

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

INDEPENDENCE S.A.

2010



INDEPENDENCE

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

INDEPENDENCE S.A.

2010











INDEPENDENCE

TABLA DE CONTENIDOS

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2010

	PÁGINA
	4
	8
	12
	22
	30
	38
	46
	60
	70
	84
	94
	102
	108
	120
	124

	01 Gestionar la sostenibilidad
	02 Hacer lo correcto
	03 Incentivar la sostenibilidad en nuestra cadena de valor
	04 Proteger el medio ambiente
	05 Maximizar la rentabilidad de manera sostenible en el tiempo
	06 Ser el mejor empleador de la industria
	07 Trabajar con los más altos estándares de salud y seguridad
	08 Fomentar la Innovación y calidad en todos nuestros procesos
	ANEXO I Glosario
	ANEXO II Indicadores GRI
	ANEXO III Indicadores PG

INDEPENDENCE S.A.: ALIADO DEL PAÍS



ROSE MARIE SAAB, PRESIDENTE DE INDEPENDENCE, NOS HABLA

Este es nuestro primer informe de sostenibilidad, pero no nuestro primer compromiso con el tema. Por el contrario, la sostenibilidad ha sido siempre un valor que tenemos desde nuestros fundadores, y un compromiso con nuestros accionistas, proveedores, clientes, aliados, y con el país.

En este marco, la aplicación de la gestión sostenible como modelo de negocio nos ha llegado más como un descubrimiento que como una novedad. La adopción del modelo de gestión sostenible nos ha permitido renovar nuestra imagen y reevaluar el sentido mismo de nuestro negocio para volver a lo vital, a lo esencial, al ser.



Hace 31 años nació Independence. Hoy, somos una compañía líder en la prestación de servicios asociados a la perforación de petróleo, gas y agua subterránea a través de tres unidades estratégicas de negocio: **Independence Energy, Independence Water e Independence Factory,** con más de 1.400 personas, que creen que la sostenibilidad es un factor esencial en el desarrollo de nuestro quehacer diario.



Descubrimos que la gestión sostenible es la forma de organizar de manera sistemática lo que ya veníamos aplicando de forma natural en la mayoría de los frentes y bajo esta luz presentamos este informe hoy.

COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

A lo largo de este informe estaremos presentando ocho compromisos con la gestión sostenible de nuestro negocio: **Gestionar la sostenibilidad, Hacer lo correcto, Maximizar la rentabilidad de manera sostenible, Integrar la sostenibilidad en la cadena de proveedores, Proteger el medio ambiente, Ser el mejor empleador en la industria, Trabajar con los más altos estándares de salud y seguridad, Promover la innovación y calidad en todos nuestros procesos.**

Con el cumplimiento de estos ocho compromisos apuntamos a ser agentes de cambio y modelo de comportamiento para nuestros grupos de interés. Por esa razón, partimos de una voluntad cada vez mayor de mejorar e incorporar la gestión de la sostenibilidad en Independence. Formalizamos nuestros compromisos no sólo con Colombia sino con el desarrollo sostenible de la humanidad. Al firmar al Pacto Global, nos alineamos con todos sus principios y operamos con el mismo nivel de responsabilidad que los otros signatarios mundiales.



SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD: DOS
FRENTES DE LA MISMA ESTRATEGIA

Para Independence, la sostenibilidad representa una forma de sentir, pensar y actuar para generar confianza y valor a nuestros grupos de interés. Entender y aplicar prácticas sostenibles representa un compromiso, de parte de nosotros los empresarios, con el país a través de la autorregulación, las buenas prácticas y el compromiso con el desarrollo económico nacional. En el caso de nuestros clientes, ser sostenibles significa ser el mejor aliado del crecimiento de su negocio. De igual forma, para nuestros accionistas la sostenibilidad trata sobre la supervivencia del negocio, no sólo en términos de rentabilidad sino de generación de valor agregado para sus grupos de interés. Con nuestras comunidades, somos sostenibles porque somos buenos vecinos, traemos oportunidades, progreso y cuidamos su entorno.

UN FUTURO SOSTENIBLE

Queremos seguir generando bienestar y valor y dejar una huella positiva en nuestros grupos de interés. El sector privado es el motor de la economía, del progreso y de la prosperidad del país. Específicamente los sectores donde operamos y somos líderes, son locomotoras del gobierno nacional, atraen inversión, se encuentran en un crecimiento vertiginoso y son los negocios del futuro.

Esperamos en 2012 un crecimiento de dos dígitos, pero enmarcados en dos conceptos claves: valores y productividad. Vamos a crecer pero no a cualquier costo ni de cualquier manera, manejando integralmente recursos esenciales para el desarrollo del país con la seriedad, la responsabilidad y la ética que nos caracteriza.

LOGROS EN SOSTENIBILIDAD EN 2010

- 01 Creamos la Gerencia de Sostenibilidad para coordinar los esfuerzos corporativos en este tema.
- 02 Establecimos parámetros y procesos sobre la acción responsable con nuestras comunidades (Ver Anexo Gestión Social). En este aparte se establecieron criterios para la puesta en marcha de proyectos de inversión social y se definió el marco de referencia para donaciones.
- 03 Renovamos nuestra marca e imagen visual. El nuevo estilo se ve reflejado en las páginas de este informe.

- 05 Empezamos el programa Líderes Independence para fomentar la excelencia organizacional. Capacitamos más de 90 líderes internos en competencias, liderazgo, planeación, comunicación con impacto, entre otros temas estratégicos.
- 04 Empezamos a medir nuestra huella de carbono, y a formular acciones para disminuir y mitigar nuestro impacto ambiental. Esta iniciativa se enmarca en la responsabilidad como sector de hidrocarburos de compensar el impacto de nuestras operaciones.

INNOVANDO CON SOSTENIBILIDAD

En nuestra gestión hacemos una conexión directa entre la innovación, la sostenibilidad y la competitividad de la empresa. Somos innovadores en procesos, herramientas y sistemas de gestión. Ejemplo de ello es el sistema *fast-move* que consiste en equipos modulados que garantizan reducción de pérdidas por producción, mayor velocidad de movilización entre pozos y seguridad en el manejo de cargas. Al hacer el trabajo más eficiente nos volvemos más productivos y por ende más competitivos. De igual forma estamos trabajando para desarrollar sistemas que utilicen energías limpias con el firme propósito de reducir nuestras emisiones y ser más competitivos. El área de la innovación será formalizada en 2011 y en 2012 esperamos consolidarla aún más.

La sostenibilidad es hacer mejor las cosas desde todo punto de vista, con la cabeza y el corazón.

Durante 30 años hemos aprendido a reinventarnos, a tomar los retos como oportunidades para crecer y hoy pensamos que estamos dejando huella, que hacemos las cosas bien y trabajamos cada día para hacerlas mejor, y este informe es un primer vistazo al sueño que es Independence.

ACERCA DE ESTE INFORME

.....

Este es nuestro primer Informe de Sostenibilidad. Somos una empresa colombiana con más de 30 años de experiencia en el sector de petróleo y agua.

El informe abarca todas nuestras operaciones en Colombia y es el resultado de un camino de recopilación de información, autoevaluación, gestión y capacitación durante 2010. Incluye nuestros primeros esfuerzos encaminados a la identificación de asuntos materiales, la estructuración de la gestión de los mismos, la definición de los sistemas de medición y, finalmente, la comunicación de nuestro desempeño económico, social y ambiental.

Su elaboración se encuentra alineada al Pacto Global (signatarios desde 2009) y a las directrices G3 del **Global Reporting Initiative (GRI)**. Para este año, este informe cuenta como nuestra segunda Comunicación de Progreso y autodeclaramos un nivel de aplicación B según las directrices GRI.

Con esta primera publicación queremos manifestar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, con nuestros grupos de interés y con la implementación de prácticas de gestión sostenibles, transversales a toda la organización. El informe está dividido en ocho compromisos estratégicos de sostenibilidad, sobre los cuales reportamos mediante la siguiente estructura en cada uno de ellos:

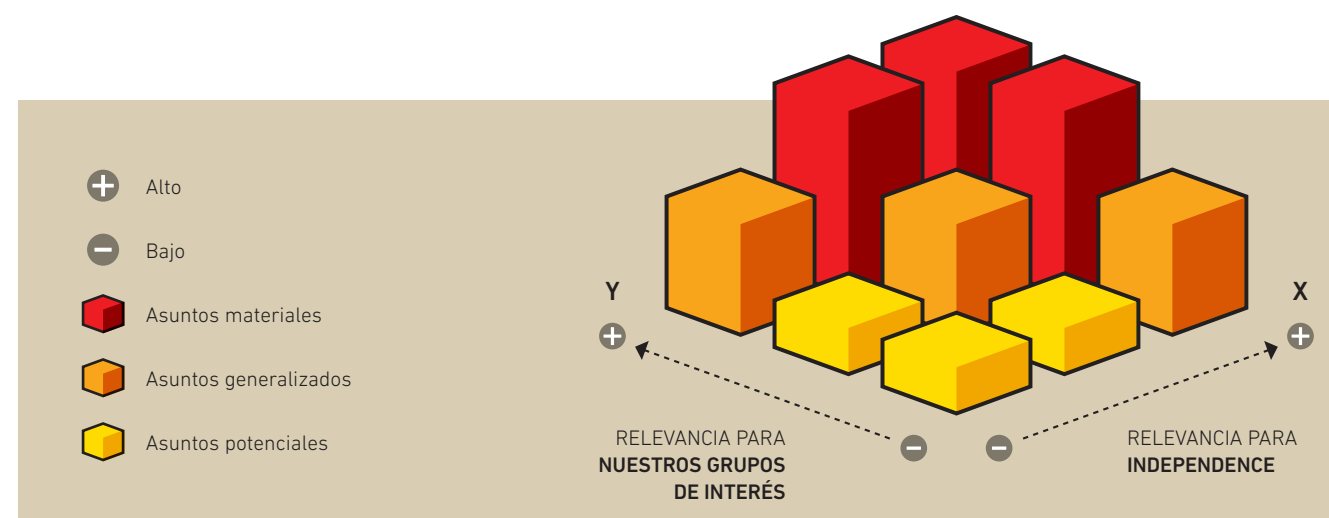
0.1 ESTRUCTURA DE REPORTE DE COMPROMISOS



0.2 FÓRMULA PARA LA MATERIALIDAD



0.3 MATRÍZ DE LA MATERIALIDAD



+ Una vez desarrollemos el involucramiento con nuestros grupos de interés para la validación de los asuntos, completaremos esta matriz que nos permita cruzar los resultados internos ya recopilados con los que obtengamos externamente.

LO RELEVANTE - NI MÁS, NI MENOS



La materialidad es el fundamento principal de nuestra política de sostenibilidad, gestión diaria y medición del desempeño. Nos dice qué asuntos son relevantes e importantes para nuestros negocios.

En 2010, realizamos dos ejercicios internos para alimentar este proceso:

01 REFERENCIACIÓN SECTORIAL
Estudiamos las mejores prácticas y los asuntos más relevantes en los sectores de agua y petróleo a nivel nacional y mundial.

02 ANÁLISIS INTERNO
Diecisiete líderes de Independence calificaron cada asunto en torno a tres criterios centrales: nivel de atractividad del asunto, nivel de facilidad en la implementación del mismo y nivel actual de gestión interna del asunto.

Adicionalmente, aprovechamos el involucramiento que realizó el GRI a nivel global y nos guiamos por dos suplementos sectoriales: minería y metales y el borrador de petróleo y gas. Los indicadores considerados como relevantes para nuestros negocios de agua y de servicios petroleros, se han tomado en cuenta en el presente informe. Algunos de estos indicadores que no se han incluido en esta versión, los reportaremos en los próximos años.

Así, en adelante vamos a avanzar en el eje "y" de la matriz, relevancia externa, complementando lo que ya está en los suplementos sectoriales, con involucramiento enfocado a nuestros grupos de interés en Colombia.

NUESTRA ORGANIZACIÓN

.....

¿QUIÉNES SOMOS?

Independence nació en 1980 en el negocio de perforación de pozos de agua subterránea para luego extender sus operaciones hacia el sector petrolero en 1985.

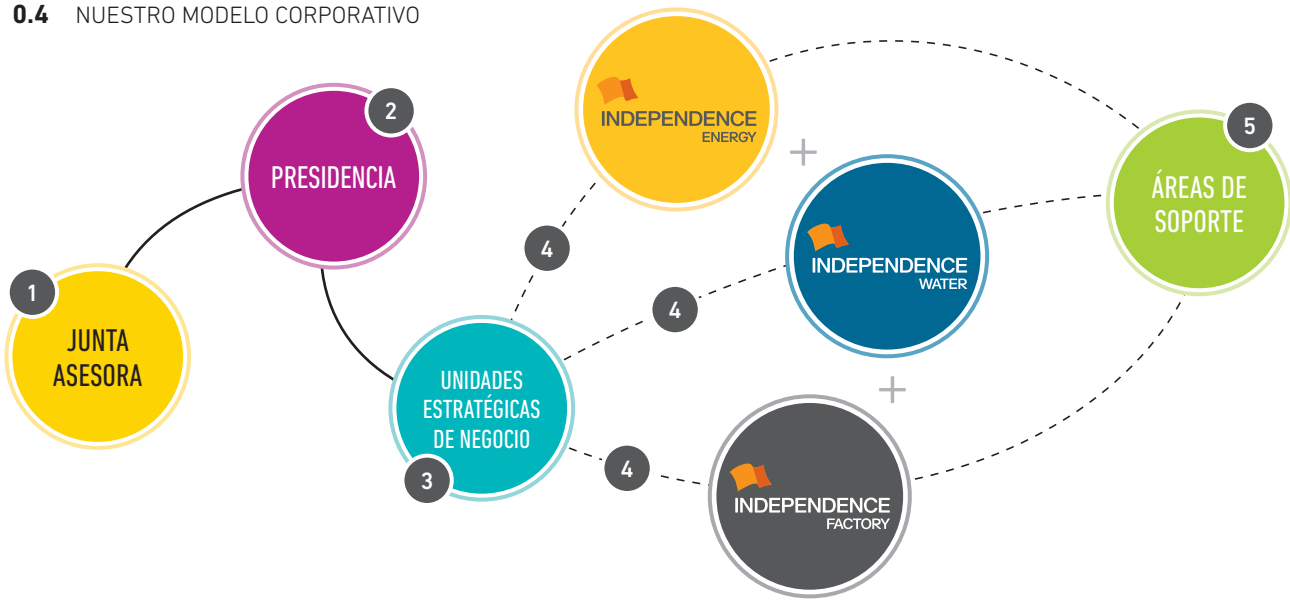
A partir de entonces, lo que empezó como un sueño, creció hasta convertirse en una organización fortalecida por una visión de negocio ambiciosa, guiada por valores y políticas.

Hoy en día, somos líderes en la prestación de servicios asociados a la perforación de petróleo, gas y

agua subterránea, siendo innovadores en Colombia en implementar el sistema de operación *fast-move* para equipos utilizados en la industria del petróleo y gas. La innovación, la flexibilidad y la sostenibilidad de nuestras operaciones corresponden con una clara alineación de nuestros objetivos con los de nuestros clientes.

Los servicios de nuestras unidades de negocio se destacan por una adhesión a los más altos estándares de calidad y rendimiento, así como por un enfoque sostenible del negocio. Estos atributos nos han llevado a ser una organización en constante innovación de procesos y productos, garantizando siempre la seguridad en nuestras prácticas y promoviendo el bienestar de la gente y de las comunidades donde tenemos presencia.

0.4 NUESTRO MODELO CORPORATIVO



0.5 NUESTRAS UNIDADES DE NEGOCIO



- ⚡ **LÍDERES EN EL SISTEMA FAST-MOVE.** Equipos modulados que garantizan reducción de pérdidas por producción, mayor velocidad de movilización entre pozos y seguridad en el manejo de cargas.
- ⚡ **EQUIPOS TOTALMENTE COMPUTARIZADOS.**
- ⚡ **TALADROS ELÉCTRICOS E HIDRÁULICOS** de última generación.
- ⚡ **PERFORACIÓN, MANTENIMIENTO, COMPLETAMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO** de pozos para el sector hidrocarburos.

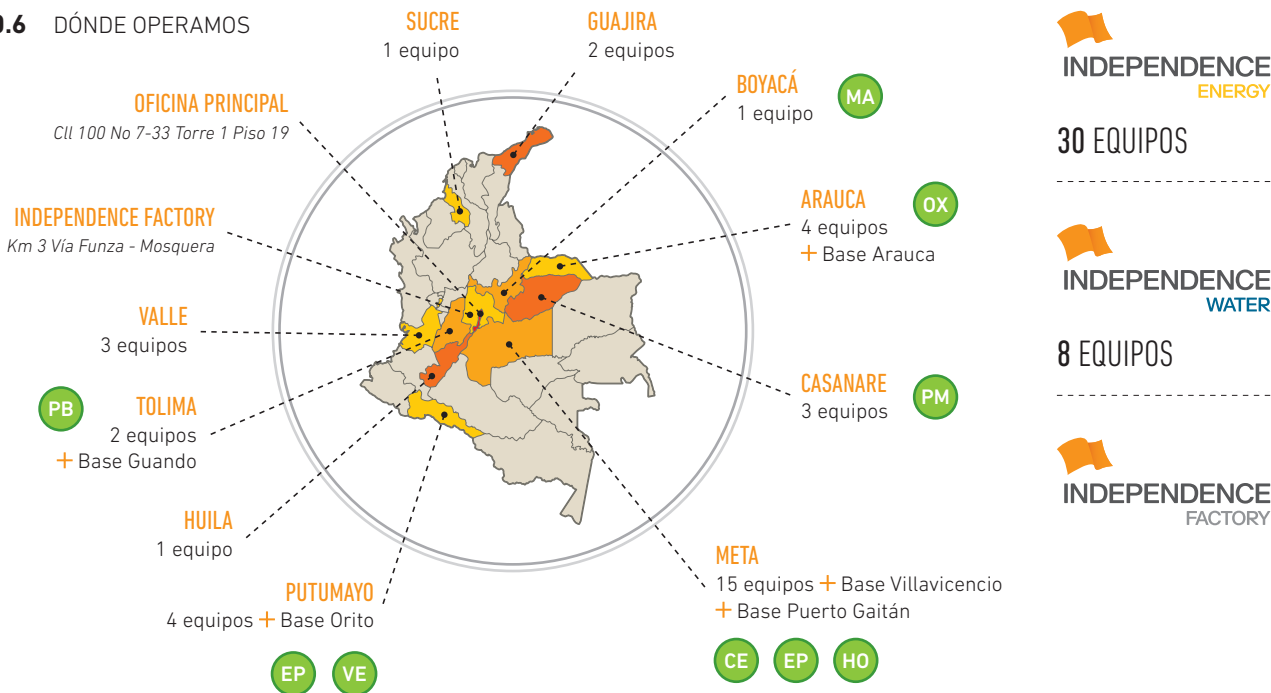


- 💧 **SOLUCIONES INTEGRALES** para agua.
- 💧 **OBRAS CIVILES.**
- 💧 **SUMINISTRO DE AGUA** en bloque de origen subterráneo.
- 💧 **PERFORACIÓN DE POZOS PROFUNDOS** para extracción sostenible de agua subterránea.
- 💧 **MANTENIMIENTO** de pozos profundos.
- 💧 **ASESORÍA, PRODUCTOS Y SERVICIOS** para la perforación y mantenimiento de pozos.
- 💧 **SOLUCIONES INTEGRALES PARA EL TRATAMIENTO** de agua potable, residual e industrial.



- ⚙️ **MANTENIMIENTO Y REACONDICIONAMIENTO** de equipos.
- ⚙️ **INSPECCIÓN, MANTENIMIENTO Y CALIBRACIÓN** de herramientas.
- ⚙️ **PRODUCCIÓN DE PARTES Y PIEZAS** para la industria de hidrocarburos e infraestructura.

0.6 DÓNDE OPERAMOS



Como resultado de nuestra gestión organizacional, estamos certificados bajo las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001. Así mismo, hemos recibido numerosos reconocimientos del Consejo Colombiano de Seguridad desde 2002, logrando desde 2007 la Cruz Esmeralda en categoría Excelencia y una calificación del 100% en el RUC (Registro Unificado de Contratistas del Consejo Colombiano de Seguridad) en 2010.

Actualmente, empleamos directamente a más de 1.400 personas en todo el territorio nacional, siendo nuestros empleados los socios más importantes en la construcción y expansión de la compañía. Compromiso,

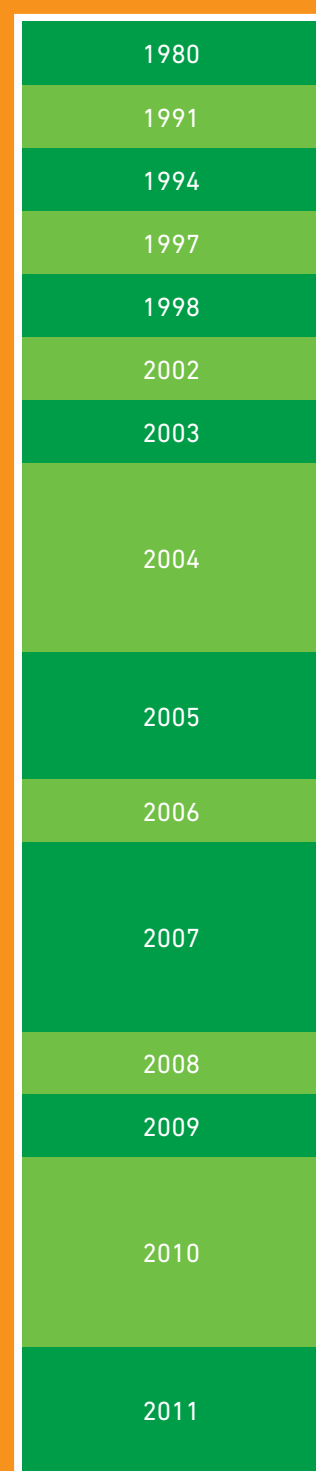
honestidad, autodisciplina, responsabilidad, respeto, productividad y perseverancia son los valores corporativos que identifican a nuestros empleados. El desarrollo de las competencias profesionales de nuestro equipo es clave para el alcance de los objetivos estratégicos de cada una de las unidades estratégicas del negocio.

El siguiente paso será consolidar nuestra posición a nivel nacional y expandir nuestros negocios en Latinoamérica en los próximos 10 años. Ser reconocida como un grupo de empresas de clase mundial, innovadoras y comprometidas con sus empleados, clientes, el país, las comunidades y el medio ambiente.

HITOS Y RECONOCIMIENTOS

Estamos comprometidos con los principios de salud, seguridad, calidad y medio ambiente porque orientan nuestras acciones hacia la excelencia en procesos y servicios.

AÑOS



- MENCIÓN ESPECIAL Ecopetrol Compromiso, colaboración y participación con calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional.
- MENCIÓN ESPECIAL Oxy Sobresaliente desempeño en HES.
- FUNDACIÓN.
- INICIO EN EL SECTOR PETROLERO.
- SUCESIÓN DE LA PRIMERA A LA SEGUNDA GENERACIÓN.
- MUERTE DEL FUNDADOR.
- PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.
- CRUZ BLANCA Consejo Colombiano de Seguridad / Categoría inicial.
- CRUZ ESMERALDA Consejo Colombiano de Seguridad / Categoría inicial.
- PROTOCOLO DE FAMILIA.
- JUNTA ASESORA EXTERNA.
- CRUZ ESMERALDA Consejo Colombiano de Seguridad / Categoría intermedia.
- CERTIFICACIONES SIG, ISO 9001, ISO 14001 Y OHSAS 18001.
- ORDEN DE GRAN COMENDADOR Congreso de la República / 25 aniversario y beneficio a la industria colombiana.
- CRUZ ESMERALDA Consejo Colombiano de Seguridad / Categoría avanzada.
- MEGA.
- GLOBAL COMPACT, PRINCIPIOS RSE, DH Y MEDIO AMBIENTE.
- CRUZ ESMERALDA Consejo Colombiano de Seguridad / Categoría excelencia.
- NOMINADOS Premio Excelencia, SURA ARP Categoría Mejor Gestión en Salud Ocupacional / Regional Centro.
- CRUZ ESMERALDA Consejo Colombiano de Seguridad / Categoría excelencia.
- NOMINADOS Premio Excelencia, SURA ARP Categoría Cero Accidentes / Regional Centro y Nacional.
- PREPARACIÓN PRIMER INFORME DE SOSTENIBILIDAD.
- PUNTUACIÓN DE 100% RUC, Registro Unificado de Contratistas para el Sector Hidrocarburos.
- MENCIÓN ESPECIAL Petrobras / Destacado desempeño en servicios de perforación y *workover*.
- CRUZ ESMERALDA Consejo Colombiano de Seguridad / Categoría excelencia.
- GANADORES Premio Excelencia, SURA ARP Categoría Cero Accidentes / Regional Centro y Nacional.

Certificados
bajo las normas:



NUESTRA ESTRATEGIA ES IR MÁS ALLÁ



Queremos ser la compañía de mayor crecimiento sostenible en los sectores en los que participamos como principal garantía de nuestra competitividad en el mercado. Contamos con los aportes de todos para lograr nuestra estrategia, la cual está enfocada en el crecimiento y la excelencia organizacional.

Enfatizamos no sólo en el cumplimiento de las obligaciones establecidas sino en la generación de valor y en un desarrollo constante que traiga beneficios mutuos. Vamos más allá no solo para cumplir las expectativas de la sociedad, las cuales contemplan la rentabilidad y el valor ambiental y social que podemos generar, sino también para generar confianza y un impacto positivo.

Dentro de nuestra estrategia, incluimos tres puntos fundamentales que enmarcan nuestro comportamiento y la forma en que hacemos y logramos las cosas, asegurando una actuación responsable y sostenible:

01 LA TOMA DE DECISIONES CON ÉTICA

Estudiamos las mejores prácticas y los asuntos más relevantes en los sectores de agua y petróleo a nivel nacional y mundial.

Entendemos por ética la alineación entre nuestros valores corporativos y nuestras acciones diarias en la operación del negocio, y los difundimos a todos los niveles de la empresa.

Nuestro gobierno corporativo parte de la transparencia en la toma de decisiones, la comunicación de la información y la supervisión de los mecanismos de control.

+ Para mayor información sobre los valores corporativos, ver la sección de "Hacer lo correcto".

02 RELACIONES DE ALTA CALIDAD

Nuestra sostenibilidad como empresa está fundamentada en la calidad de las relaciones con los grupos de interés prioritarios y la generación de valor económico, social y ambiental.

Todos los días buscamos mantenernos como una empresa sostenible que genera valor y confianza a sus grupos de interés.

03 GENERACIÓN DE VALOR ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL

Nuestro rol y reto como entidad es generar valor tanto en lo económico como en lo social y lo ambiental. Es por esa razón que asumimos públicamente una postura y unos compromisos que permanecen en el tiempo y orientan nuestra gestión:



GESTIONAR
LA SOSTENIBILIDAD



MAXIMIZAR LA RENTABILIDAD
DE MANERA SOSTENIBLE



HACER
LO CORRECTO



SER EL MEJOR EMPLEADOR
EN LA INDUSTRIA



INCENTIVAR LA
SOSTENIBILIDAD EN
NUESTRA CADENA DE VALOR



TRABAJAR CON LOS MÁS
ALTOS ESTÁNDARES DE
SALUD Y SEGURIDAD



PROTEGER
EL MEDIO AMBIENTE



PROMOVER LA INNOVACIÓN
Y CALIDAD EN TODOS
NUESTROS PROCESOS

BUSCAMOS LA CALIDAD CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

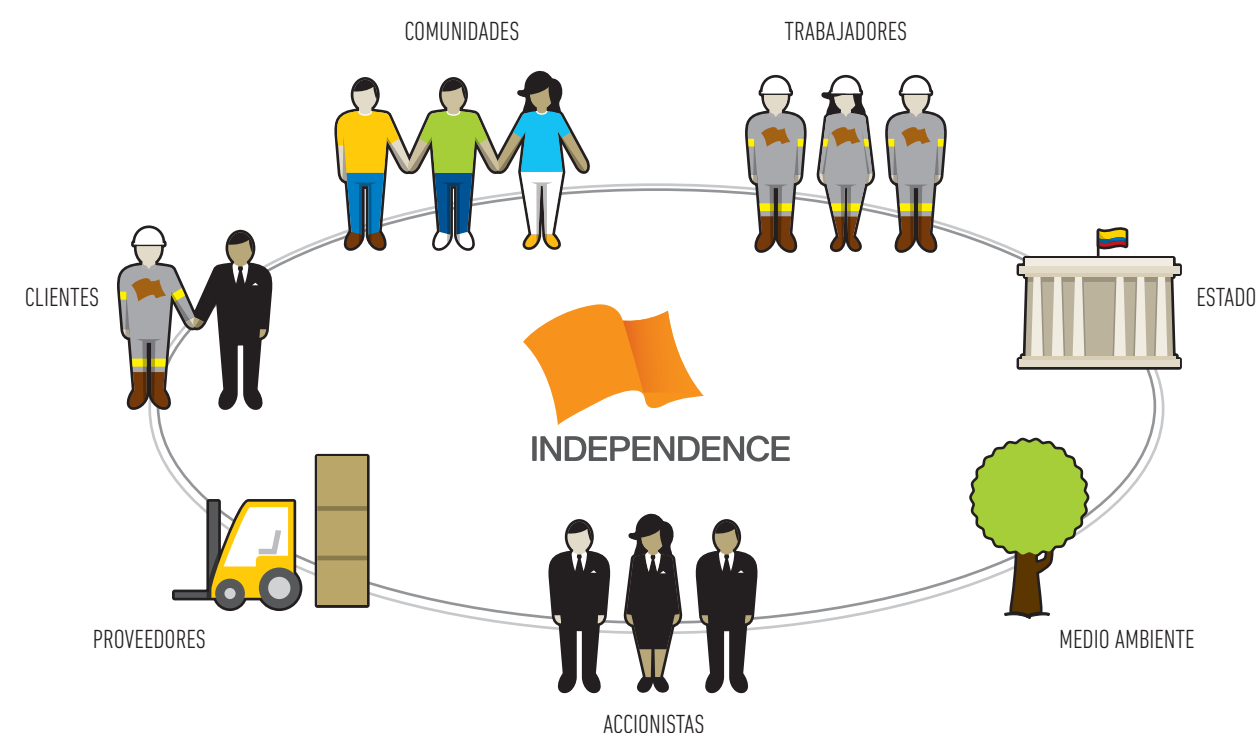


Buscamos la calidad en todas nuestras relaciones. Es por eso que innovamos, aprendemos y hacemos alianzas productivas con todos nuestros grupos de interés, comprometidos con la protección del medio ambiente y la satisfacción y respeto de los derechos de todos los involucrados.

Generamos espacios de integración formal e informal con nuestros grupos de interés, incluyendo reuniones con grupos primarios de empleados, Comités Paritarios de Salud Ocupacional (COPASO), encuesta de clima organizacional, canal de quejas y reclamos de los trabajadores y extrabajadores, entre otros. Vemos como oportunidad la sistematización de estas instancias, en aras de aprovechar estos insumos cuando tomamos decisiones estratégicas. Para los retos que nos proponemos para el tema en cuestión, ver el capítulo "Gestionar la sostenibilidad."



0.7 NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS





01 GESTIONAR LA SOSTENIBILIDAD

Somos una empresa proactiva y comprometida con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible. Entendemos el crecimiento sostenible como la clave que nos ha llevado y nos seguirá llevando a ser una de las empresas con mayor solidez en los sectores en los que participamos, cumpliendo y yendo más allá de nuestras metas y objetivos.

Nuestro gran compromiso consiste en mantener relaciones de calidad con nuestros grupos de interés y comprender la importancia que tiene la generación de valor para cada uno de ellos, identificando sus expectativas y necesidades, y planeando nuestras acciones con el propósito de generar valor económico, social y ambiental para todos.

LA SOSTENIBILIDAD EN NUESTRA ESTRATEGIA CORPORATIVA



Desde que nació la organización, hemos sido por convicción socialmente responsables, pero nuestras acciones respondían a iniciativas y sentimientos filantrópicos, o simplemente a requerimientos de nuestros clientes o comunidades donde operábamos.

Para 2010, en un proceso de reflexión sobre la situación global y los intereses de la organización, con la participación en pleno de directores y gerentes, manifestamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y decidimos formalizar la gestión en torno al mismo.

Trabajamos en equipo y definimos de manera unánime que la sostenibilidad no era un proceso sino una manera de pensar, sentir y actuar. Como resultado en 2010:

01 Definimos el modelo y la política de sostenibilidad.

02 Incluimos la sostenibilidad en cada uno de los elementos de nuestra estrategia: misión, visión, política integral y atributos.

03 Construimos nuestro mapa estratégico con criterios y parámetros de sostenibilidad, e incluimos objetivos específicos de sostenibilidad en este mapa y en el *Balanced Scorecard*.

Nuestro objetivo es permanecer en el tiempo, generar prosperidad y bienestar para nuestros grupos de interés, protegiendo siempre el entorno.

PROYECTOS DE INVERSIÓN SOCIAL DE ALTO IMPACTO

En Independence contamos con una política de donaciones que nos permite definir de manera clara y transparente aquellas iniciativas que podemos apoyar.

Y así mismo establecer el procedimiento a seguir para aprobar cada una de estas solicitudes de apoyo a las comunidades que se encuentran en el área de influencia de nuestras operaciones. También especifi-

ca las modalidades de donación permitidas, los beneficiarios, las áreas de apoyo y los montos destinados para estas actividades.

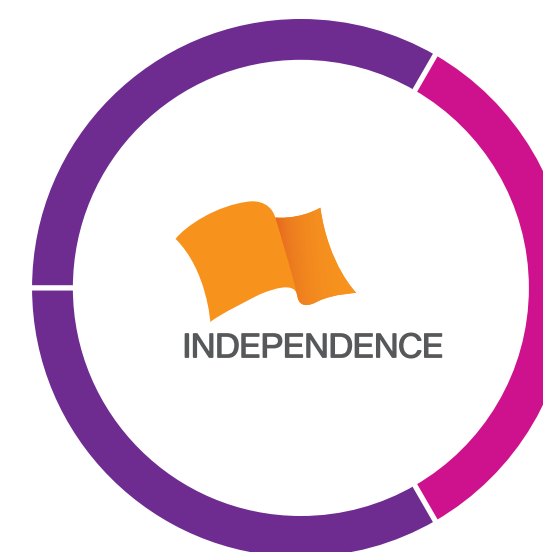
Las iniciativas que apoyamos son aquellas relacionadas con educación, salud, investigación científica y tecnológica, derechos humanos y justicia, y desastres naturales o calamidades nacionales.

1.1 NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

GENERAMOS VALOR Y CONFIANZA
a nuestros grupos de interés.

Proveemos y administramos **RECURSOS ESTRATÉGICOS ESENCIALES** en los sectores de energía, agua e infraestructura.



VISIÓN

Ser la compañía de **MAYOR CRECIMIENTO SOSTENIBLE** en los sectores en los que participamos.

CONTRIBUCIÓN DE NUESTROS EMPLEADOS A LOS DAMNIFICADOS DEL INVIERNO



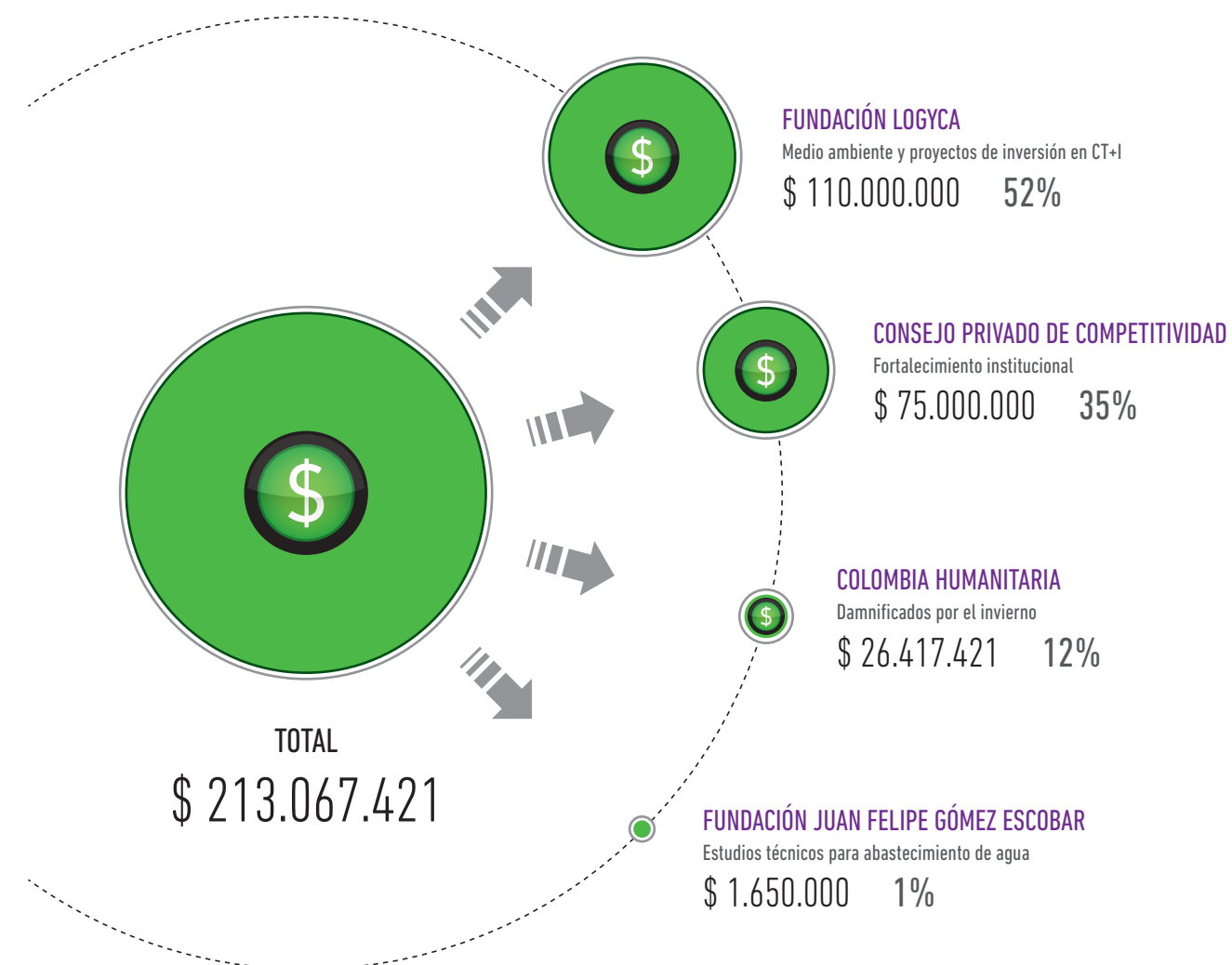
En 2010 adelantamos una campaña interna que consistió en trabajar un día por los damnificados del invierno, en la cual cada trabajador de manera voluntaria podía donar lo correspondiente a un día o medio día de trabajo. Fue de esta forma como recolectamos

\$26.417.421

de pesos que fueron dirigidos al programa Colombia Humanitaria de la Presidencia de la República. Lo anterior se complementó con una serie de aportes en especie como mercados y prendas de vestir, que se entregaron en el municipio de Mosquera, zona cercana a nuestra sede de Factory.



1.2 DONACIONES A ORGANIZACIONES



Adicionalmente, en 2010 iniciamos la definición de un marco estratégico para todos nuestros proyectos de inversión social. Este marco tiene como base los puntos críticos a atender en el área de desarrollo social del país reflejados en el Plan Nacional de Desarrollo, los parámetros de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), los lineamientos de nuestros clientes y de nuestros accionistas, y los Objetivos del Milenio, además de las necesidades sentidas de las comunidades del área de influencia de nuestra operación.

Dentro de este marco proponemos desarrollar planes de inversión social que, en el mediano y largo plazo, generen soluciones definitivas en temas de educación, restauración ecológica y medio ambiente.

1.3 MARCO ESTRATÉGICO PARA LA INVERSIÓN SOCIAL



Para el desarrollo de este marco nos guiamos por los siguientes parámetros:

- 01** Una gestión social alineada con la política integral de la organización.
- 02** Proyectos previamente concertados y contruidos desde y con las comunidades.
- 03** Proyectos que promueven el desarrollo, sostenibles desde el diseño y con impacto y resultados en el mediano y largo plazo.
- 04** Proyectos que promuevan un fortalecimiento en temas de desarrollo y sostenibilidad a los actores que hacen parte de la cadena de valor del negocio.
- 05** Proyectos que promuevan el empoderamiento de comunidades desinformadas y vulnerables.

06 Proyectos que se caractericen por un acompañamiento profesional y el monitoreo y evaluación constante de los procesos.

07 Proyectos innovadores, transparentes y que faciliten la rendición de cuentas con nuestros grupos de interés prioritarios.

08 Canales efectivos de comunicación con nuestros grupos de interés para establecer sus intereses y necesidades.

09 Búsqueda de alianzas con las autoridades territoriales, reconociendo la institucionalidad y fortaleciendo procesos de concertación entre las comunidades y las instituciones locales.

10 Búsqueda de alianzas público-privadas para optimizar recursos y asegurar procesos.

RETOS



2011

- **Incluir** dentro del Sistema Integrado de Gestión todos los elementos del modelo de sostenibilidad.
- **Integrar** el modelo de sostenibilidad en el sistema electrónico de medición.
- **Diseñar e implementar** entrenamientos virtuales sobre temas relacionados con la sostenibilidad.
- **Utilizar** sistemas tecnológicos para gestionar conocimiento y difundir proyectos, programas y resultados de sostenibilidad.
- **Hacer** el marco de gestión de la inversión social.
- **Desarrollar** un proyecto de inversión social alineado a la estrategia del negocio.
- **Implementar** el modelo de sostenibilidad.
- **Sistematizar** la gestión de la sostenibilidad.

2012 +

- **Desarrollar** instancias de involucramiento con grupos de interés prioritarios.
- **Crear** un sistema de involucramiento estratégico de grupos de interés y de Gestión de las Relaciones con el Cliente (CRM, por su sigla en inglés).
- **Verificar** externamente el informe de sostenibilidad.
- **Implementar** sistema de indicadores de sostenibilidad.



02 HACER LO CORRECTO

.....

Buscamos permanentemente estándares que nos permitan dejar huella y trascender en la vida de todos los grupos de interés que se relacionan con nosotros. Por eso, estamos convencidos de la importancia que tiene ajustar nuestro actuar a principios y valores éticos que reflejen quiénes somos, pero sobre todo, cómo actuamos.

Ser una empresa socialmente responsable es una condición que hoy en día no puede negociarse; las exigencias del entorno demandan del sector productivo los más altos estándares. Por eso, la

responsabilidad social corporativa es determinante en el posicionamiento y en el crecimiento sostenible de las organizaciones.

No somos ajenos a ésta tendencia, nuestra convicción y determinación nos han llevado a implementar un completo sistema de gobierno corporativo el cual se materializa en principios, políticas y normas que sustentan nuestras buenas prácticas, con el objetivo de promover que nuestras acciones y actitudes empresariales sean íntegras, confiables, honestas y transparentes.

SOMOS ÉTICOS



Nuestro **Código de Ética** es el reflejo de lo que somos. El acuerdo conjunto de cómo nos comportamos y actuamos con nuestros grupos de interés.

En él se encuentran plasmados nuestros valores, que son también los valores que aplican en la vida diaria nuestros trabajadores; que ya han sido interiorizados y ahora hacen parte de sus acciones cotidianas. Estamos convencidos que una cultura organizacional fortalecida es aquella cimentada en valores y principios sólidos, que no se quedan en el papel sino que reflejan la esencia de todos y cada uno de nosotros.

2.1 NUESTROS VALORES

COMPROMISO

Tenemos la camiseta siempre puesta, correspondemos con los demás y somos leales.

HONESTIDAD

Decimos la verdad, somos sinceros y no tomamos lo ajeno.

AUTODISCIPLINA

Hacemos lo que nos corresponde sin que nadie lo supervise.

RESPONSABILIDAD

Asumimos lo que hacemos, lo que decimos y lo que tenemos a cargo, cuidando de nosotros mismos y de los demás.

RESPETO

Tratamos bien todo cuanto nos rodea, sin hacernos daño a nosotros mismos, nuestra familia, compañeros de trabajo, medio ambiente e implementos de la empresa.

PRODUCTIVIDAD

Aprovechamos el tiempo y todos los demás recursos en labores útiles en el momento oportuno y de la mejor manera para alcanzar resultados extraordinarios.

PERSEVERANCIA

Mantenemos el entusiasmo y la disciplina para conseguir lo que nos proponemos hasta lograrlo.

RENDIMOS CUENTAS

Parte de nuestro compromiso con la transparencia es la rendición de cuentas, entendida ésta como una forma de control frente al funcionamiento, operación y resultados en todas las áreas y niveles de la organización.

Así mismo, y en cumplimiento con las disposiciones legales, rendimos cuentas periódicamente sobre nuestra gestión. Contamos con informes anuales, estados y balances financieros que son presentados y considerados por los órganos de dirección de Independence, que demuestran el rendimiento y gestión transparente de la organización.



Dentro de los informes presentados tenemos:

- 01 **Informe de gestión del Presidente y la Junta:** se presentan una vez al año a consideración de la Junta y de la Asamblea de Accionistas.
- 02 **Estados financieros de fin de ejercicio:** anual a Asamblea de Accionistas.
- 03 **Informe del revisor fiscal:** anual a Asamblea de Accionistas.
- 04 **Estados financieros intermedios:** cada dos meses a la Junta Directiva.
- 05 **Informe Prácticas Empresariales:** una vez al año a Asamblea de Accionistas.
- 06 **Informe de Gobierno Corporativo (incluyendo indicador):** una vez al año a Asamblea de Accionistas.
- 07 **Informe de Contingencias Legales:** una vez al año a Asamblea de Accionistas.

ESCUCHAMOS Y RESPONDEMOS

Para dar atención oportuna a solicitudes, quejas y/o reclamos de los trabajadores o extrabajadores, en Independence contamos con un proceso establecido para recibir este tipo de opiniones dentro de los procedimientos de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad (HSEQ), y de manera especial para mantener las mejores relaciones con las comunidades. En 2010, este procedimiento se extendió a las comunidades en las áreas donde operamos.

LUCHAMOS CONTRA LA CORRUPCIÓN

En Independence hemos asumido una postura firme y de cero tolerancia contra la corrupción. Nuestro contexto en Colombia lo exige.

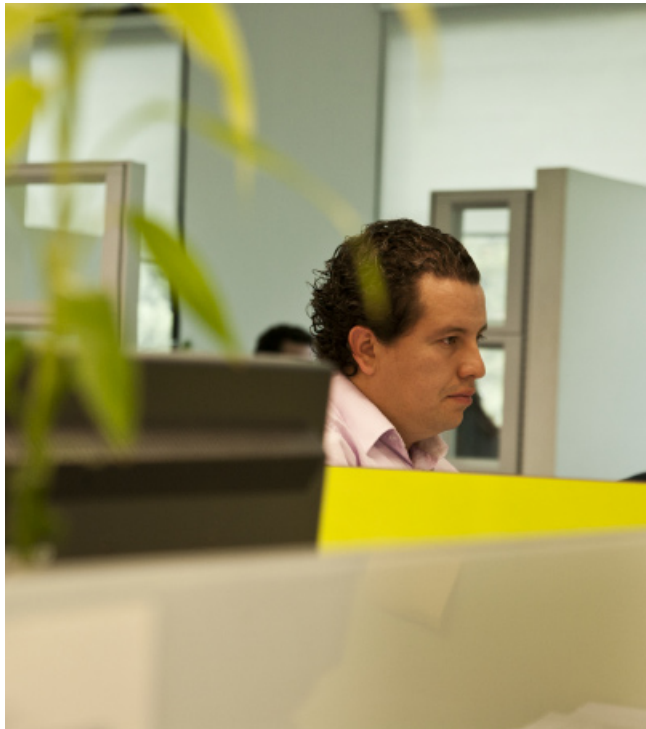
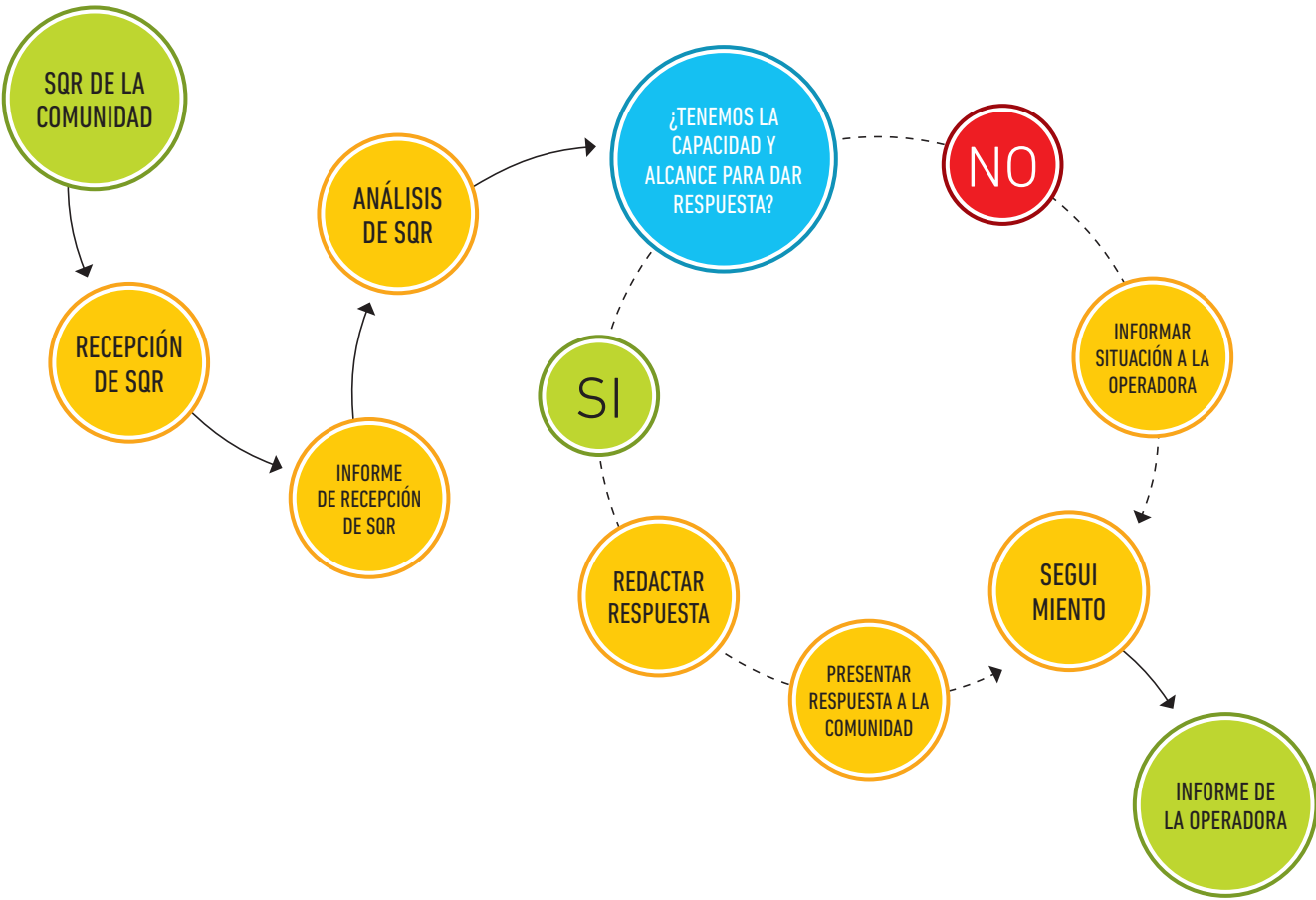
Por esa razón, nuestra gestión está soportada en procedimientos que nos permiten evitar que al inte-

rior de la organización se presenten sobornos, tráfico de influencias, conflicto de intereses y, en general, cualquier acción u omisión que lleve a directores, administradores o funcionarios a beneficiarse patrimonial o extrapatrimonialmente en detrimento de los intereses de la organización. Una vez asegurado esto al interior de la empresa, comenzaremos a trabajar con proveedores y clientes para asegurar el proceso en nuestra cadena de valor.

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

En 2009 emprendimos la definición e implementación de nuestro sistema de gobierno corporativo bajo el liderazgo de los mejores, por eso escogimos el proyecto de gobierno corporativo de la Bolsa de Valores de Colombia en el marco del convenio Colombia Capital.

2.2 ATENCIÓN Y RESPUESTA A SOLICITUDES, QUEJAS Y RECLAMOS



Como parte de este nuevo sistema decidimos implementar un código de buen gobierno y reglamentos para la Asamblea General de Accionistas, Junta Directiva, Comité de Auditoría y Comité de Gestión Humana, así como también un código de ética y conducta con pautas de autorregulación para administradores y empleados. Esto con el objetivo de que las actuaciones de estos se enmarquen bajo principios de transparencia, imparcialidad, cuidado y diligencia, que propendan por la prevención de acciones incorrectas y busquen constantemente una gestión recta y transparente.

Somos conscientes que nuestros pasos hacia el crecimiento sostenible implican también que estemos preparados para el cambio y los retos que nos impone el dinamismo propio de nuestra industria. Es por eso que estamos convencidos que con la implementación de este sistema estamos adquiriendo un compromiso que nos demanda una mejora continua. Nuestra estructura de gobierno corporativo, más allá de fijar unos parámetros, debe ser una práctica inherente a la gestión diaria de nuestro negocio.

UN CÓDIGO DE GOBIERNO BAJO LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES



Independence se sumó al convenio Colombia Capital de la Bolsa de Valores de Colombia, con la intención de implementar su estructura de gobierno corporativo de acuerdo con los más altos estándares nacionales, los cuales se materializan en los siguientes beneficios:

01 Confianza para los inversionistas.

03 Posible acceso al mercado de capitales.

02 Estructura interna de la empresa generando situaciones óptimas para el crecimiento y desarrollo de la misma.

04 Creación de valor.

RETOS



2011

- **Fortalecer** los canales de involucramiento para grupos de interés.
- **Difundir** las políticas, reglamentos y códigos que hacen parte de la estructura de gobierno corporativo en la organización.
- **Desplegar** acciones en contra de la corrupción y en pro de la transparencia.
- **Establecer** una oficina de atención al accionista para la canalización de información relevante.

2012+

- **Participar** activamente en los proyectos de ley que afecten nuestras operaciones.



03

INCENTIVAR LA SOSTENIBILIDAD EN NUESTRA CADENA DE VALOR

.....

Los proveedores y contratistas son considerados actores primordiales para lograr nuestros objetivos como empresa. Es por esta razón que buscamos que sean socios en nues-

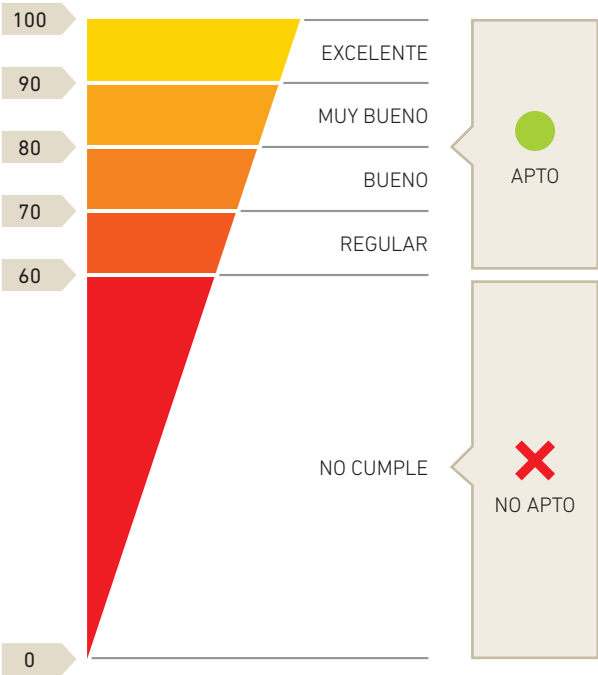
tro negocio, trabajando con ellos en el fortalecimiento de una cadena sostenible para crear coordinación y coherencia estratégica de manera conjunta.

GESTIONAMOS JUNTO CON NUESTROS PROVEEDORES

Contamos con una base de datos que supera los dos mil proveedores y conservamos relaciones comerciales con aproximadamente ochocientos de ellos.

En 2010, diseñamos un código de conducta para proveedores y contratistas que define los requisitos básicos sobre relaciones laborales, derechos humanos, medio ambiente y lucha contra la corrupción, que éstos deben contemplar en su gestión diaria. Nuestro objetivo para 2011 es implementar este código e incentivar la sostenibilidad a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

3.1 CALIFICACIÓN A PROVEEDORES

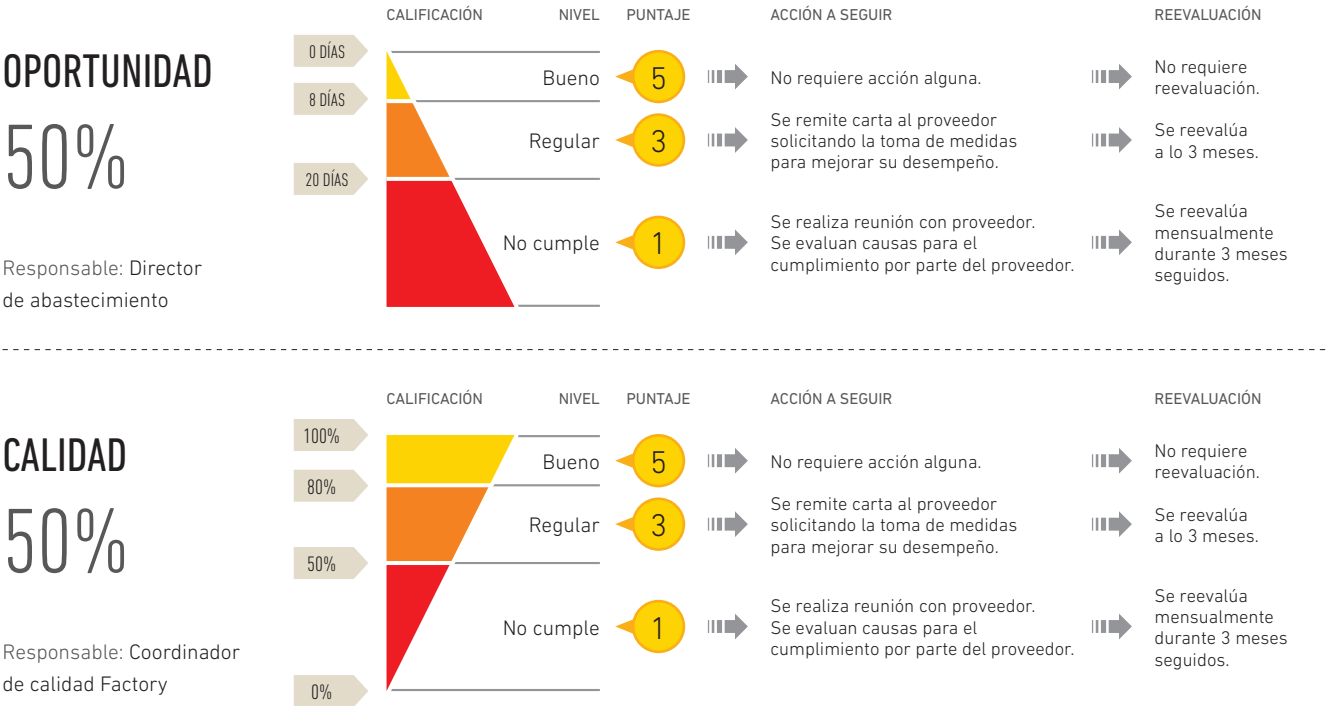


Adicionalmente, contamos con un proceso de calificación de proveedores que es realizado por un ente externo (COFACE), el cual recopila información de índole financiera, contractual y legal de aquellos que consideramos críticos en nuestra actividad. Esta evaluación se enfoca en:

- 01 **Perfil Empresarial** (número de empleados, tipo de organización, documentos legales, referencias bancarias, etc.)
- 02 **Información Financiera** (estados financieros, principales índices e indicadores financieros, *top of mind* y el respectivo análisis de cada uno de ellos)
- 03 **Gestión Comercial** (imagen que proyecta la compañía, principales clientes, referencias de dichos clientes, etc.)
- 04 **Capacidad Operativa** (infraestructura, maquinaria y equipo, etc.)
- 05 **Gestión de Calidad** (certificaciones en ISO 9000, ISO 14000, OSHAS, etc.)

Con lo anterior se calificaron **165 proveedores** de los cuales **161 se encontraron aptos** y **4 se clasificaron como no aptos**. Seguidamente se definieron los proveedores críticos para la operación que corresponden a los proveedores de la Unidad de Factory para continuar con el ejercicio de evaluación, en donde encontramos **13 proveedores críticos de la unidad de Factory**. Con los resultados obtenidos, definimos dos criterios para evaluar los proveedores aptos y trabajar en un proceso de mejoramiento;

3.2 EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PROVEEDORES



+ Cuando requiere reevaluación se aplican los mismos criterios de la evaluación.

OPORTUNIDAD

Se refiere al cumplimiento con la fecha de entrega acordada, la evaluación se hace teniendo en cuenta la diferencia entre la fecha de entrega acordada y la fecha de entrega real. **13 proveedores aptos, definidos como críticos en la unidad de Factory, fueron evaluados.**

CALIDAD

Se refiere al cumplimiento de las especificaciones técnicas y de calidad del producto, y la evaluación se hace teniendo en cuenta el número total de eventos de No calidad/Número total de entregas realizadas por el proveedor durante el periodo establecido. **4 proveedores aptos, definidos como críticos en la unidad de Factory, fueron evaluados.**

Además de evaluar a nuestros proveedores, en Independence contamos con un proceso para definir los planes

de acción y trabajar conjuntamente en el mejoramiento de los servicios y productos de aquellos proveedores que obtuvieron una calificación de regular a malo. A continuación, los pasos definidos para cada nivel:

Por su parte, exigimos y hacemos constante seguimiento al estado de licencias ambientales a los proveedores de productos naturales, para asegurar que se cumpla la ley y que sean responsables con el medio ambiente en todas las zonas en las cuales nuestros servicios son requeridos.

Hemos logrado que el 100% de nuestros proveedores en las zonas de influencia donde actualmente operamos se encuentren bancarizados.

COMPRAMOS LOCALMENTE



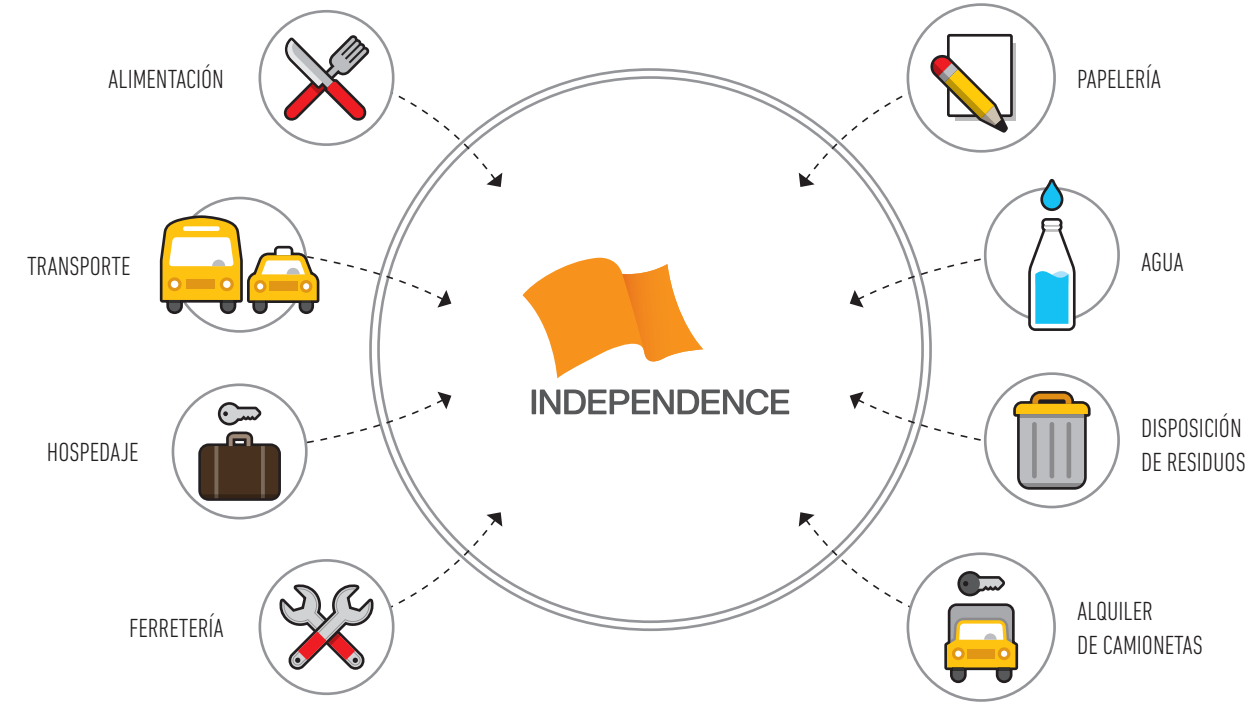
En las compras buscamos guiarnos por una planeación cuidadosa de las necesidades de todas las unidades de negocio, optimizando la entrega, almacenamiento y distribución de bienes y servicios.

Durante 2010 formalizamos y estructuramos el área de abastecimiento y potenciamos nuestro Sistema de Gestión Empresarial (ERP) en los módulos de planeación, distribución y control de costo.

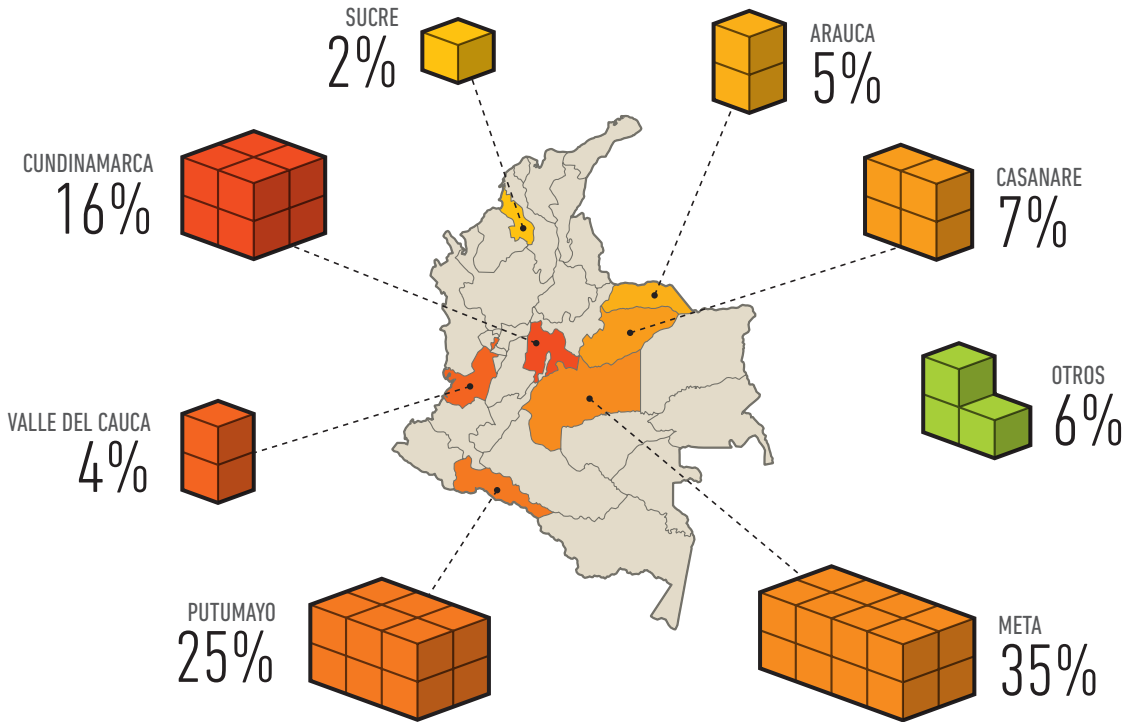
En los trabajos que realizamos adquirimos bienes y servicios propios de la zona donde llevamos a cabo nuestras actividades.

Durante 2010 formalizamos la política de participación local de bienes y servicios, en la que establecimos darle prioridad a proveedores locales, siempre y cuando cumplan con los principios de calidad, precio, formalidad y oportunidad. Para esto, previo al inicio de contratos con clientes, solicitamos el listado de las empresas locales y el comercio local existente para la evaluación y posterior contratación, comprometiéndonos a informar mensualmente el porcentaje de utilización de estos proveedores para la ejecución de los contratos.

3.3 NUESTROS PROVEEDORES LOCALES



3.4 DISTRIBUCIÓN DE PAGOS A PROVEEDORES



+ Excluyendo a Bogotá D.C.

NOS PREOCUPAMOS POR LA TRAZABILIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS



Identificamos las causas de fallas en los equipos así como las de nuestros procesos mediante la documentación de las mismas, la definición de planes de acción y el seguimiento a las tareas designadas, para evitar su recurrencia y mejorar la calidad de nuestras operaciones.

Así mismo, aseguramos la trazabilidad de nuestros materiales mediante el uso adecuado de nuestro sistema de información, que busca fortalecer el control de los inventarios vía la marcación, identificación y sistematización del manejo de los mismos, lo cual nos permitirá tener información en línea para la toma de decisiones acertadas y oportunas. De acuerdo con lo anterior, buscamos la excelencia en nuestra cadena de valor, es por esto que promovemos la calidad y las buenas prácticas en sus procesos. Durante el 2010 contamos con 41 proveedores críticos de todas las unidades certificados en las siguientes normas:

3.5 NORMAS		
9001	<div></div>	34
14001	<div></div>	1
14001-9001	<div></div>	1
18001/9001	<div></div>	1
9001/ BASC	<div></div>	1
9001/14001/18001	<div></div>	1
9001-14001	<div></div>	1
9001-BASC	<div></div>	1

RETOS

2011

- **Identificar** los riesgos en la cadena de proveedores.
- **Elaborar** el mapa de proveedores.
- **Incrementar** cantidad de contratos con proveedores locales.
- **Elaborar** código de requisitos mínimos para contratar proveedores críticos en transporte.
- **Promocionar** respeto de DD.HH en empleados y proveedores.
- **Asegurar** que el personal que contratan nuestros proveedores tenga buenas prácticas de contratación con sus empleados.
- **Iniciar** la estructuración de un procedimiento que exija evaluación de compras con criterios de sostenibilidad.

2012 +

- **Implementar** el código de conducta para proveedores.
- **Integrar** el código en el sistema de selección, capacitación, evaluación, monitoreo e incentivos de proveedores.
- **Definir** una política de compras para toda la organización, basada en criterios de sostenibilidad.
- **Incluir** un grupo adicional de proveedores no críticos en las evaluaciones periódicas de desempeño y calidad.
- **Incrementar** cantidad de contratos con población vulnerable (minorías étnicas, desplazados, discapacitados, etc.).
- **Asegurar** la trazabilidad de todas las compras.
- **Capacitar** a nuestros proveedores en principios de Responsabilidad Social Empresarial.
- **30% de nuestros proveedores** críticos certificados en ISO 9001/14001/18001.



04 PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE

.....

En Independence somos conscientes del impacto que tiene nuestra operación sobre el medio ambiente y en las áreas donde operamos. Cumplir la ley es lo básico. Desarrollamos una actividad y un comportamiento ambiental sano, con proyectos que van más allá de la exigencia normativa.

La organización se encuentra certificada integralmente en ISO 14001 y nuestro sistema funciona bajo los siguientes parámetros: planeación y diseño de las actividades extractivas, protección de la biodiversidad; promoción y uso de tecnologías limpias, manejo de residuos; uso eficiente de los recursos y educación.

DISEÑAMOS NUESTRAS ACTIVIDADES EXTRACTIVAS CONSCIENTEMENTE



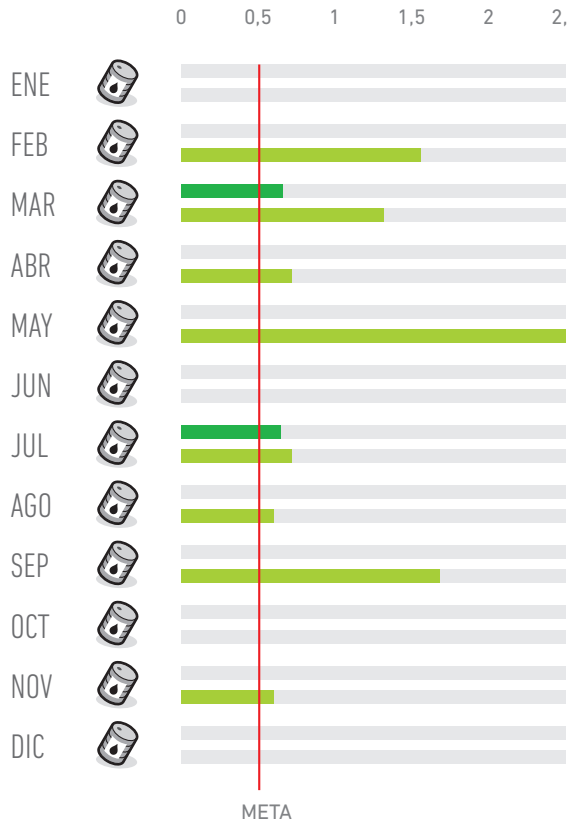
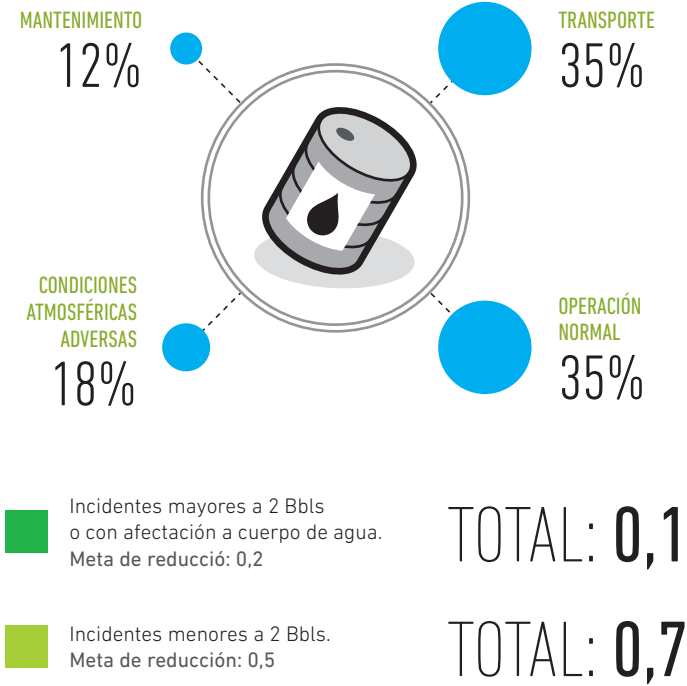
En Independence contamos con un programa de manejo ambiental que tiene como propósito definir las herramientas para identificar, prevenir, minimizar, compensar y controlar los daños al ambiente y sus componentes socio-económicos, así como proteger las áreas declaradas de interés histórico, arqueológico y cultural de nuestras áreas de influencia.

Los impactos más significativos para la organización son el derrame de crudo y combustibles, los lubricantes y químicos, el vertimiento de aguas residuales, domésticas e industriales, y el reguero de residuos sólidos. Estos pueden ser controlados de manera eficiente con medidas preventivas de contención, mantenimiento y administrativas, y en caso de ocurrencia, a través de planes de emergencia, para lo cual nuestro personal está entrenado.

Estos impactos son medidos como incidentes ambientales, los cuales son reportados e investigados identificando las causas y generando planes de acción que aseguren que estos mismos eventos no se vuelvan a presentar.

A través de capacitaciones y simulacros periódicos, entrenamos a nuestros trabajadores para tomar acciones inmediatas de activación del plan de emergencias. Adi-

4.1 INCIDENTES AMBIENTALES 2010



cionalmente, contamos con tarjetas de observación de comportamiento y condiciones, además de inspecciones preoperacionales para reportar de manera permanente condiciones inseguras en nuestras operaciones y evitar este tipo de accidentes.

Para el año 2010 logramos cumplir con la meta de reducción de incidentes ambientales gracias a la implementación de controles como mantenimiento preventivo de equipos y partes, contención a través de perimetrales a tanques de almacenamiento y administrativos, que aseguran la recolección periódica y el manejo adecuado de los residuos.

Con respecto a la meta de reducción de incidentes ambientales menores, cumplimos parcialmente y logramos crear conciencia en los trabajadores sobre el reporte de incidentes, por pequeños que fueran, con el fin de inves-

tigarlos. En 2010 logramos duplicar el reporte de estos por parte de nuestros empleados.

Del total de eventos ambientales presentados en 2010, el 35% fueron reportados por la operación normal que hace referencia a las patadas de pozo por factores de formación que no se pudieron controlar en el momento, sin embargo estos no fueron causales de incidentes mayores gracias a la reacción de los trabajadores. El otro 65% hace parte de las operaciones de movilización de equipos por fugas y el transporte de material contaminado de las locaciones.

Finalmente, en Independence contamos con procesos para la buena administración de los residuos generados por la operación. El 100% de estos residuos son tratados y dispuestos por empresas certificadas y avaladas por la autoridad ambiental respectiva.

PRIMEROS EN MEDIR NUESTRA HUELLA DE CARBONO

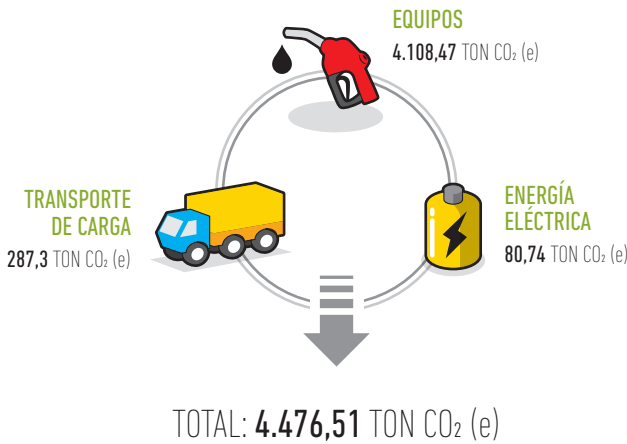


Independence es la primera empresa prestadora de servicios petroleros que ha medido sus emisiones de GEI resultantes de las actividades que realiza, bajo un estándar internacional. (GGH Protocol).





Este proyecto nos ha ayudado a identificar los procesos contaminantes dentro de la compañía y a tomar planes de acción al respecto para disminuir nuestra huella de carbono corporativa y ser una empresa estratégica para los clientes que de igual forma han comenzado a interesarse por conocer y reducir sus emisiones.

NUESTRA HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA

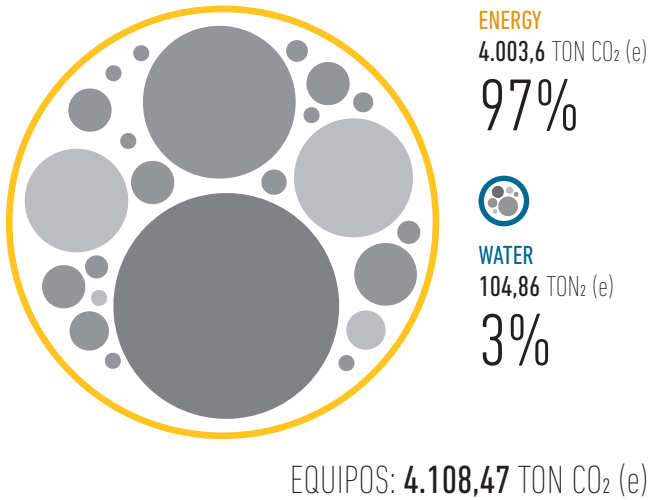
4.2 MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO



Esta medición se realizó para 12 meses, tomando como año base el período de julio de 2009 a junio de 2010.

-  CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA.
-  CONSUMO DE DIESEL ACPM DE LOS EQUIPOS.
-  CONSUMO DE JET FUEL, ACPM Y GASOLINA (TRANSPORTE DE PERSONAL).
-  CONSUMO DE REFRIGERANTES (R-22), AIRES ACONDICIONADOS.

4.3 EMISIONES POR UEN



Nuestra huella corporativa resultó principalmente de:

El resultado de las mediciones de los gases efecto invernadero, sin el alcance tres (transporte de personas y los gases refrigerantes), fue de 4.476,51 Ton CO₂e. Para los resultados finales se hicieron suposiciones de inventario y se implementaron estrategias para reducir el margen de error en los cálculos de los próximos años.

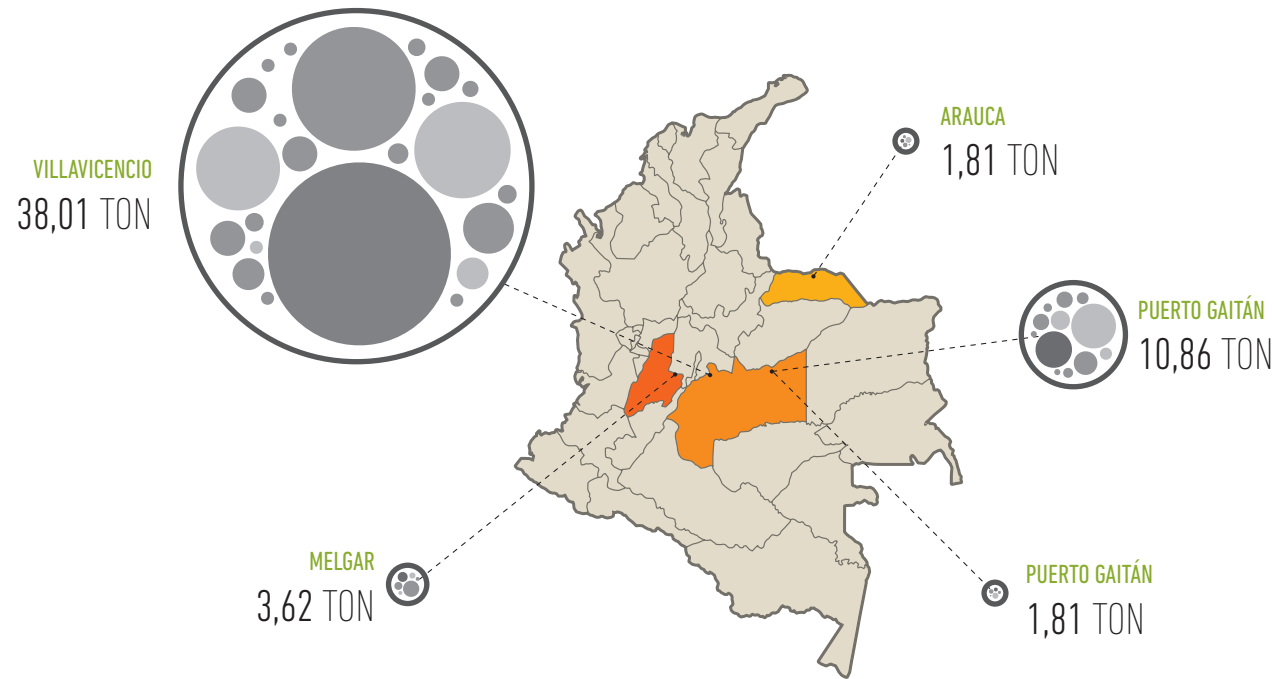
FUENTES DE EMISIÓN DE GEI

Dentro de los resultados arrojados por la medición de la huella de carbono corporativa, se evidenció que la actividad que más produce emisiones es la operación de los equipos en campo por consumo de ACPM de las unidades de negocio de Water y Energy, aportando un 79% del total de la huella, siendo Energy la de mayor consumo con un 97% del total del consumo de equipos en campo.

El transporte de carga de materiales aporta un 6% de las emisiones totales de la huella corporativa. Estos resultados se dividen en transporte de materiales desde Factory hacia las torres y viceversa, con una participación del 47,3% (136 Ton CO₂e) y el transporte de maquinaria y equipos en Factory con un 52,7% (151.3 Ton CO₂e), que hace referencia a los alistamientos de equipos y mantenimiento de herramientas y equipos.

Los consumos de energía eléctrica que están contemplados dentro del alcance dos (emisiones de electricidad adquirida de la red) del protocolo *Greenhouse Gas*, son solo el 2% de las emisiones de gases efecto invernadero, con un total de 80,74 Ton CO₂e. En este resultado también está contemplado el consumo de la unidad de Factory que hace referencia a la electricidad consumida por el personal administrativo y por equipos que funcionan de forma eléctrica: tornos y equipos de soldadura, entre otros.

4.3 EMISIONES GENERADAS POR GAS R22

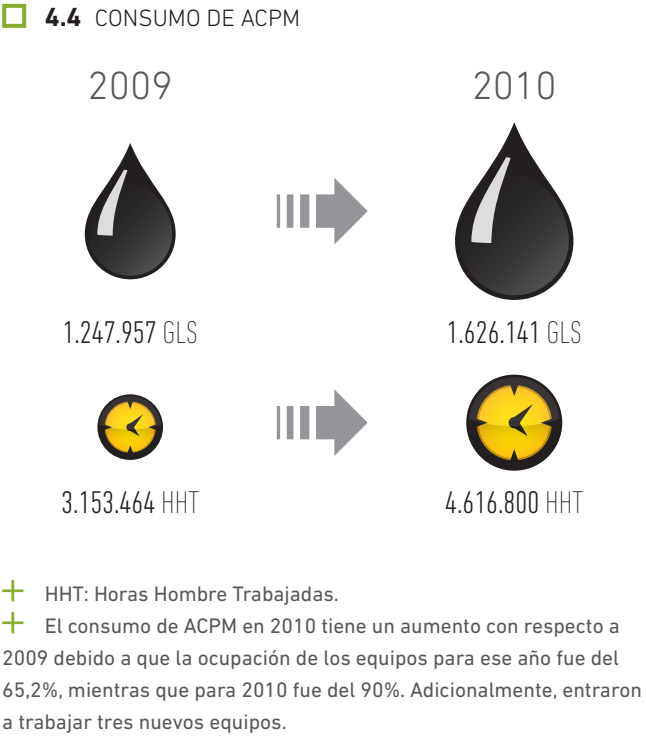


EMISIONES INDIRECTAS DE GEI

Dentro del alcance tres, el 12% fue producto del transporte de personas por vía terrestre y aérea (en total 641,67 Ton CO₂e). El transporte aéreo aporta el 20,8% de las emisiones totales, mientras que el 79,2% corresponde al transporte terrestre.

Adicionalmente, con la medición de la huella de carbono logramos evidenciar que los aires acondicionados de los equipos de campo utilizaban el R22, sustancia que está catalogada como agotadora de la capa de ozono. Uno de nuestros planes de acción para 2011 es empezar a hacer la sustitución progresiva del refrigerante para eliminarlo completamente de nuestro inventario.

DISMINUIMOS EL CONSUMO DE ENERGÍA



ENERGÍA GENERADA POR CONSUMO DE ACPM

Nuestro consumo de energía en las operaciones está dado por el uso de Aceite Combustible Para Motor (ACPM).

Para reducir este consumo llevamos a cabo un programa de cambio de motores electrónicos más eficientes, que logran una reducción en el consumo de ACPM en un 15% con respecto a los motores comunes de dos tiempos.

Estos cambios se realizaron durante los *overhaul* programados de los equipos, evitando generar traumatismos por paradas de los mismos, aprovechando al máximo el tiempo destinado y obteniendo resultados de mayor confiabilidad del motor y menos emisiones. Gracias al éxito de esta iniciativa se estableció que para los nuevos montajes se deben incluir motores de nueva generación.

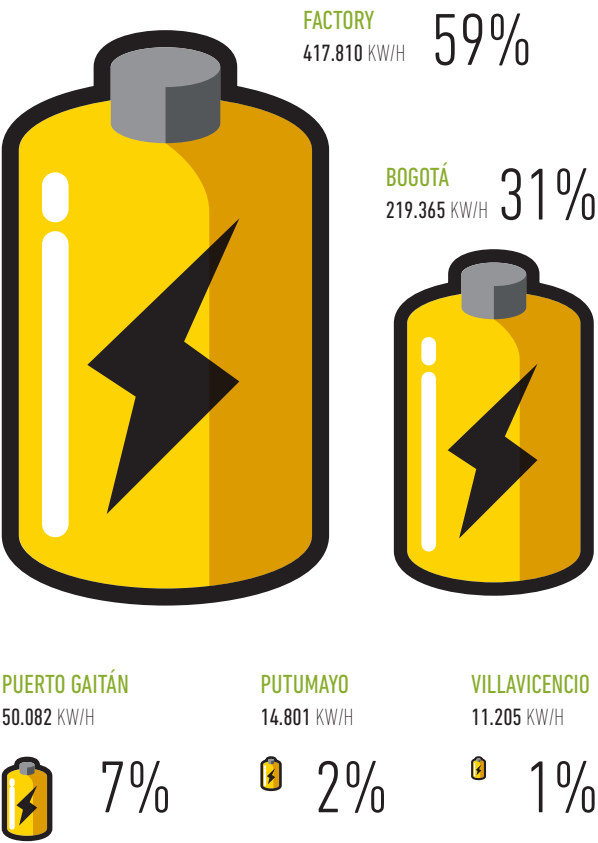
ENERGÍA GENERADA POR CONSUMO ELÉCTRICO

En Independence creamos conciencia sobre el uso racional de energía e implementamos estrategias para la disminución de su consumo.

Las oficinas regionales cuentan con procesos para controlar el consumo de energía eléctrica en nuestras operaciones.

En 2010 desarrollamos el programa de ahorro y uso eficiente de energía "Préndete al ahorro", el cual consistió en un conjunto de ideas fáciles de implementar en los puestos de trabajo y en los hogares.

4.5 CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA



Dentro de los resultados más visibles, hemos adquirido buenas prácticas en el trabajo como cambio y limpieza de luminarias, mantenimiento preventivo a equipos electrónicos, prácticas de apagar computadores y luces cuando no se está laborando, uso eficiente de los aires acondicionados, entre otras acciones, las cuales motivamos para que los trabajadores las repliquen en sus hogares y se afiance la cultura de protección del ambiente.

PROMOVEMOS EL MANEJO EFICIENTE DE RESIDUOS

Contamos con un procedimiento a nivel organizacional además de programas asociados a la buena clasificación en la fuente, campañas de orden y aseo y aseguramiento en la disposición.

Actualmente, contamos con proveedores certificados y avalados por la autoridad ambiental competente en todos nuestros centros de trabajo.

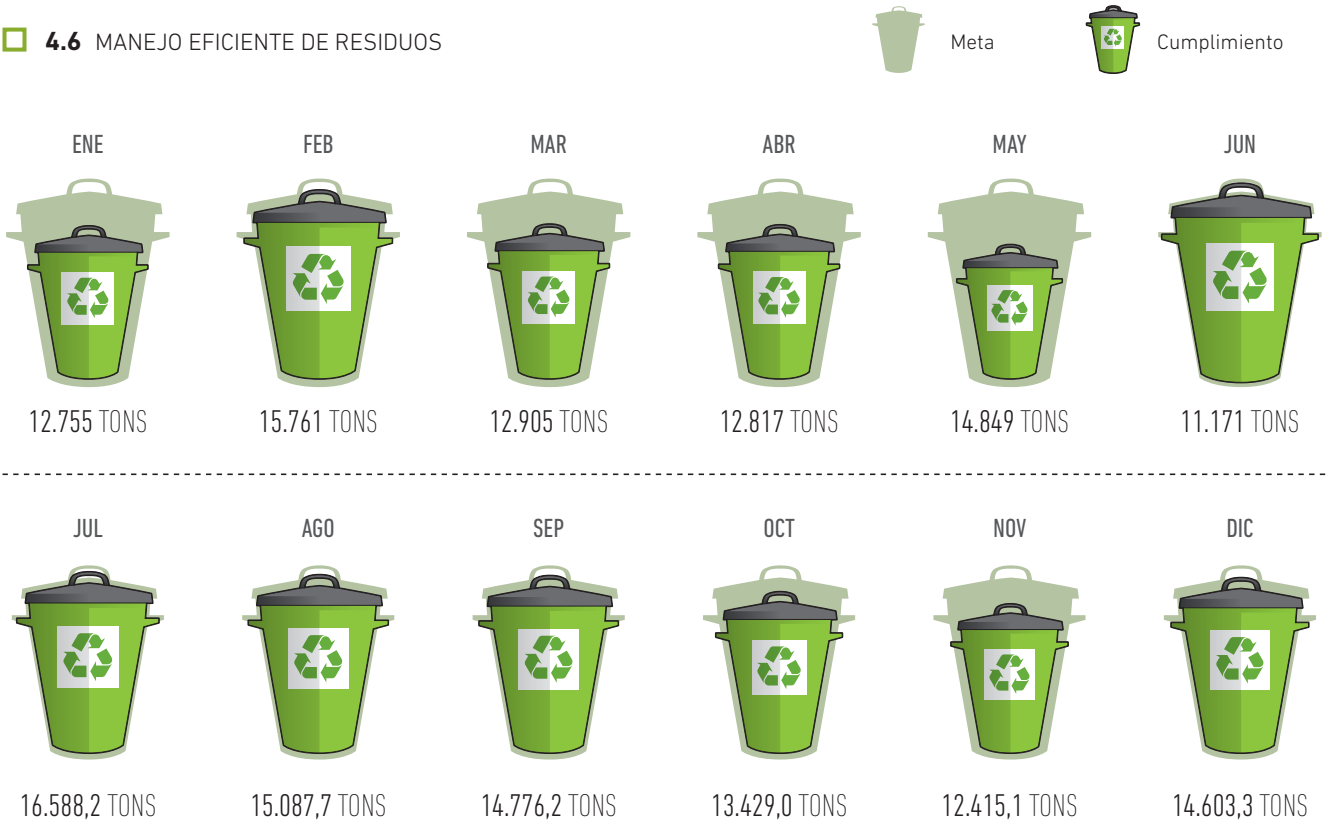
A principios de 2010 iniciamos con una meta de reducción del 5% con respecto al año anterior. Pasado el primer semestre nos propusimos ser más exigentes, con una meta de reducción del 10% a pesar de haber adquirido tres nuevos equipos. Dicha meta fue cumplida gracias al compromiso de los trabajadores en la disminución de la generación de residuos y la buena clasificación desde la fuente.

Una de las estrategias de reducción de residuos fue el cambio del trapo por papel *Wypall* (menos contaminante, reutilizable y más liviano) en todas las zonas. En esta última, se hicieron pruebas de eficiencia dando resultados positivos en receptividad de los trabajadores y reducción en la generación de residuos contaminados en las diferentes zonas. Finalmente replicamos esta práctica en toda la organización.



Para los residuos líquidos, logramos llegar a acuerdos con los clientes para acogernos a la licencia ambiental del proyecto y poder disponer del agua por aspersión, reduciendo el costo por disposición en algunos campos. Establecimos estrategias con empresas de acueductos y alcantarillado para la disposición de los residuos, todo esto enmarcado dentro del cumplimiento de parámetros y normatividad ambiental vigente.

4.6 MANEJO EFICIENTE DE RESIDUOS



CONTRIBUIMOS CON LA RESTAURACIÓN ECOLÓGICA



Somos conscientes del impacto que podemos generar a la biodiversidad en las zonas de influencia donde operamos, ya que la mayoría de ellas se encuentran en regiones naturales.

Por esta razón, en todas las áreas en las que realizamos operaciones evaluamos y monitoreamos los impactos por medio de una matriz de identificación de aspectos y evaluación de impactos.

En el momento de iniciar un nuevo proyecto, solicitamos a nuestros clientes las licencias ambientales para el cumplimiento de las directrices y trabajamos bajo la ley colombiana vigente. Dentro de nuestro programa de manejo ambiental contamos con un apartado sobre la protección de la fauna y flora que tiene como objetivo minimizar, prevenir y controlar los

posibles efectos adversos que sobre estos podamos causar, así como un programa de control de erosión y deterioro del suelo que busca apoyar a los clientes para minimizar los efectos producidos por trabajos de remoción y descapote de las áreas de adecuación de campamento, operación de perforación y adecuación de accesos temporales.

Para asegurar el cumplimiento ambiental en todas las etapas del proceso de prestación de servicios, elaboramos por proyectos el Plan de Acción y Cumplimiento Ambiental (PACA) para cada contrato.

PROMOVEMOS UNA GESTIÓN INTEGRAL SOSTENIBLE DEL AGUA

En Independence buscamos:

- 01 **Disponer** convenientemente las aguas residuales de tipo doméstico de acuerdo a las exigencias legales ambientales, evitando afectación al medio ambiente.
- 02 **Manejar y controlar** las aguas de escorrentía producidas por la adecuación de accesos temporales.
- 03 **Manejar, controlar y tratar** las aguas empleadas en la perforación.
- 04 **Manejar, controlar y tratar** las aguas empleadas en la limpieza de maquinarias y equipos.

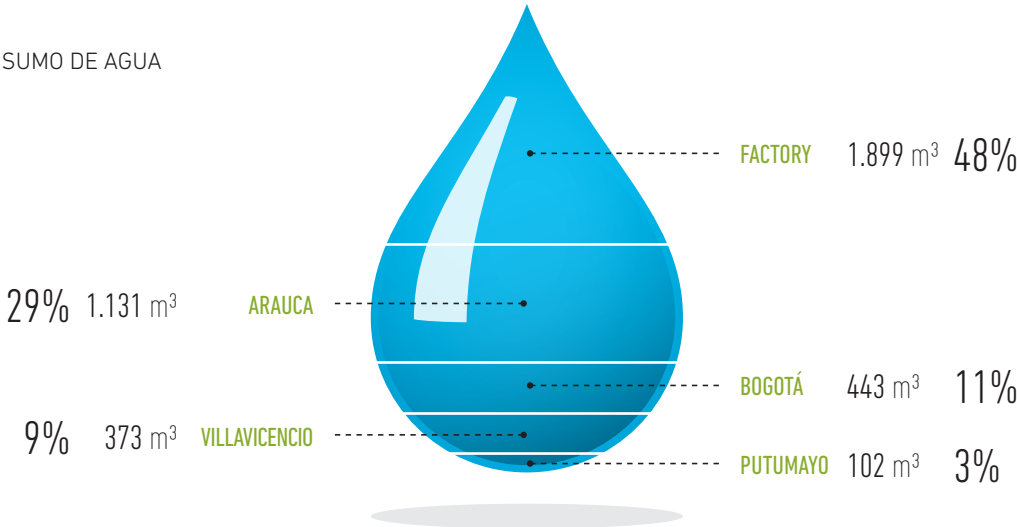
Para nuestras actividades en general, tenemos un programa de ahorro y uso eficiente de agua donde queremos crear conciencia sobre el uso racional y el ahorro en nuestras oficinas. Dentro de estas estrate-

gias contamos con campañas de sensibilización como “Súmate al reto del agua” y hemos instalado grifos ahorradores en los baños.

Contamos con un 100% de disponibilidad de plantas de tratamiento de agua potable y residual en los equipos de Energy que lo requieren, para asegurar un buen manejo de las aguas y prevenir la contaminación en los campos.

Estas plantas son manejadas por personal competente y se realizan análisis periódicos de los parámetros exigidos por la ley con empresas acreditadas para tal fin. También tenemos programas de mantenimiento, medición y seguimiento de indicadores de captación de agua.

4.7 CONSUMO DE AGUA



CAPACITAMOS EN TEMAS AMBIENTALES



En todos nuestros campos hemos capacitado al 92% del personal en el plan de manejo ambiental, manejo eficiente de residuos, plan de emergencias ambientales, matriz de aspectos e impactos ambientales, lecciones aprendidas de eventos ambientales, prevención de la contaminación ambiental, ciclo de vida de producto y cuidado de ecosistemas, entre otros.

Para incentivar el ahorro de papel en la compañía, se asignaron usuarios y claves para el uso de las impresoras con el fin de hacerles seguimiento a las áreas que más usan papel para intervenirlas durante 2011 con estrategias de ahorro y concientización, y generar planes de acción que demuestren el compromiso con el reciclaje y uso adecuado del papel.

RETOS



2011

- **Disminuir** la huella de carbono causada por las actividades empresariales.
- **Sustituir** progresivamente el uso del refrigerante R22 en los aires acondicionados de nuestros campos.
- **Crear** nuevas estrategias de manejo y uso eficiente de energía
- **Disminuir** cada vez más los impactos negativos de nuestras operaciones al medio ambiente
- **Reforestar** terrenos como compensación de las actividades de la organización.
- **Crear** nuevas estrategias de manejo y uso eficiente de agua.
- **Medir** la huella de carbono de producto.

2012 +

- **Fortalecer** la cultura ambiental como parte de la cultura de Independence.
- **Fortalecer** el programa de manejo de residuos y expandirlo a contratistas y comunidades en áreas de influencia.



05

MAXIMIZAR LA RENTABILIDAD DE MANERA SOSTENIBLE EN EL TIEMPO

.....

La salud económica es fundamental para garantizar nuestra permanencia en el tiempo. Adicional a este concepto netamente financiero, tenemos la convicción de que el crecimiento económico debe ser sostenible para todos nuestros grupos de interés: accionistas, empleados,

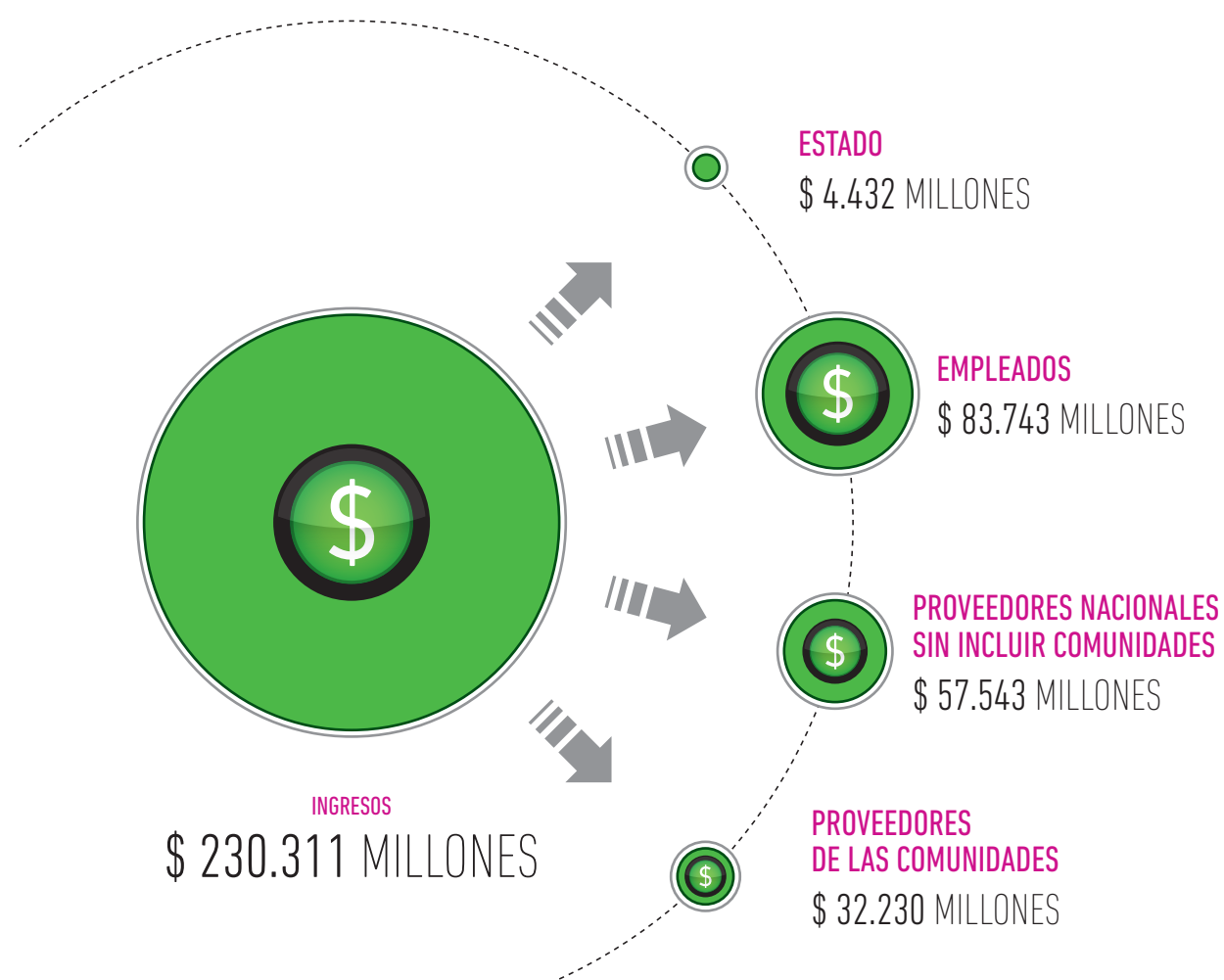
proveedores, comunidades, clientes, Medio ambiente y Estado. Esta sostenibilidad financiera de largo plazo se logrará mediante la generación equitativa de valor para todas las partes, además del desarrollo de nuevas inversiones alineadas con nuestros criterios de sostenibilidad.

INGRESOS

En el año 2010, Independence tuvo ingresos por \$230.311 millones de pesos, presentando un crecimiento del 19,8% con respecto al año 2009.

Este crecimiento se debe a una mayor ocupación de los equipos que se tenían en el año 2009 más la compra de equipos nuevos, algunos de los cuales alcanzaron a tener facturación en el segundo semestre del año.

5.1 VALOR ECONÓMICO CREADO / DISTRIBUIDO



VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO



EMPLEADOS

Uno de los puntos fuertes de la compañía es su capital humano. En el año 2010 se cancelaron por conceptos de personal \$83.743 millones de pesos frente a \$53.200 millones de pesos en 2009, para un crecimiento del 57%.

Tenemos como política la contratación directa de nuestros empleados, la mayoría de los cuales está a término indefinido y por obra o labor. Una consecuencia de esta política es el aporte importante que hacemos

al sistema de seguridad social nacional. Este tipo de pagos, más aportes a cajas de compensación, riesgos profesionales y otros parafiscales, pasó de \$10.891 millones en 2009 a \$20.072 en 2010, para un incremento del 84%, cifra que confirma el compromiso de la empresa con sus empleados, lo cual se ve reflejado en la contratación directa con contrato laboral, brindando al trabajador estabilidad y seguridad.

PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS

En el año 2010, Independence tuvo compras a proveedores de bienes y servicios por un valor total de \$112.161 millones de pesos, para un crecimiento del 4% frente a un valor en 2009 de \$107.829 millones. De estas compras, el 80% se realizó a proveedores nacionales para un total de \$89.873 millones de pesos.



ESTADO

Independence, por tener operación en diversas regiones del país, contribuye no sólo con impuestos nacionales sino en gran medida con impuestos departamentales y municipales que apoyan el desarrollo territorial.

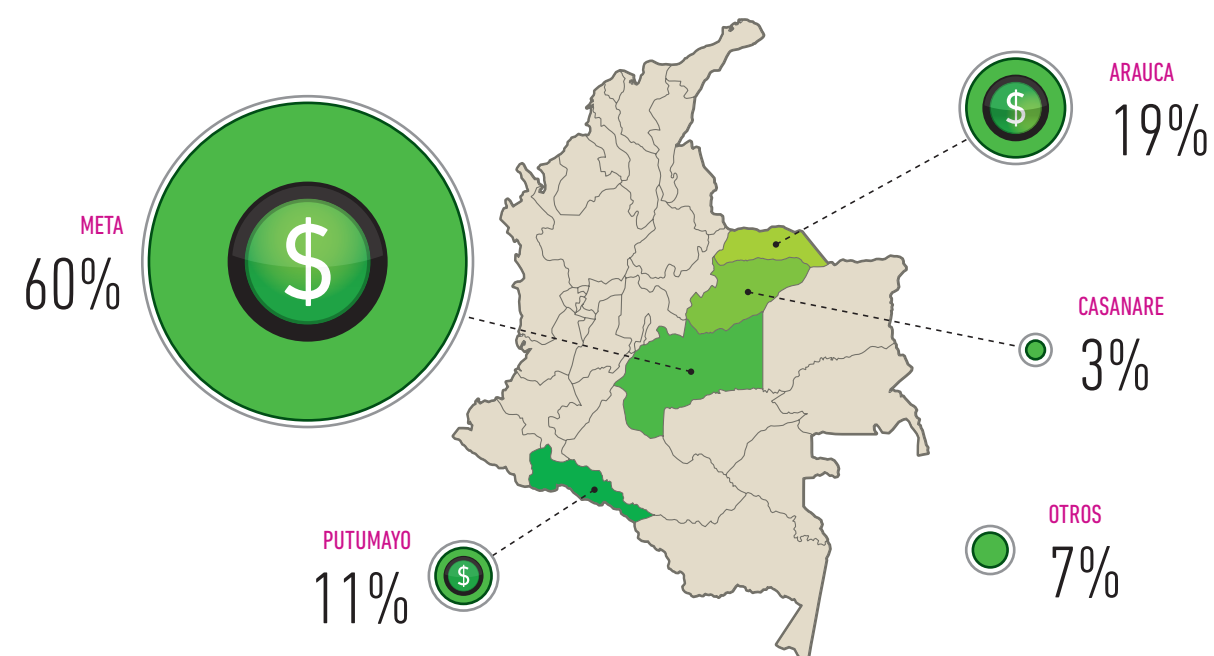
En 2010, los impuestos departamentales y municipales que incluyen impuesto de industria y comercio, predial y vehículos sumaron \$2.185 millones de pesos, mostrando un crecimiento del 15% frente a lo pagado por el mismo concepto en el año anterior.

En impuestos nacionales se pagaron \$2.247 millones de pesos, que incluyen impuesto de renta, de timbre, patrimonio y gravamen a los movimientos financieros. Este valor implica una reducción del 79% frente al valor pagado en 2009. La disminución en el pago se explica por una alta deducción que la compañía tomó por compra de activos fijos productivos, los cuales en el año 2010 superaron los \$45.000 millones.

COMUNIDADES

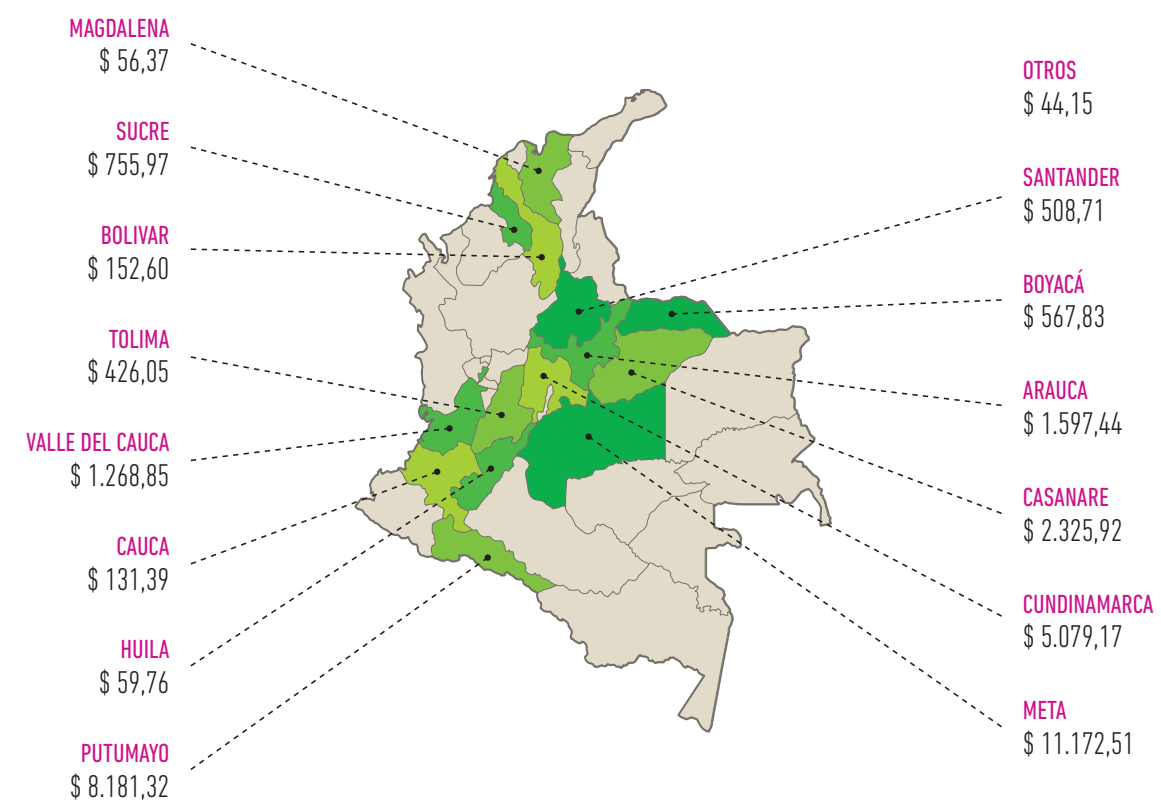
El 64% de las compras nacionales se hicieron a compañías con domicilio fiscal en Bogotá D.C. El 36% restante, que equivale \$32.330 millones, se realizó en diferentes zonas del país, generalmente en comunidades de la zona de influencia de la operación en campo. A continuación se muestra la distribución de estos pagos:

5.2 DISTRIBUCIÓN DE PAGOS DE IMPUESTOS MUNICIPALES



5.3 DISTRIBUCIÓN DE VALOR A PROVEEDORES

+ Cifras en millones de pesos



INDICADORES FINANCIEROS 2010



Los principales indicadores financieros para 2010 tuvieron un comportamiento positivo en términos generales, mostrando un crecimiento a pesar de un alto volumen de inversión en activos fijos que tuvimos en este período.

5.4 INDICADORES FINANCIEROS 2009 A 2010



✚ El EBITDA/Intereses tuvo una disminución entre el año 2010 y 2009. Si bien el EBITDA total de la compañía tuvo un aumento del 10% comparando los dos años, la compañía aumentó considerablemente su endeudamiento para la adquisición de equipos de perforación y *workover*. Este aumento en el endeudamiento se refleja en el cambio en el apalancamiento financiero, también relacionado en el cuadro anterior. El aumento en el monto de deuda financiera tuvo como consecuencia un incremento en el monto pagado de intereses, lo que efectivamente influye en el cambio del indicador de EBITDA/Intereses. La compañía espera tener un valor superior a 6 en este cálculo, razón por la cual un indicador de 12 se considera positivo.

INVERSIONES CON CRITERIOS SOSTENIBLES



En el año 2010, Independence adquirió cinco taladros nuevos para labores de perforación y *workover* que equivalen a inversiones cercanas a

USD \$38.000.000

El proceso de decisión de inversión en estos equipos incluyó, además de aspectos operacionales y económicos, criterios de sostenibilidad.

Además de permitir una mayor eficiencia en la operación, las nuevas tecnologías buscan ser más seguras y más amigables con el medio ambiente, reduciendo los consumos de combustible y las emisiones de gases. De igual manera, son más compactos que otros equipos con la misma capacidad operativa, siendo menos invasivos en las zonas donde van a operar. Las nuevas tecnologías también buscan reducir la contaminación auditiva ya que muchos de sus componentes vienen insonorizados.

Dado nuestro compromiso con la sostenibilidad del país y las regiones donde operamos, el criterio de sostenibilidad se incluyó en las discusiones de inversión y tuvo un peso importante en la compra de estos equipos, a pesar de que en principio estas nuevas tecnologías son más costosas que las convencionales.

EMPLEADOS BANCARIZADOS



Otra forma de generar desarrollo en las regiones donde operamos y que generalmente son zonas apartadas de ciudades principales, es fomentar la bancarización tanto de empleados como de proveedores de las comunidades.

Realizamos pagos de nómina a 2.644 personas diferentes. De estos pagos, el 88% se realizaron directamente a sus cuentas y un 12% se giró a algún intermediario financiero con presencia en zonas apartadas como el Putumayo.

Realizamos transferencias a 1.289 proveedores diferentes en el país. De este total, el 95% de los proveedores están bancarizados, dejando un 5% (70 proveedores)

cuyos pagos debemos realizar a través de terceros. La mayoría de estos proveedores están ubicados en lugares remotos sin acceso a entidades bancarias.

Seguiremos fomentando la bancarización de nuestros empleados y proveedores y buscaremos generar alianzas con instituciones financieras para lograr un porcentaje de cobertura aún mayor.

RETOS



2011

- **Implementar** el Código de Buen Gobierno fortaleciendo la transparencia institucional de Independence en coordinación con el Departamento Legal.

2012 +

- **Continuar** incluyendo los conceptos de sostenibilidad en las inversiones que realice la compañía en el futuro.
- **Investigar** fuentes alternativas de financiación que permitan garantizar los recursos necesarios para un crecimiento sostenible de la organización.
- **Investigar** alternativas de negocio complementarias a las actuales que permitan seguir creciendo de manera sostenible y lograr las metas de ventas fijadas por la compañía.
- **Profundizar** los índices de bancarización para llegar a valores cercanos al 97%, trabajando en coordinación con instituciones financieras que nos apoyen en este proyecto.



06 SER EL MEJOR EMPLEADOR DE LA INDUSTRIA

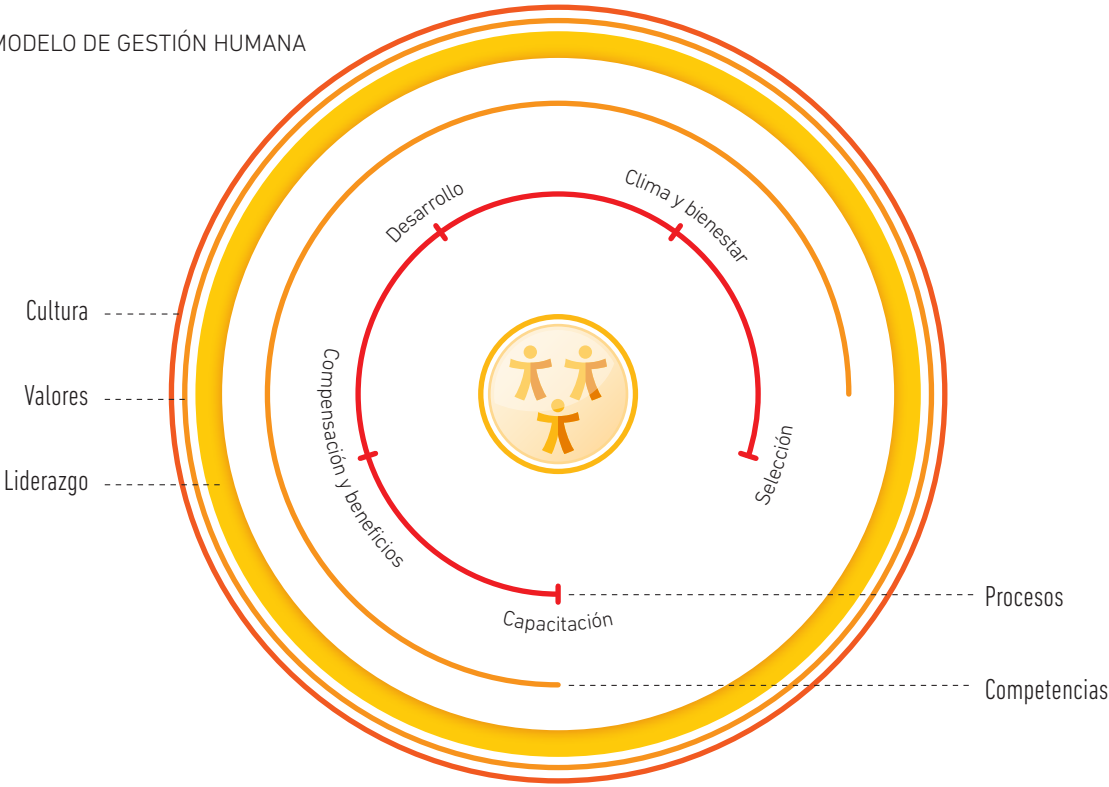
.....

Buscamos atraer, desarrollar y retener talento de clase mundial con un clima y una cultura de inclusividad, pertenencia, orgullo y bienestar, coherentes con el logro de nuestras metas; todo esto en un ambiente sano y seguro que garantice la integridad física y mental de las personas de la organización.

Nuestra estrategia frente a este compromiso se enfoca en la inclusión de conceptos como: competencias, planes de desarrollo, organización basada en el liderazgo, compensación flexible, entre otros, enmarcados en un modelo integral de gestión humana donde el eje central es el empleado.

SELECCIONAMOS Y CONTRATAMOS A LOS MEJORES

6.1 MODELO DE GESTIÓN HUMANA



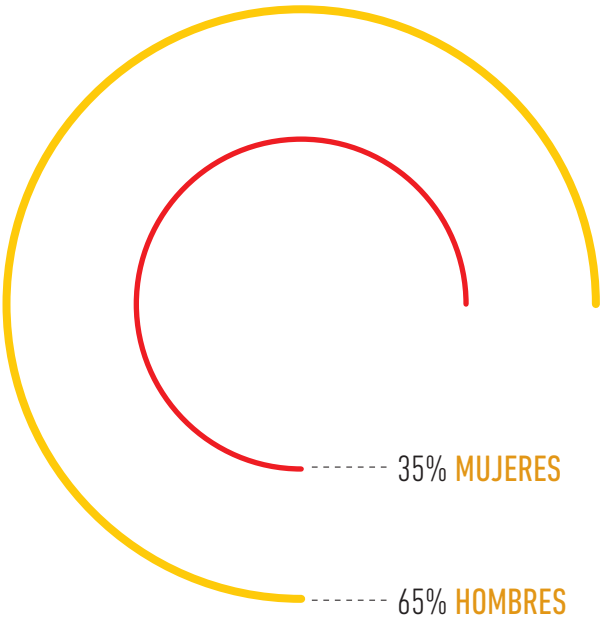
Necesitamos contar con la gente correcta para el puesto correcto. Para esto, revisamos y redefinimos las descripciones de cargo a lo largo de la organización, logrando actualizar el 95% de ellas.

En la actualidad nos encontramos desarrollando un programa de planificación de personal para prever las necesidades que la operación presenta y generar estrategias para atraer un mayor volumen de personal

externo. Internamente estamos desarrollando un programa de ascenso y cambio de cargo que nos ayudará a generar semilleros y formar personal para los cargos de mayor demanda y cuya oferta afuera es limitada.

Si bien el concepto de diversidad se está comenzando a incluir también dentro de nuestra cultura, sin un planteamiento específico aún (reto para 2011-2012), es algo que se viene dando de manera espontánea, dentro de una cultura inclusiva y no discriminatoria. Lo más importante es encontrar ya sea interna o externamente las personas idóneas para trabajar y brindarles lo mejor de nosotros, sin importar edad, sexo, raza, entre otros. Además, brindamos oportunidades de desarrollo inter-

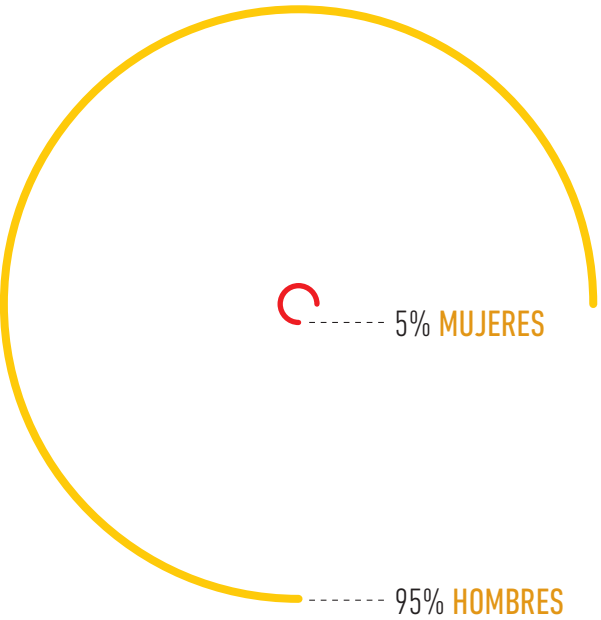
6.2 PORCENTAJE EN CARGOS ADMINISTRATIVOS



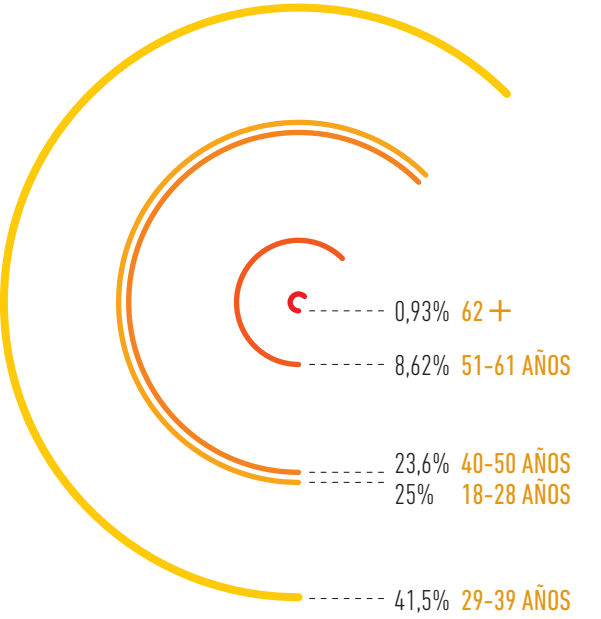
no para todos y nos guiamos por características como: competencias, potencial e interés.

Para brindar las mejores condiciones al momento de ingresar a la organización, ofrecemos al 100% del personal *staff* contratos a término indefinido. En Independence estamos convencidos que parte de la identidad que podemos generar como compañía es buscar estrategias que nos permitan disminuir los índices de rotación y lograr un clima organizacional favorable, ofreciendo un contrato estable con las condiciones apropiadas que genere beneficios y que marque diferencias y bienestar a nuestros empleados.

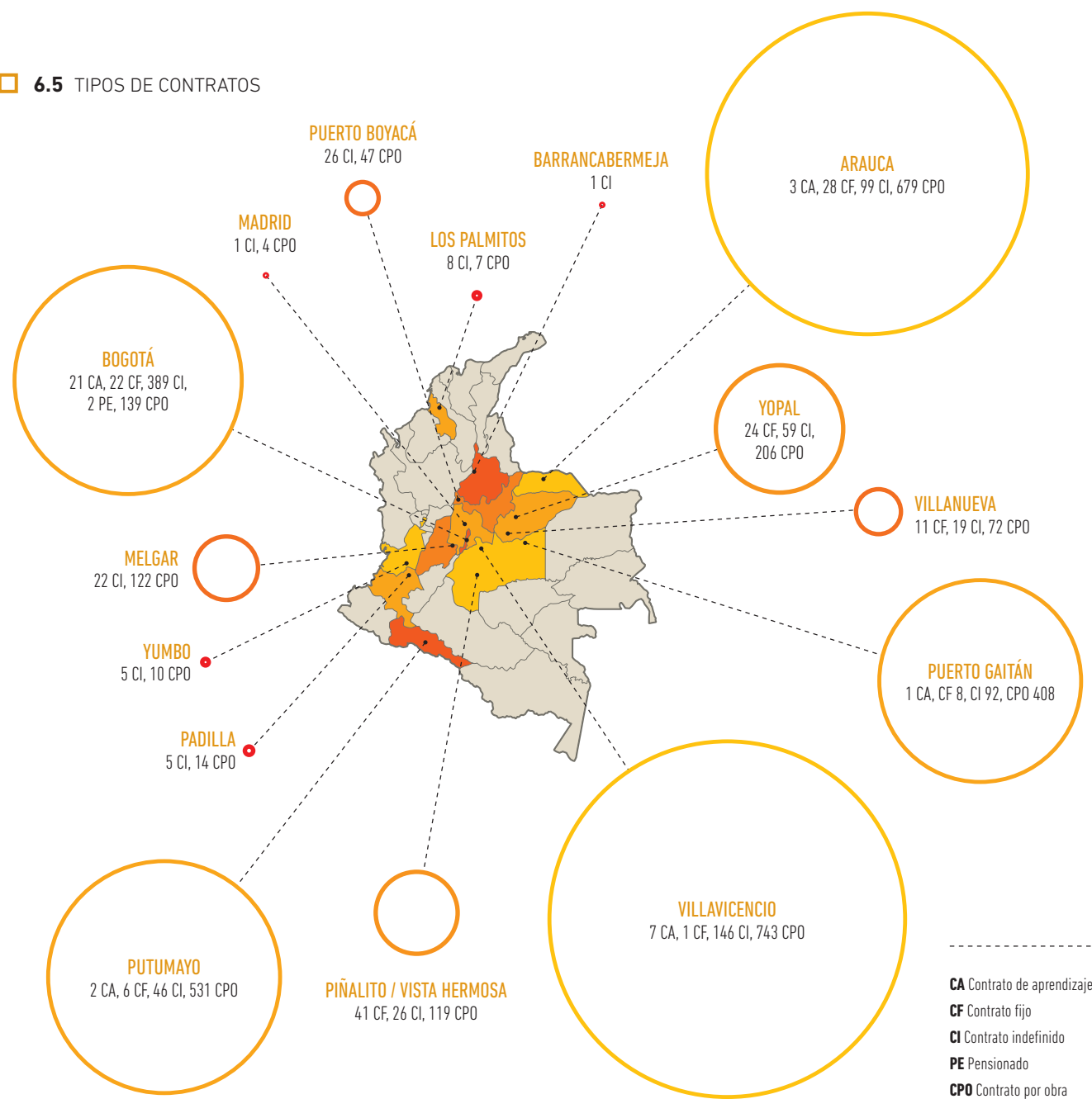
6.3 PORCENTAJE DE POBLACIÓN



6.4 RANGO DE EDADES



6.5 TIPOS DE CONTRATOS



Promovemos la contratación de personal local, sobre todo a nivel de mano de obra no calificada (MONC). Destacamos la zona de Arauca en la cual el 100% del personal contratado para todos los cargos, es decir de mano de obra calificada (MOC) y no calificada (MONC), es de la comunidad araucana.

Todo el personal contratado ha pasado previamente por un proceso de evaluación tanto técnico como de

varias entrevistas, que busca garantizar al máximo el cumplimiento del perfil de los candidatos con los requisitos previamente definidos. Este es un proceso que se encuentra en mejora continua y que buscamos fortalecer cada vez más a través de los programas de desarrollo y capacitación que se presentan a continuación. Es nuestra principal herramienta para identificar a la gente y sus competencias en el futuro de la organización.

EMPLEAMOS LOCALMENTE



Alineamos nuestras convocatorias y procesos de selección con los acuerdos vigentes de las comunidades y las operadoras. Seguimos las siguientes pautas con relación a la generación de oportunidades laborales.

Todos los procesos de contratación deberán cumplir con los siguientes requisitos de contratación:

- 01** Se empleará el 100% de la mano de obra no calificada de las comunidades del área de influencia del proyecto.
- 02** Se dará oportunidad de trabajo calificado a las comunidades del área de influencia de la operación, para que quienes cumplan con los requisitos de experiencia y conocimientos necesarios puedan ser contratados.
- 03** Independence basará su proceso de selección en las listas de MOC y MONC que proporcionen las organizaciones sociales reconocidas oficialmente por la operadora. Siempre se garantizará que se agoten las fuentes necesarias para la contratación de mano de obra local.
- 04** Se brindarán oportunidades de empleo sin distinción de género.
- 05** Se evaluará el desempeño de Mano de Obra Calificada MOC y Mano de Obra No Calificada MONC para alimentar nuestro programa de ascensos y suministrar esta información a las operadoras para futuras contrataciones.

PROMOVEMOS EL DESARROLLO DE NUESTROS EMPLEADOS

6.5 MODELO DE ETAPAS DE CONTRIBUCIÓN



6.6 NUESTRAS COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES



+ Esperamos finalizar su implementación en 2011.

PROGRAMA DE LÍDERES INDEPENDENCE

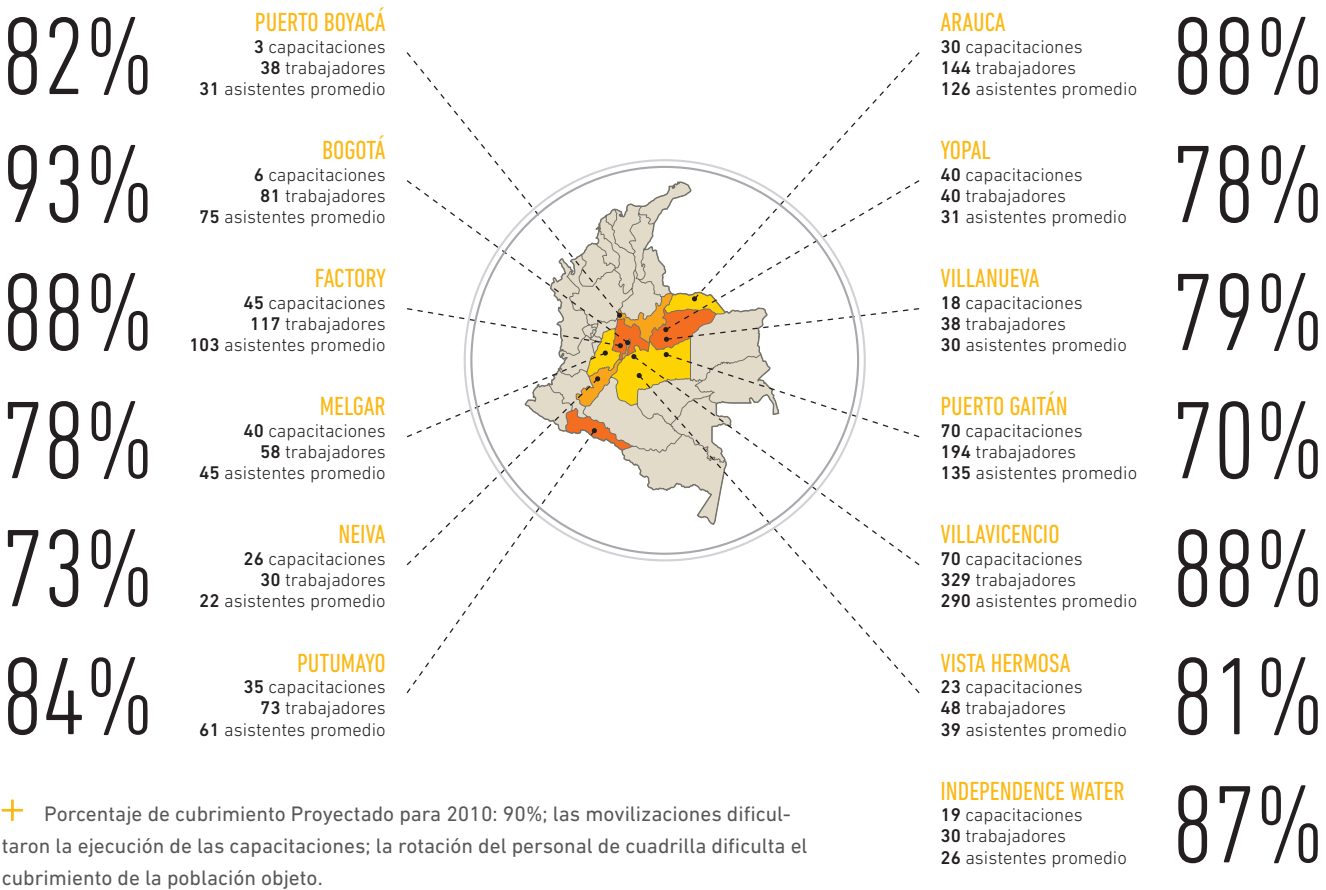


El programa, definido en módulos que se desarrollan de manera progresiva en el tiempo, arrancó con un grupo de 90 líderes seleccionados bajo criterios como: nivel dentro de la compañía, su contribución general e impacto desde su rol y área, y rol con personal a cargo.

Estos líderes fueron formados en temas como comunicaciones, gerencia o manejo de proyectos, desarrollo del talento y *coaching* individual. Este grupo continuará su formación durante 2011 y esperamos llegar a una cobertura de 253 líderes aproximadamente.

APRENDEMOS JUNTOS

6.7 PORCENTAJE DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES



Para Independence la capacitación del recurso humano es de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos, a la vez que redunda en beneficios para la empresa y da respuesta a los requerimientos de nuestros clientes.

Anualmente diseñamos una matriz de capacitación con la que se administran todos los programas y actividades de entrenamiento que se definen con cada una de las áreas. Para nosotros es motivo de orgullo y tranquilidad ver reflejado en los resultados de desempeño de nuestra gente el impacto que esto genera.

Este año se desarrollaron y llevaron a cabo 11 programas de gestión de habilidades y formación continua, adicionales a los temas y capacitaciones requeridos para áreas como HSEQ y operativa, cuyos resultados son expuestos en los capítulos de seguridad y medio ambiente (ver capítulos). Estos programas se enfocan en dos categorías particulares: técnica y administrativa/estratégica.

LO DICEN ELLOS



Durante 2010, Independence formó y graduó con título técnico a 34 colaboradores entre Supervisores y Jefes de Equipo, a través de un convenio con Coinspetrol en Villavicencio.

"Cuando ingresé a Independence, aproveché todas las oportunidades que veía para aprender. Cuando era obrero de patio aprendí a manejar grúa, carromacho; era muy activo y me gustaba aprender de todo. Yo ingresé como obrero, y como estaba en varias cosas, cuando liquidaban el personal yo nunca salía, me tenían en cuenta para celador y oficios varios. Pero la empresa nunca me liquidó, siempre me ocupaba en algo".

ALEXANDER LASSO HERNÁNDEZ
Jefe de Equipo (13 años en Independence).

"Ingresé como ayudante de oficios varios. Me dieron la oportunidad como cuñero en los equipos de perforación y a los dos años pasé a encuellador. Estando como encuellador ascendí a maquinista en Maní, Casanare. Hace cinco años estoy en el Meta como Supervisor y hace un año me ascendieron como Jefe de Equipo. Independence es todo para mí, es mi segunda casa y nunca me ha dejado desprotegido".

ORLANDO SÁENZ
Jefe de Equipo (26 años en Independence).



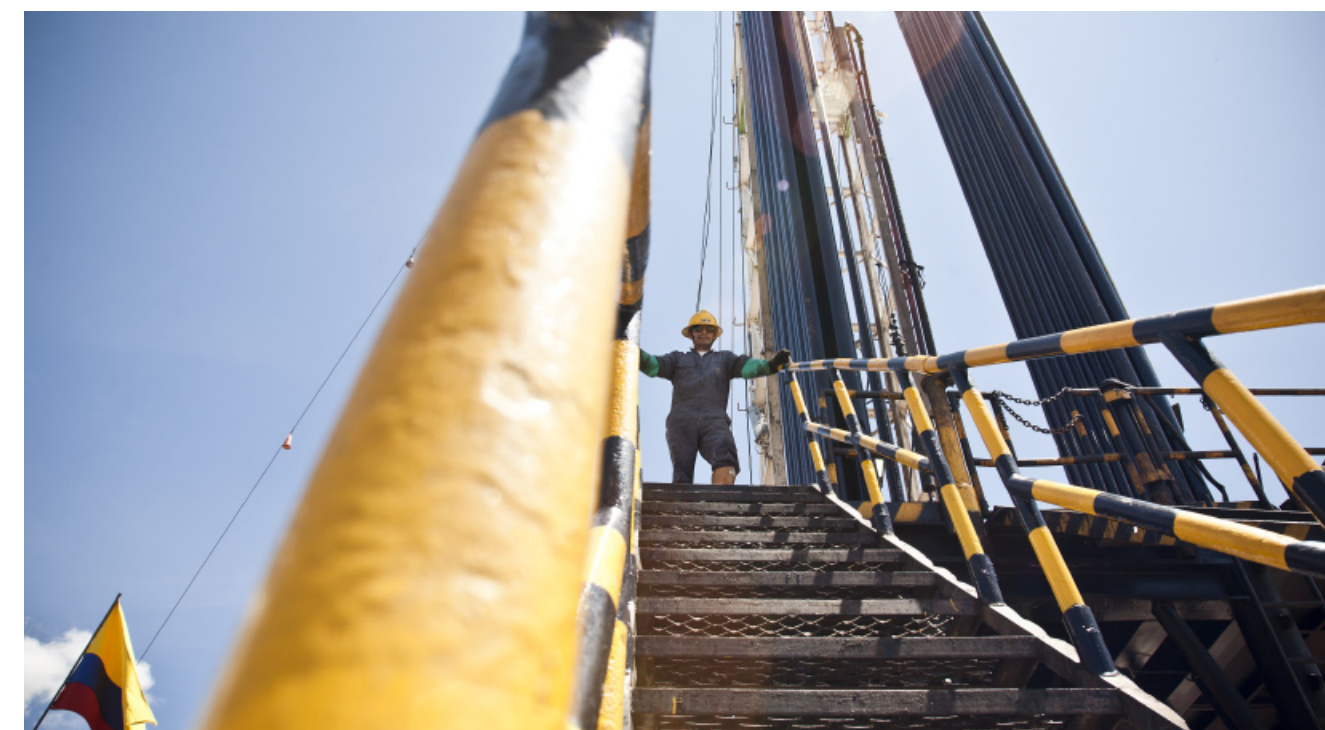
"Inicié como obrero de patio en el área de Apiay, Villavicencio. Mi proceso de crecimiento ha sido de acuerdo a mis aspiraciones en la empresa.

Inicié participando de manera activa en las charlas y capacitaciones que siempre ofrece la organización, tanto en temas operativos como de seguridad en el trabajo. Poco a poco fui adquiriendo más conocimientos y destrezas que me permitieron ir ascendiendo en los diferentes cargos: de obrero, cuñero, encuellador, maquinista supervisor y ahora Jefe de Equipo".

ECCEHOMO BURGOS

Jefe de Equipo (17 años en Independence).

CONTAMOS CON COMPENSACIONES Y BENEFICIOS PARA NUESTROS EMPLEADOS



Este año nuestro trabajo en torno a la compensación consistió en:

01 Realizar un estudio de mercado tanto del sector de petróleos como del mercado general. Con este estudio lo que buscamos es generar mayor equidad interna y ser competitivos dentro del mercado específico.

02 Diseñar un sistema de compensación flexible, el cual se está implementando de manera gradual por líneas de cargos. Para ello se estableció de manera voluntaria que las personas seleccionadas para tal fin pudieran escoger dentro de una plantilla de compensación compuesta por:

- Auxilio de alimentación
- Auxilio de gasolina
- Auxilio educativo
- Auxilio de vivienda
- Leasing de vehículo
- Aportes a pensión voluntaria
- Aporte a cuentas AFC

03 Diseñar un sistema de compensación variable, inicialmente para los cargos estratégicos de la empresa, con el fin de retribuir con un ingreso adicional, el esfuerzo por el cumplimiento de objetivos globales de la organización.

LO DICEN ELLOS



"Mis sueños se han convertido en realidad y también los sueños de mi familia como su progreso".

RICARDO DUARTE

Supervisor.

"Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa y sólo tengo sentimientos de gratitud, porque también mi hijo trabaja en Independence".

ORLANDO SÁENZ

Jefe de Equipo (26 años en Independence).

"Durante el tiempo que he trabajado en Independence he podido notar las buenas condiciones laborales que ofrece la empresa y que me han permitido desempeñarme óptimamente en la labor que inicialmente fui contratado, en mi crecimiento laboral que me ha llevado hoy día a ser técnico en *workover* y perforación de esta empresa. Es mi deseo agradecerles todo el apoyo que me han brindado, así como de reconocer el alto nivel profesional, calidad humana, mística y entusiasmo de todos los trabajadores con los que he compartido mi crecimiento profesional y personal".

RICARDO DUARTE

Supervisor.

RETOS

2011

- **Diseñar e implementar** el programa de bienestar para promover el balance vida laboral/vida personal- familiar.
- **Proponer** escenarios de comunicación de doble vía con empleados.
- **Crear** el fondo de empleados.
- **Estructurar y poner en marcha** la Universidad Independence.
- **Definir** el programa de retención de empleados y su alcance dentro de la organización.
- **Definir e implementar** un Sistema de Gestión del Desempeño y Desarrollo.
- **Realizar** un análisis de qué hacen otras empresas en la industria para mejorar la huella social.
- **Medir** el clima organizacional.
- **Fortalecer** la cultura organizacional para lograr una mayor diferenciación como compañía y mayor afiliación por parte de nuestros empleados.
- **Enlazar** todos nuestros procesos a la luz de las competencias corporativas y funcionales y llevarlo a todos los niveles de la organización.

2012 +

- **Implementar** el proceso People Review & Succession Plan para la identificación de potencial en nuestros empleados.
- **Estructurar** planes de carrera a la luz de la estructura organizacional y programas de desarrollo.
- **Identificar** oportunidades para promocionar la diversidad.



07

TRABAJAR CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE SALUD Y SEGURIDAD

.....

La seguridad y el bienestar de nuestra gente son asuntos primordiales. Es por esto que además de asegurar el cumplimiento de la reglamentación, nos enfocamos en capacitar a nuestros empleados y contratistas en asuntos de HSEQ, desarrollando programas de seguridad y de salud para promover empleados líderes en estos temas y garantizar el cubrimiento del 100% de nuestros empleados expuestos al riesgo.

Contamos con altos estándares de higiene, salud y seguridad industrial en todos los campos donde tenemos operación, además de un sistema de información para el reporte e investigación de incidentes y un plan de emergencias en caso de cualquier eventualidad.

Nuestros procesos están certificados bajo los estándares ISO 9001 de calidad, ISO 14001 de medio ambiente y OHSAS 18001 de salud y seguridad.

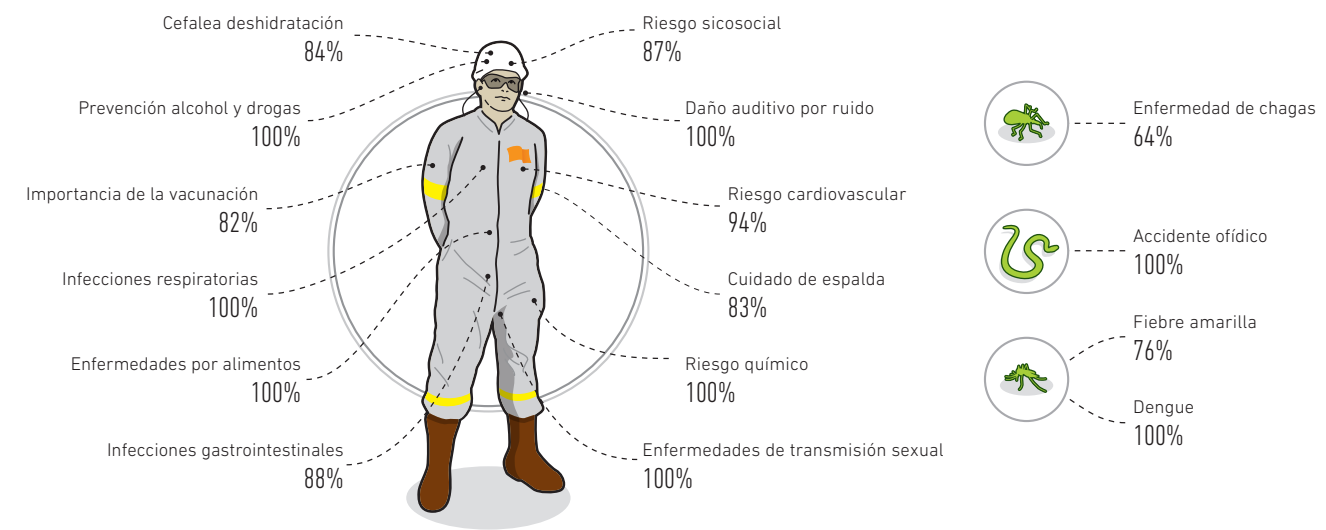


En Independence consideramos que la clave para lograr alcanzar el nivel de cultura en seguridad industrial y salud ocupacional está en el liderazgo integral de sus trabajadores, que se ha conseguido porque sus líderes están convencidos y comprometidos con la visión de la organización y sus objetivos a largo plazo.

Con el ejemplo, hemos logrado que todos los trabajadores asuman un liderazgo en seguridad que se contagia a todas las personas que se encuentran en el lugar de trabajo, ya sean trabajadores propios, contratistas, clientes o visitantes. Seguimos trabajando cada vez más en nuestro Programa de Líderes Independence (PLI), que contribuye de manera única e imprescindible a la sostenibilidad de la Compañía.

CAPACITAMOS A NUESTROS EMPLEADOS Y CONTRATISTAS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

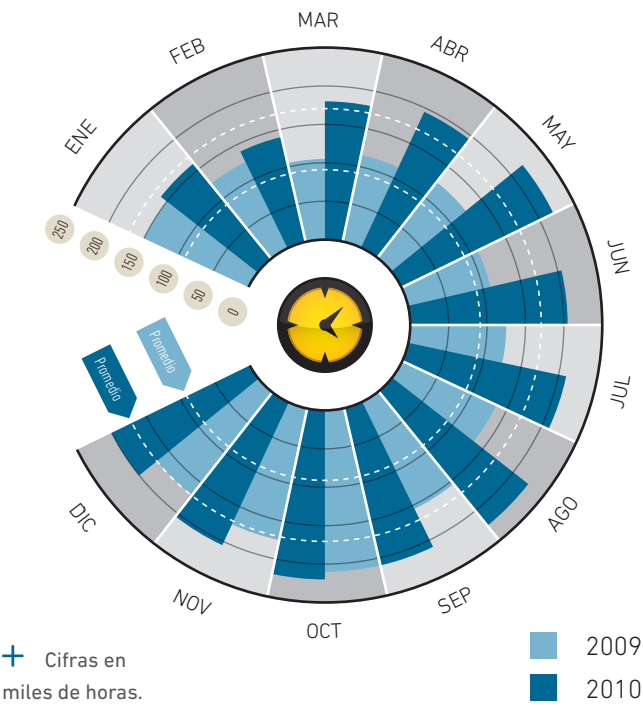
7.1 CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS EN SALUD



Tenemos varios canales de comunicación en temas de HSEQ, como las charlas de cinco minutos, grupos primarios, divulgaciones de lecciones aprendidas, charlas preoperacionales, campañas mensuales en HSEQ, programas de gestión, carteleros, intervenciones personalizadas a los trabajadores por parte de profesionales en prevención de riesgo, entre otros, donde involucramos a nuestros contratistas y proveedores.

El número de horas-hombre trabajadas (HHT) invertidas en capacitación en temas de HSEQ en el año 2010 fue de 2.392.807, con un aumento del 30% con respecto al año 2009. Esto incluye la sensibilización e instrucción de los trabajadores sobre las patologías más frecuentes de acuerdo a los riesgos ponderados en la empresa, las zonas endémicas que son sus sitios de trabajo y las estadísticas de salud pública. Todos los jueves son días de la salud en Independence.

7.1 HHT INVERTIDAS EN TEMAS DE CAPACITACIÓN



GARANTIZAMOS LA SALUD OCUPACIONAL EN NUESTRAS OPERACIONES

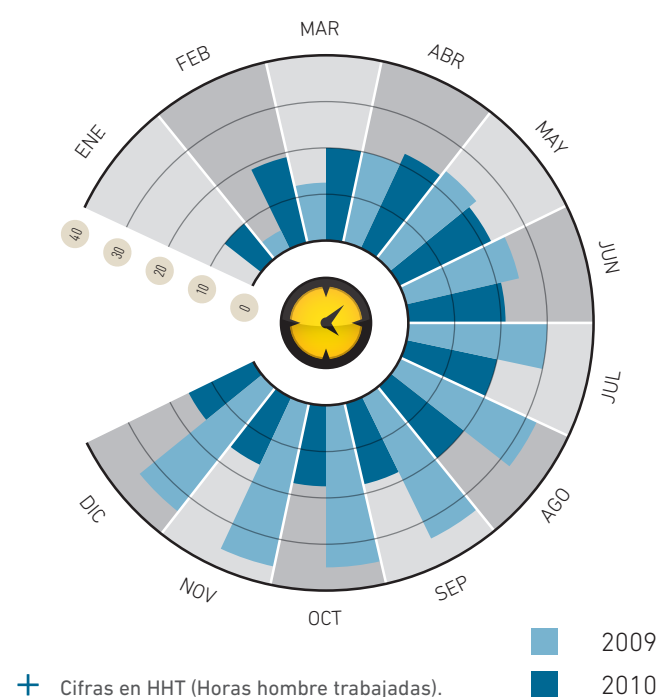
Gracias al seguimiento de cada uno de los casos que se presentaron y al manejo de los casos graves directamente tratados por especialistas en Bogotá, logramos una reducción significativa del tiempo perdido por accidentes de trabajo respecto a los años anteriores, pese a que se presentaron más eventos incapacitantes.

En Independence contamos con un programa de conservación auditiva para el personal expuesto, con un plan de intervención desde la vigilancia en salud con las audiometrías periódicas, de confirmación y de seguimiento. De esta forma se brindan sugerencias de controles de tipo administrativo (jornadas, carga laboral, reubicaciones, reorientación laboral), revisión de Equipos de Protección Personal (EPP), fortalecimiento de la cultura de la prevención y desarrollo de programas de reingeniería. Definimos indicadores de cumplimiento y cobertura para los exámenes ocupacionales y los medimos mensualmente.

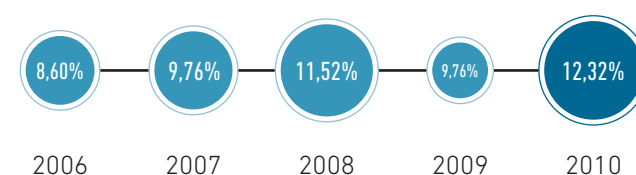
Adicionalmente, contamos con un programa de riesgo psicosocial que está definido para toda la empresa de manera preventiva. Intervenimos al grupo de trabajadores reincidentes en accidentes de trabajo y comportamientos inseguros y capacitamos en el manejo del estrés, hábitos de vida saludable, alimentación inteligente y prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas.

La incidencia de este riesgo fue de 2,07%, de lo que se concluyó que existen situaciones de riesgo medio que deben ser intervenidas. Para ello definimos planes de acción que incluyen acompañamiento en casos de reincorporación laboral, casos sospechosos o especiales, e intervención en comportamientos inseguros.

7.2 TIEMPO PERDIDO POR ACCIDENTES DE TRABAJO



7.3 TASA DE INCIDENCIA DE HIPOACUSIA



Esta gráfica muestra el número de casos nuevos de pérdida auditiva progresiva en relación con el total de la población reportada en nómina para 2010 (132 casos en total).

ESCUCHAMOS A NUESTROS EMPLEADOS



En nuestras reuniones locales de Copaso abarcamos todas las inquietudes de los trabajadores en temas de seguridad y salud y las enviamos a la oficina principal de Bogotá, en donde se reúne el Copaso general.

Éste tiene la responsabilidad de generar los planes de acción y dar solución en el menor tiempo posible. El porcentaje de participación de los trabajadores en los Copasos fue del 6%, dando cumplimiento a lo esperado durante 2010.

PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADOS

Nuestros análisis de vulnerabilidad nos llevaron a asegurar al 100% de nuestro personal en campo.

Actualmente, el 100% de la población de Independencia expuesta a mayor riesgo (Clase 5) tiene pólizas de seguro de vida, accidente común, laboral, incapacidad permanente, parcial o total, adicionales a la seguridad social obligatoria.

CONTAMOS CON UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DE INCIDENTES

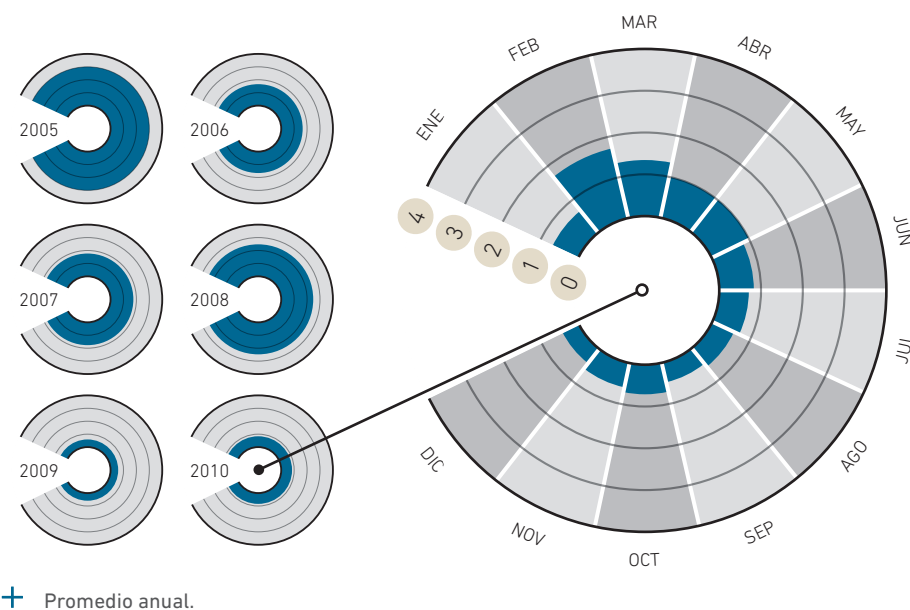
Contamos con un procedimiento sistemático para el reporte e investigación de incidentes. Gracias a la eficiente identificación de peligros e intervención en los riesgos relevantes a través de programas de gestión de riesgos de seguridad, esfuerzos en capacitación y entrenamiento, intervención de comportamientos, mejores procedimientos y prácticas, y gestión de inspecciones, cumplimos con la meta establecida para la frecuencia de incidentes incapacitantes en 2010.

Finalmente, diseñamos un mecanismo de evaluación de desempeño en HSEQ con medición mensual. Este mecanismo pasó por una prueba piloto en una de nuestras áreas de operación, y dado que los resultados fueron muy satisfactorios, se planteó su implementación en todas las áreas en 2011.

7.4 FRECUENCIA DE INCIDENTES INCAPACITANTES LTI

Al cierre del año el índice de frecuencia de incidentes incapacitantes fue de 0,65 lo que ubica a la organización en un nivel competitivo del mercado.

Respecto a los años anteriores es evidente la mejora de este indicador y en especial respecto al año 2008 donde el mercado afectó los resultados de esta medición.



ABRÓCHATE A LA VIDA



Para el tema de seguridad vial en Independence, llevamos a cabo la campaña de “Abrochate a la vida”, que tuvo como objetivo generar cultura de prevención y control de los índices de accidentalidad y en la que se capacitaron y certificaron 171 conductores, lo que representa aproximadamente 100 personas más respecto a 2009.

LO DICEN ELLOS

Entre las estrategias que implementamos para el control de la accidentalidad, está la definición de cuatro programas de gestión de riesgos, entre ellos, el líder estrella que asegura su implementación en todas las instancias de la organización y desarrolla el liderazgo, autocuidado y empoderamiento de nuestros trabajadores, para fomentar una cultura preventiva en seguridad industrial, salud ocupacional y protección del medio ambiente en la organización.

¿CÓMO SE SINTIÓ SIENDO LÍDER ESTRELLA?

Me siento cómodo, más comprometido que siempre a seguir mejorando y dar ejemplo. Me gusta liderar y hacer cumplir las normas, aunque a veces hay gente que no entiende. Con el trato y mostrando los resultados se logra que todos se convenzan de la importancia de la seguridad.

recibido felicitación de los compañeros por el trabajo que se ha hecho. También hay gente que ha dicho que molesto mucho por la seguridad, lo cual quiere decir que estamos cumpliendo.

¿ALGÚN COMENTARIO QUE QUIERA APORTAR PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTE PROGRAMA EN LAS DEMÁS ZONAS EN LAS QUE TENEMOS EQUIPOS?

Es bueno hacer que todos sean líderes estrella y sepan cómo es ese compromiso. En las auditorías y visitas es mejor que vean que los mismos trabajadores somos responsables de la seguridad y que no necesitamos "policías". Si todos fuéramos líder estrella, la operación sería siempre segura.

WILLIAM CUBILLOS

Supervisor de Operaciones de Caño Limón.

¿POR QUÉ ESTE PROGRAMA LE APORTA A LA REDUCCIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD?

En mi caso, que soy supervisor, a veces no puedo estar al tiempo en varios puntos de la operación. He delegado al líder. Así se han evitado operaciones incorrectas y no debidas. El líder aquí en Arauca es un apoyo para hacer cumplir no solo a sus propios compañeros sino a las empresas contratistas.

¿CÓMO LO VEN SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO EN ESTE ROL?

Me ha gustado mucho ser reconocido como líder estrella. Aunque las responsabilidades rotan por turnos, he

RETOS



2011

- **Desarrollar y capacitar** a proveedores y contratistas en términos de HSEQ.
- **Fortalecer** la cultura de seguridad en Independence.
- **Asegurar** estándares de excelencia en los equipos.
- **Desarrollar** estrategias de humanización de procedimiento.

2012 +

- **Implementar** gestión por procesos.
- **Implementar** prácticas de clase mundial en salud ocupacional.



08

FOMENTAR LA INNOVACIÓN Y CALIDAD EN TODOS NUESTROS PROCESOS

.....

La innovación y la calidad son procesos estratégicos que van de la mano con nuestra visión de ser la compañía de mayor crecimiento sostenible en los sectores en los que participamos. Contamos con un Sistema de Gestión

Integral alineado con las normas ISO 9001, 14001 y OHSAS 18001, así como con un área de evaluación y una oficina de gestión de proyectos que nos permite estar a la vanguardia en todos nuestros procesos.

PROMOVEMOS LA INNOVACIÓN EN NUESTROS PROCESOS



Al comprobar la excesiva dependencia de nuestro negocio a la industria petrolera, vimos como oportunidad la diversificación de servicios, que nos permitiera crecer de manera sostenida con una visión de largo plazo. Esto nos llevó a la creación de un área de evaluación de proyectos (BPO).

La finalidad del BPO es el análisis, evaluación y recomendación sobre iniciativas que proponen las diferentes gerencias de la organización, teniendo siempre en mente temas innovadores. El BPO fue en sí misma una iniciativa innovadora por el hecho de destinar recursos para ir más allá del día a día de la operación, observando tendencias en la industria petrolera y en otras industrias en cuanto a modelos de negocio y tecnologías.

El conocimiento y experiencia que se ha acumulado en cada una de las áreas de Independence a lo largo del tiempo ha sido una fuente fundamental para el análisis de nuevos proyectos. El BPO ha sabido aprovechar



dicho conocimiento conjugándolo con la información obtenida de procesos de minería, análisis de datos y entrevistas con expertos.

En 2010 creamos también la oficina de gestión de proyectos con las siguientes responsabilidades:

01 Preparación de equipos para la operación, seguimiento de los proyectos y realización de informes finales sobre los proyectos.

02 Implementación de propuestas innovadoras que surjan del BPO.

Adicionalmente, analizamos varios proyectos que cubrieron un amplio abanico de temas relacionados con las unidades de negocio (procesos y operaciones), y que también tuvieron incidencia en los diferentes grupos de interés. Entre los proyectos que fueron implementados se destacan el *back-saver*, el sistema *fast-move*, la mejora en la estructura de costos y los procesos asociados a la contratación del transporte.

RESULTADOS INNOVADORES



El tema de eficiencia energética ha sido recurrente durante la vida del BPO por la misma naturaleza de nuestro negocio y su incidencia en el medio ambiente.

Se han identificado varias alternativas viables, a la vez que se han desechado otras. Todo esto con el fin de reducir la huella de carbono asociada a las operaciones. Los temas asociados a la UEN de agua también hicieron parte de los proyectos del BPO.

01 Preparación de equipos para la operación, seguimiento y realización de informes finales sobre los proyectos.

02 El *back-saver* es una herramienta construida en Factory que beneficia directamente a los cuñeros al facilitarles la operación de levantamiento de la cuñas.

03 El sistema *fast-move*, construido también en Factory, reduce los tiempos de descarga de las camas bajas.

04 Planchadas hidráulicas (*Hydraulic Cat Walks*) que eliminan la intervención del personal en las operaciones de manipulación de tubería. Minimizan la exposición al riesgo y las operaciones se automatizan agregando velocidad y seguridad.

05 Llave hidráulica para manejar *Drill Pipe, Tubing* y *Casing*, que eliminan el uso de llave de potencia y disminuyen significativamente la exposición al riesgo del personal.

GARANTIZAMOS LA CALIDAD EN NUESTROS SERVICIOS



Contamos con un Sistema de Gestión Integral que se administra mediante una herramienta web denominada *Isolucion*.

Este software permite conservar el conocimiento organizacional a través de la documentación de los procesos, así como mantener la historia de las acciones de mejoramiento que se desarrollan desde hace más de seis años.

Durante 2010 implementamos los siguientes proyectos:

01 La adopción de JD Edwards como herramienta de negocio permite contar con información al día y en línea para cada una de las torres y oficinas administrativas, facilitando el seguimiento a la estrategia y la toma de decisiones.

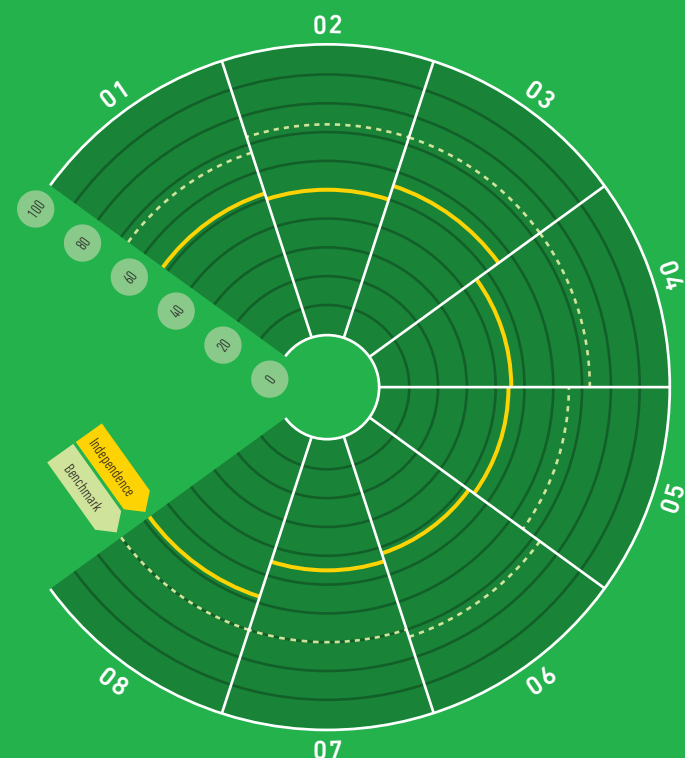
02 La implementación de buenas prácticas en logística y cadena de proveedores que facilitan la planeación y abastecimiento de los insumos y materiales requeridos para la operación.

03 La implementación de la norma SPEC 7-1 *American Petroleum Institute- API* para *Drill Stem Sub*, que requirió la evaluación imparcial y objetiva de nuestro sistema de gestión. Logramos el permiso de uso del monograma del API para el producto mencionado.

EVALUAMOS NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN

8.1 RESULTADOS FRENTE AL BENCHMARK

- 01 Estrategia
- 02 Liderazgo
- 03 Personas
- 04 Procesos
- 05 Conocimiento e información
- 06 Capacidad de innovación
- 07 Clientes y mercados
- 08 Resultados



Durante 2010, evaluamos y diagnosticamos nuestro sistema de gestión con la metodología “Modelo de Excelencia e Innovación en la Gestión” promovida por la Corporación Calidad en Colombia.

El diagnóstico evaluó ocho aspectos organizacionales y realizó una comparación respecto a las empresas que actualmente tienen el modelo implementado. Los resultados del diagnóstico fueron:

Como principales fortalezas, el diagnóstico nos mostró que:

01 Contamos con sistemas de gestión particulares para la calidad, la seguridad y el ambiente.

02 La innovación es una práctica en la organización.

03 Los niveles superiores de dirección evidencian pensamiento sistémico para la comprensión de la globalidad de la organización y su entorno.

04 Hay un trabajo sistemático alrededor de los valores de la organización. Igualmente se ha orientado la empresa hacia el desarrollo.

Así mismo, identificamos oportunidades de mejoramiento que debemos intervenir para asegurar una disminución entre las brechas del sistema de la organización y el modelo base.

RETOS



2011

- **Consolidar** como un proceso el análisis de proyectos que realiza el BPO, siguiendo un conjunto de fases que permitan al final del mismo resultados concretos.
- **Continuar** con la investigación en temas relacionados con agua y eficiencia energética, entre otros.
- **Implementar** el sistema de innovación de Independence que centralice todas las propuestas innovadoras.
- **Subir** en el *benchmarking* sobre gestión de la excelencia.
- **Actualizar y dinamizar** el modelo de procesos de Independence.

2012 +

- **Reportar** la gestión del sistema de innovación como también todos aquellos indicadores que surjan de la implementación de las propuestas innovadoras.



ANEXO I GLOSARIO

GLOSARIO DE SIGLAS

- A ACPM**
Aceite combustible para motores.
- AFC**
Administradora de Fondos de Cesantías.
- ANH**
Agencia Nacional de Hidrocarburos.
- ARP**
Entidad legalmente constituida encargada de realizar la Administración de los Riesgos Profesionales de toda aquella empresa que utilice sus servicios.
- B Bbls**
Barriles.
- BPO**
Área de evaluación de proyectos.

- C COPASO**
Comité Paritario de Salud Ocupacional. De acuerdo con la Resolución 2013 de 1986 de Colombia, el Comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.
- CRM**
Customer Relationship Management. Modelo de gestión de toda la organización, basada en la orientación al cliente.
- E EPP**
Elementos de Protección Personal.
- ERP**
Sistema de gestión empresarial.
- G GRI**
Global Reporting Initiative. Organización mundial que propone el marco más aceptado y reconocido de elaboración de informes de RSC acerca del desempeño económico, medioambiental y social de una organización. El marco está compuesto por la Guía de elaboración de memorias de sostenibilidad, los Protocolos de indicadores, los Protocolos técnicos y los Suplementos sectoriales, y fue desarrollado tras consulta con múltiples grupos de interés a nivel internacional,

 www.globalreporting.org

- H HHT**
Horas hombre trabajadas.
- HSEQ**
Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad.
- I ISO 9001:2008**
Es un conjunto de normas sobre gestión de la calidad, elaborada por el Comité Técnico ISO/TC176 de ISO Organización Internacional para la Estandarización.
- ISO 14001:2004**
Conjunto de normas de gestión ambiental.
- K Km²**
Kilómetros cuadrados.
- L LTI**
Indicador de incidentes incapacitantes o con tiempo perdido.
- M MOC**
Mano de Obra Calificada.
- MONC**
Mano de Obra No Calificada.

- O ODM**
Objetivos del Milenio.
- OHSAS 18001:2007**
La especificación de evaluación reconocida internacionalmente para sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
- P PACA**
Plan de Acción y Cumplimiento Ambiental.
- R RUC**
Registro Unificado de Contratistas del Consejo Colombiano de Seguridad.
- S SQR**
Sistema de quejas y reclamos para trabajadores, extrabajadores y comunidades donde operamos.
- T TON**
Tonelada.
- U UEN**
Unidades Estratégicas de Negocio.

GLOSARIO DE TERMINOS

B Balanced Scorecard

Cuadro de mando integral.

C Cadena de valor

Secuencia completa de actividades o partes que proporcionan (proveedores, trabajadores subcontratados y otros) o reciben (clientes, consumidores, otros usuarios) valor en forma de productos o servicios.

Comunicación de progreso

Documento entregado anualmente a las Naciones Unidas por una entidad firmante del Pacto Mundial que identifica sus avances en las materias del mismo.

Corrupción

El abuso de un poder otorgado, con el objetivo de obtener una ganancia privada; por ejemplo sobornos (solicitar, ofrecer o aceptar un soborno) o a funcionarios públicos o por parte de los mismos, soborno en el sector privado, conflicto de intereses, fraude, lavado de dinero y tráfico de influencias.

D Derechos humanos

Derechos que todas las personas tienen en virtud de su condición humana común, de vivir en libertad y con dignidad. Todos los seres humanos tienen el derecho de exigir que los mismos sean respetados, pues son universales, inalienables e indivisibles. Reflejan el profundo empeño de garantizar que todas las personas tengan seguridad en disfrutar los bienes y libertades necesarios para una vida digna.

G Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Cualquiera de los gases atmosféricos que contribuyen al efecto invernadero absorbiendo la radiación infrarroja causada por el calentamiento solar de la superficie de la tierra, incluyendo dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (NO₂), y el vapor de agua. Si bien existen naturalmente en la atmósfera, los niveles elevados de CO₂ y CH₄ en particular que se han dado en décadas recientes están directamente relacionados, por lo menos en parte, a actividades humanas tales como el consumo de combustibles fósiles y la deforestación de bosques tropicales.

Gobierno corporativo

Sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos.

Grupos de interés

Individuos, grupos u organizaciones que tienen influencia sobre una organización o se ven afectados por las decisiones tomadas por dicha organización (en inglés *stakeholders*).

H Huella de carbono corporativa

Identificación y medición de emisiones asociadas a las operaciones, clasificándolas como emisiones directas o indirectas, seleccionando el alcance de contabilidad y reporte para las emisiones indirectas.

I Informe de sostenibilidad

La práctica de medir, informar y asumir responsabilidades sobre el desempeño de la organización, al tiempo que se trabaja hacia el objetivo del desarrollo sostenible. Ofrece una imagen equilibrada y razonable del desempeño de sostenibilidad de la organización informante, incluyendo aportaciones tanto positivas como negativas. Presenta los resultados que se han obtenido dentro del correspondiente periodo informativo, atendiendo a los compromisos, la estrategia y el enfoque directivo adoptados por la organización.

M Materialidad

Es el fundamento principal de nuestra política de sostenibilidad, gestión diaria y medición de desempeño. Nos dice qué asuntos son relevantes e importantes para nuestros negocios.

R Rendición de cuentas

Responsabilidad de una organización por sus decisiones y actividades, y condición de ofrecer respuestas a sus órganos de gobierno, autoridades legales y, más ampliamente, a sus otras partes interesadas, respecto a estas decisiones y actividades.

S Sostenibilidad

Una forma de conducir nuestro negocio en forma transparente e inclusiva de todos nuestros grupos de interés, que genera riqueza y contribuye al desarrollo económico, social y ambiental de la sociedad.

Suplementos sectoriales GRI

Versiones adaptadas de las directrices GRI a las particularidades de cada sector. Estos suplementos buscan que las memorias sean más relevantes y facilitar el desarrollo de las mismas.

W Workover

Perforación y rehabilitación de pozos.

Z Zonas de influencia

La definición y determinación de esta área alrededor de nuestras operaciones, se sustenta por las consideraciones de carácter ambiental y social que justifican la interrelación de las actividades de construcción, conservación, exploración y producción. Las zonas de influencia directa e indirecta las determinan criterios ambientales y sociales establecidos por Independence de acuerdo al nivel de impacto que tengamos en una vereda, corregimiento, resguardo o terreno dado. Reciben preferencia y se benefician en cuanto a contratación de mano de obra no calificada y en los proyectos de inversión social.








ANEXO II

INDICADORES

GRI / PG

TABLA GRID-GRI

El Global Reporting Initiative son las directrices creadas por una red global de múltiples grupos de interés para la elaboración de memorias de sostenibilidad. A continuación presentamos la gestión de Independence frente a las mismas.

CONVENCIONES	
	Si
	No
	No se tiene calculado este indicador actualmente.
	No se considera material, por la naturaleza de las operaciones de Independence.
	Reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas
	Proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local
	Independence en este momento no trabaja en zonas catalogadas como de alta biodiversidad.

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
-----	-------------	-----------	------------	--------------------	---------------------	------------

PERFIL

1 ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			
1.1.	Declaración de relevancia de la sostenibilidad.		Independence S.A.: Aliado del país. Páginas 4 a 7.
1.2	Principales impactos, riesgos y oportunidades.		Independence S.A.: Aliado del país. Páginas 4 a 7.
2 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
2.1	Nombre de la organización.		Nuestra organización; ¿Quiénes somos? Página 13.
2.2	Principales marcas, productos y servicios.		Nuestra organización; ¿Quiénes somos? Página 14.
2.3	Estructura operativa.		Nuestra organización; ¿Quiénes somos? Página 14.
2.4	Localización de la sede principal de la organización.		Anexo II - Indicadores GRI. Calle 100 No. 7-33 Torre 1 Piso 19.
2.5	Dónde opera.		Nuestra organización; ¿Dónde operamos? Página 15.
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.		Nuestra organización; Nuestro modelo corporativo. Páginas 13 a 15.
2.7	Mercados servidos.		Nuestra organización. Páginas 13 a 17.
2.8	Dimensión de la compañía.		Nuestra organización; ¿Quiénes somos? Página 13. 05 Maximizar la rentabilidad de manera sostenible en el tiempo. Página 61.
2.9	Cambios significativos.		Anexo II - Indicadores GRI. Creación de la Gerencia de Sostenibilidad y de los siguientes cargos: Gerente de Sostenibilidad, Coordinador de Sostenibilidad, Copordinador ambiental, Dirección de Calidad, Contraloría
2.1	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.		Nuestra organización; Hitos y reconocimientos. Páginas 16 y 17.
3 PARÁMETROS DEL INFORME			
PERFIL DEL INFORME			
3.1	Periodo cubierto.		Acerca de este informe. Página 9.
3.2	Fecha del informe anterior más reciente.		Anexo II - Indicadores GRI. Este es nuestro primer informe.
3.3	Ciclo de presentación del informe.		Anexo II - Indicadores GRI. La presentación del informe se realizará anualmente.
3.4	Área de contacto para los temas relativos al informe o su contenido.		Anexo II - Indicadores GRI. jcpadilla@independence.com.co Coordinador de Sostenibilidad.
ALCANCE Y COBERTURA DEL INFORME			
3.5	Proceso de definición del contenido del informe.		Acerca de este informe; Lo relevante - ni más ni menos. Página 11.

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
3.6	Cobertura del informe.	<div></div>	Acerca de este informe. Página 9.			
3.7	Limitaciones del alcance o cobertura.	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Reportamos impactos sociales, ambientales y económicos. En cada compromiso nos proponemos retos para avanzar en su gestión.
3.8	Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente la comparabilidad entre periodos.	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Sólo se informa sobre negocios con la participación de Independence de 100%.
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos.	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Se está reportando con base en parámetros internacionales y con base en parámetros contruidos por Independence de acuerdo con la naturaleza de su negocio. En el caso que existan desviaciones significativas de los protocolos técnicos del GRI se menciona en esta tabla.
3.10	Reexpresión de información de memorias anteriores.	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Este es nuestro primer informe.
3.11	Cambios significativos en métodos de valoración de informes anteriores.	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Este es nuestro primer informe.
ÍNDICE DEL CONTENIDO GRI						
3.12	Tabla de contenidos GRI	<div></div>	Anexo matriz de correspondencia GRI.			
VERIFICACIÓN						
3.13	Política y verificación del informe.	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Este informe no tiene verificación externa, se contempla realizar en futuros informes.
4	GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.					
GOBIERNO						
4.1	Descripción de la estructura de gobierno.	<div></div>	Nuestra organización; Nuestro modelo corporativo. Página 14.			
4.2	Presidente de la junta y su cargo ejecutivo como presidente de la organización.	<div></div>	Nuestra organización; Nuestro modelo corporativo. Páginas 4 a 7 y 14.			Se encuentra establecida la estructura, pero el nombramiento de los miembros de la junta está en proceso.
4.3	Estructura del máximo órgano de gobierno (junta directiva).	<div></div>	02 Hacer lo correcto. Páginas 32 a 35.			
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	<div></div>	02 Hacer lo correcto. Página 33.			Contamos con un sistema de atención y respuesta a solicitudes, quejas y reclamos para empleados y comunidades. Actualmente estamos en proceso de la implementación de estos con la junta directiva.
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	<div></div>	02 Hacer lo correcto. Página 35.			Está en proceso de definición el vinculo entre la retribución de los miembros de la junta y el desempeño de la organización.
4.6	Procedimientos para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno.	<div></div>	02 Hacer lo correcto. Página 33.			
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	<div></div>	02 Hacer lo correcto. Página 35.			Se encuentra establecida la estructura, pero el nombramiento de los miembros de la junta está en proceso.
4.8	Declaración de misión, visión, valores, código de conducta y principios relevantes.	<div></div>	01 Gestionar la sostenibilidad. Página 25. 02 Hacer lo correcto. Páginas 31 a 35.			
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	<div></div>	01 Gestionar la sostenibilidad. Página 23.			

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PORTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
4,10	Mecanismos de autoevaluación de la junta directiva.	<div></div>	02 Hacer lo correcto. Página 35.			Está en proceso la implementación de estos mecanismos de autoevaluación.
COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS						
4,11	Adopción del principio de precaución.	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Independence adopta el principio de precaución. Más información sobre los impactos ambientales ver Proteger el Medio Ambiente
4,12	Programas sociales, económicos y ambientales desarrollados externamente.	<div></div>	01 Gestionar la sostenibilidad. Páginas 25 a 28.			
4,13	Principales asociaciones a las que pertenece la organización o entes nacionales o internacionales a los que la organización apoya.	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Signatarios del Pacto Global. Socio fundador de la Red Local del Pacto Global. Otras: ACRIP, CAMPETROL, CAMACOL, LADS, ANDI, Cámara de Comercio Colombo Americana, Consejo Privado de Competitividad, y Grupo Mega.
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS						
4,14	Relación de los grupos de interés que se han incluido.	<div></div>	Nuestra organización; Buscando calidad para nuestros grupos de interés. Página 20.			
4,15	Metodología de selección de grupos de interés.	<div></div>	Nuestra organización; Buscando calidad para nuestros grupos de interés. Página 20. 01 Gestionar la sostenibilidad. Páginas 23 a 24.			
4,16	Criterios para la selección de grupos de interés.	<div></div>	Nuestra organización; Buscando calidad para nuestros grupos de interés. Página 20. 01 Gestionar la sostenibilidad. Páginas 23 a 24.			
4,17	Preocupaciones de los grupos de interés recogidas.	<div></div>	Nuestra organización; Buscando calidad para nuestros grupos de interés. Página 20. 01 Gestionar la sostenibilidad. Páginas 23 a 24.			
5	ENFOQUES DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO					

ENFOQUES DE GESTIÓN

G3EG	DESCRIPCIÓN					
EG EC	ENFOQUE DE GESTIÓN EC					
Aspectos	Desempeño económico	<div></div>	05 Maximizar la rentabilidad de manera sostenible en el tiempo. Página 61.			
	Presencia en el mercado	<div></div>	05 Maximizar la rentabilidad de manera sostenible en el tiempo. Página 61.			
	Impactos económicos indirectos	<div></div>	03 Incentivar la sostenibilidad en nuestra cadena de valor. Página 39. 06 Ser el mejor empleador de la industria. Página 71.			
EG EN	ENFOQUE DE GESTIÓN EN					
Aspectos	Materiales	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 48 y 49.			
	Energía	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 47 a 53.			
	Agua	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Página 57.			
	Biodiversidad	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 47 a 57.			
	Emisiones, afluentes y residuos	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 47 a 57.			
	Productos y servicios	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 47 a 57.			
	Cumplimiento	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 47 a 57.			
	Transporte	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 49 a 51.			
	General	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 47 a 59.			
EG LA	ENFOQUE DE GESTIÓN LA					
Aspectos	Empleo	<div></div>	06 Ser el mejor empleador de la industria. Páginas 71 a 82.			

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PORTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
	Relaciones laborales	<div></div>	06 Ser el mejor empleador de la industria. Páginas 71 a 82.			
	Salud y seguridad ocupacional	<div></div>	07 Trabajar con los más altos estándares de salud y seguridad. Página 85.			
	Entrenamiento y educación	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Página 58. 06 Ser el mejor empleador de la industria. Página 78. 07 Trabajar con los más altos estándares de salud y seguridad. Página 85.			
	Diversidad e igualdad de oportunidades	<div></div>	06 Ser el mejor empleador de la industria.			
EG DH	ENFOQUE DE GESTIÓN DH					
Aspectos	Prácticas de inversión y abastecimiento	<div></div>	05 Maximizar la rentabilidad de manera sostenible en el tiempo. Página 61.			
	No discriminación	<div></div>	06 Ser el mejor empleador de la industria. Página 72.			
	Libertad de asociación y negociación	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence respetamos el derecho de asociación y de negociación colectiva de nuestros empleados. 1520 empleados están cubiertos bajo las convenciones colectivas.
	Trabajo infantil	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence está prohibido cualquier tipo de trabajo infantil. Procuramos además, por medio de controles documentales prevenir el trabajo infantil en nuestros proveedores.
	Trabajo forzoso	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence rechazamos cualquier práctica de trabajo forzoso. El trabajo es ofrecido libremente y los trabajadores tienen la libertad para marcharse siguiendo los cauces establecidos por la ley.
	Prácticas de seguridad	<div></div>	03 Incentivar la sostenibilidad en nuestra cadena de valor. Página 39.			En Independence contamos con un código de conducta para proveedores y contratistas que define los requisitos básicos sobre relaciones laborales, derechos humanos, medio ambiente y lucha contra la corrupción, que estos deben contemplar en su gestión diaria.
	Derechos de los indígenas	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence cumplimos al 100% con la ley, y nos alineamos a los resultados obtenidos de las consultas previas desarrolladas por las operadoras con las que trabajamos.
EG SO	ENFOQUE DE GESTIÓN SO					
Aspectos	Comunidad	<div></div>	01 Gestionar la sostenibilidad. Páginas 25 a 28.			
	Corrupción	<div></div>	02 Hacer lo correcto. Páginas 33 a 34.			
	Política pública	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Independence participó en el desarrollo de la norma ICONTEC de perforación de pozos de agua y en la iniciativa de la Cámara de Comercio Colombo Americana y la ANDI para que la RSE no fuera una obligación impuesta por el Estado. Para los próximos años, esperamos participar activamente en los proyectos de ley que afecten nuestras operaciones.
	Comportamiento de competencia desleal	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Independence cuenta con un manual de contratación y adjudicación de servicio el cual reglamenta la correcta adjudicación de todo bien o servicio.
	Cumplimiento	<div></div>	02 Hacer lo correcto. Página 33.			
EG PR	ENFOQUE DE GESTIÓN PR					
Aspectos	Salud y seguridad del consumidor	<div></div>	07 Trabajar con los más altos estándares de salud y seguridad. Página 85.			Todas las fases del ciclo de vida de los productos están sujetas a mecanismos de evaluación que permiten determinar los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes.
	Etiquetado de productos y servicios	<div></div>	08 Fomentar la innovación y calidad en todos nuestros procesos. Páginas 95 a 97.			A la fecha, Independence no ha presentado incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida.

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PORTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
	Mercadeo y comunicaciones	●	Anexo II - Indicadores GRI.		⚠	
	Privacidad del consumidor	●	08 Fomentar la innovación y calidad en todos nuestros procesos. Páginas 95 a 97.			A la fecha, Independence no ha recibido reclamaciones por parte del cliente respecto al manejo de su información.
	Cumplimiento	●	Anexo II - Indicadores GRI.			Nuestro foco de gestión es cumplir con la ley en todos sus aspectos para así evitar tanto sanciones monetarias como no monetarias. Para esto, nos aseguramos de estar al tanto con todas las legislaciones vigentes.

LISTA DE INDICADORES GRI G3

ECONÓMICOS							
DESEMPEÑO ECONÓMICO							
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos	●	05 Maximizar la rentabilidad de manera sostenible en el tiempo. Página 61.				
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes.	
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	●	06 Ser el mejor empleador de la industria. Página 78.				
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes.	
PRESENCIA EN EL MERCADO							
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	●	Anexo II - Indicadores GRI.			El 100% de nuestro empleados se vinculan por encima de los salarios legales vigentes.	
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	●	03 Incentivar la sostenibilidad en nuestra cadena de valor. Página 43.				
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	●	03 Incentivar la sostenibilidad en nuestra cadena de valor. Página 43. 06 Ser el mejor empleador de la industria. Página 43.		👤	?	Se espera reportarlo en los próximos informes.
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS							
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	●	01 Gestionar la sostenibilidad. Páginas 26 a 27.				
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes.	
MEDIO AMBIENTE							
MATERIALES							
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes.	
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes .	
ENERGÍA							
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	●	04 Proteger el medio ambiente. Página 54.				
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	●	04 Proteger el medio ambiente. Página 54.				
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	●	04 Proteger el medio ambiente. Página 54.				

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PORTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas	<div></div>	08 Fomentar la innovación y calidad en todos nuestros procesos. Página 101.	<div></div>	<div></div>	Se espera reportarlo en los próximos informes.
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Página 54.			
AGUA						
EN8	Captación total de agua por fuentes	<div></div>			<div></div>	Se espera reportarlo en los próximos informes.
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Página 57.		<div></div>	
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	<div></div>			<div></div>	Se espera reportarlo en los próximos informes.
BIODIVERSIDAD						
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de un alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Página 56.			
EN13	Hábitat protegidos o restaurados	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Página 56.			Para asegurar el cumplimiento ambiental en todas las etapas del proceso de prestación de servicios, elaboramos por proyectos el Plan de Acción y Cumplimiento Ambiental (PACA).
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Página 56.		<div></div>	
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.		<div></div>	Se espera reportarlo en los próximos informes.
EMISIONES, EFLUENTES Y DESECHOS						
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 50 a 52.			
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 50 a 52.			
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 50 a 52.			
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 50 a 52.			
EN20	NO ₂ , SO ₂ y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 50 a 52.			
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	<div></div>			<div></div>	Se espera reportarlo en los próximos informes.
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	<div></div>	04 Proteger el medio ambiente. Página 54.			

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PORTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	●	Anexo II - Indicadores GRI.			Nuestra unidad de Energy reportó derrames por 17.3 Bbbls de crudo que corresponden a 14 eventos ambientales, la unidad de Water no tuvo incidentes ambientales durante este periodo y la unidad de Factory tuvo derrames por 3.1 Bbbls de aceites y lubricantes, asociados a tres eventos en el año.
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados, que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes.
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitat relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes.
PRODUCTOS Y SERVICIOS						
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	●	04 Proteger el medio ambiente. Página 59. 08 Fomentar la innovación y calidad en todos nuestros procesos. Página 101.			
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes
CUMPLIMIENTO						
EN28	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	●	Anexo II - Indicadores GRI.			Independence no tuvo multas por incumplimientos en la normativa ambiental, en el periodo reportado.
TRANSPORTE						
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	●	04 Proteger el medio ambiente. Páginas 50 a 53.			
GENERAL						
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes
LA00	SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO					
EMPLEO						
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, contrato y región	●	06 Ser el mejor empleador de la industria. Páginas 73 a 74.			Total empleados Independence: 4222; 34 por contrato de aprendizaje; 141 contratos fijos ; 944 por contrato indefinido; 3101 por obra. Además Independence cuenta con empleados en Arauca, Barrancabermeja, Bogotá, Los Palmitos-Sucre, Madrid, Melgar, Piñalito. Vista Hermosa, Puerto Boyacá, Puerto Gaitán, Putumayo, Villanueva, Villavicencio, Yopal, Yumbo-Valle, Padilla-Cauca. En Villavicencio se encuentra la mayoría de nuestros colaboradores, con un total de 897.
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	●	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence contamos con 321 mujeres y 3901 hombres. El promedio de rotación en Independence es del 1.39%
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	●	06 Ser el mejor empleador de la industria. Página 81.			
RELACIONES LABORALES						
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	●	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence respetamos el derecho de asociación y de negociación colectiva de nuestros empleados. 1520 empleados están cubiertos bajo las convenciones colectivas.
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PORTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
(MM4) SS	Número de huelgas y cierres patronales superior a una semana de duración, según el país.	●	Anexo II - Indicadores GRI.			Durante el año reportado, no se presentaron huelgas superiores a una semana.
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL						
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo	●	07 Trabajar con los más altos estándares de salud y seguridad. Página 88.			Cumplimos con la legislación vigente.Independence cuenta con COPASO
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	●	07 Trabajar con los más altos estándares de salud y seguridad. Páginas 89 a 90.			Durante el año 2010 se reportaron 833 ausencias a nomina del personal que se encuentra laborando en los diferentes procesos y unidades de negocio de la empresa.
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	●	07 Trabajar con los más altos estándares de salud y seguridad. Páginas 89 a 90.			Dentro de estas capacitaciones incluimos a nuestros proveedores y contratistas.
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	●	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence respetamos el derecho de asociación y de negociación colectiva de nuestros empleados. 1520 empleados están cubiertos bajo las convenciones colectivas.
ENTRENAMIENTO Y EDUCACIÓN						
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	●	04 Proteger el medio ambiente. Página 58. 06 Ser el mejor empleador de la industria. Página 78.			El cubrimiento fue del 70% para personal operativo y del 30% para personal administrativo.
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continúa, que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que los apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	●	06 Ser el mejor empleador de la industria. Página 76.			11 programas de gestión de habilidades y formación continua implementados.
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES						
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes.
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	●	Anexo II - Indicadores GRI.			0 - 1.000.000: 75 mujeres, 730 hombres. 1.000.001 - 3.000.000: 184 mujeres, 2655 hombres. 3.000.001 - 6.000.000: 49 mujeres, 253 hombres. 6.000.001 - 8.000.000: 7 mujeres, 136 hombres. 8.000.001 - 10.000.000: 3 mujeres, 66 hombres. 10.000.001 o más: 3 mujeres, 61 hombres.
HR00	SOCIAL: DERECHOS HUMANOS					
PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO						
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos, que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes.
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas, que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia	✗			?	Se espera reportarlo en los próximos informes.
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	●	06 Ser el mejor empleador de la industria. Página 78.			Contamos con Inducción para nuevos empleados y reinducción de empleados antiguos que incluye capítulos sobre la obligación de respetar la diversidad e inclusión, la no discriminación y medidas para prevenir y denunciar casos de acoso sexual.
NO DISCRIMINACIÓN						
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	●	Anexo II - Indicadores GRI.			No se presentaron incidentes de discriminación durante el año reportado.

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PORTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA						
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence respetamos el derecho de asociación y de negociación colectiva de nuestros empleados. 1520 empleados están cubiertos bajo las convenciones colectivas.
TRABAJO INFANTIL						
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence está prohibido cualquier tipo de trabajo infantil. Procuramos además, por medio de controles documentales prevenir el trabajo infantil en sus proveedores.
TRABAJO FORZOSO						
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			En Independence rechazamos cualquier práctica de trabajo forzoso. El trabajo es ofrecido libremente y los trabajadores tienen la libertad para marcharse siguiendo los cauces establecidos por la ley.
PRÁCTICAS DE SEGURIDAD						
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o los procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades	<div></div>		<div></div>	?	Se espera reportarlo en los próximos informes .
DERECHOS DE LOS INDÍGENAS						
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Durante el año reportado, no se presentaron incidentes relacionados con la violación a los derechos de los indígenas.
S000	SOCIEDAD					
COMUNIDAD						
S01	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa	<div></div>	01 Gestionar la sostenibilidad. Páginas 23 a 29.			
CORRUPCIÓN						
S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	<div></div>		<div></div>	?	Se espera reportarlo en los próximos informes
S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización	<div></div>		<div></div>	?	Se espera reportarlo en los próximos informes
S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Durante el año reportado, no se presentaron incidentes de corrupción.
POLÍTICAS PÚBLICAS						
S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Independence participó en el desarrollo de la norma ICONTEC de perforación de pozos de agua y en la iniciativa de la Cámara de Comercio Colombo Americana y la ANDI para que la RSE no fuera una obligación impuesta por el Estado. Para los próximos años, esperamos participar activamente en los proyectos de ley que afecten nuestras operaciones.
S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Independence no brinda aportes financieros ni en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas.
COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL						
S07	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	<div></div>		<div></div>	?	Se espera reportarlo en los próximos informes
CUMPLIMIENTO						
S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	<div></div>	Anexo II - Indicadores GRI.			Durante el año reportado, Independence no tuvo multas ni sanciones por incumplimientos a la ley.

GRI	DESCRIPCIÓN	REPORTADO	REFERENCIA	PARTE NO REPORTADA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	COMENTARIO
PR00 RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS						
SEGURIDAD Y SALUD DEL CONSUMIDOR						
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en los que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a estos procedimientos de evaluación	●	Anexo II - Indicadores GRI.			Todas las fases del ciclo de vida de los productos están sujetas a mecanismos de evaluación que permiten determinar los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes. Cumplimiento del 100%
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	●	Anexo II - Indicadores GRI.			A la fecha, Independence no ha presentado incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida.
ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS						
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a estos requerimientos informativos	●	Anexo II - Indicadores GRI.			El 100% de los productos disponen y entregan información al cliente acerca del impacto sobre la sostenibilidad.
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	✖			?	Se espera reportarlo en los próximos informes
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	✖			?	Se espera reportarlo en los próximos informes
COMUNICACIONES DE MARKETING						
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	●	Anexo II - Indicadores GRI.		!	
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	●	Anexo II - Indicadores GRI.		!	
PRIVACIDAD DEL CLIENTE						
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	●	Anexo II - Indicadores GRI.			A la fecha, Independence no ha recibido reclamaciones por parte del cliente respecto al manejo de su información.
PR9	Costo de aquellas multas significativas, fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	✖			?	Se espera reportarlo en los próximos informes

ANEXO III

INDICADORES

PG



APOYAMOS
EL PACTO GLOBAL

TABLA PACTO GLOBAL

Iniciativa voluntaria internacional propuesta por las Naciones Unidas para involucrar a las empresas privadas en la gestión de algunos de los principales retos sociales y ambientales que se plantean con la creciente globalización. A continuación, la gestión de Independence frente a estos compromisos públicos.

PRINCIPIO PG	REFERENCIA / COMENTARIO
PRINCIPIO 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	a. Reglamento de trabajo divulgado a todos nuestros empleados, que explica los derechos laborales con los que cuentan todos. b. Inducción para nuevos empleados y reintucción de empleados antiguos que incluye capítulos sobre la obligación de respetar la diversidad e Inclusión, la no discriminación y medidas para prevenir y denunciar casos de acoso sexual.
PRINCIPIO 2 Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	a. Reglamento de trabajo divulgado a todos nuestros empleados, que explica los derechos laborales con los que cuentan todos. b. Inducción para nuevos empleados y reintucción de empleados antiguos que incluye capítulos sobre la obligación de respetar la diversidad e Inclusión, la no discriminación y medidas para prevenir y denunciar casos de acoso sexual. c. Código de conducta para proveedores y contratistas que define los requisitos básicos sobre relaciones laborales, derechos humanos, medio ambiente y lucha contra la corrupción, que estos deben contemplar en su gestión diaria.
PRINCIPIO 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	a. En Independence respetamos el derecho de asociación y de negociación colectiva de nuestros empleados. b. Contamos con Comités de gerencia, COPASO y reuniones con grupos primario.
PRINCIPIO 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	a. Reglamento de trabajo divulgado a todos nuestros empleados, que explica los derechos laborales con los que cuentan todos. b. Inducción para nuevos empleados y reintucción de empleados antiguos que incluye capítulos sobre la obligación de respetar la diversidad e Inclusión, la no discriminación y medidas para prevenir y denunciar casos de acoso sexual. c. Independence rechaza cualquier práctica de trabajo forzoso. En la organización el trabajo es ofrecido libremente y los trabajadores tienen la libertad para marcharse siguiendo los cauces establecidos por la ley. Independence cumple con rigor los requisitos de la ley y las exigencias contractuales.
PRINCIPIO 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	a. Reglamento de trabajo divulgado a todos nuestros empleados, que explica los derechos laborales con los que cuentan todos. b. Inducción para nuevos empleados y reintucción de empleados antiguos que incluye capítulos sobre la obligación de respetar la diversidad e Inclusión, la no discriminación y medidas para prevenir y denunciar casos de acoso sexual. c. Está prohibido cualquier tipo de trabajo infantil. Procuramos además, por medio de controles documentales prevenir el Trabajo Infantil en sus proveedores.
PRINCIPIO 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	a. Reglamento de trabajo divulgado a todos nuestros empleados, que explica los derechos laborales con los que cuentan todos. b. Inducción para nuevos empleados y reintucción de empleados antiguos que incluye capítulos sobre la obligación de respetar la diversidad e Inclusión, la no discriminación y medidas para prevenir y denunciar casos de acoso sexual.

PRINCIPIO 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	<p>Independence se encuentra certificada integralmente en ISO 14001 y el sistema funciona bajo los siguientes parámetros</p> <p>a. Plan de manejo ambiental b. Política Integral c. Certificaciones: ISO9001, ISO 14001, OHSAS1801. d. Manual sistema integrado de gestión e. Matriz aspectos, impactos, peligros riesgos f. Matriz Autoridad, responsabilidad y capacitación g. Matriz de requisitos legales, reglamentarios y otros</p>
PRINCIPIO 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	<p>Independence se encuentra certificada integralmente en ISO 14001 y el sistema funciona bajo los siguientes parámetros</p> <p>a. Plan de manejo ambiental b. Política Integral c. Certificaciones: ISO9001, ISO 14001, OHSAS1801. d. Manual sistema integrado de gestión e. Matriz aspectos, impactos, peligros riesgos f. Matriz Autoridad, responsabilidad y capacitación g. Matriz de requisitos legales, reglamentarios y otros</p> <p>+ Para mayor información ver capítulo Proteger el medio ambiente</p>
PRINCIPIO 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	<p>Independence se encuentra certificada integralmente en ISO 14001 y el sistema funciona bajo los siguientes parámetros</p> <p>a. Plan de manejo ambiental b. Política Integral c. Certificaciones: ISO9001, ISO 14001, OHSAS1801. d. Manual sistema integrado de gestión e. Matriz aspectos, impactos, peligros riesgos f. Matriz Autoridad, responsabilidad y capacitación g. Matriz de requisitos legales, reglamentarios y otros</p> <p>+ Para mayor información ver capítulo Proteger el medio ambiente.</p>
PRINCIPIO 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Capítulo Hacer lo correcto.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2010

PRESIDENTE **ROSE MARIE SAAB FAOUR** / DIRECCIÓN DE PROYECTO **CLODETTE SAAB FAOUR - GERENTE DE SOSTENIBILIDAD** /
COORDINACIÓN DE PROYECTO **JUAN CAMILO PADILLA** / AUTORES **EQUIPO MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD, FELIPE ANDRÉS NARIÑO,**
JUAN CAMILO PADILLA, JUAN PABLO CAMACHO, JULIÁN REYES, MARIA ALEJANDRA TOVAR, NATALIA PALACIOS, PILAR ANGÉLICA
CASTILLO, WILLIAM HERNANDO VALDIVIESO / DIRECCIÓN EDITORIAL **ANDRÉS BARRAGÁN** / DIRECCIÓN DE ARTE **MATEO L. ZÚÑIGA** /
FOTOGRAFÍA **NATALIA BEHAINE**.



© 2011 INDEPENDENCE S.A. © 2011 .PUNTOAPARTE LTDA.

IMPRESO EN COLOMBIA. RESERVADOS TODOS LOS DERECHOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL POR CUALQUIER MEDIO Y EN CUALQUIER SOPORTE SIN LA AUTORIZACIÓN ESCRITA DE INDEPENDENCE S.A.

www.independence.com.co/memoria_de_sostenibilidad_2010



INDEPENDENCE

www.independence.com.co