

GCFI-MV-108-2022

San Isidro, 29 de noviembre de 2022

Señores
Superintendencia del Mercado de Valores
Av. Santa Cruz N° 315
Miraflores

Atención: Registro Público del Mercado de Valores
Referencia: Hecho de Importancia

De conformidad con lo previsto en los artículos 3 y 4 del Reglamento de Hechos de Importancia e Información Reservada, aprobado mediante Resolución N° 005-2014-SMV/01 del 17 de marzo de 2014, cumplimos con adjuntar en calidad de Hecho de Importancia el Reporte de Sostenibilidad de Petróleos del Perú – PETROPERÚ S.A. correspondiente al ejercicio 2021.

Atentamente,

Luis Sánchez Torino
Representante Bursátil
Petróleos del Perú- PETROPERÚ S.A.

Reporte de Sostenibilidad



2021



Petroperú

Contacto

Petróleos del Perú-PETROPERÚ S.A.
(GRI 102-1)

Oficina Principal

Avenida Canaval Moreyra 150, San Isidro, Lima 27, Perú
(GRI 102-3)

Elaborado por

Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Compártenos tus consultas y opiniones

(511) 614-5000

vrubinos@petroperu.com.pe

www.petroperu.com.pe

(GRI 102-53)

Elaborado con el asesoramiento de AC Sostenibilidad S.A.C.

www.acsostenibilidad.com

ÍNDICE

CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	7
1. SOBRE PETROPERÚ	10
1.1. Esencia empresarial	10
1.2. Cadena de valor y desempeño económico	10
1.2.1. Nuestras unidades de negocio	10
1.2.2. Procesos	12
1.2.3. Productos	12
1.2.4. Comprometidos con nuestros clientes	14
1.2.5. Valor económico creado	15
1.2.6. Avances de la Refinería Talara	18
1.3. Gobernanza corporativa	19
1.3.1. Conformación del Directorio	19
1.3.2. Principales reconocimientos	23
2. NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD	24
2.1. Nuestra contribución a los ODS	24
2.2. Grupos de interés para crear valor	27
3. ACTUAMOS CON ÉTICA Y EFICIENCIA	29
3.1. Comportamiento ético	29
3.2. Gestión de compras	36
4. NUESTRO DESEMPEÑO AMBIENTAL	38
4.1. Acciones en el marco de la lucha contra el cambio climático	38
4.1.1. Energía	38
4.1.2. Emisiones	40
4.1.3. Gestión de los recursos hídricos	43
4.1.4. Gestión de residuos	46
4.2. Conservación de la biodiversidad	49
4.3. Cuidado ambiental	50
4.4. Atención a riesgos ambientales	52
5. NUESTRO CAPITAL HUMANO	54
5.1. Diversidad e inclusión	54
5.1.1. Clima y cultura organizacional:	54
5.1.2. Bienestar personal y laboral:	54
5.2. Empleo	60
5.3. Promovemos asociaciones colectivas	63

5.4. Crecimiento desde la capacitación	64
5.5. Interiorizamos la cultura de salud y seguridad laboral	66
5.5.1. Identificación de riesgos y acciones de prevención	68
5.5.2. Primero la salud: resiliencia y aprendizaje	71
6. NUESTRO RELACIONAMIENTO CON LA POBLACIÓN DEL ENTORNO DE LAS OPERACIONES	74
6.1. Procedimientos de quejas y reclamos	74
6.2. Apoyo al desarrollo local	76
6.3. Relacionamiento comunitario	79
6.4. Promovemos la cultura y el arte	80
7. SOBRE NUESTRO REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021	84

Índice de Tablas

Tabla 1	Mejoras en los procesos de ventas y atracción de nuevos clientes.....	14
Tabla 2	Resultados económicos de PETROPERÚ.....	16
Tabla 3	Miembros del directorio hasta el 15 de setiembre de 2021.....	20
Tabla 4	Miembros del directorio a partir del 16 de setiembre de 2021	20
Tabla 5	Principales componentes de los sistemas anticorrupción.....	32
Tabla 6	Socialización interna de políticas y procedimientos de anticorrupción.....	34
Tabla 7	Socialización externa de políticas y procedimientos de anticorrupción.....	34
Tabla 8	Personal capacitado en temas éticos y de anticorrupción en 2021	35
Tabla 9	Consumo de energía en 2021	40
Tabla 10	Emisiones en 2021	41
Tabla 11	Emisiones por tipo de fuente	41
Tabla 12	Consumo de agua por fuente y operación	44
Tabla 13	Extracción de agua por fuente a escala corporativa	44
Tabla 14	Extracción de agua por fuente y por sede a escala corporativa	44
Tabla 15	Generación de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos por sede.....	46
Tabla 16	Residuos sólidos no peligrosos por sede.....	47
Tabla 17	Residuos sólidos peligrosos por sede	47
Tabla 18	Instalaciones cercanas a áreas naturales protegidas	50
Tabla 19	Multas significativas en el 2021	51
Tabla 20	Emergencias ambientales significativas por sede en 2021.....	52
Tabla 21	Colaboradores por edad y sexo.....	56
Tabla 22	Colaboradores por tipo de contrato, sexo y región	57
Tabla 23	Colaboradores por tipo de jornada y sexo	57
Tabla 24	Miembros del Directorio por rango de edad y sexo.....	59
Tabla 25	Colaboradores por categoría de trabajo, rango de edad y sexo	59
Tabla 26	Rotación de empleados	61
Tabla 27	Rotación de empleados por edad y sexo.....	61
Tabla 28	Nuevas contrataciones	62
Tabla 29	Colaboradores sindicalizados, según tipo de trabajo y sindicato afiliado.....	63
Tabla 30	Capacitación del personal.....	65
Tabla 31	Tipos de actividades de capacitación	65
Tabla 32	Cursos para mejorar aptitudes de empleados	65
Tabla 33	Horas de capacitación por rango laboral	66
Tabla 34	Cobertura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	68
Tabla 35	Accidentes reportados	68
Tabla 36	Índices de seguridad.....	69
Tabla 37	Principales lesiones identificadas	69
Tabla 38	Principales peligros y riesgos identificados.....	69
Tabla 39	Principales capacitación y charlas de prevención.....	70
Tabla 40	Campañas de salud.....	72
Tabla 41	Capacitaciones en Medicina Ocupacional	72
Tabla 42	Capacitación en Prevención de la Salud	73
Tabla 43	Atenciones médicas en tópicos PETROPERÚ	73
Tabla 44	Atenciones de salud PETROPERÚ 2021	73
Tabla 45	Capacitaciones en Derechos Humanos.....	74
Tabla 46	Monto y beneficiarios de acciones sociales por instalación	77
Tabla 47	Monto y beneficiarios de acciones sociales por tema	77
Tabla 48	Proyectos y programas sociales.....	78

Tabla 49 Actividades de Relacionamento Comunitario.....	79
Tabla 50 Resultados del Premio Copé	81
Tabla 52 Lista de aspectos materiales, cobertura y grupos de interés relacionados	86
Tabla 53 Contenidos GRI	87

Índice de Gráficos

Figura 1 Ubicación de los Centros Operativos de PETROPERÚ	11
Figura 2 Principales Productos de PETROPERÚ	13
Figura 3 Principales resultados económicos	15
Figura 4 Principales aliados	17
Figura 5 Organigrama de PETROPERÚ	21
Figura 6 ODS priorizados para PETROPERÚ	25
Figura 7 Principales acciones en ODS priorizados para PETROPERÚ	26
Figura 8 Principales grupos de interés de PETROPERÚ	28
Figura 9 Distribución de Emisiones GEI por Dependencia.....	42
Figura 10 Distribución de emisiones de GEI por año y alcance	42
Figura 11 Consumo de agua por fuente-ámbito corporativo 2021	45
Figura 12 Consumo de agua por sede en m3	45
Figura 13 Generación de Residuos Sólidos (t) 2017-2021.....	48
Figura 14 Generación de residuos sólidos (t)-2021.....	48
Figura 15 Principales resultados de las acciones sociales.....	77
Figura 16 Proceso de actualización de la Materialidad	84

CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

(GRI 102-14)

El año 2021 fue un ejercicio que representó nuevos retos para PETROPERÚ. Se mantuvo vigente el contexto de emergencia sanitaria por el Covid-19, pero marcado por la llegada de las vacunas. De igual manera, fue un año de elecciones generales en el Perú, con cierta recuperación en el nivel económico, pero inicialmente con una incertidumbre de liderazgo político a escala nacional.

En este contexto la Administración tuvo como propósito continuar brindando productos de alta calidad y seguridad en el abastecimiento a nuestra cartera de clientes. Se tomaron medidas para la reducción de gastos desde setiembre, buscando el incremento de valor en inventarios de productos intermedios y terminados, y el aumento del volumen de ventas en el mercado interno, de tal forma que al cierre del año se logró una recuperación de mercado de 55 % en gasolinas/gasoholes y de 40 % en diésel.

En esa línea, las ventas se incrementaron en 66 % en asfaltos, 24 % en GLP, 14 % en químicos y 11 % en gasolina, lo que permitió registrar ingresos económicos de MUS\$ 4,218,444 y utilidades por MUS\$ 67,937 en contraste con la pérdida neta de 2020.

A inicios de 2021, se efectuó el lanzamiento de la nueva identidad visual de PETROPERÚ después de nueve años de planeamiento, como muestra del fortalecimiento institucional, administrativo, operativo y de oferta comercial. Gracias a ello, se concretó el cambio de identidad visual en 120 estaciones de servicio a escala nacional. Un hito relevante es que se inauguró la primera electrolinera en una estación de servicio de la Red PETROPERÚ.

Para mejorar el relacionamiento con los clientes, se implementó un nuevo canal de ventas digital (Altoke). De igual manera, la aplicación (app) PETROPERÚ alcanzó 192,860 usuarios registrados, y se lanzó la primera marca de tienda de conveniencia —VAO— en estaciones de servicio afiliadas a la Red PETROPERÚ.

En 2021, se ha mantenido diferentes certificaciones, como ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de la Calidad, ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental e ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se han afianzado lazos con el sector minero. En ese sentido, la compañía Glencore adjudicó a PETROPERÚ la buena pro para el servicio de suministro de combustible y servicios internos para sus operaciones mineras en el Perú —Compañía Minera Antapaccay SA, Compañía Minera Chungar SAC, Volcan Compañía Minera SAA y Empresa Minera Los Quenuales SA— por un periodo de tres años. Se destaca también la operación minera Antapaccay, en la que ya se ha iniciado el abastecimiento de combustible con personal especializado y completamente de PETROPERÚ. Este logro permite consolidar la participación de la Empresa en la minería, industria clave para el desarrollo del país.

En el ámbito operacional, el Proyecto de Modernización de Refinería Talara (PMRT) alcanzó un 96.79 % de avance físico para fin de año, resaltando una participación de mano obra local no calificada de 96.9 % y de mano de obra local calificada de 60.1 %, lo cual supera el mínimo establecido en la evaluación del impacto ambiental (EIA) del 70 %. También corresponde destacar que se obtuvo la aprobación del contrato de licencia temporal para la explotación de hidrocarburos en el Lote I, en Talara, cuya vigencia es de veintidós meses a partir del 27 de diciembre de 2021, marcando un hito en el retorno de PETROPERÚ al *upstream*.

Una preocupación permanente de la gestión es la continuidad de las actividades y acciones en pro del cuidado de los trabajadores, gracias a lo cual PETROPERÚ fue reconocida como empresa líder en el sector al recibir la certificación SGS en controles Covid-19. En materia de capacitación, se dictaron más de 80,000 horas en formación continua, logrando beneficiar al 63 % de los trabajadores en su formación profesional y desempeño laboral.

En relación con el compromiso de tolerancia cero a casos de corrupción, se registraron 65 casos vinculados con la presentación de información falsa, frente a lo cual se aplicaron las medidas correctivas correspondientes. En cuanto a transparencia, se recibieron 546 solicitudes de información pública, que fueron atendidas en su totalidad en siete días útiles en promedio.

Sobre el relacionamiento con comunidades, se ha invertido alrededor de S/ 9,545,651 en programas sociales del sector productivo, salud, educación e infraestructura, beneficiando a 289,478 personas de las zonas de influencia colindantes con las operaciones de la Empresa. Asimismo, el Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI) ha puesto en valor la contribución de PETROPERÚ a la Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres durante la emergencia sanitaria, en beneficio de las comunidades y las poblaciones vulnerables.

Además, en la primera edición del Programa de Reconocimiento de Conductas Empresariales Responsables (CER), creado por el MINEM , en coordinación con la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), PETROPERÚ S.A. fue reconocida por ser una de las tres empresas con mejor desempeño en la implementación del Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos Sociales, el cual cumple con los principales estándares internacionales en la materia, contando con un procedimiento del más alto nivel técnico e incorporando el enfoque de derechos humanos.

Se invita a revisar el detalle de estos y otros logros en el Reporte de Sostenibilidad de PETROPERÚ, que ha sido elaborado bajo los Estándares Global Reporting Initiative (GRI), en modalidad esencial, y que tiene por objetivo socializar su gestión empresarial, así como los principales resultados económicos, ambientales y sociales de la Compañía. Cada una de las acciones implementadas manifiesta y refleja el compromiso vigente de elevar los estándares relacionados con la sostenibilidad y la responsabilidad social y ambiental, contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Por último, se debe destacar que estos resultados representan una motivación especial para seguir invirtiendo en capital y talento humano, así como en el relacionamiento con los grupos de interés de PETROPERÚ y en su gestión corporativa integral. Esto repercute significativamente en fortalecer su liderazgo como empresa estatal de hidrocarburos, y, a su vez, en la creación de valor para el Perú, asegurando progreso y desarrollo para los hogares peruanos.

CARLOS VIVES SUÁREZ

VICEPRESIDENTE DEL DIRECTORIO

PRINCIPALES RESULTADOS EN 2021

(GRI 102-7)



Logramos ingresos brutos de **MUS\$ 4,218,444** y utilidades de **MUS\$ 67,937**

Reconocimiento como **1 de las 3 empresas con mejor desempeño** en Mecanismos de Atención a Quejas y Reclamos Sociales



Inauguración de la **primera electrolinera** en una estación de servicio de Red PETROPERÚ



Lanzamiento de VAO, la **primera marca de tienda** de conveniencia

Desarrollamos capacitaciones con **+ 80,000 horas** en formación continua



Redujimos el **20.44 %** de nuestro consumo de energía



2,800 colaboradores a escala nacional

Invertimos **S/ 9,545,651** en programas sociales



62 % de nuestro consumo de agua proviene de la Instalación Desaladora de Agua de Mar (IDAM) de Refinería Talara

Tuvimos un avance del **96.75 %** de nuestra Nueva Refinería Talara

Beneficiamos a **289,478** personas con nuestros programas de apoyo al desarrollo local



Fuente: Elaboración propia

1. SOBRE PETROPERÚ

1.1. Esencia empresarial

(GRI 102-1) (GRI 102-2) (GRI 102-5) (GRI 102-16)

Nuestra Empresa abastece desde hace más de cincuenta años la demanda de combustible en el país. Se fundó el 24 de julio de 1969, mediante el Decreto Ley N° 17753, como una empresa estatal propiedad del Estado peruano y de derecho privado.

En PETROPERÚ nos especializamos en transporte, refinación, distribución y comercialización de combustibles y otros productos derivados del petróleo. Nuestro objetivo es asegurar un adecuado abastecimiento de combustible en todo el país, respetando los estándares de responsabilidad social, ambiental y financiera.

Visión

Ser una empresa de energía de capital mixto, reconocida por su transparencia, eficiencia y responsabilidad socioambiental.

Misión

Proveer hidrocarburos de calidad, realizando nuestras actividades con confiabilidad, sostenibilidad financiera y responsabilidad socioambiental.

Articular con los grupos de interés relevantes las acciones necesarias para fomentar el desarrollo sostenible de la Empresa y de la industria energética en el Perú.

Valores

Nuestro comportamiento y desempeño se basa en nuestros valores de transparencia, integridad, eficiencia, seguridad y sostenibilidad, y, primordialmente, en el enfoque en las personas.

Compartimos nuestra esencia empresarial basada en nuestra misión, visión y valores. Estos, junto con la experiencia, nos han permitido superar múltiples retos, guiar el accionar de nuestros colaboradores y directivos, y relacionarnos con otros grupos de interés, convirtiéndonos en líder del sector de hidrocarburos de nuestro país.

1.2. Cadena de valor y desempeño económico

(GRI 102-2) (GRI 102-3) (GRI 102-4) (GRI 102-6) (GRI 102-7) (GRI 102-9) (GRI 102-10)

1.2.1. Nuestras unidades de negocio

Nos hemos posicionado exitosamente en el Perú gracias a que la comercialización de nuestros productos se realiza mediante las plantas de ventas ubicadas en la costa, sierra y selva del país, así como por la red de estaciones de servicios afiliadas a la marca PETROPERÚ a escala nacional, gestionados principalmente desde la Oficina Principal (OFP). Complementariamente, contamos con operaciones en el ámbito nacional, entre refinerías, plantas de ventas, terminales, flota marina y terrestre, entre otras.

La gestión comercial se enfoca en atender las necesidades del mercado en todas las regiones del país, brindando productos de calidad por medio de plantas y terminales de ventas distribuidas estratégicamente a escala nacional, y de su cadena afiliada de estaciones de servicio.

A continuación, presentamos la ubicación de nuestros centros operativos:

- Tres refinерías. Refinería Conchán (Lima), Refinería Iquitos (Loreto), Refinería Talara (Piura). De estas, solo las dos primeras se encontraron operativas durante 2021.
- El Oleoducto Norperuano (ONP).
- Diez plantas de venta propias a escala nacional.
- Siete plantas en aeropuertos.
- Diez terminales de abastecimiento:
 - Terminales del Norte (Eten, Salaverry, Chimbote y Supe), con contrato de operación
 - Terminales del Centro (Callao), con contrato de operación
 - Terminales del Sur (Pisco, Mollendo, Ilo y plantas de venta Cusco y Juliaca).
- Flota marítima y fluvial, y flota de camiones tanque y tren contratada.
- OFP (ubicada en la avenida Enrique Canaval y Moreyra 150, San Isidro, Lima), y ocho oficinas de atención descentralizadas en Talara, Trujillo, Arequipa, Iquitos y Lurín (Lima).

Figura 1
Ubicación de los Centros Operativos de PETROPERÚ

	Oficina Principal	1						
TRANSPORTE Y OPERACIONES		TOTAL						
	Buques cabotaje	3						
	Barcazas	12						
	Ferrocarril	1						
	Camiones cisterna	580						
	Refinerías	3						
	Oleoducto Norperuano	1						
OPERACIÓN			NORTE	CENTRO	SUR	ORIENTE	SUB TOTAL	TOTAL
	Plantas de venta propias	3	1	2	4	10		10
	Plantas de venta concesionadas	0	0	0	0	0		0
	Terminales propios (*1)	1	3	0	5			10
	Terminales concesionados	3	2	0	5			5
	Aeropuerto atención directa	2	1	1	2	6		7
	Aeropuerto atención indirecta	0	1	0	1			1
	Oficinas de facturación	0	0	1	1			1
Total		9	6	6	6	28		

* Considerados dentro de las operaciones de refinería Talara y Conchán.



Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Comunicaciones y Relaciones Institucionales

1.2.2. Procesos

En nuestros años de experiencia en el sector de hidrocarburos hemos recorrido un camino con entrega y pasión, demostrando que somos especialistas en la producción y comercialización de combustibles de alta calidad. Para ello, realizamos actividades de transporte, refinación, distribución y comercialización, lo cual nos ha convertido en una próspera empresa que cuenta con lo necesario para satisfacer la demanda de nuestro país.

- **Transporte.** Trasladamos el petróleo crudo que se extrae desde la selva hasta la costa norte, por medio del ONP.
- **Refinación.** El petróleo crudo se fracciona y transforma en nuestras refinerías para darle un uso comercial.
- **Distribución.** Los combustibles producidos se distribuyen desde las refinerías hasta las terminales, plantas y unidades de venta mediante flota marítima y fluvial, camiones tanque, y trenes.
- **Comercialización.** Los combustibles más demandados son distribuidos en la red de estaciones de servicios afiliadas.

1.2.3. Productos

Siempre estamos a la vanguardia y prestos a aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece el mercado. Nuestra oferta de productos se halla clasificada por el tipo de sector que hace uso de ellos y por la función que desempeñan. Los principales productos que comercializamos son:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| ➤ gas licuado de petróleo (GLP) | ➤ petróleos industriales |
| ➤ diésel B5 | ➤ gasolina de aviación 100 LL |
| ➤ diésel B5 S-50 | ➤ turbo A-I |
| ➤ gasoholes | ➤ turbo JP-5 |
| ➤ gasolinas | ➤ asfaltos |
| ➤ <i>marine fuels</i> (IFO) | ➤ solventes |
| ➤ <i>marine gas oil</i> (MGO) | ➤ ácido nafténico |

Los tipos de clientes que atendemos se clasifican de la siguiente manera:

- Red PETROPERÚ (grifos/estaciones de servicio afiliados)
- grifos/estaciones de servicios blancas
- distribuidor minorista
- distribuidor mayorista
- distribuidor GLP a granel
- distribuidor de productos químicos
- planta envasadora GLP
- empresas industriales de aviación, marítimas, de construcción, mineras, agroindustriales, de transportes, eléctricas, pesqueras, petroleras, de servicios públicos, Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, entre otros.

Figura 2
Principales Productos de PETROPERÚ

Gas Licuado de Petróleo (GLP)	 Automotriz	 Doméstico	 Industrial	
Gasolinas	 Automotriz			
Gasoholes	 Automotriz			
Diésel B5	 Automotriz	 Minería	 Industrial	 Maquinaria Pesada
Diésel B5 S-50 (Diésel Ultra)	 Automotriz	 Minería	 Industrial	 Maquinaria Pesada
Marine Gas Oil (MGO)	 Embarcaciones para Pesca			
Marine Fuels (IFO)	 Buques			
Gasolina de Aviación	 Avionetas			
Turbo Jet	 Aviones Comerciales	 Helicópteros	 Aviones Militares	
Petróleos Industriales	 Industrial	 Calentadores y Secadores		
Solventes	 Dilución de Pintura	 Lavado en Seco	 Limpieza de Maquinaria	
Ácido Nafténico	 Preservantes de Madera	 Inhibidores de corrosión	 Secantes de Madera	
Asfaltos	 Construcción de Carreteras	 Pistas de Aterrizaje	 Impermeabilizaciones y Revestimientos	

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Comercial

1.2.4. Comprometidos con nuestros clientes

En PETROPERÚ, buscamos satisfacer las necesidades de clientes y consumidores, contribuyendo con el posicionamiento de nuestra marca a escala nacional. En esa línea se incrementó la Red PETROPERÚ en un 6% por medio de diferentes acciones e iniciativas, a fin de fortalecer alrededor de 700 estaciones de servicio:

- **Fortalecimiento de la identidad visual.** Se alcanzó el cambio de identidad visual en 120 estaciones de servicio a escala nacional.
- **Monitoreo de nuestro desempeño.** Por medio del Programa de Cliente Incognito se garantizó la mejora continua de todos los procesos de atención al cliente en las estaciones de servicio afiliadas a la Red PETROPERÚ. Se realizaron 4,982 visitas, en 236 distritos de 139 ciudades de los 24 departamentos del país. Se obtuvo un resultado promedio de 67 % de cumplimiento del servicio.
- **Formación continua de nuestra Red PETROPERÚ.** Capacitación y monitoreo realizado de manera presencial en 92 estaciones de servicio de la Red PETROPERÚ en 12 departamentos del país, incluyendo:
 - evaluación de la calidad del servicio Protocolo de Atención al Cliente,
 - verificación del protocolo de seguridad y salud en el trabajo,
 - verificación de los protocolos en tanques de almacenamiento y evaluación de tiendas de conveniencia,
 - 30 videoconferencias de capacitación en protocolos de atención y 18 videoconferencias de capacitación técnica, dirigida al personal de las estaciones de la Red PETROPERÚ, alcanzando un total de 5,551 horas-hombre de capacitación.
- **Quejas y sugerencias.** Se atendió la totalidad de consultas, recomendaciones, quejas y sugerencias recibidas mediante el portal web y correo de servicio al cliente.

Asimismo, continuamos realizando mejoras en los procesos de ventas y atracción de nuevos clientes con iniciativas innovadoras que fortalecen la marca PETROPERÚ.

Tabla 1

Mejoras en los procesos de ventas y atracción de nuevos clientes

ALTOKE	APP PETROPERÚ	VAO	Primera electrolinera
Nuevo canal de ventas digital para los clientes directos que permite autogestionar pedidos de combustible de manera práctica y eficiente. Se realizaron pilotos con estaciones de servicios que abastecían en Talara, Iquitos, Mollendo y Conchán.	Aplicativo para fidelizar a consumidores de estaciones de servicios a escala nacional. Al cierre del año, se registraron 192,860 usuarios.	Lanzamiento de la primera marca de la tienda de conveniencia VAO en estaciones de la Red PETROPERÚ. Al cierre del año, contó con 4 tiendas de conveniencia VAO en Lima y 1 en Trujillo.	Se inauguró la primera electrolinera en una estación de servicio de la Red PETROPERÚ.

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Comercial

Respecto a nuestros clientes industriales, en 2021 consolidamos diversas acciones contractuales que nos han permitido asegurar nuestra participación en sectores clave para el desarrollo del país.

- En minería, Glencore nos adjudicó la buena pro para el servicio de suministro de combustible y servicios internos para sus operaciones mineras en el Perú —Compañía Minera Antapaccay SA, Compañía Minera Chungar SAC, Volcan Compañía Minera SAA y Empresa Minera Los Quenuales SA— por un periodo de tres años.
- Se inició en Antapaccay el servicio de operación y abastecimiento de combustible en mina con personal especializado de PETROPERÚ.
- Se logró la homologación de los estándares requeridos en las operaciones del Grupo Volcan y Compañía Minera Antapaccay, tras cumplir una serie de evaluaciones y auditorías en diversos campos, incluyendo gestión de calidad, ambiental, de seguridad, de recursos humanos y de capacitación, entre otros.
- En aviación, se adjudicó el *tender* convocado por LATAM en el Aeropuerto Internacional Jorge Chávez.

1.2.5. Valor económico creado (GRI 102-7) (GRI 102-10) (GRI 102-13) (GRI 102-45) (GRI 201-1)

En 2021, los resultados económicos fueron favorables para PETROPERÚ, debido fundamentalmente a las medidas adoptadas por la administración en la gestión operativa, como la reducción de gastos y el incremento del valor de los inventarios de los productos intermedios y terminados. Todo ello ha contribuido a que logremos recuperar nuestra participación anual de 55 % en gasolineras/gasoholes, 40 % en diésel y 36 % en combustibles líquidos. Esto demuestra que hemos brindado productos de alta calidad y mantenido la garantía de suministro a escala nacional.

Figura 3
Principales resultados económicos



Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Finanzas

Contamos con un capital autorizado, suscrito y pagado de 5,368,412,525 acciones comunes, cuyo valor nominal es de S/ 1 cada una.

Respecto a la gestión de recursos, administramos tanto los propios como los financiamientos bancarios que no forman parte del presupuesto del Estado. Al cierre del año, mantuvimos líneas de crédito revolventes de corto plazo otorgadas por bancos locales y del exterior, hasta por un importe de MMUS\$ 2,955,750, que permiten mantener suficiente efectivo para atender obligaciones y revertir el actual capital de trabajo negativo. Estas líneas disponibles generan rentabilidad, y son utilizadas en el financiamiento de las operaciones diarias, las inversiones corrientes y los proyectos de inversión menores.

En cuanto a la ejecución de inversiones, estas ascendieron a MMUS\$ 827, gracias al desarrollo de diversos proyectos de inversión con un avance de 90.4 %, y de inversiones corrientes con un avance de 86.4 %, que

por la magnitud de su alcance se ejecutan en el mediano y largo plazos. Los principales proyectos de inversión corresponden al PMRT, al Nuevo Terminal Ilo, a la Planta de Abastecimiento Ninacaca, a la Planta de Ventas Puerto Maldonado, al Lote 192 y al Lote 64.

Entre los cambios más relevantes en nuestra organización y cadena de suministro, podemos señalar que estamos en la etapa de realización del proyecto más grande de nuestra historia empresarial: el PMRT. Este ha permitido que en 2021 nuestros activos totales crezcan en US\$ 1,425,778,153 y nuestros pasivos totales aumenten en US\$ 1,357,841,019.

En relación con los cambios en la estructura de nuestro capital social, el 31 de julio de 2020 se aprobó el aumento de capital social por MMUS\$ 153,857, como resultado de la capitalización de utilidades distribuibles de 2019. Sin embargo, en 2020 se tuvo una pérdida de US\$ 67,280 miles, por lo que no se concretó el aumento de capital social durante 2021.

Por otro lado, es importante señalar que PETROPERÚ no pertenece a ningún grupo económico, por lo que no consolida información de alguna otra empresa en sus estados financieros.

Nuestra gestión económica se reporta mediante informes financieros trimestrales. Estos tienen por objetivo supervisar con periodicidad nuestras proyecciones de flujos de efectivo, monitorear constantemente transacciones, y transparentar estos resultados de manera oportuna al Estado peruano y a nuestros principales grupos de interés.

Los resultados económicos de 2021 fueron auditados por la Sociedad de Auditoría Gaveglio Aparicio y Asociados SCRL - Price Waterhouse Coopers (PwC):

Tabla 2
Resultados económicos de PETROPERÚ

Concepto (miles de dólares)	2021
Valor económico directo creado	
Ventas netas	4,156,414
Otros ingresos	62,030
Total de ingresos brutos	4,218,444
Valor económico distribuido	
Salarios y beneficios	113,699
Proveedores	3,724,959
Proveedores de capital	21,503
Impuestos (inc. IR, pagos a la SBS y arbitrios)	126,244
Donaciones	19
Programas sociales o ambientales*	1,565
Otros costos operativos	162,555
Total de egresos	4,150,507
Valor económico retenido	67,937

*Este monto no incluye el de inversión sociambiental de los proyectos Modernización de Refinería Talara y Puerto Maldonado.
Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Finanzas

De modo complementario, conocedores de la importancia de las alianzas intersectoriales para fomentar el desarrollo de nuestra sociedad, y de manera especial el abastecimiento de combustibles de alta calidad para nuestros clientes, trabajamos en una serie de alianzas estratégicas con diversos gremios y asociaciones, con el fin de generar sinergias que sumen a nuestra gestión económica, social y ambiental.

Entre nuestros principales aliados se encuentran los siguientes:

Figura 4

Principales aliados



¹ El convenio con Proética estuvo vigente hasta el 4 de agosto de 2021. Fuente: Gerencia Corporativa Comunicaciones y Relaciones Institucionales

1.2.6. Avances de la Refinería Talara

El PMRT es un megaproyecto de ingeniería que incluye la construcción de nuevas unidades de procesos, servicios industriales y facilidades orientadas a mejorar la calidad de combustibles. Con ello se busca incrementar la capacidad de procesamiento de la refinería de 65 a 95 MBDC, para procesar petróleo crudo de mayor valor agregado con menos de 50 ppm de azufre, así como GLP, gasolinas y diésel. Con Acuerdo de Directorio N°014-2021-PP del 05.02.21, se aprobó la actualización del monto de inversión por MMUS\$ 4,999.8, sin considerar intereses capitalizables (MMUS\$ 5,718.35 incluyendo intereses capitalizables)

Se realizan las pruebas de comisionado de las nuevas unidades de procesos, para posteriormente iniciar la etapa de arranque. En 2021, se continuó con la compra de crudo Talara, con un volumen total adquirido de 9,706 MB. Los principales suministradores fueron CNPC, SAVIA, SAPET y UNNA-Lote IV (otrora GMP).

En 2021, se concluyeron los siguientes proyectos:

- Servicio de Suministro y Reemplazo de Electrobombas en Estaciones de Bombeo de Crudo Refinería Talara,
- Servicio de Implementación del Sistema Medición de Nivel por Radar en Cuatro Tanques de Productos Refinería Talara,
- Obra de Mejoramiento y Reparación del Rack de Tuberías de Patio de Tanques Tablazo,
- Obra de Mejoramiento del Rack de Tuberías Tramo de Patio de Tanques Tablazo a Refinería Talara,
- Obra de Mejoramiento del Rack de Tuberías Tramo de Patio de Tanques Tablazo a Refinería Talara,
- Capitalización de OTS y STA del PMRT,
- Operación & Mantenimiento de Unidades Auxiliares,
- Entrenamiento con TR: Entrenamiento en el Trabajo (TOJ2), Entrenamiento para Panelistas (OTS), Entrenamiento MAC y capacitaciones con proveedores, y
- Recepción de nuevos sistemas: el 3 de noviembre de 2021 se recibió el Sistema de Almacenamiento y Distribución de Agua Tratada (STA); el 22 de diciembre, el Circuito Cerrado de Enfriamiento (CWC); y el 22 de diciembre, el sistema INT de vapor.

Estas acciones permitieron un avance físico de 96.75 % del proyecto en 2021. En relación con el avance económico acumulado del proyecto, su ejecución asciende a MMUS\$ 5,370. Este representa el 93 % del monto de inversión total aprobado (incluyendo intereses capitalizables).

De este modo, a diciembre 2021, la mano de obra ascendió a 4,453 puestos laborales. El 96.9 % fue mano de obra local no calificada de un total de 716, y un 60.1 %, de mano de obra calificada de 3,737.

1.3. Gobernanza corporativa

1.3.1. Conformación del Directorio (GRI 102-18)

Desde 2010 contamos con un Código de Buen Gobierno Corporativo². Este sirve de guía para la gestión de los órganos de gobierno y colaboradores de PETROPERÚ. En julio de 2021, se llevó a cabo el taller Buen Gobierno Corporativo, Construyendo los Cimientos de Transparencia, que logró capacitar a 343 colaboradores de diversas gerencias de la Empresa, fortaleciendo los conceptos y el involucramiento en la adopción de prácticas de gobierno corporativo.

A fin de asegurar su cumplimiento, cada año la Empresa evalúa el cumplimiento del gobierno corporativo. Para ello, toma como principales referentes el Código de Buen Gobierno Corporativo de PETROPERÚ, el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas y el Plan de Acción de Buen Gobierno Corporativo de PETROPERÚ, así como otros referentes nacionales e internacionales, teniendo en cuenta los pilares del conjunto de normas.

PETROPERÚ está conformado por los siguientes órganos de gobierno:

Junta General de Accionistas. El Estado peruano es el único accionista de PETROPERÚ. Este órgano se halla representado por cinco miembros del Estado: los titulares del MINEM y del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), los viceministros de Hidrocarburos y de Hacienda, y el secretario general del MINEM.

Directorio. Su función principal es definir la estrategia de la organización y supervisar la administración. Está conformado por seis miembros, de los cuales cinco son elegidos por el Estado como único accionista, y uno por nuestros colaboradores. Existe la condición de que dos de los integrantes de dicho grupo sean directores independientes.

Comités de Directorio. El Directorio cuenta con cuatro comités de apoyo, estos están integrados por tres miembros del Directorio. De los tres directores, dos de ellos deben tener la condición de directores independientes, siendo el comité presidido por uno de ellos.

Gerencia General. Es el órgano de ejecución de la gestión de PETROPERÚ, y ejerce la representación legal de la Empresa. El gerente general es mandatario del Directorio, y se encarga de dirigir, coordinar y controlar el accionar de los demás órganos de la Empresa.

Al cierre de 2021, el Directorio de PETROPERÚ celebró 46 sesiones, en las que destacamos la asistencia de los directores a todas las sesiones realizadas. Esto denota el alineamiento con las actividades previstas en el Plan de Trabajo Anual del Directorio para 2021.

Un hecho relevante es que el Directorio tuvo cambios en el transcurso del año. En los siguientes cuadros, se detalla los periodos y su conformación.

² El nuevo Código fue aprobado el 28 de mayo de 2018, mediante el Acuerdo de Directorio N° 047-2018-PP y modificado el 5 de noviembre de 2020 por medio de Acuerdo de Directorio N° 110-2020 PP.

Desde inicio de 2021 hasta el 15 de setiembre de 2021, el Directorio estuvo conformado por los siguientes miembros:

Tabla 3

Miembros del directorio hasta el 15 de setiembre de 2021

Nombre	Cargo
Eduardo Alfredo Guevara Dodds	Presidente del Directorio
Hernán Barros Cruchaga	Director independiente
José del Carmen Cabrejo Villagarcía	Directos independiente
Raúl Ricardo Pérez Reyes Espejo	Director
Jaime Augusto Aguirre Guarderas	Director

El 30.04.2021, la Junta General de Accionistas acordó por unanimidad formalizar, a partir del 01.05.2021, la designación del señor Óscar Electo Vera Gargurevich, como Representante de los Trabajadores en el Directorio de Petróleos del Perú –PETROPERÚ S.A.

Fuente: Elaboración propia - Secretaría General

A partir del 16 de setiembre de 2021, la Junta General de Accionistas acuerda nombrar a un nuevo Directorio, cuyos miembros y su trayectoria se describen a continuación.

Tabla 4

Miembros del directorio a partir del 16 de setiembre de 2021

Nombre	Cargo
Mario Candelario Contreras Ibárcena	Presidente del Directorio
Luis Rafael Zoeger Núñez	Director independiente
Juan Donato Pari Choquecota	Directos independiente
Carlos Alberto Palacios Olivera	Director
Hugo Ángel Chávez Arévalo	Director
Óscar Electo Vera Gargurevich	Representante de los trabajadores en el Directorio

Fuente: Elaboración propia - Secretaría General

Mario Candelario Contreras Ibárcena

Ingeniero químico por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y miembro activo del Colegio de Ingenieros del Perú-Filial Talara, con especialización en Gestión en Minería y Marketing para Empresas de Servicios por la Universidad ESAN, con amplia experiencia en operaciones petroleras.

Hugo Ángel Chávez Arévalo

Economista graduado en la UNMSM, egresado de la Maestría en Economía, y con estudios de Doctorado en Economía, con mención en Gestión Económica Global por la UNMSM. Cuenta con amplia experiencia en el sector público y privado. Es experto en materia económica, financiera, administrativa y comercial.

Carlos Alberto Palacios Olivera

Ingeniero Mecánico por la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), y magíster en Administración de Empresas, con mención en Finanzas por la Escuela de Administración de Negocios para Egresados (ESAN). Asimismo, cuenta con experiencia de más de veinticinco años en el sector energético peruano, entre la regulación tarifaria de la distribución de electricidad y de gas natural.

Juan Donato Pari Choquecota

Ingeniero economista por la Universidad Nacional del Altiplano, con estudios de Doctorado en Economía Global y Maestría en Promoción Social y Ciudadanía. Cuenta con experiencia en facilitación de talleres y procesos organizativos, y ha sido congresista de la República.

Luis Rafael Zoeger Núñez

Ingeniero químico por la Universidad Nacional de Trujillo, con amplia experiencia en la dirección de empresas públicas y privadas del sector energético, así como en el diseño y ejecución de proyectos de petróleo-gas natural, generación eléctrica y responsabilidad social.

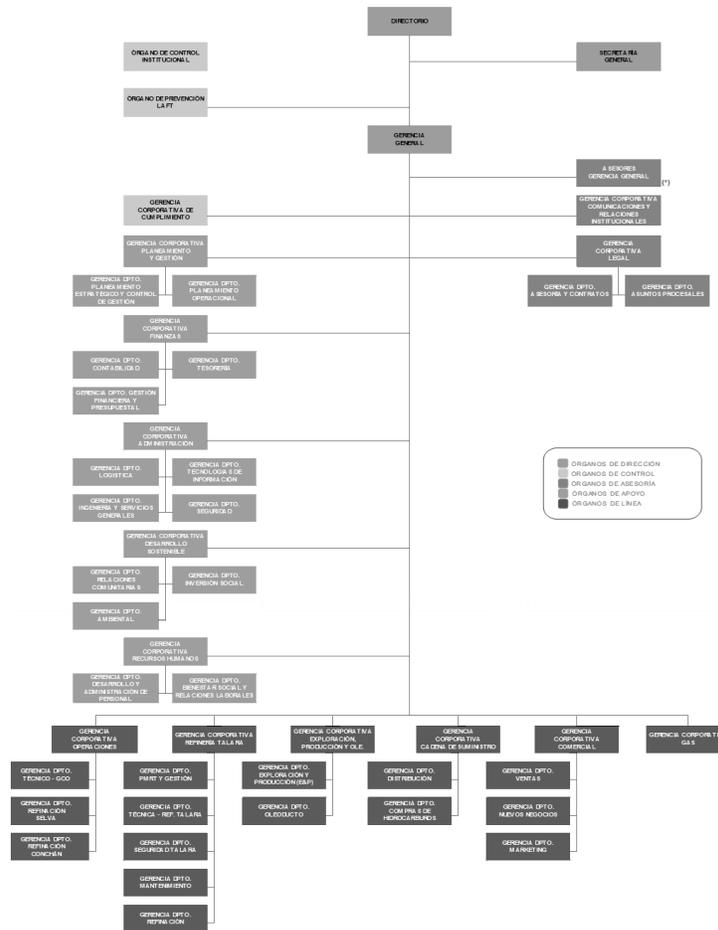
Óscar Electo Vera Gargurevich

Ingeniero químico por la Universidad Nacional de Trujillo, y magíster en Administración de Negocios Globales y Energía por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuenta con más de treinta y siete años de experiencia en la industria del petróleo, en los que ha ocupado posiciones gerenciales y jefaturales en diferentes dependencias de la Empresa.

Cabe resaltar que el Vicepresidente de Directorio que presenta este documento, en 2022, es Carlos Vives Suárez, designado por Acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de abril de 2022.

Organigrama

Figura 5
Organigrama de PETROPERÚ



Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Es importante señalar que nuestro Directorio obedece al Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio, que define normas y procedimientos de cumplimiento obligatorio para su funcionamiento, su estructura organizativa, y la evaluación y nominación de sus integrantes, así como para las funciones y responsabilidades del Directorio y su presidente. Incluye también las medidas por adoptar en caso de su incumplimiento, como vacancia, cese y otras medidas de responsabilidad.

Un aspecto relevante del Reglamento es que establece la conformación de dos comités y faculta al Directorio a conformar otros que considere necesarios. A continuación, se detallan los cuatro comités del Directorio:

- **Comité de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo.** Su función es sugerir al Directorio los mecanismos por adoptar para mejorar las prácticas del buen gobierno corporativo en PETROPERÚ. Del mismo modo, coordina que los instrumentos de gestión de sostenibilidad implementados estén alineados con estándares de buen gobierno corporativo.
- **Comité de Auditoría y Control.** Se encarga de supervisar la gestión de riesgos y control interno, supervisar la elaboración de la información económica-financiera relevante, y gestionar la atención de conflictos. Asimismo, hacer la revisión y seguimiento de las labores tanto de la auditoría interna y externa como de la Contraloría General de la República.
- **Comité de Administración.** Ejerce funciones de supervisión a las acciones de gestión, dirección y administración previstos en nuestro Estatuto Social. En algunos casos, por encargo del Directorio a los candidatos a gerentes y ejecutivos, supervisa el cumplimiento de políticas y normas referidas a evaluaciones, remuneraciones e incentivos dirigidos a nuestros colaboradores.
- **Comité de Innovación y Desarrollo de Negocios.** Busca la implementación de estrategias de investigación, desarrollo e innovación, con el objetivo de que PETROPERÚ continúe liderando el sector Energía.

Cabe indicar que la Empresa se halla actualmente en un proceso de reconstitución y fortalecimiento de los componentes fundamentales del gobierno corporativo, sobre todo en lo relativo a la transparencia e integridad. Con tal propósito se procura restablecer y profundizar la aplicación de buenas prácticas y alcanzar mejores estándares de gobierno corporativo en los órganos de gobierno. De esta manera pretendemos construir una cultura que incluya el respeto y la práctica de los componentes del gobierno corporativo, priorizando aspectos como la supervisión, la prevención, el control interno, la gestión de riesgos, la ética, la transparencia en la información, y la disposición a divulgar información de calidad de modo suficiente, veraz y oportuna al mercado y a nuestros grupos de interés.

1.3.2. Principales reconocimientos

Destacamos nuestros reconocimientos y distintivos a los que hemos sido acreedores 2021, mencionando a continuación algunos de ellos:

- certificación en controles covid-19 por SGS, tras implementación de nuevos y estrictos protocolos de bioseguridad que refuerzan nuestros compromisos con la salud de todos los colaboradores,
- reconocimiento por el INDECI y el movimiento empresarial Hombro a Hombro por la importante contribución a la Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres, en beneficio de población en situación vulnerable en el país durante la emergencia sanitaria por el covid-19,
- reconocimiento por parte del Programa de Reconocimiento de Conductas Responsables del MINEM y la SNMPE como una de las tres empresas con mejor desempeño en Mecanismos de Atención a Quejas y Reclamos Sociales, por medio de procedimientos de alto nivel que incluyen el enfoque de derechos humanos, que cumplen con estándares internacionales,
- reconocimiento por parte de la Fundación Corresponsables, en la duodécima edición de sus Premios Corresponsables 2021, por nuestras buenas prácticas innovadoras en comunicación con la campaña PETROPERÚ Quédate en Casa,
- ocupamos el puesto 58 entre las 100 empresas con mejor reputación del país, según el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCOC),
- mejoramos nuestro indicador de innovación en 36 posiciones, de acuerdo con el ranking MERCOC, debido a la implementación de la nueva imagen visual de la Empresa y a la sistematización de procesos por la virtualidad de trabajo remoto,
- nos posicionamos en el puesto 18 del ranking Top 100 Empresas con Talento 2021, que mide empresas con buen clima y calidad laboral, subiendo 15 posiciones en comparación con 2020, y
- ocupamos el segundo lugar según el Ranking Sectorial Petróleo y Gas, escalando dos posiciones, en comparación con 2020.

2. NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

2.1. Nuestra contribución a los ODS (GRI 102-12)

En PETROPERÚ, incluimos la sostenibilidad de forma transversal en nuestra gestión empresarial, y buscamos que nuestras acciones generen valor de triple impacto a nivel económico, ambiental y social.

En ese sentido, nos basamos en acuerdos internacionales, como la Declaración de Río sobre Ambiente y Desarrollo de 1992 y la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural-Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de 2005. Además, en el ámbito interno, contamos con la Política de Gestión Social, que sitúa los aspectos económicos, ambientales y sociales al mismo nivel de importancia. Esta política sigue los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios de Ecuador, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Principios de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Financiero.

En 2021, mantuvimos nuestras certificaciones internacionales, es decir, el Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015, el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015 y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018. Estas certificaciones garantizan nuestro compromiso de gestión empresarial en los temas señalados.

Así, nuestro modelo de negocio tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

- **Social.** Fomenta la equidad social y promueve la participación de nuestros grupos de interés.
- **Ética de producción.** Nuestros procesos se hallan a la vanguardia de las nuevas tecnologías para transparentar nuestra gestión.
- **Económico.** Invertimos en las comunidades locales para que experimentemos un crecimiento conjunto.
- **Cultural.** Valoramos la diversidad multicultural de nuestros pueblos y fortalecemos nuestra identidad nacional.
- **Ambiental.** Implementamos sistemas e instrumentos de gestión ambiental para prevenir y reducir impactos.

Estos aspectos se alinean con nuestros Objetivos Anuales y Quinquenales 2019-2023, que a continuación se detallan:

- Abastecimiento del mercado de forma eficiente.
- Generación de productos y servicios de alta calidad por medio de una operación eficiente, segura y de preservación del ambiente.
- Sostenibilidad financiera de PETROPERÚ.
- Aseguramiento de la sostenibilidad de nuestras operaciones.

- Fortalecimiento de la Empresa por medio de la gestión del talento humano y un buen gobierno corporativo.

En 2021, nuestras prácticas de sostenibilidad fueron reconocidas por el Ranking Merco Empresas y Líderes del Perú, ocupando el puesto 58 entre 100 empresas que operan en nuestro país. En ese sentido, buscamos continuar alineando nuestro desempeño con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y contribuir con el cumplimiento de la Agenda 2030. La finalidad de todo ello es mantener nuestro liderazgo como empresa social y ambientalmente responsable, así como crecer en lo económico sin comprometer a las generaciones futuras.

Figura 6
ODS priorizados para PETROPERÚ



Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

A continuación, detallamos nuestras principales acciones que contribuyen con cinco de los diecisiete ODS.

Figura 7

Principales acciones en ODS priorizados para PETROPERÚ



Realizamos la primera vacunación contra el covid-19 en alianza con el Ministerio de Salud (MINSA), beneficiando a miles de pobladores de comunidades nativas aledañas al ONP y Talara. Ejecutamos campañas médicas para cubrir brechas de salud, favoreciendo a más de 2000 personas. Entregamos kits de bioseguridad, protegiendo a 30,150 personas.



Se brindó oportunidad a más de 80 estudiantes de escasos recursos en el programa de reforzamiento académico, logrando el ingreso de dos alumnos a la universidad. Asimismo, apoyamos la educación de la niñez de la zona por medio de la entrega de 9550 paquetes escolares. Mejoramos el conocimiento y las habilidades socioemocionales en más de 230 familias de las comunidades de Fernando Rosas v Nazareth.



Se ha invertido S/ 2,819,127.77 en programas relacionados con la productividad, empleabilidad y generación de ingresos, beneficiando a 4640 personas. Entre ellos podemos destacar actividades que incrementan el potencial y capacidad de inserción laboral mediante el fortalecimiento de habilidades y competencias.



Concluimos la primera etapa de la rehabilitación vial Cono Norte, impactando positivamente en más de 900 pobladores.



Implementamos programas de monitoreo ambiental participativos, a fin de fortalecer la confianza en la población sobre el manejo de nuestras operaciones y su percepción sobre posibles impactos ambientales.

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

2.2. Grupos de interés para crear valor

(GRI 102-40) (GRI 102-42) (GRI 102-43) (GRI 102-44) (GRI 102-45)

La identificación de nuestros grupos de interés es de suma relevancia, ya que son los que pueden percibir impactos de nuestra actividad y proponer acciones de mejora a nuestra gestión. Los espacios y mecanismos de diálogo con ellos permiten determinar cambios y temas de materialidad que consideren de mayor importancia según sus expectativas.

A 2021 contamos con diez grupos de interés «mapeados», con los que tenemos una relación cercana y constante. Se realizó una actualización y revisión de los grupos de interés de 2019 y 2020, validándose estos con el área responsable.

Principales grupos de interés

- Accionistas-Junta de Accionistas
- Accionistas-inversionistas
- Socios
- Estado
- Contratistas
- Sociedad civil
- Clientes
- Medios de comunicación
- Comunidades locales
- Colaboradores

El relacionamiento con nuestros grupos de interés ha ido retomando mayor presencialidad debido al avance en la vacunación contra el covid-19, priorizando sobre todo el diálogo constante. De este modo, se detallan los canales de comunicaciones con nuestros aliados y la frecuencia de estos adoptados en 2021.

Figura 8
Principales grupos de interés de PETROPERÚ

Grupo de interés	Canales de comunicación	Frecuencia
Accionistas-Junta de Accionistas	○ Intranet y Yammer	○ Permanente
	○ Correo electrónico	○ Permanente
	○ Reuniones	○ Según programación
Accionistas-inversionistas	○ Earnings Release	○ Trimestral
	○ Press Releases	○ Según hecho de importancia
	○ Consultas por correo	○ Permanente
	○ Web inversionistas	○ Permanente
Socios	○ Canales digitales y reuniones presenciales y virtuales	○ Permanente
Estado	○ Reuniones de relacionamiento	○ Permanente
	○ Oficios	○ Permanente
Contratistas	○ Canales digitales, y reuniones presenciales y virtuales	○ Permanente
Sociedad civil	○ Canales digitales y boletín	○ Permanente
	○ Reuniones	○ Permanente
Clientes	○ Canales digitales, y reuniones presenciales y virtuales	○ Permanente
Medios de comunicación	○ Notas de prensa y comunicados	○ Diario
	○ Conferencias de prensa	
	○ Visitas a instalaciones o proyectos	○ Según programación
	○ Boletín	○ Anual
		○ Mensual
Comunidades locales	○ Reuniones y visitas	○ Permanente
	○ Canales digitales y boletines	○ Anual
Colaboradores	○ Intranet y Yammer	○ Diario
	○ Correo electrónico	○ Diario
	○ Reuniones	○ Según programación
	○ Vitrinas y tótems	○ Quincenal
	○ Revista	○ Trimestral
	○ Relacionamiento con sindicatos (cartas, reuniones)	○ Según programación

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible, Gerencia Corporativa Comercial, Gerencia Corporativa Finanzas, Gerencia Corporativa Recursos Humanos, Gerencia Corporativa Comunicaciones y Relaciones institucionales, Secretaria General

3. ACTUAMOS CON ÉTICA Y EFICIENCIA

3.1. Comportamiento ético

(GRI 205-2) (GRI 205-3)

Como empresa representante del Estado peruano, la ética se halla instaurada transversalmente en nuestro desempeño y en las actividades de todas nuestras áreas. De esa forma apuntamos a erradicar todo comportamiento incorrecto que ponga en riesgo la sostenibilidad de PETROPERÚ, así como su imagen y su reputación, logrando ser más eficientes en la obtención de resultados y metas corporativas.

Por ende, gestionar y abordar el tema anticorrupción es de vital importancia porque nos permite sostener relaciones honestas y transparentes con todos nuestros grupos de interés y, en general, con toda la ciudadanía. En ese sentido, nos alineamos al objetivo 5 de nuestra estrategia, que señala: «Fortalecer nuestra empresa a través de la gestión del talento humano y un buen gobierno corporativo», lo cual refleja nuestro interés por reforzar la gobernanza de la Empresa, la lucha contra la corrupción y el fomento de una cultura de integridad institucional.

En línea con esa estrategia, contamos con diferentes instrumentos de gestión interna agrupados en tres sistemas, que nos permiten prevenir actos de incumplimiento, fraude y corrupción, así como detectarlos y tomar medidas que no pongan en riesgo nuestra imagen, el bienestar de nuestros grupos de interés o el de la ciudadanía en general. Estos sistemas son:

- Sistema de Integridad
- Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción
- Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT)

En líneas generales, podemos indicar que el Sistema de Integridad impulsa la cultura de integridad en toda la Empresa, orientando el comportamiento de nuestros colaboradores para prevenir actos irregulares de fraude y corrupción, y así elevar los estándares de conducta ética y mantener la imagen de PETROPERÚ con sus grupos de interés.

El Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción se estipula como herramienta de defensa importante en caso de investigación fiscal, y se da en concordancia con la Ley N° 30424 y el DL N° 1352, que atiende a buenas prácticas recomendadas por entidades internacionales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para que las compañías asuman responsabilidad por la comisión de delitos. Funciona como un sistema de alerta temprana que nos permite identificar operaciones inusuales y sospechosas, prevenir posibles incumplimientos, y que la comisión de delitos adopte medidas oportunas que reduzcan el riesgo de su exposición. De esa manera, generamos un clima de confianza interno y externo en PETROPERÚ.

El SPLAFT, por medio de la Política y Reglamento, señala nuestra posición de vigilancia en contra de diversos quebrantamientos de la ley —narcotráfico, delitos tributarios y aduaneros, y minería ilegal, entre otros—, tanto en el ámbito nacional como internacional. El SPLAFT se da en cumplimiento a la Ley N° 27693.

Es importante precisar que entre octubre y noviembre de 2021 se dieron cambios organizacionales que dividieron a los sistemas señalados en diferentes áreas.

Por último, debemos mencionar el Sistema de Gestión Antisoborno-ISO 37001, que se encuentra en proceso de implementación. Este presenta un alcance inicial, y busca aplicarse con mucha más atención en aquellos procesos y procedimientos que tienen mayor riesgo de ser vulnerados, como compras y contrataciones.

De esta manera, llevamos nuestro negocio de acuerdo con prácticas de gobierno corporativo y ética. Nuestra postura es firme al no tolerar ningún acto que involucre fraude, corrupción, engaño, pago, autorización indebida, sobornos, lavado de activos, terrorismo u otra conducta inapropiada en toda la organización, tanto en lo interno como lo externo. Consideramos que dichos actos generan infinidad de externalidades negativas y representan un obstáculo para el desarrollo de nuestro país.

La evaluación de sistemas se da mediante indicadores de grado cumplimiento de las actividades estipuladas en los planes anuales de trabajo de estos. Podemos citar, por ejemplo, la capacitación y difusión del Sistema de Integridad, que determinamos mediante el número de comunicaciones de la Alta Gerencia. Así como de la difusión de códigos, políticas y lineamientos, ya sea por medio de comunicaciones o mediante charlas de capacitación dirigidas al personal. Esto último lo medimos a través del porcentaje de colaboradores que firman el compromiso de adhesión al Sistema de Integridad.

En relación con el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo, este se monitorea por medio del análisis de alertas, y operaciones inusuales y sospechosas. Cada mes reportamos a la Gerencia de Planeamiento y Gestión el avance en cumplimiento de los objetivos de acuerdo con los indicadores generados. Del mismo modo, informamos el avance mensual del Plan de Trabajo Anual.

Nuestros sistemas de gestión relacionados con la lucha contra la corrupción se han instaurado a escala corporativa, por lo que cuentan con alcance a nuestras operaciones y personal. Sin embargo, en el ámbito de proveedores se exceptúan las contrataciones amparadas en una situación de emergencia (artículo 47 del Reglamento) y los procesos que contengan el informe de excepción de estar inscrito en la Base de Datos de Proveedores Calificados (BDPC), autorizado por el nivel correspondiente.

En 2021, la Oficialía de Cumplimiento se trazó como objetivos:

- La implementación de la norma ISO 37001:2016, Sistemas de Gestión Antisoborno, para los procesos de compra y contrataciones. Con ella buscamos establecer una estructura estándar reconocida a escala mundial para prevención, detección y tratamiento del riesgo de soborno, así como para el incremento de la competitividad y la reputación de la Empresa; a la fecha se continua con el proceso de implementación.
- La ejecución del Plan de Cierre de Brechas de la encuesta de Percepción de Integridad 2020, para medir el avance de actividades planteadas para el cierre de brechas identificadas en la consulta de percepción de integridad realizada anteriormente.
- La ejecución del Plan de Identificación de Riesgos Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT), para medir el avance de actividades relacionadas con la evolución de los riesgos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

- Continuar con la implementación de cada componente del SPLAFT.
- Continuar con las acciones para la implementación de los Sistemas de Prevención de Delitos de Corrupción y Antisoborno.
- Mejorar la gestión de denuncias, a partir de investigaciones más sólidas y con recursos asignados para ello, así como la gestión de conflictos de intereses.

Tabla 5*Principales componentes de los sistemas anticorrupción*

Sistema de Integridad	Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción	SPLAFT
Finalidad		
Establecer el estándar de conducta de ética de todos los colaboradores internos y externos de PETROPERÚ.	Proporcionar un sistema de alerta temprana sobre posibles incumplimientos o comisión de delitos que permiten adoptar medidas oportunas, reduciendo el riesgo de exposición, a fin de generar un clima de confianza interno y externo en PETROPERÚ.	Detección oportuna y reporte de operaciones sospechosas, para evitar que los productos que comercializa PETROPERÚ sean utilizados con fines vinculados con delitos LAFT, garantizando así la reserva de información relacionada con este sistema.
Componentes		
<ul style="list-style-type: none"> • Código de Integridad y Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción y Fraude • Código de Integridad • Lineamiento del Sistema de Integridad • Política Corporativa de Transparencia • Portal de Transparencia y Gestión de Acceso a la Información Pública • Canal de denuncias Línea de Integridad • Sensibilización y capacitación sobre ética e integridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Encargado de prevención • Evaluación de riesgos • Procedimiento de denuncias • Difusión y capacitación • Evaluación y monitoreo 	<ul style="list-style-type: none"> • Encargado de cumplimiento • Medidas de debida diligencia en el conocimiento de colaboradores y contratistas • Aprobar política, manual y código de conducta para prevención y gestión de riesgos de LAFT. • Registro de operaciones e informar las sospechosas. • Ejecutar auditorías internas y externas. • Reporte semestral a supervisores. • Sensibilización y capacitación del SPLAFT.
Logros en 2021		
<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del Plan de Sensibilización, Difusión y Capacitación de la Oficialía de Cumplimiento 2021. • 19 capacitaciones sobre ética e integridad con 4,082 asistentes a escala nacional. • Se recibieron 107 denuncias por medio de los canales receptores de la Empresa. Respecto a ellas, se aplicaron 7 medidas correctivas y las otras se encuentran en investigación. • Actualización del Código de Integridad, incluyendo la declaración de intereses en el Compromiso de Adhesión al Sistema de Integridad. • Se aprobó la Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción y el Fraude. • Se aprobó el Procedimiento de Protección al Denunciante-PROA1-427 	<ul style="list-style-type: none"> • Dos capacitaciones sobre el Sistema de Prevención de Delitos, con una participación de 491 colaboradores de distintas áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de riesgos LAFT con recomendaciones para mejorar su identificación y evaluación. • Fortalecimiento del conocimiento y marco normativo interno del sistema. • Mantenimiento del sistema mediante su mejoramiento y de mecanismos de evaluación de SPLAFT.

Sistema de Integridad	Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción	SPLAFT
Logros comunes en 2021		
<ul style="list-style-type: none"> • Suscripción del compromiso de adhesión al Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción, al SPLAFT y al Sistema de Gestión Antisoborno por parte de 706 colaboradores, y al Sistema de Integridad, por 2,785 colaboradores. • Actualización e incorporación de cláusulas de prevención de LAFT, así como de delitos de corrupción y de soborno, en contratos y documentos que se firmen con socios de PETROPERÚ. • Actualización de la Política de Prevención de LAFT, de los Delitos de Corrupción y de Gestión Antisoborno de PETROPERÚ, aprobado por Acuerdo de Directorio N° 031-2021-PP. 		

Fuente: Elaboración propia - Oficialía de Cumplimiento

Todos estos instrumentos y sus respectivos mecanismos de reporte son socializados por diferentes medios, y nos permiten prevenir, detectar y controlar cualquier acto irregular. De este modo mejoramos nuestra reputación, aseguramos el cumplimiento de dichos mecanismos y alcanzamos nuestros objetivos empresariales.

En 2021, más del 90 % de nuestros colaboradores alcanzaron conocimientos de las políticas y procedimientos de anticorrupción. En este punto resaltan los supervisores, que lograron un 99 %.

Tabla 6
Socialización interna de políticas y procedimientos de anticorrupción

Colaboradores	Total de colaboradores	Cantidad de colaboradores capacitados	Porcentaje
Ejecutivo	53	50	94 %
Supervisores	1,300	1,286	99 %
Empleados	1,256	1,087	87 %
Total	2,609	2,423	93 %

En 2021, cerca de un 6 % del personal no se encontraba activo por motivos de pandemia.

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos, Oficialía de Cumplimiento

En el ámbito externo, es decir, en relación con los socios de negocio de PETROPERÚ, destacamos que el 100 % de nuestros proveedores tienen conocimiento de las políticas y procedimientos de anticorrupción, lo que refuerza nuestro Programa de Tolerancia Cero a los casos de corrupción.

Tabla 7
Socialización externa de políticas y procedimientos de anticorrupción

Socios	Total de socios	Cantidad de socios comunicados	Porcentaje
Proveedores	448	448	100 %
Clientes	737	490	66 %

En 2021, por motivos de estado de emergencia, no se emitieron cartas de comunicación sobre el Código de Integridad a la Junta General de Accionistas.

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos, Oficialía de Cumplimiento

En cuanto al fortalecimiento de capacidades, durante 2021 todos los miembros del Directorio fueron capacitados en temas de anticorrupción. Por el lado de los colaboradores, estos fueron informados sobre las políticas de integridad, transparencia, de anticorrupción y lavado de activos por medio de *webinars*, debido a la pandemia por el covid-19. Se tuvo una participación de 4,518 personas, pero esta metodología virtual no nos permitió diferenciar el rango laboral entre los asistentes, es decir, si eran ejecutivos, colaboradores o supervisores.

En el siguiente cuadro se muestran los temas de capacitaciones y la cantidad de asistentes, en el que el tema de integridad es el que marca el mayor número de colaboradores capacitados.

Tabla 8
Personal capacitado en temas éticos y de anticorrupción en 2021

Temas éticos y de anticorrupción	Cantidad de participantes*
Integridad	3,518
Transparencia	600
LAFT	159
Prevención de la corrupción	241
Total	4,518

* La cantidad de participantes corresponde al número de asistentes por charla.
Fuente: Elaboración propia -Oficialía de Cumplimiento

Para impulsar aun más la gestión ética en el sector público, en PETROPERÚ contamos con diferentes canales de comunicación que se alinean con nuestra cultura de transparencia. Entre estas, una de las más resaltantes es la Línea de Integridad, que corresponde a nuestro sistema oficial y formal para reportar denuncias de incumplimiento del Sistema de Integridad, tanto para colaboradores como público en general. La Línea de Integridad es operada por una compañía independiente con la finalidad de garantizar la reserva de la identidad del denunciante y permite también el anonimato. Por nuestra parte, recibimos la denuncia con un código de identificación, y la compañía operadora se encarga de mantener comunicación con el denunciante para obtener mayor información o para ofrecer una respuesta.

Por medio de la Línea de Integridad ponemos a disposición los siguientes canales de denuncias:

- Formulario web: www.lineadeintegridadpetroperu.com
- Dirección electrónica: reportes@lineadeintegridadpetroperu.com
- Central telefónica: 0-800-77-788; buzón de voz: opción 2
- Dirección postal o entrevista personal: avenida Antonio Miró Quesada 425 (otrora Juan de Aliaga), piso 10, oficina 1005, Magdalena del Mar, Lima 17, Perú

El tratamiento y atención de denuncias se regula por el Procedimiento Plan de Respuesta a Denuncias por Incumplimientos al Sistema de Integridad. En este, precisamos que el Comité de Integridad y Disciplina es el órgano a cargo de la atención y de la toma de decisión para la investigación de las denuncias.

Al cerrar 2021, se registraron 107 denuncias por medio de los canales receptores de la Empresa, de las cuales 16 corresponden a presuntos casos de corrupción, representando aproximadamente el 15 % del total. Es importante señalar que la imposición de una sanción está sujeta a la comprobación del hecho denunciado y hay otros casos que aún se encuentran en investigación. En ese sentido, se establecieron diferentes medidas disciplinarias. Por ejemplo, se aplicó el despido de 2 colaboradores por falta grave, dado que se comprobó que los colaboradores de PETROPERÚ favorecieron a una compañía en un proceso de contratación. Del mismo modo, 2 supervisores fueron suspendidos 7 días calendario por omitir seguir el procedimiento ante la declaración de una situación de conflicto de interés. En otro caso, se impuso una amonestación escrita a un colaborador que omitió en su compromiso de adhesión al Sistema de Integridad declarar una situación de conflicto de interés. Finalmente, señalamos que ninguna denuncia desencadenó el cierre de ningún contrato con nuestros socios de negocio por corrupción.

En 2021, a pesar de nuestros esfuerzos en prevención y capacitación mediante nuestro Programa de Tolerancia Cero ante los casos de corrupción, se registraron 65 casos relacionados con presentación de información falsa; de ellos, 63 condujeron al cese de trabajadores por falta grave. Esos casos han sido derivados a procesos de investigación relacionados con la presentación de información falsa en rendiciones de cuentas. Asimismo, dos trabajadores fueron cesados por falta grave, derivados del proceso de investigación por presentación de información falsa de manera coludida en un proceso de contratación. En cuanto a los casos públicos contra funcionarios, la administración ha presentado 10 denuncias contra funcionarios por hechos suscitados en 2019, 2020 y 2021; investigaciones que se encuentran en trámite ante la Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios.

Debido a cambios organizacionales que generaron nuevas directrices, el Comité de Integridad y Disciplina de PETROPERÚ (denominado Comité de Integridad de PETROPERÚ de 2017 a julio de 2021) sesionó hasta la quincena de setiembre de 2021. Posteriormente, el Directorio aprobó su desactivación con Acuerdo de Directorio N° 140-2021-PP del 16 de diciembre de 2021.

Sin perjuicio de ello, continuamos atendiendo denuncias por el área correspondiente.

3.2. Gestión de compras **(GRI 102-9)**

En 2021, nuestro Directorio aprobó el nuevo Texto de Reglamento de Contrataciones de PETROPERÚ en el que optimizamos la gestión de compras por medio de la tecnología. Hemos creado una nueva modalidad de contratación electrónica, y se han incluido aspectos que maximizan los contratos marco, lo cual permitirá reducir los tiempos de atención de las contrataciones.

Queremos resaltar la inclusión de cláusulas que refuerzan las exigencias en transparencia, veracidad, buenas prácticas y correcto comportamiento. Por ejemplo, en nuestros contratos que se suscriben con los clientes y de acuerdo con las normas de la Empresa, se considera la cláusula de Sistema de Integridad, en la que al cliente se le obliga con el cumplimiento de lo dispuesto en la Política Corporativa de Integridad y Lucha contra la Corrupción y el Fraude, así como con el Lineamiento de Sistema de Integridad y con la Cláusula de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de Delitos de Corrupción y de Soborno. Asimismo, ponemos énfasis en que toda persona que intervenga en las contrataciones está obligada a cumplir con el Reglamento y las Políticas Corporativas, como la Gestión Integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Política de la Gestión Social.

A nivel ambiental, en las contrataciones se implementó un nuevo Portal de Convocatorias (SUPLOS), en el que los proveedores presentan electrónicamente sus propuestas técnicas y económicas. De este modo, redujimos el uso de papel en la presentación de postulaciones por parte de los proveedores.

Asimismo, hacemos uso de un cuestionario con carácter de declaración jurada, con el fin de precalificar a nuestros proveedores, y evaluar el nivel en que se rigen bajo principios de sostenibilidad, tanto social como ambiental. La información de la gestión en estas dimensiones de nuestros proveedores se ingresa en nuestra BDPC.

En ese sentido, en 2021 se han inscrito 1,890 proveedores en la BDPC, de las cuales 1,128 empresas se encuentran registradas en nuestra BDPC, siendo 91.1% de proveedores nacionales y un 8.9% de

proveedores internacionales. Cabe resaltar que, las 1,128 empresas registradas han sido evaluados, mediante cuestionarios en forma de declaración jurada, sobre impactos sociales incluidos temas de corrupción. Esos resultados son relevantes para establecer acciones necesarias con el fin de gestionar las expectativas de los actores críticos y mitigar los riesgos sociales de cada operación. Por el contrario, si existen proveedores que no se ajusten a nuestras condiciones, son registrados en listas restrictivas.

La implementación de este sistema trae consigo ventajas que repercuten en beneficios para nuestra Empresa, como:

- Registro de proveedores óptimos
- Identificación de riesgos en administración contractual
- Información actualizada de clientes y proveedores
- Gestión de la cadena de suministro con base en la mejora continua

4. NUESTRO DESEMPEÑO AMBIENTAL

En PETROPERÚ, somos conscientes de que nuestras actividades operativas se desarrollan en áreas geográficas que albergan una alta biodiversidad. En ese sentido, nuestro accionar se establece en seis principios que son tanto el soporte de la estrategia y los objetivos ambientales de la Empresa como la base de nuestros estándares de protección y desempeño ambiental. Estos principios son:

- Uso eficiente de la energía.
- Cuidado de la calidad del aire.
- Consumo responsable del agua.
- Reducción de los impactos en el suelo.
- Manejo integral de los residuos.
- Conservación de la biodiversidad.

4.1. Acciones en el marco de la lucha contra el cambio climático

(GRI 302-1) (GRI 302-4) (GRI 305-1) (GRI 305-2)

4.1.1. Energía

Conocer y administrar adecuadamente nuestra matriz energética nos permite advertir la disponibilidad de los principales recursos energéticos para planificar y optimizar nuestras actividades relacionadas con transporte, refinación, distribución y comercialización. Además, nos permite gestionar su uso, adoptando medidas orientadas a la eficiencia.

En ese marco, implementamos acciones de tipo operativo, tecnológico, administrativo y de concientización de los usuarios para contribuir a que se dé un uso sostenible a nuestros recursos energéticos. Entre ellos, señalamos las siguientes:

- damos mantenimiento preventivo y correctivo en nuestras unidades de negocio,
- estamos a la vanguardia en cuanto a avances tecnológicos para nuestros equipos,
- promovemos el uso racional de energía entre nuestros colaboradores,
- desarrollo de KPI3 que permiten identificar el desempeño vinculado con el uso energético versus la cantidad de producto procesado o almacenado, y
- fomentamos la venta de combustibles más limpios.

³ *Key performance indicators* (indicadores clave de rendimiento).

Planificamos para gestionar adecuadamente la energía

Contamos con un Comité de Ahorro de Energía. Este elabora planes de gestión y acción energética para ejecutar diversas acciones orientadas a la administración e identificación de mejoras en nuestras sedes operativas que contribuyan al ahorro de energía.

En Refinería Iquitos, algunas de las acciones ejecutadas corresponden a las siguientes:

- reemplazo de los quemadores convencionales del horno para optimizar la combustión,
- realización de corridas de prueba con inclusión de crudo de Bretaña para optimizar la temperatura de la carga a Unidad de Destilación Primaria (UDP),
- instalación de cuatro motores eléctricos y se cuenta con proyectos de reemplazo de cuatro bombas de procesos, y
- reemplazo de todas las luminarias por LED en área de UDP.

Por otro lado, en Refinería Conchán, algunas de las acciones planificadas se relacionan con:

- control de exceso de oxígeno en hornos H1 y H2 por medio del control de rango 2.0 a 3.8 %,
- optimizar el tren de intercambio de calor del Circuito 2 de crudo mediante la limpieza de intercambiadores, y
- mejora en tecnología de quemadores y generación de vapor mediante el reemplazo de los calderos.

Asimismo, el Comité identifica oportunidades de mejora, señalándose aquellas como:

- limpieza de intercambiadores faltantes y tubos de horno,
- instalación de medidores de electricidad en cada subestación eléctrica, y
- uso de energías renovables (solar).

Fuente: Elaboración propia -Actas de Comité de Ahorro de Energía

Consumimos un total de 815,299.45 gigajulios (GJ), de los cuales el 82 % fue de generación propia, y 17 %, proveniente de otras empresas. En comparación con 2020, nuestro consumo energético se redujo en un 20.99 %. Esta disminución se debió, principalmente, al cese de operaciones de Refinería Talara como parte del proceso de terminación de la fase constructiva y al arranque de la Nueva Refinería Talara.

Respecto a la metodología de cálculo, se tomó en cuenta las directrices del Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) para los Inventarios Nacionales de Gases de Efecto Invernadero de 2006. Para los consumos directos de energía, se recopilaron los valores de consumos de combustibles de cada fuente estacionaria o móvil de combustión, así como el tipo y la cantidad de combustible consumido en cada caso. Estos valores fueron convertidos en unidades de energía, empleando para los respectivos valores de poder calorífico inferior.

Para el caso de los consumos indirectos de energía, se recopiló la información de los parámetros de la actividad, entregados por la compañía proveedora del servicio de electricidad.

Tabla 9
Consumo de energía en 2021

Consumo	Tipo de combustible	Energía (GJ)	Matriz energética
Directo	Diésel 2/diésel B5	253,500.72	31.09
	Gas ácido	399.04	0.05
	Gas del regenerador	0.00	0.00
	Gas natural	314,003.90	38.51
	Gasohol	513.95	0.06
	GLP	13.29	0.00
	Petróleo industrial	105,933.50	12.99
Subtotal		674,364.4	82.54
Indirecto	Electricidad	140,935.04	17.29
Total		815,299.45	100.00

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

De acuerdo con los gráficos presentados, podemos advertir que la principal fuente de energía corresponde a gas natural, ya que su consumo representa el 38 % del consumo total.

4.1.2. Emisiones

Conscientes del impacto ambiental que el uso de combustibles fósiles tiene sobre la atmósfera, así como del rol que desempeñan las compañías del sector como principales proveedoras de estos productos, nuestra Empresa se encuentra comprometida a contribuir con desarrollo del país, garantizando la producción y comercialización de combustibles de calidad, al mismo tiempo que introduce mejoras orientadas a disminuir y controlar sus propias emisiones. Entre las principales, es posible mencionar:

- Nivel operativo. Monitoreos de calidad de aire y mantenimiento preventivo de unidades vehiculares.
- Nivel tecnológico. Plantas de proceso para producir combustibles más limpios y sistemas de emisión más modernos.
- Nivel comercial. Promoción de combustibles bajos en azufre.
- Nivel usuario. Fomento cuidado de aire con acciones diarias.

Al igual que el consumo de energía, para nuestro inventario de emisiones utilizamos la metodología establecida en 2006 por el IPCC. Este órgano rector estandariza factores de emisión que nos permiten convertir las emisiones de diferentes gases en una unidad estándar: la tonelada de CO₂ equivalente.

En PETROPERÚ, el año base utilizado para comparar la gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es 2013 (ajustadas en 2016). Este fue el primer año en el que se desarrolló un inventario de emisiones de GEI bajo una metodología única y verificada por una tercera parte independiente.

El presente reporte incluye las emisiones de los gases dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) y óxido nitroso (N₂O). En 2021, el total de nuestras emisiones de GEI fueron 51,813.23 toneladas de CO₂ equivalentes, representando una reducción del 20 % en comparación a 2020.

Acerca del tipo de emisiones por operación y por fuente, podemos resaltar que la operación de Gerencia Refinería Conchán representa el 34 % de las emisiones, y respecto a la fuente de emisiones, las estacionarias directas son las más relevantes, con el 86 % en relación con el total.

Tabla 10
Emisiones en 2021

Operación	Emisiones directas	Emisiones indirectas	Total
Conchán	16,357.40	1,344.65	17,702.05
Selva	11,867.35	515.82	12,383.17
ONP	14,703.18	205.54	14,908.72
Talara	1,725.59	4,292.22	6,017.80
OFP	18.19	257.38	275.57
Distribución-Comercial	200.20	322.59	522.78
Subtotal	44,871.91	6,938.19	51,810.10
Combustión de biomasa	3.13	0.00	3.13
Total	44,875.04	6,938.19	51,813.23

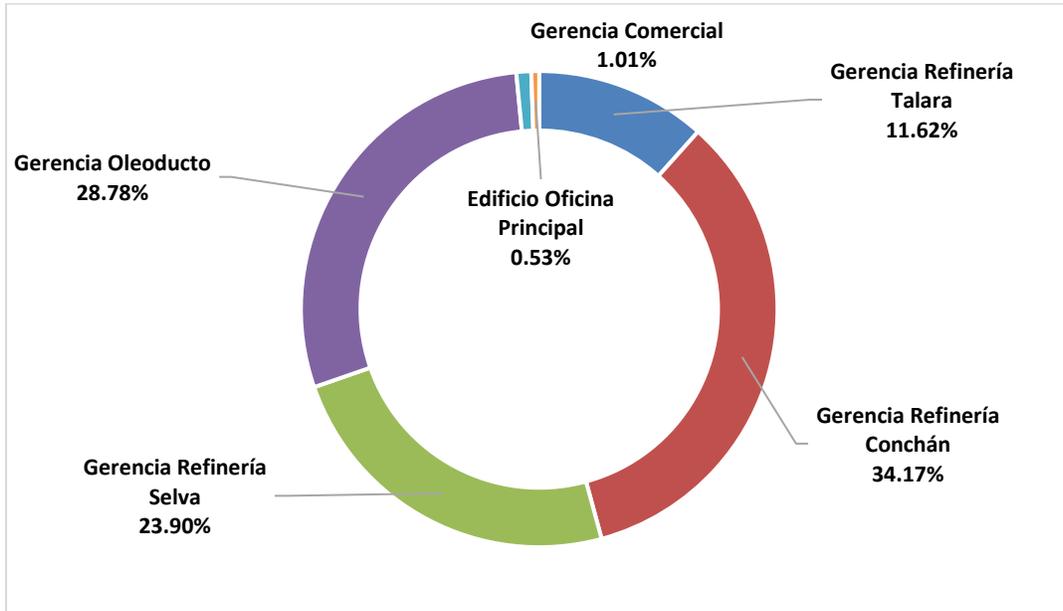
Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Tabla 11
Emisiones por tipo de fuente

Emisiones	Operación	tCO ₂	tCH ₄	tN ₂ O	tCO ₂ eq	Porcentaje
Emisiones directas	Fuentes estacionarias	50,018.50	1.41	0.26	44,751.68	86.42 %
	Fuentes de venteo/proceso	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00 %
	Emisiones fugitivas	0.00	3.89	0.01	120.23	0.23 %
Emisiones indirectas	Consumo de energía eléctrica	6,895.51	0.21	0.03	6,908.60	13.34 %
Subtotal		56,914.02	5.51	0.30	51,780.50	99.99 %
Combustión de biomasa		3.13			3.13	0.01 %
Emisiones totales		56,917.15	5.51	0.30	51,783.64	100.00 %

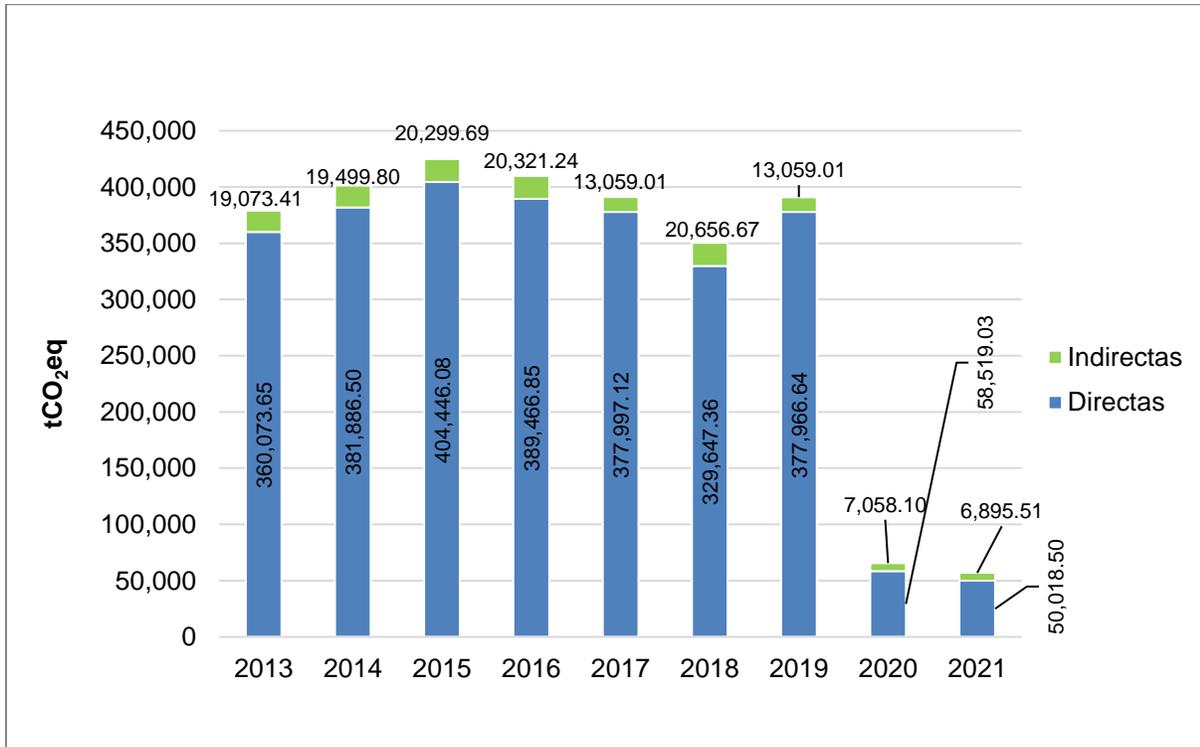
Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Figura 9
Distribución de Emisiones GEI por Dependencia



Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Figura 10
Distribución de emisiones de GEI por año y alcance



Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

4.1.3. Gestión de los recursos hídricos (GRI 303-3) (GRI 303-5)

El recurso hídrico es un elemento importante en el adecuado desarrollo de nuestras actividades y procesos, sobre todo en aquellas que requieren enfriamiento, lavado de impurezas y producción de vapor. Su manejo es responsable e implica el uso racional como parte de los controles operativos para minimizar la generación de efluentes en nuestras operaciones.

PETROPERÚ reconoce la importancia de la gestión adecuada del agua, y en especial del uso adecuado y racional de esta. Asimismo, de la extracción controlada de agua de fuentes superficiales y subterráneas destinadas a los procesos operativos de la Empresa.

Entre las medidas que hemos adoptado para hacer uso sostenible del recurso hídrico, queremos resaltar las siguientes:

- Nivel operativo. Implementación de plantas de tratamiento de aguas residuales y reutilización de estas.
- Nivel tecnológico. Modernización de equipos.
- Nivel comercial. Mantenimiento de planta desalinizadora.
- Nivel usuario. Fomento de consumo responsable de agua.

Las principales fuentes de agua dulce superficial, que corresponden a ríos, lagos y lagunas, representan cerca del 21 % del líquido utilizado, en tanto que las subterráneas son el 3 %. De esta forma, en zonas que se catalogan con estrés hídrico, optamos por abastecernos con agua de mar, a fin de reducir la presión a las aguas subterráneas y superficiales. Asimismo, al aumentar su disponibilidad, evitamos competir por su uso con las poblaciones aledañas que la requieren para su consumo. En 2021, hemos extraído 707,035 m³ de agua proveniente del océano, que corresponden al 62 % tratado en nuestra IDAM de Refinería Talara.

Para recopilar esta información, las diferentes áreas de servicios no industriales o control de gestión de cada sede contabilizan el consumo, empleando para ello las mediciones de los contómetros o los recibos proporcionados por las compañías proveedoras.

Cabe resaltar que la extracción de agua que realizamos en PETROPERÚ es acorde con los volúmenes autorizados y derechos de agua otorgados por el ente competente.

A continuación, detallamos el consumo de agua en metros cúbicos por tipo de fuente y operación:

Tabla 12*Consumo de agua por fuente y operación*

Operación	Aguas superficiales	Aguas subterráneas	Suministro Municipal/otra empresa	Total
OFP	-	-	12,968.00	12,968.00
Conchán ⁴	118,015.00	-	Cisterna	12,444.56
			Bidón	43.50
Talara	707,035.00	-	68,291.00	775,326.00
Selva	53,218.86	-	-	53,218.86
ONP	82,429.10	34,021.00	13,254.00	129,704.10
Distribución	-	-	31,301.39	31,301.39
Total	960,697.96	34,021.00	138,302.45	1,133,021.41

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Tabla 13*Extracción de agua por fuente a escala corporativa*

Tipo de fuente	Extracción total (m ³)	Porcentaje
Suministro municipal o de otra empresa	138,302.45	12.21 %
Aguas superficiales procedente del océano	707,035.00	62.40 %
Aguas superficiales procedente de los ríos	135,647.96	11.97 %
Aguas superficiales procedente del lago	118,015.00	10.42 %
Aguas subterráneas	34,021.00	3.00 %
Total	1,133,021.41	100.00 %

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

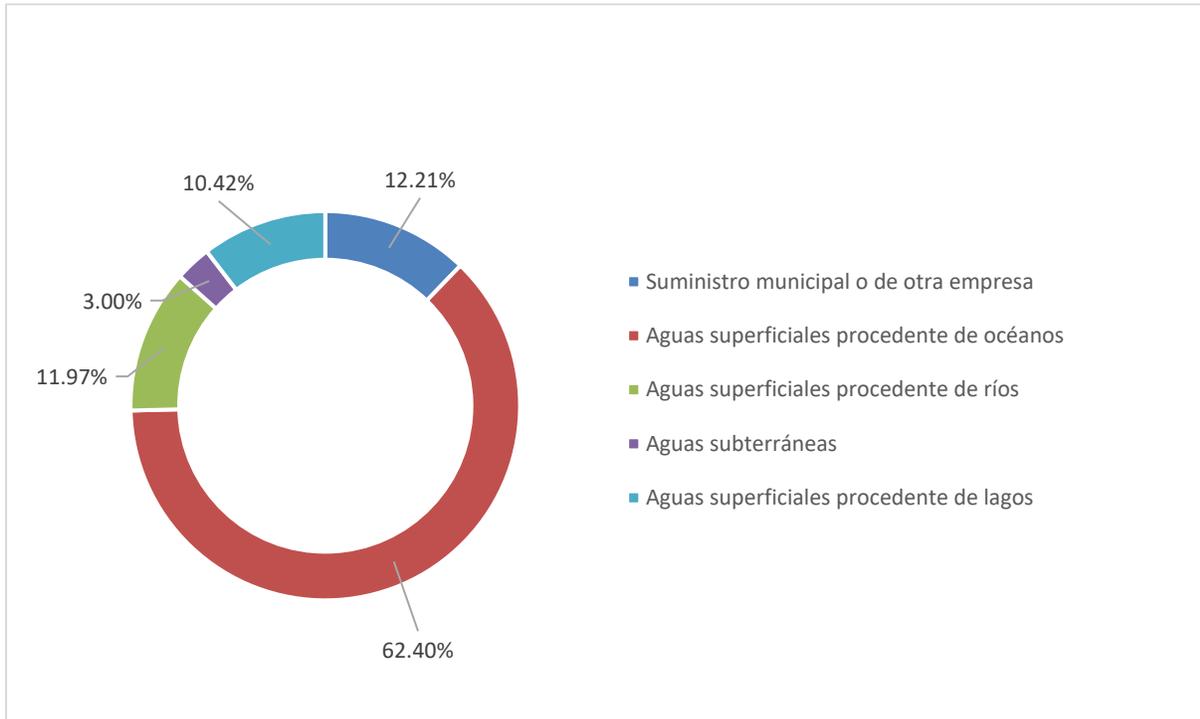
Tabla 14*Extracción de agua por fuente y por sede a escala corporativa*

Tipo de fuente /sede	OFP	Conchán	Talara	Selva	ONP	Distribución	Total
Suministro municipal o de otra empresa	12,968.00	12,488.06	68,291.00	-	13,254.00	31,301.39	138,302.45
Aguas superficiales procedentes del océano	-	-	707,035.00	-	-	-	707,035.00
Aguas superficiales procedentes de ríos	-	-	-	53,218.86	82,429.10	-	135,647.96
Aguas superficiales procedentes de lagos	-	118,015.00	-	-	-	-	118,015.00
Aguas subterráneas	-	-	-	-	34,021.00	-	34,021.00
Total	12,968.00	130,503.06	775,326.00	53,218.86	129,704.10	31,301.39	1,133,021.41

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

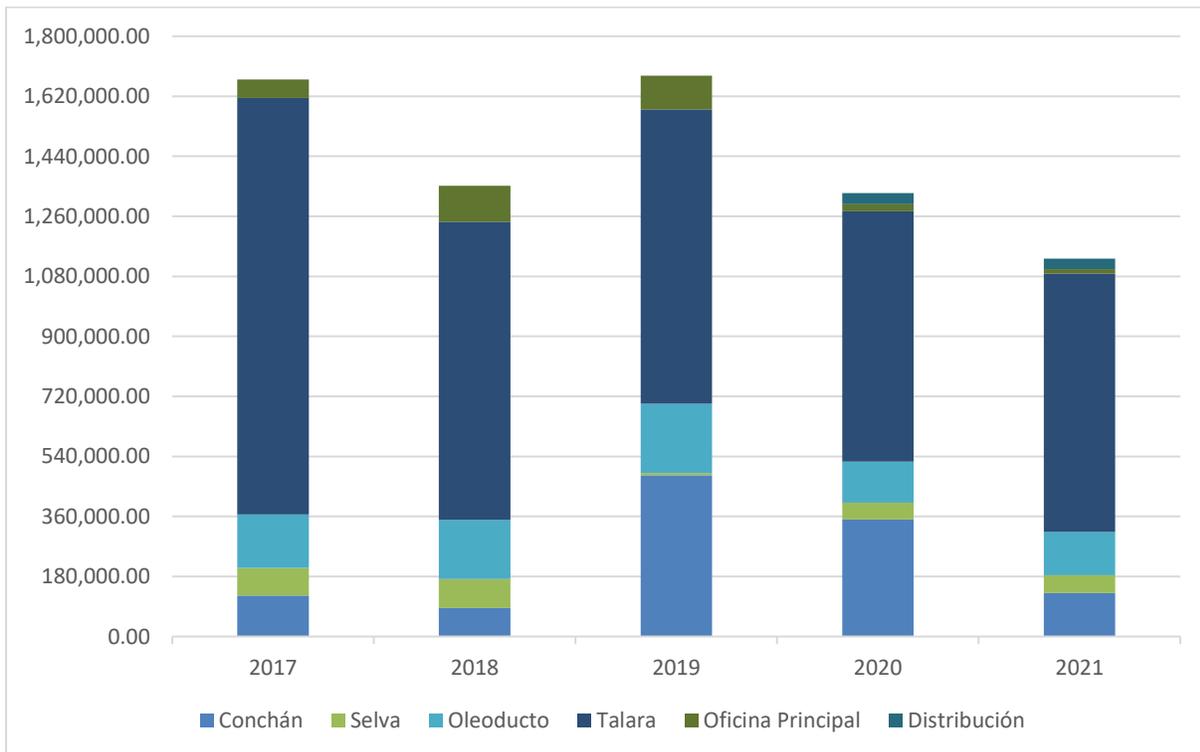
⁴ Se presentan los registros de consumo reales del contómetro el cual se encuentra dentro del rango de autorización de la Autoridad Nacional del Agua (ANA).

Figura 11
Consumo de agua por fuente-ámbito corporativo 2021



Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Figura 12
Consumo de agua por sede en m3



Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

4.1.4. Gestión de residuos (GRI 306-3)

PETROPERÚ propone y ejecuta estrategias que minimizan, segregan, valorizan y disponen adecuadamente los residuos generados en nuestras instalaciones a escala nacional, tomando de referencia la Ley de Gestión de Residuos Sólidos y su Reglamento.

En 2021, adoptamos algunas medidas que nos permiten gestionar nuestros residuos de forma integral. Estas son:

- priorizamos los trámites digitales, lo cual permitió reducir residuos como papel y gestiones de envío asociadas,
- contribuimos con la valorización de material reaprovechable de la OFP por medio del convenio con Aldeas Infantiles, entidad a la que se le hace entrega de reciclables (papel, cartón y plásticos), y
- reaprovechamos la totalidad de residuos orgánicos generados en Refinería Iquitos mediante el compostaje, para que luego sea utilizada como abono de las áreas verdes de la operación.

En cuanto a la generación de residuos sólidos, en 2021 se obtuvo 1,439.64 toneladas de no peligrosos y 69,433.68 toneladas de peligrosos. De todas las sedes, Refinería Talara es la que registró la mayor generación de residuos tanto no peligrosos como peligrosos.

Se muestra más información de la generación de residuos⁵ por sede en las siguientes tablas:

Tabla 15
Generación de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos por sede

Sede	Residuos no peligrosos (kg)		Residuos peligrosos (kg)	Total (kg)	Porcentaje
	Residuos orgánicos	Residuos inorgánicos			
Conchán	0.00	12,230.00	1,399,420.00	1,411,650.00	1.99 %
Selva	16,370.00	16,752.00	42,730.80	59,482.80	0.08 %
Talara	708,665.21	480,997.78	67,817,800.00	69,007,462.98	97.39 %
ONP	93,150.00	71,164.90	164,314.90	328,629.80	0.46 %
OFP	0.00	26,294.00	2,960.00	29,254.00	0.04 %
Distribución	3,180.05	10,840.85	6,452.82	20,473.72	0.03 %
Total	821,365.26	618,279.53	69,433,678.52	70,873,323.30	100.00 %
Porcentaje	1 %	1 %	98 %	100 %	-

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

⁵ En residuos generados se incluyen los reaprovechables destinados a Aldeas Infantiles y los que se compostan en Selva.

Tabla 16*Residuos sólidos no peligrosos por sede*

Sede	No peligrosos (t)	Disposición final
Conchán	12.23	Se gestiona por medio de la Municipalidad Distrital de Lurín.
Selva	33.12	Convenio con la Municipalidad Distrital de Punchana y son llevados a rellenos sanitarios.
Talara	1,189.66	En los lugares autorizados por la Municipalidad Provincial de Talara y son llevados a rellenos sanitarios.
ONP	164.31	Son llevados a rellenos sanitarios.
OFFP	26.29	Disposición final a cargo de la Municipalidad de San Isidro y la Empresas autorizadas.
Distribución	14.02	Convenio con las municipalidades donde se encuentran las Plantas de Ventas y Plantas Aeropuerto.
Total	1,439.64	

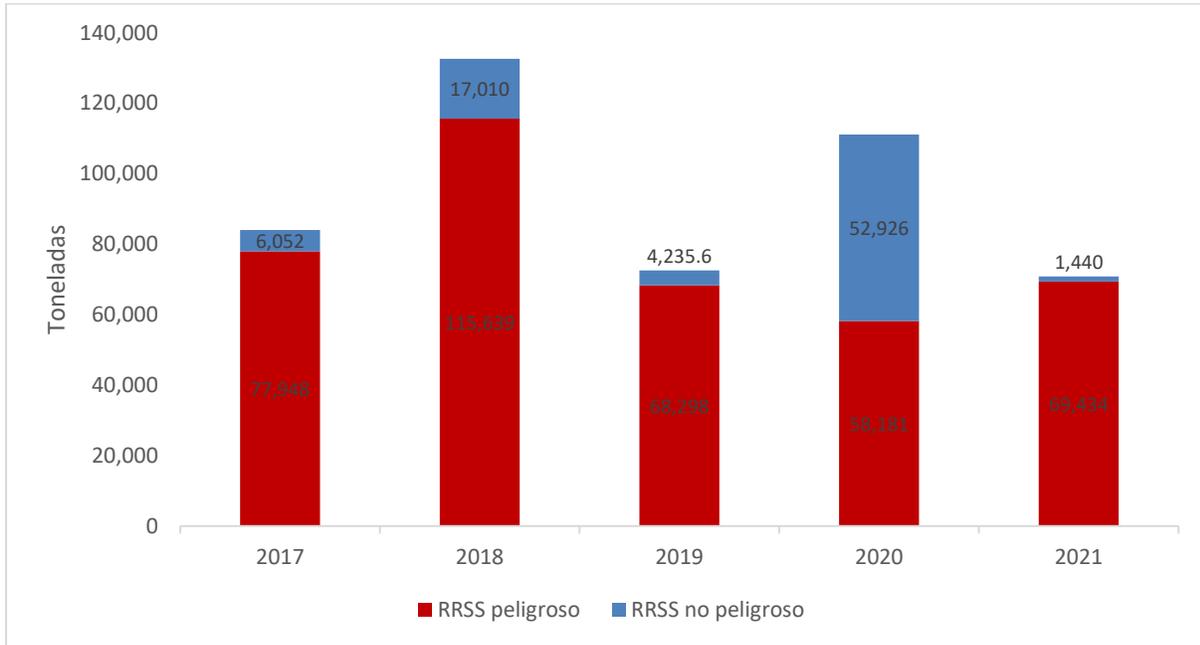
Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Tabla 17*Residuos sólidos peligrosos por sede*

Sede	Peligrosos (t)	Disposición final
Conchán	1,399,420.00	Disposición mediante empresas autorizadas.
Selva	42.73	Disposición en un relleno de seguridad acreditado.
Talara	67,817.80	Disposición en el relleno de seguridad de propiedad de PETROPERÚ.
ONP	164.31	Disposición por medio de empresas autorizadas.
OFFP	2.96	Disposición final a cargo de empresas autorizadas
Distribución	6.45	Disposición por medio de empresas autorizadas.
Total	69,433.68	

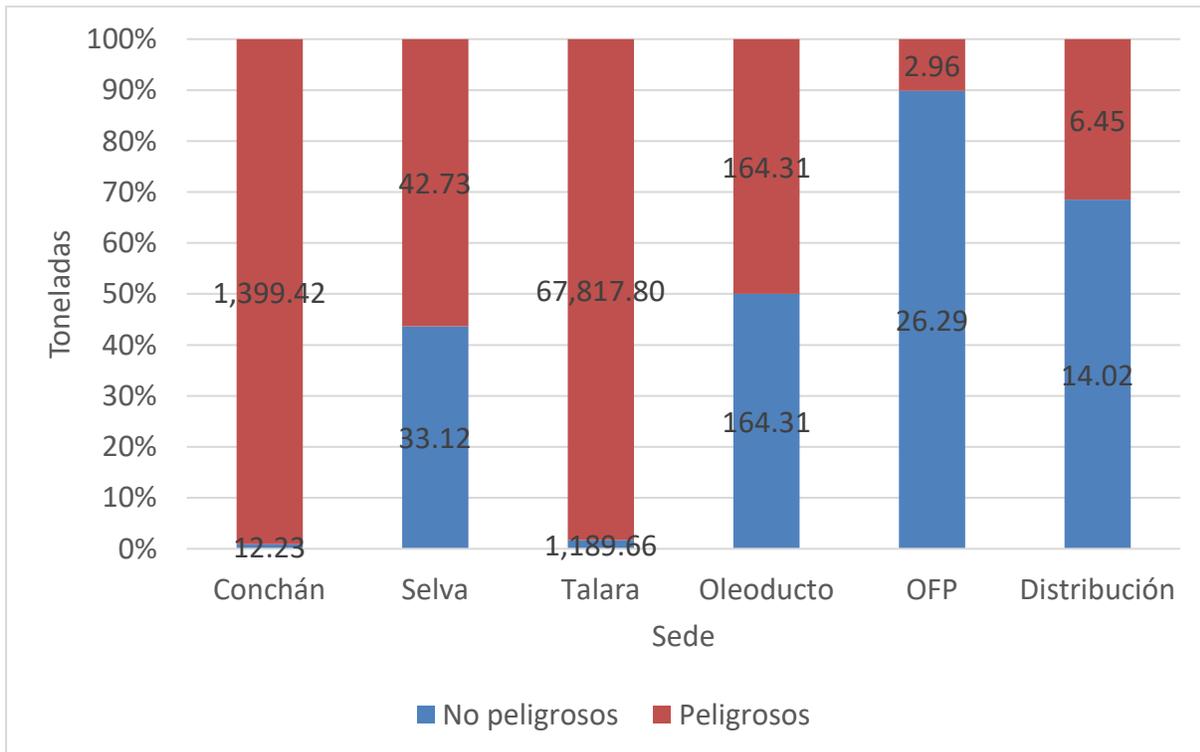
Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Figura 13
Generación de Residuos Sólidos (t) 2017-2021



Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Figura 14
Generación de residuos sólidos (t)-2021



Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

4.2. Conservación de la biodiversidad (GRI 304-1)

Para la gestión de los recursos naturales en las zonas aledañas a nuestras operaciones, contamos con la Política de Biodiversidad. Esta incluye orientaciones y criterios que guían el actuar de la Empresa hacia una cultura de protección y conservación de la diversidad biológica en nuestras sedes a escala nacional. Asimismo, asegura que las reformas y la modernización de las unidades cumplan con los requisitos exigibles en los ámbitos nacional e internacional, y a su vez, con las exigencias del mercado y de la sociedad, para de esa manera continuar con la creación de valor sostenible.

En línea con esta política, se ha aprobado el Plan de Gestión de la Biodiversidad de PETROPERÚ. Este se enfoca en la protección y conservación biodiversidad altamente sensible de las áreas de influencia de la Empresa, buscando el logro de seis resultados por medio de diferentes actividades:

- realización de alianzas estratégicas,
- elaboración de líneas de base,
- monitoreo y evaluación,
- selección de especies de importancia,
- ejecución de proyectos de biodiversidad, y
- difusión de resultados.

En 2021, nos esforzamos en dar continuidad a los convenios y acuerdos de cooperación con nuestros aliados estratégicos, por medio de la implementación de planes de trabajo que aseguren una gestión responsable de los recursos naturales. El detalle de ese trabajo es el siguiente:

- Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP). Ejecución del Plan de Trabajo 2020/2021 para la realización de acciones en la Reserva Nacional Pacaya-Samiria.
- Instituto Smithsonian. Ejecución del plan de trabajo de la primera fase del Acuerdo de Colaboración, que comprendió la formación del personal clave en temas relacionados con biodiversidad y servicios ecosistémicos, la elaboración del diseño del monitoreo biológico terrestre para el ONP, el diseño del monitoreo biológico marino en Refinería Talara y Terminal Bayóvar, y el diseño de un estudio de paisajes.
- Servicio Nacional Forestal (SERFOR). Ejecución de programas de desarrollo y capacitación técnica sobre restauración de ecosistemas forestales y manejo de fauna silvestre.

Es importante señalar que, en un escenario vigente de pandemia por el covid-19 durante 2021, las restricciones dificultaron la realización de trabajos de campo.

En el siguiente cuadro, se muestran las instalaciones cercanas a áreas naturales protegidas:

Tabla 18*Instalaciones cercanas a áreas naturales protegidas*

Instalación	Tipo de instalación	Superficie en km ²	Ubicación respecto al ANP o área de alta biodiversidad
Estación Morona	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	0.067	Al interior de Zona Reservada Santiago Comaina ⁶ Ecosistemas terrestres y de agua dulce
Estación 1	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	0.39	Al interior de zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional de Pacaya Samiria ⁷ Ecosistemas terrestres y de agua dulce
Estación 5	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	0.027	Al interior de zonas de alta biodiversidad no protegidas Ecosistemas terrestres y de agua dulce
Estación 6	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	0.062	Al interior de zonas de alta biodiversidad no protegidas Ecosistemas terrestres y de agua dulce
Terminal Bayóvar	Zona industrial (bombeo y almacenamiento) Zona de viviendas	5.198	Adyacentes a Zona Reservada de Illescas ⁸ Ecosistemas terrestres y marinos

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

4.3. Cuidado ambiental (GRI 307-1) (GRI 419-1)

Nos encontramos sujetos al cumplimiento permanente de obligaciones legales y de compromisos contractuales, por nuestra condición de empresa estatal y de régimen privado, respectivamente. Estas características generan la necesidad de mantener un soporte legal permanente que abarque a toda la organización.

Por tal motivo, la Gerencia Corporativa Legal cumple un rol imprescindible al dar soporte corporativo para garantizar la uniformidad de las estrategias legales. Su función principal es asesorar efectiva, proactiva e integralmente para gestionar riesgos, y de esta forma prevenir contingencias y conflictos. Sus objetivos como gerencia se definen y alinean en función de los Objetivos Anuales y Quinquenales de PETROPERÚ, los cuales se centran en que las autoridades administrativas, que incluyen la sectorial y la ambiental, al emitir pronunciamientos de procedimientos administrativos sancionadores y de procedimiento de supervisión.

En 2021, la gerencia dispuso las siguientes medidas para fortalecer el ejercicio de sus funciones:

- reporte diario de las nuevas normas legales publicadas en el Diario Oficial *El Peruano*, con la finalidad de evitar incurrir en infracción administrativa,
- soporte legal brindado al área operativa desde la etapa de supervisión, con la finalidad de evitar el inicio de un procedimiento administrativo sancionador a la Empresa,
- soporte en la estrategia técnica-legal para la defensa de los intereses de la Empresa en el marco de los procedimientos administrativos sancionadores,
- soporte regulatorio en materia ambiental para remediación ambiental de sitios contaminados y planes de abandono, entre otros,

⁶ De acuerdo con Decreto Supremo N° 023-2007-AG.

⁷ De acuerdo con Decreto Supremo N° 007-2007-AG.

⁸ Resolución Ministerial N° 251-2010-MINAM.

- identificación de roles y definición de responsabilidades de cada una de las gerencias de departamento de la Gerencia Corporativa Legal,
- designación de los abogados responsables para cada materia,
- conformación de equipos de trabajo internos,
- acompañamiento legal a las áreas operativas de la Empresa, con el fin de brindar un soporte legal oportuno y eficiente, y
- soporte legal preventivo para controlar riesgos y evitar contingencias legales.

El seguimiento de estas acciones se evalúa mediante indicadores sistematizados en reportes de estados de procesos, procedimientos, medidas administrativas y supervisiones archivadas, reuniones de coordinación y seguimiento de pendientes, reportes de cumplimiento de plazos en atención de consultas, y reportes mensuales sobre variaciones de procesos administrativos.

En cuanto a cumplimiento ambiental, estamos sujetos a supervisiones realizadas por el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) y otras autoridades administrativas. Estas entidades, en el marco de sus funciones, tienen competencia para verificar y supervisar que el desarrollo de las actividades de la Empresa sea realizado de acuerdo con la normativa ambiental vigente.

A pesar de las acciones preventivas, este año OEFA en la tramitación de tres procedimientos administrativos sancionadores (PAS), nos impuso multas significativas⁹, ascendentes a un monto total de 7,932.29 UIT. Por otro lado, OSINERGIM, en la tramitación de dos PAS nos impuso multas significativas ascendentes a un monto total de 2,106 UIT, por presuntamente no adoptar medidas de prevención contra la generación de impactos ambientales negativos como consecuencia de derrames ocurridos en el ONP. También hemos sido acreedores a cuatro sanciones no monetarias impuestas por OEFA referidas a la imposición de medidas correctivas, y una sanción impuesta por OSINERGMIN referida a la imposición del mandato en el ONP. Las multas y sanciones no monetarias nos fueron impuestas en el marco de procedimientos administrativos sancionadores iniciados como consecuencias de supervisiones a las instalaciones y operaciones de la Empresa.

Tabla 19
Multas significativas en el 2021

Autoridad	Cantidad de expedientes	Monto total multas no significativas
OEFA	12 PAS	1,072.964 UIT
OSINERGMIN	61 PAS	1,165.221 UIT

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Legal

Es importante mencionar que la Gerencia Corporativa Legal, en su rol operativo, identifica incumplimientos normativos de naturaleza ambiental e implementa acciones de soporte legal a diferentes áreas, con la finalidad de que las dependencias operativas adopten medidas necesarias para evitar la comisión o la repetición de dichas conductas.

⁹ La Gerencia Corporativa Legal internamente dispuso que las multas significativas serán aquellas superiores a 1000 UIT.

4.4. Atención a riesgos ambientales (GRI 102-11)

Como empresa estatal respondemos a obligaciones legales establecidas en leyes y reglamentos, responsabilidades contractuales, y compromisos voluntarios. Nuestro accionar tiene incluido transversalmente el principio de precaución. Además, ejecutamos acciones determinadas en nuestros planes de contingencia que buscan actuar de manera oportuna ante una emergencia. Dichos instrumentos de gestión responden al Reglamento de Protección Ambiental en las Actividades de Hidrocarburos, la Ley de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos y la ley que señala la obligación de elaborar y presentar planes de contingencia.

PETROPERÚ busca fortalecer entre sus trabajadores una cultura preventiva en seguridad, protección ambiental y salud ocupacional que contribuya a la sostenibilidad y continuidad del negocio, con el objetivo de brindar una respuesta oportuna en caso se presente una emergencia por causas operativas o naturales.

En 2021, hubo tres emergencias ambientales significativas, dos en progresivas del ONP y uno en la Planta de Ventas Pucallpa. Para el caso de las emergencias significativas se toma como referencia la normativa de OSINERGMIN que ordena reportar inmediatamente, dentro de las veinticuatro horas, aquellos eventos mayores a un barril y aquellos eventos menores a un barril deben ser reportados mensualmente a la entidad competente.

Tabla 20
Emergencias ambientales significativas por sede en 2021

Sede	Fecha	Ubicación	Sustancia	Volumen (barriles)
Oleoducto	13/10/2021	Km 609 + 140 del Tramo II del ONP	Crudo Loreto (20.1° API)	114.9
Oleoducto	31/12/2021	Km 373 + 262 del Tramo II del ONP	Crudo Breña (19.9° API)	6,420.0
Distribución	29/10/2021	Isla de despacho N° 1 Planta Cusco	Diésel B5 S-50	3.98

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Los eventos significativos son principalmente aquellos vinculados con el ONP, debido a que las emergencias involucraron el derrame de hidrocarburos y la afectación de componentes ambientales. Las áreas afectadas por estos derrames son intervenidas y limpiadas hasta restituir la calidad ambiental de los componentes del ambiente afectados.

Como parte de la aplicación del Plan de Contingencias, se contratan compañías especializadas para la ejecución de las labores de primera respuesta, como la contención, así como para que realicen las remediaciones ambientales de las áreas afectadas.

Paralelamente a todas las actividades de remediación, se realizan monitoreos de seguimiento que permitan el logro de los objetivos ambientales en las zonas intervenidas.

Algunas de las acciones de control y manejo relacionadas con la gestión de emergencias y reducción de impactos sobre el suelo son:

- implementación de facilidades destinadas a la protección del suelo, como la impermeabilización de tanques,
- seguimiento al plan maestro de mantenimiento,
- implementación de equipos, procedimientos y planes de respuesta a emergencias, incluyendo brigadas de respuesta y barreras,
- investigación y remediación de los sitios impactados de nuestras instalaciones,
- desarrollo de evaluaciones ambientales posteriores al cierre de los proyectos de remediación como los monitoreos de seguimiento, y
- remediación de los sitios impactados de nuestras actividades pasadas y unidades privatizadas.

5. NUESTRO CAPITAL HUMANO

5.1. Diversidad e inclusión

(GRI 102-7) (GRI 102-8) (GRI 401-1)

Consideramos el talento humano como el eje responsable del éxito de nuestro negocio. Por ello, desde la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos, hemos implementado la Estrategia de Gestión 2021-2023 para asegurar nuestro crecimiento sostenible y contribuir a la atracción, desarrollo y retención de capital humano, manteniendo así una motivación continua entre ellos y asegurando un desempeño óptimo laboral.

En 2021, retomamos gradualmente las actividades presenciales, actualizando las modalidades de trabajo y adoptando otras para lograr una mejora del ambiente laboral permanente en todo este proceso. Entre las actividades de mayor relevancia gestionadas, tenemos las siguientes:

5.1.1. Clima y cultura organizacional:

- implementamos estrategias para reforzar la filosofía corporativa, dando continuidad al programa Somos PETROPERÚ,
- incorporamos el modelo ADKAR para la gestión de cambio organizacional, asesorando a los principales proyectos de la Empresa,
- el programa Entre Nos, que promueve los vínculos de confianza de la Gerencia Gestión de Personas con el trabajador de PETROPERÚ, a fin de contribuir a construir juntos un clima favorable, se desplegó en 12 sesiones con 90 trabajadores,
- el programa Conversando con Tu Líder desarrolló 43 sesiones virtuales en espacios de conversación abierta y horizontal entre el gerente general con grupos de personal supervisor y auxiliar a nivel corporativo, llegando a participar 697 trabajadores durante 2021 y concretándose 347 acciones implementadas,
- concluimos el Diagnóstico de Cultura Organizacional 2021 con participación de los colaboradores de todas las sedes, áreas y niveles de la Empresa, y
- dimos seguimiento a la ejecución de planes de acción de clima laboral. Las gerencias ejecutaron sus planes 2021 con reportes trimestrales, ejecutándose a diciembre 2021 un 78 % a escala corporativa.

5.1.2. Bienestar personal y laboral:

- implementamos el Plan Maestro para los proyectos de la Nueva Refinería Talara (red de gestores de cambio),
- ejecutamos el programa DAKUJAMU con actividades virtuales dirigidas al personal y su familia, alcanzando la participación de 1,100 colaboradores conectados a escala corporativa. Este programa fue desarrollado por profesionales en trabajo social, psicología, nutrición y entrenamiento deportivos, que facilitaron herramientas para promover la consecución de un estilo de vida saludable, contribuyendo con el crecimiento personal y una adecuada convivencia familiar,
- suscribimos convenios colectivos de trabajo 2021-2022 con el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau (SUTPEDARG),

Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú-Operaciones Oleoducto (SIN OLE) y la Convención Nacional de Sindicatos de PETROPERÚ, y

- logramos la homologación de beneficios de origen colectivo para el personal con categoría de empleado a partir del 1 de enero de 2022, en cumplimiento del convenio colectivo de trabajo 2022.

Todos estos logros han repercutido positivamente en el bienestar integral de nuestros colaboradores. Así, al cierre del año, contamos con un registro de 2,810 colaboradores, entre ellos 554 mujeres, alcanzando un porcentaje aproximado de representación del 20 %. Esto supone un reto permanente para incrementar la presencia femenina en nuestra planilla.

En cuanto a la situación contractual, cerca del 90 % de nuestros colaboradores cuenta con un tipo de contrato de plazo indeterminado, con jornadas laborales de 48 horas. En relación con las instalaciones, Refinería Talara es la que alberga la mayor cantidad de colaboradores, por la envergadura del PMRT.

En nuestra organización creemos firmemente que contar con colaboradores comprometidos permite guiar la Empresa hacia una cultura sostenible de alto desempeño, buscando dejar una huella positiva en nuestro país. Por tal motivo, todas las modalidades de trabajo son remuneradas y cuentan con beneficios de acuerdo con la ley.

A continuación, se presenta de forma detallada la cantidad de colaboradores, según tipo de jornada, grupo de edad, clase de contrato, locación de servicio y sexo durante 2021:

Tabla 21*Colaboradores por edad y sexo*

Grupo de edad	Sexo	Comercial	OFP	ONP	Refinería Conchán	Refinería Selva	Refinería Talara	Total general
Menores de 30	Masculino	25	18	26	19	8	172	268
	Femenino	5	17	7	6	7	38	80
Subtotal		30	35	33	25	15	210	348
Entre 31 y 40	Masculino	53	109	71	57	81	394	765
	Femenino	28	96	9	9	10	65	217
Subtotal		81	205	80	66	91	459	982
Entre 41 y 50	Masculino	53	109	41	53	41	170	467
	Femenino	7	72	9	11	5	12	116
Subtotal		60	181	50	64	46	182	583
Entre 51 y 60	Masculino	18	60	40	23	24	41	206
	Femenino	7	35	1	6	-	8	57
Subtotal		25	95	41	29	24	49	263
Mayores de 61	Masculino	24	79	175	49	41	182	550
	Femenino	6	39	16	4	7	12	84
Subtotal		30	118	191	53	48	194	634
Total		226	634	395	237	224	1,094	2,810

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Tabla 22*Colaboradores por tipo de contrato, sexo y región*

Tipo de contrato	Sexo	Comercial	OFFP	ONP	Refinería Conchán	Refinería Selva	Refinería Talara	Total general
Plazo indeterminado	Masculino	117	318	319	184	184	832	1,954
	Femenino	47	234	40	34	27	122	504
Subtotal		164	552	359	218	211	954	2,458
Plazo fijo	Masculino	56	51	27	15	11	117	277
	Femenino	6	24	2	1	2	8	43
Subtotal		62	75	29	16	13	125	320
Medida cautelar	Masculino	-	6	7	2	-	10	25
	Femenino	-	1	-	1	-	5	7
Subtotal		-	7	7	3	-	15	32
Total general		226	634	395	237	224	1,094	2,810

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Tabla 23*Colaboradores por tipo de jornada y sexo*

Jornada	Sexo	Comercial	OFFP	ONP	Refinería Conchán	Refinería Selva	Refinería Talara	Total general
48 horas	Masculino	173	368	101	199	194	959	1,994
	Femenino	52	252	38	34	29	135	540
Subtotal		225	620	139	233	223	1,094	2,534
44 horas	Masculino	-	7	252	2	1	-	262
	Femenino	1	7	4	2	-	-	14
Subtotal		1	14	256	4	1	-	276
Total general		226	634	395	237	224	1,094	2,810

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

(GRI 405-1)

Uno de los instrumentos clave en la gestión humana es nuestra Política de Equidad, Diversidad e Inclusión¹⁰:

Objetivo. Implementación de acciones que promuevan la igualdad de oportunidades para nuestros colaboradores directos y contratistas sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, procedencia étnica, color, estado civil, sindicalización, opinión política, discapacidad y nacionalidad, entre otros.

Para impulsarla existe el Comité Paritario, que incluye tres representantes elegidos por votación y tres designados por la administración. Se encarga de proponer el plan de acción, que establece objetivos para implantar la diversidad de forma transversal en la organización, y estrategias para cumplir con objetivos a corto, mediano y largo plazos.

Otro hecho relevante es la elaboración de una encuesta para determinar la línea de base en cuanto a diversidad e igualdad de oportunidad. De esta manera, contaremos con un diagnóstico y se podrán elaborar indicadores para evaluar el desempeño en esta área.

A continuación, se muestran los colaboradores por categoría de trabajo, rango de edad y sexo:

¹⁰ Política de Equidad, Diversidad e Inclusión (POLA1-012), aprobada en Acuerdo de Directorio N° 108-2020-PP.

Tabla 24*Miembros del Directorio por rango de edad y sexo*

Rango de edad	<30		Subtotal	31-40		Subtotal	41-50		Subtotal	51-60		Subtotal	>61		Subtotal	Total
	H	M		H	M		H	M		H	M		H	M		
Directorio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	4	-	4	6

Nota: Miembros del Directorio al cierre de 2021.

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Tabla 25*Colaboradores por categoría de trabajo, rango de edad y sexo*

Rango de edad	<30		Subtotal	31-40		Subtotal	41-50		Subtotal	51-60		Subtotal	>61		Subtotal	Total
	H	M		H	M		H	M		H	M		H	M		
Categoría																
Gerente general	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
Gerente corporativo	-	-	-	-	-	-	2	3	4	4	-	4	4	1	5	13
Gerentes departamento	-	-	-	2	2	4	11	-	11	5	1	6	8	1	9	30
Jefaturas	-	-	-	38	18	56	55	12	67	18	3	21	33	3	36	180
Coordinador/supervisores	79	35	114	379	148	527	230	76	306	73	27	100	121	40	161	1,208
Empleados	189	45	234	346	49	395	169	26	195	105	26	131	384	39	423	1,378
Total	268	80	348	765	217	982	467	116	583	206	57	263	550	84	634	2,810

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

5.2. Empleo (401-1)

En 2021, establecimos diversos instrumentos aprobados por la Gerencia General para gestionar la empleabilidad en PETROPERÚ. Para optimizar el tiempo de contratación se aprobó el Procedimiento de Contratación de Personal (v.9 en 2020 y v.10 en 2021). Asimismo, para cubrir vacantes generadas en puestos de niveles 4, 5 y 6, con personal propio con experiencia y conocimientos adquiridos en el transcurso de su trayectoria en la Empresa, elaboramos el Procedimiento de Reclutamiento Interno de Personal (PROA1-101 v.4).

En aras de retener talento, nuestra Gerencia Corporativa de Recursos Humanos implementó el Programa de Desarrollo de Personal basado en Competencias y Objetivos 2021. En ese marco se prevé diseñar el Programa de Evaluación de Desempeño para evaluar el periodo enero-diciembre de 2021, con el objetivo de contar con un proceso estratégico que mida las contribuciones de los colaboradores. De esta manera, podremos identificar brechas para que sean abordadas mediante planes de desarrollo individual y que impulsen el crecimiento profesional.

A modo de reducir la cantidad de contrataciones modales en suplencias de puestos administrativos, servicios específicos y cuando se presenta incremento de actividad, hemos establecido lineamientos para la contratación temporal de personal.

Hemos logrado implementar también la bolsa laboral Trabaja con Nosotros, cuyo diseño considera el filtro de perfiles, reduciendo así el tiempo de revisión curricular en el proceso de selección. Al cierre de 2021, existen 39,133 usuarios registrados.

A pesar de todos estos logros, el índice de rotación en 2021 fue del 14 %. Esta tasa puede relacionarse con las actividades de fiscalización, auditoría y control de procedimientos internos, que concluyeron en la aplicación de procedimientos disciplinarios conforme al reglamento interno de trabajo y normas laborales vigentes, produciéndose una cantidad importante de despidos. Igualmente, debido al estado de emergencia decretado por el Gobierno por la pandemia, gran parte de nuestro personal vulnerable se encontraba con licencia con goce de haber sujeta a compensación, lo cual originó contrataciones por suplencias.

En relación con las contrataciones, al cierre del año se sumaron 474 colaboradores a nuestro capital humano; muchos de estos fueron contratados para Refinería Talara. Además, se ha cubierto un total de 186 plazas vacantes (niveles 2, 3, 4, 5 y 6). Asimismo, se ha contratado a 140 personas a plazo indeterminado para cubrir plazas vacantes de la organización complementaria de la Gerencia Refinería Talara y de la Gerencia Departamento QHSSE Talara. Estas personas provienen de Programas Cascada 5 y 6.

A continuación, se muestran las tasas de rotación, y nuevas contrataciones por instalaciones, rango de edad y sexo:

Tabla 26
Rotación de empleados

Rotación de empleados	Comercial	OFP	ONP	Refinería Conchán	Refinería Selva	Refinería Talara	Total general
Tasa de rotación de personal	17 %	14 %	14 %	15 %	19 %	13 %	14 %
Tasa de rotación por renuncia voluntaria	4 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %	2 %
Cantidad de colaboradores por despido o destitución	2	38	15	2	8	51	116
Cantidad de colaboradores por fallecimiento	2	5	5	3	2	11	28
Cantidad de colaboradores por jubilación	2	5	11	1	1	12	32
Cantidad de colaboradores mutuo por disenso	1	12	7	1	2	-	23
Cantidad de colaboradores por renuncia	9	11	6	-	4	22	52
Cantidad de colaboradores vencimiento de contrato	23	26	26	31	26	68	200
Total general de cantidad de colaboradores	39	97	70	38	43	164	451
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	2.6	12.4	10.0	2.6	4.7	0.0	5.1
Porcentaje de retiros voluntarios/total de retiros	23.1	11.3	8.6	0.0	9.3	13.4	11.5

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Tabla 27
Rotación de empleados por edad y sexo

Rotación de empleados	Comercial		OFP		ONP		Refinería Conchán		Refinería Selva		Refinería Talara		Total general		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total
De 31 a 40 años	3	17	7	11	5	12	4	11	4	15	8	39	31	105	136
De 41 a 50 años	-	7	7	20	-	6	-	6	-	5	1	22	8	66	74
De 51 a 60 años	-	2	3	7	1	4	-	2	-	2	-	14	4	31	35
Mayores de 61 años	-	2	4	19	2	25	-	2	-	4	1	50	7	102	109
Menores de 30 años	3	5	7	12	3	12	2	11	1	12	5	24	21	76	97
Total general	6	33	28	69	11	59	6	32	5	38	15	149	71	380	451

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Tabla 28
Nuevas contrataciones

Nuevas contrataciones	Comercial		OFP		ONP		Refinería Conchán		Refinería Selva		Refinería Talara		Total general		Total
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Menores de 30 años	4	24	7	11	3	23	5	12	4	6	7	39	30	115	145
De 31 a 40 años	4	30	12	15	-	39	1	16	5	22	6	53	28	175	203
De 41 a 50 años	1	11	6	22	2	14	1	5	-	8	-	24	10	84	94
De 51 a 60 años	-	1	3	12	-	2	-	-	-	-	-	6	3	21	24
Mayores de 61 años	-	-	1	6	-	-	-	-	-	-	-	1	1	7	8
Total general	9	66	29	66	5	78	7	33	9	36	13	123	72	402	474

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Mantener la motivación en nuestros colaboradores, así como un buen clima laboral, va de la mano con una comunicación interna fluida e interactiva entre todas las partes. Además, en un escenario de pandemia por el covid-19, reforzamos los canales de comunicación, con el fin de mantener al colaborador informado y recoger sus inquietudes.

Entre las acciones más resaltantes de este año, destacamos las siguientes:

- maximizamos el alcance de la red social interna Yammer, en la que participan más de 2,600 trabajadores,
- activamos el canal de comunicación Petroinforma por medio de la mensajería instantánea de WhatsApp, lo que nos permite llegar más rápido al colaborador,
- continuamos con los espacios de diálogo directo entre los líderes de PETROPERÚ y los colaboradores por medio de presentaciones virtuales de la Gerencia General, permitiendo informar la situación de la Empresa, el avance de los principales proyectos y las medidas adoptadas en bioseguridad. En total, se realizaron 20 presentaciones en 2021,
- ejecutamos 61 conversatorios grupales liderados por la Gerencia General y la Presidencia del Directorio, en los que participaron más de 820 colaboradores. Estas reuniones se llevaron a cabo semanalmente y permitieron conocer los requerimientos e inquietudes del personal sobre aspectos laborales, beneficios y otros temas de interés, y
- en diciembre, difundimos dos mensajes de la Gerencia General hacia los colaboradores, en donde compartimos los temas principales de la nueva administración de PETROPERÚ.

Toda la información brindada por los colaboradores en estos espacios de intercambio ha sido tomada en cuenta por la Empresa como un insumo para la promoción de iniciativas en pro del bienestar de nuestro capital humano.

5.3. Promovemos asociaciones colectivas (GRI 102-41)

En nuestra organización respetamos el derecho a la libre afiliación sindical¹¹, manteniendo las relaciones laborales armoniosas entre la Empresa y las organizaciones sindicales en aras de favorecer un mejor clima laboral y satisfacción en los trabajadores.

Al cierre de 2021, nuestra Empresa ha registrado doce organizaciones sindicales a escala corporativa, que incluyen a 1,869 de nuestros colaboradores sindicalizados. Esto representa el 66.5 % de un total de 2,810 colaboradores en el ámbito corporativo.

A continuación, se detalla las diferentes organizaciones sindicales, la cantidad de afiliados y el estado de negociación colectiva para 2021-2022. Señalamos que, al cierre de 2021, se aprobaron incrementos salariales mediante un reintegro de aumento de remuneraciones al 49.9 % de nuestros colaboradores y de una bonificación extraordinaria por cierre de pliego al 39.8 % de ellos.

Tabla 29
Colaboradores sindicalizados, según tipo de trabajo y sindicato afiliado

Nº	Organización sindical	Colaboradores	Negociación colectiva 2021-2022
1	Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú-Operaciones Oleoducto (SIN OLE)	141	Sí
2	Unión Sindical de Trabajadores de Petróleos del Perú-Operaciones Oleoducto (US OLE)	32	Sí
3	Sindicato de Unidad Nacional de Trabajadores Petroleros de PETROPERÚ S.A. (SIN UNTP)	54	Sí
4	Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú-OFP (STPP OFP)	20	Sí
5	Sindicato Nacional de Profesionales de Petróleos del Perú-PETROPERÚ S.A. (SINAPROPP)	270	Sí
6	Sindicato de Trabajadores Administrativos de PETROPERÚ S.A. (STAPP)	740	*
7	Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú SA-Operaciones Conchán (SUTRAPEP OC)	120	Sí
8	Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones Selva (SU TOS)	106	Sí
9	Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau (SUTPEDARG)	267	Sí
10	Sindicato Único de Trabajadores de la Refinería Talara-Petróleos del Perú SA (SUTREPPSA)	2	**
11	Sindicato de Trabajadores Refineros de PETROPERÚ-Refinería Talara (SITRAREPP)	51	Sí
12	Sindicato Nacional Único de Trabajadores Empleados y Administrativos de PETROPERÚ S.A. (SINUTREAPP)	66	Sí
Total		1,869	

* No suscribió convenio colectivo de trabajo 2021-2022 y decidió continuar con la etapa de arbitraje potestativo. El laudo arbitral se emitió el 26 de enero de 2022; sin perjuicio de la demanda de impugnación y solicitud de nulidad y suspensión de la ejecución del laudo que se efectuó por la Administración de ese entonces, con fecha 3 de junio de 2022 se hizo efectivo el pago del laudo arbitral 2021, teniendo en cuenta que es una resolución obligatoria (de estricto cumplimiento).

** El SUTREPPSA se encuentra en proceso de disolución. Los afiliados que quedaban presentaron una solicitud de disolución ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Dicho sindicato pertenecía a la Convención (registrada en su Pliego de Reclamos 2021).

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

¹¹ En cumplimiento de la Ley N° 25593 (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Establecemos diferentes convenios colectivos de trabajo con las organizaciones sindicales que son de fiel cumplimiento para la Empresa. Socializamos los diversos procedimientos y lineamientos de relacionamiento laboral, favoreciendo así la orientación al personal y los sindicatos. Del mismo modo, en línea con la normativa legal vigente, esto es el texto único ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, la Empresa cuenta con un Lineamiento de Permisos Sindicales (LINA 1-072), en el cual se definen las acciones previas para el otorgamiento de licencias sindicales.

Un hecho importante es que en 2021 se derogó el Decreto de Urgencia N° 014 por medio de la Ley N° 31114, y, en concordancia con lo indicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, iniciamos reuniones de conciliación. Sin embargo, al no llegar a un acuerdo después de un tiempo considerable, el STAPP decidió someter su proceso a arbitraje potestativo. Por el contrario, la Convención decidió retomar las reuniones de trato directo con nuestra Empresa. El 30 de noviembre de 2021, el SIN OLE y el SUTPEDARG firmaron el primer convenio colectivo de trabajo 2021-2022, separándose de la Convención. Por su parte, la Convención también suscribió el convenio colectivo el 6 de diciembre de 2021. En todos estos procesos cumplimos a cabalidad las normas legales vigentes, respetando el derecho a la libertad de asociación de nuestros colaboradores.

En relación con las acciones realizadas ante el hostigamiento sexual, obedecemos a la Ley N° 27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual) y su Reglamento aprobado por DS N° 014-2019-MIMP. Contamos con el Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción de los Actos de Hostigamiento Sexual (PROA1-081), y de acuerdo con él, desarrollamos las siguientes actividades:

- Curso virtual obligatorio, de carácter asincrónico, Prevención y Sanción contra el Hostigamiento Sexual, dirigido a todo el personal, desde el 30 de abril al 23 de noviembre de 2021.
- Curso Tratamiento a las Víctimas por Hostigamiento Sexual, dirigido a todo el personal, desde el 15 de julio de 2021.

5.4. Crecimiento desde la capacitación

(GRI 404-1) (GRI 404-2)

Brindamos la oportunidad de fortalecer las capacidades y potenciar las habilidades de nuestros colaboradores, puesto que ello repercute en nuestro desempeño empresarial y en la creación de valor para nuestra comunidad y para el país.

Los programas de capacitación buscan fortalecer los conocimientos y actitudes de los trabajadores. En 2021, hemos innovado mediante el uso de tecnología en el dictado de los cursos, realizándolos de forma virtual y de manera efectiva. De modo complementario, contamos con convenios con instituciones educativas, entre ellos el instituto SENATI, para el dictado de cursos a nuestros colaboradores de forma gratuita.

Al finalizar 2021, a pesar del contexto del covid-19 y conforme con nuestro Plan Anual de Capacitación, llevamos a cabo programas especializados, de acuerdo con la necesidad del área usuaria y en cumplimiento de la ley. Así, logramos capacitar a 1,764 colaboradores, alcanzando el 63 % del total, y se logró impartir 82,565 horas de capacitación sobre temas estratégicos, relacionados fundamentalmente con salud, seguridad, operaciones, procedimientos, informática y habilidades, lo que asegura desarrollo y formación

continua. Estas acciones contribuyen al cumplimiento de nuestra Política de Capacitación¹², que regula los requerimientos y las condiciones de las capacitaciones, y prioriza las actividades de formación que deben ser implementadas.

Tabla 30
Capacitación del personal

Colaboradores capacitados	2021
Cantidad de colaboradores capacitados	1,764
Cantidad de horas impartidas	82,565
Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación	63 %

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Recursos Humanos

En el siguiente cuadro, se detallan los diferentes tipos actividades de capacitación, con su respectiva cantidad de participantes y horas aproximadas.

Tabla 31
Tipos de actividades de capacitación

Tipo	Participantes	Horas aproximadas
+ 7 capacitaciones	155	3,851.15
+ 6 CAREC	20	848
+ 47 charlas	1,274	2,364.60
+20 cursos	11,148	30,763.92
+ 13 SENATI	1,512	4,734
+ 6 talleres	374	984
+ 3 <i>webinars</i>	572	958
Otros	14,184	199,514.25

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Recursos Humanos

A continuación, detallamos algunos de los cursos proporcionados para mejorar aptitudes de empleados:

Tabla 32
Cursos para mejorar aptitudes de empleados

Cursos	Participantes	Suma de horas aproximadas
Habilidades blandas	6	12
Gestión del cambio	32	32
Liderazgo	202	188
Trabajo remoto	3	45
Gestión de estrés laboral	1	14
Gestión de inteligencia de las emociones	2	26

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Respecto a las horas de capacitación por rango laboral, gerentes, administrativos y operativos recibieron en promedio tres horas de capacitación por persona.

- 42 horas en promedio de capacitación para mujeres gerentes.
- 30 horas en promedio de capacitación para hombres gerentes.

¹² Aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 019-2020-PP.

En las siguientes tablas se precisan las horas de capacitación y los colaboradores que recibieron capacitación, según el rango laboral y el sexo.

Tabla 33
Horas de capacitación por rango laboral

Rango laboral	Hombres			Mujeres		
	Cantidad de personal capacitado	Horas de capacitación	Promedio hora de capacitación por colaborador	Cantidad de personal capacitado	Horas de capacitación	Promedio hora de capacitación por colaborador
Alta Gerencia	1	4	4	0	0	0
Gerentes	16	483	30	5	210	42
Administrativos	454	43,496	34	301	19,538	41
Operativos	1,560	14,387	23	194	444	37
Total	2,031	58,370	91	500	20,193	120

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

5.5. Interiorizamos la cultura de salud y seguridad laboral (GRI 102-11) (GRI 403-1) (GRI 403-4) (GRI 403-8)

PETROPERÚ considera importante cuidar del bienestar físico, mental y social de nuestros colaboradores. Para ello, les ofrecemos un espacio de trabajo seguro que no represente un riesgo para su salud, evitando la presencia de agentes que ocasionen enfermedades ocupacionales. En ese sentido, nuestro enfoque se centra en impulsar una mejor cultura de salud y seguridad, identificar los peligros, y controlar los riesgos. Nos apoyamos en nuestra Política Integrada de Gestión de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo (CASS), para asegurar un buen producto y servicio sin descuidar la calidad de vida de nuestros colaboradores, proveedores y comunidades.

Cabe resaltar que en esta gestión actuamos bajo el principio de precaución, mitigando posibles impactos negativos, y diseñando estrategias de prevención e intervención, gracias a la aplicación del Procedimiento de Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes y Emergencias. Además, contamos con un buzón de sugerencias para que los colaboradores puedan compartir sus inquietudes.

Cabe resaltar que contamos con la recertificación de ISO 45001:2018, en el marco de Modelo de Gestión Corporativo CASS, que valida el cumplimiento de nuestro modelo de gestión con los requerimientos y estándares internacionales de salud y seguridad.

En la evaluación respectiva de nuestra gestión, los líderes de la organización aseguran el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa. Además, emiten mensualmente el reporte de ocurrencia de incidentes, informes, indicadores y otros datos necesarios.

En 2021, se continuó ejecutando acciones, procedimientos y guías para desarrollar nuestra gestión en un contexto de salud y seguridad. Las más relevantes fueron las siguientes:

- procedimiento de Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes y Emergencias,

- guía de Higiene Industrial, Reglas de Oro, Pasaporte QHSEE, Software QHSEE, indicadores corporativos QHSEE, Alerta QHSEE, Inducción Corporativa QHSEE,
- pilar de Seguridad Objetivo Liderazgo, el cual involucra a los gerentes de línea en la aplicación de herramientas de gestión de salud y seguridad,
- tarjeta PETROPERÚ T-Cuida,
- momento de seguridad, al inicio de las reuniones de trabajo,
- aplicación de la herramienta Alerta y Lecciones Aprendidas, para mejorar la cultura del reporte de accidentes, y
- continuación del programa de capacitación corporativa en seguridad basada en el comportamiento (SBC) y en manejo defensivo, para evitar situaciones no deseadas.

En PETROPERÚ contamos con un sistema de seguridad basado en la Ley N° 29783, el reglamento interno de esta, y los decretos supremos N° 043, 023 y 024. Este sistema ha sido validado con ISO 45001 y tiene un alcance que abarca a todas nuestras instalaciones.

Nuestras acciones se gestionan desde la Alta Dirección con apoyo del Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, compuesto por los cinco representantes de los subcomités y cinco representantes de los colaboradores, que se reúnen de manera mensual. Sus principales responsabilidades son:

- aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador,
- aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo,
- aprobar el Plan Anual de Capacitación de los Trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo,
- promover que los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos,
- vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo, así como el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo,
- realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas y operativas, así como en instalaciones, maquinarias y equipos, con el fin de reforzar la gestión preventiva, y
- considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar su repetición.

Cabe precisar que la Alta Dirección aprueba el involucramiento de nuestros colaboradores en el desarrollo y revisión de las prácticas de seguridad y salud, así como en la mejora de elementos de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Mediante nuestros canales de comunicación, como el correo electrónico o las reuniones mensuales, se realiza esta participación para el aporte de ideas.

En este contexto, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un alcance total y no excluye a ningún colaborador ni contratista, como se muestra a continuación:

Tabla 34*Cobertura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Alcance	Cantidad	Porcentaje
Colaboradores cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*	2,810	100 %
Contratistas cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*	7,835	100 %

*Se encuentran sujetos a auditoría interna o certificación por parte de un tercero.

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Dpto. Seguridad

5.5.1. Identificación de riesgos y acciones de prevención (GRI 403-2) (GRI 403-9) (GRI 403-7)

En nuestra Empresa, prestamos especial atención a que los ambientes de trabajo se hallen libres de agentes que puedan ocasionar daños al bienestar físico o mental de los colaboradores. Por ello, mediante nuestro procedimiento de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, hemos logrado establecer los peligros y evaluar los riesgos para intervenir y prevenir lesiones o enfermedades de nuestros colaboradores en su espacio de trabajo. Además, realizamos una evaluación anual del desempeño de la gestión para implementar mejoras en el siguiente ejercicio.

Es importante resaltar que los colaboradores tienen la facultad de reportar los peligros que se identifiquen por medio de la boleta de seguridad y de la tarjeta de PETROPERÚ T-Cuida. De esta manera, se comunican las condiciones de peligro al jefe inmediato y se puede suspender la ejecución del trabajo por realizar, sin que se tomen represalias.

Asimismo, hemos capacitado a nuestro personal en este tema mediante el curso Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Control (IPERC), que lo ayuda a identificar los riesgos, y se ha aplicado el procedimiento Stop Work, que permite a los colaboradores informar a su jefe inmediato sobre una situación que supone un peligro para su vida, lo cual origina el cese inmediato de la actividad que estaba ejecutando.

Nos preocupamos por invertir en capacitaciones de seguridad a nuestros colaboradores; sin embargo, en 2021, se han reportado accidentes, que detallamos a continuación:

Tabla 35*Accidentes reportados*

Accidentes	Cantidad
Leves	23
Graves	24
Fatales	0
Total	47

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Dpto. Seguridad

En los casos de accidentes reportados, aplicamos nuestro mecanismo de Gestión de Incidentes, Incidentes Peligrosos, Accidentes y Emergencias, para cumplir de forma oportuna y asegurar una adecuada presentación de los reportes a escala interna y a diferentes autoridades. Ejecutamos, además, buenas prácticas correctivas y preventivas. Contamos con índices de frecuencia y severidad que permiten dar seguimiento a la cultura preventiva en la Empresa.

Tabla 36
Índices de seguridad

Indicador	2021
Índice de frecuencia corporativo	1.61
Índice de severidad corporativo	23.67

El cálculo se ha realizado sobre la base de 1,000,000 de horas trabajadas.
Fuente: Elaboración propia - Gerencia Dpto. Seguridad

Entre las principales lesiones o accidentes que se han identificado en nuestro personal interno y contratistas en el año, tenemos las siguientes:

Tabla 37
Principales lesiones identificadas

Naturaleza de la lesión	Cantidad	Porcentaje (%)
Contusión	29	62
Herida cortante	8	17
Luxación	2	4
Traumatismo	1	2
Inflamación	1	2
Contacto con material de trabajo	1	2
Quemadura	1	2
Fractura	1	2
Laceración	1	2
Otros	2	4
Total	47	100

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Dpto. Seguridad

El marco de nuestro modelo de gestión ha establecido metodologías para la identificación de peligros, aspectos ambientales y evaluación de riesgos. Esto permite determinar los controles para eliminar o reducir el nivel de riesgo y prevenir daños en términos de lesiones, enfermedades del personal en el lugar de trabajo e impactos ambientales asociados. El ejercicio de revisión de los peligros y riesgos se realiza, al menos, una vez al año o cuando suceda algún cambio en el proceso o instalación, determinando, entre otros, los siguientes peligros y riesgos significativos:

Tabla 38
Principales peligros y riesgos identificados

Peligros significativos	Riesgos significativos
Exposición al virus SARS-CoV-2	Infección respiratoria, enfermedad pulmonar, neumonía
Material inflamable o combustible (gases, líquidos, sólidos)	Incendio
Material inflamable o a presión	Explosión
Ruido (equipos y proceso)	Exposición al ruido
Trabajos en altura	Caída a distinto nivel
Tránsito de vehículos	Contusiones, heridas, traumatismos, fracturas
Uso de herramientas y equipos eléctricos	Quemaduras, contusiones, golpes, cortes, heridas
Hidrocarburos/productos químicos	Inhalación de hidrocarburos o productos químicos
Postura inadecuada	Exposición a postura inadecuada
Espacio confinado	Exposición a deficiencia de oxígeno o gases tóxicos

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Dpto. Seguridad

Una vez determinados los peligros y riesgos, se identifican los controles, teniendo en cuenta la jerarquía de estos descritos a continuación:

- eliminar el peligro,
- sustituir con procesos, operaciones o materiales,
- emplear controles de ingeniería,
- usar controles administrativos, y
- utilizar equipos de protección personal.

Ante la ocurrencia de un evento no deseado, contamos con una metodología que soporta la elaboración de informes de investigación de incidentes, accidentes y emergencias. Además, permite cumplir en forma adecuada y oportuna con la presentación de los reportes internos de la Empresa y a las diferentes autoridades, así como proponer medidas correctivas o preventivas pertinentes.

Del mismo modo, velamos por la prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de nuestros colaboradores vinculados con actividades comerciales. En esa línea, nos aseguramos de que los productos comercializados por PETROPERÚ sean elaborados conforme las especificaciones técnicas, de acuerdo con la normativa aplicable. Cada uno de los productos cuenta con una ficha de datos de seguridad (FDS), en la que se brinda información de referencia para una manipulación segura. Estos documentos son públicos y se encuentran a disposición de nuestros clientes y público en general en el portal de la Empresa (www.petroperu.com.pe). Asimismo, el producto que se entrega a los clientes cuenta con un informe de ensayo de lote, correspondiente al control de calidad efectuado.

Comprometidos con la prevención (GRI 403-5) (GRI 403-6) (GRI 403-7)

Nuestra gestión se orienta a la implementación y consolidación de una cultura de seguridad y autocuidado, con la finalidad de mitigar y prevenir peligros laborales e impactos negativos significativos. Por ello, durante el año hemos coordinado y realizado varias capacitaciones o charlas, algunas de las cuales las detallamos a continuación:

Tabla 39
Principales capacitación y charlas de prevención

Acción	Tema		
Charla	<ul style="list-style-type: none"> • Stop Work-Detener los Trabajos • Sensibilización sobre la Política Integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo de PETROPERÚ • Matrices IPER/Matrices • Simulacro Casos Sospechosos Covid-19 • Instrucción Brigada Primeros Auxilios 		
	Curso	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción, Prevención y Control Covid-19 • Gestión y Liderazgo de la Seguridad y Salud en el Trabajo • Permisos de Trabajo, Análisis de Trabajo Seguro (ATS), Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Control (IPERC), Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) y Manejo Defensivo 	
		Otros	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a las brigadas de respuesta ante emergencias • Semana de Seguridad y Contraincendio • Primeros auxilios

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Dpto. Seguridad

Algunas de las principales acciones que llevamos a cabo en 2021 fueron:

- realización de 10 campañas de sensibilización virtual,
- realización de 10 *webinars* sobre seguridad industrial y seguridad de procesos, que registraron la participación de 2,597 asistentes,
- ejecución de tres cursos virtuales: Inducción QHSSE Virtual, IPERC, ATS y Permiso de Trabajo, Inducción, Prevención y Control del Covid-19,
- ejecución de 144 simulacros,
- capacitación de 107,512 horas sobre cursos de ambiente, seguridad y salud (HSE por sus siglas en inglés), permisos de trabajo, ATS, IPERC y contra incendios, además de capacitaciones específicas, técnicas y especializadas,
- ejecución de 4 paradas corporativas de seguridad, con la participación de 19,796 trabajadores, entre personal propio y contratistas, para sensibilizar sobre las consecuencias de los accidentes ocurridos, la importancia del uso de herramientas como Stop Work y tarjeta PETROPERÚ T-Cuida, y la prevención de incendios y accidentes vehiculares, y
- emisión de 2,306 tarjetas PETROPERÚ T-Cuida.

Actuamos bajo principios que buscan resguardar la integridad física, la salud y la calidad de vida de nuestros colaboradores, contratistas y entorno próximo a nuestras operaciones. Todos estos esfuerzos nos permitieron registrar cero accidentes mortales en las operaciones.

5.5.2. Primero la salud: resiliencia y aprendizaje

El año 2021 estuvo marcado por el retorno progresivo a la presencialidad, lo que requirió un acompañamiento a todos nuestros colaboradores en esta nueva etapa ante el covid-19. Se desarrolló una Estrategia Corporativa CASS Control, Monitoreo y Verificación de Lineamiento de Bioseguridad Covid-19, con el objeto de controlar y prevenir la propagación del virus, cuyo alcance fue para colaboradores y contratistas.

A modo complementario, procedimos a elaborar el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19, que consideró otro tipo de medidas:

- distanciamiento social,
- uso de protección respiratoria,
- lavado de manos,
- limpieza, desinfección y acondicionamiento de ambientes, según requisitos del MINSA, con moderna implementación de sistemas de detección de calor y controles de bioseguridad (señalización, reducción de aforos, dispensadores de alcohol, pediluvios, etc.), y
- aplicación de pruebas de detección del covid-19 (serológicas o moleculares).

Como parte del desarrollo del plan, desarrollamos las siguientes acciones:

- 27,227 pruebas covid-19 realizadas en nuestras operaciones,

- 980 casos covid-19 entre confirmados y sospechosos, y
- 561,995 declaraciones juradas de salud otorgadas de manera electrónica a nuestros colaboradores, para continuar sin inconvenientes sus labores.

Con ello, hemos logrado la Certificación de Controles contra el Covid-19 por parte de SGS Perú, en cumplimiento de los requisitos de la RM N° 972-2020-MINSA, la RM N° 128-2020-MINEM/DM y la RM N° 135-2020-MINEM/DM.

Por otro lado, la Jefatura de Servicios Médicos de PETROPERÚ ha desplegado una serie de campañas de vacunación en nuestras sedes operativas para prevenir la influenza y el neumococo, además de ciertas capacitaciones específicas. Finalmente, cabe resaltar que todos nuestros colaboradores cuentan con un seguro EPS cuyo objetivo es proteger su salud.

Tabla 40
Campañas de salud

Operación	Cantidad de campañas	Cantidad de beneficiarios
OFP/Comercial/GCS	2	150
Conchán	1	143
Talara	1	321
ONP	1	143
Selva	1	83
Total	6	840

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Uno de los componentes más significativos para adoptar una cultura de prevención es la formación y capacitación continua en PETROPERÚ y en nuestros contratistas. Los principales temas de capacitación que se abordaron fueron medicina ocupacional y prevención. En las siguientes tablas se detallan la cantidad de capacitaciones sobre dichos temas en nuestras unidades de negocio:

Tabla 41
Capacitaciones en Medicina Ocupacional

Operación	Cantidad de capacitaciones	Participantes	
		Cantidad de trabajadores	Cantidad de contratistas
OFP/Comercial/GCS	11	504	237
Conchán	10	155	41
Talara	29	744	11
ONP	109	764	595
Selva	5	20	1
Total	164	2,187	885

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Tabla 42
Capacitación en Prevención de la Salud

Operación	Cantidad de capacitaciones	Participantes	
		Cantidad de trabajadores	Cantidad de contratistas
OFP/Comercial/GCS	20	1,075	545
Conchán	25	720	64
Talara	12	488	0
ONP	163	769	896
Selva	105	439	86
Total	325	3,491	1,591

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Todos los colaboradores y contratistas disponen de servicios médicos en los tópicos de nuestra Empresa y atención de salud en algunas especialidades, como psicología y nutrición. Toda la documentación relacionada con la salud de nuestros colaboradores es manejada por el área de servicios médicos de manera confidencial.

Tabla 43
Atenciones médicas en tópicos PETROPERÚ

Paciente	OFP/Comercial	Conchán	Talara	ONP	Selva	Total de atenciones	%
PETROPERÚ	175	538	135	787	161	1,796	50.2
Contratistas	27	264	50	1,236	201	1,778	49.7
Practicantes	0	0	0	0	0	0	0,0
Visitantes	0	0	0	2	0	2	0.1
Total	202	802	185	2,025	362	3,576	100

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Recursos Humanos

Tabla 44
Atenciones de salud PETROPERÚ 2021

Paciente	OFP/COMERCIAL	CONCHÁN	TALARA	ONP	SELVA	Total de atenciones	%
Psicología	43	844	1,265	453	90	2,695	21.5
Nutrición	236	942	1,508	6,640	507	9,833	78.5
TOTAL	279	1,786	2,773	7,093	597	12,528	100.0

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Recursos Humanos

6. NUESTRO RELACIONAMIENTO CON LA POBLACIÓN DEL ENTORNO DE LAS OPERACIONES

(GRI 411-1) (GRI 412-2) (GRI 413-1)

Ejecutamos operaciones estratégicas a escala nacional, y para nosotros es clave el relacionamiento con la población cercana a estas, con el fin de promover espacios de colaboración y de diálogo, que permitan una interrelación constante y fluida. De esta manera, buscamos asegurar la sostenibilidad de nuestras actividades, identificando conjunta y participativamente las oportunidades de mejora de las condiciones de vida de la población.

Gestionamos nuestro relacionamiento bajo los lineamientos y directrices que proporciona la Política de Gestión Social y el Código de Integridad, documentos en los que se reafirma nuestro compromiso de velar por el respeto a los derechos humanos en todas las actividades de la Empresa. Se ratifica nuestro compromiso en la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y todas las formas de discriminación, y mantenemos nuestro alineamiento con el Pacto Global, las Normas de Desempeño del IFC, los Principios del Ecuador y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

También hemos incorporado desde 2018 acciones alineadas a los Principios Rectores de las Naciones Unidas, en programas de capacitación en principios voluntarios y derechos humanos, con el fin de asegurar un buen relacionamiento con la población del entorno de las operaciones, en los que ha participado personal que interviene en la protección de nuestras operaciones. Respecto a nuestros colaboradores, fueron capacitadas 33 personas, correspondiendo al 1.17 % del total del personal.

Tabla 45

Capacitaciones en Derechos Humanos

Se capacitó a 76 personas	28 de la Policía Nacional del Perú
	15 contratistas de seguridad
	33 internos de las dependencias QHSSE, Legal y Social

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Al cierre del año, no se han registrado casos verificados que se vinculen con la violación de los derechos humanos, derechos de la población indígena ni explotación infantil.

6.1. Procedimientos de quejas y reclamos

Nuestros instrumentos de gestión social nos permiten mantener un correcto seguimiento del relacionamiento con todos nuestros grupos de interés. De igual manera, para su uso eficiente es necesario mantenerlos actualizados.

Nuestro Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos Sociales nos permite recoger eficientemente las dudas e inquietudes de los principales grupos de interés, e identificar posibles puntos de surgimiento de problemas con los grupos de interés, por medio de una intervención temprana

En esta línea, contamos con diversos medios para la recepción de quejas, reclamos y sugerencias. Todos los trabajadores son los encargados de gestionar estas solicitudes, que pueden presentarse de las siguientes formas:

- presencial, en las instalaciones de la Empresa o fuera de ella,
- telefónica,
- virtual, mediante el portal web,
- escrita, por medio de una carta o fax, y
- buzón físico, en lugares de difícil acceso.

Nuestro personal se halla entrenado para atender y gestionar las quejas, reclamos y sugerencias, y para orientar al usuario cuando tenga alguna limitación oral o escrita, a fin de brindarle atención adecuada. En cuanto a responsabilidades, el gestor se encarga de comunicar al interesado las acciones tomadas y su plazo de implementación, así como de evaluar el avance de estas.

El Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos Sociales fue reconocido como una de las tres mejores prácticas del Programa de Reconocimiento de Conducta Empresarial Responsable del MINEM y la SNMPE.¹³ Este reconocimiento nos posiciona como referente a escalas nacional y regional en atención de quejas y reclamos.

¹³ Marco del Programa de Reconocimiento de la Conducta Empresarial Responsable del MINEM y la SNMPE, en el que participaron más de treinta empresas del sector.

6.2. Apoyo al desarrollo local

Así se traduce en hitos nuestra inversión social durante 2021:

EMPLEABILIDAD. Programa Educando para el Trabajo de Mañana
Incrementamos el potencial y la capacidad de inserción laboral por medio del fortalecimiento de habilidades y competencias.

600 escolares y 50 docentes beneficiados.

Ilo (Moquegua), Ninacaca (Pasco), Pariñas (Talara), Villa El Salvador (Lima).

EDUCACIÓN. Programa para la Mejora de los Aprendizajes
Mejora de conocimientos y habilidades socioemocionales.

230 familias beneficiadas.

Comunidades de Fernando Rosas y Nazareth (ORN, ONP).

SALUD. Primera Vacunación

Nos aliamos con el MINSA para realizar la primera vacunación masiva contra el covid-19.

Miles de pobladores de Talara, así como de comunidades nativas de Saramuro y Saramurillo (ONP), se beneficiaron.

INFRAESTRUCTURA. Concluimos la rehabilitación vial Cono Norte-I Etapa

Suscribimos la adenda del convenio interinstitucional GORE y PETROPERÚ de II Etapa.

Más de 900 pobladores beneficiados.

COMUNICACIÓN CON POBLACIÓN. Logros de la Oficina de Información y Participación Ciudadana (OIPC) del PMRT

- 111,850 personas atendidas por diferentes canales (más de 86,000 respecto a 2020).
- Récord de postulaciones, registrándose 81,422 de ellas.
- 5,388 llamadas telefónicas para actualización de datos
- 857 convocatorias atendidas, 6,413 vacantes y 5,207 candidatos enviados.
- Verificación domiciliaria telefónica de 3,508 preseleccionados y 13,127 personas.
- 86 transmisiones de sesiones de preselección.

SOCIOAMBIENTAL. Programa de Monitoreo Socioambiental Participativo

- Generación de confianza en la población sobre nuestro manejo operativo y mejora de la percepción respecto a contaminación ambiental.
- Capacitación en actividades de vigilancia, promoción, residuos sólidos, monitoreo de componentes ambientales a 35 pobladores.
- El programa se desarrolló en Ilo y Conchán.
- Asimismo, continuaron las labores de acompañamiento a los monitoreos ambientales de los comités de Talara y Puerto Maldonado.

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Figura 15*Principales resultados de las acciones sociales*

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Nuestras acciones de relacionamiento, que incluyen proyectos de carácter social, se orientan a gestionar riesgos sociales y oportunidades de mejora, generando valor compartido para la Empresa y sus grupos de interés. En ese marco, la totalidad de nuestras instalaciones cuentan con algún programa con participación de las comunidades locales o con programas de apoyo al desarrollo local.

A continuación, se muestra de forma detallada nuestra inversión social por operación y por tema:

Tabla 46*Monto y beneficiarios de acciones sociales por instalación*

Instalación	Beneficiarios	Monto (\$/)
Refinería Conchán	48,530	290,057.37
Corporativo	982	423,293.39
Refinería Iquitos	19,012	413,634.80
ONP	52,222	3,750,802.21
Plantas Centro y Sur-Sierra	6,943	179,031.18
Planta Oriente-Selva	799	111,296.97
Refinería Talara	160,990	4,377,535.15
Total	289,478	9,545,651.07

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Tabla 47*Monto y beneficiarios de acciones sociales por tema*

Tema	Beneficiarios	Monto (\$/)
Alineamiento social de contratista	30	293,169.60
Ambiente	1,012	438,003.31
Apoyo social	5,056	522,924.60
Educación	17,112	388,477.85
Gobernanza	116	689,153.18
Infraestructura	18,610	1,453,696.88
Navidad	32,050	755,979.82
Participación y comunicación	112,151	1,796,364.28
Productivo y empleo	5,205	2,708,266.70
Salud	97,561	485,034.86
Seguridad y derechos humanos	425	14,580.00
Voluntariado	150	-
Total	289,478	9,545,651.07

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

De igual manera, en el siguiente cuadro se muestran los diversos proyectos y programas implementados en 2021, en los cuales se ha invertido aproximadamente 6.2 MMS/, beneficiando a más 139,616 personas.

Tabla 48

Proyectos y programas sociales

Programa	Localidad	Objetivo	Beneficiario
Proyectos productivos y generación de ingresos			
Proyecto de Innovación en Técnicas Productivas Artesanales	Comunidades aledañas a Refinería Iquitos	Fortalecimiento de capacidades y habilidades de artesanos en fibra de chambira, mediante herramientas tecnológicas e informáticas para mejorar su competitividad.	+ 160 artesanos
Programa Mujeres en Acción	Talara	Alfabetización digital para mujeres emprendedoras para fortalecimiento productivo de sus emprendimientos.	11 mujeres empresarias
Programa en Formación de Carreras Técnicas	Pariñas (Talara)	Entrega de becas integrales de educación técnica superior a jóvenes con destacado rendimiento escolar (CETEMIN), en alianza con la UGEL Talara.	120 becas integrales a jóvenes
Proyecto de Sistema de Riego Tecnificado	Comunidad Campesina San Pedro de Ninacaca	Servicio de permisología para el proyecto de manejo de recurso hídrico.	1,800 pobladores
Proyecto de Cultivo de Cacao y Macambo	Comunidad Nuevo Milagro, aledaño a ORN, ONP	Promoción de desarrollo de la cadena de valor por medio de la transferencia tecnológica, destinada a instalar y aumentar la producción de cultivo en la comunidad.	16 familias
Proyecto Productivo de Aves Menores	Comunidades Barranca, 28 de Julio, Ungumayo, San Antonio, 6 de Mayo, aledañas al Tramo I del ONP	Fortalecer capacidades en el manejo, reproducción, alimentación, sanidad de aves menores para diversificar y enriquecer la dieta en proteínas.	500 familias
Programa de Agricultura Urbana en Conchán	Área de influencia de Refinería Conchán	Asegurar sostenibilidad de biohuertos mediante recuperación de espacios públicos y contribuir a la seguridad alimentaria.	56 familias
Programa para el Desarrollo de Habilidades y Competencias para la Mejora de la Trayectoria	Conchán, Ninacaca, Ilo, Talara	Potenciar la capacidad de inserción laboral o creación de empleo por medio de desarrollo de habilidades y competencias.	1,600 estudiantes
Salud			
Programa de Intervenciones con Agentes de Salud en Primera Infancia y Familia Pata Daku, y Programa de Mensajería y Promoción de la Salud	Comunidades aledañas al ONP	Promoción de salud y primera infancia con énfasis en prácticas de higiene y alimentación.	12,000 pobladores de zona de influencia del ONP
Campañas médicas	Localidades cercanas a nuestras operaciones	Cubrir brechas de salud mediante campañas de salud y entrega de medicinas, en alianza con direcciones regionales de Salud y sector privado.	2,000 personas
Entrega de equipos de bioseguridad	Talara, Conchán, Pucallpa	Entrega masiva de kits de bioseguridad, detector de latidos portátil, pulsioxímetro y balones de oxígeno.	32,050 personas

Educación			
Programa de Reforzamiento Académico	Comunidades aledañas a Refinería Iquitos	Fortalecer por tercer año consecutivo capacidades académicas de estudiantes de escasos recursos.	Más de 80 estudiantes y se logró el ingreso de 2 alumnos a la universidad
Entrega de materiales educativos	Comunidades aledañas a Refinería Iquitos, distritos de Villa El Salvador y Lurín, y vecinos de Refinería Conchán	Entrega de 9,550 paquetes escolares.	13 comunidades, 15 asentamientos humanos, 10 colegios públicos
Infraestructura			
Apoyo a infraestructura pública	Comunidades y asentamientos aledaños a instalaciones	Mejorar espacios públicos como veredas, puentes, caminos, locales.	15,440 pobladores
Liderazgo local			
Fortalecimiento de gobierno local	Autoridades cercanas al ONP e Iquitos	Ejecución de talleres de gobernabilidad, liderazgo local y gestión pública para fortalecer gobiernos locales y distritales.	116 dirigentes y autoridades

Fuente: Elaboración propia - Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

6.3. Relacionamiento comunitario

Hemos mantenido acciones de relacionamiento directo con la población aledaña a nuestras operaciones, con el propósito de fomentar una interrelación eficiente para la identificación de temas críticos, buscando el fortalecimiento de la confianza entre los actores.

- 3.4 MMS/ aproximadamente invertido en acciones de relacionamiento
- + 149,862 personas beneficiadas de diversas localidades aledañas a nuestras operaciones

Durante 2021, realizamos diversas actividades en el entorno de nuestras operaciones:

Tabla 49

Actividades de Relacionamiento Comunitario

Actividad	Localidad	Objetivo	Beneficiarios
Charlas de sensibilización de integridad del poliducto	Comunidades aledañas a Refinería Iquitos	Prevención ante cualquier siniestro y uso de pirotécnicos en las proximidades a las instalaciones de la refinería.	345 personas
Facilidades logísticas para articulación con el Estado	Comunidades aledañas al ONP	Apoyo en transporte, movilidad, alimentación a autoridades y dirigentes.	150 pobladores (autoridades y dirigentes) 15 empresas
Plan de mejora específica	Proveedores del ONP	Mejora de competitividad y desempeño de contratistas por medio de asistencia técnica permanente.	contratistas, 30 personas beneficiadas
Primer diagnóstico socioeconómico	Comunidades aledañas a Refinería Iquitos	Conocer la realidad de las comunidades, sus principales actividades económicas e identificación de sus potencialidades.	13 comunidades
Intervención social por accidente fluvial	Yurimaguas	Acompañamiento a las familias afectadas, campaña médica, apoyo con víveres y articulación con instituciones clave.	150 personas
Programa Navideño Despertando Sonrisas	Comunidades aledañas a operaciones	Crear un espacio de alegría y diversión por fiestas navideñas en beneficio de niños y niñas	32,050 menores de edad
Apoyo social	Comunidades aledañas a operaciones	Fortalecer lazos de solidaridad entre la Empresa y poblaciones aledañas por medio de apoyos sociales y donaciones.	+ 4,600 personas

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

6.4. Promovemos la cultura y el arte

Continuamos reforzando actividades culturales en el ecosistema virtual, utilizando plataformas digitales en línea. La virtualidad permitió ampliar y diversificar el alcance y la difusión de las actividades y gestión cultural de nuestra Empresa, además de fortalecer las redes sociales culturales administradas.

Nuestro objetivo. Construir una ciudadanía cultural mediante acciones de revalorización del patrimonio cultural de nuestro país, de manera sostenible, inclusiva y con igualdad de oportunidades para contribuir al progreso sociocultural del país.

Durante este periodo desarrollamos talleres, conversatorios, ciclos de conferencias, visitas guiadas, exposiciones digitales y participación en ferias, entre otras presentaciones. Con ellas alcanzamos nuevos públicos del Perú y del exterior.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos durante 2021.

6.4.1. Nuestras redes sociales culturales

Seguimos fortaleciendo las redes sociales culturales para favorecer la difusión oportuna, según los soportes disponibles, con el fin de brindar mayores opciones de interacción a los usuarios.

- Nuestra comunidad creció a 67,081 seguidores en redes sociales.
- Tuvimos una interacción promedio de 789,144.
- Conseguimos un alcance promedio de 955,355 usuarios.

Por otro lado, logramos una destacada valorización en menciones en prensa sobre actividades culturales.

- Alcance de menciones en prensa sobre las actividades culturales desarrolladas por PETROPERÚ por un valor de más de un millón y medio de soles, distribuidos en web, medios impresos, televisión y radio.

6.4.2. Página web Gestión Cultural PETROPERÚ renovada y Museo del Petróleo

Se difundió de forma oportuna nuestras acciones y brindamos servicios en línea para mayores opciones de interacción con los usuarios en las páginas web que administramos.

- 761,299 visitas en la página web Gestión Cultural PETROPERÚ.
- Actualización de videos explicativos en la web Museo del Petróleo.
- 185,112 visitas en la página web Museo del Petróleo.

6.4.3. Publicaciones virtuales

Continuamos difundiendo las obras publicadas por el sello Ediciones Copé de modo virtual, con la finalidad de preservar su producción editorial, y continuar promoviendo el conocimiento de connacionales desde y hacia todos los rincones del país. De igual manera, rescatamos publicaciones anteriores y producimos nuevos títulos digitales.

Además, se siguió fortaleciendo e implementado la Biblioteca Virtual PETROPERÚ, creada en 2020, para que los usuarios puedan disfrutar de la lectura en línea y descargar las publicaciones del sello Ediciones Copé.

- Se alcanzó 690,685 visitas.
- + 151 títulos albergados.

En dicha biblioteca se puede encontrar títulos destacados, como las obras completas de César Vallejo y de Abraham Valdelomar, la colección *El cuento peruano*, obras sobre la Gran Ruta Inca, colección de obras sobre la Independencia del Perú, obras ganadoras del Premio Copé 2020 (cuento y ensayo), y libros de los talleres de formación, entre otros.

6.4.4. Publicaciones impresas

El sello Ediciones Copé retomó la impresión de algunas publicaciones para el fomento de la lectura y reanudó el plan de distribución de libros, como las obras ganadoras del Premio Copé 2020 y 2021, y el segundo volumen de la Colección Bicentenario: *21. Relatos sobre mujeres que lucharon por la independencia del Perú*.

6.4.5. PREMIO COPÉ: 42 Años de promoción de la Cultura Peruana

Desde 1979 convocamos a la comunidad a participar en el Premio Copé, certamen literario organizado e impulsado por PETROPERÚ que busca reconocer lo mejor de la creación en ensayo, cuento, novela y poesía peruana, como parte del compromiso con el desarrollo de la cultura, la lectura y la creación literaria en el Perú. Durante 2021, continuamos fortaleciendo la participación de escritores procedentes tanto de las diversas regiones del país como del exterior.

En esta edición, los premios se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 50
Resultados del Premio Copé

Categoría	Escritor	Obra
Premio Copé Oro de Poesía	Daniel Arenas Bardales	<i>Ciertas formas del fuego</i>
Premio Copé Plata de Poesía	César Olivares	<i>Buey manso o doce cantos para disuadir al matarife (con interludios)</i>
Premio Copé Bronce de Poesía	Miguel Gil Castro	<i>Cinco días en Huarochirí</i>
Premio Copé de Novela	José Luis Villanueva Victorio	<i>El resplandor de la serpiente</i>

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Comunicaciones y Relaciones Institucionales

Récord de convocatoria en cada categoría: 983 participantes en la XX Bienal de Poesía y la VIII Bienal de Novela.

6.4.6. Auspicios y participaciones

Se participó en las siguientes actividades:

- Festival Internacional Hay Festival Arequipa 2021
- Inkafest-Concurso de Video para Escolares
- SUNASS-Feria del Agua
- Feria del Libro del Bicentenario, de Ayacucho y de Huancayo
- Lanzamiento del Museo Nacional del Perú (MUNA)
- Coedición de un libro sobre la independencia junto con la UNMSM y el Fondo de Cultura Económica
- Concurso Nacional de Poesía Hubert Lanssiers (en penales del país)
- Programa cultural en Radio Cutivalú de Piura

6.6.7. Productos culturales propios

COPERSaciones de oro

Es un ciclo de entrevistas virtuales para difundir a los ganadores del Premio Copé. En el caso de 2021 correspondió a los ganadores del Premio Copé de Poesía.

- Se produjeron 21 programas en los que participaron, junto a los ganadores, diversos exponentes de la investigación y la escritura a escalas nacional e internacional.
- Alcance del ciclo: 95,251 reproducciones.

Encrucijadas Miradas del Bicentenario

Como parte de las diversas actividades en conmemoración por el Bicentenario de la Independencia, continuamos el ciclo de conferencias denominado Encrucijadas Miradas del Bicentenario, a cargo de destacados investigadores peruanos y extranjeros con un alcance de 27,396 reproducciones. Los principales temas fueron:

- El papel de las mujeres en los primeros cien años de nuestra República.
- El valor de las regiones y la expedición libertadora.
- La experiencia republicana peruana y desafíos culturales transnacionales.

Diálogos Internacionales Copé

En alianza con el Ministerio de Relaciones Exteriores de Perú, iniciamos el segundo ciclo de este programa con el objetivo de difundir la literatura peruana y los Premios Copé en el exterior, así como de acercar a los lectores en el extranjero a la Biblioteca Virtual de nuestra Empresa.

- Se organizaron tres conversatorios con Colombia, Argentina y México, en los cuales se convocaron importantes académicos de estos países y ganadores de nuestro certamen Premio Copé.
- Alcance del ciclo: 4,782 reproducciones.

Conocer Es Querer

Ciclo de conferencias dirigido a escolares de nivel secundaria del país, con el objetivo de mostrar la participación de la mujer en las diversas disciplinas, e incentivar el conocimiento de los aportes de connacionales en el transcurso de la historia, así como su contribución en diversos campos del saber y la importancia de la expresión cultural en nuestro país.

- Alcance del ciclo: 31,793 reproducciones.

Gira Internacional del Libro 21. *Relatos sobre mujeres que lucharon por la independencia del Perú*

Ciclo de presentaciones como parte de la labor de difusión de la creación e investigación histórica y literaria del Perú, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores. Se presentó de forma virtual el libro *21. Relatos sobre mujeres que lucharon por la independencia del Perú* en Barcelona, Madrid, Sevilla, Valencia y Bilbao.

- Alcance del ciclo: 2,839 reproducciones.

6.6.8. Actividades de promoción cultural

- Se realizaron 13 talleres especializados en diversas disciplinas: narrativa, música, danza, poesía, teatro, etc.
- Alcance: + 700 participantes de diversas regiones del país y del extranjero.

6.6.9. Participación en ferias de libros

Realizamos presentaciones y conversatorios virtuales de las obras ganadoras del Premio Copé de Cuento y Ensayo 2020, así como de otras publicaciones recientes de Ediciones Copé, en las ferias de libro de Huancayo, Ayacucho y Lima.

- Alcance: + 6,774 reproducciones en nuestras plataformas digitales.

7. SOBRE NUESTRO REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

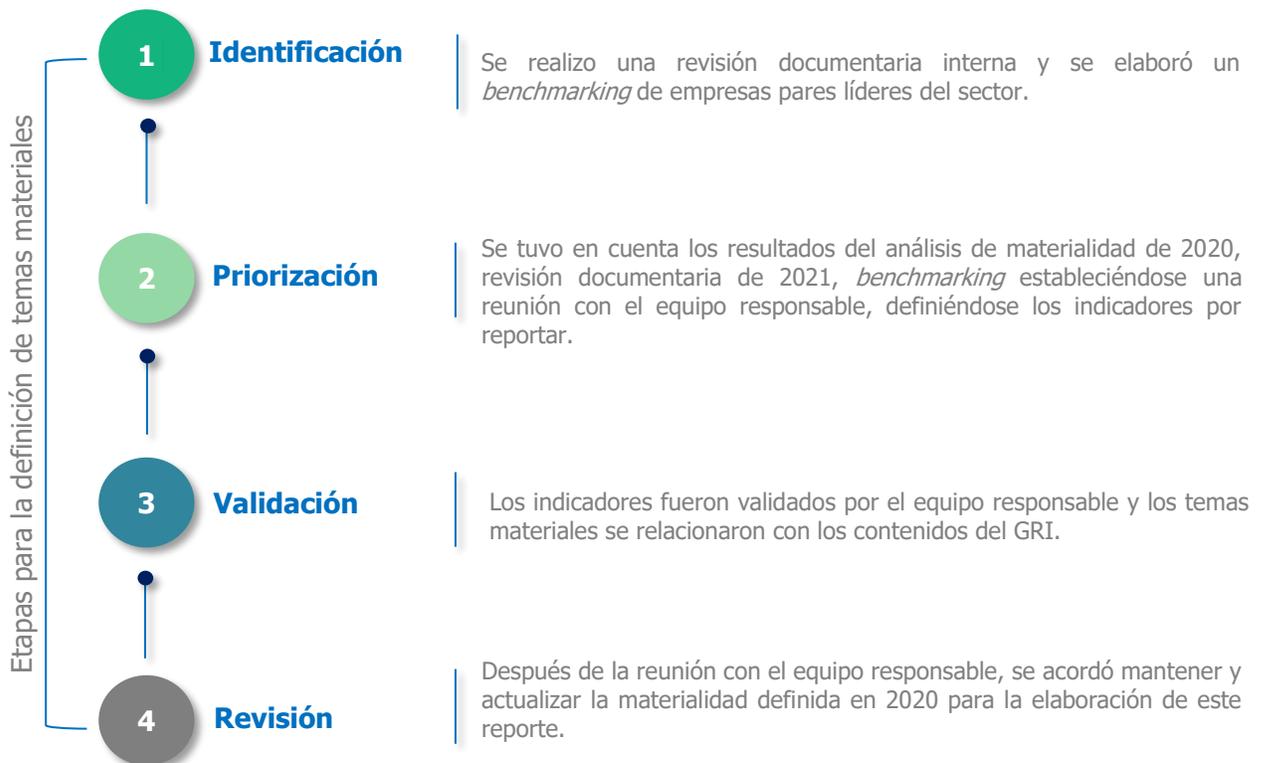
(GRI 102-46) (GRI 102-48) (GRI 102-49) (GRI 102-50) (GRI 102-51) (GRI 102-52) (GRI 102-54)

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción esencial de los Estándares GRI. Presentamos nuestros principales resultados de la gestión en los ámbitos social, económico y ambiental, y evidenciamos el compromiso de PETROPERÚ por cumplir las expectativas de sus diversos grupos de interés.

El periodo objeto del reporte corresponde al 1 de enero al 31 de diciembre de 2021. El ciclo de elaboración de este reporte es anual. No existen cambios significativos de información en relación con los reportes anteriores. La fecha del último reporte corresponde a 2020.

Para la elaboración del presente reporte, se realizó una actualización del análisis de materialidad y se validaron los temas de sostenibilidad comunicados en el Reporte de Sostenibilidad de 2020. La actualización incluyó tanto revisión documentaria como la elaboración de un *benchmarking* de las empresas líderes del sector a escala internacional. Se sostuvo una reunión de validación de los indicadores con el equipo responsable de PETROPERÚ y se definieron los indicadores por reportar para 2021. Este análisis incluyó cuatro etapas que se detallan a continuación:

Figura 16
Proceso de actualización de la Materialidad



Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

El presente reporte ha tenido en cuenta la aplicación de los principios que señala el GRI tanto para definir el contenido como la calidad del documento. Así, hemos aplicado, en primer lugar, el principio de materialidad, el cual fue explicado previamente en cuatro etapas, en las que se incluye las valoraciones de los grupos de interés sobre los impactos significativos de nuestra organización. En segundo lugar, aplicamos el principio de sostenibilidad, que se halla validado con el alineamiento de nuestro desempeño con los ODS y nuestra contribución al cumplimiento de la Agenda 2030. En tercer lugar, el principio de inclusión de grupos de interés, que se refleja en la recopilación de sus expectativas y enfoques sustanciales en relación con actividades e impactos de PETROPERÚ. En cuarto lugar, el principio de exhaustividad, que se relaciona con el alcance de los temas materiales y la cobertura de estos para reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales. Por último, se consideró el principio de calidad, teniendo en cuenta la precisión, el equilibrio, la claridad, la comparabilidad, la fiabilidad y la puntualidad en su contenido.

Nuestros indicadores

(GRI 102-44) (GRI 102-46) (GRI 102-47)

Como se observa en la matriz de materialidad, hemos actualizado nuestros temas materiales correspondientes a la gestión de PETROPERÚ en 2021, y establecimos una relación entre los temas materiales y los contenidos del GRI.

Alto impacto (prioridad 1 y 2)

- Impactos ambientales
- Anticorrupción
- Impactos socioeconómicos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Inversiones en infraestructura
- Agua
- Energía

Mediano impacto

- Participación de la comunidad
- Diversidad/discriminación
- Principales materiales usados y reutilización

Tabla 51

Lista de aspectos materiales, cobertura y grupos de interés relacionados

Nº	Tema material	Estándar serie	Cobertura	Grupo de interés
1	Impactos ambientales	GRI 307-1 GRI 304-1	Interna externa	y Comunidad, Estado, sociedad civil, socios, medios de comunicación, accionistas
2	Anticorrupción	GRI 205-2 GRI 205-3	Interna externa	y Accionistas, clientes, socios, Estado, sociedad civil
3	Impactos socioeconómicos	GRI 201-1 GRI 419-1	Interna externa	y Comunidad, Estado, sociedad civil, socios, medios de comunicación, accionistas
4	Seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9	Interna externa	y Contratistas, colaboradores
5	Inversiones en infraestructura	GRI 201-1	Interna externa	y Accionistas, socios, colaboradores, estado, competidores
6	Agua	GRI 303-3 GRI 303-5	Interna externa	y Accionistas, clientes, comunidad, Estado
7	Energía	GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 305-1 GRI 305-2	Interna externa	y Accionistas, clientes, comunidad, Estado
8	Participación de la comunidad	GRI 413-1	Externa	Comunidad, medios de comunicación, sociedad civil
9	Diversidad/discriminación	GRI 401-1 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 405-1 GRI 411-1 GRI 412-2	Interna externa	y Colaboradores, contratistas, accionistas, comunidad, Estado
10	Principales materiales usados y su reutilización	GRI 306-3	Externa	Accionistas, comunidad, clientes, Estado

Fuente: Elaboración propia -Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible

Tabla contenido GRI (GRI 102-55) (GRI 102-48)

El presente reporte ha sido elaborado en conformidad con los Estándares GRI, en modalidad esencial.

Tabla 52
Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
Contenidos Generales			
	Perfil de la empresa		
	102-1. Nombre de la organización	Pág. 1-2	
	102-2. Actividades, marcas, productos y servicios	Pág. 10-13	
	102-3. Ubicación de la sede principal	Pág. 2	
	102-4. Ubicación de las operaciones	Pág. 11	
	102-5. Propiedad y forma legal	Pág. 10	
	102-6. Mercados de servicios	Pág. 10 -13	
	102-7. Dimensiones de la organización	Pág. 10 -13	
	102-8. Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág. 54 - 65	ODS 8, ODS 10
	102-9. Cadena de suministro	Pág. 10, 36-37	
GRI 102: Contenidos generales 201602: Contenidos generales 2016	102-10. Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Pág. 10-15	No hubo cambios significativos en la cadena de suministro.
	102-11. Principio de precaución	Pág. 52-53, 66-73	
	102-12. Iniciativas externas	Pág. 24-27	
	102-13. Afiliación a asociaciones	Pág. 17	
	Estrategia		
	102-14. Declaración de la alta dirección	Pág. 7-8	
	Ética e integridad		
	102-16. Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 10	ODS 16
	Gobierno		
	102-18. Estructura de gobierno	Pág. 19 - 22	
	Participación de los grupos de interés		
	102-40. Lista de grupos de interés	Pág. 27-28	
	102-41. Acuerdos de negociación colectiva	Pág. 63	
	102-42. Identificación y selección de los grupos de interés	Pág. 27-28	
	102-43. Enfoque de la participación de los grupos de interés	Pág. 27-28	
	102-44. Temas y preocupaciones clave mencionados	Pág. 27-28, 85-86	
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-45. Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Pág. 15-16, 27-28	Los estados financieros incluidos en el presente reporte corresponden a PETROPERÚ.
	102-46. Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Pág. 84-85	
	102-47. Lista de temas materiales	Pág. 84-85	
	102-48. Re-expresión de información	Pág. 84-90	No existen cambios

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
			significativos ni reexpresiones de información en relación con los reportes anteriores.
	102-49. Cambios en la información reportada	Pág. 84-90	No existen cambios significativos ni reexpresiones de información en relación con los reportes anteriores.
	102-50. Periodo del reporte	Pág. 84-90	Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.
	102-51. Fecha del informe más reciente	Pág. 84-90	2020
	102-52. Ciclo de reportaje	Pág. 84-90	Anual
	102-53. Contacto para preguntas sobre el informe	Pág. 2	
	102-54. Declaración del reporte de acuerdo con los estándares GRI	Pág. 84-90	
	102-55. Índice de contenidos GRI	Pág. 84-90	
	102-56. Verificación externa	-	El reporte cuenta con verificación externa.
Contenidos Específicos			
Desempeño económico			
GRI 201: Desempeño económico 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 201-1: Valor económico directo generado y distribuido.	Pág. 15-16	
Anticorrupción			
GRI 205: Anticorrupción 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 29-37 Pág. 29-37	ODS 16
Energía			
GRI 302: Energía 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 302-1: Consumo energético dentro de la organización 302-4: Reducción de consumo energético	Pág. 38-42	ODS 7
Agua			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 303-3: Extracción de agua	Pág. 43-45	ODS 6

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
	303-5: Consumo de agua		
Biodiversidad			
GRI 304: Biodiversidad 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 304-1: Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados	Pág. 49-50	ODS 15
Emisiones			
GRI 305: Emisiones 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Pág. 38-42	ODS 3, ODS 12, ODS 13, ODS 15
Efluentes y residuos			
GRI 306: Residuos 2020	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 306-3: Residuos generados	Pág. 46-48	ODS 3, ODS 6, ODS 12, ODS 14, ODS 15
Cumplimiento ambiental			
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Pág. 50-51	ODS 16
Empleo			
GRI 401: Empleo 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Pág. 54-57	ODS 5, ODS 8, ODS 10
Salud y seguridad en el trabajo			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 403-1: Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6: Fomento de la salud de los trabajadores 403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales 403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión social de la salud y la seguridad en el trabajo 403-9: Lesiones por accidente laboral	Pág. 66-73	ODS 3, ODS 8

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
Formación y enseñanza			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 404-1: Media de horas de formación al año por empleado 404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Pág. 64-66	ODS 4, ODS 5, ODS 8, ODS 10
Diversidad e igualdad de oportunidades			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 58-59	ODS 5, ODS 10
Derecho de los pueblos indígenas			
GRI 411: Derecho de los pueblos indígenas	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 411-1: Casos de violaciones de los derechos de pueblos indígena	Pág. 74-75	ODS 2, ODS 3, ODS 4, ODS 5, ODS 10, ODS 11, ODS 16
Evaluación de derechos humanos			
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 412-2: Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Pág. 74-75	
Comunidades locales			
GRI 413: Comunidades locales 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	Pág. 74-79	ODS 2, ODS 3, ODS 4, ODS 5, ODS 10, ODS 11, ODS 16
Cumplimiento socioeconómico			
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura. 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes. 103-3: Evaluación del enfoque de gestión. 419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	Pág. 50-52	ODS 16