión de riesgos de commodities	MMUSD	(204,2)	(10,2)	(4,9)	(8,2)	-	(4,7)	<b>(232,2)</b>
Costos de producción y operación	MMUSD	(6,8)	(0,3)	(0,1)	(0,1)	(1,5)	(2,4)	<b>(11,2)</b>
Gastos geológicos y geofísicos	MMUSD	(25,3)	(1,5)	(1,7)	(1,4)	(1,6)	(12,5)	<b>(44,0)</b>
Gastos administrativos	MMUSD	(11,0)	(1,9)	-	(0,2)	-	-	<b>(13,1)</b>
Gastos de venta	MMUSD	(101,7)	(7,1)	(2,3)	(9,8)	-	-	<b>(120,9)</b>
Depreciaciones	MMUSD	(29,6)	-	-	-	-	-	<b>(29,6)</b>
Baja de activos exploratorios infructuosos	MMUSD	-	-	-	(13,3)	-	-	<b>(13,3)</b>
Otros (gastos) ingresos	MMUSD	(2,3)	-	(0,5)	(4,5)	(8,1)	(6,0)	<b>(21,4)</b>
<b>Resultado Operacional</b>	<b>MMUSD</b>	<b>321,5</b>	<b>(1,9)</b>	<b>4,5</b>	<b>(21,9)</b>	<b>(11,2)</b>	<b>(20,1)</b>	<b>270,9</b>
Gastos financieros	MMUSD	-9,6	-0,2	-1,6	-1,5	-0,1	-32,8	<b>(45,8)</b>
Ingresos financieros	MMUSD	4,1	-	1,7	-	-	0,4	<b>6,2</b>
Resultado por diferencia en cambio	MMUSD	(21,8)	-	0,9	(0,1)	4,3	(0,1)	<b>(16,8)</b>
<b>Resultado antes de impuestos</b>	<b>MMUSD</b>	<b>294,2</b>	<b>-2,1</b>	<b>5,5</b>	<b>-23,5</b>	<b>(7,0)</b>	<b>-52,6</b>	<b>214,5</b>
Impuesto a la renta	MMUSD	(96,8)	0,2	(0,4)	(3,9)	-	(2,5)	<b>(103,4)</b>
<b>Resultado del período</b>	<b>MMUSD</b>	<b>197,4</b>	<b>(1,9)</b>	<b>5,1</b>	<b>(27,4)</b>	<b>(7,0)</b>	<b>(55,1)</b>	<b>111,1</b>



Resultados por país 2022	Unidad de medida	Colombia	Chile	Brasil	Argentina	Ecuador	Corporativo	Total
Ingresos operacionales	MMUSD	978,4	10,7	19,9	29,2	2,0	9,4	<b>1.049,6</b>
Contratos de gestión de riesgos de commodities	MMUSD	(70,2)	-	-	-	-	-	<b>(70,2)</b>
Costos de producción y operación	MMUSD	(327,6)	(3,2)	(5,3)	(14,1)	(1,6)	(7,9)	<b>(359,8)</b>
Gastos geológicos y geofísicos	MMUSD	(7,1)	(0,3)	-	(0,1)	(0,8)	(2,2)	<b>(10,5)</b>
Gastos administrativos	MMUSD	(24,9)	(1,3)	(1,5)	(2,0)	(3,3)	(17,1)	<b>(50,0)</b>
Gastos de venta	MMUSD	(5,9)	(1,7)	-	(0,3)	(0,1)	-	<b>(8,0)</b>
Depreciaciones	MMUSD	(78,8)	(0,8)	(2,8)	(14,1)	(0,3)	-	<b>(96,7)</b>
Baja de activos exploratorios infructuosos	MMUSD	(21,3)	(4,4)	-	-	-	-	<b>(25,8)</b>
Otros (gastos) ingresos	MMUSD	1,0	0,0	0,3	0,7	5,0	(6,4)	<b>0,5</b>
<b>Resultado Operacional</b>	<b>MMUSD</b>	<b>443,6</b>	<b>(1,0)</b>	<b>10,5</b>	<b>(0,7)</b>	<b>0,9</b>	<b>(24,2)</b>	<b>429,1</b>
Gastos financieros	MMUSD	(8,1)	(0,4)	(2,3)	(1,6)	(0,3)	(44,4)	<b>(57,1)</b>
Ingresos financieros	MMUSD	0,9	-	2,1	-	0,1	0,1	<b>3,2</b>
Resultado por diferencia en cambio	MMUSD	24,2	0,0	0,9	(0,2)	(5,1)	-	<b>19,7</b>
<b>Resultado antes de impuestos</b>	<b>MMUSD</b>	<b>460,6</b>	<b>(1,4)</b>	<b>11,1</b>	<b>(2,5)</b>	<b>(4,3)</b>	<b>(68,5)</b>	<b>394,9</b>
Impuesto a la renta	MMUSD	(162,6)	(0,8)	(3,6)	(0,5)	-	(3,0)	<b>(170,5)</b>
<b>Resultado del período</b>	<b>MMUSD</b>	<b>298,0</b>	<b>(2,2)</b>	<b>7,6</b>	<b>(3,0)</b>	<b>(4,3)</b>	<b>(71,5)</b>	<b>224,4</b>



# ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

(OT1)

Nombre	Jurisdicción
GeoPark Limited	Bermuda
GeoPark Argentina S.A.	Argentina
GeoPark Brasil Exploração e Produção de Petróleo e Gás Ltda.	Brasil
GeoPark Chile S.p.A.	Chile
GeoPark Fell S.p.A.	Chile
GeoPark Magallanes Limitada	Chile
GeoPark TdF S.p.A.	Chile
GeoPark Colombia S.A.S.	Colombia
GeoPark Colombia S.L.U.	España
GeoPark Perú S.A.C.	Perú
GeoPark Ecuador S.A.	Ecuador
GeoPark México S.A.P.I. de C.V.	México
GeoPark E&P S.A.P.I. de C.V.	México
GeoPark (UK) Limited	Reino Unido
Amerisur Resources Limited	Reino Unido
Amerisur Exploración Colombia Limited	Islas Vírgenes Británicas
Amerisur Exploración Colombia Limited Sucursal Colombia	Colombia
Yarumal S.A.S.	Colombia
Fenix Oil & Gas Limited	Islas Vírgenes Británicas
Fenix Oil & Gas Limited Sucursal Colombia	Colombia
Amerisurexplor Ecuador S.A.	Ecuador
Amerisur S.A.	Paraguay
Market Access LLP	Estados Unidos
GeoPark Colombia S.A.S. Sucursal Panamá	Panamá

NOTA: las sociedades chilenas (GeoPark Chile S.p.A., GeoPark Fell S.p.A., GeoPark Magallanes Limitada y GeoPark TdF S.p.A) fueron vendidas en enero de 2024. Dado que el corte del Reporte SPEED es el 31 de diciembre del año de reporte, se incluyen en este listado.

# AGREMIACIONES ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO

[GRI 2-28]

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), miembros de la Junta Directiva de la Seccional Llanos.
- Asociación Colombiana de Petróleo y Gas (ACP) en calidad de miembros de Consejo Directivo.
- Asociación de Empresas de Petróleo, Gas y Energía Renovable de América Latina y el Caribe (ARPEL), asociados y participamos como miembros de equipo de liderazgo del Comité de Ambiente, Salud y Seguridad industrial, Comité de transiciones energéticas y sostenibilidad.
- International Association of Oil & Gas Producers. (IPIECA) participamos en el grupo de transición energética, sostenibilidad, cambio climático y biodiversidad.
- Asociación Women In Connection.
- Consejo de Empresas Americanas (CEA).
- Fundación Empresarios por la Educación.
- ABC Colombia, somos territorio
- Asociación Juventud Integral
- Boutique carbón S.A.S.
- Caja de Compensación Comfacasanare
- Cámara de Comercio de Putumayo
- Colegio Mayor de Nuestra Señora Del Rosario
- Consejo Colombiano de Seguridad
- Corporación Organización Minuto de Dios
- Corporación Territorio Bio
- Corporación Trabajando Llano
- Creo Consultores SAS
- Cuerpo de Bomberos Voluntarios
- ETHISPHERE LLC
- Federación Colombiana de Ganaderos
- Fundación Batuta
- Fundación Braian Alexander Angola R
- Fundación El Repique
- Fundación Hogar Nueva Granada
- Fundación Orinoquia Biodiversa
- Fundación para el desarrollo Social y Ambiental Amazónico FUNDESOCIAM
- Fundación para el Desarrollo Sostenible Agropecuario y Ambiental de la Orinoquia
- Inclusión Consultoría para el Desarrollo
- Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas "SINCHI"
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación
- Instituto de Investigación de Recursos Biológicos - Instituto Alexander Von Humboldt
- Jaime Arteaga y Asociados SAS
- Liga contra el cáncer seccional Meta
- Patrimonio Natural - fondo para la biodiversidad y áreas protegidas
- Patrulla Aérea Civil Colombiana-PAC
- Pontificia Universidad Javeriana
- Resguardo Indígena El Turpial
- Resguardo Indígena Piapoco La Victoria
- Resguardo Indígena San Marcelino
- Resguardo indígena Wacoyo
- Universidad de los Andes

# CARTA DE VERIFICACIÓN



Building a better working world

Ernst & Young, S.L.  
C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65  
28003 Madrid

Tel: 902 365 456  
Fax: 915 727 238  
ey.com

## INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE DEL REPORTE SPEED/ SOSTENIBILIDAD

A la Dirección de Geopark Limited:

### Alcance

De acuerdo con su solicitud, hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado sobre la información de sostenibilidad referenciada y contenida en el Anexo "Índice de contenidos Ley Española 11 de 2018" y en el Anexo "Índice GRI" (en adelante, la "Materia objeto de análisis") que se incluye en el Reporte SPEED/ Sostenibilidad 2023 de Geopark Limited y sociedades dependientes (en adelante Geopark o el Grupo) para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 (en adelante, el "Informe").

El Informe incluye información adicional que no entra dentro del alcance descrito en el párrafo anterior y sobre la que no hemos realizado ningún procedimiento, por lo que no expresamos ninguna conclusión sobre dicha información.

### Criterios aplicados por Geopark

Para preparar el Informe, Geopark ha utilizado como referencia la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI Standards de Global Reporting Initiative para y lo establecido de acuerdo a los requisitos de reporte establecidos por la Ley española 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad aprobada por el Parlamento de España, que traspone la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 22 de octubre de 2014, tal y como se detalla en el apartado "Sobre este reporte", (en adelante, los "Criterios").

### Responsabilidades de Geopark

La Dirección de Geopark es responsable de la selección de los criterios, así como de la presentación del Informe de acuerdo con dichos criterios, en todos los aspectos significativos. Esta responsabilidad incluye la implantación y mantenimiento de los controles internos, el mantenimiento de los registros adecuados y la realización de las estimaciones que sean aplicables para la preparación del Informe de forma que ésta esté libre de incorrección material, debida a fraude o a error.

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión sobre la presentación del Informe basada en la evidencia que hemos obtenido.

Hemos realizado nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional de Trabajos de Aseguramiento (ISAE, en sus siglas en inglés) 3000 (Revisada) "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, en sus siglas en inglés) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC, en sus siglas en inglés), y con la Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE), de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo de fecha 12 de febrero de 2024. Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos el encargo con el fin de expresar una conclusión acerca de si tenemos conocimiento de alguna modificación material que haya que realizar en el Informe para que esté de acuerdo con los criterios, y que emitamos un informe de verificación. La naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos seleccionados dependen de nuestro juicio, incluyendo una valoración del riesgo de incorrección material, debida a fraude o error.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra conclusión de seguridad limitada.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés), y tenemos las competencias y la experiencia necesarias para realizar este encargo de aseguramiento, no habiendo conflicto de intereses en el proceso de revisión de los indicadores de sostenibilidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1 que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### Procedimientos realizados

En un trabajo de seguridad limitada, los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable. En consecuencia, el grado de seguridad que se obtiene en un encargo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el grado de seguridad que se habría obtenido si se hubiera realizado un encargo de seguridad razonable. Nuestros procedimientos fueron diseñados para obtener un grado limitado de seguridad sobre el que basamos nuestra conclusión y no proporcionan toda la evidencia que se requeriría para proporcionar un grado razonable de seguridad.

Aunque en la determinación de la naturaleza y extensión de nuestros procedimientos consideramos la eficacia de los controles internos de la Dirección, nuestro trabajo de aseguramiento no fue diseñado para proporcionar aseguramiento sobre los controles internos. Nuestros procedimientos no incluyeron la realización de pruebas de controles ni de procedimientos relativos a verificar la agregación o cálculo de datos dentro de los sistemas de Tecnologías de la Información.

Un trabajo de seguridad limitada consiste en la formulación de preguntas, principalmente a las personas responsables de la preparación de la Materia objeto de análisis y de la información relacionada, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y otros procedimientos apropiados.

### Nuestros procedimientos han incluido:

- Reuniones con el personal de Geopark para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.



Building a better working world

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Informe del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por Geopark Limited y descrito en el apartado "Doble materialidad: nuestras prioridades", considerando la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI Standards de Global Reporting Initiative y los requerimientos de reporte exigidos por la Ley Española 11/2018 de información no financiera y diversidad.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Informe del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el Informe del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Adicionalmente, hemos llevado a cabo aquellos otros procedimientos que hemos considerado necesarios.

### Conclusión

Sobre la base de los procedimientos aplicados y de la evidencia obtenida, no tenemos conocimiento de ninguna modificación material que deba realizarse en la información de sostenibilidad referenciada y contenida en el Anexo "Índice de contenidos Ley Española 11 de 2018" y en el Anexo "Índice GRI" que se incluye en el Reporte SPEED/ Sostenibilidad 2023 de Geopark correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 para que esté presentada de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) y de acuerdo con los contenidos recogidos en la Ley Española 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 01/24/68277 emitido por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.

Elena Fernández García

30 de abril de 2024

REPORTE  
**SPEED/  
SOSTENIBILIDAD**

**2023**



**GEOARK**

CREAR VALOR Y RETRIBUIR