

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (EID)

Impactos: Empleados
Proveedores y contratistas

ODS:



SPEED:



Nuestra Gente

(GRI 3-3) En GeoPark creemos que las personas son la clave para nuestro crecimiento a mediano y largo plazo y hemos tenido éxito en atraer, construir y formar uno de los mejores equipos de la región, con una variedad y profundidad de experiencias y conocimientos que superan a la mayoría de las empresas de su envergadura.

Buscamos crear un ámbito laboral motivador, justo, gratificante, inclusivo, equitativo y diverso y con las condiciones y oportunidades para promover el crecimiento de todos nuestros empleados y así, entre todos, seguir contribuyendo al éxito de la compañía.

En línea con nuestra promesa de “Crear Valor y Retribuir”, enfocamos la gestión del Área de Personas en atraer, desarrollar y fidelizar el mejor talento.

Contamos con un esquema de compensación competitivo y equitativo, cuyo propósito es asegurar que las personas reciban una remuneración justa y acorde con el impacto de su cargo en el logro de los objetivos corporativos. Asimismo, ofrecemos beneficios para los empleados y sus familias y contamos con prácticas para fomentar el equilibrio de la vida personal, familiar y profesional de nuestra gente.

Todos nuestros empleados directos participan de planes de incentivos de largo plazo en acciones con el objetivo de promover la responsabilidad y el compromiso (*accountability* y *ownership*), fortalecer el sentido de pertenencia y que todos los empleados sean partícipes de los resultados y del éxito de la Compañía.

Contamos con iniciativas para potenciar las competencias, habilidades, conocimientos y capacidades del personal con el fin de acompañar su desarrollo para desempeñarse con éxito en su rol y poder desplegar todo su potencial.

Estamos comprometidos con promover la equidad, inclusión y diversidad (EID) a través de la generación de oportunidades laborales y el desarrollo profesional de nuestros trabajadores, basados en los principios de la meritocracia y la transparencia. Nuestro compromiso con la EID nos permite fortalecer en nuestra cultura la identificación de barreras para la integración, el desarrollo y el crecimiento de todos nuestros colaboradores y colaboradoras, garantizando un trato justo para todos. Buscamos extender a los núcleos familiares los beneficios de tener una cultura que promueve comportamientos libres de sesgos, de tal manera que esta visión trascienda a la sociedad.

Cuando se presentan oportunidades laborales en los territorios donde operamos, nos aseguramos de divulgar y publicar las vacantes de mano de obra local calificada a través de las agencias públicas de empleo, asegurando el cumplimiento de los requisitos de conocimiento, la experiencia y la formación mínima necesaria para cumplir con el perfil.

En los casos en los que la mano de obra local de la zona no cumple con los requisitos de las vacantes, se amplía la búsqueda a otras regiones. Si la oferta de mano de obra local calificada supera la requerida por nuestra operación, gestionamos esa brecha a través de contratistas y subcontratistas con el fin de generar más empleo para las comunidades vecinas a nuestras operaciones.

POLÍTICAS Y COMPROMISOS

(GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 406-1; DJSI 3.1.1; PG-G2/L11; EG1; EMP24; BGEI 4-E; PAR-T2.1)

Adoptamos guías y prácticas que promueven la no discriminación y favorecen la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos los trabajadores.

- Compromiso con la Equidad, Inclusión y Diversidad
- Compromiso con el Respeto de los Derechos Humanos
- Código de Ética

Contamos con guías que definen alcance, objetivos y flujo de actividades de nuestros procesos de talento alineadas con nuestro compromiso con la EID. De esta manera aseguramos que su impacto se extienda a todas nuestras operaciones y que el personal tenga una experiencia consistente en su gestión.

Estas guías son las siguientes:



- **Guía de reclutamiento y selección:** promueve la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, mediante procesos transparentes de selección de talento bajo el principio de la meritocracia. La guía incluye:
 - » Definición de requisitos profesionales y/o académicos explícitos, utilizando un lenguaje incluyente.
 - » Procedimientos de valoración y entrevistas estructuradas con un panel diverso de evaluadores y una metodología que permite la obtención de resultados cuantitativos para tomar la mejor decisión.
 - » Inclusión de al menos una mujer en los procesos de selección.
- **Guía de promoción:** define los pasos para participar en procesos de promoción y las instancias de evaluación de competencias técnicas y blandas, así como los lineamientos para los espacios de retroalimentación.
- **Guía de compensación y beneficios:** establece el esquema de compensación para los trabajadores y trabajadoras, basado en las mejores prácticas del mercado y siguiendo parámetros de equidad y competitividad.
- **Guía de Balance Vida-Trabajo:** integra buenas prácticas para equilibrar las responsabilidades laborales y los compromisos personales de nuestros empleados. Fue lanzada en 2023.
- **Guía de desconexión laboral.**

NUESTRO ENFOQUE Y NUESTRA GESTIÓN

(GRI 3-3)

Nuestra gestión del talento humano va más allá de la línea básica laboral. Estamos comprometidos con las mejores prácticas para atraer, desarrollar y fidelizar a nuestro personal.

Nuestra gente: creemos que no hay mejor promotor de la marca empleadora que las personas que integran nuestra Compañía y que difunden en sus ámbitos de influencia su sentido de pertenencia, compromiso y la experiencia de vivir la cultura GeoPark.

(IISP 8i) Durante el proceso de contratación recopilamos información que enriquece el perfil sociodemográfico de los empleados.



Empleados por país y género

(DJSI 3.2.1; GRI 2-7; EMP1; EMP3; IISP 8-0; BGEI 2-E)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	97	117	147	165
Colombia: hombres	#	171	204	241	247
Colombia: mujeres	%	36,2	36,4	37,9	40
Colombia: hombres	%	63,8	63,6	62,1	60
Colombia: total empleados	#	268	321	388	412
Colombia: total empleados	%	62,2	69,3	80,5	87,7
Ecuador: mujeres	#	2	3	2	2
Ecuador: hombres	#	0	0	6	3
Ecuador: mujeres	%	10	100	25	40
Ecuador: hombres	%	0	0	75	60
Ecuador: total empleados	#	2	3	8	5
Ecuador: total empleados	%	0,5	0	1,2	0,6
Chile: mujeres	#	15	14	13	7
Chile: hombres	#	42	38	36	20
Chile: mujeres	%	26,3	26,9	26,5	25,9
Chile: hombres	%	73,7	73,1	73,5	74,1
Chile: total empleados	#	57	52	49	27
Chile: total empleados	%	13	11,2	10,2	5,7
Brasil: mujeres	#	3	2	2	2
Brasil: hombres	#	2	2	2	2

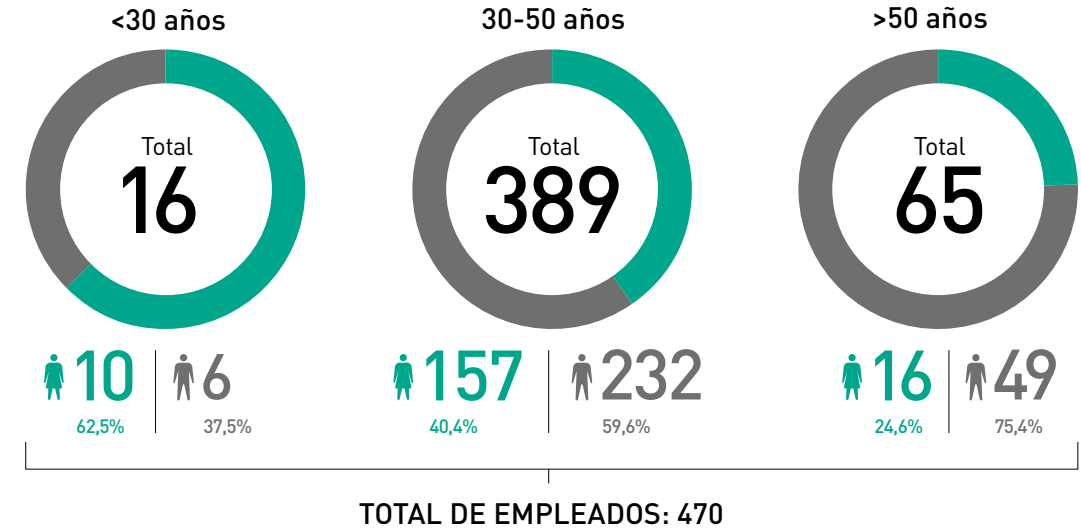


País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Brasil: mujeres	%	60	50	50	50
Brasil: hombres	%	40	50	50	50
Brasil: total empleados	#	5	4	4	4
Brasil: total empleados	%	1,1	0,9	0,8	0,9
Argentina: mujeres	#	29	21	7	3
Argentina: hombres	#	68	53	17	12
Argentina: mujeres	%	29,9	28,4	29,2	20
Argentina: hombres	%	70,1	71,6	70,8	80
Argentina: total empleados	#	97	74	24	15
Argentina: total empleados	%	22	16	5	3,2
Otros países: mujeres	#	4	5	6	4
Otros países: hombres	#	4	4	3	3
Otros países: mujeres	%	50	55,6	66,7	57,1
Otros países: hombres	%	50	44,4	33,3	42,9
Otros países: total empleados	#	8	9	9	7
Otros países: total empleados	%	1,1	1,9	1,9	1,5
Total mujeres	#	150	162	177	183
Total mujeres	%	34	35	36,7	38,9
Total hombres	#	287	301	305	287
Total hombres	%	66	65	63,3	61,1
Total empleados	#	437	463	482	470

NOTA: en 2023 la categoría «otros países» corresponde a empleados en España, Estados Unidos y Reino Unido.

Empleados por rango de edad y género en 2023

(GRI 405-1; EMP1; EMP2)



(GRI 2-4) Nota: en el 2023 se redefinieron los rangos de edad, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

La información desagregada por rango de edad ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

Empleados de GeoPark



**Mujeres por categoría laboral y grupo de edad**

(GRI 405-1; EMP4; EMP11)

Categoría laboral y grupo de edad	Unidad	2023	Categoría laboral y grupo de edad	Unidad	2023
C-level (nivel 1) <30 años	#	0	Coordinadoras (nivel 4) >50 años	#	4
C-level (nivel 1) 30-50 años	#	2	Líderes/especialistas (nivel 5) <30 años	#	1
C-level (nivel 1) >50 años	#	0	Líderes/especialistas (nivel 5) 30-50 años	#	28
Directoras (nivel 2) <30 años	#	0	Líderes/especialistas (nivel 5) >50 años	#	2
Directoras (nivel 2) 30-50 años	#	6	Supervisores/jefas (nivel 6) <30 años	#	0
Directoras (nivel 2) >50 años	#	4	Supervisores/jefas (nivel 6) 30-50 años	#	1
Gerentes/superintendentes (nivel 3) <30 años	#	0	Supervisores/jefas (nivel 6) >50 años	#	0
Gerentes/superintendentes (nivel 3) 30-50 años	#	13	Profesionales (nivel 7) <30 años	#	9
Gerentes/superintendentes (nivel 3) >50 años	#	2	Profesionales (nivel 7) 30-50 años	#	83
Coordinadoras (nivel 4) <30 años	#	0	Profesionales (nivel 7) >50 años	#	3
Coordinadoras (nivel 4) 30-50 años	#	20	Técnicos/auxiliares (nivel 8) <30 años	#	0
			Técnicos/auxiliares (nivel 8) 30-50 años	#	4
			Técnicos/auxiliares (nivel 8) >50 años	#	1
			Total mujeres	#	183

(GRI 2-4) Nota: en el 2023 se redefinieron los rangos de edad, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.



La información desagregada por categoría laboral ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

Hombres por categoría laboral y grupo de edad

(GRI 405-1; EMP4; EMP11)

Categoría laboral y grupo de edad	Unidad	2023	Categoría laboral y grupo de edad	Unidad	2023
C-level (nivel 1) <30 años	#	0	Coordinadores (nivel 4) >50 años	#	4
C-level (nivel 1) 30-50 años	#	2	Líderes/especialistas (nivel 5) <30 años	#	0
C-level (nivel 1) >50 años	#	2	Líderes/especialistas (nivel 5) 30-50 años	#	42
Directores (nivel 2) <30 años	#	0	Líderes/especialistas (nivel 5) >50 años	#	7
Directores (nivel 2) 30-50 años	#	7	Supervisores/jefes (nivel 6) <30 años	#	0
Directores (nivel 2) >50 años	#	2	Supervisores/jefes (nivel 6) 30-50 años	#	34
Gerentes/superintendentes (nivel 3) <30 años	#	1	Supervisores/jefes (nivel 6) >50 años	#	4
Gerentes/superintendentes (nivel 3) 30-50 años	#	25	Profesionales (nivel 7) <30 años	#	4
Gerentes/superintendentes (nivel 3) >50 años	#	10	Profesionales (nivel 7) 30-50 años	#	82
Coordinadores (nivel 4) <30 años	#	0	Profesionales (nivel 7) >50 años	#	17
Coordinadores (nivel 4) 30-50 años	#	23	Técnicos/auxiliares (nivel 8) <30 años	#	1
			Técnicos/auxiliares (nivel 8) 30-50 años	#	17
			Técnicos/auxiliares (nivel 8) >50 años	#	3
			Total hombres	#	287

NOTA: el nivel de cargo corresponde a la capa jerárquica dentro de la estructura de la Compañía, lo cual refleja la distribución de autoridad y responsabilidad en GeoPark. Cuanto más arriba se encuentra una posición en la estructura organizacional, mayor es su posición en la jerarquía organizativa y su impacto en los objetivos estratégicos de la empresa. La estructura de niveles de cargos que mostramos en el cuadro anexo es propia de GeoPark y obedece a su naturaleza y su tamaño. En última instancia, esta estructura de niveles influye en la comunicación, la toma de decisiones y la cultura interna de la Compañía. (GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron las categorías laborales y los rangos de edad, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

**Empleados con contrato indefinido, por país y género**

(GRI 2-7; EMP-5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	96	117	147	165
Colombia: hombres	#	176	204	241	247
Ecuador: mujeres	#	2	3	2	2
Ecuador: hombres	#	0	0	6	3
Chile: mujeres	#	15	14	13	7
Chile: hombres	#	42	38	36	20
Brasil: mujeres	#	3	2	2	2
Brasil: hombres	#	2	2	2	2
Argentina: mujeres	#	29	21	7	3
Argentina: hombres	#	67	53	17	12
Otros países: mujeres	#	3	5	6	4
Otros países: hombres	#	20	4	3	3
Total mujeres	#	148	162	177	183
Total hombres	#	289	301	305	287
Porcentaje mujeres	%	33,9	35	36,7	38,9
Porcentaje hombres	%	66,1	65	63,3	61,1
Total empleados con contrato a término indefinido	#	437	463	482	470

Empleados con contrato a término fijo por país y género

(GRI 2-7; EMP5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	1	3	8	19
Colombia: hombres	#	10	8	3	10
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	0
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	1	1	5	6
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0
Argentina: mujeres	#	0	0	0	0
Argentina: hombres	#	0	0	0	0
Otros países: mujeres	#	0	0	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	0	0
Total mujeres	#	1	3	8	19
Total hombres	#	11	9	8	16
Porcentaje mujeres	%	8,3	25	50	54,3
Porcentaje hombres	%	91,7	75	50	45,7
Total empleados a término fijo	#	12	12	16	35

NOTA: en 2023 la categoría «otros países» corresponde a España, Estados Unidos y Reino Unido.

**Empleados con contrato indirecto por país y género**

(GRI 2-7; EMP5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	15	12	7	8
Colombia: hombres	#	26	31	11	6
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	0
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	0	0	0	0
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0
Argentina: mujeres	#	0	0	0	0
Argentina: hombres	#	0	0	0	0
Otros países: mujeres	#	0	0	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	0	0
Total mujeres	#	15	12	7	8
Total hombres	#	26	31	11	6
Porcentaje mujeres	%	36,6	27,9	38,9	57,1
Porcentaje hombres	%	63,4	72,1	61,1	42,9
Total empleados con contrato indirecto	#	41	43	18	14

Empleados con contrato de pasantía por país y género

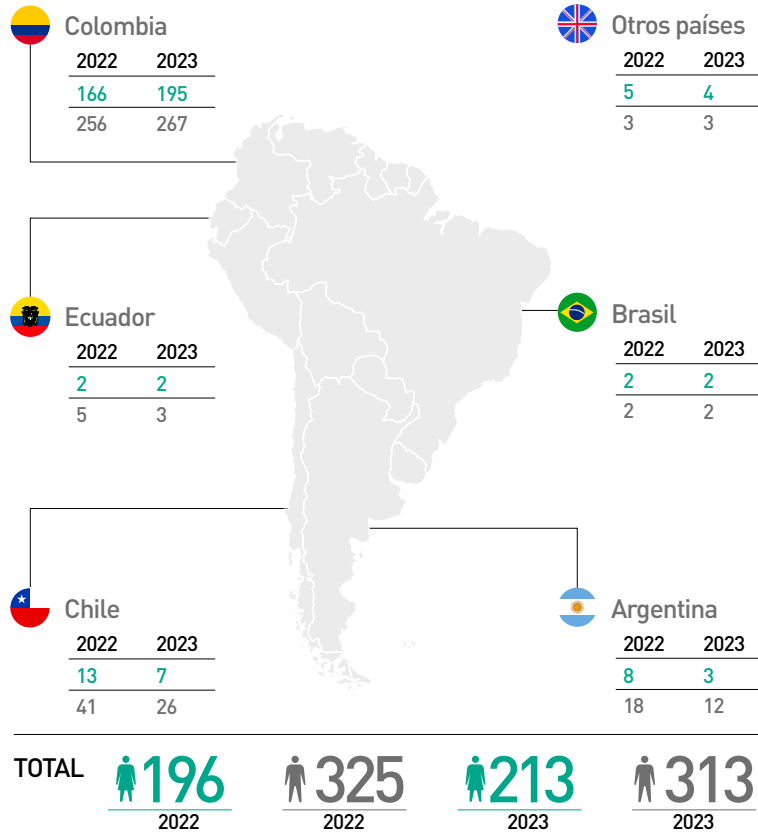
(GRI 2-7; EMP5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	0	2	4	3
Colombia: hombres	#	1	1	1	4
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	0
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	0	0	0	0
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0
Argentina: mujeres	#	0	1	0	0
Argentina: hombres	#	0	0	0	0
Otros países: mujeres	#	0	0	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	0	0
Total mujeres	#	0	3	4	3
Total hombres	#	1	1	1	4
Porcentaje mujeres	%	0	75	80	42,9
Porcentaje hombres	%	100	25	20	57,1
Total empleados con contrato de pasantía	#	1	4	5	7



Empleados a tiempo completo por país y género

(GRI 2-7)



TOTAL EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO: 2022: 521 2023: 526

NOTA: empleados a tiempo completo incluye empleados con contrato a término indefinido, término fijo, pasantías e indirectos. GeoPark no tiene empleados a tiempo parcial en ninguno de los países en donde opera. En 2023 la categoría «otros países» corresponde a España, Estados Unidos y Reino Unido. Para 2022 la categoría «otros países» corresponde a España, Estados Unidos.

Promedio anual de contratos por rango de edad y género

(EMP6/7)

Género / Rango Edad	Tipo de contrato		
	Temporal	Término Indefinido	Tiempo Completo
Hombre	46,4	61,1	59,5
Menor 30 años	21,4	1,3	3,4
30 -50 años	23,2	49,4	46,6
Mayor 50 años	1,8	10,4	9,5
Mujer	53,6	38,9	40,5
Menor 30 años	33,9	2,1	5,5
30 -50 años	19,6	33,4	31,9
Mayor 50 años	0	3,4	3

NOTA: GeoPark no tiene empleados con contrato a tiempo parcial. A partir de 2023 se reporta información de promedio anual de contratos a tiempo completo. (GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron los rangos de edad, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

La información desagregada por tipo de contrato, rango de edad y género ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

Promedio anual de contratos por clasificación profesional y género

(EMP6/8)

Género / Clasificación Profesional	Tipo de contrato	
	Indefinido	Temporal
Hombre	61,1	46,4
Geólogos y geofísicos	4,9	5,4
Ing. Técnicas (Ing. de Petróleo, Ambientales, Químicos)	27,9	10,7
Otras ingenierías	7,4	3,6
Otras profesiones	20,9	26,8
Mujer	38,9	53,6
Geólogos y Geofísicos	2,1	1,8
Ing. Técnicas (Ing. de Petróleo, Ambientales, Químicos)	9,1	12,5
Otras Ingenierías	3,6	5,4
Otras profesiones	24	33,9

NOTA: GeoPark no tiene empleados con contrato a tiempo parcial. (GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron las categorías laborales, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

La información desagregada por tipo de contrato y clasificación profesional ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.



Selección (PAR T6; IISP 8-G)

La selección y reclutamiento de talento humano en nuestra organización se lleva a cabo de manera transparente y en un entorno de meritocracia, lo que nos permite contar con la mejor fuente de talento, realizar el mejor diagnóstico, asegurar la alineación con la cultura y los principios de la Compañía y tomar las mejores decisiones sobre candidatos tanto internos como externos.

Aunque no tenemos cuotas para grupos minoritarios, aseguramos, de manera natural, su inclusión y representatividad en los procesos de atracción y valoración.

- Para garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección, sin distinción de sexo o género, contamos con un procedimiento que se aplica incluso a terceros y *headhunters* (reclutadores externos) contratados para estos procesos.
- Los perfiles de cada uno de los cargos de la Organización se centran en las habilidades y competencias requeridas para el cargo e indican de forma clara las condiciones objetivas necesarias para desempeñarlo. Utilizan lenguaje incluyente.
- Nuestras vacantes se publican usando lenguaje inclusivo, libre de sesgos discriminatorios basados en características como sexo, edad, estado civil, apariencia, estatura, peso, pertenencia étnica o condición de discapacidad.

En los procesos de selección contamos con:

- Pautas de preguntas o guías estandarizadas para las entrevistas, lo que nos permite evitar preguntas

personales que puedan conducir al uso de estereotipos.

- Pautas de preguntas prohibidas en las entrevistas para evitar sesgos y asegurar una evaluación justa de las competencias y habilidades de quienes aspiran a los cargos.
- Un banco de talento de mujeres de alto potencial para las convocatorias internas.

Así mismo:

- Incluimos en los formularios de solicitud de empleo la opción «Otros» en la identificación de género.
- Realizamos capacitaciones y guías sobre sesgos inconscientes y estereotipos de género y diversidad.

Para facilitar nuestros procesos de selección, utilizamos la herramienta Teamtailor, la cual está parametrizada para nuestro procedimiento. Esta plataforma nos permite fortalecer nuestra marca empleadora para atraer una mayor cantidad de candidatos/as potenciales, generar una relación con ellos/as, mantener una base amplia de hojas de vida y asegurar una trazabilidad eficiente y confiable en cada proceso de selección.

(PAR M9/GD2/2.1) Cuando aplicamos encuestas en las que necesitamos conocer el género de los encuestados ofrecemos tres opciones de respuesta, asegurando la confidencialidad de las mismas y la protección de los datos proporcionados.

Hojas de vida recibidas por país y por género (PART-T3)

País y género	Unidad de medida	2023
Colombia: mujeres	#	1.840
Colombia: hombres	#	2.350
Ecuador: mujeres	#	0
Ecuador: hombres	#	0
Chile: mujeres	#	0
Chile: hombres	#	2
Brasil: mujeres	#	0
Brasil: hombres	#	0
Argentina: mujeres	#	0
Argentina: hombres	#	0
Otros países: mujeres	#	0
Otros países: hombres	#	1
Total mujeres	#	1.840
Total hombres	#	2.353

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a Reino Unido. Los datos reportados incluyen contrataciones para cubrir vacantes de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades. Es la primera vez que reportamos esta información, razón por la cual no se presentan históricos.

Candidatos preseleccionados por país y género (PAR-T3)

País y género	Unidad de medida	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	85	170	135
Colombia: hombres	#	131	202	130
Ecuador: mujeres	#	1	9	0
Ecuador: hombres	#	1	25	0
Chile: mujeres	#	0	7	0
Chile: hombres	#	0	40	2
Brasil: mujeres	#	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0
Argentina: mujeres	#	2	0	0
Argentina: hombres	#	1	0	0
Otros países: mujeres	#	1	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	1
Total mujeres	#	89	186	135
Total hombres	#	133	267	133

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a Reino Unido. los datos reportados incluyen contrataciones para cubrir vacantes de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.

Contrataciones (GRI 401-1; DJSI 3.4.1)

País y género	Unidad de medida	2022	2023
Número total de nuevas contrataciones	#	85	95
Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas)	%	47,0	13,6
Coste medio de contratación/ETC	USD	203	941

NOTA: los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.





Nuevos empleados contratados por país y género

(GRI 401-1; GRI 11.10.2; PAR-T3; DJSI 3.4.1; BGEI 2-H)

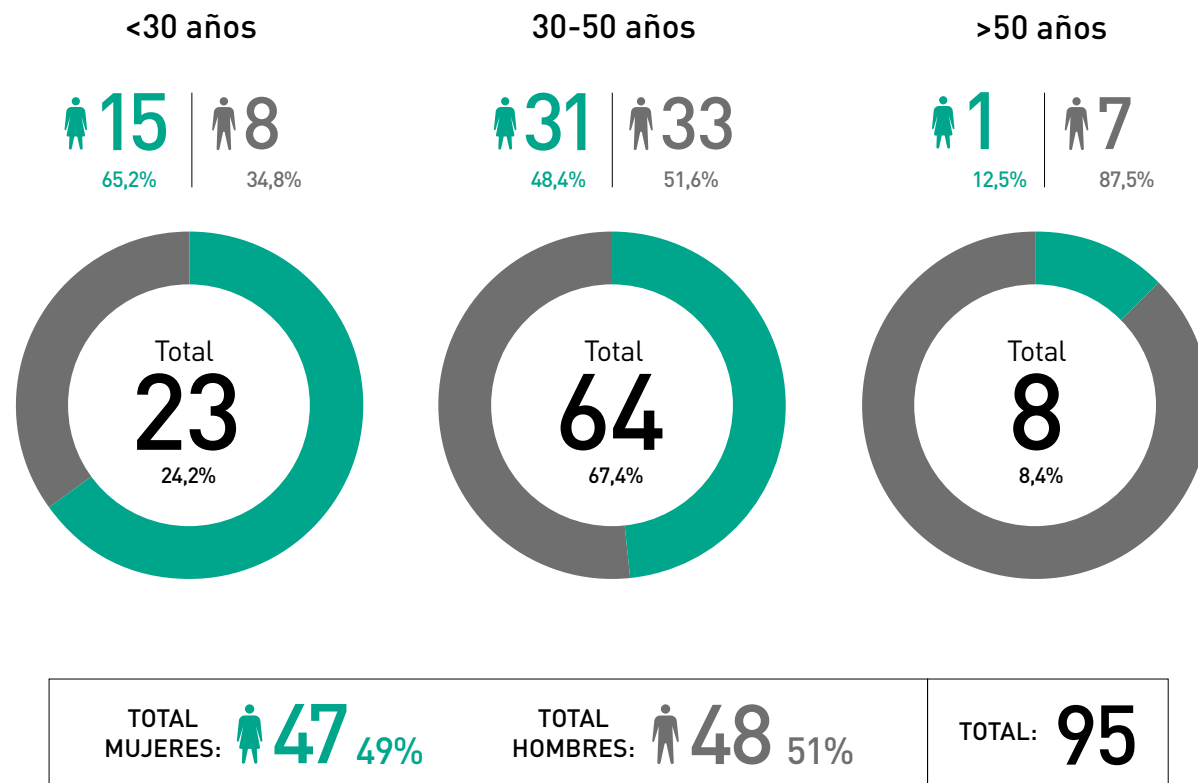
País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	53	30	40	47
Colombia: hombres	#	70	49	41	45
Colombia: mujeres	%	43,1	38	49,4	51,1
Colombia: hombres	%	56,9	62	50,6	48,9
Total Colombia	#	123	79	81	92
Ecuador: mujeres	#	0	1	0	0
Ecuador: hombres	#	0	1	4	0
Ecuador: mujeres	%	0	50	0	0
Ecuador: hombres	%	0	50	100	0
Total Ecuador	#	0	2	4	0
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	0	0	1	2
Chile: mujeres	%	0	0	0	0
Chile: hombres	%	0	0	100	100
Total Chile	#	0	0	1	2
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Brasil: mujeres	%	0	0	0	0
Brasil: hombres	%	0	0	0	0
Total Brasil	#	0	0	0	0
Argentina: mujeres	#	0	1	0	0
Argentina: Hombres	#	0	1	0	0
Argentina: mujeres	%	0	50	0	0
Argentina: hombres	%	0	50	0	0
Total Argentina	#	0	2	0	0
Otros países: mujeres	#	0	1	0	0
Otros países: hombres	#	0	0	0	1
Otros países: mujeres	%	0	100	0	0
Otros países: hombres	%	0	0	0	100
Total otros países	#	0	1	0	1
Total mujeres	#	53	33	40	47
Total hombres	#	70	51	46	48
Total nuevos empleados	#	123	84	86	95

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a Reino Unido. Los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.

Número total y tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad en 2023

(GRI 401-1; DJSI 3.4.1; BGEI 2-H)



NOTA: los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.

(GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron los rangos de edades, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

La información de número y tasa de nuevas contrataciones por rango de edad ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

Dotación promedio anual

(GRI 401-1)

País	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	#	0	321	362	417
Ecuador	#	0	3	7	6
Chile	#	67	52	53	39
Brasil	#	6	4	5	4
Argentina	#	0	74	33	18
Otros países	#	0	9	9	8
Total	#	0	463	469	492

NOTA: la categoría «otros países» corresponde a España, Reino Unido y Estados Unidos. Los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.

Tasa de contratación

(GRI 401-1)

País	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	%	45,2	24,6	22,4	22,1
Ecuador	%	0	66,7	57,1	0
Chile	%	0	0	1,9	5,1
Brasil	%	0	0	0	0
Argentina	%	0	2,7	0	0
Otros	%	0	11,1	0	12,5
Total	%	28,2	18,1	18,3	19,3

NOTA: los datos reportados incluyen contrataciones de empleados de trabajo permanente, a plazo fijo y primeras oportunidades.

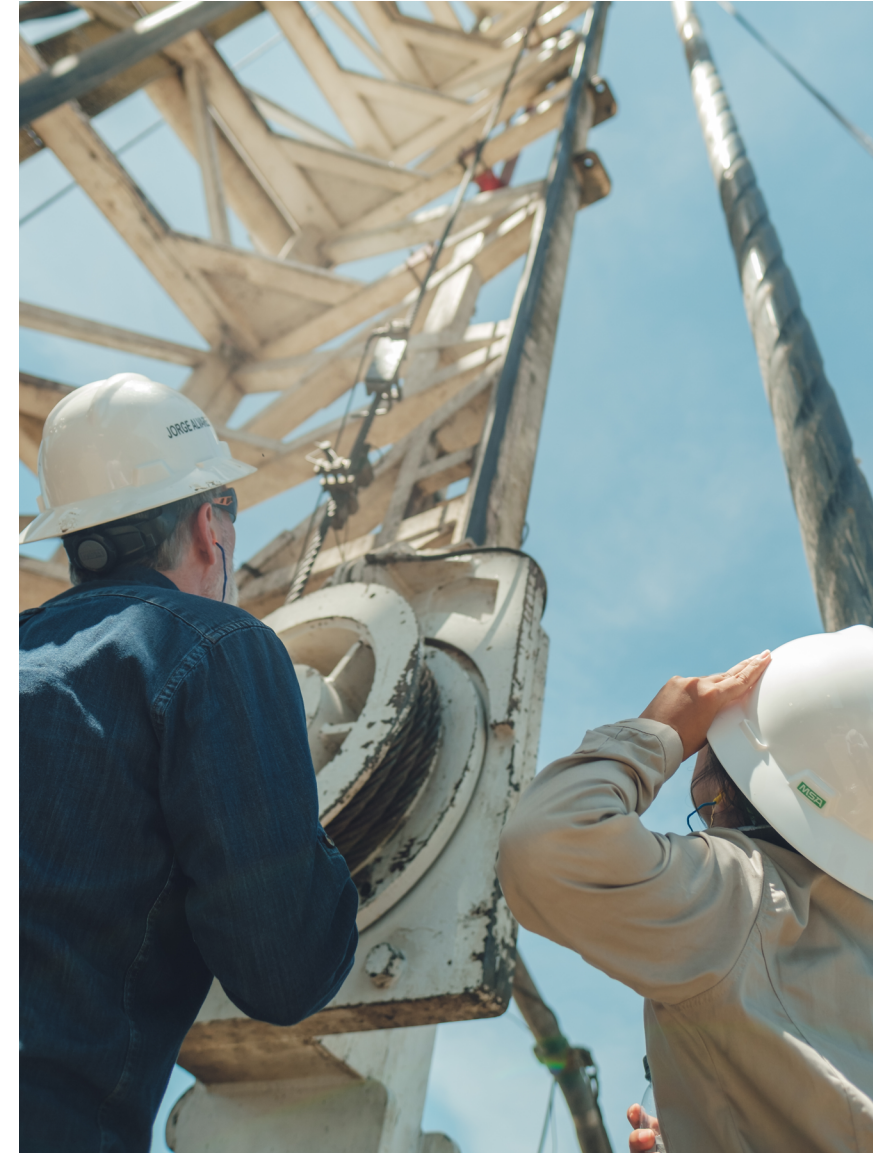


Egresos y rotación

Egresos involuntarios por país y género

(GRI 401-1; EMP15)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	24	6	5	9
Colombia: hombres	#	26	14	8	20
Colombia: mujeres	%	48	30	38,5	31
Colombia: hombres	%	52	70	61,5	69
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	2
Ecuador: mujeres	%	0	0	0	0
Ecuador: hombres	%	0	0	0	100
Chile: mujeres	#	8	0	1	5
Chile: hombres	#	11	3	5	15
Chile: mujeres	%	42,1	0	16,7	25
Chile: hombres	%	57,9	100	83,3	75
Brasil: mujeres	#	3	1	0	0
Brasil: hombres	#	6	1	1	0





País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Brasil: mujeres	%	33,3	50	0	0
Brasil: hombres	%	66,7	50	100	0
Argentina: mujeres	#	12	5	12	3
Argentina: hombres	#	17	10	28	2
Argentina: mujeres	%	41,4	33,3	30	60
Argentina: hombres	%	58,6	66,7	70	40
Otros países: mujeres	#	0	0	0	1
Otros países: hombres	#	0	0	0	0
Otros países: mujeres	%	0	0	0	100
Otros países: hombres	%	0	0	0	0
Total mujeres	#	47	12	18	18
Total hombres	#	60	28	42	39
Porcentaje total mujeres	%	43,9	30	30	31,6
Porcentaje total hombres	%	56,1	70	70	68,4
Total	#	107	40	60	57

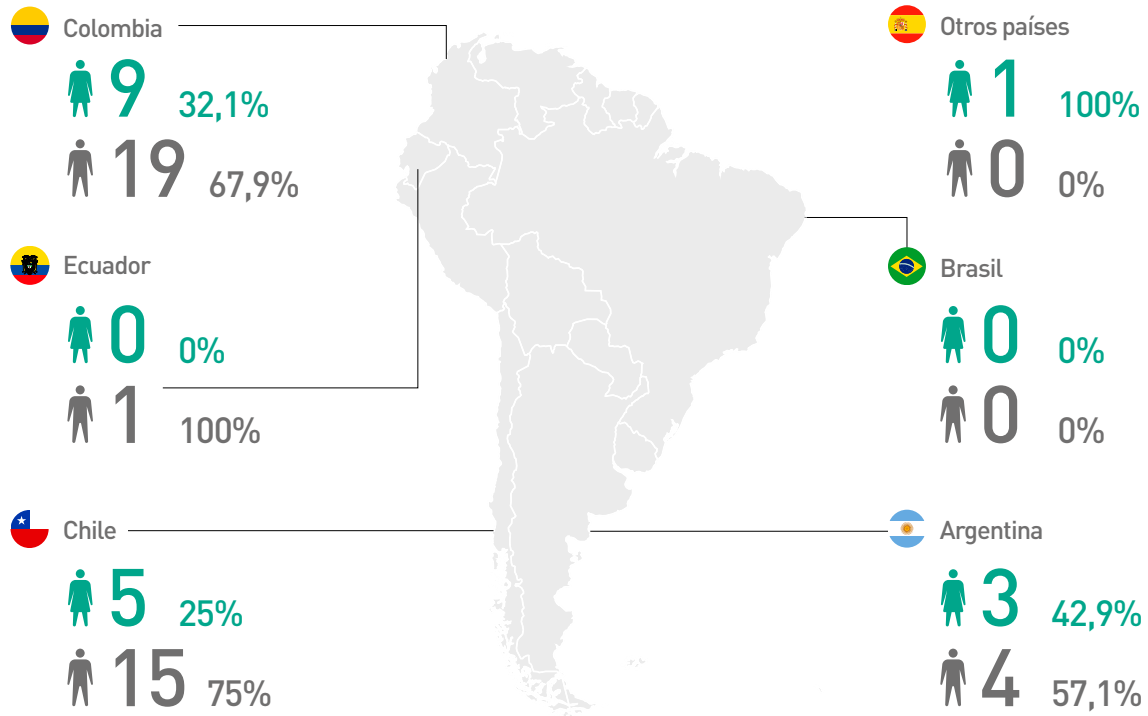
NOTA: la categoría «otros países» corresponde a España.





Egresos involuntarios por nacionalidad y género en 2023

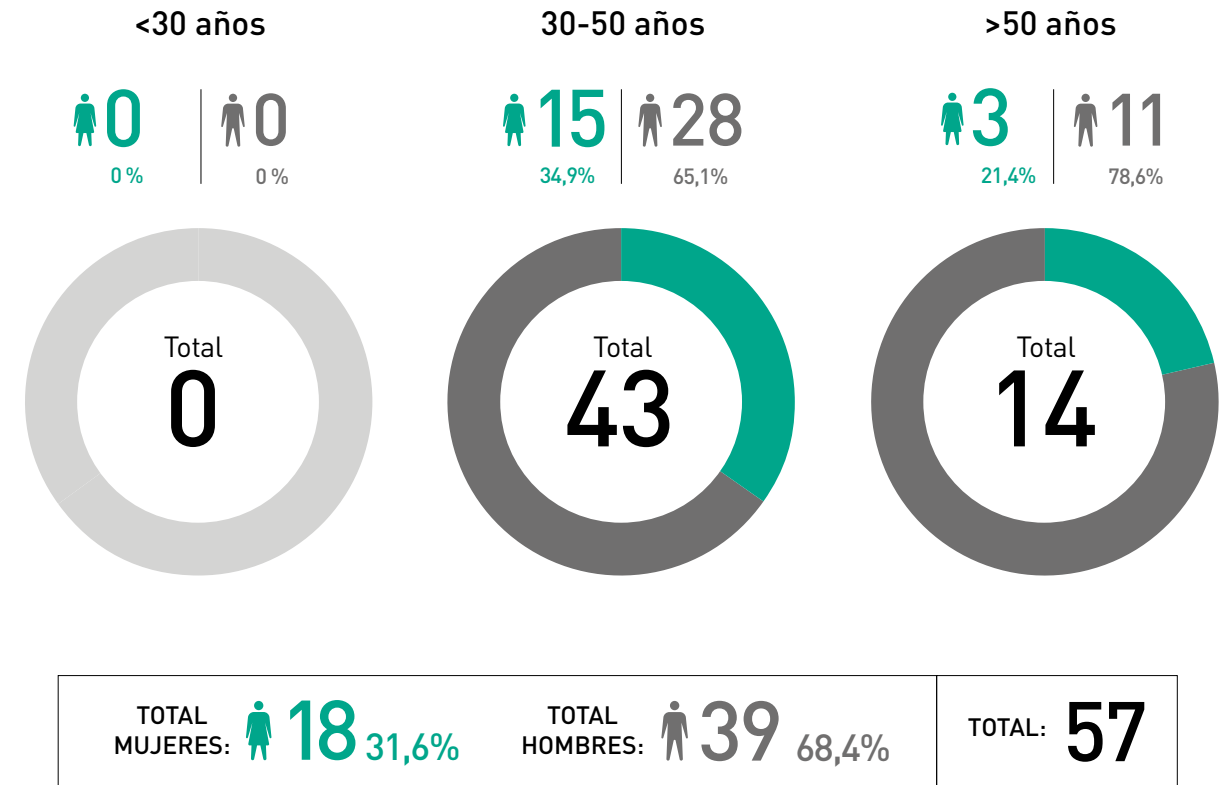
(GRI 401-1)



NOTA: la categoría «otros países» corresponde a España. A partir de 2023 se reporta información de egresos involuntarios por nacionalidad.

Egresos involuntarios por rango de edad en 2023

(GRI401-1; GRI 11.10.2; EMP15; EMP16)



NOTA: el 42% de la fuerza laboral de GeoPark se encuentra en el rango de 30 y 50 años, lo cual explica que el 75,4% de egresos involuntarios haya ocurrido en este rango de edad. (GRI 2-4) En el 2023 se redefinieron los rangos de edades, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.

Egresos involuntarios por categoría laboral

(GRI401-1; GRI 11.10.2; EMP15; EMP16)

Categoría laboral	Unidad	2023
C-level (nivel 1): mujeres	#	0
C-level (nivel 1): hombres	#	0
C-level (nivel 1): mujeres	%	0
C-level (nivel 1): hombres	%	0
Total C-level (nivel 1)	#	0
Porcentaje total C-level (nivel 1)	%	0
Directores/as (nivel 2): mujeres	#	2
Directores/as (nivel 2): hombres	#	1
Directores/as (nivel 2): mujeres	%	66,7
Directores/as (nivel 2): hombres	%	33,3
Total Directores/as (nivel 2)	#	3
Porcentaje total directores/as (nivel 2)	%	5,26
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): Mujeres	#	2
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): Hombres	#	4
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): Mujeres	%	33,3
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): Hombres	%	66,7
Total Gerentes/as/superintendentes (nivel 3)	#	6
Porcentaje total gerentes/as/ superintendentes (nivel 3)	%	10,5

Categoría laboral	Unidad	2023
Coordinadores/as (nivel 4): mujeres	#	0
Coordinadores/as (nivel 4): hombres	#	2
Coordinadores/as (nivel 4): mujeres	%	0
Coordinadores/as (nivel 4): hombres	%	100
Total coordinadores/as (nivel 4)	#	2
Porcentaje total coordinadores/as (nivel 4)	%	3,5
Líderes/especialistas (nivel 5): mujeres	#	2
Líderes/especialistas (nivel 5): hombres	#	5
Líderes/especialistas (nivel 5): mujeres	%	28,6
Líderes/especialistas (nivel 5): hombres	%	71,4
Total líderes/especialistas (nivel 5)	#	7
Porcentaje total líderes/especialistas (nivel 5)	%	12,3
Supervisores/jefes/as (nivel 6): mujeres	#	0
Supervisores/jefes/as (nivel 6): hombres	#	6
Supervisores/jefes/as (nivel 6): mujeres	%	0
Supervisores/jefes/as (nivel 6): hombres	%	100
Total supervisores/jefes/as (nivel 6)	#	6
Porcentaje total supervisores/jefes/as (nivel 6)	%	10,5

Categoría laboral	Unidad	2023
Profesionales (nivel 7): mujeres	#	10
Profesionales (nivel 7): hombres	#	15
Profesionales (nivel 7): mujeres	%	40
Profesionales (nivel 7): hombres	%	60
Total profesionales (nivel 7)	#	25
Porcentaje total profesionales (nivel 7)	%	43,9
Técnicos/auxiliares (nivel 8): mujeres	#	2
Técnicos/auxiliares (nivel 8): hombres	#	6
Técnicos/auxiliares (nivel 8): mujeres	%	25
Técnicos/auxiliares (nivel 8): hombres	%	75
Total técnicos/auxiliares (nivel 8)	#	8
Porcentaje total técnicos/auxiliares (nivel 8)	%	14
Total mujeres	#	18
Total hombres	#	39
Porcentaje total mujeres	%	31,6
Porcentaje total hombres	%	68,4
Total	#	57

(GRI 2-4) Nota: en el 2023 se redefinieron las categorías laborales, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores.



La información de egresos involuntarios por rango de edad y categoría laboral ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.

Total egresos de empleados por país y género

(GRI 401-1; EMP15)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	25	8	11	17
Colombia: hombres	#	27	15	11	36
Colombia: mujeres	%	48,1	34,8	50	32,1
Colombia: hombres	%	51,9	65,2	50	67,9
Ecuador: mujeres	#	0	0	1	0
Ecuador: hombres	#	0	0	0	2
Ecuador: mujeres	%	0	0	100	0
Ecuador: hombres	%	0	0	0	100
Chile: mujeres	#	8	0	1	5
Chile: Hombres	#	11	3	5	15
Chile: mujeres	%	42,1	0	16,7	25
Chile: Hombres	%	57,9	100	83,3	75
Brasil: mujeres	#	6	1	0	0
Brasil: hombres	#	12	1	1	0
Brasil: mujeres	%	33,3	50	0	0
Brasil: hombres	%	66,7	50	100	0
Argentina: mujeres	#	13	6	12	3
Argentina: hombres	#	18	15	28	2
Argentina: mujeres	%	41,9	28,6	30,0	60

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Argentina: hombres	%	58,1	71,4	70	40
Otros: hombres	#	0	0	0	0
Otros: mujeres	#	0	0	0	2
Otros: hombres	%	0	0	0	0
Otros: mujeres	%	0	0	0	100
Total mujeres	#	52	15	25	25
Total hombres	#	68	34	45	57
Porcentaje total mujeres	%	43,3	30,6	35,7	30,5
Porcentaje total hombres	%	56,7	69,4	64,3	69,5
Total	#	120	49	70	82





Índice de rotación involuntaria

(GRI 401-1; GRI 11.10.2)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	Índice	18,38	6,23	3,59	7,50
Ecuador	Índice	0,	0,	0	33,33
Chile	Índice	33,33	5,77	11,32	52,63
Brasil	Índice	180,00	50,00	20	0
Argentina	Índice	30,21	20,27	121,21	24,39
Otros	Índice	0	0,	0	13,33
Total	Índice	24,49	8,64	12,79	11,97

Índice de rotación voluntaria

(GRI 401-1; GRI 11.10.2; DJSI 3.4.5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	Índice	0,74	0,93	2,49	6,0
Ecuador	Índice	0	0	14,29	0
Chile	Índice	0	0	0	0
Brasil	Índice	180	0	0	0
Argentina	Índice	2,08	8,11	0	0
Otros	Índice	0	0	0	13,33
Total	Índice	2,97	1,94	2,13	5,25

NOTA: el aumento en el índice de rotación de empleados se da por el crecimiento de egresos voluntarios por motivos personales y traslados a otros países donde GeoPark no tiene operación. Sin embargo, el índice de rotación voluntaria lo monitoreamos de forma continua y realizamos entrevistas de salida con el fin de identificar las razones y establecer planes de acción para no perder talento humano valioso.



Índice de rotación total

(GRI 401-1; DJSI 3.4.5)

País y género	Unidad	2020	2021	2022	2023
Colombia	Índice	18,38	7,17	6,08	12,86
Ecuador	Índice	0	0	14,29	40
Chile	Índice	33,33	5,77	11,32	74,07
Brasil	Índice	180	50	20	0,
Argentina	Índice	30,21	28,38	121,21	33,33
Otros	Índice	0	0	0	28,57
Total	Índice	24,49	10,58	14,93	17,45

NOTA: el aumento en el índice de rotación de empleados se da por el crecimiento de egresos voluntarios por motivos personales y traslados a otros países donde GeoPark no tiene operación. Sin embargo, el índice de rotación voluntaria lo monitoreamos de forma continua y realizamos entrevistas de salida con el fin de identificar las razones y establecer planes de acción para no perder talento humano valioso.

(PAR T6) Realizamos entrevistas y/o encuestas de salida del personal para conocer los motivos detrás de su decisión de dejar la Compañía e identificar posibles brechas frente a nuestro Compromiso de EID. Incorporamos esta retroalimentación en nuestros procesos de talento humano para generar estrategias que promuevan la retención y la fidelización del personal que requiere la empresa para el logro de su estrategia.

Estándares laborales

(PG-G4/G5; PG-L11)

Su alcance se extiende a nuestros empleados y contratistas. La ética y la transparencia son parte integral de la estrategia empresarial para el logro de nuestros objetivos.

Contamos con un grupo interno de trabajo integrado por las áreas de Compensación y Beneficios, Legal, Naturaleza y Vecinos, Abastecimiento y Sostenibilidad que aborda temas relacionados con estándares laborales, asegura el seguimiento y el cumplimiento de las leyes y las normas que nos rigen, y analiza la implementación de nuevas normativas o la modificación de las existentes.

Nuestros estándares laborales son establecidos y gestionados por diferentes dependencias, cuya responsabilidad puede variar según la temática. Algunas de las instancias clave que suelen estar involucradas son:

- **Equipo Directivo:** el CEO y todo el C-level son responsables de establecer la dirección estratégica en la definición de estándares laborales y éticos.
- **Área de Personas:** tiene a su cargo la redacción de políticas, la comunicación con los trabajadores, el

establecimiento de las directrices de promoción y desarrollo, la gestión del desempeño y la resolución de asuntos relacionados con el empleo, entre otras responsabilidades.

- **Área Legal:** ejerce un papel fundamental en la definición de estándares laborales, garantizando que la Compañía cumpla con las leyes y regulaciones aplicables sobre el tema en cada país donde tenemos presencia.

Contamos con un Programa de Gestoría Laboral para verificar el cumplimiento de las condiciones laborales y de empleo por parte de nuestros contratistas y subcontratistas.

El área de Naturaleza y Vecinos ha implementado un proceso destinado a fomentar el desarrollo de nuestros contratistas, a fin de promover el beneficio mutuo.

Condiciones de trabajo

(GRI 402-1; EMP25; BGEI-4-E; OT3)

En GeoPark, el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal son nuestras premisas para la gestión del talento. Contamos para ello con una Guía de Balance Vida-Trabajo que integra buenas prácticas para equilibrar las responsabilidades del trabajo y los compromisos personales de nuestros empleados.

Para nosotros es primordial la notificación previa y oportuna a los empleados y sus representantes sobre cambios operacionales sustanciales, con el fin de garantizar una transición fluida y mitigar posibles impactos. Por ello estamos comprometidos con mantener una comunicación oportuna y eficaz con nuestros trabajado-

res en momentos críticos, teniendo en cuenta las particularidades y la naturaleza de los cambios.

(PG-L11) En 2023 no se presentaron impactos adversos asociados con el entorno de trabajo seguro y saludable, razón por la que GeoPark no participó en su provisión, facilitación o remediación.

(GRI 401-2; DJSI 3.4.4) A continuación detallamos algunos de los programas y políticas de bienestar que implementamos en nuestra compañía:

- Manejo del estrés en el lugar de trabajo.
- Iniciativas de deporte y salud.
- Herramientas de autocuidado sobre la salud mental y la higiene del sueño.
- Horario de trabajo flexible.
- Trabajo híbrido, que abarca las modalidades presencial y remota, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del cargo, aplicable para los países donde GeoPark tiene oficinas.
- Acuerdos de trabajo temporal a distancia.
- Locaciones o beneficios para la lactancia.
- Licencia familiar extendida más allá de la licencia parental para el cuidado de un hijo, un cónyuge, la pareja, un hermano, una persona dependiente o con una condición médica física o mental.

(PAR C3.1; OT3) Los beneficios por medidas de conciliación, maternidad, paternidad y bienestar están detallados en la Guía Balance Vida-Trabajo. Estos incluyen:

- Flexibilidad de los horarios de trabajo para que nuestros empleados puedan atender sus compromisos personales y familiares en horarios laborales.

- Horario flexible para que cada trabajador coordine con su líder como administrar sus tiempos: inicio y fin de su jornada laboral diaria.
- Permiso parental y regreso gradual al trabajo con flexibilidad de horarios y permisos especiales.
- Modalidad de trabajo híbrido.
- Trabajo temporal a distancia.
- Día de cumpleaños libre.
- Días libres alrededor de fechas emblemáticas como Navidad y Año Nuevo.
- Diez días hábiles de licencia remunerada, adicionales a la licencia legal de maternidad y paternidad.



(PAR C3.1) Para conocer otras prácticas que desarrollamos dirigidas a cuidadores primarios haga clic aquí.



(GRI 401-2;401-3; 11.10.4) El **100%** de nuestros empleados cuentan con derecho a permiso parental

Acogida a la licencia parental

(401-3; 11.10.4)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
Mujeres que disfrutaron de una licencia por maternidad	#	11	16	6	6
Hombres que disfrutaron de una licencia por paternidad	#	8	14	8	5
Número total de empleados que disfrutaron de una licencia	#	19	30	14	11

Reincorporación al trabajo después del permiso parental

(GRI 403-1)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
Mujeres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia por maternidad	#	11	16	4	6
Hombres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia por paternidad	#	8	14	8	5
Total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia	#	19	30	12	11
Tasa de reincorporación al trabajo: mujeres	%	57,9	0	33,3	54,5
Tasa de reincorporación al trabajo: hombres	%	42,1	0	66,7	45,5

Continuidad después del permiso parental

(GRI 403-1; BGEI 4a)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
Número de mujeres que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su licencia por maternidad	#	11	16	6	3
Número de hombres que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su licencia por paternidad	#	8	14	5	4
Número total de empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su licencia por paternidad	#	19	30	11	7
Tasa de retención de empleados - Mujeres	%	57,9	0	54,5	42,9
Tasa de retención de empleados - Hombres	%	42,1	0	45,5	57,1

Ofrecemos a nuestro personal el programa de asistencia familiar gratuito GeoTeCuida, que brinda asesoría psicológica, legal, financiera-contable, nutricional y gerencial. Además, divulgamos los programas o políticas sobre salud y bienestar en las diferentes áreas de la Compañía.

(RS3) Convenios colectivos: solo existen en Chile y tienen beneficios adicionales a los definidos en el esquema de compensación y beneficios de GeoPark, tales como:

- Bono Turno Noche Terreno
- Reajustes salariales por IPC
- Regalos por matrimonio y por nacimiento
- Días de permisos para situaciones excepcionales

En el caso de Chile extendemos los beneficios al personal no sindicalizado, lo cual está regulado por la ley.

Es de anotar que el convenio colectivo no incluye los temas de seguridad y salud en el trabajo, pero estos están incorporados en el Reglamento Interno de Orden e Higiene y Seguridad exigido por ley. Además, contamos con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el que participan representantes de la Empresa y trabajadores. (GRI 2-30; RS2) El 2,8 % de los empleados están afiliados a un sindicato independiente o acuerdos de negociación colectiva

(GRI 2-30) Libertad de asociación: contamos con los lineamientos de obligatorio cumplimiento, tanto para nuestra empresa como para nuestros contratistas, con el objetivo de garantizar que todo colaborador, sin distinción o discriminación alguna y de manera autónoma, goce de la libertad de afiliarse o desafilarse de una organización sindical.



También promovemos la libre expresión basada en el respeto mutuo, la no violencia y la no discriminación, tanto en las negociaciones colectivas como fuera de ellas. En Chile hemos mantenido un diálogo abierto con el Sindicato de Trabajadores GeoPark Fell SPA, en beneficio de nuestros trabajadores y sus familias, mitigando impactos en la operación.

Compensación

Estamos comprometidos con la competitividad y la equidad en la compensación para que las personas reciban una remuneración justa y alineada con el impacto de su cargo en el logro de los objetivos corporativos, sin diferenciación de género o edad.

Nuestro propósito es generar bienestar económico para el empleado y su grupo familiar. Por ello vamos más allá de las exigencias legales en materia de beneficios para generar compromiso, bienestar, tranquilidad y respaldo a cada uno de ellos.

En GeoPark participamos anualmente en encuestas salariales del mercado, realizadas por firmas de consultoría especializadas en mejores prácticas de compensación. Este proceso nos permite revisar y definir acciones que contribuyan a establecer un esquema de compensación competitivo y equitativo. Como resultado, logramos atraer y fidelizar el talento necesario para alcanzar las metas de la Compañía.

Remuneración media por categoría profesional (EMP21)

	Unidad de medida	2022		2023	
		Salario promedio/mes	# empleados	Salario promedio/mes	# empleados
G&A – Áreas de soporte	USD	4.637	228	5.968	207
G&G – Geólogos y geofísicos	USD	6.796	33	8.615	52
OPEX – Operaciones de campo	USD	4.245	221	4.890	211
Media/Total	USD	4.605	482	5.777	470

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a los montos de salarios brutos, no incluyen beneficios ni pagos variables.

Remuneración media por rango de edad (EMP20)

	Unidad de medida	2022		2023	
		Salario promedio/mes	# empleados	Salario promedio/mes	# empleados
Hasta 40 años	USD	3.502	256	4.222	235
Entre 41 y 55	USD	5.554	197	6.997	212
Mayor de 55	USD	7.892	29	10.416	23
Media/Total	USD	4.605	482	5.777	470

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a los montos de salarios brutos, no incluyen beneficios ni pagos variables.

Remuneración media salario (base + bono anual target) por categoría profesional (EMP21)

	Unidad de medida	2023	
		Remuneración promedio/mes	# empleados
G&A – Áreas de soporte	USD	7.843	207
G&G – Geólogos y geofísicos	USD	10.667	52
OPEX – Operaciones de campo	USD	5.905	211
Media/Total	USD	7.285	470

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a salario base + bono anual target, todo en valores brutos. Este es el primer año que se reporta la información con estos componentes de compensación.



Remuneración media salario (base + bono anual target) por rango de edad
(EMP20)

	Unidad de medida	2023	
		Remuneración promedio/mes	# empleados
Hasta 40 años	USD	5.087	235
Entre 41 y 55	USD	9.040	212
Mayor de 55	USD	13.573	23
Media/Total	USD	7.285	470

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a salario base + bono anual target, todo en salarios brutos. Este es el primer año que se reporta la información con estos componentes de compensación.

Ratio salarial entre la categoría inicial y el salario mínimo país
(GRI 202-1)

Ratio salarial	Unidad de medida	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Brasil
Ratio	Ratio	18,17	6,22	2,02	4,99	11,74

NOTA: en países como Argentina y Brasil, y por la naturaleza de nuestras operaciones tenemos cargos de alto impacto para la operación y con experiencia considerable.

Segregación salarial
(GRI405-2; EMP18)

	Unidad de Medida	Remuneración promedio/mes Femenino	Remuneración promedio/mes Masculino	Segregación Salarial (ratio)
Nivel Ejecutivo	USD	16.363	19.063	0,14
Nivel de gestión, profesional y técnico	USD	4.497	5.358	0,16
Total	USD	6.242	7.658	0,18

NOTA: las cifras de remuneración corresponden a salario base + bono anual target. Nivel ejecutivo incluye C-level (excepto CEO por ser cargo único), Directores y Gerentes/Superintendentes. Nivel de gestión, profesional y técnico incluye Coordinadores, Supervisores, Líderes/Especialistas, Profesionales, Técnicos/Auxiliares.

La segregación salarial agregada en la compañía, calculada como la diferencia entre salarios promedio de hombres y mujeres dividido por el salario promedio de hombres, es de 0,18. En la medida que el valor se acerque más a cero menor segregación salarial. Esta segregación se puede presentar por parámetros de experiencia, antigüedad en la compañía y desempeño individual en el cargo, entre otros. En GeoPark seguimos trabajando en la segregación salarial para garantizar que cargos comparables en cuanto a responsabilidad e impacto en la organización, reciban una remuneración

justa y alineada, sin diferenciación de género o edad. Por esta razón, con el apoyo de una firma de consultoría especializada en mejores prácticas de compensación y metodologías de evaluación de cargos, se está adelantando un proceso de revisión de la estrategia de compensación que permita además de continuar garantizando la atracción y fidelización del talento, contar con la valoración y definición de mapas de cargos que nos faciliten la comparación entre cargos similares o equivalentes y generación de planes de acción de cierre de brechas cuando se identifiquen.



Beneficios para empleados

(GRI 401-2; IISP-8)

Beneficios	Empleados a término indefinido	Empleados a término fijo
Participación accionaria	Sí	No
Bono anual	Sí	No
Asistencia sanitaria/seguro médico	Sí	Sí
Cobertura por incapacidad e invalidez	Sí	Sí
Permiso parental	Sí	Sí
Seguro de vida	Sí	Sí
Regalos para nacimientos/matrimonios	Sí	Sí
Canasta navideña/cumpleaños	Sí	Sí
Conexión a Internet en el hogar	Sí	Sí
Gimnasio	Sí	Sí
Otros	Regalos para los GeoParkinos (niños de 0-12 años). Servicio de estacionamiento. Leasing de vehículo para cargos de dirección.	Regalos para los GeoParkinos (niños de 0-12 años). Servicio de estacionamiento.

Compensaciones otorgadas a los empleados

(GRI 401-2; DJSI 3.4.3)

- **Salarios:** anualmente participamos en encuestas salariales de la industria de Oil & Gas que nos permiten definir una remuneración competitiva y equitativa para atraer y fidelizar el talento humano necesario para lograr las metas corporativas.
- **Bono anual (remuneración variable de corto plazo):** todos nuestros empleados con contrato permanente son elegibles para recibir el bono anual basado en el cumplimiento de los objetivos de la Compañía, los objetivos están definidos en el Scorecard que tiene en cuenta nuestro Modelo de Negocios, el cumplimiento de metas operacionales, financieras, sociales, ambientales, de seguridad y de gobierno corporativo. El bono anual también considera el desempeño individual.
- **Plan de incentivos de largo plazo (remuneración variable de largo plazo):** el 100% de nuestros empleados con contrato permanente participa en este plan con el objetivo de compartir el éxito económico y alinear sus intereses con los de la Compañía y sus accionistas. En 2022 la Junta Directiva aprobó el plan 2023 a tres años para empleados actuales y para nuevas contrataciones entre 2023 y 2025. El plan está definido en función de otorgar acciones de la Compañía bajo las siguientes condiciones:
 - » 30% del total de las acciones basadas en la permanencia en la Compañía: maduración anual de acciones prorrateadas en tres cuotas iguales.
 - » 30% del total de las acciones basadas en el desempeño de la Compañía: medido en un período de tres años, asociado al logro de objetivos estratégicos de largo plazo que garantizan la sostenibilidad de la Empresa.

- » 40% del total de las acciones basadas en el desempeño absoluto de la acción: medido en un período de tres años, el precio promedio de la acción en la fecha de maduración debe ser superior al precio en la fecha de otorgamiento.
- **Beneficios:** contamos con beneficios que buscan mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y de sus familias para generar sentido de pertenencia y promover estilos de vida saludables. El 100% de los trabajadores tiene acceso a seguro médico y seguro de vida, entre otras alternativas.

Remuneración variable del CEO: contamos con un esquema de remuneración variable de corto y largo plazo para nuestro CEO, que busca promover el cumplimiento de metas financieras, operacionales y de sostenibilidad asociadas a la estrategia de la Compañía.

El plan de incentivos de largo plazo (a tres años) está definido en función de otorgar acciones de la Compañía, basándose en el cumplimiento de las metas corporativas y en el desempeño absoluto de la acción. Estos son los componentes del plan:

- 20% del total de las acciones basadas en la permanencia en la Compañía: maduración de forma prorrateada en tres cuotas iguales en cada uno de los tres primeros aniversarios de la fecha de otorgamiento.
- 35% del total de las acciones basadas en el rendimiento total relativo del retorno total del accionista en un período de tres años, en relación con el grupo de compañías pares.
- 45% del total de las acciones basadas en el rendimiento total absoluto del retorno total del accionista en un período de tres años en relación con el grupo de compañías pares.



Formación y desarrollo de empleados

(GRI 404-2; DJSI 3.3.2; FO1)

Estamos comprometidos con la generación de oportunidades de formación y capacitación para nuestro personal. Nuestros talentos son una ventaja competitiva que nos diferencia en el sector y nos ayuda a alcanzar nuestras metas. Contamos con una guía y un procedimiento para acceder a diferentes tipos de capacitación y formación.

Escuela de Liderazgo (primera fase): esta iniciativa busca fortalecer las capacidades de gestión de liderazgo a través de un proceso de capacitación aplicada, proporcionando las herramientas necesarias para abordar colectivamente los retos de la Compañía. Además de fomentar la cohesión del equipo, ayuda a robustecer la identidad cultural.

La Escuela de Líderes contribuye a:

- Identificar atributos clave y las cualidades esenciales que guiarán las acciones y comportamientos de los líderes en GeoPark.
- Definir tanto las competencias necesarias para que los líderes se desempeñen eficazmente en sus funciones, así como los comportamientos que esperamos de los mismos.
- Asegurar un proceso de formación homogéneo para los niveles de conducción que contribuya a su vez a permear el modelo de liderazgo y la cultura organizacional.

En 2023 el 10,2% del total de empleados de tiempo completo de la Compañía participaron en la Escuela de Líderes. Es importante destacar que este programa está dirigido y diseñado para la población de líderes de GeoPark. Para ser más precisos en los indicadores de participación, los datos relevantes son los siguientes:

- Población de líderes que participaron activamente en la Escuela de Liderazgo: 48.
- Población de líderes en GeoPark: 88.
- Población de empleados a tiempo completo: 470.

Basándonos en estos datos, en 2023 la participación respecto al total de líderes fue del 54,5%, mientras que la participación respecto al total de los empleados de tiempo completo fue del 10,2%.

Aprendamos GeoPark: su objetivo principal es el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores, además del reconocimiento de sus capacidades, ya que muchas veces ellos son expositores de las temáticas elegidas. Esta iniciativa brinda una variedad de actividades educativas como charlas, talleres, *summits*, *hackatons* y cursos adaptados para equipos específicos. A través de esta iniciativa nuestros empleados mejoran:

- Sus habilidades y conocimientos técnicos
- Su eficiencia y productividad
- La calidad de su trabajo

Además, contribuye a mejorar la fidelización de los empleados, su reconocimiento, la integración entre áreas y la reputación de la Compañía.

En 2023 el 77,66% de los empleados de tiempo completo participaron en Aprendamos GeoPark.

Educando Talentos: programa de apoyo a estudiantes de pregrado para que puedan cumplir con sus requisitos de graduación y con el inicio de carreras profesionales afines a nuestra operación. El programa tiene dos modalidades: práctica universitaria y primera oportunidad laboral.

Retorno sobre la inversión en capital humano

(GRI 201-1; DJSI 3.3.3)

	Unidad	2020	2021	2022	2023
a) Ingresos	USD	393.692.000	688.543.000	1.049.579.000	756.625.000
b) Gastos de operación	USD	125.072.000	212.790.000	359.779.000	232.906.000
c) Salarios + prestaciones de empleados	USD	49.338.000	42.516.000	38.699.000	41.917.000
Retorno sobre la inversión en capital humano (a - (b-c)) / c	USD	6,44	12,19	18,83	13,49
Total empleados	#	437	463	482	470

(GRI 404-1; DJSI 3.3.1) En 2023 los empleados de tiempo completo utilizaron un promedio de 62 horas en formación y la inversión promedio en formación por empleado fue de USD 1.244,9.

Monto en formación y capacitación

(DJSI 3.3.3)

	Unidad	2021	2022	2023
Monto total invertido en capacitación y desarrollo	USD	147.000	190.812	585.123,85
Promedio de inversión en formación por empleado	USD	367	398	1.244,94

Capacitación y formación

(GRI 404-1; 11.10.6; PAR M1)

	Unidad de medida	2022	2023
Número de empleados hombres que recibieron formación	#	299	246
Número de empleadas mujeres que recibieron formación	#	180	174
Número total de empleados que recibieron formación	#	479	420
Porcentaje de empleados hombres que recibieron formación	%	62,42	58,57
Porcentaje de empleadas mujeres que recibieron formación	%	37,58	41,43

Promedio de horas de formación a empleados por género

(GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1)

Horas de formación	Unidad de medida	2022	2023
Promedio de horas de formación a mujeres	Horas	18,79	70,76
Promedio de horas de formación a hombres	Horas	40,9	56,34
Promedio de horas de formación de empleados	Horas	29,8	62

NOTA: el promedio de horas de formación reportado corresponde a empleados directos con contrato a término indefinido. (GRI 2-4) la variación obedece al crecimiento de horas de capacitación a empleados durante el año 2023, respecto al año 2022.

Promedio de horas de formación a empleados por categoría laboral

(GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1)

Categoría laboral y género	Unidad	2023
C-level (nivel 1): mujeres	Horas	41,7
C-level (nivel 1): hombres	Horas	36
Directoras (nivel 2): mujeres	Horas	94,41
Directores (nivel 2): hombres	Horas	101,22
Gerentes/superintendentes (nivel 3): mujeres	Horas	174,21
Gerentes/superintendentes (nivel 3): hombres	Horas	57,34
Coordinadoras (nivel 4): mujeres	Horas	53,09
Coordinadores (nivel 4): hombres	Horas	50,94
Líderes/especialistas (nivel 5): mujeres	Horas	62,7
Líderes/especialistas (nivel 5): hombres	Horas	117,35
Supervisores/jefas (nivel 6): mujeres	Horas	183,5
Supervisores/jefes (nivel 6): hombres	Horas	17,78
Profesionales (nivel 7): mujeres	Horas	68,62
Profesionales (nivel 7): hombres	Horas	63,6
Técnicos/auxiliares (nivel 8): mujeres	Horas	7,13
Técnicos/auxiliares (nivel 8): hombres	Horas	125,75

(GRI 2-4) NOTA: en el 2023 se redefinieron las categorías laborales, razón por la cual es distinta a la clasificación de reportes anteriores



La información de promedio de horas de formación a empleados por categoría laboral ha sido reclasificada para este año. Para acceder a la información histórica, con la anterior clasificación, haga clic aquí.



Promedio de horas de formación a empleados por nivel directivo y género

(GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1)

Nivel directivo y género	Unidad	2023
Nivel directivo: mujeres	Horas	139,1
Nivel directivo: hombres	Horas	65,92
Ejecutivo: mujeres	Horas	41,67
Ejecutivo: hombres	Horas	36
Mandos intermedios: mujeres	Horas	56,34
Mandos intermedios: hombres	Horas	31,5
Senior: mujeres	Horas	52,56
Senior: hombres	Horas	90,05
Empleado: mujeres	Horas	73,33
Empleado: hombres	Horas	69,19

NOTA: nivel ejecutivo: C-level; directivo: directores y gerentes/superintendentes; mandos intermedios: coordinadores y supervisores/jefes; senior: líderes/especialistas y profesionales Sr., y empleado: profesionales plenos, auxiliares, técnicos, etc. A partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación a empleados por nivel directivo.

Promedio de horas de formación a empleados por clasificación profesional (función)

[GRI 404-1; F02]

Clasificación profesional (función)	Unidad	2023
Geólogos y geofísicos: mujeres	Horas	323,79
Geólogos y geofísicos: hombres	Horas	101,17
Ingenierías técnicas (de Petróleo, Ambientales, Químicos): mujeres	Horas	63,81
Ingenierías técnicas (de Petróleo, Ambientales, Químicos): hombres	Horas	62,07
Otras ingenierías: mujeres	Horas	68,94
Otras ingenierías: hombres	Horas	72,33
Otras profesiones: mujeres	Horas	63,2
Otras profesiones: hombres	Horas	58,8

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación a empleados por clasificación profesional.

Promedio de horas de formación a empleados por rango de edad

[GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1]

Rango de edad	Unidad	2023
Menor de 30 años: mujeres	Horas	48,35
Menor de 30 años: hombres	Horas	55,86
Entre 30-50 años: mujeres	Horas	78,71
Entre 30-50 años: hombres	Horas	68,84
Mayores de 50 años: mujeres	Horas	41,79
Mayores de 50 años: hombres	Horas	52,77

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación a empleados por rango de edad.

Promedio de horas de formación por nacionalidad y género

[GRI 404-1; GRI 11.10.6; DJSI 3.3.1]

Nacionalidad y género	Unidad	2023
Colombianas: mujeres	Horas	72,37
Colombianos: hombres	Horas	68,9
Ecuatorianas: mujeres	Horas	723,25
Ecuatorianos: hombres	Horas	39
Argentinas: mujeres	Horas	55,64
Argentinos: hombres	Horas	64,77
Chilenas: mujeres	Horas	15,08
Chilenos: hombres	Horas	8,7
Brasileñas: mujeres	Horas	28,25
Brasileños: hombres	Horas	0
Otras nacionalidades: mujeres	Horas	20,18
Otras nacionalidades: hombres	Horas	104

NOTA: la categoría «otras nacionalidades» corresponde a Estados Unidos y Venezuela. A partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación a empleados por nacionalidad





Promedio de horas de formación por tipo de entrenamiento y género (GRI 404-1; FO2)

Tipo de entrenamiento y género	Unidad	2023
Liderazgo: mujeres	Horas	209,92
Liderazgo: hombres	Horas	119
Salud y seguridad en el trabajo: mujeres	Horas	8
Salud y seguridad en el trabajo: hombres	Horas	38
Técnico: mujeres	Horas	60,02
Técnico: hombres	Horas	66,47
Equidad, inclusión y diversidad: mujeres	Horas	8,31
Equidad, inclusión y diversidad: hombres	Horas	8
Otros: mujeres	Horas	8,46
Otros: hombres	Horas	8,94

Otros: *Impulsemos la Circularidad; Aprendamos con GeoPark | Taller de formación básica para innovadores; Aprendamos sobre Circularidad - Modelos de Negocio Circulares Nivel 1; Aprendamos sobre Circularidad (parte 2) - Pensamiento Sistémico; ¿Sabes cómo recibir Feedback?; Aprendamos para líderes de innovación | Design Thinking; HACKATHON; RCA. Seguridad de Procesos; Taller de Feedback: ¿Cómo dar Feedback?; Formación Petrolera para no Petroleros; La innovación en todo lo que hacemos; Taller de Sinergias; QLIK SENSE; Aprendamos a Diseñar Presentaciones Efectivas; Aprendamos QlikSense; People Day by Buk CEC Andí; Curso intensivo de inglés, y People Day.*

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con promedio de horas de formación por tipo de entrenamiento.

Principales temáticas de formación abordadas - Proyecto de Competencias Técnicas (GRI 404-2; 11.10.7)

Nombre temática	Área o proceso involucrado	Principales conocimientos críticos identificados	Modalidad (presencial o virtual)	# de empleados que participaron
Congreso Naturgas	Estrategia y SPEED Conexiones Generación de Valor	Temas coyunturales y estructurales del sector, tendencias internacionales, políticas públicas y regulatorias; se destaca el papel del gas natural y el futuro de los recursos renovables como vectores clave para el cumplimiento de los objetivos de una transición energética, que se enmarque en la transformación social y en la lucha contra el cambio climático.	Presencial	6
Habilidades comunicativas de influencia	Generación de Valor - Profesionales de Abastecimiento	Con alcance a los equipos de performance y finanzas, buscó promover la adquisición de habilidades comunicativas de expresión corporal, manejo de la voz y el habla y construcción de mensajes estratégicos de la Organización. Esto con el fin de que las personas puedan transmitir una información clara, sintética y coherente, con tal dominio de la situación que proyecte empatía, autoridad y credibilidad.	Presencial	14
CO ₂ to H ₂ O: Transition to Sustainable Energy	Estrategia y SPEED	Presentar de manera general el significado de sostenibilidad y su importancia en el marco empresarial. Qué es la Agenda de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y sus implicaciones en políticas sociales, ambientales y económicas en Colombia.	Presencial	12
Curso de Experto en Tareas Críticas	Ejecución y Activos	Orientado a desarrollar habilidades avanzadas en campo a través de la práctica presencial, fortaleciendo las etapas de inspección, intervención y autorización de tareas críticas. Estas habilidades fueron desarrolladas con estudios de casos en los que los participantes tomaron decisiones basadas en análisis de riesgos e identificación de peligros, entendiendo el contexto integral de los equipos, operaciones, comportamientos e información técnica. Este curso estuvo dirigido a las personas que por la naturaleza de sus actividades tienen como responsabilidad la inspección, intervención, autorización y generación de políticas o procedimientos que involucren tareas de alto riesgo tales como auditores, inspectores, supervisores, profesionales de la Gestión HSE, autoridades de área, autoridades aislantes y todos aquellos roles cuya responsabilidad los lleve a tomar decisiones esenciales para la planeación y ejecución de tareas críticas.	Presencial	11
Taller de Negociación - Avanzado	Generación de Valor	Orientado hacia las habilidades de negociación avanzada para equipos de Abastecimiento.	Presencial	11



Promoción y evaluación de desempeño de empleados

(PAR-T5)

Estamos comprometidos con la generación de oportunidades para que los empleados asuman nuevos retos y responsabilidades, asegurando que estas sean accesibles a todos a través de procedimientos formales para la promoción y el desarrollo profesional, basados en criterios claros, equitativos y libres de discriminación.

(PAR-T5.1) El procedimiento incluye:

- Proceso de convocatoria detallado (publicación y difusión de la vacante, las etapas del proceso y el cronograma).

- Divulgación de resultados.

(DJSI 3.4.2; GRI 404-3) Nuestro ciclo de desempeño es anual y se compone de siete etapas:

1. Acuerdo entre el líder y el colaborador sobre los objetivos individuales, alineados con los objetivos corporativos (*Scorecard* corporativo).
2. Predefinición de las tres competencias por grupos demográficos (directores/gerentes y colaboradores).
3. Reuniones periódicas en las que se analizan los logros y las oportunidades de mejora para alcanzar las metas.
4. *Ask for feedback* (continuo todo el año): solicitud de opiniones a otros involucrados que permiten enriquecer/complementar la mirada del líder.
5. Autoevaluación-Evaluación.
6. Calibración.
7. Retroalimentación final/cierre de evaluación.

Los objetivos individuales tienen un peso ponderado del 70% sobre la evaluación global, mientras que las competencias representan el 30%.

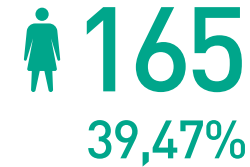
(GRI 404-3; DJSI 3.4.2) Nuestras evaluaciones de desempeño se llevan a cabo al menos una vez al año e incluyen:

- Gestión por objetivos
- Valoración multidimensional del desempeño (realimentación 360 grados) a través del *Ask for Feedback*
- Conversaciones ágiles a través de instancias de *feedback*
- Proceso individual visible tanto para el trabajador como para su líder

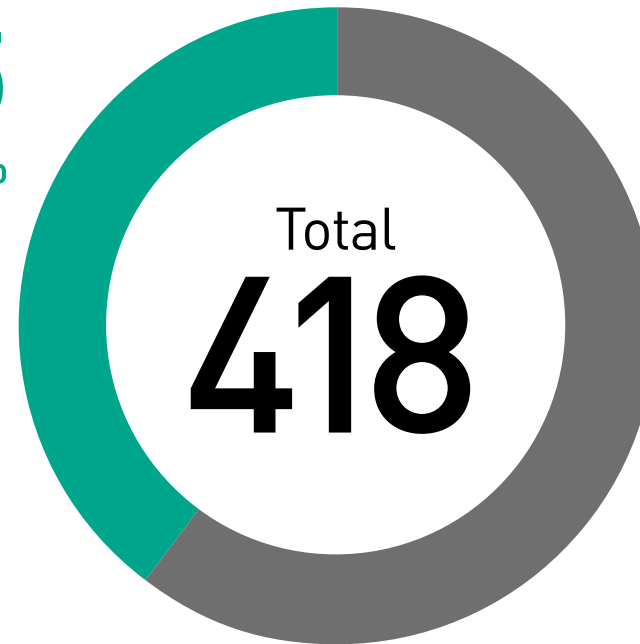
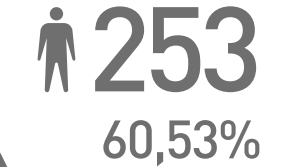
Evaluación del desempeño a empleados por género

(GRI 404-3; DJSI 3.4.2)

Empleadas evaluadas



Empleados evaluadas



Porcentaje total de empleados evaluados: 88,84%

NOTA: la evaluación de desempeño de 2023 aplica para personal directo contratado a término indefinido por la Compañía y con fecha límite de ingreso el 30 de septiembre del año analizado. A partir del 2023 se reporta información relacionada con evaluación del desempeño a empleados por género.

Empleados que reciben evaluación del desempeño por categoría laboral y género (GRI 404-3)

Categoría laboral y género	Unidad	2023	
		Mujeres	Hombres
C-level (nivel 1)	#	2	4
C-level (nivel 1)	%	0,48	0,96
Directores/as (nivel 2)	#	10	9
Directores/as (nivel 2)	%	2,39	2,15
Gerentes/as/superintendentes	#	13	33
Gerentes/as/superintendentes	%	3,11	7,89
Coordinadores/as (nivel 4)	#	22	26
Coordinadores/as (nivel 4)	%	5,26	6,22
Líderes/especialistas (nivel 5)	#	29	48
Líderes/especialistas (nivel 5)	%	6,94	11,48
Supervisores/jefes/as (nivel 6)	#	1	34
Supervisores/jefes/as (nivel 6)	%	0,24	8,13
Profesionales (nivel 7)	#	84	90
Profesionales (nivel 7)	%	20,10	21,53
Técnicos/auxiliares (nivel 8)	#	4	9
Técnicos/auxiliares (nivel 8)	%	0,96	2,15

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con evaluación del desempeño a empleados por categoría laboral y género.

Promociones y ascensos por categoría laboral y género (PAR-T4; M1; BGEI 2-F)

Categoría laboral y género	Unidad de medida	2023
C-level (nivel 1): mujeres	#	0
C-level (nivel 1): hombres	#	0
Directores/as (nivel 2): mujeres	#	1
Directores/as (nivel 2): hombres	#	2
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): mujeres	#	4
Gerentes/as/superintendentes (nivel 3): hombres	#	8
Coordinadores/as (nivel 4): mujeres	#	3
Coordinadores/as (nivel 4): hombres	#	2
Líderes/especialistas (nivel 5): mujeres	#	3
Líderes/especialistas (nivel 5): hombres	#	6
Supervisores/jefes/as (nivel 6): mujeres	#	0
Supervisores/jefes/as (nivel 6): hombres	#	2
Profesionales (nivel 7): mujeres	#	5
Profesionales (nivel 7): hombres	#	4
Ascensos a octavo nivel: mujeres	#	0
Ascensos a octavo nivel: hombres	#	0
Total personas ascendidas: mujeres	#	16
Total personas ascendidas: hombres	#	24

NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con promociones y ascensos por categoría laboral y género.

Equidad, inclusión y diversidad

(GRI 3-3; DH5; IISP8-D; PAR-M7.1) A fin de monitorear la gestión de nuestro Compromiso con la EID, en 2021 implementamos un Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), enmarcado en la metodología del ciclo PHVA. Esta evaluación cuenta con su respectivo tablero de mando con indicadores que permiten supervisar la gestión de la cultura con enfoque de género e identificar brechas, entendidas como disparidades existentes en cualquier área entre mujeres y hombres en cuanto a su nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia y remuneración.

Dichos indicadores responden a las siguientes dimensiones de la gestión del talento:

- Reclutamiento y selección
- Promoción y desarrollo profesional
- Capacitación
- Remuneración
- Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
- Acoso laboral y sexual en el marco del trabajo
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad
- Comunicación no sexista y lenguaje incluyente

Otros insumos de gestión son los hallazgos de las encuestas de medición tales como Ranking Par, el *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI), el Índice de Equidad de Género de Bloomberg y la encuesta de clima organizacional *Great Place to Work*® (GPTW), entre otros. Estos nos permiten identificar oportunidades para fortalecer nuestros planes de acción en las dimensiones mencionadas anteriormente.



Iniciamos un plan de trabajo para socializar nuestro compromiso en la cadena de valor local a través de las siguientes actividades:

- Durante la Semana de HS desarrollamos capacitaciones sobre acoso laboral y acoso sexual, instruyendo sobre aquellos comportamientos no tolerables en nuestras operaciones en Colombia.
- Iniciamos el proyecto Zona Ser en el activo Llanos Producción para mejorar el ambiente laboral y trabajar en atributos como el respeto y la solidaridad, entre otros.
- Presentamos el compromiso con la EID en el inicio del servicio de los principales contratos con proveedores locales. De esta forma involucramos al contratista en su aplicabilidad.

Diseñamos el Protocolo para la prevención, detección y corrección del acoso sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón género en el ámbito laboral.

(GRI 2-26; PAR C8) Lucha contra la discriminación y el acoso sexual: diseñamos el Protocolo para la prevención, detección y corrección del acoso sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón género en el ámbito laboral. Este protocolo incluye:

- Tipificación específica del acoso sexual laboral y la discriminación como infracción.
- Medidas de protección para la persona denunciante.
- Mecanismos para mantener la confidencialidad del procedimiento y/o la información.
- Un canal o espacio de denuncias identificado por todo el personal (línea de llamadas, buzón de correos, en-

tre otros) para casos de acoso y/o discriminación por orientación sexual e/o identidad de género.

(GRI 2-26; PAR C9) Para afrontar el acoso sexual laboral emprendemos las siguientes acciones:

- Sensibilización sobre las manifestaciones de acoso sexual laboral.
- Acompañamiento jurídico y psicológico a las víctimas directamente o a través de un tercero.

(GRI 406-1; DJSI 3.1.1; IISP8i/j; PG 4-H) Para luchar de manera eficaz contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo contamos con:

- Una declaración explícita de prohibición del acoso.
- Un proceso de escalamiento definido para informar sobre incidentes.

Adicionalmente, llevamos a cabo:

- Formación para todos los empleados acerca de la no discriminación ni el acoso en el lugar de trabajo. Adopción de medidas correctivas o disciplinarias en caso de comportamiento discriminatorio o acoso.



Participantes en talleres de prevención del acoso laboral, por género y país

País y género	Unidad de medida	2020	2021	2022	2023
Colombia: mujeres	#	20	35	76	79
Colombia: hombres	#	40	60	138	111
Ecuador: mujeres	#	0	0	0	2
Ecuador: hombres	#	0	0	0	3
Chile: mujeres	#	0	0	0	0
Chile: hombres	#	0	0	0	0
Brasil: mujeres	#	0	0	0	0
Brasil: hombres	#	0	0	0	0
Argentina: mujeres	#	0	0	0	0
Argentina: hombres	#	0	0	2	0
Otros: mujeres	#	0	0	1	0
Otros: hombres	#	0	0	0	0
Total mujeres	#	20	35	77	81
Total hombres	#	40	60	140	114
Total Colombia	#	60	95	214	190
Total Ecuador	#	0	0	0	5
Total Chile	#	0	0	0	0
Total Brasil	#	0	0	0	0
Total Argentina	#	0	0	2	0
Total otros	#	0	0	1	0
Total participantes	#	60	95	217	195



[GRI 406-1; DHE3] No hemos recibido reportes de casos de discriminación en los últimos cuatro años.

[PG4-G; PAR GD4/C10.2] Trabajamos para identificar y superar prejuicios inconscientes y fortalecer el enfoque de género y diversidad. Por eso en 2023 realizamos charlas sobre ciberacoso, nuevas masculinidades y la empatía, para aquellas personas vulnerables a los riesgos de salud mental.

(PAR T12) Promoción del liderazgo en mujeres: para potenciar el liderazgo de las mujeres dentro de GeoPark llevamos a cabo capacitaciones en marca personal, negociación, comunicación asertiva, *networking* y reconocimiento de características del liderazgo femenino. Durante 2023 incluimos en estas actividades a contratistas de la zona de influencia de nuestras operaciones.

Participación de mujeres en la fuerza laboral

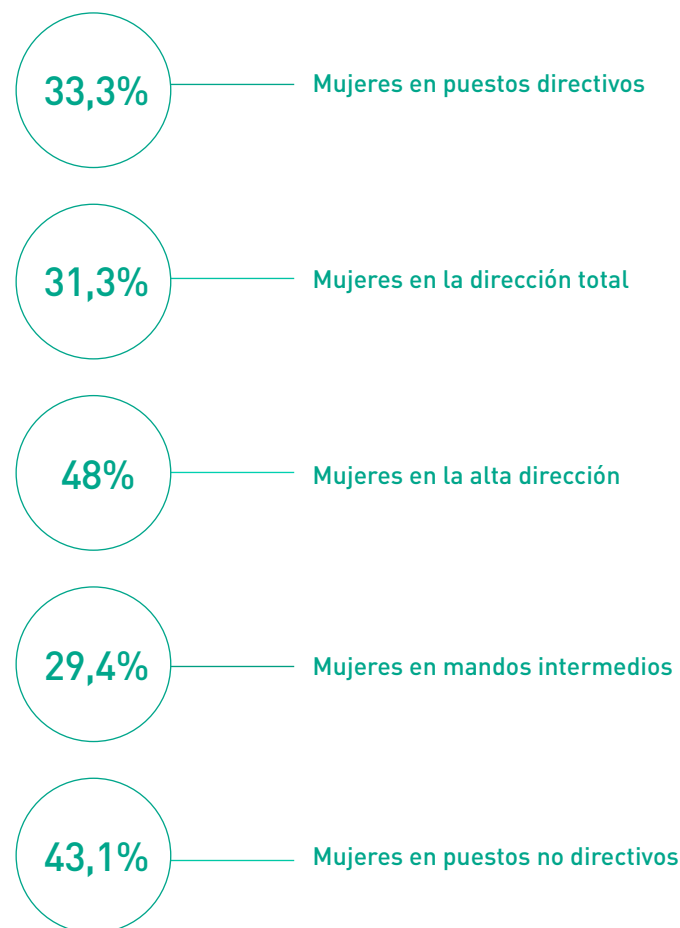
[GRI 2-7; GRI 405-1; DJSI 3.1.2]

	Porcentaje
En el total de la fuerza laboral de GeoPark	38,94
En los puestos directivos, incluidos los directivos junior, intermedios y superiores	31,33
En puestos directivos subalternos, es decir, en el primer nivel de dirección	48,08
En puestos de alta dirección, es decir, como máximo a dos niveles del CEO o puestos comparables	48,08
En puestos directivos en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como porcentaje de todos los directivos de este tipo	4,05
En puestos relacionados con la ciencia, tecnologías, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés)	27,03

NOTA: cálculos realizados sobre el total de empleados con contrato a término indefinido o trabajo permanente. Cobertura de datos-100% de empleados a término indefinido o trabajo permanente.

Mujeres en puestos directivos

[BGEI 1-F/2-A/2-B/2-C/2-D]



NOTA: la información reportada se refiere a la agrupación de todas las mujeres en posiciones de liderazgo desde cargos C-level hasta cargos de supervisoras. A partir del 2023 se reporta información relacionada con porcentaje de mujeres en puestos directivos.

[PAR GD12] Nos esforzamos por promover la inclusión y la igualdad para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica. En línea con este compromiso, contamos con beneficios para el empleado y sus familias, como el seguro médico que se extiende al conyugue del empleado para todos los tipos de familias (biparental, homoparental, monoparental, adoptivas).

Los días libres por adopción por parte de parejas del mismo sexo/género son cobijados por la ley, y en nuestra Guía de Balance Vida-Trabajo de GeoPark reconocemos la extensión de la licencia de maternidad y paternidad a todos los tipos de familias.

Garantizamos el trato equitativo a todos nuestros empleados, sin importar su género u orientación sexual, con el fin de crear un entorno laboral seguro y acogedor, por lo que contamos con un procedimiento claro y transparente para denunciar cualquier forma de discriminación. Queremos asegurarnos de que todos los miembros de nuestra comunidad se sientan respetados, valorados y protegidos.

[PAR GD13] Para promover la contratación y retención de personas con discapacidad impulsamos:

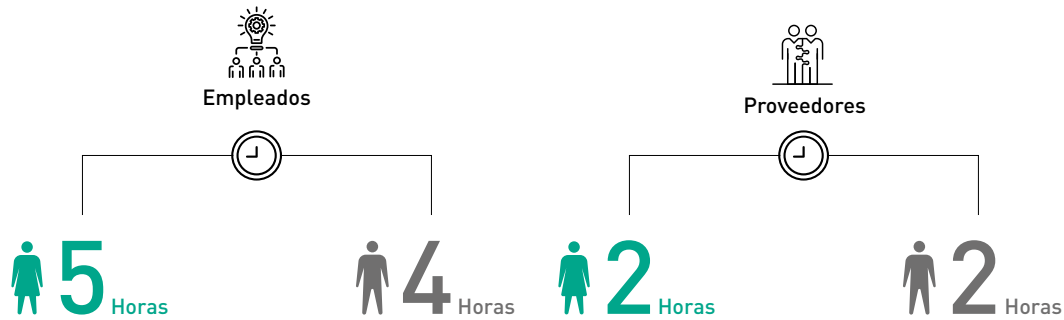
- Alianzas con organizaciones que promueven su contratación.
- Ajustes razonables a las funciones de cargos determinados con miras a que puedan desarrollarlas de manera eficiente.

[GRI 405-1; EMP25; IISP 8ii-b; PAR M1.1] A través de una alianza con Best Buddies tenemos una «amiga del alma» con contrato a término fijo en el área de Administración y oficinas, ejerciendo un rol sin limitaciones por su discapacidad física.

[PAR C4] En relación con la diversidad generacional realizamos las siguientes acciones: actividades que fomenten la interacción social entre personas de diferentes generaciones y medidas y acciones tanto de cuidado de la salud como preventivas para garantizar el bienestar físico y psicológico del personal.

Horas de formación dictadas a empleados y proveedores sobre equidad de género y diversidad

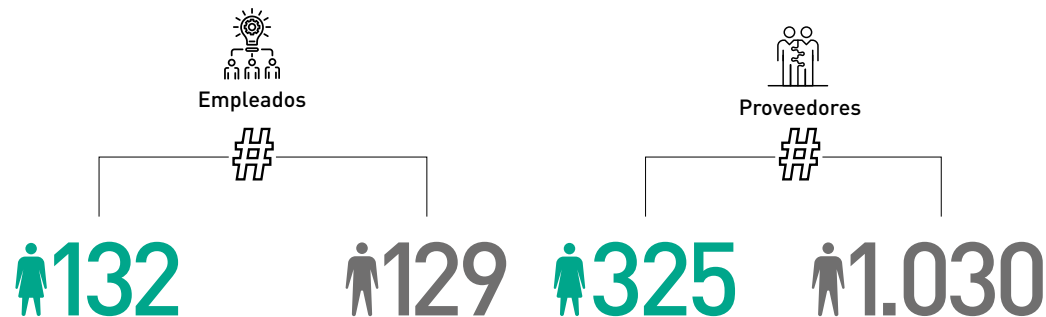
(IISP 8-M; PAR-C10)



NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con horas de formación a empleados y proveedores sobre equidad de género y diversidad.

Personal capacitado en EID

(PAR 10.3)



NOTA: a partir del 2023 se reporta información relacionada con personal capacitado en EID.

Brecha salarial

(BGEI 3C) Contamos con un plan de acción que nos permite gestionar la cultura con enfoque de género e identificar brechas relacionadas con las disparidades existentes en cualquier área entre mujeres y hombres en cuanto a su nivel de participación, el acceso a los recursos, los derechos, su poder e influencia y la remuneración.

En GeoPark seguimos trabajando en la segregación salarial para garantizar que cargos comparables en responsabilidad e impacto reciban una remuneración justa y alineada, sin diferenciación de género o edad. Por esta razón, con el apoyo de una firma de consultoría especializada en mejores prácticas de compensación y metodologías de evaluación de cargos, estamos revisando la estrategia de compensación. Con este ejercicio buscamos garantizar la atracción y fidelización del talento, contar con la valoración y definición de mapas de cargos que faciliten la comparación entre cargos similares o equivalentes, y generar planes de acción de cierre de brechas identificadas.

(PAR-T10) (PAR-GD11) Con base en un diagnóstico, trabajamos para lograr el cierre de las brechas salariales por identidad de género cuando se identifiquen.

(PAR-T11) Ejecutamos las siguientes acciones para reducir, entender o corregir las brechas salariales de género:

- Detallamos los perfiles de cada posición.
- Establecemos criterios que expliquen el pago de remuneraciones diferenciadas (antigüedad en la compañía, experiencia específica, desempeño individual, etc.).

(BGEI-3-D) Nos comprometemos con la competitividad y la equidad en la compensación total, garantizando que las perso-

nas obtengan una remuneración justa y alineada con el impacto de su cargo en el logro de los objetivos. El esquema de bono anual se basa en los resultados de la Compañía definidos en nuestro *Scorecard* y no está vinculado a la diversidad de género.

(GRI 404-2) Implementamos un Programa de Outplacement mediante el cual gestionamos el ciclo completo de la estadía de las personas en la Organización hasta su egreso, proporcionándoles las herramientas necesarias para reducir su inactividad laboral en caso de desvinculación, ya sea por jubilación o despido.

Logros destacados de 2023 en la equidad, inclusión y diversidad:

- Cumplimos a satisfacción con el proyecto piloto de la «amiga del alma» y renovamos su contrato por un año más, ya que obtuvimos resultados excelentes, no solo en su gestión técnica, sino en su progreso personal y familiar.
- Avanzamos con el programa de sensibilización y pedagogía del Compromiso EID con los principales contratistas locales.
- Fortalecimos el conocimiento sobre acoso cibernético a través de charlas para todo el personal; fomentamos el autocuidado para el manejo del estrés y promovimos la identificación temprana del síndrome del profesional quemado.
- Continuamos con las convocatorias mixtas de ofertas laborales para fomentar el desarrollo interno y, en esa misma línea, continuamos aplicando la Guía de Promoción y Desarrollo para ampliar las oportunidades de promoción entre el personal interno.
- Seguimos participando en estudios de equidad de género como RankinPAR y reportando indicadores de paridad de género en el marco de evaluación del Índice de Igualdad de Género de Bloomberg.



- Nos afiliamos a la Cámara de Diversidad para mantener referencias de mejores prácticas
- Implementamos el proyecto Zona Ser en Llanos Producción para trabajar en la mejora del ambiente laboral de proveedores locales, enfatizando competencias como el respeto, la solidaridad y la sana convivencia, entre otras.
- Involucramos mano de obra local de personas con discapacidad para que sean parte de la fuerza laboral de los contratistas del proyecto de sísmica en Llanos Exploratorios.

Clima Laboral (DJSI 3.4.6)

En la más reciente encuesta de clima laboral realizada con *Great Place to Work®* (GPTW), participaron 483 trabajadores, lo que representa una tasa de respuesta del 92%. El estudio reveló que 9 de cada 10 personas afirmaron que GeoPark es un gran lugar para trabajar. Como consecuencia de estos resultados favorables obtuvimos la certificación de GPTW en los tres países elegibles: Argentina, Chile y Colombia. Según la encuesta, el porcentaje de empleados comprometidos con la Compañía es del 84%.

Al desglosar la encuesta, los resultados que obtuvimos en las cinco categorías de esta medición fueron:

- Credibilidad: 82%
- Respeto: 80%
- Ecuanimidad: 84%
- Orgullo: 88%
- Compañerismo: 88%

Porcentaje de empleados que participaron de la encuesta por país

País	Unidad de medida	2023
Colombia	%	94
Ecuador	%	100
Chile	%	67
Brasil	%	-
Argentina	%	100

NOTA: por razones de confidencialidad de la herramienta, los datos correspondientes a Brasil no se incluyen en esta tabla. La omisión de esta información se debe a que la dotación total de Brasil para 2023 fue de cuatro personas, lo que impide la segmentación de grupos demográficos menores a cinco individuos, según las políticas de privacidad establecidas por el radar

(DJSI 3.4.6) Los aspectos más valorados de la cultura de GeoPark fueron:

- La cercanía
- El acompañamiento en tiempos difíciles
- La accesibilidad de los líderes
- Las relaciones en los equipos de trabajo
- El sentimiento de familia
- La horizontalidad de la estructura

Se destacaron como valores la honestidad, el respeto, la responsabilidad, el compromiso y el cuidado de las personas.

Debemos seguir trabajando en la comunicación, así como en materia del balance entre la vida laboral y la personal, espacios de trabajo y oportunidades de desarrollo.

Destacados de la gestión 2023

- Lanzamos la Guía de Balance de Vida-Trabajo para los trabajadores.
- Realizamos la Escuela de Liderazgo en la cual capacitamos a más de 40 líderes. Brindamos más de 60 horas de formación y realizamos dos charlas con expositores internacionales.
- Finalizamos el año con 40 promociones, lo que significa que el 8,51% de los empleados se posicionaron en nuevos cargos.
- Desarrollamos glosarios de competencias técnicas de las áreas de ingeniería de reservorios, geología de desarrollo y exploración, a partir de la identificación de los niveles de competencias requeridos para cada posición y cada persona según su rol.
- Realizamos evaluaciones de competencias técnicas con líderes expertos para el área de exploración.
- Continuamos desarrollando el plan de formación asociado al mapeo de competencias técnicas para el área de perforación y completamiento.
- Lanzamos la encuesta GPTW, la cual contó con una participación del 92% del personal y arrojó una favorabilidad promedio del 84%. Obtuvimos la certificación de GPTW, un gran lugar para trabajar, en Colombia, Chile y Argentina.
- Iniciamos el proyecto *onboarding* con la creación de un equipo interdisciplinario para asegurar la experiencia del empleado desde su aplicación a la vacante hasta llegar a su puesto de trabajo.
- Formación de empleados: Aprendamos con GeoPark tuvo 76,66% de participación de empleados al cierre 2023.

GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

(GRI 2-13; GRI 3-3)

- Reportes de gestión periódicos al equipo de liderazgo y anualmente a la Junta Directiva.
- Sistema de gestión de Igualdad de género (indicadores, tendencias).
- Monitoreo semestral del plan de acción de EID y sus indicadores por parte del Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad (CEID).
- Guías de procesos de selección, desarrollo y promoción, compensación y beneficios y de balance vida-trabajo.
- Herramientas digitales sobre gestión de los procesos de desarrollo y atracción.
- Participación en mediciones sobre equidad, inclusión y diversidad.
- CEID reestructurado para hacerlo más eficiente.
- Matrices para documentar las horas-hombre en capacitación o entrenamiento.
- Programa Cuéntame.
- Línea Ética.
- Comité de convivencia laboral.
- Reportes de GPTW.

0-3 AÑOS



Corto plazo

- **Liderazgo:** desarrollar las competencias de liderazgo de GeoPark que aseguren el crecimiento de la compañía a través de:
 - » Implementar la segunda Escuela de Líderes de GeoPark destinado a nuevos líderes y otros niveles de liderazgo en la organización. Alcance estimado: [40-50] líderes.
- **Sucesión:** mapear el plan de sucesión de directivos y posiciones claves.
- **Formación de competencias de gestión:** lanzar el Programa de Formación en competencias de gestión en conjunto con una Universidad para capacitar a todos los empleados y contribuir a un mejor desempeño de su rol.
- **Competencias técnicas:** mapear de competencias técnicas y definición de plan de entrenamiento.
- **Cultura:**
 - » Clima: Implementar los planes de mejora de clima a partir de los resultados de la encuesta Great Place to Work – 2023.
 - » Medir los comportamientos claves de nuestra cultura y construcción de planes de acción.
 - » Innovación: Lanzar el segundo Programa de Innovación con convocatoria abierta a la Compañía con el fin continuar promoviendo la cultura de innovación en GeoPark. Alcance a +40 embajadores

- » Digitalización e Inteligencia artificial: Incorporar y formar nuevas capacidades que agilicen la adopción de inteligencia artificial y la transformación digital
- **Compensación y beneficios:** revisar la estrategia de compensación para GeoPark que permita atraer y fidelizar el talento.
 - » Valorar y definir de mapa de cargos
 - » Definir el mercado de referencia, posición competitiva y estructuras / bandas salariales garantizando la equidad y competitividad.
 - » Fortalecer el portafolio de beneficios para empleados y sus familias.
- **Programa Educando talentos:** fortalecer el programa para jóvenes profesionales y estudiantes en práctica.
- **Equidad, Inclusión y Diversidad:**
 - » Capacitar al 70% de los proveedores locales en materia de diversidad, igualdad e inclusión.
 - » Realizar al menos tres talleres de sensibilización por año sobre diversidad para trascender el concepto de equidad.
 - » Fortalecer el Programa de Becas Universitarias para mujeres en carreras de ciencias en las áreas de influencia.
 - » Realizar una encuesta sociodemográfica para identificar la caracterización del personal y, así mismo, definir las iniciativas alineadas a sus necesidades.


3-5 AÑOS



Mediano plazo

- **Liderazgo:** continuar fortaleciendo el liderazgo en la compañía a través de la Escuela de Líderes GeoPark.
- **Nuevas capacidades:** adquirir y desarrollar nuevas capacidades para acompañar el crecimiento de la compañía y soportar la transición energética.
- **Cultura:** realizar un diagnóstico e implementar que permitan asegurar el fortalecimiento y la adecuación de la cultura para apalancar el futuro de la compañía.
- **EID:** avanzar con resultados de los índices de medición Bloomberg-Gender Equality Index, Ranking Par y otros e incorporar las mejores prácticas.

5 AÑOS EN ADELANTE



Largo plazo

- Garantizar las capacidades y competencias técnicas, de gestión y de liderazgo que requiera el negocio futuro.
- Continuar avanzando en nuestro Compromiso con la equidad, la inclusión y la diversidad.

METAS

[GRI 3-3; PAR-M4.1]