



Carta de la Presidencia Septiembre de 2010

Independence Drilling S.A. manifiesta su compromiso de continuar apoyando la iniciativa del Pacto Global de Naciones Unidas, mediante el cumplimiento y promoción de sus Principios, en todas las áreas de la empresa y entre todos nuestros grupos de interés.

Desde el año 2006, hemos adoptado los compromisos establecidos en el Pacto Global de Naciones Unidas. Nuestro objetivo es mantenernos como una empresa sostenible que genera valor a sus grupos de Interés.

Independence Drilling S.A desde su inicio ha sido una empresa proactiva y comprometida en temas de responsabilidad social y desarrollo sostenible, sin embargo los esfuerzos no habían sido articulados hasta que en 2008 se crea el área de Responsabilidad Social, que en su momento dependía de Gestión Humana.

En enero de 2010 nace la Gerencia de Sostenibilidad, responsable exclusivamente de los temas de Responsabilidad Social, Planeación Estratégica, Gobierno Corporativo y proyectos de alto impacto encaminados al mejoramiento continuo e integral de la organización.

Como resultado de su gestión Independence Drilling Certificados bajo las normas ISO 90001, ISO 14001 y OHSAS 18001 ha recibido numerosos reconocimientos del Consejo Colombiano de Seguridad desde el 2002, logrando en el 2009 la Cruz Esmeralda en categoría Excelencia y una calificación del 100% en el RUC (Registro Unificado de Contratistas del Consejo Colombiano de Seguridad)

**ROSE MARIE SAAB FAOUR**

Presidente

Contacto: Claudette Saab Faour

Gerente de Sostenibilidad

Email: [csaab@independencedrilling.net](mailto:csaab@independencedrilling.net)

Teléfono: + 57 1 587 5333



### **Breve descripción del negocio**

Independence Drilling S.A, es una compañía colombiana fundada en 1980. Inicia actividades en el sector de agua con la perforación y mantenimiento de pozos de agua subterránea y en los 90's incursiona en el mundo del petróleo, convirtiéndose hoy en día en la empresa líder en *workover* de pozos petroleros en el país.

Independence Drilling S.A cuenta con más de 1.300 empleados en operación nacional y equipos de última tecnología.

Su visión es ser la compañía de mayor crecimiento sostenible en los sectores en los que participa, y para esto trabaja día a día en el mejoramiento continuo buscando la excelencia en sus procesos, la operación y la relación con sus partes interesadas.



### **Misión**

Proveemos y administramos recursos estratégicos esenciales en los sectores de energía, agua e infraestructura. Generamos valor y confianza a nuestros grupos de interés

### **Visión**

Ser la compañía de mayor crecimiento sostenible en los sectores en los que participamos.

### **Valores**

Compromiso  
Honestidad  
Autodisciplina  
Responsabilidad  
Respeto  
Productividad  
Persistencia



## POLÍTICA INTEGRAL

En **INDEPENDENCE DRILLING S. A.** prestamos servicios de perforación, *workover* y mantenimiento de pozos de petróleo, soluciones integrales en agua subterránea y hacemos mantenimiento de equipos y herramientas para estas actividades.

Buscamos el mejoramiento continuo y **la sostenibilidad** de nuestra organización bajo el marco de un Sistema Integrado de Gestión basado en nuestros valores, **enfocado a generar impacto positivo en nuestros grupos de interés.**

Estamos comprometidos con la satisfacción de nuestros clientes, accionistas, trabajadores, comunidades, proveedores y otras partes interesadas.

Realizamos nuestras labores con estándares de calidad certificados.

Planeamos, programamos y hacemos seguimiento a nuestras operaciones

Preservamos y optimizamos nuestros recursos y desarrollamos las competencias de nuestra gente.

Comunicamos la información de una manera oportuna y efectiva a nuestros trabajadores y partes interesadas y verificamos su comprensión.

Cumplimos con las normas legales y contractuales vigentes y con los requerimientos internos de nuestra Organización.

Controlamos los factores que puedan ocasionar incidentes de trabajo y enfermedades profesionales para proteger y mantener el bienestar físico y mental de nuestros colaboradores.

Prevenimos, mitigamos, compensamos y restauramos el daño que podamos causar al medio ambiente y al patrimonio histórico, arqueológico y cultural de nuestras áreas de influencia.

Contamos con un plan de emergencias que minimiza alteraciones a la salud, el medio ambiente y a los recursos de la organización.



## **La Sostenibilidad en Independence Drilling S.A**

La Gerencia de Sostenibilidad en su plan de engranar los esfuerzos realizados, está trabajando con BSD Consulting, desarrollando en su primera fase su modelo de sostenibilidad para asegurar unas políticas claras y planes de acción definidos y enfocar a la organización a través de cuatro ejes principales.

### *Modelo de Sostenibilidad de Independence Drilling S.A*

El objetivo principal del modelo es generar un impacto positivo en sus grupos de interés e involucrar a todas las áreas y personas de la organización. Esto se logra a través de cuatro pilares

- Independence hacia adentro, con sus grupos de interés.
- Un proyecto de gestión social de la organización hacia el exterior
- Cada área de la organización con un proyecto individual o participando en un proyecto corporativo de sostenibilidad.
- Los empleados de la organización involucrados participando en proyectos de sostenibilidad, si no son de la empresa tienen que ser avalados por la gerencia, aportando tiempo y/o recursos.

El primer pilar del modelo de sostenibilidad es lo que la organización hace por sus grupos de interés. El objetivo es no solo cumplir con las obligaciones establecidas sino agregarles valor y generar un constante desarrollo que traiga una relación gana- gana - gana.



## RELACIONES LABORALES

### Política

Las personas son el principal factor de éxito y marca la diferencia de esta organización. Independence Drilling S.A. busca atraer, mantener y desarrollar talento de clase mundial y desarrollar un clima y una cultura de pertenencia, orgullo y bienestar coherentes con el logro de las metas, en un ambiente sano y seguro que garantice la integridad física y mental de todas las personas de la organización.

- Política Integral
- Política de control de alcohol, drogas y tabaco
- Política de seguridad vial
- Política de compensación, equidad y competitividad
- Políticas de Gestión Humana
- Certificaciones: ISO9001, ISO 14001, OHSAS1801.
- Manual sistema integrado de gestión
- Matriz aspectos, impactos, peligros riesgos
- Matriz Autoridad, responsabilidad y capacitación
- Matriz de requisitos legales, reglamentarios y otros

### Sistema

- Sistema de Indicadores
- Comités de gerencia
- COPASO
- Reuniones con grupos primarios
- ISOlución. – Herramienta tecnológica
- Sistema de competencias.

### Actividad

En Independence Drilling S.A. se comparten y ejercen los principios del **Pacto Global**, capacitando a la gente para que conozca, respete y haga respetar los principios de Derechos Humanos promulgados por la ONU.

#### No a la discriminación

Valora el respeto, no tolera la discriminación por razones de raza, religión, color, origen étnico, edad, género o estado civil. El respeto es uno de los valores corporativos.

Inducción para nuevos empleados y reintroducción 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 al trabajo infantil

Está prohibido cualquier tipo de trabajo infantil. Procura además, por medio de controles documentales prevenir el Trabajo Infantil en sus proveedores.

### Libertad de Asociación

Respetar el derecho a la asociación libre y voluntaria en las organizaciones laborales.

### No al trabajo forzoso

Independence Drilling S.A. 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 Drilling S.A., cumple con rigor los requisitos de la ley y las exigencias contractuales.

### Compensación

Cumple de manera rigurosa con todos los requisitos legales salariales y compensatorios. La competitividad y la equidad salarial están dentro de sus políticas.

### Seguridad Social

Los trabajadores se contratan directamente, con el fin de asegurar el cumplimiento de la ley relacionado con aseguramiento al sistema de seguridad social y Caja de compensación Familiar. El 100% de los colaboradores se encuentra asegurado contra enfermedad y accidentes y planes de retiro otorgados por los sistemas del seguro social.

### Seguros

El 100% de la población de Independence Drilling S.A. expuesta a mayor riesgo (petróleo) tiene pólizas de seguro de vida, accidente común, laboral, incapacidad permanente parcial o total, adicional a la seguridad social.

### Estabilidad laboral

Debido a la naturaleza del sector el esfuerzo por mantener una baja rotación de personal es mayor. Es por esta razón que se han desarrollado varios mecanismos para disminuir la rotación no deseada del personal, basados no sólo en la competitividad de la compensación sino también en planes de desarrollo y bienestar.

### Salud y seguridad

Para Independence Drilling S.A. la seguridad y el bienestar de su gente es una obsesión, es por esto que además de asegurar el cumplimiento de los principios antes mencionados, el talento humano es parte fundamental de nuestra Planeación Estratégica y se desarrollan actividades, políticas y programas encaminadas a cumplir los objetivos estratégicos.



Certificados en OSHAS 18001 en todos los procesos de la Organización y participa activamente en el programa “Cero Accidentes” y “Mejor gestión” de SURATEP.

Cuenta con dos gerencias corporativas enfocadas a la gente, La Gerencia de Gestión Humana y la Gerencia de HSEQ. En cada uno de los frentes de trabajo existe un responsable de HSEQ que vela por el bienestar de los trabajadores.

#### Desarrollo y compensación

Se cuenta con un modelo de competencias que permite asegurar el desarrollo de carrera del personal. Estos planes de carrera se logran por medio del programa de capacitación y entrenamiento fundamentado en la gestión, desempeño y logro de cada uno de los colaboradores.

Excelentes estándares en materia de pagos salariales a los empleados, en términos de periodicidad, fechas, etc.

- Quincenalmente los sueldos y horas extras laboradas.
- Semanalmente se pagan liquidaciones de contratos causados en la semana inmediatamente anterior.
- Se cumple con las especificaciones de ley para el pago de cesantías y primas semestrales y anuales.
- Los aportes de Seguridad Social y parafiscales se pagan por medio de la planilla unificada.
- En el caso convencional se cumplen con las fechas estipuladas por las mismas.

Se llevan a cabo prácticas a favor del bienestar de los empleados

- Deportivas. utilizando los beneficios de la caja de compensación familiar
- Educativas. Prestando auxilio para educación
- Auxilio familiares. Por nacimiento o fallecimiento
- Alimentación. Damos la alimentación a los empleados que trabajan en la operación de campo y en la bodega/taller en Funza
- Auxilio funerario para los empleados
- Asociación con entidades bancarias para facilitar los préstamos de vivienda, vehículo y calamidad doméstica

Implementación de planes y programas que aseguran el desarrollo integral de las personas.

- Modelo de competencias corporativas, funcionales y por cargo basado en la estrategia organizacional
- Con base en la valuación de las competencias requeridas por los cargos (vs) las personas actuales se diseña e implementa el plan de desarrollo y entrenamiento
- Metodología de valoración de cargos - Equidad y Competitividad
- Consistencia del salario y responsabilidades y/o contribución.
- Competitividad Salarial. Se competitivo en el mercado de nuestra referencia.
- Atracción y retención del talento humano
- Compensación básica



- Compensación variable de corto plazo
- Beneficios
- Diseño e implementación de una estructura salarial
- Diseño y comunicación de la política de compensación y beneficios (claridad y transparencia)
- Talleres de Desarrollo
- Sesiones de Coaching
- Fortalecimiento en Competencias Técnicas
- Fortalecimiento en Competencias de HSE
- Programas de Líderes

#### Empleo generado en la región

Los objetivos principales de la organización con respecto a las comunidades involucradas en los sitios de operación son los siguientes:

- Conocer y respetar las normas y requerimientos de las comunidades.
- Contratar personal de la región con diferentes niveles de calificación. Adquirir bienes y servicios locales con el fin de asegurar un beneficio a las comunidades. En todos los trabajos realizados se adquieren bienes y servicios de la zona donde se estén llevando a cabo las actividades, estas adquisiciones ascienden a aproximadamente el 20% del total de las adquisiciones de la organización.

#### **Resultados**

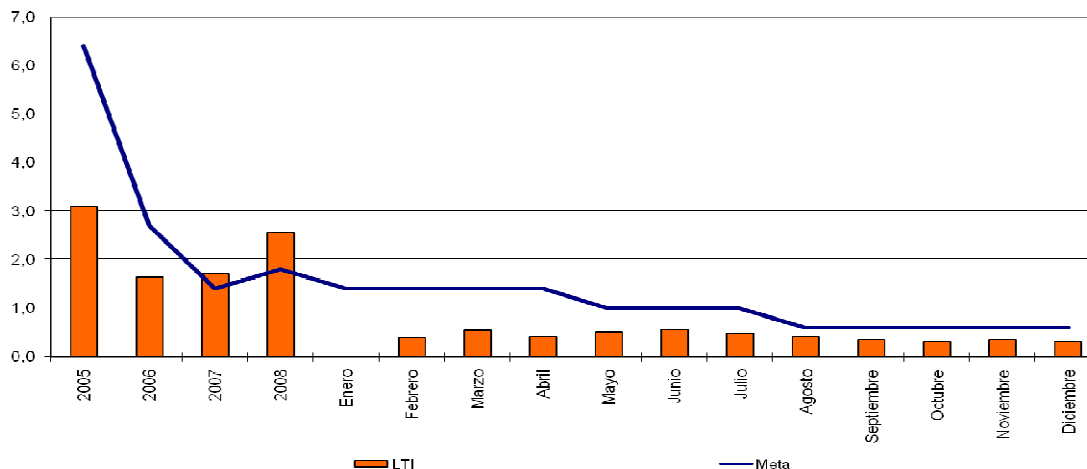
Los resultados del compromiso organizacional con la gente ha sido reconocido no solo internamente sino también por terceros:

- **Clima Organizacional del 88%** (Medición realizada por SURATEP en **2008 al 67.13%** del personal de la organización)
- Nominados al premio “Cero Accidentes” de SURATEP en 2006
- Calificación RUC del 100% otorgada por el Consejo Colombiano de Seguridad.
- Galardonados por el Consejo Colombiano de Seguridad con los premio Cruz Blanca 2002, Cruz Esmeralda 2003 categoría inicial, 2004 categoría intermedia, 2006 avanzada y excelencia 2007
- Se ha logrado la **bancarización del 100% de los empleados**, lo cual asegurar la oportunidad del pago.
- En todos los trabajos realizados se contrata gente de la región, el 100% de la Mano de Obra no Calificada es de la región la Mano de Obra Calificada fluctúa alrededor de un 30% cuando existe disponibilidad y competencias en el personal para ocupar cargos.
- 29 empleados con discapacidad física
- Cero casos de Acoso Laboral
- No se registró ninguna queja o denuncia de prácticas de trabajo forzado al interior de la empresa
- No se registró ninguna queja o denuncia de prácticas de contratación de trabajo infantil al interior de la empresa

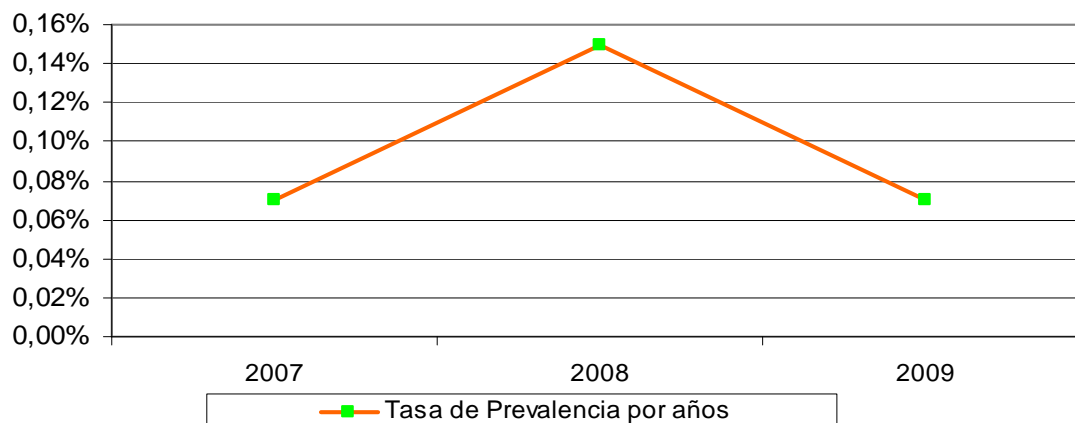




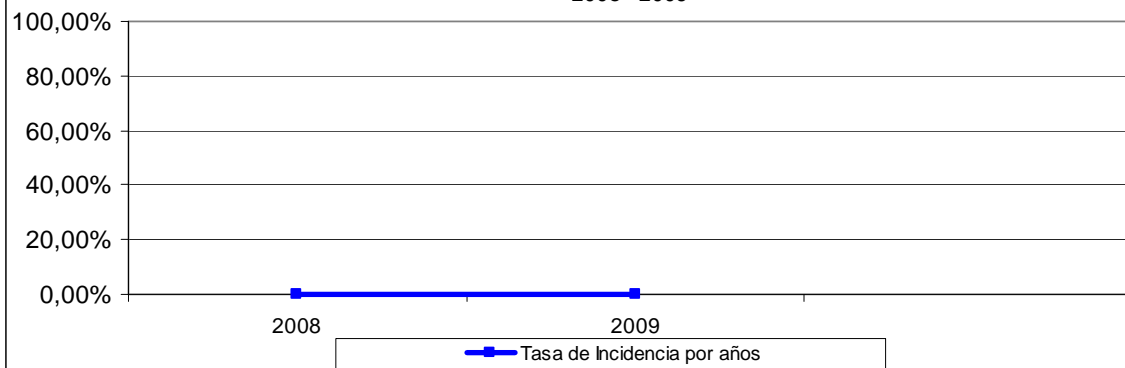
## Índice de frecuencia de incidentes incapacitantes

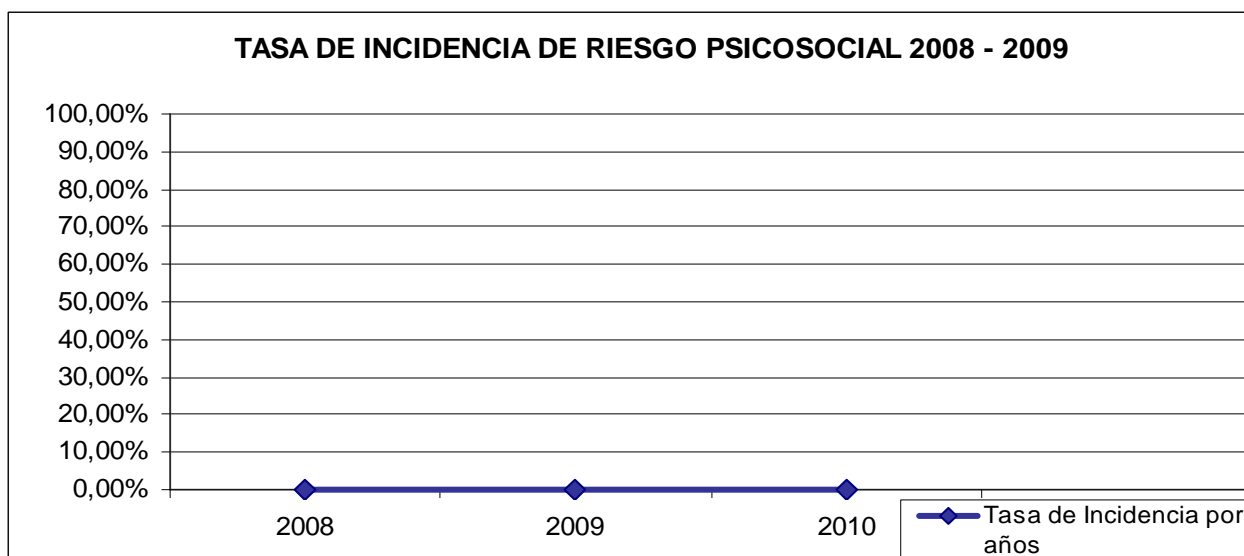
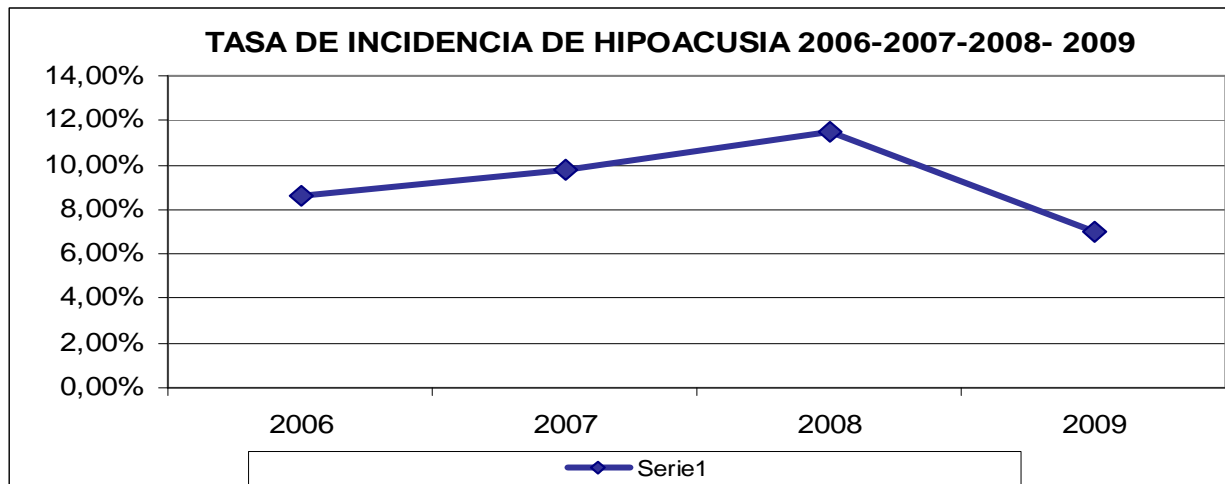


## TIEMPO PERDIDO ACCIDENTE TRABAJO ENFERMEDAD PROFESIONAL



## TASA DE INCIDENCIA POR ENF. RIESGO QUIMICO 2008 - 2009





### Retos 2011

- Selección por competencias.
- Plan de carrera
- Plan de sucesión
- Beneficio de salud
- Compensación a largo plazo
- Reducción LTI – Índice de accidentalidad
- Mejora en la medición de clima organizacional



- Fortalecimiento de competencias en líderes
- Fortalecimiento de comportamientos seguros
- Minimizar ocurrencia de enfermedad ocupacional
- Reducir incidentalidad
- Incrementar el control del riesgo
- Desarrollar autocuidado en nuestros trabajadores

## **Temática PG Relaciones laborales**

### **Principio PG**

#### ***Relaciones laborales:***

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

#### **Responsable**

Gerente HSEQ.

Gerente Gestión Humana.

Gerente de Sostenibilidad.



## ASUNTOS AMBIENTALES

### Política

Concientes del impacto que tiene la operación sobre el medio ambiente de las áreas de influencia se establecen planes de acción que mejoren y optimicen las condiciones ambientales.

Se ha desarrollado una actividad y un comportamiento ambiental sano basados en el desarrollo de proyectos que van más allá de la exigencia normativa.

Concebir un crecimiento que no sea sostenible es inaceptable para la organización.

La organización se encuentra certificada integralmente en ISO 14001 y el sistema funciona bajo los siguientes parámetros

- Plan de manejo ambiental
- Política Integral
- Certificaciones: ISO9001, ISO 14001, OHSAS1801.
- Manual sistema integrado de gestión
- Matriz aspectos, impactos, peligros riesgos
- Matriz Autoridad, responsabilidad y capacitación
- Matriz de requisitos legales, reglamentarios y otros

### Sistema

- Sistema de Indicadores
- Comités de gerencia
- COPASO
- Reuniones con grupos primarios
- ISOLución. – Herramienta tecnológica
- Sistema de competencias.

### Actividad

#### Planeación

El medio ambiente está incorporado dentro de la planeación estratégica con objetivos encaminados a maximizar la Gestión Ambiental y a ser líderes en Colombia en la normalización y toma de conciencia para el cuidado del recurso hídrico subterráneo.

Las estrategias y desempeño ambiental de la organización son medibles y verificables y se realiza seguimiento y monitoreo permanente.

Este sistema tiene un enfoque **preventivo y proactivo** basado en:

La administración ambiental en los procesos diarios. Por medio de inspecciones periódicas se identifican e investigan los posibles impactos ambientales que se puedan generar durante la operación y se diseñan mecanismos y estrategias para su control y prevención.



### Promoción

Independence Drilling S.A. no se limita al cumplimiento de los requisitos de Ley y de norma. Trabajar con la tierra y con recursos como el agua y el petróleo, fuentes de vida y desarrollo, conlleva a vivir de manera permanente la problemática de la explotación y el uso de estos recursos naturales.

*Desde el año 2003 Independence Drilling S.A. lideró el proyecto de Normalización de la Perforación de Pozos de Agua Subterránea, el cual se ha venido trabajando de la mano de la ANDI e ICONTEC, actualmente “La Norma Sobre Perforación De Pozos De Agua En Colombia” la cual fue aprobada y se encuentra normalizada en ICONTEC.*

### Uso de tecnologías limpias

Actualmente la organización ha desarrollado un plan de renovación de la flota de vehículos livianos y su reemplazo por motores de tecnología nueva. En el proceso de adquisición una de las variables en la toma de la decisión fue el uso de tecnología limpia y la reducción de emisiones. Solo se utiliza ACMP ecológico que tiene menor cantidad de contaminantes del aire. Adicionalmente se han renovado equipos para el logro de este objetivo.

### Manejo de Residuos

Se han implementado sistemas de generación y disposición segura y responsable de los residuos contaminados de la operación. En lo posible se recicla la mayoría del material generado de este tipo.

### Uso eficiente

Aunque la operación no es intensiva en el uso de energía, agua, ni materias primas, se han implementado diferentes actividades para controlar los recursos.

- Medición del consumo de energía y agua en cada uno de los sitios de trabajo.
- Se exigen licencias ambientales a los proveedores de productos naturales para asegurar que se cumpla la ley y que son responsable a con el medio ambiente.
- Implementación con éxito el programa de reciclaje para convertir el papel en abono orgánico.

### Huella de Carbono

Comprometidos con el control del calentamiento global, Independence Drilling S.A está en el proceso de medición de los GEI, para así tomar acciones que logren compensar estas emisiones.

### Educación

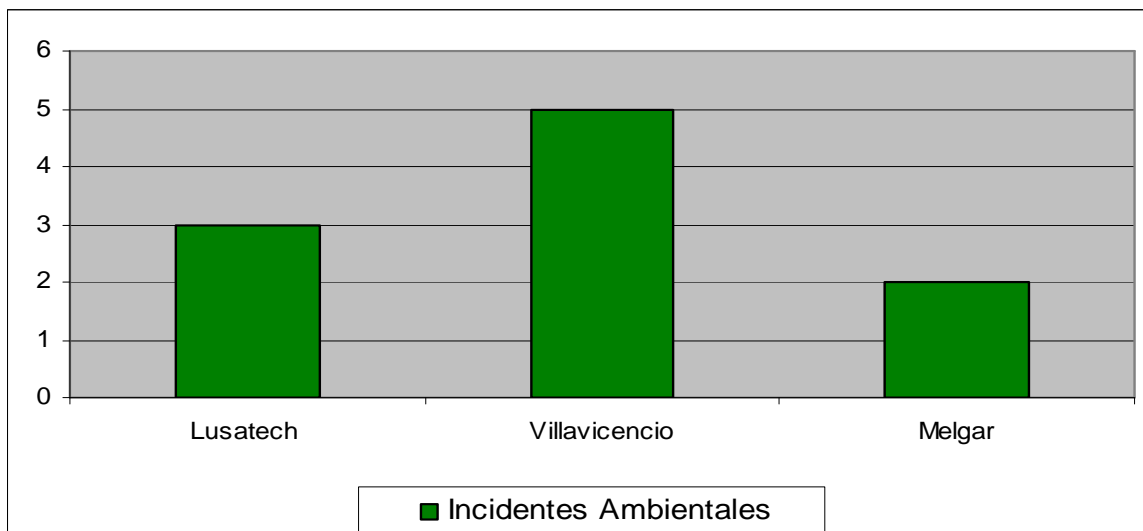
En Independence Drilling S.A. se busca educar y promover permanentemente la gestión ambiental entre los equipos de trabajo, clientes, comunidades y proveedores.



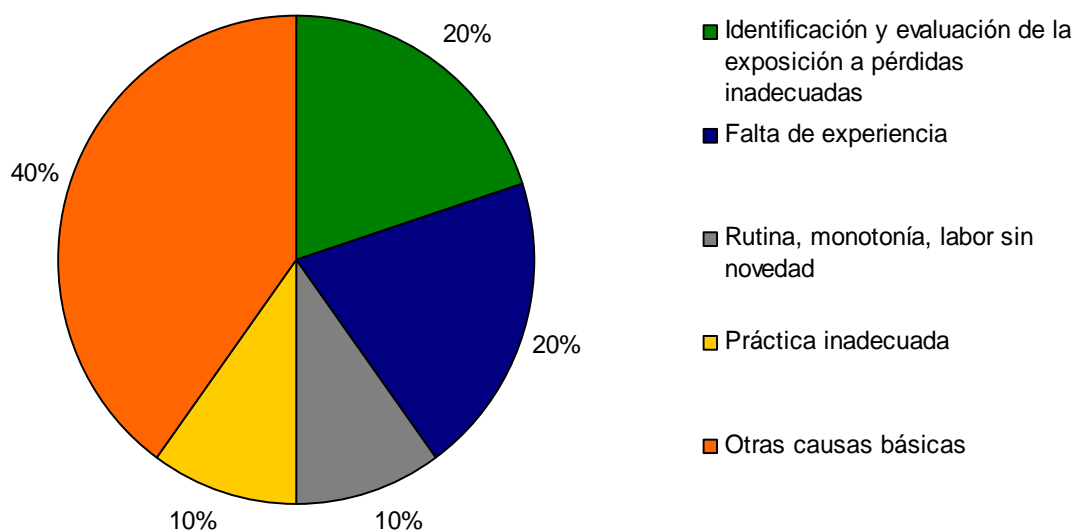
## Resultado

- El 100% de los residuos son dispuestos de manera responsable.

### Número de eventos con derrames menores a 2 barriles en 2009



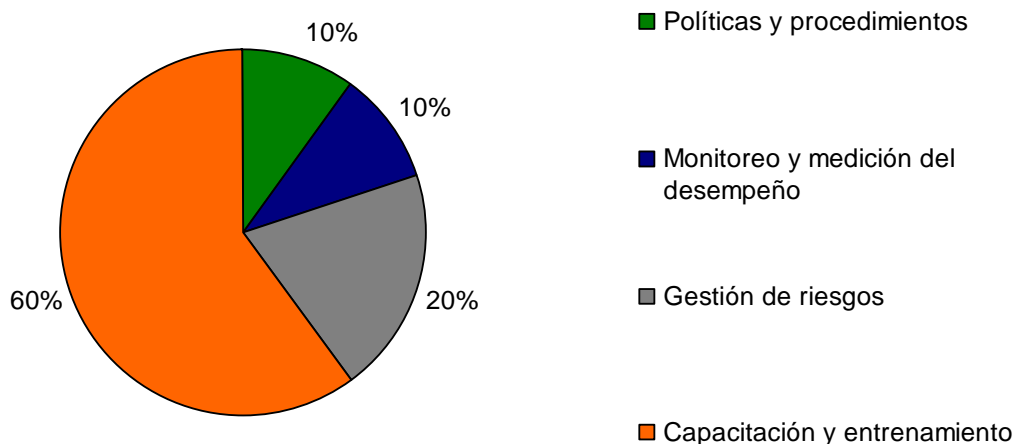
### Causas básicas incidentes ambientales



La causa inmediata mas frecuente entre los incidentes ambientales es fallas en la comunicación entre los miembros que están realizando la actividad, no se informan entre ellos la acción que se va hacer, haciendo que ocurra el evento.



### Enfoque de las acciones correctivas derivadas



El mayor esfuerzo se hace principalmente en capacitación y entrenamiento, interviniendo las practicas inadecuadas por incumplimiento de procedimientos, las acciones enfocadas a gestión de riesgos se están interviniendo con capacitaciones en el procedimiento de AST enfocándoles a identificar impactos ambientales

### Retos 2011

- Minimizar quejas de Comunidades
- Maximizar desempeño Ambiental
- Obtener resultado de la medición de la Huella de carbono
- Diseñar e iniciar el plan de acción resultado de la medición
- Cambiar el sistema de reactivo y correctivo a proactivo

### Temática PG Medio ambiente

#### Principio PG

##### **Medio Ambiente:**

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas del medio ambiente

#### Responsable

Gerente de HSEQ.

Gerente Sostenibilidad.