

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022



Petroperú

Contacto

Petróleos del Perú-PETROPERÚ S.A.
(GRI 2-2)

Sede central

Avenida Enrique Canaval Moreyra 150, San Isidro, Lima 27, Perú
(GRI 2-1)

Compártenos tus consultas y opinión

(511) 614-5000
vrubinos@petroperu.com.pe
www.petroperu.com.pe
(GRI 2-3)

Elaborado con la asesoría de AC Sostenibilidad SAC

Mensaje de nuestro presidente del Directorio

Pag. 06

1. Compromiso sostenible

Pag. 09

1.1. Estrategia de sostenibilidad

Pag. 10

1.2. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Pag. 12

1.3. Gestión con grupos de interés

Pag. 13

1.4. Certificaciones

Pag. 14

2. Gobernanza corporativa

Pag. 17

2.1. Sobre PETROPERÚ

Pag. 18

2.2. Operaciones en el mercado

Pag. 18

2.3. Productos ofrecidos

Pag. 21

2.4. Buen gobierno corporativo

Pag. 23

2.4.1. Código de Buen Gobierno Corporativo

Pag. 24

2.4.2. Junta General de Accionistas

Pag. 25

2.4.3. Directorio

Pag. 26

2.5. Ética empresarial

Pag. 39

2.5.1. Sistema de Integridad

Pag. 44

2.5.2. Gestión de riesgo y cumplimiento

Pag. 47

2.5.3. Nuestro Sistema de Prevención

Pag. 47

2.5.4. Socialización interna y externa de políticas y procedimientos anticorrupción

Pag. 49

2.5.5. Gestión de prevención de conflicto de intereses

Pag. 50

3. Liderazgo en el mercado

Pag. 53

3.1. Desempeño económico

Pag. 54

3.2. Gestión con proveedores

Pag. 59

3.3. Gestión con clientes

Pag. 62

3.4. Avances de Refinería Talara

Pag. 64

3.5. Reconocimientos obtenidos

Pag. 67

3.6. Principales aliados

Pag. 68

4. Gestión ambiental

Pag. 71

4.1. Gestión de emisiones

Pag. 72

4.2. Gestión de energía

Pag. 76

4.3. Gestión de residuos

Pag. 79

4.4. Gestión del agua

Pag. 84

4.5. Preservación de la biodiversidad

Pag. 92

4.6. Emergencias ambientales

Pag. 93

4.7. Remediación ambiental

Pag. 96

4.8. Cumplimiento normativo

Pag. 96

5. Prácticas laborales

Pag. 99

5.1. Capital humano

Pag. 100

5.1.1. Clima y cultura organizacional

Pag. 102

5.1.2. Bienestar personal y laboral

Pag. 102

5.1.3. Permiso parental

Pag. 104

5.1.4. Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

Pag. 107

5.2. Empleo

Pag. 108

5.3. Impulsamos asociaciones colectivas

Pag. 111

5.4. Desarrollo del talento

Pag. 112

5.5. Seguridad y salud en el trabajo

Pag. 116

5.5.1. Acciones, procedimientos y guías de gestión

Pag. 119

5.5.2. Fomentamos la participación de nuestros trabajadores

Pag. 120

5.5.3. Gestión de riesgos y acciones preventivas

Pag. 120

5.5.4. Cultura de prevención ante peligros y riesgos laborales

Pag. 125

5.5.5. Comprometidos con la salud

Pag. 127

5.6. Logros alcanzados mediante el CASS

Pag. 134

5.6.1. Seguridad con nuestros clientes

Pag. 134

6. Relacionamiento comunitario

Pag. 137

6.1. Gestión de relaciones comunitarias

Pag. 138

Pag. 141

6.2. Apoyo al desarrollo local

6.2.1. Principales programas de apoyo al desarrollo local

Pag. 141

Pag. 151

6.2.2. Obras por impuesto

7. Gestión Cultural: constante y comprometida con el país

Pag. 153

7.1. Nuestras redes sociales culturales

Pag. 154

7.2. Web Gestión Cultural y Museo del Petróleo

Pag. 155

7.3. Publicaciones digitales

Pag. 155

7.4. Premio Copé 2022

Pag. 156

7.5. Retomamos nuestro plan de distribución de libros Copé

Pag. 156

7.6. Actividades virtuales y presenciales

Pag. 157

7.6.1. Auspicios y participaciones

Pag. 157

7.6.2. Nuestros productos culturales

Pag. 157

7.6.3. Participación en ferias de libros

Pag. 159

7.6.4. Otras acciones de Gestión Cultural

Pag. 159

7.7. Valorización de menciones en prensa sobre actividades culturales

Pag. 160

Nuestro Reporte de Sostenibilidad

Pag. 163

Índice de contenidos GRI

Pag. 171

ÍNDICE

MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

(GRI 2-22)

El año 2022 estuvo caracterizado por retos y desafíos, especialmente por la falta de disponibilidad de inventarios por problemas de liquidez desde marzo hasta octubre (situación afrontada con los apoyos financieros otorgados por el Estado peruano), cierres continuos de puertos, mayor nivel de competencia en el mercado nacional de combustibles y movilizaciones sociales. Este contexto provocó un menor índice de ventas en el mercado interno, lo que conllevó a una pérdida neta de USD271,000,000, contraria a la ganancia neta registrada en 2021.

Asimismo, registramos márgenes inferiores en la comercialización de productos, debido a los sobrecostos en las importaciones generados por problemas de liquidez. Cabe destacar que nuestra competencia se vio favorecida por altos márgenes internacionales que fortalecieron su competitividad, por lo cual otorgamos mayores descuentos comerciales a nuestros clientes y nos incorporamos al Fondo de Estabilización de Precios del diesel (uso vehicular), gasolinas 90/84, gasohol 84 y GLP.

A ello se sumó la operación no optimizada de la Nueva Refinería Talara por encontrarse en secuencia de arranque, costos por contingencias generadas por cortes internacionales y la pérdida operativa en el Oleoducto Norperuano (ONP) —de USD84,000,000—, aspectos que generaron pérdidas al cierre de 2022.

Para mejorar nuestra gestión operativa, adoptamos medidas como la reducción del gasto y el incremento del valor de los inventarios de productos intermedios y finales, acciones que nos permitieron obtener ingresos por USD5,580,887,456. Con base en nuestro actuar, al término del periodo 2022, logramos mantener líneas de crédito revolventes, de bancos nacionales e internacionales, hasta por USD3,070,513,000, monto que nos permitió atender nuestras obligaciones y revertir el capital de trabajo negativo.

En 2022, aumentamos nuestros activos totales en USD1,256,000,000, así como nuestros pasivos totales en USD513,000,000. Además, respecto al Proyecto de Modernización de Refinería Talara (PMRT), realizamos acciones que permitieron un avance integral del 98.5 % y logramos una participación de mano de obra local no calificada del 96.7 %.

Bajo este contexto, basamos nuestras acciones en el valor de la integridad, e instauramos transversalmente la ética en nuestro desempeño y actividades realizadas en nuestras áreas, especialmente mediante nuestro Sistema de Prevención de los Delitos de Corrupción y el Sistema de Gestión Antisoborno ISO 37001: 2016. En esta línea, aprobamos el Plan de Sensibilización, Difusión y Capacitación del Sistema de Integridad, a partir del cual realizamos trece actividades de capacitación sobre temas de integridad, ética, transparencia y acceso a la información.

Estamos comprometidos en mejorar nuestro desempeño ambiental. Por ello, valorizamos el 6 % de los residuos sólidos no peligrosos de Refinería Talara, porcentaje que representa el punto de partida en la gestión de estos residuos.

Sobre la base de nuestro enfoque por promover el desarrollo de nuestros trabajadores, en 2022 realizamos 445 actividades de capacitación a nivel corporativo, con un presupuesto ejecutado que ascendió a S/579,703. Esta inversión nos permitió capacitar al 92 % de nuestro equipo humano, con un total de 142,466 horas de capacitación. Los temas de capacitación impartidos se enfocaron en aspectos técnicos, operativos, habilidades blandas y liderazgo, gestión de soporte y gestión comercial.

Contamos con la recertificación ISO 45001:2018, que valida el cumplimiento de nuestra Política Integrada de Gestión de la Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo (CASS), aplicada en función de los requerimientos y estándares internacionales de salud y seguridad laboral. Además, durante este periodo, obtuvimos la recertificación de la ISO 14001, 45001 y 9001.

En 2022, destinamos S/11,060,137.77 en actividades, programas y proyectos de apoyo al desarrollo local, que han beneficiado a 794,631 pobladores de las comunidades y localidades de zonas vecinas a nuestras operaciones. Mientras que, en materia de Gestión Cultural, tuvimos 776,636 visitas al portal web del Centro Cultural PETROPERÚ, aumentamos en 156.6 % las reproducciones en nuestra cuenta de Instagram, y logramos un incremento del 22.36 % de seguidores en Facebook, en relación con 2021. Además, organizamos el reconocido concurso literario nacional Premio Copé 2022, que cumplió cuarenta y tres años de promoción y difusión de la literatura peruana.

Entre los reconocimientos obtenidos, destacamos el haber obtenido el segundo puesto entre las empresas del sector energético en el prestigioso ranking de reputación Merco Empresas de 2022, lo que representa un ascenso respecto a 2021, ocupando el puesto 75 en el ranking general. Asimismo, logramos el primer lugar en el índice de Experiencia de Cliente CXINDEX, organizado por Centrum PUCP, XCostumer y Datum Internacional, en la categoría estaciones de servicio, y el Premio Proactivo por el proyecto de riego tecnificado en Ninacaca (Pasco).

Por medio de este Reporte de Sostenibilidad queremos compartir los avances de nuestra gestión empresarial, la cual refleja nuestro compromiso por optimizar los estándares que contribuyen a la sostenibilidad de la Empresa, así como a la responsabilidad social y ambiental. Parte fundamental de este es la promoción del buen gobierno corporativo, y el impulso a la eficiencia y transparencia que caracteriza nuestra gestión en PETROPERÚ.

Pedro Chira Fernández
Presidente del Directorio

1 Compromiso Sostenible



(GRI 2-13) (GRI 2-22) (GRI 2-26)

Buscamos posicionarnos como una empresa de vanguardia con un modelo de desarrollo que entrelace armónicamente los ejes económico, social, ambiental, cultural y ético, ya que estos representan componentes esenciales para el desarrollo sostenible a escalas nacional e internacional.

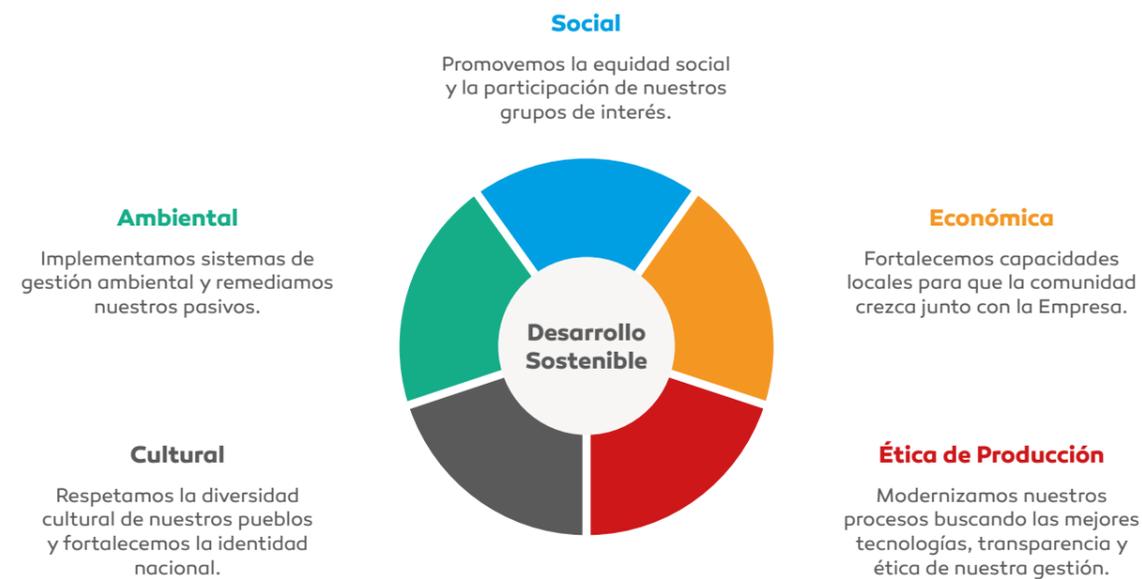
Por ello, en nuestra gestión empresarial incluimos transversalmente la sostenibilidad y buscamos que nuestras acciones generen un impacto positivo a nivel ambiental, social y económico.

1.1 Estrategia de sostenibilidad

Nos acogemos a la noción de responsabilidad social del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCDS), entendida como el conjunto de prácticas, principios y valores que implican el compromiso de la Empresa por tener un comportamiento ético y contribuir al desarrollo y calidad de vida de sus grupos de interés.

Bajo esta premisa, basamos nuestra estrategia de sostenibilidad en función de tres pilares básicos: protección y conservación del ambiente; crecimiento económico; armonía, cordialidad y progreso social. Por tanto, integramos responsabilidades y acciones ambientales, sociales y económicas para mitigar, reducir y compensar el impacto de nuestras operaciones.

Figura 1 - Pentágono de la sostenibilidad



Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.



Por medio de la filosofía del pentágono, ampliamos nuestro marco de acción a fin de incrementar el valor compartido de la Empresa, así como de las poblaciones y entornos colindantes a nuestras operaciones e instalaciones, además de contribuir con el desarrollo local y la conservación de los ecosistemas, con responsabilidad y visión a futuro.

Además, en atención a las tendencias y exigencias del mercado, los criterios ESG¹ del mundo financiero internacional orientan nuestras acciones operativas y estratégicas. Por esta razón, a fines de 2022 se realizaron las coordinaciones con la prestigiosa empresa S&P Global con el objetivo de orientar nuestra nueva estrategia de sostenibilidad y establecer la hoja de ruta para su implementación, en la que se incluirán metas, objetivos e indicadores sobre ESG. Este diseño de estrategia culminará en 2023.

1.2 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

(GRI 2-28)

Por ser una empresa de energía, uno de nuestros mayores retos es lograr que la sostenibilidad sea llevadera. Es decir, que las acciones de sostenibilidad sean viables, y que garanticen una rentabilidad ética y responsable.

Es importante destacar que las energías tradicionales de combustibles fósiles y energías renovables no son enemigas del camino de la sostenibilidad, sino que son socias de este.

Bajo esta filosofía, nos vinculamos voluntariamente a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, la Declaración de los Derechos Humanos, los Principios de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y los Principios de Ecuador, además de apostar por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)-PNUD.

Nuestra actuación en materia ambiental es guiada por seis principios alineados a los ODS, que representan la base de nuestros estándares de protección y desempeño ambiental: uso eficiente de energía, cuidado de la calidad del aire, consumo responsable del agua, reducción de los impactos sobre el suelo, manejo integral de los residuos y protección de la biodiversidad.

Figura 2 - ODS alineados a los principios de gestión ambiental de PETROPERÚ



Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

¹ ESG o ASG (ambiente, social y gobernanza).

1.3 Gestión con grupos de interés

(GRI 2-16) (GRI 2-25) (GRI 2-26) (GRI 2-29)

Nuestros grupos de interés son los que pueden percibir impactos de nuestras actividades y proponer acciones de mejora a nuestra gestión. Por estas razones, es fundamental identificarlos, recoger sus percepciones, e incorporar la gestión de sus expectativas y necesidades, mediante nuestros mecanismos de diálogo. Este procedimiento nos ayuda a proponer actividades, programas y proyectos, así como a identificar cambios, riesgos y oportunidades para el fortalecimiento de nuestro relacionamiento, considerando los temas de materialidad que revistan mayor importancia para estos grupos.

Analizamos los resultados de la evaluación del cumplimiento de los indicadores para el relacionamiento con nuestros principales grupos de interés y estos son informados a la Alta Dirección. Nuestro modelo de gestión incluye las normas ISO 9001, 14001 y 45001. Adicionalmente, se realizan presentaciones mensuales al Comité de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, a fin de comunicar las inquietudes y consultas, así como los principales impactos de la gestión de nuestras actividades sobre nuestros grupos de interés.

Anualmente, actualizamos y revisamos la matriz de nuestros grupos de interés, validando la información con el área responsable. Durante 2022, hemos fortalecido nuestra relación con diez grupos de interés mapeados mediante los siguientes mecanismos de diálogo:

Tabla 1 - Grupos de interés de PETROPERÚ

Grupos de interés	Mecanismos de diálogo	Frecuencia
Accionistas-Junta de Accionistas	Correo electrónico Reuniones	Permanente Según programación
Accionistas-Inversionistas	Earnings release Press releases Consultas por correo Web Inversionistas	Trimestral Según hecho de importancia Permanente Permanente
Socios	Canales digitales, reuniones presenciales y virtuales	Permanente
Estado	Reuniones de relacionamiento Oficios	Permanente
Contratistas	Canales digitales, reuniones presenciales y virtuales	Permanente
Organizaciones de la sociedad civil	Canales digitales y boletín Reuniones	Permanente Permanente
Clientes	Canales digitales, reuniones presenciales y virtuales	Permanente

Trabajadores	Intranet y Yammer Correo electrónico Reuniones Vitrinas Revista Relacionamiento con sindicatos (cartas reuniones)	Diario Diario Según programación Quincenal Trimestral Según programación
Comunidades locales	Reuniones, participación en asambleas, cartas y visitas Canales digitales y boletines Mecanismo de quejas y reclamos	Permanente Anual Permanente
Medios de comunicación	Notas de prensa y comunicados Conferencias de prensa Atención a consultas Entrevistas Visitas a instalaciones o proyectos Talleres para prensa Reuniones o actividades de relacionamiento a periodistas	Permanente Según programación Permanente Según programación Anual Anual Según programación

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible, Gerencia Corporativa Comercial, Gerencia Corporativa Finanzas, Gerencia Corporativa Recursos Humanos, Gerencia Corporativa Comunicaciones y Relaciones institucionales, Secretaría General.

1.4 Certificaciones

En el marco del Modelo de Gestión Corporativa CASS, hemos mantenido las siguientes certificaciones:

- 🔴 Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015
- 🔴 Certificación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015
- 🔴 Certificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, cuya vigencia se extiende hasta el 21 de diciembre de 2024.

Además, logramos la recertificación de instalaciones portuarias de Talara, Oleoducto, Conchán e Iquitos con el Código PBIP/IPE/RAD 10-2007, otorgada por la Autoridad Portuaria Nacional (APN).

Aprobamos, sin hallazgos, la Auditoría de Recertificación en el Sistema Gestión de Calidad en el Terminal Bayóvar, realizada el 20 de diciembre de 2022, por la empresa auditora SGS.

En mayo, por un año más, aprobamos con un puntaje de 100 % en todas las áreas auditadas el Certificado de Homologación, realizado por la empresa SGS del Perú SAC, para el cliente Volcan Compañía Minera SAA.

En agosto de 2022, obtuvimos la Certificación Anual de cumplimiento de los PE y Normas de Desempeño (ND) de la Cooperación Financiera Internacional (IFC) del PMRT, en materia de gestión ambiental, social, de seguridad industrial y salud ocupacional, que fue otorgada por INERCO Consultoría Perú SAC.

Asimismo, logramos mantener el Certificado de Seguridad de la Instalación Portuaria (CSIP) al Terminal Portuario Refinería Talara, de acuerdo con la primera verificación realizada por la APN el 22

de agosto de 2022. Asimismo, el 22 de diciembre de 2022, el Terminal Portuario Muelle Híbrido MU2 obtuvo el CSIP.

Mantuvimos la Declaración de Cumplimiento de la Instalación Portuaria (DCIP) al Terminal Portuario Refinería Talara, así como al Terminal Portuario Muelle Híbrido MU2, de acuerdo con la segunda y primera verificación realizada por la APN el 7 de septiembre de 2022, respectivamente.

En septiembre de 2022, para la operación Antapaccay, pasamos por un proceso de auditoría externa de Glencore: Protocolos de Peligros Fatales (FHPS) a nivel corporativo, con un resultado de cumplimiento del 100 %, sin hallazgos.

Concesión del Sistema de Distribución de Gas Natural por Red de Ductos de la Concesión Sur Oeste: obtención del Certificado ITSE² por parte de la división de Defensa Civil de la Municipalidad de Yanahuara en el edificio administrativo de nuestra Gerencia Corporativa Gas (GCGS) de Arequipa, con vigencia de dos años, por lo que se extiende hasta junio de 2024.

² Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones



2 Gobernanza Corporativa



Petroperu

Petroperu

Nueva Refinería Talara
Mejores combustibles para un mejor Perú

AMAZONIA

2.1 Sobre PETROPERÚ

(GRI 2-1) (GRI 2-6) (GRI 2-13) (GRI 2-23)

Desde nuestra fundación, mediante el Decreto Ley N° 17753 emitido el 24° de julio de 1969, realizamos actividades de muy alta especialización para la operación y mantenimiento de casi toda la compleja industria del petróleo del país.

En efecto, somos una empresa estatal del Estado peruano y de derecho privado dedicada a la producción, transporte, refinación, distribución y comercialización tanto de combustibles como de otros productos derivados del petróleo. Tenemos como objetivo abastecer, permanente y sostenidamente, de combustible al territorio nacional y mantener una política de mejora continua y protección ambiental.

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.

Visión

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

Valores

Basamos nuestras acciones en valores como transparencia, integridad, eficiencia, enfoque en las personas, seguridad y sostenibilidad.

A partir de nuestra misión, visión y valores, hemos sido capaces de superar múltiples desafíos, guiar las acciones de nuestros directivos y trabajadores, además de relacionarnos con otros grupos de interés. Por esta razón, conquistamos y mantenemos el liderazgo en el sector de hidrocarburos a escala nacional.

2.2 Operaciones en el mercado

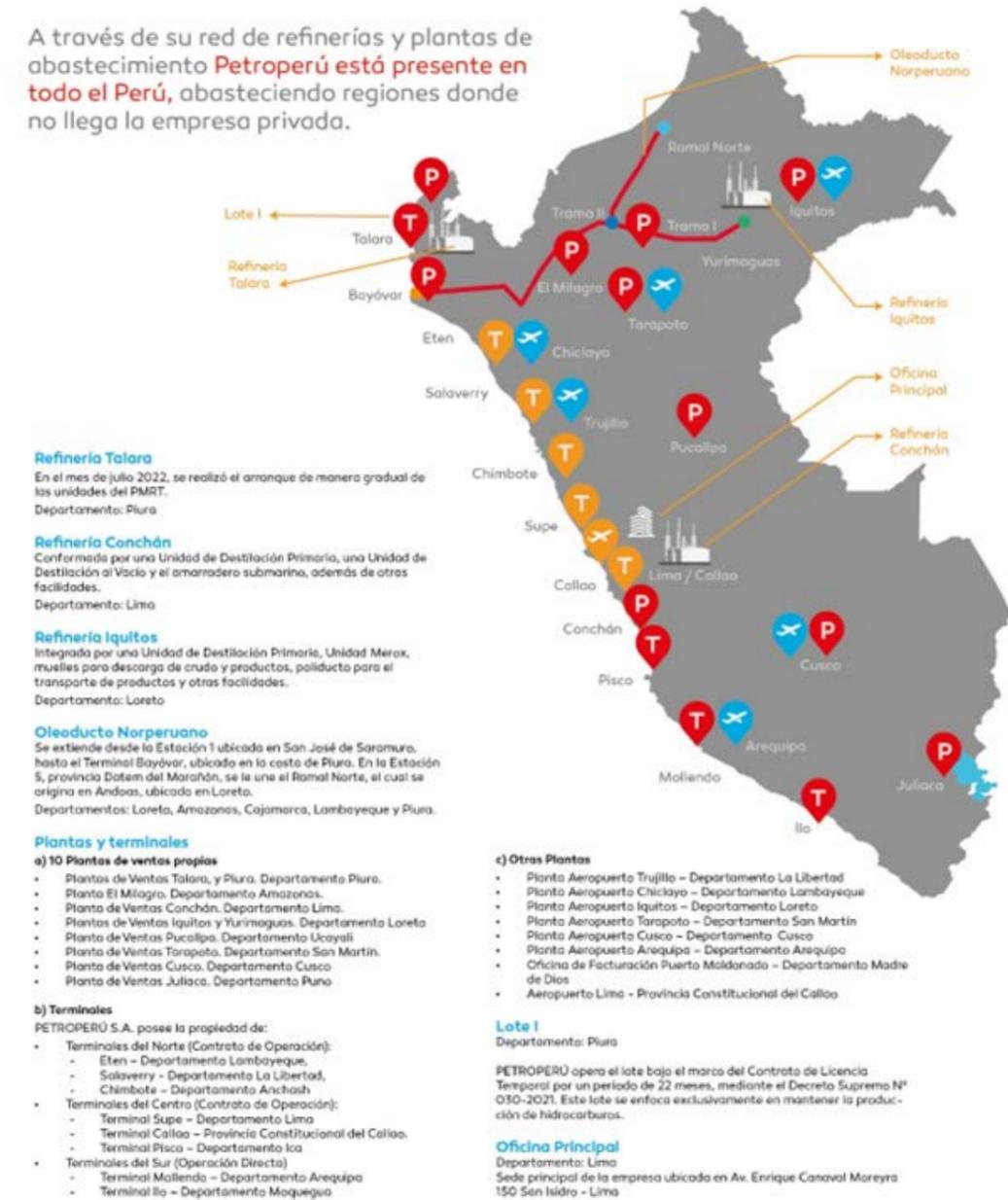
(GRI 2-1) (GRI 2-6)

Enfocarnos en atender las necesidades del mercado en todas las regiones del país y brindar productos de calidad han permitido que nos posicionemos exitosamente en el Perú.

Esto es posible por medio de plantas y terminales de ventas distribuidos estratégicamente en el territorio peruano, así como por la red de estaciones de servicios afiliados a nuestra marca, a escala nacional, gestionados principalmente desde la Oficina Principal (OFP).

De forma complementaria, contamos con operaciones a escala nacional entre plantas de ventas, terminales, refinерías, flota marina y terrestre, entre otros.

Figura 3 - Ubicación de operaciones de PETROPERÚ



Nota. La información de sostenibilidad presentada por PETROPERÚ se divide en operaciones; en el mapa se muestran los departamentos de cada operación que equivale a la región solicitada por el Global Reporting Initiative (GRI).

Fuente: Gerencia Corporativa Comunicaciones y Relaciones Institucionales.



2.3 Productos Ofrecidos

(GRI 2-6)

Nos encontramos a la vanguardia y prestos a aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece el mercado. Por ello, clasificamos la oferta de nuestros productos según el sector que los utiliza y la función que desempeñan.

Figura 4 - Productos y sector al que se orientan

> Gas licuado de petróleo (GLP)	Automotriz	Comercial	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)	Barcos		
> Gasolina de Aviación	Aviación		
> Turbo Jet A-1	Aviones, Helicópteros, Aviones militares		
> Petróleos Industriales	Industrial, Calefactores, secadores		
> Blue	Automotriz		

> Solventes	 Difusión de pintura	 Lavado en seco	 Limpieza de maquinaria
> Ácido Nafténico	 Difusión de pintura	 Inhibidores de corrosión	 Secantes de madera
> Asfaltos	 Construcción de carreteras	 Pistas de aterrizaje	
> Gas natural	 Demásiles		

Nota. Mayor información en el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/productos

Fuente: Gerencia Corporativa Comercial.

Durante 2022, realizamos acciones de mejora en los procesos de las refinerías Conchán e Iquitos. Asimismo, aprobamos las especificaciones de calidad para las gasolinas y gasoholes regular y premium por comercializarse a partir del 1 de enero de 2023, y las de ácido sulfúrico y coque que se producirán en la Nueva Refinería Talara. Asimismo, se actualizaron las especificaciones de los productos importados (naftas, gasolinas ULSD, DB5 S15).

Además, gestionamos la participación de los laboratorios Talara y Conchán en el Programa Inter laboratorios ASTM 2022, organizado por ASTM-USA, en el que participaron laboratorio a escala internacional, y completamos la recepción de muestras de diesel, jet fuel y petróleo crudo.

2.4 Buen gobierno corporativo

(GRI 2-14) (GRI 2-15) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-27)

Gestionamos a nuestros órganos de gobierno y trabajadores mediante el Código de Buen Gobierno Corporativo, que representa el compromiso de la Empresa para alcanzar los mejores estándares de gobierno corporativo, lo cual se logra a partir de las siguientes acciones:

- ① Fomento del respeto a sus grupos de interés.
- ① Ceñimiento a las normas.
- ① Normas y procedimientos claros.
- ① Transparencia en la gestión y divulgación de la información.

Nuestros órganos de gobierno se encuentran conformados de la siguiente manera:

- ① Junta General de Accionistas
- ① Directorio
- ① Comités de Directorio
- ① Gerencia General

En nuestra web, se puede visualizar las normativas que rigen el buen gobierno corporativo de la Empresa:

- ① Estatuto Social de PETROPERÚ y modificaciones.
- ① Reglamento de Junta de Accionistas de PETROPERÚ
- ① Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio de PETROPERÚ
- ① Reglamento Interno del Comité de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo del Directorio de PETROPERÚ
- ① Reglamento Interno del Comité de Administración del Directorio de PETROPERÚ
- ① Reglamento Interno del Comité de Auditoría y Control de Directorio de PETROPERÚ
- ① Reglamento Interno del Comité de Innovación y Desarrollo de Negocios del Directorio de PETROPERÚ
- ① Código de Gobierno Corporativo

Para mayor detalle sobre nuestra normativa, puede clicar en el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/buen-gobierno-corporativo/normativa.

Cada año se evalúa el desempeño del gobierno corporativo, a fin de asegurar su cumplimiento. Para ello, se 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 aprobado por el Directorio, así como otros referentes, teniendo en cuenta los pilares de gobierno corporativo.

2.4.1 Código de Buen Gobierno Corporativo

Desde 2010 contamos con el Código de Buen Gobierno Corporativo. En este se recogen los principales aspectos orientados a la mejora e implementación de prácticas de buen gobierno corporativo. Nuestro Código de Buen Gobierno Corporativo vigente fue aprobado el 28 de mayo de 2018, mediante Acuerdo de Directorio N° 047-2018-PP, y actualizado mediante Acuerdo de Directorio N° 110-2020-PP, el 5 de noviembre de 2020.

Este documento tiene una estructura similar al Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y recoge los principales aspectos incluidos en el referido documento, adecuados a nuestra condición de empresa estatal y normas legales aplicables. Contiene cinco pilares y treinta y un principios: A raíz de la aprobación del



Decreto de Urgencia N° 023-2022, del 25 de octubre de 2022, que establece las medidas económicas y financieras destinadas a evitar el desabastecimiento de combustible a escala nacional, se tiene prevista la revisión y actualización del Estatuto Social y demás instrumentos societarios, lo cual generará la actualización de nuestro Código de Buen Gobierno Corporativo. Por esta razón, para 2023, se tiene prevista la identificación e implementación de mejoras en la gobernanza corporativa de nuestra Empresa.

Para mayor detalle, puede clicar en el siguiente enlace:
www.petroperu.com.pe/Docs/spa/files/BGC/codigobgc2020.pdf.

2.4.2 Junta General de Accionistas

(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-14)

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 014-2018-EM y sus modificaciones, el único accionista de nuestra empresa es el Estado peruano, el cual es representado en la Junta General de Accionistas por medio de cinco miembros:

Junta de Accionistas
Ministro de Energía y Minas, presidente de la Junta
Ministro de Economía y Finanzas, miembro de la Junta
Viceministro de Hidrocarburos del Ministerio de Energía y Minas, miembro de la Junta
Viceministro de Hacienda del Ministerio de Economía y Finanzas, miembro de la Junta
Secretario General del Ministerio de Energía y Minas, miembro de la Junta

Cada integrante de la Junta General de Accionistas representa el 20 % de las acciones del capital social de nuestra empresa, como lo señala el Decreto Supremo mencionado.

Se realizan Juntas Generales de Accionistas Extraordinarias, cuyos avisos se encuentran de manera pública en su web oficial, en el apartado avisos de convocatoria. En este apartado se encuentran publicadas todas las convocatorias.

La Junta General de Accionistas designa a los miembros del Directorio cuando lo considera oportuno para los intereses de la Empresa, o cuando se han presentado renunciaciones o remociones por parte de los miembros. Asimismo, se encuentran facultados para proponer candidatos a miembros del Directorio a la Junta General de Accionistas, el Directorio y los accionistas.

Durante 2022, la Junta General de Accionistas realizó diez sesiones, siete de ellas de manera presencial y tres de forma no presencial. En estas sesiones, contamos con el 100 % de ejercicio directo de los derechos de accionistas, siendo los principales temas que se trataron los siguientes:

- ➊ Aprobación del aumento del capital social.
- ➋ Aprobación de Memoria Anual y Estados Financieros Auditados.
- ➌ Nombramiento de directores.



2.4.3 Directorio

**(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-12) (GRI 2-13)
(GRI 2-14) (GRI 2-24)**

Nuestro Directorio está conformado por seis miembros, en conformidad con lo establecido mediante el Decreto Legislativo N° 043 (Ley de la Empresa Petróleos del Perú SA). Cinco de ellos son elegidos por el Estado como único accionista, y uno por nuestros trabajadores. Asimismo, al menos dos de los integrantes del colegiado deben ser directores independientes. Todos los miembros del Directorio son de nacionalidad peruana.

La Junta General de Accionistas se encarga del nombramiento y designación de los miembros del Directorio. Para nosotros, su adecuada conformación es un pilar fundamental para la existencia de un Directorio eficiente, que aporte valor a los accionistas.

El Directorio es el máximo órgano de decisión de PETROPERÚ. Este tiene como principal misión la administración, control y supervisión de la Empresa. En el ejercicio de sus funciones, los directores deberán velar por el beneficio, los intereses y los derechos de PETROPERÚ.

El Estatuto Social y el Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio establecen las funciones del Directorio. Entre las principales encontramos:

- ① Establecer y dirigir la política general de PETROPERÚ.
- ① Definir, supervisar y revisar el Plan estratégico de PETROPERÚ.
- ① Aprobar la Política de Responsabilidad Social.

Asimismo, se consideran las siguientes funciones vinculadas:

- ① Proceso de involucramiento de los grupos de interés y cómo se consideran estos resultados.
- ① Eficiencia de procesos de la organización.
- ① Describir cómo se delega la gestión de impactos ESG. Describir los procesos y frecuencia de información al máximo órgano de gobierno sobre la gestión de impactos ESG.

Los temas mencionados son puestos en conocimiento del Directorio mediante las diferentes gerencias de la Empresa: Gerencia Corporativa Finanzas, Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible, Gerencia Corporativa Comunicaciones y Relaciones Institucionales, Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos, y la Secretaría General.

Durante 2022, el Directorio realizó sesenta y cuatro sesiones. En estas se contó con la asistencia de la mayoría de los directores, denotando el alineamiento con las actividades previstas en el Plan de Trabajo Anual del Directorio para 2022.

Al 1 de enero de 2022, la composición de nuestro Directorio fue la siguiente:

Tabla 2 - Miembros del Directorio desde enero hasta abril de 2022

Director	Cargo
Mario Candelario Contreras Ibárcena	Presidente/director independiente
Luis Rafael Zoeger Núñez	Vicepresidente/director independiente
Juan Donato Pari Choquecota	Director independiente
Hugo Ángel Chávez Arévalo	Director no independiente
Carlos Alberto Palacios Olivera	Director no independiente
Óscar Electo Vera Gargurevich	Director representante de los trabajadores

Fuente: Secretaría General.

El 1 de abril de 2022, la Junta General de Accionistas aprobó designar a cinco nuevos miembros del Directorio, quienes ejercieron funciones a partir del 2 de abril.

Tabla 3 - Miembros del Directorio desde abril hasta septiembre de 2022

Director	Cargo
Humberto Juan David Campodónico Sánchez	Presidente/director independiente
Carlos Edgar Vives Suárez	Vicepresidente/director independiente
Víctor Murillo Huamán	Director no independiente
José Andrés Olivares Canchari	Director no independiente
Luis Antonio Gonzales Talledo	Director no independiente
Óscar Electo Vera Gargurevich	Director representante de los trabajadores

Fuente: Secretaría General.

El 12 de septiembre de 2022, Luis Antonio Gonzales Talledo presentó su renuncia como miembro de nuestro Directorio.

En la sesión de la Junta General de Accionistas del 26 de octubre de 2022, se aprobó designar como miembro del Directorio, a partir del 27 de octubre de 2022, a Edmundo Raúl Antonio Lizarzaburu Bolaños.

El 27 de octubre de 2022, Humberto Juan David Campodónico Sánchez presentó su renuncia, la cual fue formalizada el 2 de noviembre de 2022 en sesión universal de la Junta General de Accionistas.

Finalmente, el 11 de diciembre de 2022, Óscar Electo Vera Gargurevich presentó su renuncia al cargo de director representante de nuestros trabajadores, para asumir el cargo de Ministro de Energía y Minas. En consecuencia, Antonio Leonardo Manosalva Alarcón asumió el cargo de director representante de trabajadores, quien tuvo previamente la condición de director suplente.

(GRI 2-11)

Tabla 4 - Miembros del Directorio al cierre de 2022

Director	Cargo
Carlos Edgar Vives Suárez	Vicepresidente/director independiente
Víctor Murillo Huamán	Director no independiente
José Andrés Olivares Canchari	Director no independiente
Edmundo Raúl Antonio Lizarzaburu Bolaños	Director no independiente
Antonio Leonardo Manosalva Alarcón	Director representante de los trabajadores

Fuente: Secretaría General.



Carlos Edgar Vives Suárez
Director independiente

Grupo social vulnerable: persona mayor (72 años)
Fecha de inicio: 02.04.2022
Especialización: ingeniero de petróleo, graduado en la Universidad Nacional de Ingeniería, con cuarenta años de experiencia en la industria del petróleo en las fases de exploración y explotación de hidrocarburos (corriente upstream), y actividades relacionadas como negociación y contratación petrolera, protección ambiental, relaciones comunitarias y consulta previa. Trabajó dieciocho años en PETROPERÚ, dos años en la actividad privada y veinte años en PERUPETRO. En esta última compañía ocupó el cargo máximo en importantes gerencias: Contratos (incluyó la Negociación de Contratos), Promoción, Protección Ambiental y Relaciones Comunitarias, y General.

Víctor Murillo Huamán
Director no independiente

Grupo social vulnerable: persona mayor (60 años)
Fecha de inicio: 02.04.2022
Especialización: ingeniero electricista por la Universidad Nacional del Centro del Perú, magíster en Economía por la Pontificia Universidad Católica del Perú y máster en Regulación Económica de los Servicios Públicos por la Universidad de Barcelona (España). Cuenta con más de treinta años de experiencia en el sector energía del Perú, liderando organizaciones públicas y privadas. Su experiencia de especialista y directivo de empresas e instituciones (estatales y privadas), así como el ejercicio de la docencia universitaria, además de haberse desempeñado como viceministro de Hidrocarburos, le permite tener un enfoque transversal del sector energía. Actualmente se desempeña como presidente del Directorio de la empresa Generación del Sur.

José Olivares Canchari
Director no independiente

Fecha de inicio: 02.04.2022
Especialización: licenciado en Economía por la Universidad del Pacífico y máster en Ingeniería Financiera por la Universidad de Alcalá de Henares (España). Becario de la Fundación Carolina para seguir el programa Experto en Dirección de Entidades Financieras por la Fundación de Cajas de Ahorro de España (FUNCAS). Con veinticuatro años de experiencia en gestión de tesorería, gestión de deuda, gestión de riesgos, finanzas corporativas, gestión de activos y pasivos, mercados capitales, valorización de activos financieros y crediticios, gestión de cartera crediticia, administración de portafolios de inversión, estructuración y emisión de instrumentos de deuda y regulación financiera. Actualmente se desempeña como miembro del Directorio en Caja Sullana.

Edmundo Raúl Antonio Lizarzaburu Bolaños
Director no independiente

Fecha de inicio: 27.10.2022
Especialización: PhD in Management, magíster en Investigación, PON in Negotiation, Global MBA e ingeniero industrial. Ejecutivoseniorconmásdeveintidós años laborando en empresas y desarrollando investigación y consultoría en sectores tecnología, banca, bursátil, hidrocarburos, retail y negocios en América Latina y Estados Unidos. Experiencia en el desarrollo de operaciones, mejora de procesos, gestión de riesgos, integridad, gobierno corporativo, compliance y auditoría. Orientado a resultados, innovación y rentabilidad del negocio, así como gestión del cambio y liderazgo de equipos multifuncionales y multiculturales. Actualmente es Vicepresidente del Directorio en Inversiones Coril Sociedad Gestora de Fondos SA y Presidente del Directorio en Esvicsac.

Antonio Leonardo Manosalva Alarcón
Director representante de los trabajadores

Fecha de inicio: 11.12.2022
Especialización: ingeniero mecánico eléctrico por la Universidad de Piura y magíster en Administración de Negocios por Centrum PUCP, con certificación de Master in Management de Grenoble École de Management (Francia). Desde 2012, es miembro de la Sociedad Beta Gamma Sigma (The International Business Honor Society). Cuenta con más de diecisiete años de experiencia en PETROPERÚ, y ha ocupado posiciones como jefe Integridad y Confiabilidad, Ingeniería, y Control de Gestión de la Gerencia Departamento Oleoducto. Actualmente, se encuentra en condición de encargado en el puesto de Gerente de Departamento Oleoducto.

Cabe señalar que el Directorio mantiene de manera pública una declaración jurada de intereses durante el periodo de vigencia. En esta declaración, se detallan las empresas en las cuales los directores poseen acciones, así como otros datos de interés. Para acceder a este documento, puede visitar el siguiente enlace:

www.petroperu.com.pe/buen-gobierno-corporativo/directorio

Selección del máximo órgano de gobierno

(GRI 2-10)

En nuestro Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio, se detallan los requisitos para la elección de los miembros independientes:

- ➊ Desarrollar una actividad profesional plena y calificada al margen del Directorio.
- ➋ Mantener una situación patrimonial que permita presumir su independencia económica ante la retribución que pueda percibir por participar en el Directorio.
- ➌ Contar con un perfil profesional y personal que permita presumir su independencia.
- ➍ No ser funcionario o servidor público.
- ➎ No haber tenido vínculo laboral, o relación comercial o contractual de carácter significativo con nuestra Empresa, en los dos años anteriores a su designación.
- ➏ No mantener litigio o conflicto de interés con nuestra Empresa.

Para calificar a un director independiente, en adición a lo establecido en los documentos societarios, nos encontramos circunscritos a los Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes, aprobados mediante Resolución SMV N° 016-2019 SMV/O1, por encontrarnos inscritos en el Registro Público del Mercado de Valores. Cabe señalar que, durante 2022, se han incorporado directores calificados como independientes al colegiado, que cumplieron con los requisitos descritos en esta sección.

La Junta General de Accionistas es el órgano competente para designar los miembros del Directorio, en conformidad con la Ley General de Sociedades y el Estatuto Social. Además, contamos con un director que es elegido por nuestros trabajadores, en elección universal, directa y secreta. Este proceso es supervisado por la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) y posteriormente ratificado por la Junta.

Para implementar y cumplir las decisiones de nuestro Directorio, plasmadas en acuerdos y pedidos, utilizamos una herramienta web denominada Sistema de Seguimiento de Acuerdos y Pedidos (SSAP). Con esta plataforma, buscamos tener un control efectivo de las solicitudes realizadas por los distintos órganos societarios.

Presidente del máximo órgano de gobierno

(GRI 2-11)

Durante 2022, los cargos de presidente del Directorio y gerente general recayeron en personas distintas. Cada uno de ellos ejerció sus funciones de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Régimen Interno de Organización y Funcionamiento del Directorio y en el Estatuto Social. Cabe destacar que, en este periodo, al menos uno de los miembros del Directorio desempeñó un cargo gerencial.

Además, se realizaron acciones para fortalecer la actuación autónoma y la segregación de funciones de los órganos de gobierno de la Empresa, como aprobación del proyecto de ley de fortalecimiento y designación de miembros del Directorio de Petróleos del Perú - PETROPERÚ, orientado a fortalecer la actuación independiente del Directorio y hacer efectivo su rol de control respecto a la Gerencia.

Comités del Directorio (GRI 2-9) (GRI 2-24)

Nuestro Estatuto Social establece que el Directorio puede constituir los comités que considere necesarios para el funcionamiento de la Empresa. Cada comité debe estar encabezado por un director independiente, e integrado por un director independiente y un miembro adicional no independiente del Directorio, que son designados por un periodo de dos años.

Durante 2022, nuestro Directorio ha contado con cuatro comités de apoyo:



Cada uno de nuestros comités de Directorio se encuentra integrado por tres directores, dos de los cuales tienen condición de directores independientes. La presidencia de cada comité fue ocupada por los directores independientes.

Comité de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo (GRI 2-13)

Presidente:
Carlos Edgar Vives Suárez
Director Independiente

Miembros:
Humberto Juan David Campodónico Sánchez
Director Independiente

Óscar Electo Vera Gargurevich
Director Representante de los Trabajadores

Objetivo: Recomendar al Directorio mecanismos que permitan la adopción, seguimiento y mejora de las prácticas del buen gobierno corporativo.

Funciones:
Coordinar que las políticas, planes y programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que implementemos se encuentren en concordancia con los estándares de buen gobierno corporativo.
Coordinar con nuestra administración la difusión de las prácticas de buen gobierno corporativo entre todos los miembros, además de promover programas de capacitación del personal de dirección sobre el tema.

Supervisar la efectiva aplicación de las prácticas de buen gobierno corporativo, sobre las que operamos, y proponer mejoras.

Durante 2022, este comité se enfocó en la supervisión de los siguientes temas:

- Temas reportados a los inversionistas.
- Resultados obtenidos al ejecutar planes de gestión social.
- Estado situacional de proyectos sociales y ambientales.
- Plan de comunicación de buen gobierno corporativo.
- Prácticas adoptadas desde el enfoque de sostenibilidad.
- Avances del Plan de Acción del Buen Gobierno Corporativo.
- Supervisión de la atención de solicitudes de información por Ley de Transparencia.
- Propuesta normativa sobre selección de directores.

Comité de Auditoría y Control ⁴ (GRI 2-27)

Presidente:
Carlos Edgar Vives Suárez
Director Independiente

Miembros:
Humberto Juan David Campodónico Sánchez
Director Independiente

José Andrés Olivares Canchari
Director no Independiente

Objetivo: Supervisar los temas relacionados con la gestión de riesgos y control interno, el sistema de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LAFT), el sistema de gestión antisoborno, y el sistema de prevención de delitos de corrupción, además del proceso de elaboración de la información económico-financiera relevante.

Realizar el seguimiento y revisión de los resultados obtenidos en la ejecución de las labores de auditoría externa e interna, así como de la Contraloría General de la República.

Funciones:
Recomendar al Directorio los lineamientos, políticas, principios y metodologías para fortalecer el Sistema de Control Interno (SCI), y supervisar su implementación.

Supervisar la integridad de nuestras políticas financieras y contables, así como el cumplimiento regulatorio, controles internos, reportes financieros, prácticas de presentación de informes financieros, asuntos financieros determinados, como nuestra estructura de capital, transacciones financieras complejas, administración del riesgo financiero, planes de retiro, y planeamiento tributario, en relación con asuntos de su competencia.

Conocer los asuntos relacionados con el cumplimiento efectivo del Código de Integridad, así como nuestro proceso de información financiera. Asimismo, conocer y hacer seguimiento a las denuncias de corrupción, así como fraude contable y financiero, que impacten en nuestros estados financieros, además de las denuncias en asuntos relacionados con ética y conflictos de interés.

Revisar los informes de niveles de exposición de riesgos, elaborados por nuestros órganos competentes, a efectos de determinar los más significativos, y reportar al Directorio para disponer las acciones inmediatas, con el fin de minimizar su impacto.

Mantener comunicación con los auditores externos e internos para recibir información sobre situaciones que puedan poner en riesgo su independencia y otras relacionadas con el desempeño de sus funciones al interior de la Empresa.

Durante 2022, este comité se enfocó en la supervisión de los siguientes temas:

- Informe de riesgos relacionados con objetivos estratégicos.
- Implementación del SCI.
- Seguimiento y control sobre los casos de denuncias contra la ética, conflictos de interés, uso fraudulento de activos y transacciones entre partes interesadas.
- Resultados de informes de auditoría emitidos por el Órgano de Control Institucional y planes de acción para implementar en sus recomendaciones.
- Cumplimiento de las normas internas de conducta.
- Acciones del Órgano de Control Interno y auditorías relacionadas con el control interno.
- Situación de la auditoría externa a los estados financieros.
- Plan de continuidad de negocio.
- Clasificación de la información.
- Evaluación del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.

Comité de Administración⁵

Presidente:
Humberto Juan David Campodónico Sánchez
Director Independiente

Miembros:
Carlos Edgar Vives Suárez
Director Independiente

Edmundo Lizarzaburu Bolaños
Director no Independiente

Objetivo: Apoyar a la actividad que realiza el Directorio, encargado de supervisar los actos de gestión, dirección y administración previstos en nuestro Estatuto Social.

Funciones:
Supervisar periódicamente el cumplimiento de las políticas y normas referidas a evaluaciones, remuneraciones e incentivos para el personal, y formular recomendaciones al Directorio.

Presentar al Directorio, por intermedio del presidente del comité o cualquiera de sus miembros, informes de las

sesiones de este, e indicar las principales recomendaciones y decisiones adoptadas.

Requerir informes a nuestra administración sobre las actividades de gestión, dirección y administración de la Empresa. Es facultad de este comité, de ser necesario, solicitar información complementaria.

Revisar la información proporcionada por nuestra administración sobre las actividades de gestión, dirección y administración de la Empresa. Para ello, se considera como marco de referencia los documentos societarios, así como normas administrativas y legales que regulen nuestras actividades y prácticas de buen gobierno corporativo.

Durante 2022, este comité se enfocó en la supervisión de los siguientes temas:

- Cumplimiento de la Política de Aprendizaje Organizacional de PETROPERÚ-Universidad Corporativa y el Plan Anual de Capacitación.
- Cumplimiento de los Objetivos Anuales y Quinquenales 2019-2023, periodo 2021 y 2022.
- Situación de la administración del Programa de Asistencia Médico Familiar (PAMF).
- Evaluación de desempeño.
- Implementación de la gestión de cambio cultural.
- Optimización de nuestra Empresa a nivel organizacional.
- Evaluación de la Política de Retribución de Directorio y Política Salarial, entre otras.

Comité de Innovación y Desarrollo de Negocios⁶

Presidente:
Carlos Edgar Vives Suárez, director independiente

Miembros:
Víctor Murillo Huamán
Director no Independiente

Humberto Juan David Campodónico Sánchez
Director Independiente

Objetivo: Apoyar a la gestión que realiza el Directorio en la implementación de estrategias de investigación, desarrollo e innovación, a fin de garantizar nuestra continuidad como empresa líder del sector energía.

⁴ Información al cierre del 2022.

⁵ Información al cierre de 2022.

⁶ Información al cierre de 2022.



Funciones:

Recomendar al Directorio la aprobación de políticas generales necesarias para proveer soluciones de innovación tecnológica para los procesos de producción y el desarrollo de actividades de hidrocarburos o del sector energético.

Supervisar periódicamente el cumplimiento de las políticas y normas referidas a investigación, desarrollo e innovación, y formular su mejora al Directorio.

Contribuir a la formulación y afianzamiento de la estrategia de investigación, desarrollo e innovación de nuestra Empresa, alineada con su desarrollo a largo plazo.

Supervisar la implementación de estrategias de investigación, desarrollo e innovación de nuestra Empresa, y recomendar mejoras. Estas deben mostrar un claro alineamiento con los objetivos del negocio a fin de garantizar la continuidad de nuestra organización como empresa líder del sector energía.

Conocer los asuntos relacionados a la implementación de la estrategia digital, el cambio cultural a nivel tecnológico, la implementación de metodologías ágiles y proyectos disruptivos.

Durante 2022, este comité se enfocó en la supervisión de los siguientes temas:

- Informes sobre proyectos de cambio de matriz energética, eficiencia energética y modelos de negocio.
- Estado situacional de los proyectos electrogasolinas, tiendas por conveniencia y estaciones de servicios de PETROPERÚ.
- Transformación digital y cultural.
- Contratos de licencia para explotación de hidrocarburos, entre otros.

Compromisos y políticas (GRI 2-23)

Nuestro Directorio se encarga revisar, actualizar y aprobar las políticas y lineamientos que rigen el buen actuar de la Empresa y de sus grupos de interés críticos.

Políticas y lineamientos durante 2022

- Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción y Fraude
- Código de Integridad de PETROPERÚ
- Política Corporativa de Transparencia
- Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, Corrupción y Antisoborno
- Política de Gestión Integrada de la Calidad, Ambiente,

- Seguridad de Procesos y Salud Ocupacional
- Política de Gestión Social
- Política Corporativa: Donaciones de PETROPERÚ
- Política de Aprendizaje Organizacional de PETROPERÚ-Universidad Corporativa
- Política de Gestión de Personas de PETROPERÚ
- Política Corporativa: Personal Destacado para PETROPERÚ
- Política Corporativa: Gestión del Desempeño
- Política Corporativa: Sucesión de PETROPERÚ
- Política Corporativa: Nombramiento de Personal Gerencial y Ejecutivo de PETROPERÚ que reportan a la Gerencia General y al Directorio
- Política Cultural
- Política de Equidad, Diversidad e Inclusión
- Política de Gestión de la Biodiversidad
- Política de Fijación de Precios de Combustibles Líquidos y Especialidades Comercializados en el Mercado Local
- Política Corporativa: Combustibles Marinos para Exportación, Aprobada con A/D N° 101-2007-PP y modificada con A/D N° 005-2014-PP
- Política de Protección de Datos Personales
- Política de Seguridad de la Información
- Política Corporativa: Información y Comunicaciones de PETROPERÚ
- Política Integrada de Control Interno
- Política de Gestión de Riesgos
- Política Corporativa: Gestión de Riesgos de Mercado utilizando Instrumentos Financieros Derivados
- Evaluación del Directorio, Comités de Directorio y Directores
- Vivienda para el Personal Empleado Técnico Administrativo
- Política de Inducción para Nuevos Directores
- Política Corporativa: Comercial y de Descuentos de PETROPERÚ
- Política de Viáticos de PETROPERÚ
- Política Comercial y Descuentos de PETROPERÚ
- Política Corporativa: Viajes al Extranjero del Personal de PETROPERÚ

Puede encontrar nuestras políticas en el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/acerca-de-petroperu/politicas.

Cabe destacar que contamos con lineamientos específicos sobre la erradicación del trabajo forzoso (Política de Gestión Social) y erradicación del trabajo infantil (Circular N° RRHH-RI-007-2014). Asimismo, en nuestra Política de Gestión Social expresamos nuestro compromiso con los derechos humanos.⁷

⁷ www.petroperu.com.pe/Storage/tbl_documentos_varios/flid_1160_Documento_file/480-p8Fm0Eq1Qt1Rc7M.pdf.

Evaluación y capacitación del Directorio (GRI 2-17) (GRI 2-18)

Nuestra Política de Evaluación de Directorio, Comités de Directorio y Directores, aprobada en noviembre de 2018, establece dos sistemas de evaluación:



Anualmente, nuestros directores deben pasar por un proceso de evaluación de su trabajo, de manera individual y colegiada. Esto nos permite asegurar un correcto desempeño de sus funciones y optimizar su labor.

A partir de estas evaluaciones, destacamos el trabajo realizado por los directores respecto a su participación en el Directorio, en los comités de Directorio y de manera individual. Así otorgamos valor a su trabajo individual y grupal a cada uno de nuestros directores. Es de precisar que, durante 2022, no se realizó evaluación de desempeño del Directorio⁸.

Por otro lado, las capacitaciones e inducciones realizadas a nuestros directores se basan en la Política de Inducción para nuevos directores. Durante la incorporación de los miembros en el Directorio del periodo 2021-2022, se desarrollaron actividades de inducción a los nuevos integrantes, en abril, mayo, junio y noviembre de 2022. Las capacitaciones e inducciones incluyen temas relacionados con la sostenibilidad.

Política de Retribución (GRI 2-19) (GRI 2-20) (GRI 2-21)

La Política de Retribución del Directorio fue aprobada por Acuerdo de Junta General de Accionistas del 27 de junio de 2018. En esta se estableció el monto de retribución de los miembros del Directorio ascendente a S/3,000 por asistencia a las sesiones de Directorio, con un máximo de dos sesiones retribuidas al mes.

Adicionalmente, esta política establece el monto de la retribución de los miembros del Directorio equivalente al 50 % de la dieta establecida para cada sesión del Directorio por la participación en las sesiones de los comités de Directorio, con un máximo de una sesión retribuida por mes.

El 22 de abril de 2021, aprobamos la nueva Política Salarial con Acuerdo de Directorio N° 043-2021-PP, que estableció el pago de una remuneración variable mensual para el personal gerencial de los niveles 1 y 2 con reporte a la Gerencia General, que se pagaría en función del cumplimiento de

⁸ Debido a cambios internos en PETROPERÚ.

objetivos y metas establecidas para cada gerencia y alineada a los objetivos del Plan Estratégico de PETROPERÚ. Posteriormente, con Acuerdo de Directorio N° 131-2021-PP, del 18 de noviembre de 2021, quedó sin efecto el pago de la remuneración variable.

No obstante, producto de un proceso de reestructuración de PETROPERÚ, efectuado en 2021 por Arthur de Little (ADL), se recomendó que se vuelva a implementar un sistema de remuneración variable, vinculado con los indicadores del negocio (EBITDA y ROE, fundamentalmente), para apalancar el compromiso en un momento crítico para la Empresa, que se encuentra en proceso de evaluación y formulación para los próximos dos años.

Cabe destacar que, a la fecha, los miembros del Directorio no participan de un comité en específico relacionado con la designación de remuneraciones dentro de la Empresa. Sin embargo, sobre este punto, el plan de reestructuración mencionado establece específicamente a lo relacionado con el reforzamiento de la gobernanza, la creación de un comité de Nombramiento y Remuneraciones, a fin de que este determine la política y remuneraciones de los niveles gerenciales.

Es el Directorio de la Empresa el que aprobó con Acuerdo de Directorio N° 043-2021-PP la implementación de una nueva Política Salarial, el Procedimiento de Administración Salarial y la Escala Salarial Única de la Empresa que permitan tener una herramienta de administración de remuneraciones flexible, alineada a los objetivos del Plan Estratégico y los Principios de Buen Gobierno Corporativo de PETROPERÚ.

El Procedimiento de Administración Salarial aprobado contiene la propuesta metodológica para el diseño de una nueva estructura salarial de la Empresa, que se sustenta firmemente en el valor relativo de los puestos, resultantes de la aplicación del sistema de valoración/homologación de puestos y el análisis de competitividad externa de los sueldos del sector hidrocarburos, con el objetivo de posibilitar y facilitar el desarrollo horizontal y vertical, a fin de otorgar mayor autonomía para la administración salarial del personal en todos los niveles de la organización.

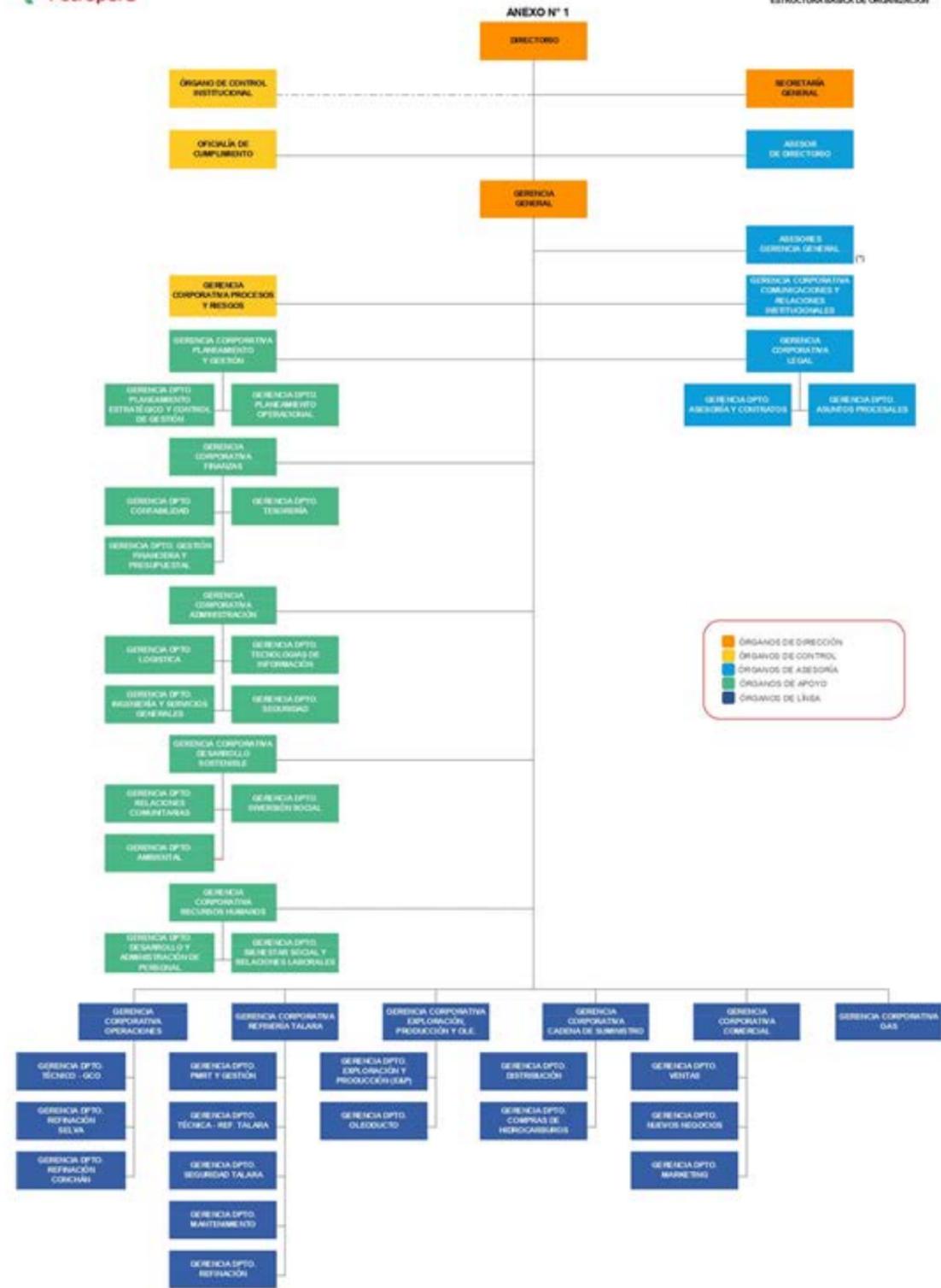
La nueva estructura salarial para la administración del nivel gerencial con mayor proyección se alinea a la tendencia media de las remuneraciones básicas del sector Oil & Gas, conforme a la última encuesta salarial del Club de Petróleo & Gas 2020 preparada por la Consultora Korn Ferry (Hay Group SA).

Es preciso destacar que, durante 2022, no efectuamos ningún incremento salarial al personal de nuestra Empresa. Al considerar la compensación más alta de un trabajador en 2022, que asciende a S/494,576.84, dividida por la mediana total de las remuneraciones del personal de PETROPERÚ, que asciende a S/139,674.51, obtuvimos 3.54 como ratio valor para las remuneraciones de 2022.

Nuestro organigrama

Nuestra Gerencia General es el órgano de ejecución de la gestión de PETROPERÚ. 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.

(GRI 2-9)



2.5 Ética empresarial

(GRI 2-15) (GRI 2-16) (GRI 2-25) (GRI 2-27) (GRI 205-2) (GRI 205-3)

Como empresa del Estado peruano, consideramos la integridad como uno de nuestros valores corporativos, e instauramos transversalmente la ética en nuestro desempeño y en las actividades de todas nuestras áreas.

En esta línea, nos enfocamos en establecer una cultura de «tolerancia cero» que impulsa a PETROPERÚ a actuar con probidad y ética, y a no tolerar ningún tipo de conducta activa o pasiva que constituya corrupción, fraude o cualquier otro acto irregular o inapropiado.

A fin de sostener relaciones honestas y transparentes con nuestros grupos de interés y la ciudadanía en general, es fundamental gestionar y abordar el tema anticorrupción. Por tanto, nos alineamos al objetivo 5 de nuestra estrategia, que refleja nuestro interés por reforzar la gobernanza de la Empresa, fomentando una cultura de integridad y lucha contra la corrupción.

Además, nos orientamos a prevenir actos de corrupción y fraude, detectarlos y tomar medidas para evitar poner en riesgo nuestra imagen, así como el bienestar de nuestros grupos de interés o la ciudadanía en general.

Sistemas que agrupan instrumentos de gestión interna

Sistema de Integridad

- Impulsa y fortalece la cultura de integridad en nuestra Empresa. Además, orienta el comportamiento de nuestros funcionarios y trabajadores para prevenir actos irregulares de fraude y corrupción, y así elevar los estándares de conducta ética y mantener una buena imagen de nuestra Empresa con los grupos de interés.

Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción

- Sistema de alerta temprana que se enfoca en generar un clima de confianza interno y externo en la Empresa, permitiendo identificar situaciones de riesgo, preveniendo posibles comisiones de delitos, adoptando medidas oportunas para su mitigación.
- Se sostiene sobre la base la Ley N° 30424 (Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas), su Reglamento y la NTP-ISO-37001:2017 (sistemas de gestión antisoborno).
- Atiende a buenas prácticas recomendadas por entidades internacionales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI), para que las compañías asuman responsabilidad por la comisión de delitos que se hayan cometido en su nombre y en beneficio directo o indirecto.

Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

- PETROPERÚ, de acuerdo con la ley, es considerado como sujeto obligado a informar a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF-Perú) y, como tal, obligada a implementar un Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo (SPLAFT), dado que es una empresa que produce y comercializa insumos químicos que pueden ser utilizados en la minería ilegal, bajo control y fiscalización de la SUNAT.

Nuestros sistemas de gestión relacionados con la lucha contra la corrupción se instauran a escala corporativa y son evaluados mediante indicadores de grado de cumplimiento de las actividades estipuladas en los planes anuales de trabajo de estos.

Tabla 5 - Sistemas de gestión interna y logros obtenidos en 2022

Sistema	Objetivo	Componentes	Logros
Sistema de Integridad	Establecer un estándar de conducta ética en todos nuestros trabajadores internos y externos.	Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción y Fraude. Código de Integridad. Lineamiento del Sistema de Integridad (antifraude, anticorrupción, conflicto de interés, regalos y atenciones). Canal de denuncias: Línea de Integridad. Sensibilización y capacitación.	Aprobamos el Plan de Sensibilización, Difusión y Capacitación del Sistema de Integridad 2022. Nuestro Directorio, con la participación de la Gerencia General, suscribió el Acta de Compromiso Anual de Integridad y Lucha contra la Corrupción. Realizamos 13 capacitaciones sobre ética e integridad con 796 asistentes a escala nacional. Recibimos 74 denuncias por medio de los canales receptores de la Empresa. Respecto a estas, recomendamos medidas disciplinarias en 3 denuncias. El 67 % de los sujetos obligados niveles 4 y 5, así como el 100 % de niveles directores 1, 2 y 3, cumplieron con la presentación de la declaración jurada de intereses de la Contraloría General de la República. Atendimos 330 consultas sobre conflictos de intereses.
Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción En concordancia con la Ley N° 30424 y el DL N° 1352.	Proporcionar un sistema de alerta temprana respecto a posibles incumplimientos o comisión de delitos que permiten adoptar medidas oportunas y reducir el riesgo de exposición, a fin de generar un clima de confianza interno y externo en nuestra Empresa.	Encargado de prevención. Evaluación de riesgos. Difusión y capacitación. Evaluación y monitoreo. Procedimiento de denuncias. Debida diligencia proveedores.	Automatizamos el Compromiso de Adhesión al Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción y Antisoborno, para su aplicación a escala nacional. Atención de 85 consultas. Realizamos una capacitación por el Día Internacional de la Lucha contra la Corrupción, correspondiente al Sistema de Prevención de Delitos, con una participación de 179 trabajadores de distintas áreas.
SPLAFT En cumplimiento con la Ley N° 27693.	En función de los factores de riesgos del LAFT, aplicar procedimientos y controles que permitan la detección oportuna y reporte de señales de alerta para evitar que los productos que comercializa PETROPERÚ sean utilizados con fines vinculados con delitos LAFT.	Designación del Oficial de Cumplimiento. Fortalecimiento del marco normativo interno del SPLAFT (Manual de Prevención LAFT, Código de Conducta, Procedimientos). Informes del Oficial de Cumplimiento (plan de trabajo, informes semestrales al Directorio y a la UIF). Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. Debida diligencia en el conocimiento del cliente. Registro de operaciones (RO). Identificación de señales de alertas, operaciones inusuales y sospechosas. Sensibilización y capacitación a la Alta Dirección y a nuestros trabajadores sobre el SPLAFT. Evaluación del SPLAFT (auditoría interna y externa).	Realizamos el informe de riesgos LAFT con recomendaciones para mejorar su identificación y evaluación. Fortalecimos el conocimiento y marco normativo interno del sistema. Realizamos mantenimiento al sistema mediante monitoreo a las señales de alerta LAFT y aplicación de mecanismos de evaluación de SPLAFT.

Fuente: Oficialía de Cumplimiento y Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos.

Tabla 6 - Logros comunes de los tres sistemas de gestión interna durante 2022

Sistema	Logros comunes
Sistema de Integridad	Logramos la automatización del compromiso de adhesión al Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción, al SPLAFT y al Sistema de Gestión Antisoborno, suscrito por 2,500 trabajadores, con el cual se comprometen a cumplir la Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de Delitos de Corrupción y de Gestión Antisoborno.
Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción	Realizamos acciones de sensibilización y capacitación dirigida al personal referente a temas de integridad, conflicto de intereses, declaración jurada de intereses, canal de denuncias, anticorrupción y antisoborno, y el SPLAFT.
SPLAFT	Actualizamos e incorporamos cláusulas de prevención de LAFI, así como de delitos de corrupción y de soborno, en contratos y documentos firmados con nuestros socios de negocios.

Fuente: Oficialía de Cumplimiento y Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos.

En el marco de implementación de buenas prácticas de gestión de integridad, nuestro Directorio, con la participación de la Gerencia General, suscribió el Acta de Compromiso Anual de Integridad y Lucha contra la Corrupción con el objetivo de fortalecer el tone of the top.

Por medio de esta acta nos comprometemos a respaldar el fortalecimiento de una cultura de integridad y de lucha contra la corrupción en nuestra Empresa, que nos permita sostener relaciones honestas y transparentes con nuestros grupos de interés y la ciudadanía en general.

Los instrumentos y respectivos mecanismos de reporte permiten prevenir, detectar y controlar cualquier acto irregular, y son socializados por diferentes medios. Así, mejoramos nuestra reputación, garantizamos el cumplimiento de dichos mecanismos y alcanzamos nuestros objetivos empresariales.

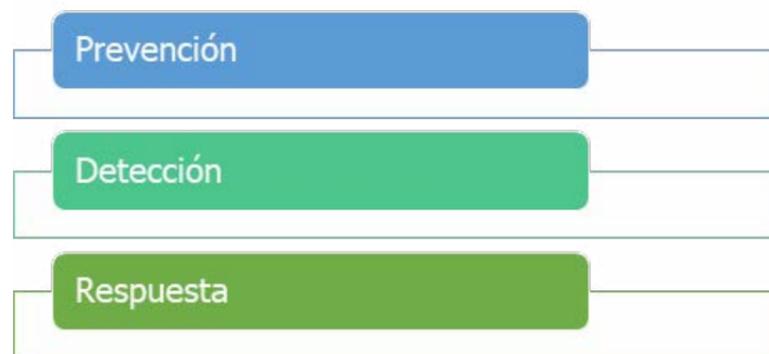
De esta forma, la realización de nuestro negocio sienta sus bases en prácticas de gobierno corporativo y ética. Mantenemos una postura firme de «tolerancia cero» ante actos que generan afinidad de externalidades negativas y que representan un obstáculo para el desarrollo del Perú. Dentro de estos actos se considera al fraude, corrupción, engaño, pago, autorización indebida, sobornos, lavado de activos, terrorismo u otras conductas inapropiadas en la Empresa, tanto en el ámbito interno como externo.



2.5.1 Sistema de Integridad

(GRI 2-15) (GRI 2-16)

Con el objetivo de fortalecer nuestra cultura ética, hemos desarrollado un Sistema de Integridad con tres componentes:



Prevención

Contamos con instrumentos que nos ayudan a cumplir este componente, ya que orientan la conducta de nuestros trabajadores y son difundidos entre los diferentes grupos de interés. Estos instrumentos forman parte de los contratos o convenios que, bajo cualquier modalidad de contrato, se suscriben con personas naturales o jurídicas.

Buscamos el fortalecimiento continuo de una cultura de integridad, basada en nuestra clara postura de «tolerancia cero» ante el fraude, corrupción, soborno y cualquier acto irregular. Por ello, en 2022, aprobamos el Plan de Sensibilización, Difusión y Capacitación, y logramos realizar **trece actividades de capacitación sobre temas de ética e integridad, transparencia, y acceso a la información.**

Código de Integridad

Nuestro Código de Integridad es parte de nuestra cultura corporativa, y representa una guía para enfocar el comportamiento y acciones de nuestros trabajadores.

Este código tiene como objetivo ejecutar la estrategia empresarial y cumplir con la misión de nuestra Empresa. Por tanto, busca hacer lo correcto y mantener la integridad, buenos valores y transparencia.

Nuestro Código de Integridad es un documento difundido entre los diferentes grupos de interés, y forma parte de los contratos o convenios que, bajo cualquier forma o modalidad, suscribimos con cualquier persona natural o jurídica.

Contenido del Código de Integridad:

- 1 Compromisos éticos.
- 2 Procedimientos para denunciar los compromisos del Código de Integridad.
- 3 Compromiso de adhesión al Sistema de Integridad.

Puede encontrar mayor información sobre nuestro Código de Integridad en el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/Docs/spa/files/BGC/codigo-de-integridad.pdf.

Lineamientos del Sistema de Integridad

Este documento representa una guía de comportamiento diseñada para orientar nuestra actuación ante diferentes situaciones con las que podríamos enfrentarnos en la realización de nuestras actividades.

Establece las directrices complementarias al Código de Integridad, en relación con el fraude, corrupción, conflicto de intereses, aceptación y otorgamiento de regalos y atenciones, e implementación de la cultura de «tolerancia cero», a fin de desarrollar acciones preventivas y detectar actos inapropiados.

Puede encontrar mayor información sobre nuestro Código de Integridad en el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/Docs/spa/files/BGC/manual-sistema-integridad2.pdf.

Política Corporativa de Integridad y Lucha contra la Corrupción y Fraude

Establece los principios generales para implementar una cultura de integridad y de «tolerancia cero» respecto a actos contrarios a la ética, corrupción o fraude. Para reforzar esta labor, contamos con mecanismos diseñados para detectar, prevenir y controlar los riesgos relacionados con actos de corrupción, conflicto de intereses, soborno o delitos vinculados, de acuerdo con los sistemas de prevención implementados para proteger los activos y reputación de nuestra Empresa.

Puede encontrar mayor información sobre nuestro Código de Integridad en el siguiente enlace: <https://petroperu.com.pe/publicaciones/politica-corporativa-de-integridad-y-lucha-contra-la-corrupcion-y-el-fraude/>.

Detección

Contamos con un canal de denuncias denominado Línea de integridad de PETROPERÚ que funciona como un sistema confidencial de denuncias las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana.

Línea de Integridad

Nuestra línea de integridad tiene como objetivo que nuestros trabajadores y los ciudadanos en general puedan reportar alguna sospecha de evidencia de incumplimiento al Código de Integridad y normas relacionadas.

En este marco, ponemos a disposición los siguientes canales:

Formulario web. Un espacio para que nuestros grupos de interés reporten sus denuncias. En este, explicamos cómo se debe realizar el llenado correcto del formulario (www.lineadeintegridadpetroperu.com/report/create). Posterior a la denuncia, los usuarios pueden consultar el estado de esta mediante el ingreso del código brindado al momento de llenar el formulario.

Correo electrónico. Nuestros usuarios pueden enviar sus denuncias, fácil y eficientemente, a la siguiente dirección electrónica: reportes@lineadeintegridadpetroperu.com.

Buzón de voz. Brindamos la línea telefónica 0-800-77-788, opción 2, de acceso las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana.

Línea telefónica. Mediante el número 0-800-77-788, los grupos de interés que desean hacer una denuncia pueden contactar con un asesor, de lunes a viernes, de 8.00 a 18.30 horas.

Dirección postal. Los grupos de interés pueden remitir su reporte en las oficinas de BDO, en la siguiente dirección: avenida Antonio Miró Quesada 425 (antes Juan de Aliaga), piso 10, oficina 1005,

Magdalena del Mar, Lima 17, Perú, con atención a Flavio San Martín o Alexander Sedano.

Entrevistas personales. Brindamos la oportunidad de realizar las denuncias por medio de entrevistas en la dirección mencionada.

La Línea de Integridad es operada por una compañía independiente, a fin de garantizar la reserva de la identidad del denunciante y permitir el anonimato. El tratamiento y atención de denuncias se regula mediante el procedimiento Plan de Respuesta a Denuncias por Incumplimiento al Sistema de Integridad. Una vez recibidas las denuncias por parte de la compañía operadora, estas son evaluadas por nuestros profesionales en indagación de denuncias y, si cumplen con los requisitos de admisibilidad, empieza su investigación.

Cabe destacar que, al cierre de 2022, registramos 74 denuncias por medio de nuestros canales receptores, 8 de estas correspondieron a presuntos casos de corrupción, que representa aproximadamente un 10 % del total. Estos casos son materia de investigación por las autoridades competentes. Así tenemos que 43 de ellas se encuentran atendidas o cerradas.

Tabla 7 - Denuncias recibidas en PETROPERÚ (comparativo 2021-2022)

Sistema	2021	2022
Número de denuncias	107	74
Porcentaje de denuncias de corrupción	15%	10%

Fuente: Oficialía de Cumplimiento y Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos.

Asimismo, recomendamos la aplicación de medidas disciplinarias en tres denuncias por incumplimiento al Sistema de Integridad. Al respecto, es importante señalar que la imposición de una sanción está sujeta a la comprobación del hecho denunciado.

Cabe resaltar que, en conformidad con el principio 22 del Código de Integridad y Conflictos de Interés del Código de Buen Gobierno Corporativo de PETROPERÚ, se informa a la Gerencia General y al Directorio los casos de incumplimiento o cualquier evento de riesgo que pueda afectar lo dispuesto en el Código de Integridad.

En este marco, durante 2022, el estado de denuncias que ingresan por la Línea de Integridad es reportado periódicamente al Comité de Auditoría y Control, conformado por tres miembros del Directorio. Asimismo, conforme al Plan de Acción de Gobierno Corporativo, al finalizar el año se informa al Directorio las acciones realizadas en el marco de la gestión de conflicto de intereses. Por otro lado, el Plan Anual de Trabajo de los Sistemas de Prevención (Sistema de Integridad, Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción y Sistema de Prevención LAFT) son aprobados a nivel de Directorio, y se reportan los avances de cumplimiento del citado plan por medio del Sistema de Seguimiento de Acuerdos y Pedidos del Directorio-Aplicativo SSAP.

Respuesta

Debido a la desactivación del Comité de Integridad y Disciplina en 2021, la Gerencia Corporativa Cumplimiento (hoy denominada Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos), asumió la función para atender las denuncias. Durante 2022, esta gerencia tuvo a cargo las funciones que antes desarrollaba el Comité de Integridad y Disciplina.

Se está reforzando dicha función especialmente en los siguientes puntos:

- 🕒 Fortalecimiento y recuperación de la confianza en el canal de denuncias.
- 🕒 Recomposición del Comité de Integridad y de una mejorada gestión de denuncias.
- 🕒 Difusión, capacitación y otras actividades y programas de fortalecimiento del Sistema de Integridad de nuestra Empresa.

2.5.2 Gestión de riesgo y cumplimiento

(GRI 2-15)

Gestión Interna de Riesgos

En 2022, la Gerencia Corporativa Cumplimiento cambió su denominación a Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos, con un nivel de reporte a la Gerencia General.

Asimismo, el nivel de madurez de nuestro SCI, de acuerdo con la autocalificación global, fue de 3.95-SCI Óptimo. Esta calificación es determinada según los criterios establecidos e indica que las condiciones para implementar el SCI existen, están formalizadas, en operación y existe evidencia documental de su cumplimiento.

El avance de la gestión de riesgos para este periodo fue de 93.07 %. Además, logramos implementar el 90 % del total de planes de acción establecidos para abordar riesgos en 2022, en el marco de los objetivos estratégicos 2019-2023.

Cabe destacar que los resultados obtenidos por los sistemas mencionados fueron reportados al Directorio y al Comité de Auditoría y Control durante 2022.

Gestión Externa de Riesgos

Nuestro Directorio es responsable de proponer, ante la Junta General de Accionistas, los criterios de selección de las sociedades auditoras para su aprobación. Estos criterios son incorporados en las bases del concurso público de méritos realizado por la Contraloría General de la República para la designación de la sociedad auditora de estados financieros de la Empresa.

La sociedad de auditoría elegida es sometida a consideración de la Junta General de Accionistas para que formalice su designación. El proceso de auditoría empezó en mayo y finalizó en septiembre de 2022, después de la recomposición del Directorio.

2.5.3 Nuestro Sistema de Prevención

(GRI 2-15) (GRI 2-27)

Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción

Logramos automatizar la firma del Compromiso de Adhesión al Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de Delitos de Corrupción y de Soborno, por parte de los trabajadores, por medio de una aplicación que se encuentra en nuestra intranet corporativa. Asimismo, realizamos diversas actividades de sensibilización y capacitación del sistema de prevención.

En el marco de la prevención de la corrupción, en 2022 se atendieron 85 consultas relacionadas, entre otros, con los siguientes temas: 28 casos de búsquedas en plataforma Inspektor, 5 casos sobre aplicación de política, 13 para la atención de cuestionarios de cumplimiento, 8 vinculadas con requerimiento de información y 31 sobre revisión de cláusulas.



2.5.4 Socialización interna y externa de políticas y procedimientos anticorrupción

(GRI 2-27) (GRI 2-15) (GRI 205-2) (GRI 205-3)

En 2022, mediante el llenado del Compromiso de Adhesión al Sistema de Integridad, más del 95 % de nuestros trabajadores alcanzaron conocimientos de las políticas y procedimientos anticorrupción.

Tabla 8 - Socialización interna de políticas y procedimientos de anticorrupción

Trabajadores	Total de trabajadores informados ⁹	Cantidad de trabajadores capacitados	Porcentaje 2022	Porcentaje 2021
Ejecutivo	14	14	100%	94%
Supervisores	1,352	1,321	97%	99%
Empleados	1,290	1,189	87%	87%
Total	2,656	2,526	95%	93%

Fuente: Oficialía de Cumplimiento y Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos.

En relación con los socios de nuestro negocio, hemos reforzado nuestros sistemas de prevención de la corrupción y nuestra Política de Tolerancia Cero, ya que el 100 % de nuestros proveedores de bienes, servicios y obras tienen conocimiento de las políticas y procedimientos de anticorrupción.

Tabla 9 - Socialización externa de políticas y procedimientos de anticorrupción

Socios	Total de socios	Cantidad de socios comunicados	Porcentaje 2022	Porcentaje 2021
Proveedores de bienes, servicios y obras	469	469	100 %	100 %
Clientes	742	208	28 %	66 %

Fuente: Oficialía de Cumplimiento, Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos y Gerencia Departamento Logística.

En cuanto al fortalecimiento de capacidades, durante 2022, los miembros del Directorio fueron capacitados en cultura de integridad como mecanismo de lucha contra la corrupción. Además, de un total de 1,355 supervisores y 1,300 trabajadores, 518 y 179 de estos, respectivamente, fueron capacitados en temas de integridad, conflicto de intereses y canal de denuncias. Asimismo, se brindaron capacitaciones en temas anticorrupción y antisoborno y del SPLAFT.

En la siguiente tabla, se detallan los temas de capacitaciones y la cantidad de asistentes.

Tabla 10 - Personal capacitado en temas éticos y de anticorrupción en 2022

Temas éticos y de anticorrupción	Cantidad de participantes*
Integridad	796
LAFT	451
Prevención de la corrupción (antisoborno)	161
Total	1,408

* La cantidad de participantes corresponde al número de asistentes por charla.

Fuente: Oficialía de Cumplimiento y Gerencia Corporativa Procesos y Riesgos.

2.5.5 Gestión de prevención de conflicto de intereses

(GRI 2-15)

Como parte de nuestra gestión de prevención de conflicto de intereses, contamos con el compromiso de «evitar conflicto de intereses», el cual forma parte del Código de Integridad de la Empresa.

Además, la Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción y el Fraude establece que nuestros trabajadores se comprometen con identificar y comunicar al órgano correspondiente las situaciones de conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales, personales o en relación con terceros, para su verificación, análisis, registro, control y seguimiento. Esta comunicación permite implementar mecanismos pertinentes que eviten perjuicio a nuestros trabajadores y a la Empresa, en concordancia con la normativa de Gestión de Prevención de Conflicto de Interés aprobada para tal fin.

Por medio del Compromiso de Adhesión al Sistema de Integridad, adoptamos medidas de evaluación y análisis de la información declarada por nuestros trabajadores sobre sus intereses particulares y los de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad para prevenir, manejar y revelar los conflictos de interés. Nuestros trabajadores suscriben anualmente este compromiso, en conformidad con el Código de Integridad y con el Procedimiento de Detección, Verificación, Control y Seguimiento de Conflicto de Intereses.

Dicha declaración es completada y suscrita de manera virtual. La información se almacena en una plataforma digital que es verificada por el área correspondiente a fin de advertir la ocurrencia de algún conflicto de interés y adoptar acciones oportunamente.

Asimismo, según lo dispuesto por el procedimiento indicado, previo a la contratación de bienes, servicios u obras, las áreas participantes deben revisar la plataforma digital, ya que en esta se almacena la información de las personas jurídicas o naturales declaradas por nuestros trabajadores, a efectos de advertir con anterioridad a una contratación la existencia o no de un conflicto de intereses.

De detectar alguna empresa declarada, las áreas realizan la consulta al área que corresponda, quien emite su opinión, determinando si existe conflicto de interés y, de ser el caso, presenta una recomendación para aplicar medidas de control.

En cuanto a los procesos de contratación de bienes y servicios, es requisito que todo proveedor cumpla con presentar la declaración jurada de conflicto e intereses de proveedores, en la que este puede indicar si tiene algún conflicto de interés al contratar con nuestra Empresa.

Cabe destacar que, dentro de nuestros programas de capacitación, incluimos actividades de sensibilización dirigidas a nuestros trabajadores para evitar y prevenir situaciones de conflicto de interés.





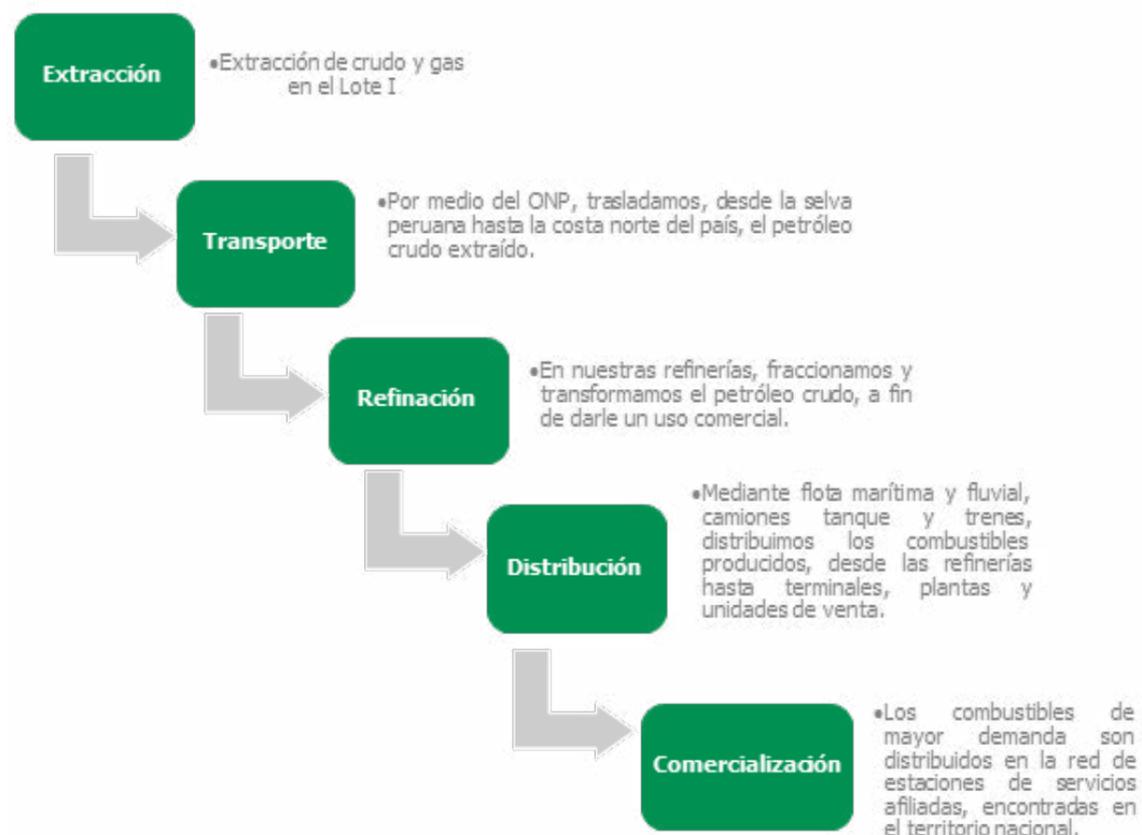
3 Liderazgo en el Mercado

3.1 Desempeño económico

(GRI 2-6) (GRI 201-1)

Somos especialistas en producción y comercialización de combustibles de alta calidad a escala nacional, además de tener una amplia experiencia en el sector de hidrocarburos.

Como principales procesos, realizamos actividades de transporte, refinación, distribución y comercialización, los que nos han convertido en una empresa exitosa enfocada en satisfacer las necesidades del mercado en el territorio peruano.



En 2022, adoptamos medidas para mejorar la administración en la gestión operativa, como el incremento del valor de los inventarios de productos intermedios y finales, así como la reducción del gasto. En consecuencia, obtuvimos resultados económicos favorables.

USD5,574,000,000

Ingresos Generados

Sobre nuestro capital social, al 31 de diciembre de 2022, el capital autorizado, suscrito y pagado está representado por 5,572,168,000 acciones comunes, cuyo valor nominal es de S/1 cada una.

Tabla 11 - Acciones comunes según su clase

Clase	Número de acciones	Porcentaje
A	4,457,734,400	80 %
B	1,114,433,600	20 %
Total	5,572,168,000	100 %

Ejecución de inversiones

Durante 2022, realizamos la priorización de nuestro portafolio de inversiones, y logramos ejecutar el monto de USD582,000,000: USD524,000,000 en proyectos de inversión y USD58,000,000 en inversiones corrientes.

Los principales proyectos de inversión corresponden al PMRT, Nuevo Terminal Ilo, Planta de Abastecimiento Ninacaca, Planta de Ventas Puerto Maldonado, Lote 192 y Lote 64. Respecto al PMRT, alcanzamos un avance físico global de 98.5 % versus 100 % programado.

En cuanto a los proyectos de inversión corriente, estos se orientaron a mantener la operatividad de las refinerías, plantas y terminales operados por la Empresa, mejorar el desempeño operativo y para el cumplimiento normativo.

En 2022, nuestros activos totales crecieron en USD1,256,000,000 y aumentaron nuestros pasivos totales en USD513,000,000.

A fin de supervisar periódicamente nuestros proyectos de flujos de efectivo y monitorear constantemente transacciones, presentamos informes financieros trimestrales para reportar nuestra gestión económica. Estos informes demuestran nuestra transparencia ante el Estado peruano y nuestros principales grupos de interés.

Los resultados económicos de 2022 fueron auditados por la Sociedad de Auditoría Gaveglione Aparicio y Asociados SCRL-Price Waterhouse Coopers (PwC). Asimismo, fueron aprobados por el Directorio con A/D N° 120-2023-PP de fecha 21.09.2023 y el 29.09.2023 aprobado por la Junta General de Accionistas.

Consolidamos y divulgamos información propia de la Empresa mediante nuestros estados financieros.

Tabla 12 - Resultados económicos

Concepto	2021 (millones de dólares)	2022 (millones de dólares)
Valor económico directo creado		
Ventas netas	4,156.41	5,517.24
Otros ingresos	65.84	63.64
Total de ingresos brutos	4,222.25	5,580.88
Valor económico distribuido		
Salarios y beneficios	113.69	139.05
Proveedores	3,724.95	5,586.13
Proveedores de capital	21.50	151.95
Impuestos (incluido IR, pagos a la SBS y arbitrios)	126.24	- 28.45
Donaciones	0.019	-
Programas sociales y/o ambientales ¹⁰	1.56	2.10
Otros costos operativos	158.74	- 1.308
Total de egresos	4,020.49	5,852.10
Valor económico retenido	67.93	- 271.21

Fuente: Gerencia Corporativa Finanzas.

¹⁰ Este monto no incluye el monto de inversión de los proyectos Nueva Refinería Talara y Puerto Maldonado.

En 2022, registramos una pérdida neta de USD271,000,000, contraria a la ganancia neta registrada en 2021 que ascendió a USD67,900,000, explicada principalmente por los siguientes factores:

- Menores ventas en el mercado interno, debido a la falta de disponibilidad de inventarios dado los problemas de liquidez que afrontó la Empresa desde marzo hasta octubre de 2022 (situación que se afrontó con los apoyos financieros brindados por el Gobierno peruano), continuos cierres de puerto, movilizaciones sociales y mayor nivel de competencia en el mercado peruano de combustibles.
- Inferiores márgenes en la comercialización de productos por los sobrecostos en las importaciones generados por problemas de liquidez, así como mayores descuentos comerciales otorgados a los clientes para hacer frente a la competencia que se vio favorecida por los altos márgenes internacionales que fortalecieron la competitividad de empresas integradas y refinadoras de petróleo, así como por la incorporación al Fondo de Estabilización de Precios del diesel (uso vehicular), gasolinas 90/84, gasohol 84 y GLP.
- Operación no optimizada de la Nueva Refinería Talara por encontrarse en secuencia de arranque.
- Pérdida operativa en el ONP de USD84,000,000 y los costos por contingencias, no obstante, ha sido contrarrestado con el menor valor del tipo de cambio, que ha impactado favorablemente en la determinación de la provisión del Impuesto a la Renta y diferido (USD57,000,000 versus USD105,000,000 a diciembre de 2021), así como en la ganancia por el diferencial cambiario (USD57,000,000 versus USD66,000,000 a diciembre de 2021).





PETRÓLEOS DEL PERÚ - PETROPERÚ S.A.

ESTADOS FINANCIEROS
31 DE DICIEMBRE DE 2022 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Gavoglio Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.
Av. Santo Toribio 143, Piso 7, San Isidro, Lima Perú, T: +51 (1) 919 - 292001 pe_mesadepartes@pwc.com
www.pwc.pe

Gavoglio Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada es una firma miembro de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Cada una de las firmas es una entidad legal separada e independiente que no actúa en nombre de PwCIL, ni de cualquier otra firma miembro de la red. Inscrita en el Partida No. 11029527, Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao.

3.2 Gestión con proveedores

(GRI 2-6) (GRI 204-1)

Durante 2022, continuamos realizando actividades orientadas a optimizar el proceso de gestión de compras, como la actualización de procedimientos logísticos, entre los que podemos destacar los procesos por competencia y adjudicación selectiva, las contrataciones no sujetas al reglamento, la formulación y gestión de requerimientos, y la adjudicación abreviada.

Participamos activamente en la difusión de políticas enfocadas en la protección del ambiente, salud y calidad de vida. En nuestras bases administrativas, incluimos la nueva Política de Gestión Integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad de Procesos, Seguridad y Salud en el Trabajo, y contamos con el Reglamento de Contrataciones que establece el principio de sostenibilidad aplicado a la gestión de compras. Asimismo, solicitamos a los proveedores la suscripción de una declaración jurada de compromiso de observar lo establecido en la política indicada.

En el marco ambiental, continuamos con el uso del Portal de Convocatorias SUPLOS (<https://proveedorespetroperu.suplos.com>), en el que los proveedores pueden presentar sus propuestas técnicas y económicas. De esta forma, no solo propiciamos mayor acceso a los postores, sino que reducimos el uso de papel en la presentación de sus postulaciones.

Cabe destacar que, a fin de precalificar a nuestros proveedores y evaluar el nivel en que se rigen bajo principios de sostenibilidad, tanto en el eje social como ambiental, en nuestra Base de Datos de Proveedores Calificados (BDPC) hacemos uso de un cuestionario con carácter de declaración jurada, además de ingresarse la información sobre su gestión social, ambiental y de gobernanza.

Planteamos como meta incrementar la cantidad de proveedores en nuestra BDPC, con el objetivo de mantener la calidad de la gestión de aquella y reducir sus costos de registro para los proveedores. Para ello, consideramos como indicadores el incremento de proveedores y la reducción de costos de suscripción de proveedores.



Los resultados obtenidos a partir de las evaluaciones realizadas a las 1,205 empresas registradas en nuestra BDCP son relevantes para establecer acciones necesarias para gestionar las expectativas de los actores críticos y mitigar los riesgos sociales de cada operación. Asimismo, realizamos una evaluación de desempeño a nuestros contratistas en distintos factores, de los cuales, de lo reportado por los administradores de contrato respecto al factor de economía, ambiente y persona, en 2022, se obtuvo un 0 % de incidencias negativas.

En relación con los procesos de contratación durante 2022, se obtuvo el siguiente resultado en la matriz estratégica de compras inicial, en función del impacto financiero y el riesgo/complejidad del requerimiento:

Tabla 13 - Cantidad de procesos por cuadrante

Cuadrante de Kraljic	Refinería Conchá					
Estratégico	12	1	5	20	23	61
Apalancado	2	5	12	10	4	33
Crítico	35	2	74	193	85	389
Rutinario	23	27	71	147	25	293

Fuente: Gerencia Corporativa Finanzas.

Para atender los requerimientos de las distintas dependencias de la Empresa durante 2022, formalizamos la celebración de contrato, ya sea mediante órdenes de trabajo a terceros, órdenes de compra, contratos literales y contratos marco.

Cabe destacar que, por la normativa que rigen nuestras contrataciones, mantenemos la libre competencia y transparencia por medio de los procesos de selección conforme a las modalidades de contratación, además de permitir contar con contratos de hasta tres años o de manera excepcional mayores a este, según las necesidades operativas de la Empresa, lo cual permite afianzar las relaciones con los proveedores, optimizar la planificación, generar ahorros y reducir trámites administrativos.

En este marco, en 2022, actualizamos el procedimiento de la BDCP, en la que se incluye el formato de evaluación de desempeño de proveedores, que permite adoptar medidas respecto a las evaluaciones de proveedores que obtengan un puntaje negativo. Asimismo, trabajamos en la actualización de las condiciones técnicas del servicio de administración de la BDCP.

En 2022, se incrementaron los proveedores registrados en la BCDP en 6.4 %, respecto a 2021. Cabe destacar que, en las auditorías realizadas en dicho periodo, no recibimos observaciones sobre nuestros proveedores.

Es preciso destacar que, anualmente, nuestra Empresa efectúa distintas auditorías como financieras y debida diligencia forense, a fin de verificar el cumplimiento de los procedimientos. Los administradores de los contratos realizan la evaluación de desempeño a los proveedores, que es cargada en la plataforma Achilles (BDPC), en caso de que dicho proveedor tenga un puntaje negativo en su evaluación.

Los proveedores registrados en nuestra BDCP son monitoreados en las listas restrictivas, a fin de prevenir cualquier vinculación con proveedores con delitos de LAFT. Además, con base en la actualización de las condiciones técnicas del servicio de administración de nuestra BDCP, identificamos oportunidades de mejora para su futura administración. Esto va a permitir gestionar la contratación para el siguiente periodo, como el monitoreo mensual a los proveedores registrados en la BDCP, verificación de proveedores inhabilitados en el OSCE y la disminución de precios para registrarse como proveedores, entre otros.

A partir de estas acciones, en 2022, no realizamos contrataciones con ningún proveedor que se haya encontrado en la lista restrictiva. Además, realizamos la verificación del registro de los proveedores en la BDCP en la fecha de presentación de oferta, otorgamiento de buena pro y a la firma del contrato. Además, en dicho periodo, continuamos haciendo uso de la plataforma Inspektor, que permite consultar y verificar las listas restrictivas, vinculantes, inhibitorias o condicionantes, informativas, y de PEP.

Cabe resaltar que en el proceso de registro de proveedores incluimos la nueva Política de Gestión Integrada de la Calidad Ambiente, Seguridad de Procesos, Seguridad y Salud en el Trabajo, y contamos con el Reglamento de Contrataciones que establece el principio de sostenibilidad aplicado en la gestión de compras. Asimismo, solicitamos a los proveedores la suscripción de una declaración jurada de compromiso de observar lo establecido en la política indicada.

Tabla 14 - Gestión con proveedores (comparativo 2021-2022)

Proveedores	2021	2022
Empresas registradas en nuestra BDCP	1,128	1,205
Proveedores nacionales	91.1 %	91.8 %
Proveedores internacionales	8.9 %	8.2 %

Fuente: Gerencia Departamento Logística.

3.3 Gestión con clientes

(GRI 2-6)

Buscamos satisfacer las necesidades de nuestros clientes, ya que esto contribuye en el posicionamiento de la marca a escala nacional. Bajo esta línea, clasificamos a nuestros clientes de la siguiente manera:

- ① RED PETROPERÚ
- ① Grifos/estaciones de servicio afiliadas
- ① Distribuidores
- ① Distribuidor minorista
- ① Distribuidor mayorista
- ① Distribuidor GLP a granel
- ① Distribuidor de productos químicos
- ① Grifos/estaciones de servicios blancas (no afiliadas)
- ① Planta envasadora GLP
- ① Empresas industriales
- ① De aviación
- ① Marítimas
- ① Petroleras
- ① De construcción
- ① Mineras
- ① De transporte
- ① Pesqueras
- ① Agroindustriales
- ① De servicios públicos
- ① Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú
- ① entre otras.

En 2022, logramos incrementar en 31 el número de estaciones de servicio afiliadas a la Red PETROPERÚ, respecto al cierre de 2021.

Nos enfocamos en satisfacer las necesidades de clientes y consumidores, ya que esto contribuye al posicionamiento de la marca a escala nacional. En esta línea, a partir de acciones e iniciativas para el fortalecimiento de nuestras 731 estaciones de servicios, logramos incrementar en un 4 % la Red PETROPERÚ en 2022.

Además, alcanzamos una participación en el mercado de combustibles líquidos y GLP de 31 %.¹¹ Asimismo, colocamos en el mercado el producto Blue PETROPERÚ, primer proyecto en la Empresa con ingreso por regalías (uso de marca).

¹¹ La información se expresa en porcentaje por ser información sensible.

Monitoreamos nuestro desempeño

- ① Para garantizar la mejora continua de nuestros procesos de atención al cliente en las estaciones de servicios afiliadas a la Red PETROPERÚ, aplicamos el programa de cliente incógnito:

En 2022, logramos superar en un 2 % el nivel de servicio objetivo para toda la red (72 % versus 70 %)

Reforzamos nuestra identidad corporativa

- ① Al cierre de 2022, logramos identificar 158 estaciones de servicio con la nueva identidad visual de nuestra marca.

Atendemos las quejas y sugerencias

- ① Logramos atender la totalidad de consultas, recomendaciones, quejas y sugerencias recibidas en el portal web, así como mediante el correo de servicio al cliente.

Formamos continuamente nuestra Red PETROPERÚ

Realizamos las siguientes capacitaciones y monitoreo presencial en las estaciones de servicio de la Red PETROPERÚ a escala nacional:

- ① Verificación del protocolo de SST.
- ① Evaluación de la calidad del servicio Protocolo de Atención al Cliente.
- ① En el programa de capacitaciones con expositores externos, realizamos 60 capacitaciones, 25 virtuales y 35 presenciales, que fueron dirigidas a la Red PETROPERÚ. A partir de este programa, logramos 2,475 asistentes, 60 horas de capacitación y 148,500 horas hombre de capacitación.
- ① En el programa de capacitación con expositores de servicios técnicos, realizamos 20 videoconferencias dirigidas a la Red PETROPERÚ. Logramos, 1,646 asistentes, 20 horas de capacitación y 32,920 horas hombre de capacitación.
- ① Evaluación de tiendas de conveniencia.
- ① Verificación de los protocolos en tanques de almacenamiento.

Asimismo, mejoramos nuestros procesos de ventas y atracción de nuevos clientes a partir de iniciativas innovadoras que fortalezcan nuestra marca.

Tabla 15 - Acciones de mejora en los procesos de venta y atracción de nuevos clientes

Procesos	Acciones de mejora
Tiendas VAO	Continuamos con la implementación del modelo tipo franquicia de la Red PETROPERÚ, con cuatro nuevas tiendas de conveniencia. Al cierre de 2022, contamos con nueve tiendas VAO.
Altoke	Canal de ventas digital para los clientes directos (estaciones de servicio de la Red PETROPERÚ e industria) que permite autogestionar pedidos de combustible de manera eficiente y práctica. En 2022, implementamos seis plantas de venta. Realizamos reuniones de capacitación con clientes, así como pilotos con estaciones de servicios que abastecían en Talara, Iquitos y Conchán.
Piloto Código QR	Las tiendas VAO están en proceso de crecimiento y evolución. Por ello, necesitamos información para mejorar y afianzarnos en el mercado.

Fuente: Gerencia Corporativa Comercial.

Durante 2022, para garantizar nuestra participación en sectores clave para el desarrollo del país, hemos consolidado las siguientes acciones contractuales con nuestros clientes industriales.

En minería, obtuvimos el Certificado de Homologación con Volcan por un año más. Cabe resaltar que fuimos auditados por la consultora SGS del Perú SAC y logramos aprobar con un puntaje de 100 % en todas las áreas auditadas.

En línea con la recuperación del sector aviación, logramos incrementar en un 74 % las ventas de nuestros combustibles.

Logramos adjudicaciones de combustibles para empresas del sector transporte y aviación. Logramos realizar ventas extraordinarias a empresas del sector eléctrico.

3.4 Avances de Refinería Talara

(NO GRI: IPN-2)

El PMRT es un megaproyecto de ingeniería que tiene como objetivo principal la producción de combustibles más limpios (con menos de 50PPM de contenido de azufre), así como aumentar la capacidad de procesamiento de la refinería de 65,000 a 95,000 barriles. La Nueva Refinería Talara permitirá procesar petróleo crudo pesado generando productos de mayor valor agregado como GLP, gasolinas, turbo A1 y diesel.

La construcción de la Nueva Refinería Talara incluye nuevas unidades de procesos, servicios industriales y facilidades orientadas a mejorar la calidad de los combustibles.



Durante 2022, se ha estado realizando el comisionado de las nuevas unidades de procesos que permiten iniciar la etapa de arranque. Este hito importante se dio en abril 2022 con el inicio del arranque gradual y progresivo de la Nueva Refinería.

En relación con el monto de inversión del PMRT, mediante Acuerdo de Directorio N° 077-2022-PP, del 27 de julio de 2022, se aprobó la actualización del monto de inversión por USD5,290,000,000, sin considerar intereses capitalizables (USD6,218,000,000, incluido intereses capitalizables). Posteriormente, los intereses capitalizables aumentaron a USD927,920,000, lo cual hace que el monto de inversión, que incluye intereses por financiamiento preoperativos, ascienda a USD6,218,000,000.

En 2022, realizamos acciones que permitieron un avance integral de 98.50 % del PMRT. Respecto al avance económico acumulado del proyecto, su ejecución asciende a USD4,967,000,000, que represente el 95 % del monto de inversión total aprobado (sin incluir intereses capitalizables).

Al cierre de 2022, la mano de obra ascendió a 2,553 puestos laborales: el 96.7 % fue mano de obra local no calificada (de un total de 340), y la mano de obra calificada fue de 2,213.

Durante 2022, continuamos con la compra de crudo de Talara - principales subministradores CNPC, SAVIA, SAPET y UNNA-Lote IV - con un volumen total adquirido de 9,391 MB. Asimismo, realizamos la compra de un volumen total de 841,029 de crudo Napo.

Proyectos concluidos en 2022

Mantenimiento mayor de tanques Etapa I Refinería Talara	Reemplazo de aire acondicionado de sala de control de muelle de carga líquida.	Mantenimiento mayor de tanques 523, 2002 y 520.
Adquisición de equipos de acometida de gas natural.	Integridad mecánica de equipos UDP y tratamientos.	Operación y mantenimiento de unidades auxiliares.

El proceso de arranque gradual y progresivo de Nueva Refinería Talara se inició en abril del 2022. En agosto del mismo año se inició la Unidad de Destilación Primaria.

Alcanzamos los hitos Listos para Arranque (LPA) en la unidades DP1, FCK, PAR, SCR, AM2, WS2, TGL, RG2, RG2-DV3, HTD, HTN, RCA, STA, RCO, CAF, DV3, HTF, FWS, MU1, MU2, edificio ED1, SE1, SE2, SE3, SE4, SEP, SO1, SO5, SO3, SO9, RIE1, RIE2, RIE3, RIE4, RIE5, RIE6, OF1, CM2 OFM.

Entrenamiento con TR, logramos finalizar satisfactoriamente el entrenamiento en la plataforma OTS del personal operativo de los diferentes complejos.

Capitalización de unidades de proceso DP1 y DV3; servicios auxiliares MU2, CWC, FWS, RCO, CAF, NIS, OR2-DM2, SO2, SO7, MU1, BAW, SLP, WWS, BD1, GLP, SGV, TKS; trabajos complementarios TC-16, 1C-17, TC-18 y TC-19 del PRMT.

3.5 Reconocimientos obtenidos

Durante 2022, obtuvimos los siguientes reconocimientos:

	Primer lugar en índice de experiencia del cliente Organizado por Centrum PUCP, Datum Internacional y XCostumer en la categoría de estaciones de servicio, por destacar en las dimensiones de marca, producto, servicio y experiencia emocional.
	Obtenido por el Proyecto de Riego Tecnificado en Ninacaca (Pasco), desarrollado en la comunidad campesina San Pedro y que beneficia a cerca de doscientas familias campesinas.
	Distinción otorgada en reconocimiento al aporte de nuestros trabajadores por medio de la colecta Ponle Corazón, para hacer realidad la construcción de un nuevo hogar que permitirá duplicar la atención de niños, jóvenes y adultos en el país.
	Nos posicionamos en el puesto 75 de 100 en el ranking Merco Empresas 2022. En el sector energético, ocupamos el segundo puesto, que representa un ascenso respecto a 2021.



Reconocimiento como ponentes en el IV Congreso Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo-Seal 2022, como parte de la Concesión del Sistema de Distribución de Gas Natural por Red de Ductos de la Concesión Sur Oeste.

3.6 Principales aliados

(GRI 2-28)

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

Nuestros principales aliados durante 2022



Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía



Sociedad Peruana de Hidrocarburos



Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía



Cámara de Comercio de Piura



Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía



Alianza para Obras por Impuestos (ALOXI)



Cámara de Comercio de Lima



Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y El Caribe



Convenio de Colaboración Institucional entre la Asociación SPE Sección Lima



Cámara de Comercio e Industrias de Talara



4 Gestión Ambiental

Nuestro enfoque se basa tanto en prevenir la afectación de los entornos en los que operamos como en cumplir con la creciente y cada vez más exigente normativa ambiental, mientras que en el mediano y largo plazos trabajamos en la incorporación de una estrategia y visión basada en la transición energética y la incursión en modelos de negocio alternativos.

Para 2023, tenemos el objetivo de actualizar nuestra estrategia de sostenibilidad, alineado a las nuevas exigencias en ESG, cambio climático y transición energética, a fin de establecer una hoja de ruta y los KPI para su implementación.

4.1 Gestión de emisiones

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3)

Somos conscientes de que el uso de combustibles impacta sobre la atmósfera, así como del rol que desempeñan las empresas proveedoras de estos productos. Por ello, estamos comprometidos con seguir contribuyendo con el desarrollo del país, garantizando la producción y comercialización de combustibles de calidad, e introducir mejoras para disminuir y controlar sus propias emisiones.

Aun cuando la Empresa realiza monitoreos ambientales periódicos de sus emisiones de manera frecuente en cumplimiento de la normativa legal vigente, en 2022, el Directorio solicitó realizar un nuevo proceso de formulación de los Objetivos Anuales y Quinquenales de PETROPERÚ, para el periodo 2023-2027, alineados con la Política Energética Nacional y las exigencias internacionales ratificadas por el país como el Acuerdo de París.

Ante este pedido, la Administración trabaja en un objetivo específico que implique la gestión de la huella de carbono con actividades que incluyen:

- ➊ Actualización periódica de la Política de Gestión de la Biodiversidad, para incorporar la gestión del cambio climático.
- ➋ Fortalecer el diagnóstico, medición y verificación de la huella de carbono de PETROPERÚ.
- ➌ Implementar el índice de intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
- ➍ Operativizar los convenios de cooperación con instituciones especializadas en gestión de la biodiversidad y del cambio climático.
- ➎ Definición de la estrategia de cambio climático.
- ➏ Implementación de proyectos de compensación de emisiones GEI.

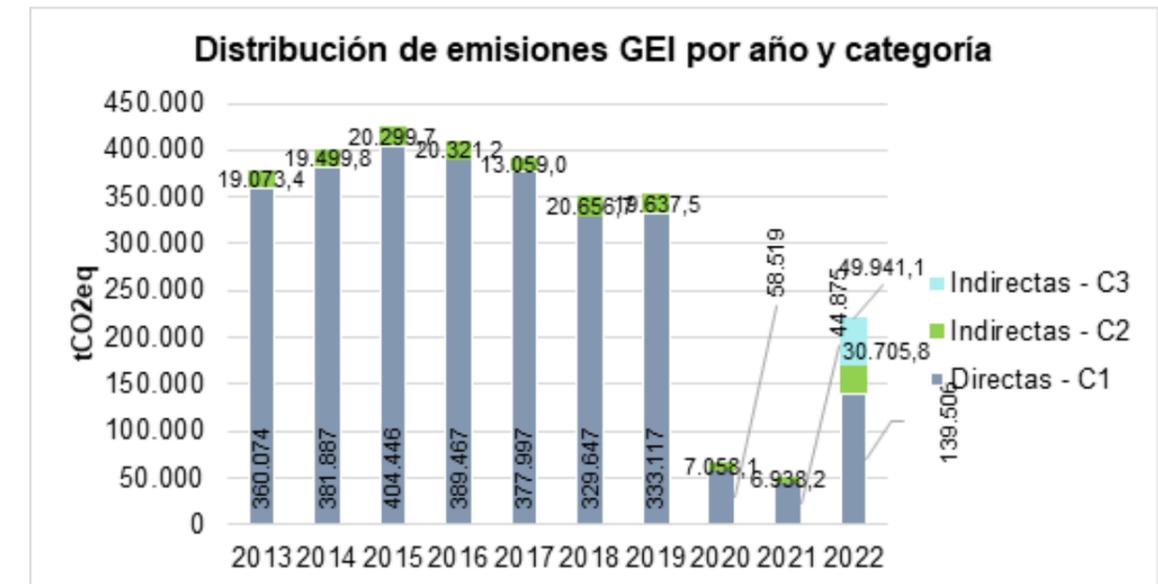
El Inventario de Emisiones GEI es la principal herramienta para medir nuestra huella de carbono. Para llevarlo a cabo, hacemos uso de la metodología establecida en 2006 por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y a los reportes anuales sectoriales de GEI (RAGEI, 2019) de la plataforma Infocarbono del Ministerio de Ambiente en aquellos casos en los que el compendio no brindaba mayores orientaciones para el cálculo de emisiones de determinadas fuentes de GEI no asociadas directamente a la industria del petróleo. Estas metodologías nos permiten convertir las emisiones de distintos gases en una unidad estándar: tCO₂eq.

La cuantificación y consolidación de las emisiones de GEI de PETROPERÚ se aborda desde el enfoque de control operacional. Bajo ese enfoque, se consideró dentro del inventario de emisiones de GEI a todas las actividades e instalaciones en los que la Empresa tiene autoridad plena para introducir e implementar sus respectivas normas operativas, ambientales y de seguridad industrial y salud ocupacional. En ese sentido, el presente Reporte contiene información correspondiente a las emisiones de GEI de las refinerías Talara, Conchán e Iquitos, Lote I, ONP y OFP, las cuales han generado un total de 170,211.66 tCO₂eq en las categorías 1 (emisiones directas) y 2 (emisiones indirectas de compras de energía).

Para la medición de nuestra huella de carbono, se han incluido los gases de dióxido de carbono (CO₂), óxido nitroso (N₂O) y metano (CH₄).

Por otro lado, se han calculado por primera vez las emisiones categoría 3, las cuales son realizadas por nuestros contratistas de transportes terrestre de productos, tanto a las plantas de ventas como a nuestros principales clientes industriales como el transporte fluvial de insumos, lo que ha generado un total 49,941.13 tCO₂eq.

Figura 5 - Distribución de emisiones de GEI por año y categoría



Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Tabla 16 - Emisiones de GEI en 2022

Dependencia	Categorías (norma ISO)			Total
	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	
	tCO ₂ eq	tCO ₂ eq	tCO ₂ eq	tCO ₂ eq
Refinería Talara	82,796.10	28,273.65	Corporativo	111,069.75
Refinería Conchán	21,469.36	1,511.88		22,981.25
Refinería Iquitos	12,259.78	215.29		12,475.07
ONP	8,215.18	260.00	49,941.13	8,475.17
OFP	17.28	440.77		458.06
Lote I	14,748.20	4.16		14,752.36
Total	139,505.90	30,705.75		220,152.78

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Como se evidencia en la tabla 16, el 65 % de las emisiones de GEI provinieron de las operaciones de Refinería Talara. Asimismo, en la tabla 18 se evidencia que las emisiones.

Respecto a la fuente de emisiones directas (fijas y móviles) son las de mayor relevancia, con el 63.93 % en relación con el total.

Tabla 17 - Otras emisiones en 2022 (biomasa)

Otras emisiones	Otras emisiones	Otras emisiones
Combustión biomasa C1 + C2	275.13	16
Combustión biomasa C3	1,400.42	84
Total	1,675.55	100

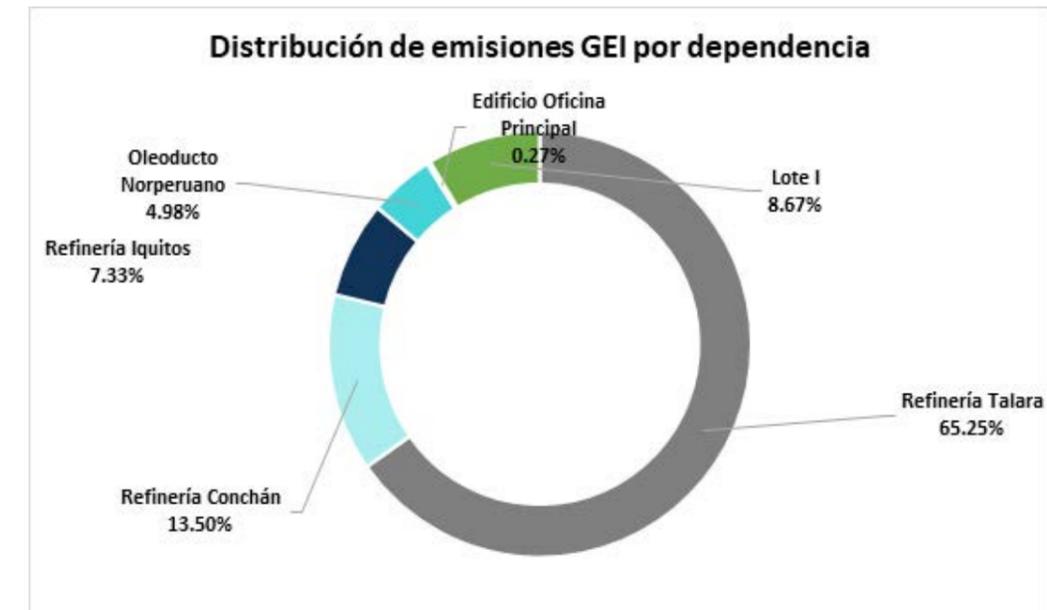
Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Tabla 18 - Emisiones por tipo de fuente

Emisiones	Operación	tCO ₂	tCH ₄	tN ₂ O	tCO ₂ eq	%
Emisiones directas (1)	Fuentes de combustión	139,225.84	2.97	0.40	139,424.40	63.33 %
	Fuentes de venteo/ proceso	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00 %
	Emisiones fugitivas	0.00	2.69	0.01	81.51	0.04 %
Emisiones indirectas (2)	Consumo de energía eléctrica	30,606.19	1.56	0.19	30,705.75	13.95 %
Emisiones indirectas (3)	Transporte de insumos	49,152.88	3.08	2.55	49,941.13	22.68 %
Total		218,984.90	10.30	3.15	220,152.78	100.00 %

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Figura 6 - Distribución de emisiones GEI, durante 2022, según dependencia (categorías 1 y 2)



Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Es importante recalcar que, por primera vez, estimamos las emisiones de categoría 3 de nuestros contratistas para el transporte terrestre (cisternas de combustibles) y fluvial de insumos (barcazas de transporte de combustible). Esto se pudo calcular a partir de la cantidad de viajes realizados en 2022 y un rendimiento de kilómetro por galón aproximado. En este marco, estimamos la generación de 49,941.13 tCO₂eq.

Tabla 19 - Emisiones de categoría 3

Actividad	Dióxido de carbono	Metano	Óxido nitroso	Total
	tCO ₂	tCH ₄	tN ₂ O	
Transporte terrestre para el abastecimiento de plantas de venta	35,820.82	2.23	1.80	36,377.35
Transporte terrestre de abastecimiento a clientes industriales	7,682.73	0.48	0.38	7,802.09
Transporte fluvial	7,049.75	0.37	0.37	7,162.10
Subtotal	50,553.30	3.08	2.55	51,341.55
Emisiones de biomasa C3				1,400.42
Total				49,941.13

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

4.2 Gestión de Energía

(GRI 302-1) (GRI 302-4)

Como parte de la actualización de los objetivos estratégicos 2023-2027, la Administración está trabajando un objetivo específico a la gestión de la energía que permite asegurar el abastecimiento, optimizar los costos y evaluar e implementar las herramientas y técnicas de «eficiencia energética», a fin de obtener mejoras que impacten favorablemente la productividad y competitividad energética de los procesos y minimicen su impacto ambiental.

Organizacionalmente, las operaciones cuentan con subcomités de ahorro de energía y periódicamente se efectúan reuniones del Comité Central de Energía organizados por la Gerencia Departamento Técnico (GDTC) de la Gerencia Corporativa Operaciones, que tiene como objetivos principales:

- Monitorear los KPI de consumo específico de energía de las operaciones (con énfasis en hornos y calderos).
- Reportar avances de los planes de mejora de eficiencia energética (evaluación de reemplazo de equipos, renovaciones tecnológicas, interconexión al SEIN, etc.).
- Hacer seguimiento a los acuerdos y compromisos asumidos.

Durante 2022, consumimos 2,938,846.51 gigajulios (GJ), registrando un incremento de 359 %, en comparación a 2021, debido al arranque gradual de las unidades de la Nueva Refinería Talara. Cabe destacar que el 81 % de este consumo fue de generación propia, mientras que el 19 % provino de la compra de energía a empresas eléctricas.

Para determinar el consumo energético, se utilizó una metodología de cálculo basada en las directrices del Portal Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) para Inventarios Nacionales de Gases de Efecto Invernadero de 2006.

Se recopilaron los valores de consumo de energía de cada móvil de combustión o fuente estacionaria, además de la cantidad y el tipo de combustible consumido en cada caso. Estos valores fueron convertidos en unidades de energía, según los respectivos valores de poder calorífico inferior.

En el caso de los consumos indirectos de energía, se acopió información de los parámetros de actividad que la compañía proveedora del servicio de electricidad entrega a nuestras unidades operativas.

Nuestra principal fuente de energía corresponde al gas natural, que representa el 71 % del consumo energético total de nuestra Empresa.

Tabla 20 - Consumo de energía en 2022

Fuente energética	Energía consumida 2022		Energía consumida 2021	
	GJ	%	GJ	%
Gas natural	2,110,043.82	71.80	314,003.90	38.51
Gas ácido/gas de refinería	0.00	0.00	399.04	0.05
Gas del regenerador	0.00	0.00	0.00	0.00
Diesel	169,917.61	5.78	253,500.72	31.09
Electricidad	548,297.36	18.66	140,935.04	17.29
Petróleo industrial/residual	110,137.23	3.75	105,933.50	12.99
Gasohol	399.40	0.01	513.95	0.06
GLP	51.08	0.00	13.29	0.00
Total	2,938,846.51	100.00	815,299.45	100.00

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.



4.3 Gestión de residuos

(GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3) (306-4)

Con base en la Ley de Gestión de Residuos Sólidos y su Reglamento, formulamos y ejecutamos estrategias para reducir, segregar, valorizar y disponer adecuadamente los residuos generados en nuestras instalaciones a escala nacional.

Medidas de gestión de residuos adoptadas durante 2022

- Refinería Talara y Lote I**
 - En 2022, como parte del convenio con la Municipalidad de Talara, iniciamos la segregación de residuos en la fuente en la cual implementamos 84 puntos ecológicos en Refinería Talara, Planta de Ventas, Lote I y Milla Seis.
- Refinería Conchán**
 - Entregamos material reaprovechable a la entidad Aldeas Infantiles para su valorización.
- Refinería Iquitos**
 - Reaprovechamos los residuos orgánicos generados en Refinería Iquitos por medio del compostaje y este se utiliza como abono de las áreas verdes de la operación.
- A nivel corporativo**
 - Fomentamos la realización de trámites digitales, lo cual nos permite reducir el uso de papel y gestiones de envío asociados.

En 2022, generamos 24.8 toneladas de residuos sólidos no peligrosos y 48,279.54 toneladas de residuos peligrosos.

En la siguiente tabla, se presenta información detallada de la generación de residuos sólidos¹² por sede, en la que se evidencia que Refinería Talara registra mayor generación de residuos sólidos.

¹² Incluye los residuos reaprovechables destinados a Aldeas Infantiles y los residuos compostados en Selva.

Tabla 21 - Generación de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos por sede (t)

Sede	Residuos no peligrosos		Residuos peligrosos	Total	%
	Residuos inorgánicos	Residuos orgánicos			
Refinería Conchán	0.00	18.97	0.80	19,771.49	0.0 %
Refinería Iquitos	16.59	7.23	95.39	119,219.80	0.2 %
Refinería Talara	8.54	8.15	48,137.38	48,154,079.97	99.2 %
ONP	103.04	50.88	13.56	167,480.65	0.3 %
OFP	0.00	17.41	0.00	17,410.00	0.0 %
Plantas y terminales	3.31	9.69	32.39	45,398.70	0.1 %
Lote I	0.00	0.00	0.03	25.84	0.0 %
Total	131.50	112.34	48,279.54	48,523.38	
Porcentaje	0.3 %	0.2 %	99.5 %		

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

En cuanto a los residuos sólidos no peligrosos, la sede ONP genera mayor índice de estos residuos, con 153.92 toneladas.

Tabla 22 - Residuos sólidos no peligrosos por sede

Sede	No peligrosos (t)	Disposición final
Refinería Conchán	18.97	Se gestiona por medio de la Municipalidad Distrital de Lurín.
Refinería Iquitos	23.83	Convenio con la Municipalidad Distrital de Punchana. Los residuos son llevados a rellenos sanitarios.
Refinería Talara	16.70	En los lugares autorizados por la Municipalidad Provincial de Talara, estos son llevados a rellenos sanitarios.
ONP	153.92	Son llevados a rellenos sanitarios.
OFP	17.41	Disposición final a cargo de la Municipalidad Distrital de San Isidro y las empresas autorizadas.
Plantas y terminales	13.01	Convenio con las municipalidades donde se encuentran las plantas de ventas y plantas aeropuerto.
Lote I	0.00	En los lugares autorizados por la Municipalidad Provincial de Talara y son llevados a rellenos sanitarios.
Total	243.84	

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

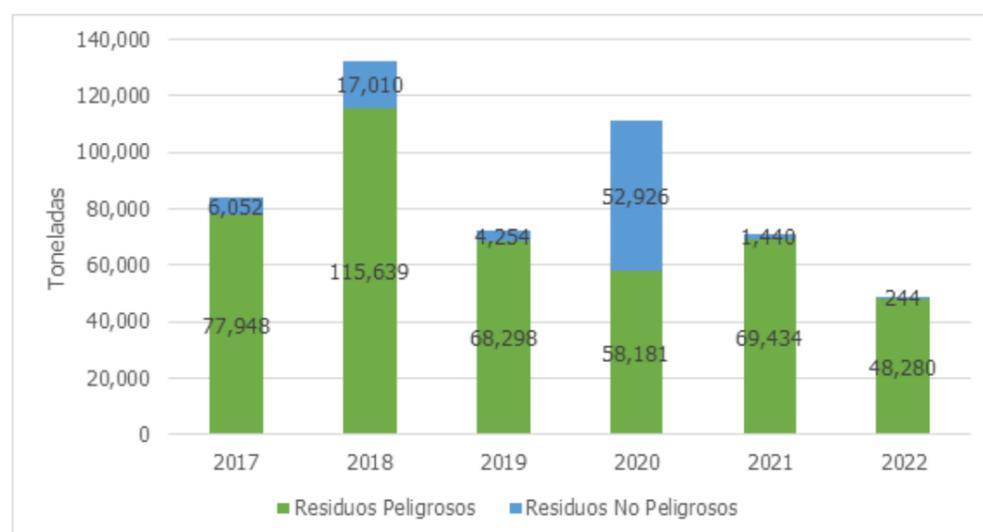
La sede que genero más residuos peligrosos durante 2022 fue refinería Talara, con 48,137.38 toneladas

Tabla 23 - Residuos sólidos peligrosos por sede

Sede	No peligrosos (t)	Disposición final
Refinería Conchán	0.80	Disposición mediante empresas autorizadas.
Refinería Iquitos	95.39	Disposición en un relleno de seguridad acreditado.
Refinería Talara	48,137.38	Disposición en el relleno de seguridad de propiedad de PETROPERÚ.
ONP	13.56	Disposición por medio de empresas autorizadas.
OFP	0.00	Disposición final a cargo de empresas autorizadas.
Plantas y terminales	32.39	Disposición por medio de empresas autorizadas.
Lote I	0.03	Disposición mediante empresas autorizadas.
Total	48,279.54	

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Figura 7 - Generación de residuos sólidos (t) 2017-2022



Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Gestión de residuos en Talara

(306-4)

En Refinería Talara, iniciamos con el programa integral de manejo de residuos con diferentes acciones para reducir, reutilizar y reciclar. Como resultado de la eficacia del programa, en 2022 logramos valorizar el 6 % de sus residuos. Este porcentaje representa el punto de partida para mejorar año a año este indicador de desempeño ambiental.

Implementamos las siguientes acciones respecto a la gestión de residuos:

Gestión de Residuos en Talara

Implementamos puntos ecológicos. En 2022, iniciamos la implementación de 84 puntos ecológicos en Refinería Talara, Planta de Ventas, Lote I y Milla Seis, con la finalidad de brindar los recursos necesarios a los trabajadores para una adecuada segregación de residuos sólidos, de acuerdo con la NTP 900.058:2019.

Programa de Segregación en la Fuente. Por medio de este programa, beneficiamos a las asociaciones formales de recicladores de Talara, de manera conjunta con la municipalidad. Desde 2022, adoptamos esta práctica y continuamos trabajando en la sensibilización al personal. Por tanto, en 2022 entregamos 16,702.53 kilos de residuos aprovechables al programa para su valorización.

Recolección de tóner. Desde 2022, participamos en el Programa HP Planet Partners de la marca HP, que consiste en la devolución de tóner vacíos al proveedor para ser reinsertados a sus procesos.

Campañas. Durante 2022, hemos realizado diferentes campañas de sensibilización como el Reciclatón, flyers informativos y actividades ambientales, entre otros.

4.4 Gestión del agua

(GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 303-3) (GRI 303-5)

Reconocemos la importancia de gestionar adecuadamente el recurso hídrico, especialmente su uso adecuado y racional, así como de la extracción controlada de agua de fuentes superficiales y subterráneas destinadas a los procesos operativos de la Empresa.

Es de destacar que el recurso hídrico representa un elemento básico para el desarrollo adecuado de nuestros procesos y actividades, especialmente aquellos que requieren enfriamiento, producción de vapor y lavado de impurezas.

Manejamos el recurso hídrico de forma responsable y racional como parte de los controles operativos para reducir la generación de efluentes en nuestras operaciones.

Asimismo, adoptamos medidas para utilizar sosteniblemente el recurso hídrico, de las cuales resaltamos las siguientes: a nivel tecnológico, modernizamos nuestros equipos, en Talara, utilizamos el agua procedente del mar por medio de nuestra una planta desalinizadora; a nivel operativo, implementamos plantas de tratamiento de aguas residuales y reutilización de estas; a nivel usuario, promovemos el consumo responsable del recurso hídrico.

Las áreas de servicios no industriales o control de gestión de cada sede contabilizan el consumo de su recurso hídrico. Para esta medición, utilizan contómetros o los recibos que proporcionan las empresas proveedoras.

Durante 2022, extrajimos un total de 1,585,184.45 m³ (1,585.18 megalitros) de agua. De estos, el 74 % proviene del mar. La extracción de agua concuerda con los volúmenes autorizados y derechos de agua otorgados por la entidad de competencia.

Tabla 24 - Consumo de agua por fuente y operación en m³

Operación	Aguas superficiales	Aguas subterráneas	Suministro municipal/ otra empresa	Total
OFP	0.00	0.00	12,968.00	12,968.00
Refinería Conchán	112,967.00	0.00	Cisterna 19,328.88 Bidón 63.60	132,295.88
Refinería Talara	1,172,407.42	0.00	0.00	1,172,407.42
Refinería Iquitos	97,203.88	0.00	1,610.00	98,813.88
ONP	90,524.68	37,118.00	9,065.00	136,707.68
Plantas y terminales	0.00	0.00	30,754.99	30,754.99
Lote I	0.00	0.00	1,173.00	1,173.00
Total	300,695.56	37,118.00	1,247,370.89	1,585,184.45

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

¹⁵ 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).



Tabla 25 - Extracción de agua por fuente a escala corporativa

Tipo de fuente	Extracción total (m³)	Porcentaje
Suministro municipal o de otra empresa	74,963.47	4.7 %
Aguas superficiales procedentes del océano	1,172,407.42	74.0 %
Aguas superficiales procedentes de los ríos	187,728.56	11.8 %
Aguas superficiales procedentes del lago	112,967.00	7.1 %
Aguas subterráneas	37,118.00	2.3 %
Total	1,585,184.45	

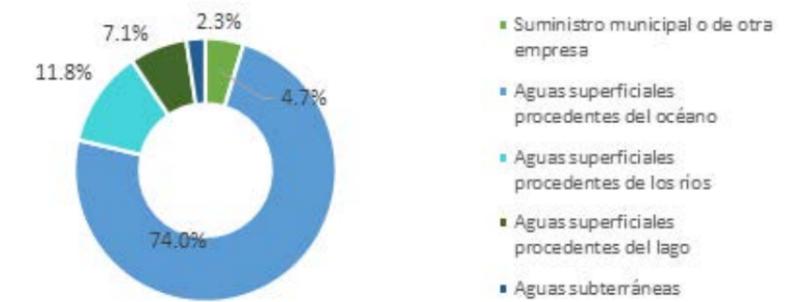
Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Tabla 26 - Extracción de agua por fuente y por sede a escala corporativa en m³

Tipo de fuente/ sede	OFP	Refinería Conchán	Refinería Talara	Refinería Iquitos	ONP	Plantas y terminales	Total
Suministro municipal o de otra empresa	12,968	19,392	0	1,610	9,065	30,755	1,246,198
Aguas superficiales procedentes del océano	0	0	1,172,407	0	0	0	1,172,407
Aguas superficiales procedentes de los ríos	0	0	0	97,204	90,525	0	187,729
Aguas superficiales procedentes del lago	0	112,967	0	0	0	0	112,967
Aguas subterráneas	0	0	0	0	37,118	0	37,118
Total	12,968	132,359	1,172,407	98,814	136,708	30,755	1,584,011

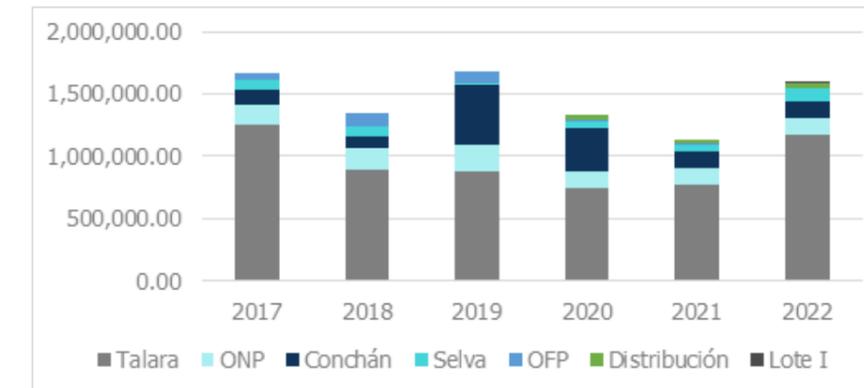
Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Figura 8 - Consumo de agua por fuente-ámbito corporativo 2022



Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Figura 9 - Consumo de agua por sede en m³



Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

En zonas con estrés hídrico, como el departamento de Piura, nos abastecemos con agua de mar para reducir la presión de aguas subterráneas y superficiales. Evitamos competir con poblaciones aledañas por el uso del agua, ya que estas la requieren para su consumo. En total, durante 2022, se han extraído 1,327,927.90 m³ (1,327.97 megalitros) de agua en zonas de estrés hídrico.

Tabla 27 - Consumo de agua en zonas de estrés hídrico en m³

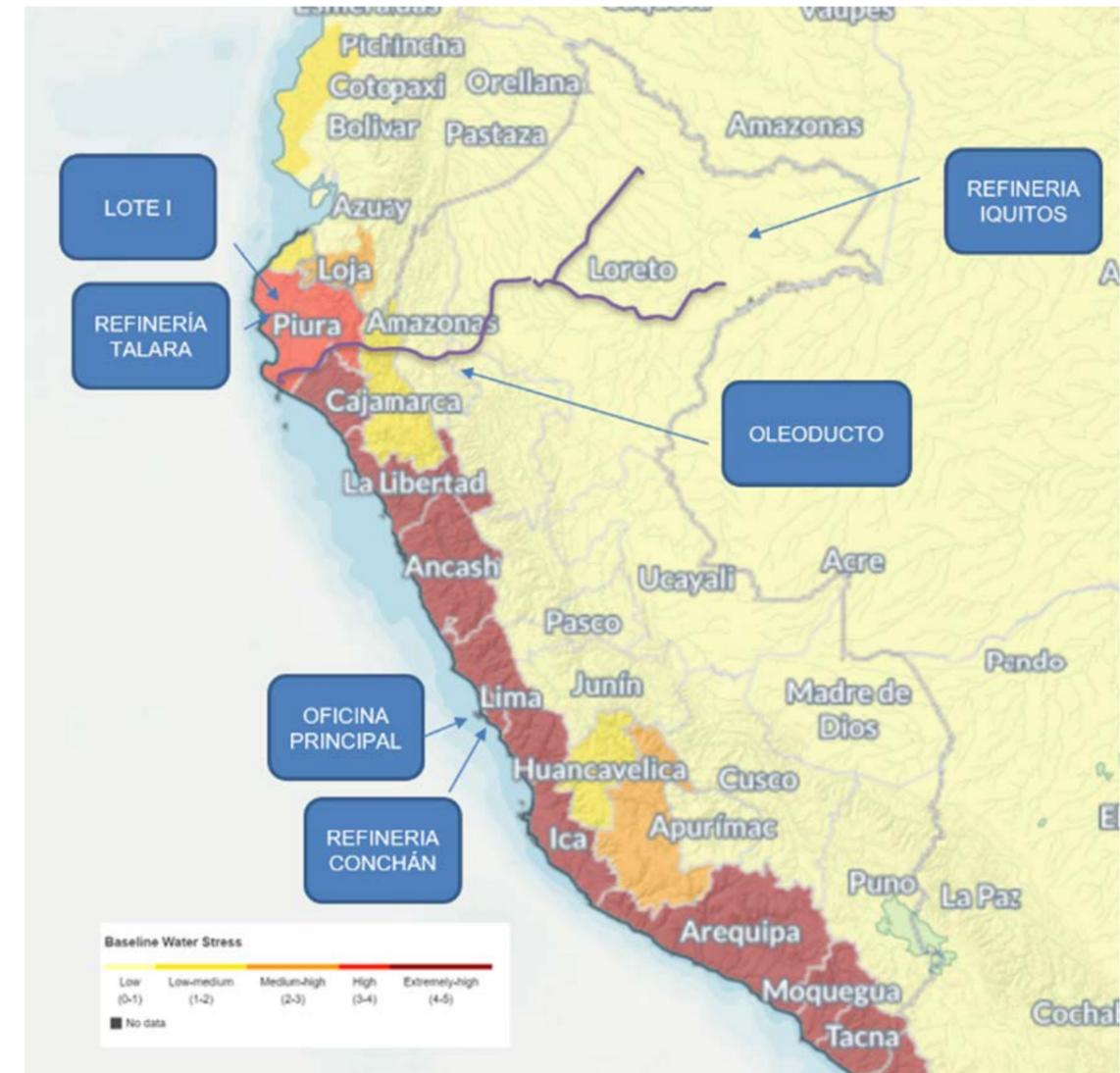
Operación	Aguas superficiales	Aguas subterráneas	Suministro municipal/ otra empresa	Total
OFP	0.00	0.00	12,968.00	12,968.00
Refinería Conchán ¹⁴	112,967.00	0.00	Cisterna Bidón 19,328.88 63.60	132,295.88
Refinería Talara	1,172,407.42	0.00	0.00	1,172,407.42
ONP-solo Bayóvar	0.00	0.00	9,065.00	136,707.68
Lote I	0.00	0.00	1,173.00	1,173.00
Total	1,285,374.42	0.00	42,598.48	1,327,972.90

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Para más información sobre la distribución de principales operaciones en zonas de estrés hídrico, de acuerdo con Aqeduct, puede visitar el siguiente enlace:

www.wri.org/applications/aqueduct/country-rankings.

Figura 10 - Principales operaciones en zonas de estrés hídrico



Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Respecto a la gestión de nuestros efluentes, nuestras operaciones deben cumplir con los límites máximos permisibles establecidos en el DS N° 037-2008-PCM (Establecen Límites Máximos Permisibles de Efluentes Líquidos para el Subsector Hidrocarburos). En esa línea, los resultados analíticos de los monitoreos realizados a los efluentes en la frecuencia establecida en su respectivo instrumento de gestión ambiental de cada operación son reportados al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA).

A continuación, los valores de los parámetros regulados para los límites máximos permisibles (LMP) de efluentes líquidos:

¹⁴ Se presentan los registros de consumo reales del contómetro el cual se encuentra dentro del rango de autorización de la ANA.



Tabla 28 - Parámetros regulados por los LMP de efluentes líquidos

Parámetro regulado	Límites máximos permisibles (mg/l) (concentraciones en cualquier momento)
Hidrocarburos totales de petróleo (TPH)	20
Cloruro	20
Cromo hexavalente	500 (a ríos, lagos y embalses)
Cromo total	2,000 (estuarios)
Mercurio	0.1
Cadmio	0.5
Arsénico	0.2
Fenoles para efluentes de refinerías FCC	0.5
Sulfuros para efluentes de refinerías FCC	1.0
Demanda bioquímica de oxígeno (DBO)	50
Demanda química de oxígeno (DQO)	250
Cloro residual	0.2
Nitrógeno amoniacal	40
Coliformes totales (NMP/100 mL)	< 1,000
Coliformes fecales NMP/100 mL)	< 400
Fósforo	2.0
Bario	5.0
pH	6.0 – 9.0
Aceites y grasas	20
Plomo	0.1
Incremento de temperatura*	< 3°C

* Incremento respecto a la temperatura ambiental del cuerpo receptor medida a 100 metros de diámetro del punto de vertido.

4.5 Preservación de la biodiversidad

(GRI 304-1) (GRI 304-3)

Contamos con la Política de Biodiversidad que incluye criterios para gestionar los recursos naturales de las zonas aledañas a nuestras operaciones, y guiar nuestras acciones hacia una cultura de prevención y conservación de la diversidad biológica de nuestras sedes a escala nacional.

Es de destacar que nuestra política garantiza el cumplimiento de los requisitos exigidos a escalas nacional e internacional en las acciones de reformas y modernización de las unidades, acorde con las exigencias del mercado y la sociedad en general, a fin de continuar generando valor sostenible.

Además, contamos con el Plan de Gestión de la Biodiversidad, que se centra en proteger y conservar la biodiversidad altamente sensible de las áreas de influencia de la Empresa. Actualmente contamos con 5.744 km² de superficie de instalaciones cercanas a áreas naturales protegidas, que representan la misma superficie de 2021.

Tabla 29 - Instalaciones cercanas a áreas naturales protegidas

Instalación	Tipo de instalación	Superficie de la instalación (km ²)	Ubicación respecto al ANP o área de alta biodiversidad
Estación Morona	Zona industrial (bombeo y almacenamiento)	0.067	Al interior de zona reservada Santiago Comaina ¹⁵ . El tamaño, ubicación y estado de esta zona protegida está en el siguiente enlace: www.gob.pe/institucion/sernanp/informes-publicaciones/1945895-zona-reservada-santiago-comaina .
	Zona de viviendas		Ecosistemas terrestres y de agua dulce.
Estación 1	Zona industrial (bombeo y almacenamiento)	0.39	Al interior de zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional de Pacaya Samiria ¹⁶ . El tamaño, ubicación y estado de esta zona protegida está en el siguiente enlace: www.gob.pe/institucion/sernanp/informes-publicaciones/1749588-reserva-nacional-pacaya-samiria .
	Zona de viviendas		Ecosistemas terrestres y de agua dulce.

¹⁵ Decreto Supremo N° 023-2007-AG.

¹⁶ Decreto Supremo N° 007-2007-AG.

Estación 5	Zona industrial (bombeo y almacenamiento)	0.027	Al interior de zonas de alta biodiversidad no protegidas.
	Zona de viviendas		Ecosistemas terrestres y de agua dulce.
Estación 6	Zona industrial (bombeo y almacenamiento)	0.062	Al interior de zonas de alta biodiversidad no protegidas.
	Zona de viviendas		Ecosistemas terrestres y de agua dulce. Adyacentes a zona reservada de Illescas ¹⁷ .
Terminal Bayóvar	Zona industrial (bombeo y almacenamiento)	5.198	El tamaño, ubicación y estado de esta zona protegida está en el siguiente enlace: www.gob.pe/institucion/sernanp/informes-publicaciones/1945785-reserva-nacional-illescas .
	Zona de viviendas		Ecosistemas terrestres y marinos.

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

En 2022, ampliamos por tres años más el convenio marco de cooperación interinstitucional con el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), con el objetivo de formar una alianza estratégica para el intercambio de experiencias e información referida al fortalecimiento de las capacidades institucionales para la gestión de recursos naturales que contribuyan a la conservación de la biodiversidad y mantenimiento de servicios ecosistémicos.

Para mayor información sobre la adenda, puede visitar el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/Storage/tbl_documentos_del_proceso/fid_1418_Archivo_file/631-o6Ow2Qp8Bd9Vi7N.pdf.

4.6 Emergencias ambientales

(GRI 2-25) (GRI 2-27)

Con el propósito de contribuir a la sostenibilidad y continuidad de nuestro negocio, buscamos fortalecer la cultura de prevención a fin de responder oportunamente ante una emergencia por causas operativas o naturales.

En ese sentido, para actuar oportunamente ante una emergencia ambiental, planteamos determinadas acciones para reducir el impacto al entorno:

¹⁷ Resolución Ministerial N° 251-2010-MINAM.

Damos seguimiento al Plan Maestro de Mantenimiento.

Implementamos facilidades orientadas a proteger el suelo y el entorno.

Implementamos equipos, procedimientos y planes de respuesta a emergencias, que incluye barreras y brigadas de respuesta.

Desarrollamos evaluaciones ambientales luego de cerrar proyectos de remediación.

Remediamos los sitios impactados por nuestras actividades operativas previas y unidades privatizadas.

Investigamos y remediamos los sitios impactados por nuestras instalaciones y acciones operativas.

Durante 2022, se reportaron 32 emergencias ambientales de las cuales 18 fueron significativas¹⁸. A continuación, se detalla su presencia en sedes.

Tabla 30 - Emergencias ambientales significativas por sede durante 2022

Nº	Sede	Fecha	Ubicación	Sustancia	Volumen (barriles)
1	Planta Conchán	01/06/2022	Isla de despacho	Gasolina	8.00
2	Planta Conchán	05/07/2022	Isla de despacho	Gasolina	15.00
3	Refinería Iquitos		Zona estanca del tanque 332-T-230	Diesel 2	1.00
4	ONP	21/01/2022	km59 + 130-Tramo I	Crudo	517.00
5	ONP	27/01/2022	km609+510-Tramo II	Crudo	114.70
6	ONP	28/03/2022	km24+320-Tramo I	Crudo	Por determinar*
7	ONP	31/03/2022	km20+189-Tramo I	Crudo	Por determinar*
8	ONP	03/05/2022	km184+528-Tramo I	Crudo	Por determinar*
9	ONP	23/06/2022	km 24+259-Tramo I	Crudo	Por determinar*
10	ONP	01/07/2022	km67+240-Tramo I	Crudo	Por determinar*
11	ONP	07/07/2022	km55+396-Tramo I	Crudo	Por determinar*
12	ONP	29/07/2022	km235+239-Tramo I	Crudo	Por determinar*
13	ONP	04/09/2022	km104+190-Tramo I	Crudo	Por determinar*
14	ONP	10/09/2022	km177+670-Tramo Ramal Norte	Crudo	Por determinar*
15	ONP	16/09/2022	km42+092-Tramo I	Crudo	Por determinar*
16	ONP	22/10/2022	km404+605-Tramo II	Crudo	Por determinar*
17	ONP	22/10/2022	km15+476-Tramo II	Crudo	Por determinar
18	ONP	26/12/2022	km51+798-Tramo I	Crudo	Por determinar*

* Los volúmenes «por determinar» de las emergencias del ONP corresponden a valores que serán determinados cuando se restituya las operaciones del ONP, actualmente paralizadas.

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

¹⁸ Utilizamos la definición de emergencias significativas de la normativa de OSINERGMIN, que ordena reportar de forma inmediata, es decir, dentro de veinticuatro horas, los eventos mayores a un barril. Mientras que los eventos menores a un barril se reportan cada mes a la entidad de competencia.



El ONP es la unidad operativa donde se presenta la mayor cantidad de eventos significativos, con un total de 15 emergencia ambientales de las cuales 14 fueron originadas por hecho de terceros y 1 contingencia en análisis de causa raíz.

Como parte de la aplicación del plan de contingencias, contratamos compañías especializadas para realizar labores de primera respuesta, como de remediación ambiental de las áreas afectadas o acciones de contención. Además de las actividades de remediación, realizamos monitoreos de seguimiento que permitan el alcance de objetivos ambientales en las zonas intervenidas.

4.7 Remediación ambiental

(GRI 2-25) (GRI 2-27)

Desde PETROPERÚ nos encontramos comprometidos con la remediación ambiental de los impactos generados por nuestras operaciones. Por ello, realizamos acciones de remediación ambiental en concordancia con la normativa vigente y en el marco de nuestra filosofía de respeto y cuidado del ambiente.

A continuación, presentamos los montos de inversión —hasta el 2022— en temas de remediación ambiental, en nuestras unidades externas y propias.

Tabla 31 - Monto de inversión acumulada en unidades externas y propias

Unidad	USD(millones)
Unidades externas	70.3
Unidades propias	16.57
Total	86.87

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

4.8 Cumplimiento normativo

(GRI 2-25) (GRI 2-27) (NO GRI: IPN-1)

Somos una empresa estatal y de régimen privado sujeta al cumplimiento permanente de obligaciones legales y compromisos contractuales. Respecto al cumplimiento ambiental, nos encontramos sujetos a supervisiones realizadas por entidades que, en el marco de sus funciones, tienen competencias para verificar y supervisar que el desarrollo de las actividades de la Empresa se realice en función de la normativa ambiental vigente. Dentro de estas entidades, se encuentran las siguientes:

- 🔴 OEFA.
- 🔴 Otras autoridades administrativas (ANA, SERNANP y DICAPI, entre otras).

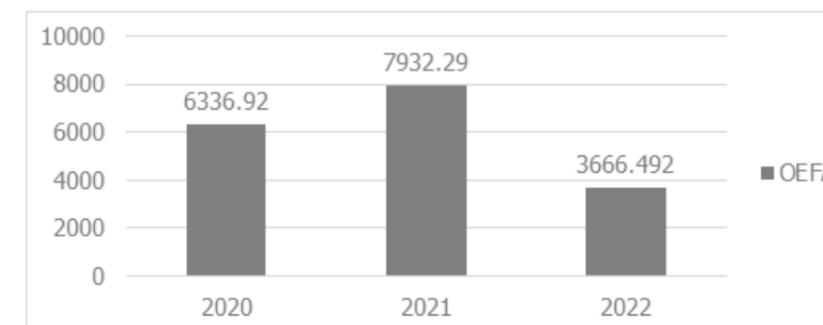
En 2022, a pesar de las acciones preventivas y el soporte técnico-legal, el OEFA nos impuso las siguientes multas y sanciones socioambientales:

- 🔴 Multas significativas¹⁹ que ascienden al monto de 3,666.492 unidades impositivas tributarias (UIT)²⁰ en la tramitación de tres procedimientos administrativos sancionadores (PAS), por presuntamente no adoptar medidas de prevención contra la generación de impactos ambientales negativos a consecuencia de derrames ocurridos en el ONP.
- 🔴 Multas no significativas que ascienden a 1,646.895 UIT.²¹
- 🔴 Seis sanciones no monetarias referidas a la imposición de medidas correctivas.

Las multas y sanciones no monetarias impuestas por el OEFA fueron asignadas en el marco de procedimientos administrativos sancionadores iniciados a consecuencia de supervisiones a las instalaciones y operaciones de la Empresa.

Además, el OEFA, en el marco de cuatro procedimientos de supervisión, ha impuesto un total de dieciséis medidas preventivas al advertir que existe un riesgo inminente de daño al ambiente por emergencias ambientales ocurridas en el ONP.

Figura 11 - Comparativo multas ambientales significativas 2020-2022



Nota. Información expresada en función de la UIT.

Fuente: Gerencia Corporativa Legal.

¹⁹ Internamente, de acuerdo con lo dispuesto por la Gerencia Corporativa Legal, las multas significativas serán aquellas superiores a 1,000 UIT.

²⁰ Valor en soles establecido por el Estado para determinar impuestos, infracciones, multas y otros aspectos tributarios. Al cierre de 2022, una UIT equivalía a S/4,600, es decir, a USD1,206.72.

²¹ Cabe resaltar que algunos PAS harán efectiva su multa durante 2023.

5 Prácticas Laborales



5.1 Capital humano

(GRI 2-7)

Un eje esencial en nuestro negocio es el capital humano. Por ello, en 2022, basamos nuestras acciones en la Estrategia de Gestión 2021-2023, que garantiza la motivación continua de nuestros trabajadores y un óptimo desempeño laboral. Asimismo, retomamos gradualmente las actividades presenciales y, para optimizar el ambiente laboral, actualizamos y nos adaptamos a las distintas modalidades de trabajo.

Al cierre de 2022, registramos un total de 2,656 trabajadores: 526 son mujeres, que representa un porcentaje aproximado de 20 %.

Tabla 32 - Trabajadores por edad y sexo

Grupo de edad	Sexo	Plantas y terminales	OFP	ONP	Refinería Conchán	Refinería Iquitos	Refinería Talara	Total general
Menores de 30	Femenino	1	14	3	5	6	35	64
	Masculino	20	6	20	10	6	133	195
Entre 31-40	Femenino	24	84	11	7	7	69	202
	Masculino	52	103	66	45	60	373	699
Entre 41-50	Femenino	6	74	9	12	4	14	118
	Masculino	56	100	48	53	48	205	510
Entre 51-60	Femenino	6	30	2	5	2	4	49
	Masculino	17	56	25	22	25	41	186
Mayores 61 años	Femenino	8	44	16	4	6	15	93
	Masculino	23	80	174	48	41	174	540
Total		213	590	374	211	205	1,063	2,656

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 33 - Trabajadores por tipo de contrato, sexo y región

Grupo de edad	Sexo	Plantas y terminales	OFP	ONP	Refinería Conchán	Refinería Iquitos	Refinería Talara	Total general
Plazo indeterminado	Femenino	42	233	37	31	25	127	495
	Masculino	114	315	306	172	177	820	1,904
Plazo fijo	Femenino	3	11	4	1	-	7	26
	Masculino	54	25	14	5	3	85	186
Medida cautelar	Femenino	-	1	-	1	-	3	5
	Masculino	-	5	13	1	-	21	40
Total		213	590	374	211	205	1,063	2,656

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 34 - Trabajadores por tipo de jornada y sexo

Grupo de edad	Sexo	Plantas y terminales	OFP	ONP	Refinería Conchán	Refinería Iquitos	Refinería Talara	Total general
48 horas	Femenino	44	241	36	33	25	137	516
	Masculino	168	339	100	176	179	926	1,888
44 horas	Femenino	1	4	5	-	-	-	10
	Masculino	-	6	233	2	1	-	242
Total		213	591	374	211	205	1,063	2,656

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 35 - Total de trabajadores (comparativo 2021-2022)

Sexo	2021	2022
Femenino	526	554
Masculino	2,256	2,130
Total	2,810	2,656

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

(GRI 2-8)

Por otro lado, a diciembre 2022, se reportaron 7,922 trabajadores que no eran parte de la Empresa (contratistas), pero cuyo trabajo se desarrollaba en las operaciones de PETROPERÚ. Es importante resaltar que la mayor cantidad trabajadores (30 %) provienen de las labores para el PMRT para el arranque de la refinería.

Tabla 36 - Trabajadores que no son empleados²²

Operación	Cantidad	%
Plantas y terminales	1,268	16 %
Refinería Conchán	474	6 %
OFP	107	1 %
ONP	2,330	29 %
Refinería Iquitos	350	4 %
Refinería Talara	3,393	43 %
Total	7,922	100 %

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

²² El cálculo se realiza sobre la base de reportes mensuales del control de acceso del área seguridad.

5.1.1 Clima y cultura organizacional

Nos preocupamos por mantener un buen clima laboral y la motivación de nuestros trabajadores, lo cual es posible mediante una comunicación interna fluida e interactiva entre todas las partes. Por tanto, la información que brindan nuestros trabajadores por medio de nuestros espacios de intercambio fue considerada por la Empresa como insumo para promover iniciativas que impacten positivamente en el bienestar de nuestro capital humano.

Acciones principales durante 2022

- ▶ Mantenemos espacios de diálogo directo entre nuestros líderes y trabajadores, mediante la realización de presentaciones virtuales de la Gerencia General. Esta acción permite informar la situación de la Empresa y el avance de los principales proyectos.
- ▶ Ejecutamos conversatorios grupales liderados por la Gerencia General y la Presidencia del Directorio, en los que participaron nuestros trabajadores. Estos conversatorios se realizaron semanalmente, y permiten conocer las inquietudes y requerimientos del personal en temas laborales, beneficios y demás temas de interés.
- ▶ Aumentamos el alcance de la red social interna Yammer, en la que nuestros trabajadores participaron activamente.
- Interactuamos rápidamente con nuestros trabajadores mediante el canal de comunicación Petroinforma, vía WhatsApp.

5.1.2 Bienestar personal y laboral

(GRI 401-2)

Nuestra filosofía se enfoca en generar bienestar personal y laboral a nuestros trabajadores. Por ello, brindamos los siguientes beneficios a nuestros trabajadores:

Tabla 37 - Beneficios a trabajadores

Prestaciones sociales	Trabajadores de jornada completa
Seguridad social (Essalud)	X
Fondo de pensiones: Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP) Oficina de Normalización Previsional (ONP)	X
Seguro médico-EPS (autoseguro PAMF)	X
Seguro de accidentes-Más Vida de Essalud	X
Prima de vacaciones-préstamo vacacional sin intereses	X
Patrocinio para estudios-Programa CTS SENATI	X
Coberturas por incapacidad e invalidez	X
Licencia por paternidad	X
Licencia con goce de haber en caso de enfermedad grave o terminal de familiar directo	X
Licencia con goce de haber por fallecimiento de familiares directos	X
Jornadas flexibles	X

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

(GRI 402-1)

Cuando existe un cambio operacional que podrían afectarles, como es el caso de las transferencias a operaciones, es importante precisar que la cantidad mínima de tiempo de aviso que se suele dar a los trabajadores es de cuatro semanas para personas solteras y ocho para personas casadas. Este tipo de acuerdos no se especifican en el convenio de negociación colectiva 2022.

Cabe precisar que, durante 2022, realizamos las siguientes actividades:

- ▶ Nuestros profesionales de trabajo social brindaron atenciones individualizadas a los trabajadores y familiares a nivel corporativo, sobre consultas en diversos temas, y lograron cambio de actitudes para la solución de problemas detectados y su crecimiento personal.
- ▶ Realizamos tres conferencias virtuales con profesionales en nutrición y psicología, quienes abordaron temas de interés sobre salud integral.
- ▶ Suscribimos convenios colectivos de trabajo 2021-2022 con el Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú-Operaciones Oleoducto (SIN OLE), la Convención Nacional de Sindicatos de PETROPERÚ y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau (SUTPEDARG).

- Homologamos los beneficios para el personal de categoría empleado que ingresó a laborar a partir del 01.01.2018. Esto fue posible mediante los acuerdos arribados con las organizaciones sindicales con la suscripción de los convenios colectivos de trabajo 2021-2022.

Por otro lado, hemos sido objetivo de cincuenta y dos procesos de fiscalización en investigación, medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción relacionados al incumplimiento de normas laborales, salud y seguridad, interpuesto por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). De estos procesos, treinta y cuatro fueron archivados y dieciocho se encuentran vigentes.

Nuestros logros impactan positivamente en el bienestar integral de nuestros trabajadores.

5.1.3 Permiso parental

(GRI 401-3)

Otorgamos a nuestros trabajadores temporales las mismas prestaciones que al personal a tiempo completo. No obstante, debemos precisar que, por normativa interna de la Empresa, existen beneficios que se otorgan bajo ciertos requisitos y son de afiliación voluntaria. Tal es el caso del PAMF, al cual puede afiliarse el trabajador y su grupo familiar (cónyuge, hijos y padres), existiendo un periodo de carencia de tres meses para atenderse en las clínicas afiliadas a dicho programa, tiempo que podría superar los periodos de contratación temporal del personal.

En las siguientes tablas, presentamos la cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental.

Tabla 38 - Trabajadores con derecho a permiso parental por edad y sexo

Grupo de edad	Sexo	Plantas y terminales	OFP	ONP	Refinería Conchán	Refinería Iquitos	Refinería Talara	Total general
Menores de 30	Femenino	20	6	20	10	6	134	196
	Masculino	1	14	3	5	6	35	64
Entre 31-40	Femenino	52	103	66	45	60	373	699
	Masculino	24	84	11	7	7	69	202
Entre 41-50	Femenino	56	100	48	53	48	206	511
	Masculino	6	74	9	12	4	14	119
Entre 51-60	Femenino	17	56	25	22	25	41	186
	Masculino	0	0	0	0	0	0	0
Mayores 61 años	Femenino	23	80	174	48	41	175	541
	Masculino	0	0	0	0	0	0	0
Total		199	517	356	202	197	1,047	2,518

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 39 - Trabajadores con permiso parental según sexo

Prestaciones sociales	Permiso por maternidad		Permiso por paternidad	
	Nº de trabajadores	Nº de días	Nº de trabajadores	Nº de días
Femenino	23	1,721	-	-
Masculino	-	-	77	823
Total	23	1,721	77	823

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 40 - Trabajadores con permiso parental que retornaron a laborar

Prestaciones sociales	Permiso por maternidad		Permiso por paternidad	
	Nº de trabajadores	Nº de días	Nº de trabajadores	Nº de días
Femenino	18	-	-	-
Masculino	-	-	77	823
Total	18	-	77	823

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 41 - Trabajadores con permiso parental que retornaron y continúan laborando doce meses después

Prestaciones sociales	Permiso por maternidad		Permiso por paternidad	
	Nº de trabajadores	Nº de días	Nº de trabajadores	Nº de días
Femenino	22	-	-	-
Masculino	-	-	75	823
Total	22	-	75	823

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Cabe precisar que, durante 2022, la tasa de regreso al trabajo y de retención de los trabajadores que se acogieron al permiso parental, según género, fue de 95.



5.1.4 Política de Equidad, Diversidad e Inclusión²³

(GRI 405-1)

Esta política representa un instrumento clave de gestión humana, y tiene como objetivo implementar acciones que promuevan la igualdad para nuestros trabajadores 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.

El Comité Paritario se conforma por tres representantes elegidos por votación, así como tres designados por la administración, que se encargan de impulsar la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión. La función de este comité es proponer el plan de acción en el que se establecen objetivos transversales de diversidad en la Empresa, así como estrategias orientadas a cumplir con los objetivos a corto, mediano y largo plazos.

Cabe resaltar que, para determinar la línea base sobre diversidad e igualdad de oportunidad, contar con un diagnóstico y elaborar indicadores para evaluar el desempeño en esta materia se hace uso de una encuesta.

Tabla 42 - Miembros del Directorio por rango de edad y sexo

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

Nota. Miembros del Directorio al cierre de 2022.

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 43 - Miembros del Directorio (comparativo 2021-2022)

Según sexo	2021	2022
Hombres	6	6
Mujeres	-	-
Total	6	6

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

²³ Política de Equidad, Diversidad e Inclusión (POLA1-O12), aprobado en Acuerdo de Directorio N° 108-2020-PP.

Tabla 44 - Trabajadores con derecho a permiso parental por edad y sexo

Rango de edad	< 30		31-40		41-50		51-60		> 61		Total
Categoría laboral	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Gerente general	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Gerentes corporativos	0	0	0	1	1	1	4	0	6	0	13
Gerentes departamento	0	0	2	0	12	3	3	2	8	0	30
Jefes	0	0	34	15	60	8	21	3	35	3	179
Coordinadores/ supervisores	54	28	355	139	235	82	75	24	106	45	1,143
Empleados	141	36	308	47	202	23	83	20	385	45	1,290
Total	195	64	699	202	510	118	186	49	540	93	2,656

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

5.2 Empleo

(GRI 401-1)

Mantenemos un enfoque orientado a optimizar la gestión de empleabilidad. Por tanto, durante 2022, para mejorar el tiempo de contratación, aprobamos la versión 9 del Procedimiento de Contratación de Personal. Además, elaboramos la versión 3 del Procedimiento de Reclutamiento Interno de Personal (PROA1-101), para cubrir vacantes generadas en puestos de niveles 4, 5 y 6, con personal propio con experiencia y conocimiento adquiridos en la Empresa.

Implementamos la bolsa laboral Trabaja con Nosotros, el cual filtra los perfiles y logra reducir el tiempo de revisión curricular en el proceso de selección.

Para retener al talento humano, y con el objetivo de contar con un proceso estratégico que mida las contribuciones de nuestros trabajadores, diseñamos el Programa de Evaluación de Desempeño para evaluar el periodo enero-diciembre de 2022. Por tanto, somos capaces de identificar brechas y abordarlas a partir de planes de desarrollo individual que promuevan el crecimiento profesional de nuestro talento humano; esta evaluación se desarrollará en 2023.

Establecimos lineamientos para la contratación temporal de personal con el objetivo de reducir la cantidad de contrataciones modales en suplencias de puestos administrativos, servicios específicos y ante el incremento de actividad.

En las siguientes tablas, se detalla la tasa de rotación y nuevas contrataciones en función de factores de sexo y edad.

Tabla 45 - Rotación de empleados

Rotación de empleados	Plantas y terminales	OFP	ONP	Refinería Conchán	Refinería Iquitos	Refinería Talara	Total general
Tasa de rotación de personal	19	18	11	20	19	4	12
Tasa de rotación por renuncia voluntaria	1	4	0	1	0	2	2
Cantidad de trabajadores por despido o destitución	2	24	-	1	-	3	30
Cantidad de trabajadores por fallecimiento	1	1	1	1	1	2	7
Cantidad de trabajadores por jubilación	1	6	22	4	2	25	60
Cantidad de trabajadores mutuo por disenso	-	-	-	-	-	-	0
Cantidad de trabajadores por renuncia	3	23	1	2	1	22	52
Cantidad de trabajadores vencimiento de contrato	37	64	40	41	40	22	244
Total general de cantidad de trabajadores	44	118	64	49	44	74	393
Porcentaje de trabajadores retirado por mutuo acuerdo	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Porcentaje de retiros voluntarios /total de retiros	6.8	19.5	1.6	4.1	2.3	29.7	13.2

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 46 - Trabajadores con derecho a permiso parental por edad y sexo

Rotación de empleados	Plantas y terminales		OFP		ONP		Refinería Conchán		Refinería Iquitos		Refinería Talara		Total general		Total
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
De 31 a 40 años	8	11	-	19	-	13	1	12	2	19	4	20	26	94	120
De 41 a 50 años	2	8	1	25	1	11	2	7	-	6	1	5	21	62	83
De 51 a 60 años	-	1	-	17	-	1	-	-	-	1	-	2	4	22	26
Mayores de 61 años	1	1	-	14	-	25	1	4	-	4	1	27	7	75	82
Menores de 30 años	2	10	2	8	2	11	4	18	-	12	2	12	11	71	82
Total general	13	31	3	83	3	61	8	41	2	42	8	66	69	324	393

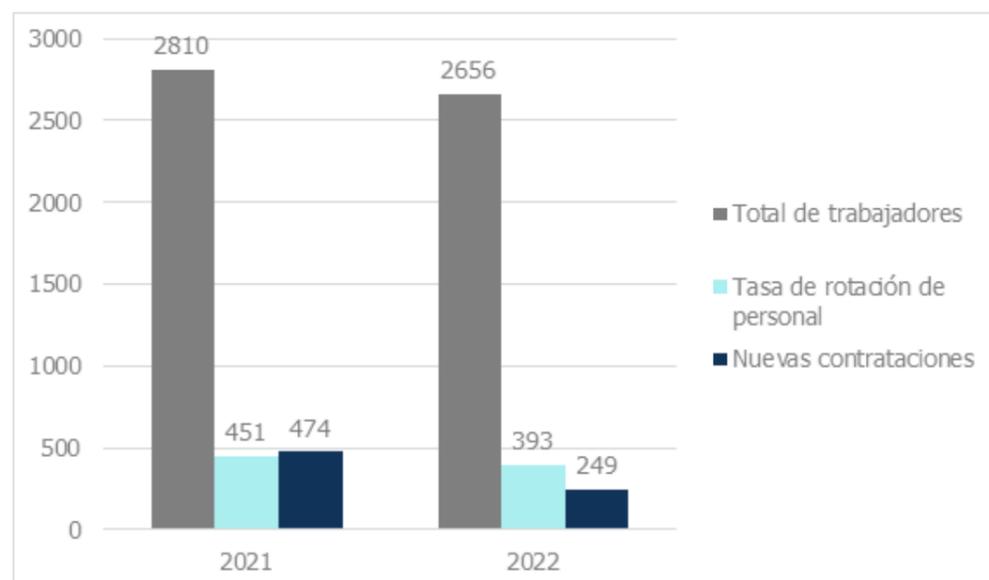
Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 47 - Nuevas contrataciones

Nuevas contrataciones	Plantes y terminales		OFP		ONP		Refinería Conchán		Refinería Iquitos		Refinería Talara		Total general		Total
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Menores de 30 años	-	14	-	2	-	2	-	2	1	2	5	18	6	40	46
Entre 31-40	2	30	9	12	2	10	-	2	-	1	2	31	15	86	101
Entre 41-50	1	9	1	12	2	4	1	1	-	1	-	33	5	60	65
Entre 51-60	-	1	2	1	-	1	-	-	-	-	-	6	2	9	11
Mayores de 61 años	-	-	1	6	-	6	-	-	-	-	1	13	2	24	26
Total general	3	54	13	23	4	23	1	5	1	4	8	101	30	219	249

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Figura 12 - Comparativo empleo 2020-2022



Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

5.3 Impulsamos asociaciones colectivas

(GRI 2-30) (407-1)

Con el objetivo de fomentar un mejor clima laboral y la satisfacción en nuestros trabajadores, mantenemos relaciones laborales armoniosas con las organizaciones sindicales en respeto al derecho a la libre afiliación sindical. Actualmente, no existe riesgo de que se puedan establecer asociaciones colectivas en las operaciones, ya que contamos con organizaciones sindicales con una fuerte organización al interno de la Empresa.

Al cierre de 2022, a escala corporativa, registramos 11 organizaciones sindicales, que incluyen 2,117 de nuestros trabajadores sindicalizados. Esta tasa representa el 79.7 % de un total de 2,656 trabajadores.

Tabla 48 - Trabajadores sindicalizados, según tipo de trabajo y sindicato afiliado

Nº	Organización sindical	Trabajadores
1	Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú-Operaciones Oleoducto (SIN OLE)	128
2	Unión Sindical de Trabajadores de Petróleos del Perú-Operaciones Oleoducto (US OLE)	27
3	Sindicato de Unidad Nacional de Trabajadores Petroleros de PETROPERÚ (SIN UNTP)	67
4	Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú-OFP (STPP OFP)	32
5	Sindicato Nacional de Profesionales de Petróleos del Perú-PETROPERÚ (SINAPROPP)	285
6	Sindicato de Trabajadores Administrativos de PETROPERÚ (STAPP)	947
7	Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú SA-Operaciones Conchán (SUTRAPEP OC)	134
8	Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones Selva (SU TOS)	102
9	Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau (SUTPEDARG)	252
10	Sindicato de Trabajadores Refineros de PETROPERÚ-Refinería Talara (SITRAREPP)	54
11	Sindicato Nacional Único de Trabajadores Empleados y Administrativos de PETROPERÚ (SINUTREAPP)	89
Total		2,117

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Al cierre de 2022, en línea con los Convenios Colectivos de Trabajo 2021-2022, suscritos con fechas 30.11.2021 y 06.12.2021, aprobamos incrementar en un 66.8 % las remuneraciones de nuestros trabajadores, y otorgarles al 55.8 % una bonificación extraordinaria por cierre de pliego.

Además, como parte de ambos acuerdos con las organizaciones sindicales, suscritos con fechas 30.11.2021 y 06.12.2021, desde 2022 homologamos los beneficios para el personal de categoría empleado que ingresó a laborar a partir del 1 de enero de 2018.

El personal cubierto por negociación colectiva es de 79.6 %.

En esta línea, en relación con la Negociación Colectiva 2022 seguida con el STAPP, se suscribió el Convenio Colectivo de Trabajo 2022 con fecha 14.10.2022. A partir de este se acordó incrementar remuneraciones, bonificación por cierre de pliego 2022 y la homologación de beneficios para personal afiliado al STAPP, así como personal de categoría empleado técnico administrativo no sindicalizado que haya ingresado a partir del 01.01.2018. A pesar de que este convenio fue sometido a gestión ante el Directorio, no fue posible gestionar su aprobación en el periodo 2022. Sin embargo, en junio 2023, el Directorio aprobó de manera unilateral la implementación de dichos beneficios, considerando algunos lineamientos para su aplicación.

Respecto al personal no sindicalizado, se debe tener presente lo señalado en el artículo 28° «Alcances de la convención colectiva» del Reglamento del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que a la letra dice:

«En la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre los/as trabajadores/as del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico.

El empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores/as no comprendidos en su ámbito de aplicación».

Considerando que en PETROPERÚ no se cuenta con un sindicato mayoritario, los convenios colectivos se sujetan a lo señalado en el párrafo precedente. Por ello, en el Convenio Colectivo de Trabajo 2021-2022 suscrito con el SUTPEDARG y SIN OLE se consideró al personal de categoría empleado no sindicalizado, mientras que en el Convenio Colectivo de Trabajo 2022 suscrito con el STAPP se consideró además al personal de categoría empleado técnico administrativo no sindicalizado.

5.4 Desarrollo del talento

(GRI 404-1)

Nos preocupamos por fortalecer las capacidades y potenciar las habilidades de nuestros trabajadores, ya que esto impacta en nuestro desempeño empresarial y crea valor para la comunidad y el país. Nuestras acciones contribuyen al cumplimiento de la Política de Aprendizaje Organizacional de PETROPERÚ-Universidad Corporativa, encargada de regular los requerimientos y condiciones de las capacitaciones, que prioriza las actividades de formación que deben ser implementadas.

En efecto, la capacitación representa un vehículo que contribuye con el desarrollo de nuestro personal y permite generar mayor valor en la Empresa mediante su lineamiento con los objetivos estratégicos. En este sentido, en el marco de la difícil coyuntura económica-financiera y el impacto social a consecuencia de la pandemia por el covid-19 a escala nacional, nuestra Gerencia General aprobó el Plan Anual de Capacitación 2022.



Brindamos programas de capacitación para fortalecer las actitudes y conocimientos de nuestro talento humano. En esta línea, realizamos el dictado de cursos de forma virtual y, complementariamente, establecimos convenios con instituciones educativas para el dictado de cursos gratuitos a nuestros trabajadores.

Ante el contexto de la pandemia por el covid-19, el 70 % de las actividades formativas fueron desarrolladas en modalidad virtual, mediante el Aula Virtual PETROPERÚ, herramienta en la que, en adición a las actividades programadas, el personal puede participar libremente en cursos, conferencias y charlas, entre otros, que se encuentren en la plataforma.

Durante 2022, llevamos a cabo programas especializados en función de las necesidades del área usuaria, en conformidad con nuestro Plan Anual de Capacitación y en cumplimiento de la ley. En cuanto a la ejecución de este plan, al cierre de 2022, desarrollamos 445 actividades a nivel corporativo, entre técnicas operativas, de gestión de soporte, gestión comercial, habilidades blandas y liderazgo, así como de cumplimiento normativo, con un total de 142,466 horas de capacitación y un promedio 58.24 horas hombre. El presupuesto ejecutado ascendió a S/579,703.

Por otro lado, como parte de nuestra Política de Aprendizaje Organizacional de PETROPERÚ-Universidad Corporativa, promovemos la autocapacitación en nuestros trabajadores por medio de cofinanciamiento en actividades que guarden relación con el core business de la Empresa, con programas como el Plan de Ayuda Educacional (PAE) que, en 2022, contó con 104 participantes y una ejecución presupuestal de S/70,043.

En este marco, logramos capacitar a 2,446 de nuestros trabajadores, que alcanza el 92 % del total de nuestros trabajadores.

Para la ejecución de nuestro Programa Anual de Capacitación 2022, priorizamos el desarrollo de las actividades de capacitación obligatorias, de acuerdo con las normas legales vigentes, vinculadas con seguridad y salud en el trabajo, transformación digital, buen gobierno corporativo, sistema de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, anticorrupción, certificaciones, y aquellas actividades relevantes para la continuidad de las operaciones de nuestra empresa.

Tabla 49 - Capacitación del personal

Trabajadores capacitados	2021	2022
Cantidad de trabajadores capacitados	1,764	2,446
Cantidad total de horas impartidas	82,565	142,446
Promedio de horas hombre	46.8	58.24
Porcentaje de trabajadores que recibieron capacitación	63 %	92 %

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Las 142,446 horas de capacitación impartidas garantizan el desarrollo de nuestros trabajadores y su formación continua. Los temas estratégicos de capacitación se asocian con salud, seguridad, operaciones, procedimientos, informática y habilidades.

Tabla 50 - Horas de capacitación por sede

Sede	Cantidad de horas
Plantas y terminales	12,144
ONP	19,592
ONP	11,616
Refinería Talara	84,068
Refinería Conchán	8,559
Refinería Iquitos	6,648
Total	142,446

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Tabla 51 - Cantidad de participaciones en actividades de capacitación por categoría

Rango laboral	Hombres:		Mujeres:		Total:
	cantidad de personal capacitado	Horas de capacitación	cantidad de personal capacitado	Horas de capacitación	promedio de horas de capacitación por trabajador horas
Supervisor ²⁴	1041	58,433.86	339	15,936.56	53.89
Empleados	913	58,022.49	153	10,073.09	63.88
Total	1954	116,456.35	492	26,009.65	58.24

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

²⁴ Total de supervisores: 1,367, y total de empleados: 1,294.

En cuanto a las horas de capacitación por rango laboral, nuestros gerentes, personal administrativo y operativo recibieron, en promedio, 90 horas de capacitación por persona.

En específico, las mujeres gerentes recibieron 30 horas promedio de capacitación, y los hombres gerentes, 60 horas.

Sobre las actividades de capacitación según el área de conocimiento, el talento humano recibió, principalmente, capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como en gestión técnica operativa.

Tabla 52 - Cantidad de actividades de capacitación según el área de conocimiento

Área de conocimiento	Cantidad de actividades
Sistema de gestión normativo	10
Gestión de soporte	81
Seguridad y salud en el trabajo	181
Gestión técnica operativa	148
Liderazgo y habilidades blandas	21
Gestión comercial	4
Total	445

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

5.5 Seguridad y salud en el trabajo

**(GRI 403-1) (GRI 403-2) (GRI 403-4)
(GRI 403-7) (GRI 403-8) (GRI 403-9)**

El bienestar físico, mental y social de nuestros trabajadores es un tema de especial importancia para nosotros. Por ello, para ofrecer un buen producto y servicio, y garantizar la calidad de vida de nuestros grupos de interés, basamos nuestras acciones en nuestra Política Integrada de Gestión de la CASS, que se encuentra de manera pública.

Contamos con la recertificación de ISO 45001:2018, que valida el cumplimiento de nuestra Política Integrada de Gestión de la CASS, aplicada en función de los requerimientos y estándares internacionales de salud y seguridad laboral. Cabe resaltar que, durante

Como parte de los compromisos alcanzados con nuestros clientes, mantenemos nuestro Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de mantener una buena relación comercial. Ejemplo de ello es nuestra participación periódica en los procesos de homologación y auditorías por parte de los clientes.

2022, obtuvimos el mantenimiento de las certificaciones ISO 14001, ISO 45001 e ISO 9001.

Nuestra gestión considera un enfoque centrado en el impulso de una mejor cultura de salud y seguridad, identificación de peligros, y control de riesgos. En efecto, ofrecemos un trabajo seguro a nuestros trabajadores, que no implique riesgos para su salud y que evite la presencia de agentes que provoquen enfermedades ocupacionales.

Para evaluar el progreso de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, contamos con los siguientes objetivos e indicadores:

Objetivos

- Desarrollar y consolidar la cultura preventiva a nivel independiente.
- Implementar el Modelo de Gestión Corporativo CASS (ISO 14001, ISO 45001, ISO 9001) en todos los procesos de PETROPERÚ.

Contamos con el documento MANA1-074-Manual de los KPI CASS, aplicado para el seguimiento y medición del desempeño de la gestión de la calidad, ambiente, seguridad industrial, seguridad patrimonial, seguridad de procesos y salud ocupacional de PETROPERÚ, en todas sus sedes y dependencias, tanto para el personal propio como para contratistas.

Indicadores reactivos/eficacia

- Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo (IFAT)
- Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo (ISAT)
- Índice de Accidentes Vehiculares Prevenibles (IAVP)
- Cantidad de incendios
- Cantidad de eventos de seguridad de procesos
- Porcentaje cierre de los SAC.

Indicadores proactivos/eficiencia

- Porcentaje de cumplimiento del Programa Integral CASS.
- Porcentaje de cumplimiento del Objetivo Liderazgo CASS.
- Porcentaje de cierre de reporte de actos y condiciones subestándares reportadas.
- Porcentaje de cierre de acciones correctivas por eventos no deseados.
- Índice de tarjetas PETROPERÚ T-Cuida.
- Porcentaje de cumplimiento de mantenimiento del Modelo de Gestión Corporativo CASS.
- Índice de formación de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es preciso señalar que cada una de las sedes del Modelo de Gestión cuenta con una matriz residual de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, para los procesos o actividades que se realizan. En esta matriz se detallan las medidas y controles que se toman para prevenir o mitigar impactos.

Además, hemos implementado el Procedimiento de Gestión de Incidentes CASS, que actúa bajo el principio de precaución y se enfoca en mitigar posibles impactos negativos, además de diseñar estrategias de prevención e intervención.

Integramos un sistema de seguridad, sobre la base en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y su respectivo Reglamento, de la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) y el DS N° 043-2007-EM (Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos). Cabe señalar que este sistema ha sido validado con la ISO 45001 y su alcance impacta en todas nuestras instalaciones.

Para evaluar eficazmente nuestra gestión, se emite mensualmente un reporte de ocurrencia de incidentes, informes, indicadores y otros datos necesarios. Al evaluar nuestra gestión, los líderes de la Empresa aseguran el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, como parte de nuestro Modelo de Gestión Corporativo CASS, contamos con un proceso de evaluación de cumplimiento que se centra en revisar aquellas normas aplicables en la materia de salud y seguridad.

Contamos con un Manual de Procedimientos del Modelo de Gestión Corporativo CASS, que tiene como base normativa ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

Es de destacar que contamos con el Manual del Modelo de Gestión Corporativo CASS (MANA1-001), en el que se detallan procesos y actividades con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la Política de Gestión Integrada de la Calidad, Ambiente, Seguridad de Procesos, Seguridad y Salud en el Trabajo (corporativa), así como de los requisitos legales y otros aplicables relacionados con la gestión de la calidad, ambiente, y de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, hemos establecido el procedimiento de aplicación corporativa PROA1-044 Identificación y Evaluación de Obligaciones de Cumplimiento y Otros Requisitos, en el que se explica la metodología por seguir para la identificación, actualización, difusión y acceso, y evaluación de las obligaciones de cumplimiento, incluidos los compromisos suscritos entre nuestra Empresa y otras partes interesadas.

Cabe resaltar los siguientes procesos principales del procedimiento PROA1-044: seguimiento, medición, análisis y evaluación; evaluación del cumplimiento; análisis y evaluación de resultados. A fin de evaluar el desempeño del Modelo de Gestión Corporativo CASS, el Comité Técnico del Modelo de Gestión Corporativo CASS ha determinado los datos resaltantes de las mediciones y seguimientos asociados a la seguridad y salud en el trabajo, ambiente y calidad, que deben ser analizados y evaluados mediante indicadores de desempeño:

- 🔗 Resultados de monitoreos de agentes físicos, químicos, ergonómicos y microbiológicos
- 🔗 Resultado del Índice de Formación CASS
- 🔗 Resultados de los IFAT y severidad de accidentes ISAT
- 🔗 Resultados del IAVP
- 🔗 Cumplimiento de objetivo liderazgo
- 🔗 Resultados del seguimiento del grado de cumplimiento del Plan Integral CASS, según corresponde al alcance de cada sede
- 🔗 Resultados del seguimiento del grado de cumplimiento de los exámenes médicos periódicos.

Dentro de nuestro Modelo de Gestión, contamos con el Procedimiento Alerta, Lecciones Aprendidas, Análisis de Lección Aprendida y Lección de Éxito CASS PROA1-378, cuyo objetivo es establecer las pautas para realizar el registro y difusión de eventos, de sus causas y acciones efectuadas para evitar su ocurrencia y prevenir su recurrencia, así como situaciones de impacto positivo en nuestras instalaciones.

Gracias a nuestro cumplimiento, no hemos sido objeto de investigación, ni nos han impuesto alguna medida correctiva, cautelar, multa u otra sanción relacionada con el incumplimiento de normas de seguridad y salud.

5.5.1 Acciones, procedimientos y guías de gestión

(GRI 403-4)

Las acciones en materia de seguridad y salud laboral son gestionadas por la Alta Dirección con apoyo del Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se reúnen mensualmente y tienen las siguientes responsabilidades principales:

- 🔗 Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud
- 🔗 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
- 🔗 Vigilar el cumplimiento de la ley, normas internas y especificaciones técnicas laborales relacionadas con la seguridad y salud laboral, así como el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud
- 🔗 Promover que los nuevos trabajadores reciban una adecuada orientación, instrucción y formación sobre prevención de riesgos
- 🔗 Inspeccionar periódicamente las áreas administrativas y operativas, instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva
- 🔗 Investigar las causas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo; emitir las recomendaciones respectivas para evitar que estos se repitan.

En 2022, implementamos principalmente las siguientes acciones para garantizar resultados óptimos, en función de nuestros indicadores de seguridad:

- 🔗 Campañas de sensibilización mensuales
- 🔗 Auditorías internas y externas
- 🔗 Identificación de situaciones de emergencia potenciales
- 🔗 Revisión, actualización y aprobación de planes de contingencias
- 🔗 Formación y entrenamiento para responder ante emergencias
- 🔗 Comunicación durante una emergencia
- 🔗 Planificación, ejecución y evaluación de simulacros
- 🔗 Emisión de informes de simulacros.

En este sentido, durante 2022, continuamos ejecutando acciones, procedimientos y guías que permitan el desarrollo eficiente de nuestra gestión, bajo un enfoque de seguridad y salud laboral. A continuación, se presentan las de mayor relevancia:

- 🔗 Procedimiento de Gestión de Incidentes CASS
- 🔗 Reglas de Oro, Indicadores Corporativos CASS, Alerta CASS, Inducción Corporativa CASS
- 🔗 Pilar de Seguridad Objetivo Liderazgo, que involucra a los gerentes de línea en la aplicación de herramientas de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- 🔗 Tarjeta PETROPERÚ T-Cuida
- 🔗 Al iniciar las reuniones laborales, se realiza un momento de seguridad
- 🔗 Aplicación de la herramienta Alerta, Lecciones Aprendidas, Análisis de Lección Aprendida y Lección de Éxito CASS
- 🔗 Continuación del Programa de Capacitación Corporativa en Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) y en manejo defensivo, a fin de evitar situaciones no deseadas.

5.5.2 Fomentamos la participación de nuestros trabajadores

(GRI 403-1) (GRI 403-4) (GRI 403-8)

La Alta Dirección aprueba que nuestros trabajadores se involucren en el desarrollo, revisión de prácticas, y en la mejora de elementos de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Implementamos canales de comunicación (correo electrónico, reuniones semanales, buzón de sugerencias CASS) que fomentan la participación de nuestros trabajadores. En este contexto, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) tiene un alcance total y no excluye a ningún trabajador o contratista.

Tabla 53 - Cobertura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Alcance	2021		2022	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Trabajadores cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*	2,810	100 %	2,656	100 %
Contratistas cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*	7,835	100 %	7,922	100 %

*Sujetos a auditoría interna y certificación por parte de un tercero.

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

5.5.3 Gestión de riesgos y acciones preventivas

(GRI 403-9)

Nos enfocamos en que los ambientes de trabajo se encuentren libres de agentes que repercutan en el bienestar físico o mental de nuestros trabajadores. Por ello, aplicamos un procedimiento para identificar peligros, evaluar riesgos y determinar controles, a fin de intervenir y prevenir lesiones o enfermedades ocupacionales en nuestros trabajadores.

Bajo esta línea, contamos con el procedimiento PROA1-043 Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles, que forma parte de nuestro Modelo de Gestión Corporativo CASS. El Comité Técnico del Modelo de Gestión Corporativo es responsable de la revisión del documento, y la Gerencia Corporativa Administración, encargada del modelo indicado, responsable de elaborar, aprobar y controlar - luego de su aprobación - la distribución del procedimiento en todas nuestras sedes.

Este procedimiento es aplicado en todas nuestras sedes, productos, procesos y servicios, y considera condiciones rutinarias (normales) y no rutinarias (no normales), así como las actividades desarrolladas bajo situaciones de emergencia por nuestro personal y todas las personas que tengan acceso al lugar de trabajo (proveedores, contratistas, subcontratistas, clientes y visitantes). Además, este procedimiento considera los peligros y riesgos asociados que se originan en el entorno del lugar de trabajo y que puedan afectar, de manera adversa, la seguridad y salud de las personas que se encuentran bajo el control de nuestra Empresa.

En cuanto al desarrollo del procedimiento, este integra cinco etapas:

- 1. Conformación de equipos de trabajo, bajo responsabilidad de los líderes del Modelo de Gestión CASS, quienes, en caso sea necesario, pueden solicitar asesoría y participación del personal especializado de otras funciones (servicios médicos, seguridad y salud ocupacional, entre otros).
- 2. Preparación del procedimiento de trabajo, que consiste en describir de forma secuencial el trabajo por realizar.
- 3. Identificación de procesos, subprocesos y actividades, los resultados de esta etapa se registran en la matriz Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control (IPERC).
- 4. Identificación de peligros y riesgos.
- 5. Establecimiento de medidas de controles actuales, luego de identificar los peligros y riesgos, se identifican los controles actuales (existentes), en función de la jerarquía de controles presentada en la figura piramidal.





Capacitamos a nuestro talento humano en materia de seguridad y salud mediante el curso IPERC para mejorar su capacidad para identificar riesgos. Asimismo, aplicamos el procedimiento stop work, que permite a nuestros trabajadores informar a su jefe inmediato sobre una situación que supone un peligro para su vida, lo que origina el cese inmediato de la actividad que estaba ejecutando.

Cabe resaltar que, anualmente, evaluamos el desempeño de la gestión de seguridad y salud laboral para implementar mejoras.

No obstante, a pesar de que nos preocupamos por invertir en capacitaciones de seguridad y salud para nuestros trabajadores, durante 2022 se reportaron los siguientes accidentes laborales:

Tabla 54 - Accidentes reportados

Accidentes	Accidentes	Cantidad 2021	Cantidad 2022
Propios	Leves	1	2
	Graves	5	18
	Fatales	0	0
Contratistas	Leves	22	16
	Graves	19	13
	Fatales	0	2
Total		47	51

Fuente: Gerencia Departamento Seguridad.

En el caso de los accidentes reportados, para cumplir de forma oportuna y asegurar una adecuada presentación de los reportes a escala interna y a diferentes autoridades, aplicamos nuestro mecanismo de Gestión de Incidentes, Incidentes Peligrosos, Accidentes y Emergencias.

Además, ejecutamos buenas prácticas preventivas y de corrección, y contamos con un índice de frecuencia y seguridad que permiten dar seguimiento a la cultura de prevención en nuestra Empresa.

Tabla 55 - Índices de seguridad corporativos

Indicador	Cantidad 2021	Cantidad 2022
IFAT*	1.61	1.85
ISAT*	23.67	451.57

*El cálculo se ha realizado sobre la base de 1,000,000 horas trabajadas.

Fuente: Gerencia Departamento Seguridad.

En 2022, la tasa de lesiones por accidente laboral registrable o IFAT corporativo para personal propio y contratistas es de 1.85, incluye accidentes graves y leves, y el ISAT corporativo es de 451.57. Ambos indicadores incluyen mujeres y hombres.

Durante 2022, se identificaron las siguientes lesiones o accidentes en nuestro personal interno y contratistas.

Tabla 56 - Principales lesiones y accidentes identificados

Naturaleza de la lesión	Cantidad	Porcentaje (%)
Golpe	21	48.8 %
Contusión	7	16.3 %
Corte	5	11.6 %
Amputación	2	4.7 %
Contractura	2	4.7 %
Esguince	1	2.3 %
Fractura	1	2.3 %
Herida	1	2.3 %
Irritación	1	2.3 %
Quemadura	1	2.3 %
Tendinitis	1	2.3 %
Total	43	100 %

Fuente: Gerencia Departamento Seguridad

A continuación, se presentan los indicadores principales en materia de seguridad y salud en trabajadores y contratistas.

Tabla 57 - Principales indicadores de seguridad y salud en trabajadores propios y contratistas*

Indicador	2021**		2022			
	Trabajadores	Contratistas	Trabajadores		Contratistas	
			H	M	H	M
Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0	2	0
Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	-	-	-	-
Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	1	23	16	2	13	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0.93	0.76	-	-	-	-
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	6	41	2	0	16	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	1.11	1.68	3.48		1.42	
Cantidad de horas trabajadas	5,386,301.60	23,806,163.63	5,754,666.0		21,884,387	

*El cálculo se ha realizado sobre la base de 1,000,000 horas trabajadas. Para la recopilación de datos, las jefaturas de Seguridad de cada una de las operaciones entregan mensualmente, a la Gerencia del Departamento de Seguridad, un registro de información de los accidentes ocurridos (leves, graves y fatales), desglosado por personal propio y contratistas, que se consolida para los reportes corporativos.

**2021: El registro de accidentes se realiza para personal propio y contratistas, no se especifica género.

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

5.5.4 Cultura de prevención ante peligros y riesgos laborales

**(GRI 403-2) (GRI 403-5) (GRI 403-6)
(GRI 403-7) (GRI 403-9)**

Sobre la base de nuestro modelo de gestión, establecimos metodologías para identificar peligros y aspectos ambientales, y evaluar los riesgos, que han permitido determinar controles para mitigar los riesgos y prevenir daños en el lugar de trabajo, así como impactos ambientales asociados. La revisión de peligros y riesgos se realiza, por lo menos, una vez al año o al efectuar algún cambio en el proceso o instalación.

Nuestro enfoque de prevención

A fin de reducir los accidentes laborales, basamos nuestras acciones en principios que buscan resguardar la integridad física, salud y calidad de vida de nuestros trabajadores, contratistas y el entorno próximo de nuestras operaciones.

Tabla 58 - Principales capacitaciones y charlas de prevención

Acción	Tema
Charla	Sensibilización sobre la Política Integrada de la CASS de PETROPERÚ. Stop work-detener los trabajos. Matrices IPER/matrices.
Curso	Inducción Corporativa CASS 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.
Actividades	Semana de Seguridad y Contraincendio. Semana de Seguridad y Salud en Trabajo Semana de Prevención de Incendios Entrenamiento de las brigadas de respuesta ante emergencias
Herramientas de mejora	Gestión CASS de Contratistas Gestión de Permisos de Trabajo Gestión Vehicular

Fuente: Gerencia Departamento Seguridad

Además, durante 2022, desarrollamos el Programa de Sensibilización CASS, a fin de generar un cambio en la forma de actuar de nuestros trabajadores, quienes deben asumir una actitud responsable y respeto por la protección de la seguridad y salud del entorno. A partir de este programa, obtuvimos los siguientes logros:

- Brindamos un total de 70,077 horas hombre de capacitación en materia de salud y seguridad, incluyendo personal propio como contratistas.
- Ejecución de 10 paradas corporativas de seguridad en todas las sedes, con participación de 30,448 trabajadores entre personal interno y contratistas.
- Emisión de 1,899 tarjetas PETROPERÚ T-Cuida.
- Ejecución constante de los momentos de seguridad al iniciar las reuniones de trabajo.
- Realización de 12 campañas de sensibilización: Seguridad de Procesos, Seguridad Patrimonial, Modelo de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Basada en el Comportamiento, Prevención de Accidentes Vehiculares, Prevención de Incendios, Riesgos Críticos Cuidado de Manos, Prevención de Caídas, Tarjeta PETROPERÚ T-Cuida, Caminata Gerencial.
- Ejecución de 81 simulacros.

Mantenemos un enfoque de prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud de nuestros trabajadores, a consecuencia de actividades comerciales. Por esta razón, nos cercioramos de que nuestros productos comercializables se elaboren en conformidad con las especificaciones técnicas y según la normativa vigente.

5.5.5 Comprometidos con la salud

(GRI 403-3) (GRI 403-6)

Nos orientamos a promover una cultura de prevención en el capital humano de nuestras operaciones a escala nacional, acorde con nuestro compromiso por la seguridad, promoción de la salud y bienestar de nuestros trabajadores.

Durante 2022, nos enfocamos en promover la mejora de la cultura preventiva en nuestra Empresa por medio de acciones realizadas por la Jefatura de Servicios Médicos y Bienestar Social, que brindan capacitaciones, charlas, talleres y demás acciones de prevención en materia de salud.

Vigilancia médico-ocupacional

Realizamos vigilancia médico-ocupacional con la participación de un equipo multidisciplinario integrado por médicos, enfermeras, psicólogos, nutricionistas y técnicas en enfermería. Este servicio es asumido al 100 % por nuestra Empresa y se encuentra acorde con nuestros lineamientos de medicina ocupacional.

Plan de Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19

Continuamos con el Plan de Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en nuestras instalaciones, a nivel corporativo, en cumplimiento con las normativas vigentes, a partir del cual se realizó el monitoreo constante a todos nuestros trabajadores.

Ejecutamos medidas preventivas relacionadas al covid-19 (sensibilización, educación, seguimiento, evaluación, vigilancia, entre otros). Asimismo, realizamos la vigilancia de exposición a otros factores de riesgos, dirigidas a trabajadores propios y contratistas, subcontratistas, clientes y visitas de campo a nuestras instalaciones, mediante la evaluación o detección de trabajadores sintomáticos respiratorios.

Programa de Atención Médico Familiar (PAMF)

Este programa brinda atención médica, atención odontológica, medicamentos y terapias a los trabajadores afiliados. Durante 2022, el programa logró 8,381 beneficiarios.

Tabla 59 - Afiliados al PAMF

Operación	Titulares afiliados	Dependientes afiliados	Total
OFF/COM	729	1,745	2,474
Conchán	202	476	678
Talara	1,016	2,336	3,352
ONP	348	757	1,105
Selva	198	574	772
Total	2,493	5,888	8,381

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Cabe destacar que, durante 2022, brindamos soporte socioemocional al personal y familiares que afrontaban temas médicos y que necesitaban de coordinaciones sobre el programa PAMF, así como orientación por exceso de cobertura y otros temas sociofamiliares.

Programa Club Mi Salud (pacientes crónicos)

Este programa es ejecutado por un proveedor del PAMF. Está dirigido a nuestros trabajadores activos afiliados a nuestro PAMF, que tengan diagnóstico de hipertensión arterial, diabetes mellitus y dislipidemia asociada, no complicados, quienes se inscriben voluntariamente y sin costo alguno. Los trabajadores que son miembros de este programa reciben mensualmente atención médica especializada, con medicación, controles periódicos de laboratorio, según lo indicado por el médico especialista.

En 2022, se afiliaron a este programa 315 trabajadores y la cantidad de atenciones fue de 3,405.

Tabla 60 - Programa Club Mi Salud

Operación	Afiliados	Atenciones
ONP/COM	53	650
Conchán	23	299
Talara	143	1,426
ONP	48	756
Selva	48	274
Total	315	3,405

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Autoseguro

El PAMF es un autoseguro y está reconocido por el Ministerio de Salud (MINSa) como Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS), bajo beneficio convencional, al cual pueden adscribirse voluntariamente nuestros trabajadores, a fin de gozar de cobertura médica y otros beneficios económicos relacionados con su aseguramiento.

Respecto a la cobertura de los gastos, nuestra Empresa asume el pago de la prestación, y cobramos al trabajador únicamente el coaseguro y gastos no cubiertos en planilla. Asimismo, el trabajador aporta mensualmente su cuota de afiliación.

Evacuaciones médicas

Estas evacuaciones consisten en trasladar a nuestros trabajadores a Lima por algún tema de enfermedad que no pueda ser atendido en la operación en la que se encuentra. Durante 2022, evacuamos a 148 de nuestros trabajadores.



Tabla 61 - Evacuaciones médicas

Operación	Cantidad de evacuados	Cantidad de evacuaciones	Total
OFP/COM	0	0	0
Conchán	0	0	0
Talara	29	49	78
ONP	16	20	36
Selva	9	25	34
Total	54	94	148

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Enfermedades profesionales

Cabe resaltar que, durante 2022, no se reportaron casos de enfermedades profesionales en ninguna de nuestras operaciones.

Educación para la salud

En la búsqueda de adoptar una cultura de prevención, nos enfocamos en formar y capacitar continuamente a nuestros trabajadores. En esta línea, abordamos dos temas significativos: medicina ocupacional y prevención en salud.

Durante 2022, brindamos 714 charlas de medicina ocupacional a 10,079 trabajadores.

Tabla 62 - Cobertura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Operación	Cantidad de charlas	Trabajadores		Total trabajadores
		Contratistas	PETROPERÚ	
OFP/COM	3	393	418	811
Conchán	23	33	792	825
Talara	21	0	235	235
ONP	633	3,735	3,164	6,899
Selva	34	150	445	595
Subtotal	714	4,311	5,054	10,079

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Además, durante 2022, realizamos 258 charlas de prevención en salud, que benefició a un total de 10,592 trabajadores.

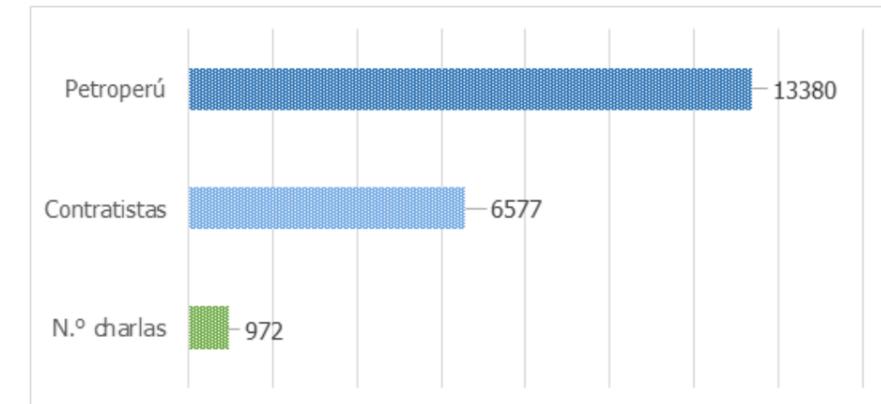
Tabla 63 - Charlas de salud: prevención en salud

Operación	Cantidad de charlas	Trabajadores		Total trabajadores
		Contratistas	PETROPERÚ	
OFP/COM	9	1,086	2,483	3,569
Conchán	56	25	2,497	2,522
Talara	90	0	1,461	1,461
ONP	31	87	133	220
Selva	72	1,068	1,752	2,820
Subtotal	258	2,266	8,326	10,592

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

En efecto, durante 2022, tanto contratistas como trabajadores fueron beneficiados con 972 charlas de educación para la salud en temas de medicina ocupacional y prevención, como se muestra en la siguiente figura.

Figura 13 - Educación para la salud: charlas y beneficiarios



Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Atención médica en tópicos

En cumplimiento con la normativa interna de medicina ocupacional, hemos implementado tópicos de primeros auxilios en zonas de refinación y en la sede principal. Por tanto, nuestros trabajadores y terceros disponen de servicios médicos en los tópicos de la Empresa, que brindan atención de urgencias o emergencias médicas. Durante 2022, brindamos 34,557 servicios de atención médica en tópicos.

Tabla 64 - Nuevas contrataciones

Paciente	OFF/COM	Conchán	Talara	ONP	Selva	Total atenciones	%
PETROPERÚ	854	748	211	13,620	209	15,642	45.3
Contratistas	135	206	76	18,358	95	18,870	54.6
Visitantes	0	0	0	45	0	45	0.1
Total	989	954	287	32,023	304	34,557	100.0

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Atenciones de salud: psicología y nutrición

Este programa consiste en brindar servicios de consejería, capacitación y seguimiento a nuestro personal. Durante 2022, un total de 1,951 de nuestros trabajadores recibieron atención psicológica, y 10,144, en nutrición.

Tabla 65 - Atenciones de salud en psicología y nutrición

Paciente	OFF/COM	Conchán	Talara	ONP	Selva	Total atenciones	%
Psicología	210	268	769	439	265	1,951	16.1
Nutrición	317	1,034	1,079	6,745	969	10,144	83.9
Total	527	1,302	1,848	7,184	1,234	12,095	100.0

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Cabe resaltar el Área de Servicios Médicos maneja la documentación relacionada con la salud de nuestros trabajadores de manera confidencial.

Campañas de inmunización ocupacional

Reconocemos la importancia de aplicar las vacunas antitetánicas, influenza estacional, hepatitis B y antiamarílica a nuestro personal, según el riesgo biológico. Por ello, durante 2022, realizamos 33 campañas de inmunización que beneficiaron a 6,204 de nuestros trabajadores. Estas campañas son ejecutadas por el centro de vacunación autorizado.

Tabla 66 - Campañas de salud

Operación	Cantidad de campañas	Cantidad de beneficiados
OFF/COM	4	651
Conchán	5	262
Talara	15	4,227
ONP	0	0
Selva	9	1,064
Total	33	6,204

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

Programa oncológico

Durante 2022, logramos 3,390 afiliados, entre titulares y dependientes, en los programas ONCOPRO y ONCO-PLUS.

Tabla 67 - Programa oncológico

Operación	Programa ONCOPRO		Subtotal (A)	Programa ONCO-PLUS		Subtotal (B)	Total (A+B)
	Titulares afiliados	Dependientes afiliados		Titulares afiliados	Dependientes afiliados		
OFF/COM	145	373	518	214	401	615	1,133
Conchán	53	139	192	45	91	136	328
Talara	133	402	535	150	350	500	1,035
ONP	123	349	472	61	131	192	664
Selva	40	109	149	22	59	81	230
Total	494	1,372	1,866	492	1,032	1,524	3,390

Fuente: Gerencia Corporativa Recursos Humanos.

5.6 Logros alcanzados mediante el CASS

Incorporación de seguridad de procesos en la Política de Gestión Integrada.

Realización de una auditoría interna del Modelo de Gestión Corporativo CASS, por auditores acreditados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Realización de una auditoría externa del Modelo de Gestión Corporativo CASS, a cargo de la certificadora SGS del Perú.

Implementación de procedimientos, instructivos y lineamientos en materia de gestión CASS. Desarrollo del programa de sensibilización al 100 %.

Implementación de la parada de seguridad, simulacro CI, charlas de difusión y capacitación a las brigadas de respuesta ante emergencias.

Adopción de buenas prácticas en materia de seguridad y salud del sector.

Implementamos adecuadamente los nuevos y estrictos protocolos de bioseguridad, y logramos convertirnos en la empresa líder del sector al recibir la Certificación SGS en Controles Covid-19 por parte de la reconocida certificadora internacional SGS.

5.6.1 Seguridad con nuestros clientes

(GRI 416-1)

Cada producto que comercializamos cuenta con una Ficha de Datos de Seguridad (FDS), que muestra información de referencia para su manipulación segura y las medidas por considerar ante posibles incidentes. Estas fichas son de carácter público y pueden encontrarse en nuestro portal web: www.petroperu.com.pe/productos

En el caso de los clientes industriales, la Unidad Transporte Terrestre a Clientes asigna la administración del contrato a un supervisor calificado y experiencia en la administración de servicios de transportes teniendo las siguientes consideraciones:

- En los servicios de transportes a clientes mineros se considera la asignación de un supervisor HSE de manera exclusiva a cada servicio de transportes, gestionando su labor en aspectos de seguridad y salud ocupacional, así como ambiental. El costo de este se halla incluido en la tarifa del producto al cliente.
- Previo a cada inicio de contrato del servicio de transporte terrestre y de manera anual se realiza la actualización de la hoja de ruta. En esta se especifica la ruta, velocidad, horarios de tránsito, lugares de pausas activas y pernoctaciones. Asimismo, se anexa las coordenadas de las principales curvas en la ruta para configurar la geocercas de control.
- Realización de reuniones mensuales para exponer la identificación de consultores con mayores transgresiones en ruta para tomar medidas de control sobre este, desde acciones leves o rígidas como su retiro del servicio por reincidencia.
- Implementar un área de control de monitoreo 24 x 7 o los horarios preestablecidos de manejo, que permita generar reporte de transgresiones de conductores de manera diaria, semanal y mensual.

- GPS y plataforma de control que permitan constatar el cumplimiento de la hoja de ruta e identificar excesos de velocidad, paradas no autorizadas, exceso de horas de trabajo y desvío de ruta, entre otros; todo ello en tiempo real.
- Bandas de control de sueño, pasos realizados, frecuencia cardíaca y estrés, entre otros.
- Cámaras interior y exterior para identificar acciones subestándares y como evidencia en investigación de accidentes.

Respecto a nuestros clientes de la Red PETROPERÚ, realizamos capacitaciones en temas de seguridad, como uso de extintores, primeros auxilios, gestión de riesgos y seguridad contra incendios. En 2022, han participado 136 estaciones de servicio afiliadas en estas capacitaciones.



6 Relacionamiento Comunitario



(GRI 413-1)

Reafirmamos nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos en todas las actividades que desarrolla la Empresa. Por ello, durante 2022, en conjunto con las áreas operativas hemos trabajado para evitar la afectación de estos derechos, buscando identificar de forma preventiva los potenciales impactos que se pudieran generar con nuestras actividades, en aplicación de nuestra Política de Gestión Social y nuestro Código de Integridad.

En cumplimiento de nuestra Política de Gestión Social, desarrollamos nuestras actividades sobre la base de lo planificado y aprobado en el Plan Anual de Relaciones Comunitarias, que aborda líneas de intervención orientadas a impulsar el desarrollo local, articular con el Estado, y gestionar los riesgos e impactos sociales en las actividades, en un clima de respeto, enfoque intercultural y fomento de confianza con la población de las zonas en las que operamos.

6.1 Gestión de relaciones Comunitarias

(GRI 2-25) (GRI 2-26) (GRI 411-1) (GRI 413-1)

Para gestionar el seguimiento de las actividades de relacionamiento con nuestros grupos de interés, aplicamos instrumentos de gestión social que mantenemos actualizados para su uso eficiente.

En este marco, nuestro Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos Sociales nos permite recoger y atender oportuna y eficientemente las dudas e inquietudes de los principales grupos de interés. Además, por medio de una intervención temprana, identificar y gestionar los intereses de los actores sociales, a fin de atender las necesidades subyacentes.

Este mecanismo cuenta con diferentes medios para recibir quejas, reclamos y sugerencias de la población, organizaciones y autoridades locales, cuyas solicitudes pueden presentarse por medio de los siguientes canales:

- ① Presencial, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa.
- ① Virtual, por medio de la web.
- ① Escrita, por medio de carta.
- ① Telefónico.
- ① Buzón físico, en zonas de difícil acceso.

Nuestros trabajadores tienen a su cargo la gestión de estas solicitudes, para lo cual son capacitados de forma permanente. Además, en caso de que el usuario requiera soporte para transmitir su queja, reclamo o sugerencia de manera oral o escrita, nuestros trabajadores tienen la capacidad de orientarlo y brindarle una atención adecuada.

En cuanto a responsabilidades, el gestor se encarga de comunicar al interesado las acciones tomadas y su plazo de implementación, además de evaluar el avance de estas.

Cabe resaltar que nuestro mecanismo contempla la posibilidad de que los usuarios presenten sus quejas o reclamos de manera anónima si así lo prefieren. Asimismo, el resultado del Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos Sociales de 2022 se contempla en el procedimiento de materialidad para la elaboración del presente reporte.

Al cierre de 2022, no se han identificado casos de vulneración de los derechos humanos de los ciudadanos indígenas de las comunidades nativas.

Gestión de riesgos sociales

En cumplimiento con nuestra Política de Gestión Social y de acuerdo con los estándares internacionales, identificamos y evaluamos los riesgos sociales que pudieran generarse por nuestras operaciones y actividades para proponer medidas de gestión en los planes anuales de Relaciones Comunitarias, que deben ser aprobados por la Gerencia General.

Durante 2022, se han producido diversas situaciones de escalada de tensiones sociales. Sin embargo, por medio del diálogo y la generación de consensos con los actores sociales, llevados a cabo por el equipo de supervisores de relaciones comunitarias en las distintas operaciones, logramos la transformación de estos eventos, encausando las expectativas de los actores locales y fomentando la participación de los sectores del Estado para reducir las afectaciones a actividades operativas de la Empresa.

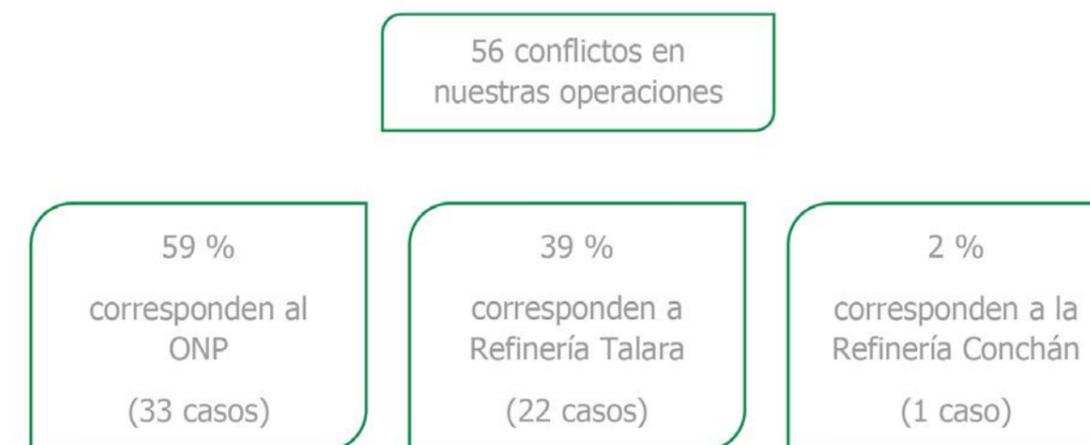


Tabla 68 - Conflictos sociales (comparativo 2021-2022)

	2021	2022
Cantidad de conflictos sociales	59	56
Cantidad de conflictos sociales gestionados	51	36

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

A la fecha, del total de conflictos en el entorno de nuestras operaciones, solo 20 casos se encuentran en proceso de gestión. Por tanto, logramos impulsar la transformación consensuada de 36 controversias gracias a las estrategias desplegadas, que han permitido avanzar con la implementación de medidas preventivas en atención a las situaciones problemáticas previas antes de su escalamiento.

ONP

En cumplimiento de nuestros procedimientos y lineamientos de relaciones comunitarias, continuamos acompañando la ejecución de actividades operativas, como mantenimiento y atención de contingencias, y enfatizamos en las siguientes acciones:

- Coordinación con enfoque intercultural permanente con autoridades comunales y población local para el ingreso y ejecución de labores.
- Acompañamiento a las operaciones y contratistas en la gestión de empleo y proveedores locales.
- Monitoreo del cumplimiento de los procedimientos de gestión social por parte de los contratistas.
- Atención a quejas y reclamos.

Desplegamos estrategias de difusión de información, diálogo y relacionamiento continuo con la población, autoridades comunales, organizaciones indígenas e instituciones locales, de forma oportuna y culturalmente apropiada.

Logramos viabilizar operaciones en 15 de las 17 contingencias registradas durante 2022.

Mantuvimos nuestra Política de No Contratación de Mano de Obra Local para labores de remediación.

Refinería Talara

Al cierre de 2022, la mano de obra ascendió a 2,553 puestos laborales: el 96.7 % fue mano de obra local no calificada (de un total de 340), y la mano de obra calificada, de 2,213.

Obtuvimos la revalidación de la certificación de Cumplimiento de los Principios de Ecuador y Normas de Desempeño del IFC, institución perteneciente al Banco Mundial. Esto fue posible gracias a la adecuada implementación y cumplimiento de las normas señaladas, que permite mitigar el riesgo de generar afectaciones a la reputación a consecuencia del incumplimiento de la legislación ambiental y social.

Nuestras acciones de relacionamiento con la población y autoridades locales se orientan a gestionar eficientemente los temas críticos y generar condiciones favorables para establecer el diálogo y consensos, a fin de generar valor compartido para la Empresa y sus grupos de interés.

6.2 Apoyo al desarrollo local

(GRI 413-1)

En 2022, destinamos S/11,000,000²⁵ en actividades, programas y proyectos de apoyo al desarrollo local, que han beneficiado a los pobladores de las comunidades y localidades de las zonas aledañas a nuestras operaciones.

Tabla 69 - Operaciones, monto y beneficiarios de aportes al desarrollo local

Operación	Monto (S/)	Beneficiarios
Refinería Talara y plantas Norte	4,021,410.85	452,371
ONP	5,210,718.00	61,726
Refinería Conchán	221,476.45	7,206
Terminales y plantas Centro y Sur	622,401.36	9,840
Refinería Iquitos y plantas Oriente	583,085.90	260,787
Corporativo	401,045.21	1,081
Total	11,060,137.77	794,631

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Tabla 70 - Desarrollo local (comparativo 2021-2022)

Inversión	2021	2022
Monto (S/) invertidos	9,545,651.07	11,060,137.77
Cantidad de beneficiarios	289,478	794,631

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

6.2.1 Principales programas de apoyo al desarrollo local

Durante 2022, hemos implementado proyectos y programas que contribuyeron a la reducción de brechas sociales en nuestras zonas de operación, que generaron un impacto positivo en la población. En estas zonas, las principales causas del escalamiento de las tensiones sociales estarían determinadas por la ausencia o poca cobertura de atención de servicios básicos, como resultado de una reducida capacidad de gestión de gobiernos locales y regionales, así como del gobierno nacional.

²⁵ Del total de inversión, S/7,500,000 corresponden al presupuesto operativo y S/3,500,000 corresponden al presupuesto de inversiones de los proyectos Nueva Planta Ilo y Refinería Talara.

S/4,500,000

es la inversión aproximada en programas y proyectos para el desarrollo local.

310,723 personas beneficiadas

de localidades aledañas a nuestras operaciones

Componentes de acción

A continuación, se muestran las principales actividades realizadas según el componente de acción.

Educación

Desarrollamos tres proyectos en educación que beneficiaron a 48,146 niños y jóvenes, así como 150 familias de localidades y comunidades aledañas a nuestras operaciones.

Tabla 71 - Actividades y beneficiarios en materia educativa

Actividad	Localidad beneficiada	Localidad beneficiada	Total de beneficiarios
Becas en carreras técnicas ²⁶	Comunidades aledañas a Refinería Iquitos	40 jóvenes	Brindar oportunidades para mejorar la calidad de vida de los estudiantes por medio de la educación técnica.
Proyecto educativo Jinkay ²⁷	Comunidades de Fernando Rosas y Nazareth (ORN, ONP)	150 familias 230 estudiantes	Mejorar los niveles de aprendizaje y desarrollo de habilidades socioemocionales.
Entrega de útiles escolares ²⁸	Comunidades y poblaciones aledañas a nuestras operaciones	48,106 niños	Dotar a los estudiantes de la zona de influencia con materiales que les permita mejorar su espacio de estudio.

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

²⁶ Para mayor información sobre la actividad Becas en Carreras Técnicas, visitar el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/jovenes-de-comunidades-de-loreto-acceden-a-beca-petroperu.

²⁷ Para mayor información sobre la actividad Proyecto Educativo Jinkay, revisar los siguientes enlaces: www.petroperu.com.pe/ninos-de-comunidades-amazonicas-refuerzan-sus-conocimientos-gracias-a-petroperu
www.petroperu.com.pe/culmina-con-exito-programa-de-reforzamiento-escolar-jinkay
www.youtube.com/watch?v=I53__AV9BZk&t=85s.

²⁸ Para mayor información sobre la actividad Entrega de Útiles Escolares, revisar los siguientes enlaces: www.petroperu.com.pe/ninos-de-comunidades-amazonicas-refuerzan-sus-conocimientos-gracias-a-petroperu
www.petroperu.com.pe/culmina-con-exito-programa-de-reforzamiento-escolar-jinkay
www.youtube.com/watch?v=I53__AV9BZk&t=85s.



Productivo y generación de ingresos

Desarrollamos 13 proyectos en el área de desarrollo productivo y generación de ingresos, y logramos un total de 6,360 beneficiarios.

Tabla 72 - Actividades y beneficiarios en el campo de acción productivo y generación de ingresos

Actividad	Localidad beneficiada	Localidad beneficiada	Total de beneficiarios
Proyecto de innovación en técnicas productivas artesanales en fibra vegetal y en cerámica ²⁹	Comunidades aledañas a Refinería Iquitos	30 artesanos 393 pobladores	Fortalecer las capacidades y habilidades de los artesanos con el fin de dotar de un mayor dinamismo a la actividad económica en las poblaciones participantes.
Proyecto Riego Tecnificado por Aspersión ³⁰	Comunidad Campesina San Pedro de Ninacaca	200 familias	Usar eficientemente el recurso hídrico para el riego en épocas de friaje y sequía en 12 hectáreas de cultivo de pasto, a fin de promover una mejor crianza del ganado ovino de la comunidad y beneficiar su producción sostenible.
Proyecto de Elaboración de Hamburguesas de Pota ³¹	Provincia de Ilo, región Moquegua	60 pescadores	Capacitar a los pescadores en el manejo y procesamiento de la pota, con el fin de buscar mayor dinamismo económico.
Proyecto Iusu-Cultivo de Cacao y Macambo	Comunidad Nuevo Milagro (Morona, Ramal Norte del ONP)	16 familias	Fortalecer las capacidades técnicas para el manejo y cultivo de cacao y macambo, y lograr la instalación de 15 hectáreas de cacao.

²⁹ Para mayor información sobre la actividad Proyecto de Innovación en Técnicas Productivas Artesanales en Fibra Vegetal y en Cerámica, revisar los siguientes enlaces:

www.petroperu.com.pe/petroperu-desarrollo-taller-gratuito-de-ceramica-para-pobladores-de-iquitos
www.petroperu.com.pe/artesanas-loretanas-tuvieron-alta-demanda-en-feria-nacional-ruraq-maki
www.petroperu.com.pe/garantizan-conservacion-de-especies-forestales-utilizadas-en-productos-artesanales
www.youtube.com/watch?v=-5NirBlcm3A
www.youtube.com/watch?v=_xS5OhOwH7k

³⁰ Para mayor información sobre la actividad proyecto Riego Tecnificado por Aspersión, revisar los siguientes enlaces:

www.petroperu.com.pe/petroperu-activo-sistema-de-riego-tecnificado-en-ninacaca
www.youtube.com/watch?v=MSm3WsR8MdY
www.petroperu.com.pe/petroperu-obtiene-distincion-por--proyecto-hidrico-en-pasco

³¹ Para mayor información sobre el proyecto Elaboración de Hamburguesas de Pota, revisar los siguientes enlaces:

www.petroperu.com.pe/pescadores-de-ilo-fueron-capacitados-por-petroperu-en-el-manejo-de-la-pota
www.petroperu.com.pe/pescadores-de-ilo-participan-en-proyecto-de-elaboracion-de-hamburguesas-de-pota
www.petroperu.com.pe/pescadores-de-ilo-culminan-taller-para-preparar-alimentos-con-alto-valor-nutritivo
www.youtube.com/watch?v=GOsz6XXlBmg

Proyecto Alas para Crecer (aves menores) ³²	Comunidades de los distritos de Manseriche y Pastaza, ONP	389 familias	Fortalecer capacidades en el manejo, reproducción, alimentación y sanidad de aves menores para diversificar y enriquecer la dieta en proteínas.
Programa para el Desarrollo de Habilidades y Competencias para la Mejora de la Trayectoria ³³	Población de Conchán, Ninacaca, Ilo, Talara	1,047 alumnos 34 docentes	Potenciar la capacidad de inserción laboral o creación de empleo por medio de desarrollo de habilidades y competencias.
Programa de Agricultura Urbana en Conchán ³⁴	Área de influencia de Refinería Conchán	56 familias	Asegurar sostenibilidad en los biohuertos por medio de la recuperación de espacios públicos, y contribuir a la seguridad alimentaria.
Programa Paremos la olla ³⁵	Comedores populares de Pariñas, Talara	20 comedores 60 personas	Contribuir a la implementación de comedores populares de Talara y fortalecer sus capacidades para la autosostenibilidad, autogeneración de sus recursos, conocimientos para un manejo inocuo de alimentos, y diseño de menús saludables y ricos.
Ferias de emprendimiento (semana turística de Talara)	Población de Talara	1,000 asistentes	Apoyar las iniciativas económicas de la zona.
Programa de Alfabetización Digital	Población de Talara	15 mujeres emprendedoras	Garantizar la sostenibilidad y crecimiento de los emprendimientos gestionados por medio de la alfabetización digital y el desarrollo productivo de sus emprendimientos.

³² Para mayor información sobre el proyecto Alas para Crecer, revisar los siguientes enlaces:
www.petroperu.com.pe/familias-de-loreto-se-beneficiaran-con-proyecto-productivo-de-crianza-de-aves-menores
www.petroperu.com.pe/petroperu-capacito-a-familias-de-comunidades-con-proyecto-de-crianza-de-aves

³³ Para mayor información sobre el programa para el Desarrollo de Habilidades y Competencias para la Mejora de la Trayectoria, revisar los siguientes enlaces:

www.petroperu.com.pe/jovenes-mejoran-sus-habilidades-socio-emocionales-para-insertarse-al-mercado-laboral
www.petroperu.com.pe/emprendimientos-escolares-reciben-fondo-semilla-de-petroperu
www.youtube.com/watch?v=j7UDqVLSG74

³⁴ Para mayor información sobre el programa de Agricultura Urbana en Conchán, revisar el siguiente enlace:

www.petroperu.com.pe/programa-de-biohuertos-de-petroperu-promueve-el-sembrio-de-alimentos-ecologicos

³⁵ Para mayor información sobre el programa Paremos la Olla, revisar los siguientes enlaces:

www.petroperu.com.pe/petroperu-pone-en-marcha-programa--paremos-la-olla--en-beneficio-de-comedores-populares
www.petroperu.com.pe/-paremos-la-olla--contribuyo-a-implementacion-de--comedores-populares-de-talara
www.youtube.com/watch?v=Ju_T-OSX9KM

Talleres Técnico-Productivos de Gastronomía, Computación e Informática³⁶	Población de Talara	40 mujeres	Fortalecer las capacidades técnicas para incrementar su calificación laboral (empleabilidad), a fin de mejorar su situación socioeconómica y su calidad de vida.
Capacitación Técnica en Pintura Electromecánica³⁷	Población de Talara	40 pobladores	Maximizar las oportunidades de contratación laboral en las empresas que participan en la construcción de la Nueva Refinería Talara o en cualquier proyecto a escala nacional.
Programa Técnico-Productivo en Pesca³⁸	Pescadores Artesanales del Puerto de San Pedro, Talara	120 pescadores 1,240 personas	Fortalecer las capacidades de los pescadores artesanales en el uso de herramientas tecnológicas de soporte y geolocalización en el desempeño de su faena de pesca, con el fin de contribuir en acortar la brecha innovadora y desarrollo económico.

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

³⁶ Para mayor información de los talleres Técnico-Productivos de Gastronomía y Computación e Informática, revisar el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/mujeres-talarenas-se-capacitan-en-gastronomia-y-computacion.

³⁷ Para mayor información de la actividad Capacitación Técnica en Pintura Electromecánica, revisar los siguientes enlaces: www.petroperu.com.pe/talarenos-recibiran-homologacion-en-pintura-electromecanica-gracias-a-petroperu www.petroperu.com.pe/cuarenta-talarenos-certifican-experiencia-y-obtienen-homologacion-en-pintura-electromecanica.

³⁸ Para mayor información del Programa Técnico-Productivo en Pesca, revisar los siguientes enlaces: www.petroperu.com.pe/gremio-de-pescadores-de-talara-fortalece-su-sistema-de-cadena-de-frio-gracias-a-petroperu www.petroperu.com.pe/pescadores-de-talara-se-capacitan-en-herramientas-de-geolocalizacion www.petroperu.com.pe/pescadores-de-talara-reciben-equipos-gps-para-optimizar-sus-faenas-de-trabajo www.youtube.com/watch?v=3z7sRKGyKIs.

Salud

Desarrollamos seis proyectos en el campo de acción salud y logramos un total de 220,766 beneficiarios.

Tabla 73 - Actividades y beneficiarios del campo de acción salud

Actividad	Localidad beneficiada	Localidad beneficiada	Total de beneficiarios
Programa Corporativo de Intervención para el Acompañamiento a Madres Gestantes y Familias con Niños³⁹	Población de Talara (Piura) y Villa El Salvador (Lima)	1,150 familias	Fortalecer las estrategias comunitarias de salud, a fin de promover buenas prácticas de cuidado y nutrición en la primera infancia (de 0 a 12 meses de edad).
Entrega de equipos de bioseguridad y limpieza⁴⁰	Población de la localidad de Pariñas y La Brea	17,358 personas 25 colegios 20 comedores populares	Contribuir a la mejora de las condiciones de sanitarias, así como la garantía de la salud en la población.
Campañas médicas gratuitas⁴¹	Población de la localidad de Negritos, distrito de La Brea, Talara	5,300 pobladores	Cubrir brechas de salud por medio de campañas de salud y entrega de medicinas en alianza con direcciones regionales de salud y sector privado.
Entrega de agua potable (transporte y alquiler de cisternas) ante el desabastecimiento de agua en la zona⁴²	Población de la provincia de Talara	98,309 pobladores	Contribuir con el abastecimiento temporal del agua a los pobladores y al cuidado de la salud de sus familias.

³⁹ Para mayor información sobre el Programa Corporativo de Intervención para el Acompañamiento a Madres Gestantes y Familias con Niños, revisar los siguientes enlaces: www.petroperu.com.pe/petroperu-lanza-programa-en-beneficio-de-gestantes-y-ninos www.petroperu.com.pe/petroperu-capacita-a-madres-de-familia-en-lucha-contra-la-anemia www.petroperu.com.pe/petroperu-entrega-equipos-medicos-a-centro-de-salud-de-talara www.youtube.com/watch?v=3_o49_-iuYo www.youtube.com/watch?v=TKegVUnFsNQ.

⁴⁰ Para mayor información sobre la entrega de equipos de bioseguridad y limpieza, revisar el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/colegios-de-talara-reciben-equipos-de-proteccion-personal-ante-el-covid-19.

⁴¹ Para mayor información sobre las campañas médicas gratuitas, revisar el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/petroperu-inicio-campanas-medicas-gratuitas-en-talara.

⁴² Para mayor información sobre la entrega de agua potable (transporte y alquiler de cisternas) ante el desabastecimiento de agua en la zona, revisar el siguiente enlace: <https://petroperu.com.pe/petroperu-contribuye-al-suministro-de-agua-potable-ante-desabastecimiento-en-talara>.



Campañas de desinfección y fumigación en terminal pesquero y comedores populares⁴³	Población de la localidad de Pariñas, Talara	300 pescadores 20 comedores populares	Contribuir con el cuidado de la salud de la población.
Apoyo con ambulancia urbana tipo II a favor del Centro de Salud Talara II	Población de Talara	98,309 pobladores	Contribuir en la mejora de los servicios de salud en la ciudad de Talara, a fin de garantizar el traslado oportuno y adecuado de aquellos pacientes que requieran de una atención especializada en otros establecimientos de salud.

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Infraestructura

Realizamos una actividad de infraestructura que benefició a 5,212 pobladores de comunidades aledañas a nuestras operaciones.

Tabla 74 - Actividades y beneficiarios del campo de acción infraestructura

Actividad	Localidad beneficiada	Total de beneficiarios	Objetivo
Apoyo a infraestructura pública⁴⁴	Comunidades y poblaciones aledañas a nuestras operaciones	5,212 pobladores	Mejorar espacios públicos en las comunidades y poblaciones de la zona de influencia.

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

Ambiente

Desarrollamos tres actividades en el campo de acción ambiente, que beneficiaron a 29,786 pobladores de comunidades aledañas a nuestras operaciones.

⁴³ Para mayor información sobre las campañas de desinfección y fumigación en terminal pesquero y comedores populares, revisar los siguientes enlaces:
www.petroperu.com.pe/petroperu-realiza-desinfeccion-de-desembarcadero-pesquero-y-mercados-de-talara
www.youtube.com/watch?v=a3XkZyz8RxO.

⁴⁴ Para mayor información sobre el apoyo a infraestructura pública, revisar el siguiente enlace:
www.petroperu.com.pe/petroperu-promueve-el-turismo-en-comunidad-de-iqitos.

Tabla 75 - Actividades y beneficiarios del campo de acción ambiente

Actividad	Localidad beneficiada	Total de beneficiarios	Objetivo
Programa Gestión de Residuos Sólidos en Comunidades Amazónicas⁴⁵	Comunidades aledañas a Refinería Iquitos	2,160 pobladores	Formar nuevos agentes de cambio, comprometidos con la mejora de su entorno, a fin de que logren incrementar los beneficios ambientales, sociales y de turismo sostenible.
Proyecto Siembra de Hortalizas⁴⁶	Comunidades aledañas a Refinería Iquitos	580 pobladores	Fortalecer la agricultura por medio de la siembra y cultivo de hortalizas, con el fin de complementar la alimentación de los estudiantes de las escuelas públicas de la zona.
Segregación, Sensibilización Ambiental e Implementación de Puntos Limpios⁴⁷	Población de Talara	27,046 pobladores	Contribuir al reciclaje y limpieza pública en la provincia de Talara, a fin de generar fuentes de ingreso económico y minimizar la disposición final de desechos al relleno sanitario.

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

⁴⁵ Para mayor información sobre el Programa Gestión de Residuos Sólidos en Comunidades Amazónicas, revisar los siguientes enlaces:

www.petroperu.com.pe/petroperu-y-unap-implementaran-proyecto-de-gestion-de-residuos-en-comunidades-amazonicas

www.petroperu.com.pe/vecinos-de-comunidades-nativas-promueven-generacion-de-espacios-saludables.

⁴⁶ Para mayor información sobre el Proyecto de Siembra de Hortalizas, revisar el siguiente enlace: www.petroperu.com.pe/escolares-de-iquitos-fortalecen-su-alimentacion-gracias-a-petroperu.

⁴⁷ Para mayor información sobre el Programa Segregación, Sensibilización Ambiental e Implementación de Puntos Limpios, revisar el siguiente enlace:

www.petroperu.com.pe/petroperu-contribuye-al-reciclaje-y-limpieza-publica-en-talara.

Gobernanza

Realizamos una actividad en el campo de acción gobernanza, que logró beneficiar a 300 autoridades vecinales de poblaciones aledañas a nuestro marco operativo.

Tabla 76 - Actividades y beneficiarios del campo de acción gobernanza

Actividad	Localidad beneficiada	Total de beneficiarios	Objetivo
Fortalecimiento de capacidades de las autoridades comunales (juntas vecinales) en gobernabilidad local, liderazgo y gestión pública⁴⁸	Juntas vecinales de Pariñas y La Brea, Talara	300 líderes y dirigentes	Brindar a los representantes las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.

Fuente: Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible.

6.2.1 Obras por impuesto

Se evalúa la ejecución de ocho proyectos de inversión con el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento para implementar de servicios básicos de agua y desagüe en comunidades nativas de la cuenca del río Morona, en el Datem del Marañón, Loreto. Esta ejecución debe enmarcarse estrictamente en las disposiciones de la Ley N° 29230 y sus normas reglamentarias.

⁴⁸ Para mayor información sobre el fortalecimiento de capacidades de autoridades comunales (juntas vecinales) en gobernabilidad local, liderazgo y gestión pública, revisar el siguiente enlace:

www.petroperu.com.pe/lideres-vecinales-de-talara-fortalecen-sus-capacidades-en-gestion-publica-gobernabilidad-y-liderazgo.

7 Gestión Cultural:
Constante y
Comprometida
con el País



(GRI 413-1)

En 2022, continuamos con el retorno paulatino a la presencialidad de nuestras actividades de Gestión Cultural. En este marco, nuestro programa de acciones integró actividades mixtas a partir de eventos propios, y en alianza con instituciones públicas y privadas del país y del exterior.

Cabe resaltar que las redes sociales de carácter cultural mantienen predominancia en la determinación para alcanzar nuevos y mayores públicos beneficiarios.

7.1 Nuestras redes sociales culturales

Con el objetivo de difundir información oportuna y lograr una interacción positiva con nuestros usuarios, seguimos fortaleciendo nuestras redes sociales culturales, adaptándolas a las nuevas tendencias comunicacionales.

Por esta razón, alcanzamos las metas planteadas y obtuvimos los siguientes logros:



7.2 Webs Gestión Cultural y Museo del Petróleo

Para difundir oportunamente nuestras acciones y brindar mayores opciones de interacción a nuestros usuarios, realizamos lo siguiente:

Fortalecimos las secciones Biblioteca Virtual y Exposiciones Virtuales. Agregamos espacios con nuevos artículos relacionados con literatura, ciencia e historia.



7.3 Publicaciones digitales

En atención a la promoción de la lectura y difusión del libro, ingresamos nuevas publicaciones en nuestra Biblioteca Virtual, a fin de que nuestros usuarios disfruten de la lectura en línea y de forma gratuita. Entre los cuarenta títulos incluidos durante 2022, se encuentran los siguientes:

Obras ganadoras del Premio Copé 2021

- El resplandor de la serpiente
- Ciertas formas de fuego
- El buey manso y doce días para disuadir al matarife
- Cinco días en Huarochirí, entre otros.

Otros títulos

- Obras completas. Abraham Valdelomar
- Maranga
- Desde el usnu de los incas
- El cuento peruano (colección)

Respecto al sentimiento en las redes sociales culturales, logramos un 29 % de alcance neutro y 55 % de alcance positivo, mientras que, en lo negativo, un 16 %.

7.4 Premio Copé 2022

Organizamos el reconocido certamen literario nacional Premio Copé que, en 2022, cumplió cuarenta y tres años de promoción y difusión de la literatura peruana.

La cantidad de participantes de la XXII Bienal de Cuento fue de 1,960 relatos, y de la VIII Bienal de Ensayo, 59 trabajos. Por tanto, participaron 2,019 textos para ambas bienales del Premio Copé 2022.

A continuación, se presentan los resultados de estos premios:

Tabla 77 - Resultados de los Premios Copé 2022

	Categoría	Escritor	Obra
XXII Bienal de Cuento	Premio Copé Oro	David del Águila Quevedo	Días de prueba esperando a Paradise
	Premio Copé Plata	Christian Elguera	El último sortilegio de Fernando Pessoa
	Premio Copé Bronce	Reynaldo Santa Cruz	Tribus urbanas
VIII Bienal de Ensayo	Premio Copé	Jorge Valenzuela Garcés	Un mundo precario. Ensayo sobre la obra y la escritura de Franz Kafka

Fuente: Unidad Gestión Cultural de la Gerencia Comunicaciones y Relaciones Institucionales.

7.5 Retomamos nuestro plan de distribución de Ediciones Copé

Retomamos el Programa de Implantación de Bibliotecas con libros publicados por Ediciones Copé, detenido en los últimos años por la pandemia del covid-19, con el cual logramos beneficiar a diversos centros de enseñanza e investigación en el territorio nacional.

15,450 libros distribuidos.

1,940 ejemplares vendidos, con ello logramos la captación de S/66,205 para el presupuesto de la Empresa.

7.6 Actividades virtuales y presenciales

7.6.1 Auspicios y participaciones

En alianza con el Ministerio de Cultura (MINCUL), promovimos dos exposiciones presenciales en el Museo Nacional del Perú (MUNA) y logramos 14,536 visitas:

- Huauque. Símbolos del poder en el antiguo Perú
- Aceite de piedra. La energía del tiempo. Aporte de la industria hidrocarburífera al desarrollo nacional
- Apoyamos la presentación de un programa de conciertos de los elencos nacionales de nuestro país en el MUNA, en alianza con el MINCUL.
- Auspiciamos la publicación del libro La caída de los imperios, en coordinación con el Fondo de Cultura Económica, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Apoyamos la realización del concurso de relatos Creando Escritores, dirigido a alumnos de nivel secundario de colegios emblemáticos y nacionales del país.
- Organizamos el II Concurso de Cuento y IV Concurso de Ensayo para escolares en Talara, a fin de contribuir con las comunidades aledañas a nuestras operaciones.

7.6.2 Nuestros productos culturales

Encrucijadas. Miradas hacia el Bicentenario

En 2022, organizamos la sexta edición del ciclo de conferencias instaurado por PETROPERÚ, a cargo de destacados investigadores peruanos que abordaron temas coyunturales y de repercusión en la historia nacional.

Alcance del ciclo

65,543

reproducciones

Alcance del ciclo

508,757

reproducciones

COPErsaciones de oro

Ciclo de entrevistas para rendir homenaje a los ganadores del Premio Copé. Durante 2022, se realizaron 16 programas/entrevistas con los ganadores de la categoría Novela y Ensayo.

El Salvador, Honduras y Panamá
países invitados

Alcance del ciclo

63,543

reproducciones

Diálogos Internacionales Copé

En septiembre de 2022, en alianza con el Ministerio de Relaciones Exteriores, iniciamos los conversatorios sobre las obras ganadoras del Premio Copé, con el objetivo de difundir la literatura peruana en el exterior, promover la lectura de nuestra Biblioteca Virtual y difundir los Premios Copé, así como las publicaciones del sello Ediciones Copé.

Alcance del ciclo
30,449
reproducciones

Aniversarios literarios

Desarrollamos cuatro programas relacionados con fechas destacadas de la literatura peruana, en los que consideramos cuatro obras emblemáticas para el mundo literario.

Recitales de poesía

En alianza con la Academia Peruana de la Lengua (APL), y con la participación de prestigiosos docentes poetas peruanos, realizamos cuatro recitales poéticos.

Alcance del ciclo
21,480
reproducciones

994
personas convocadas

500
participantes
en los talleres
especializados

Programas de formación mediante talleres especializados

Llevamos a cabo diez talleres en las siguientes disciplinas: de teatro para niños y adolescentes, de poesía, de lectura para mujeres, de teatro para adultos, de creación para niños, y de creación literaria.

En estos talleres participaron reconocidos artistas y escritores nacionales, así como ganadores del Premio Copé de años anteriores, como Cronwell Jara, Óscar Limache, Rebeca Urbina, Carmen Ollé, Giovanni Arce, Rocío Uchofen y Victoria Guerrero, entre otros.

7.6.3 Participación en ferias de libros

Realizamos presentaciones públicas de las obras ganadoras del Premio Copé 2021, en poesía y novela, así como El microrrelato peruano 21. Relatos de mujeres que lucharon por la Independencia del Perú Auspiciamos la 26ª Feria Internacional del Libro de Lima (FIL de Lima 2022), en la que participamos de manera presencial con el stand de Ediciones Copé y tres actividades que fueron transmitidas por las redes sociales culturales.

Participamos en las ferias internacionales del libro de Ayacucho, Huancayo, Iquitos, Ica, Arequipa y Piura, con una variada agenda de presentaciones de obras y realización de conversatorios.

Implementamos bibliotecas escolares en las zonas donde participamos en la FIL, durante 2022.

3 538
reproducciones
en las redes sociales
culturales

7.6.4 Otras acciones de Gestión Cultural

En coordinación con el Centro Cultural del Perú, en Múnich, organizamos un coloquio sobre el libro 21. Relatos sobre mujeres que lucharon por la Independencia del Perú, en el que participaron escritores peruanos y extranjeros.

En coordinación con el Fondo de Cultura Económica y la UNMSM, presentamos el libro Repúblicas sudamericanas en construcción.

Presentamos el programa Narradoras de la pandemia, el cual logró 787 vistas.

Realizamos un conversatorio en torno a la exposición Huauque. Símbolos del poder en el antiguo Perú, que logró 24,350 vistas en nuestra página cultural de Facebook.

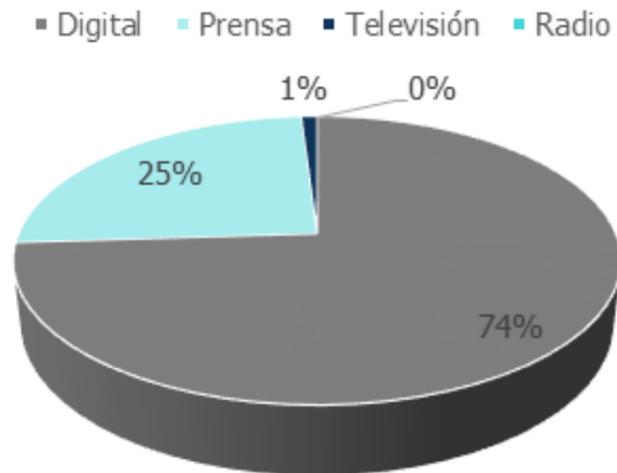
Creamos una nueva sección de columnistas en la web de Gestión Cultural, denominada Puentes, que contiene artículos técnicos y especializados de diversas ramas del saber, a cargo que renombrados exponentes e investigadores peruanos.

7.7 Valorización de menciones en prensa sobre actividades culturales

Sin inversión propia, logramos obtener un alcance de US\$232,062.09, en el que las apariciones obtuvieron la siguiente distribución:



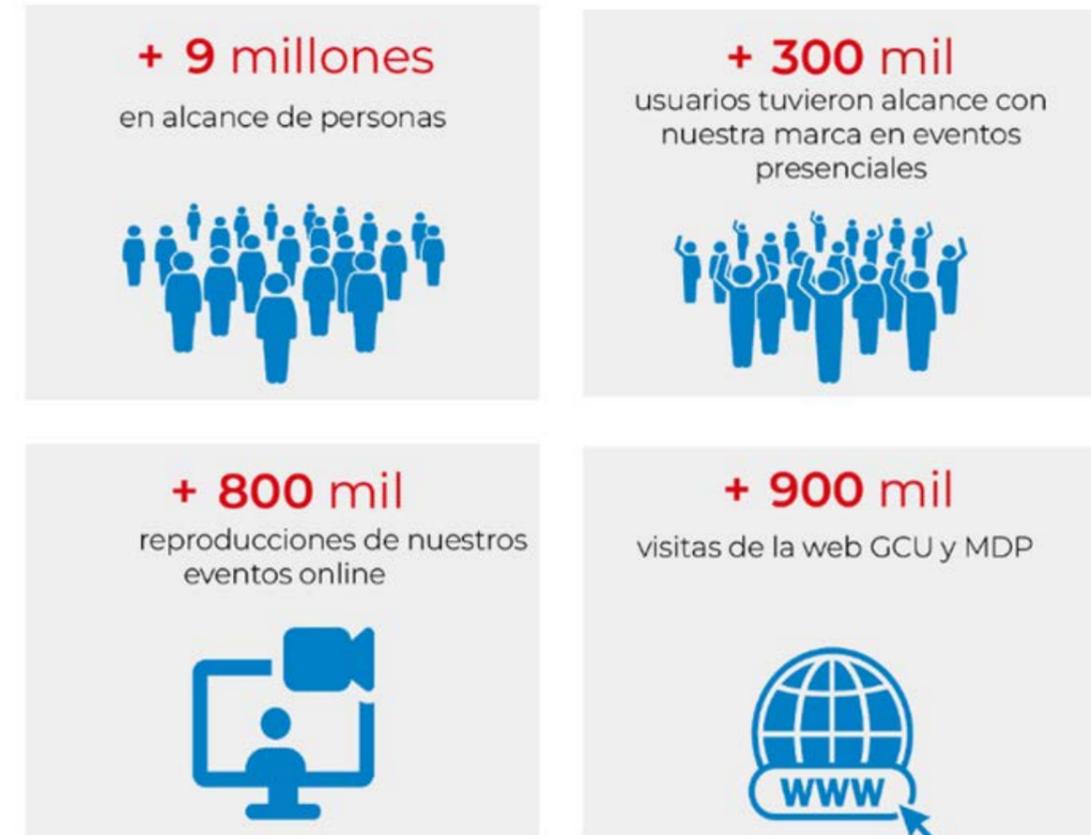
Figura 14 - Distribución porcentual de las valorizaciones de menciones en prensa sobre actividades culturales



Fuente: Unidad Gestión Cultural de la Gerencia Comunicaciones y Relaciones Institucionales.

Por tanto, la valorización y apariciones en los medios de prensa especializados sobre actividades culturales que hemos promovido ha sido mayor a la inversión ejecutada por la Empresa para la realización de estas. De esta manera, contribuimos a una práctica responsable y de ayuda a la reputación institucional de PETROPERÚ.

Figura 15 - Alcance de nuestra laboral cultural



Fuente: Unidad Gestión Cultural de la Gerencia Comunicaciones y Relaciones Institucionales.



Nuestro Reporte de Sostenibilidad

(GRI 3-1) (GRI 3-2) (GRI 2-13) (GRI 2-14) (GRI 2-26) (GRI 2-29)

Presentamos nuestros principales resultados de la gestión económica, social y ambiental, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. Se utiliza una metodología en conformidad con el GRI. Con ello, evidenciamos nuestro compromiso por cumplir las expectativas de nuestros diversos grupos de interés.

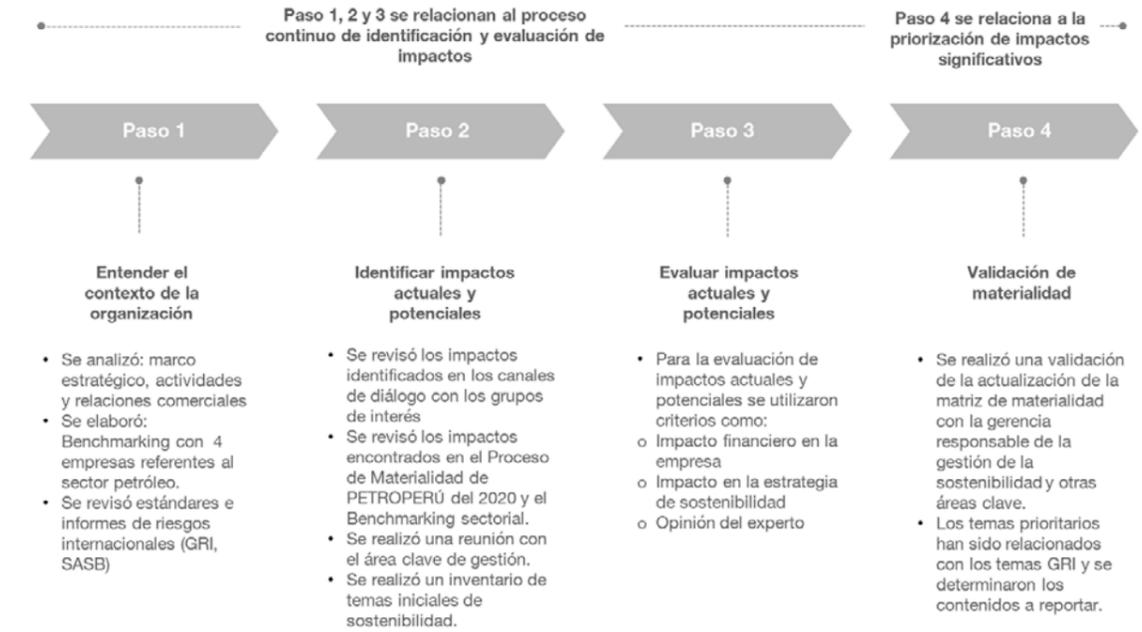
El ciclo de elaboración del presente reporte es anual y no existen cambios significativos de información en relación con los reportes anteriores. La fecha del último reporte corresponde a 2021.

Para la elaboración de este documento, realizamos una actualización del análisis de materialidad y validamos los temas de sostenibilidad comunicados en el Reporte de Sostenibilidad de 2021. La actualización incluyó tanto la revisión del contexto de la organización, consultando información documentaria, la elaboración de un benchmarking de las empresas líderes del sector a escala internacional, y la revisión de informes de riesgos globales y nacionales.

Asimismo, se revisó el consolidado de la identificación de impactos encontrados en los canales de diálogo de nuestros grupos de interés (inversionistas, clientes, contratistas, trabajadores y comunidades locales). Estas opiniones, consultas y quejas se recogen por medio de nuestros canales de diálogo, y son incluidas en los planes de trabajo y reportes corporativos de PETROPERÚ, a fin de fortalecer la gestión con nuestros grupos de interés y la información brindada.

Por otro lado, se sostuvo un taller con el área de sostenibilidad y dos talleres con gerentes. Los temas materiales son cruzados con el suplemento GRI 11: Oil and Gas Sector 2021, para finalmente tener nuestra matriz de materialidad. Finalmente, la matriz de materialidad es validada por la Gerencia Corporativa Desarrollo Sostenible, y luego revisada y aprobada por el Directorio (incluyendo las inquietudes más críticas), una vez que se concluya el Reporte de Sostenibilidad 2022.

Este análisis incluyó cuatro etapas detalladas a continuación:



Nuestros indicadores

Durante este proceso, hemos actualizado nuestros temas materiales correspondientes a la gestión de nuestra Empresa en 2022. Además, establecimos relación entre los temas materiales y los contenidos del GRI.



<p>a Generación de valor económico Valor económico directo generado y distribuido Arranque seguro, gradual, progresivo y oportuno de la Nueva Refinería Talara</p>	<p>e Gestión ambiental Gestión del agua Gestión de residuos Atención y prevención de derrames ambientales</p>
<p>b Gestión con proveedores Prácticas de abastecimiento</p>	<p>f Prácticas laborales Contrataciones y retención de trabajadores Desarrollo del talento Diversidad en el directorio</p>
<p>c Ética empresarial Comunicación ética Incidentes de corrupción y medidas tomadas Formación de trabajadores en SST</p>	<p>g Compromiso con la seguridad y salud Seguridad y salud en el trabajo</p>
<p>d Gestión del cambio climático Gestión de la energía Gestión de emisiones</p>	<p>h Relacionamiento local Desarrollo local Protección de derechos de pueblos indígenas</p>

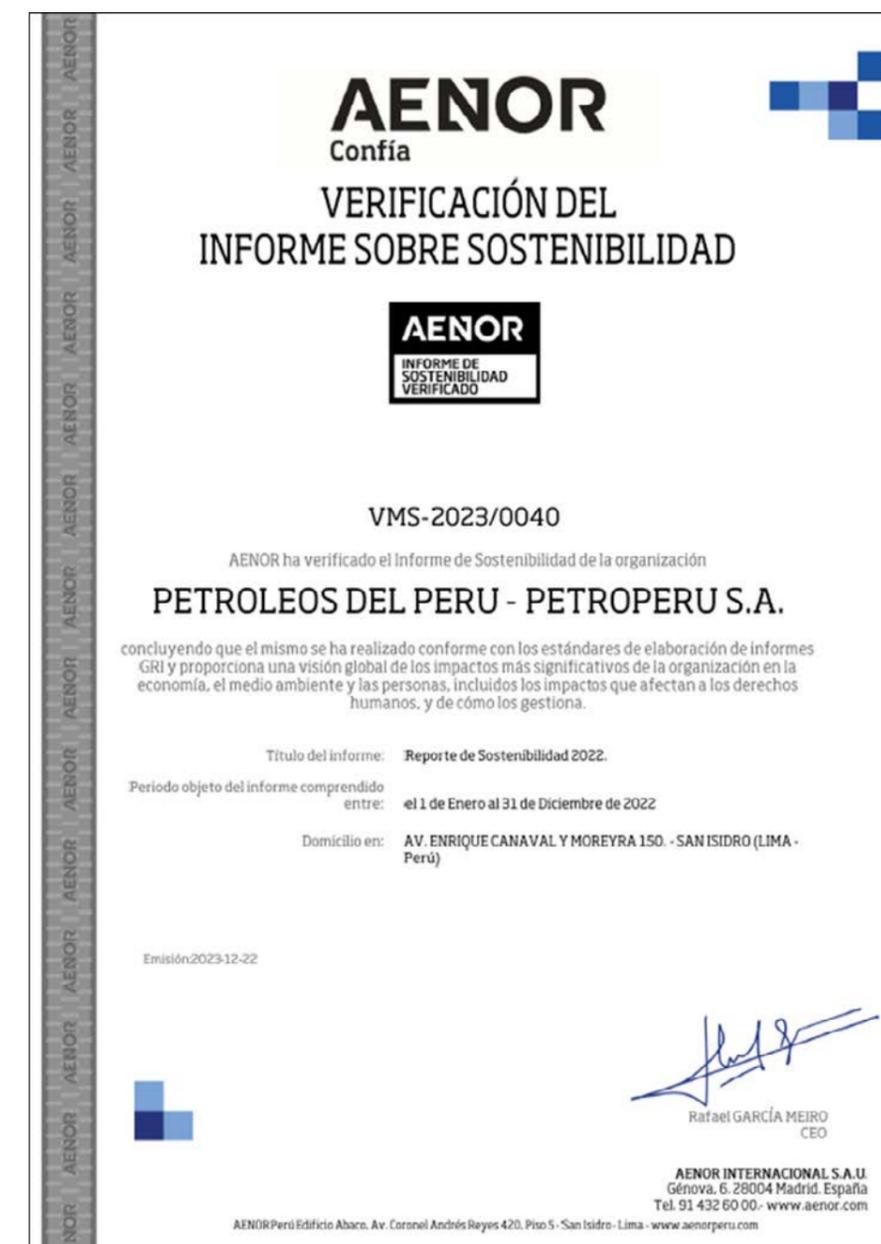


Tabla 78 - Lista de aspectos materiales, cobertura y grupos de interés relacionados

Nº	Tema material	Estándar serie	Cobertura	Grupo de interés
01	Generación de valor económico	GRI 201-1 NO GRI: IPN-2	Interna y externa	Comunidad, Estado, sociedad civil, socios, medios de comunicación, accionistas
02	Gestión con proveedores	GRI 204-1	Externa	Trabajadores, contratistas
03	Ética empresarial	GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3	Interna y externa	Accionistas, clientes, socios, Estado, sociedad civil
04	Gestión del cambio climático	GRI 302-1, GRI 302-4 GRI 305-1, GRI 305-2 GRI 305-3, GRI 305-4 GRI 305-5, GRI 305-7	Interna y externa	Comunidad, Estado, sociedad civil, socios, medios de comunicación, accionistas
05	Gestión ambiental	GRI 303-1, GRI 303-2 GRI 303-3, GRI 303-4 GRI 303-5, GRI 304-1 GRI 304-2, GRI 304-3 GRI 304-4, GRI 306-1 GRI 306-2, GRI 306-3 GRI 306-4, GRI 306-5 NO GRI: IPN-1	Interna y externa	Comunidad, Estado, sociedad civil, socios, medios de comunicación, accionistas
06	Prácticas laborales	GRI 401-1, GRI 401-2 GRI 401-3, GRI 402-1 GRI 404-1, GRI 404-2 GRI 404-3, GRI 405-1 GRI 407-1	Interna	Trabajadores, contratistas, accionistas, comunidad, Estado
07	Compromiso con la seguridad y salud	GRI 403-1, GRI 403-2 GRI 403-3, GRI 403-4 GRI 403-5, GRI 403-6 GRI 403-7, GRI 403-8 GRI 403-9, GRI 416-1	Interna y externa	Contratistas, trabajadores, clientes
08	Relacionamiento local	GRI 411-1 GRI 413-1	Externa	Comunidad, medios de comunicación, sociedad civil

(GRI 2-5)

Por otro lado, nuestro Reporte de Sostenibilidad 2022 realizó una verificación externa de aseguramiento por el proveedor AENOR, para lo cual se contó con la participación de altos ejecutivos de las áreas más estratégicas y representativas de PETROPERÚ.⁴⁹ Finalmente, el máximo órgano de Gobierno en PETROPERÚ tiene la responsabilidad de revisar y aprobar el presente Reporte de Sostenibilidad.



⁴⁹ De acuerdo al Reglamento de Contrataciones de PETROPERÚ se solicitaron y revisaron tres propuestas de las cuales, se eligió al proveedor AENOR por cumplir con los criterios y tiempos requeridos.



Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Petróleos del Perú-PETROPERÚ S.A. ha reportado en conformidad con los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.
GRI 1: Utilizado	GRI: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales de GRI aplicables	GRI 11: Sector de petróleo y gas 2021

A continuación, nuestro índice de contenidos GRI:

Estándar GRI	Contenido	Detalle	ODS	Omisión			Estándar sectorial GRI
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación	
GRI 2: Contenidos generales	Perfil de la organización						
	2-1. Detalles organizativos	Pág. 2, 13-15 No se encuentra otras razones sociales involucradas además de	-				
		Petróleos del Perú-PETROPERÚ S.A.					
	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 2 Petróleos del Perú-PETROPERÚ S.A.	-				
	2-3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pág. 2 1 de enero al 31 de diciembre de 2022	-				
	2-4. Actualización de la información	A la fecha de la realización del informe, no ha sido necesario realizar actualizaciones del reporte anterior.	-				
	2-5. Verificación externa	Pág. 145	-				
2-6. Actividades, cadena de valor y	Pág. 13-17, 49-59	-					

	otras relaciones comerciales						
	2-7. Empleados	Pág. 85-86	-				
	2-8. Trabajadores que no son empleados	Pág. 86		2-8	Información no disponible	No se presentan las fluctuaciones significativas puesto a que es el primer año que se reporta este indicador y no se tiene información del año anterior.	
	2-9. Estructura de gobernanza y composición	Pág. 19-22, 26, 35	-				
	2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 19-22, 24-25	-				
	2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág. 22-24, 25	-				
	2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Pág. 20-22	-	2-12	Información no disponible	Si bien el máximo órgano de gobierno realiza la supervisión atomizada de diversos temas de sostenibilidad (ver ejemplo del reporte de Gestión Social a Comité de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo), la supervisión de la debida diligencia de la organización y de otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre la economía, el ambiente y las personas no se realiza de manera integral. Actualmente, estamos desarrollando la estrategia de sostenibilidad, en la que fortalecerá y reportará este indicador en 2024.	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Pág. 8-9, 13, 20-22, 26-27, 141-145	-				

2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Pág. 17-22, 141-145	-				
2-15 Conflictos de interés	Pág. 17-19, 36-48	-				
2-16. Comunicación de inquietudes críticas	Pág. 10-11, 36-44	-	2-16, numeral b	Información no disponible	Al aprobar el Reporte de Sostenibilidad, el máximo órgano de gobierno toma conocimiento de los temas materiales e inquietudes de los grupos de interés. Sin embargo, no se cuenta con el indicador que identifique la cantidad total y la naturaleza de las inquietudes críticas. Actualmente, estamos desarrollando una estrategia de sostenibilidad, en la que fortalecerá y reportará este indicador en 2024.	
2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Pág. 32	-	2-17	Información no disponible	Actualmente estamos desarrollando una estrategia de sostenibilidad, en la que fortalecerá y reportará este indicador en 2024.	
2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 32	-	2-18	Información no disponible	En el documento se ha plasmado cómo se realiza la evaluación de desempeño, así como su frecuencia. Sin embargo, no se ha realizado por cambios operacionales (rotación de directores). Se cuenta con el compromiso de realizar la evaluación para el reporte 2024.	
2-19. Políticas de remuneración	Pág. 33-34					

	2-20. Procesos para determinar la remuneración	Pág. 33-34				
	2-21. Ratio de compensación total anual	Pág. 33-34	2-21, numeral b	Información no disponible	Ratio de compensación anual se omite debido a que no hay incremento.	
	2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 6-9	-			
	2-23. Compromisos y políticas	Pág. 13, 17-19, 30-32	-			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 17-19, 20-22, 26	-			
	2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 10-11, 36-40, 81-84, 120-123	-			
	2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 8-9, 10-11, 120-123, 141-145	-			
	2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 17-19, 27-29, 36-40, 45-47, 81-84	-			
	2-28. Afiliación a asociaciones	Pág. 9, 63-64				
	2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 10-11, 141-145	-			
	2-30. Convenios de negociación colectiva	Pág. 96-98	-			
GRI 3-3	3-1. Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 141-145	-			
	3-2. Lista de temas materiales	Pág. 141-145	-			
GRI 201: Desempeño económico 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 49-53	-			
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 49-53	ODS 8 ODS 9			

GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 53-56	-				
	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 53-56	ODS 10				
GRI 205: Anticorrupción	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 36-48	-				
	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 153	ODS 16	205-1	Información no disponible	Durante 2022, no se contó con una matriz de riesgos de corrupción significativos identificados por procesos y operaciones, por lo que no se midieron los riesgos relacionados con la corrupción. Se cuenta con un compromiso para implementarlo a 2024.	11.20
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 36-40, 46-47	ODS 16				
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 36-40, 46-47	ODS 16				
GRI 302: Energía 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 69-70	-				
	302-1 Consumo energético dentro de la empresa	Pág. 69-70	ODS 7				11.1
	302-4 Reducción del consumo energético	Pág. 69-70	ODS 7				11.1
GRI 303: Agua y efluentes 2018	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 74-79	-				
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Pág. 74-79	ODS 6	303-1	Información no disponible	Durante 2022, no se establecieron metas y objetivos relacionados con la gestión del agua. PETROPERÚ se encuentra desarrollando una estrategia de sostenibilidad 2023. Como parte de la consultoría, se definirán los indicadores sobre la	11.6

GRI 304: Biodiversidad 2016						gestión y se reportará en 2024.	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Pág. 74-79	ODS 6				11.6
	303-3 Extracción de agua	Pág. 74-79	ODS 6				11.6
	303-4 Vertidos de agua	Pág. 155	-	303-4	Información no disponible	PETROPERÚ se encuentra desarrollando una consultoría para establecer la estrategia de sostenibilidad 2023. Este indicador se reportará en 2023.	11.6
	303-5 Consumo de agua	Pág. 74-79	-				11.6
GRI 304: Biodiversidad 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 79-81	-				
	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados	Pág. 79-81	ODS 14				11.4
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Pág. 155-156	ODS 14	304-2	Información no disponible	En el Perú se realiza un estudio de impacto ambiental (EIA) exigido por la normativa peruana, el cual se encuentra de manera pública. Nuestra operación ubicada en Talara es la más significativa de acuerdo con nuestro EIA. En este estudio se realiza una sistematización donde se ejecuta una valoración de nuestros impactos ambientales, incluyendo la flora y vegetación de la operación. Actualmente este presenta un impacto leve.	11.4
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Pág. 79-81	ODS 14				11.4
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados	Pág. 156	ODS 14	304-4	Información no disponible	No se cuenta con la información a nivel corporativo de las especies que aparecen	11.4

	nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones					en la Lista Roja de la IUCN. Cabe resaltar que en el instrumento de gestión ambiental del proyecto más importante de la Empresa (PMRT) se evidencia un impacto de leve a moderado en la fauna de la zona. Esto también se evidencia en que los planes de manejo del PMRT no cuentan con un monitoreo biológico exhaustivo. Existe el compromiso de reportar este indicador en 2024.	
GRI 305: Emisiones 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 65-69	-				
	305-1 Emisiones directas de GEI	Pág. 65-69	ODS 13				11.1
	305-2 Emisiones indirectas de GEI	Pág. 65-69	ODS 13				11.1
	asociadas a la energía (alcance 2)						
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 65-69	ODS 13				11.1
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Pág. 157	ODS 13	305-4	Información no disponible	PETROPERÚ se encuentra desarrollando una consultoría para establecer la estrategia de sostenibilidad en 2023. Como parte de la consultoría, se definirán los indicadores sobre la gestión y se reportarán a partir de 2023.	11.1
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Pág. 157	ODS 13	305-5	Información no disponible		11.1
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Pág. 158	ODS 13	305-7	Información no disponible		11.1
GRI 306: Residuos 2020	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 70-73	-				
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos	Pág. 70-73	ODS 12				11.5

	relacionados con los residuos						
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 70-73	ODS 12				11.5
	306-3 Residuos generados	Pág. 70-73	ODS 12				11.5
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Pág. 70-73	ODS 12				11.5
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Pág. 71-72	ODS 12				11.5
GRI 401: Empleo 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 92-96	-				
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág. 92-96	ODS 5 ODS 8 ODS 10				
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pág. 87-88					
	401-3 Permiso parental	Pág. 89-90					11.11
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 88-89	-				
	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Pág. 88-89					11.7
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 101-119	-				
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 101-104, 106	ODS 8				11.9
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 101-104, 110-112	ODS 3 ODS 8				11.9

	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pág. 112-119					11.9
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 101-106	ODS 8				11.9
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 110-112	ODS 3 ODS 8				11.9
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 110-119	ODS 3 ODS 8				11.9
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados a través de relaciones comerciales	Pág. 101-104, 110-112	ODS 3 ODS 8				11.9
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pág. 101-104, 106	ODS 3				11.9
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág. 101-104, 106-112	ODS 3				11.9
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 98-101	-				
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Pág. 98-101	ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10				11.10 11.11
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 161	ODS 8	404-2	Información no disponible	La organización respecto a este punto no cuenta con programas de empleabilidad continuada y procede de acuerdo con la normativa vigente.	11.7 11.10

	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág. 161	ODS 8	404-3	Información no disponible	No aplica, en el periodo 2022 no se llevó a cabo el proceso de evaluación de desempeño a nivel corporativo. Es preciso señalar que se ha programado la evaluación del periodo 2022 para 2023.	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 91-92	-				
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 91-92	ODS 5, ODS 8, ODS 10				11.11
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 96-98	-				
	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en peligro	Pág. 96-98	ODS 8				
GRI 411: Derecho de los pueblos indígenas 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 120-123	-				
	411-1: Casos de violaciones de los derechos de pueblos indígenas	Pág. 120-123	ODS 2, ODS 3, ODS 4, ODS 5, ODS 10, ODS 11, ODS 16				
GRI 413: Comunidades locales 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 120-140	-				
	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Pág. 120-140	ODS 2, ODS 3, ODS 4, ODS 5, ODS 10, ODS 11, ODS 16				11.15
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 118-119	-				
	416-1: Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de	Pág. 118-119					11.3

	productos o servicios						
NO GRI: IPN-1	Atención y prevención de derrames ambientales	Pág. 83-84					
NO GRI: IPN-2	Arranque seguro, gradual, progresivo y oportuno de la Nueva Refinería Talara	Pág. 60-61					



Av. Enrique Canaval Moreyra 150, Lima 27 - Perú

Central telefónica: (511) 614 5000

Portal empresarial: www.petroperu.com.pe

