



INFORME DE SOSTENIBILIDAD

NATIONAL OILWELL VARCO (NOV) de COLOMBIA

AÑO 2015



INDICE

INFORME DE SOSTENIBILIDAD NOV DE COLOMBIA 2015

1. CARTA DE LA DIRECCIÓN: nuestro compromiso con la sostenibilidad.
2. QUIENES SOMOS: PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN
 - 2.1 Características de la organización
 - 2.2 Nuestros Servicios
 - 2.3 Proceso de desarrollo de la Materialidad
 - 2.4 Identificación de Grupos de Interés
 - 2.5 Perfil de la memoria
3. GOBIERNO Y ETICA EMPRESARIAL
 - 3.1 Misión, Visión y compromiso con el buen gobierno corporativo
 - 3.2 Nuestra Adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.
 - 3.3 Política de Responsabilidad Social Empresarial y Pilares de Gestión.
4. PERFIL ECONOMICO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN
 - 4.1 Situación del mercado
 - 4.2 Nuestros Clientes
5. GESTION MEDIO AMBIENTAL
 - 5.1 Nuestro compromiso con el medio ambiente
 - 5.2 Gestión del Agua, Energía y Residuos
6. GESTION SOCIAL
 - 6.1 Nuestra estructura operativa
 - 6.2 Gestión de nuestro personal
 - 6.3 Contratación del personal
 - 6.4 Datos de plantilla
 - 6.5 Relaciones laborales
 - 6.6 Beneficios laborales
 - 6.7 Seguridad
 - 6.8 Competencias y desarrollo
 - 6.9 Relaciones con subcontratas y comunidad



1. Carta de La Dirección: Nuestro Compromiso con la Sostenibilidad.

INFORME DE SOSTENIBILIDAD NOV DE COLOMBIA 2015

1. Carta de La Dirección: Nuestro Compromiso con la Sostenibilidad.

Bienvenidos a nuestro Tercer Informe de Sostenibilidad de National Oilwell Varco de Colombia (En adelante NOV de Colombia), donde presentamos el consolidado de nuestra gestión en los ámbitos de la sostenibilidad, es decir en las materias económicas, ambientales y sociales, en el ejercicio del año 2015. El objetivo de este informe es mostrar como guiamos nuestro actuar basados en los más altos estándares de buen gobierno corporativo, lo que nos ha permitido consolidarnos en el mercado colombiano como una empresa sólida y comprometida, que basa su actuar en el aseguramiento de la calidad y seguridad de sus procesos, asegurando así la confianza de todos sus grupos de interés.

El enfoque de la memoria es aquel que busca la sostenibilidad de la organización en todos sus procesos. Creemos firmemente que una organización sostenible y responsable es aquella que *genera valor económico* (por medio de prácticas que generan riqueza o contribuyen a su generación), *valor social* (no solo a través de programas sociales de alto impacto medible, sino a través de unas relaciones claras, transparentes y dotadas de unos niveles de ética exigentes y canales permanentes de comunicación de doble vía con todos y cada uno de sus grupos de interés, para lo cual cuenta con una adecuada estructura de gobierno corporativo); y, finalmente, *valor ambiental*, es decir que, trascendiendo el cumplimiento de los exigentes mandatos de la ley ambiental y las normas técnicas y de aseguramiento en la gestión ambiental, tiene un compromiso serio con el mejoramiento del ambiente hacia el interior de la organización y fuera de ella, e incluso procura recuperar el daño ambiental que otros han provocado.

En el ámbito económico, debemos resaltar que el año 2015 ha presentado dificultades en el sector debido a la caída drástica y substancial de los precios del petróleo, que comenzó principalmente en el último trimestre del 2014. Esta caída nos ha afectado directamente y nos ha



llevado a reorganizarnos y plantear una estrategia que garantice la sostenibilidad de la organización. Todos estos ajustes en materia económica, social y ambiental buscan que nuestra compañía se mantenga en el mercado y perdure en el tiempo.

Seguimos manteniendo nuestro compromiso con la sostenibilidad incluso en este marco complejo de mercado. Por ello en el 2015 hemos centrado nuestros esfuerzos en continuar desarrollando actividades en las materias relacionadas con el Pacto Global de las Naciones Unidas del que somos miembro desde el año 2013. En este informe presentamos los logros conseguidos en los 10 principios del pacto que están relacionados con las materias de Prácticas Laborales, Derechos Humanos, Medio Ambiente y Lucha Anticorrupción. Es un orgullo poder seguir trabajando en estas materias y tener objetivos concretos y alcanzables que están vinculados directamente con nuestros procesos organizacionales.

Al igual que los anteriores reportes, este se basa en las directrices del Global Reporting Initiative G4 con opción esencial <de conformidad> con la Guía, además de incluir nuestras iniciativas y avances frente a los 10 principios del Pacto Global (COP) anteriormente mencionados.

De tener alguna duda, inquietud, comentario o sugerencia serán recibidos y tomados en cuenta, comunicarse vía email a:

Carlos.suarez@nov.com

Para más información visita nuestra página web:

www.nov.com

2. QUIENES SOMOS: PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1 Características de la organización

Nuestro nombre es National Oiwelll Varco y somos una empresa dedicada al diseño, manufactura y ventas de equipos y componentes usados en perforación y producción de gas y petróleo, suministro



de servicios de inspección y otros servicios petroleros, y servicios de integración de la cadena de suministro para la industria petrolera.

Nuestra casa matriz cuenta con presencia en 57 países, 5 continentes y cuenta con 600 oficinas en las cuales otorga sus servicios.

Desde 1841, venimos trabajando para garantizar que nuestros clientes en los campos petroleros reciban productos y servicios de la más alta calidad. Apoyándonos en más de 700 centros de fabricación, ventas y servicio a nivel mundial, ofrecemos soluciones enfocadas al cliente que cumplen con los requerimientos de calidad, productividad y protección al medio ambiente que la industria energética necesita.

Al mismo tiempo, brindamos servicios a la cadena de suministro a través de nuestra red de centros de servicio y de distribución ubicados cerca de las zonas con mayor actividad en perforación y producción a nivel mundial.

En Colombia funcionamos como sucursal de sociedad extranjera, nuestra sede principal se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá calle 98 # 9ª – 21 oficina 403, en el 2014 tenemos operaciones en Arauca, Barrancabermeja, Neiva, Puerto Gaitán, Villavicencio y Yopal.

Nuestra historia en Colombia en febrero de 1992 con el nombre de Sweco Oilfield Services, posteriormente por fusiones y cambios en la casa matriz, la Compañía queda registrada bajo el nombre de Brandt / EPI en mayo de 1.996; dedicada a prestar los servicios de control de sólidos, tratamiento de aguas y en general la conservación del medio ambiente durante la perforación de pozos de petróleo y gas en Colombia.

En diciembre de 1995 llega a Colombia otra compañía perteneciente al grupo con el nombre de Tuboscope Vetco International, dedicada a prestar servicios de inspección de tuberías y herramientas utilizadas en la perforación de pozos de petróleo y gas en Colombia.



Posteriormente en el año 2002 la compañía Brandt EPI adquiere los derechos de la compañía Tuboscope Vetco International unificándose bajo el nombre de Tuboscope Brandt de Colombia.

En el año 2003 Tuboscope Brandt de Colombia adquiere los derechos comerciales (contratos vigentes – equipos y activos) de PTI (Petroleum Tubular Inspection INC), como parte de los servicios de inspección.

Tuboscope Brandt de Colombia entra a formar parte del grupo Varco International Inc, por fusión en casa Matriz a partir del año 2004.

En marzo de 2005 por fusiones entre el grupo Varco International Inc y National Oilwell Varco, Tuboscope Brandt de Colombia entra a hacer parte de esta nueva organización a nivel mundial.

Posteriormente por decisión de la oficina principal en Houston entra en proceso de disolución y liquidación con el fin de unificar una sola sucursal de sus operaciones en Colombia bajo una única Gerencia General y con el nombre de National Oilwell Varco de Colombia.

2.2 Nuestros Servicios.

2.2.1 Servicio de control de sólidos

El principal objetivo del control de sólidos es evitar la presencia de los sólidos de baja gravedad en el lodo. El proceso se inicia haciendo pasar el fluido de perforación a través de *scalpers*, en los cuales se retiran los sólidos de mayor tamaño (generalmente los sólidos de perforación), luego pasan a través de *shakers* con mallas de tamaño adecuado donde aumenta la limpieza del lodo. De acuerdo con el peso del fluido de perforación y con los requerimientos del proceso, se pasa el fluido a través de centrifugas, en donde se retiran los sólidos de baja gravedad, manteniendo condiciones óptimas de trabajo para el fluido de perforación. Los sólidos retirados en cada paso son recolectados en tanques y llevados a tratamiento térmico.



2.2.2 Servicio de Fluidos de Perforación y Completamiento

Es el proceso por el cual se realiza la preparación y mantenimiento de los fluidos de perforación y completamiento en campo. Lo ejecuta el ingeniero de lodos en los pozos, de acuerdo a un programa establecido y aprobado por el cliente. Este proceso se logra aplicando una serie de productos químicos a un fluido base para tener como producto final un fluido con las propiedades programadas.

El servicio debe cubrir la atención a contingencias como pérdidas de lodo a la formación, eventos de pega, disparos de pozo, en los que la adición de productos apropiados se lleva a cabo para mantener la estabilidad de hueco perforado.

2.2.3 Servicio de Tratamiento de Aguas

Es el proceso en el cual se realiza el tratamiento de aguas residuales mediante el uso de piscinas y/o tanques. Generalmente se usan dos piscinas: una de recibo y otra de tratamiento. En la piscina de recibo, como lo indica su nombre, se reciben todas las aguas residuales (domésticas e industriales), y en la de tratamiento, se realizan los procesos de coagulación, floculación y sedimentación. Estos procesos se logran aplicando una serie de productos químicos previa realización de una prueba de jarras mediante la cual se determinan tipo de productos y cantidades a adicionar a la piscina. Una vez realizado el tratamiento, se le da disposición al agua de acuerdo con el Plan de Manejo Ambiental del sitio.

2.2.4 Servicio de Dewatering

El tratamiento final del lodo base agua es el proceso de dewatering o deshidratación del lodo. El equipo usado es la unidad de dewatering que consiste en una serie de tanques en los cuales se mezclará el agua, polímero floculante preparado y el ácido. Las cantidades son reguladas a través de las bombas que alimentan cada uno de éstos fluidos. De aquí es bombeado a centrifugas en donde se realiza la separación de la fase sólida y la fase líquida del lodo. La fase líquida es enviada a tratamiento de aguas o, dependiendo de las condiciones del agua (realizando prueba de



compatibilidad con el lodo base agua), se reutiliza como agua para preparación de lodo nuevo. La fase sólida es recolectada en tanques y dispuesta de acuerdo con lo establecido en el Plan de manejo Ambiental del proyecto.

2.2.5 Portable Power

El Objetivo principal de Portable Power es suministrar energía eléctrica por medio de contratos de alquiler o venta a clientes de los sectores petrolero, construcción, industria y minería. Dentro de este proceso se suministran unidades de generación eléctrica a base de combustible diésel y/o gas soportadas en accesorios complementarios como torres de iluminación tanques, cables de conexión, tableros de transferencia y sincronismo.

El proceso de Portable Power comienza con la necesidad energética del cliente la cual es desarrollada desde la entrega de los equipos, evolucionando constantemente mediante el soporte y la atención de servicio con visitas técnicas programadas de mantenimiento que buscan asegurar la confiabilidad y permanente satisfacción del cliente

2.2.6 Servicio de Inspección

La inspección es un conjunto de actividades y procedimientos regulados por las normas API y DS-1 de la industria petrolera, utilizadas para examinar, revisar, detectar, clasificar y corregir por diferentes métodos las fallas que se puedan presentar en las herramientas y tubulares por causa de fatiga de material, corrosión, desgaste y deterioro por mal manejo.

La inspección se realiza mediante pruebas no destructivas (NDT), que detectan defectos propios del material, en la superficie y/o a través de las paredes.

Adicional a lo anterior para la prestación de este servicio, se realiza la remoción de materiales extraños a los tubulares y herramientas que pueden comprometer su integridad.



Además se realizan recubrimientos con pintura o lacas especiales para proteger los tubulares y herramientas contra la corrosión en medios severos.

Este servicio es prestado para determinar las condiciones de los tubulares y herramientas que se utilizaran durante la perforación o producción de pozos petroleros, con la finalidad de garantizar la operatividad de los elementos inspeccionados.

2.2.7 Servicio de Reparación

Es el proceso mediante el cual los tubulares y herramientas que salen rechazados durante la inspección por presentar fallas estructurales, daños o defectos, son sometidos a una reparación para dejarlos operativos nuevamente.

La reparación se realiza mediante el maquinado de los elementos con el fin de eliminar las fallas identificadas y dejarlos listos para su utilización. Cuando se requiere se realizan trabajos de reconstrucción de tubulares en este proceso.

Adicionalmente se aplica en los tubulares un tipo de protección (*hard band*), que disminuye el desgaste cuando son sometidos a condiciones extremas durante la operación de perforación.

2.2.8 Servicio de Aseguramiento de la Calidad

El servicio de aseguramiento de la calidad en operaciones de perforación y completamiento en la industria petrolera, consiste en reconocer los mecanismos de falla que atacan las sartas de perforación, conociendo y evaluando las propiedades de los materiales, los diseños de sartas de perforación y completamiento, conociendo y auditando los procesos de inspección de ensayos no destructivos (NDT), conociendo y evaluando los parámetros de perforación y el medio ambiente de operación durante la perforación y su efecto en la integridad de los tubulares y herramientas.



2.2.9 Servicio de Zap Lok

El servicio de Zap-Lok consiste en unir segmentos de tubo por medio de interferencia mecánica, este se inicia con la modificación en frío de los extremos de cada segmento de tubo para crear en uno "un espigo"(Pin - end) con un groove y en el otro "una campana" (Bell - end). Mediante el uso de fuerza hidráulica los dos extremos son unidos y la campana final se expande aún más en su rango elástico y una vez completada la expansión, se recupera y se aplican importantes fuerzas de compresión sobre el extremo del espigo, estas fuerzas junto con la fricción superficial, crean la fuerza de sujeción de la conexión Zap-Lok

2.2.10 Dynamic Drilling Solutions-DDS

El sistema básico consiste en el monitoreo de los parámetros de perforación mediante sensores que transmiten señales, las cuales son convertidas en datos que pueden ser visualizados en pantallas de computador para ser analizados y evaluados por el cliente que contrata el servicio quien a su vez utiliza dicha información para tomar decisiones que llevan a la optimización de la perforación del pozo.

2.2.11 Rig Systems-After Market

Provee soluciones integrales a operadores y perforadores del sector petrolero que les permite adquirir o alquilar equipos, comprar partes o repuestos para sus proyectos, acompañamiento técnico en sus necesidades de operación y entrenamiento para operar adecuadamente lo que el cliente alquile o rente.

2.3 Principales asociaciones a las que pertenecemos

Como NOV – Colombia pertenecemos como afiliados a la Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros y de Gas– CAMPETROL -; es una entidad gremial, sin ánimo de lucro que agrupa a las empresas nacionales y extranjeras que ofrecen servicios petroleros. CAMPETROL facilita la identificación de los problemas comunes de las compañías y procura encontrar soluciones, asegurando el fortalecimiento de subsector de servicios y suministros de bienes para el beneficio



del país.

Desde el 2014 pertenecemos al Pacto Global de las Naciones Unidas, iniciativa que promueve 10 principios relacionados con el desarrollo sostenible. Esta iniciativa y los compromisos que hemos adquirido, están ampliamente desarrollados en el capítulo 3.2 de este informe.

2.4 Identificación de los asuntos materiales

Uno de los aspectos fundamentales del proceso de elaboración del Informe de Sostenibilidad es la identificación de los asuntos relevantes para la compañía y sus grupos de interés. Este proceso tiene como objetivo que se informe sobre los asuntos relevantes o materiales de la organización, y se realiza tanto con grupos de interés internos (Junta Directiva, personal administrativo, personal de campo) como grupos de interés externos (proveedores , comunidades, clientes, etc..).

En octubre 2014 elaboramos por segunda vez una matriz de materialidad en NOV - Colombia, con base en una serie de encuestas realizadas con los grupos de interés de la organización. Para este informe del 2015 no volvimos a realizar una análisis de la materialidad, ya que sentimos que no era necesario porque no se produjeron cambios drásticos en el sector en Colombia y en el mundo.

Para desarrollar este proceso se realizaron entrevistas con diversos grupos de interés donde se evaluaron los siguientes asuntos vinculados con la sostenibilidad de la organización:

- Desempeño económico (estado financiero de la empresa)
- Prácticas laborales (condiciones de empleo, diversidad, proveedores, seguridad e higiene)
- Derechos humanos (discriminación, igualdad de género, seguridad física, trabajo forzoso)
- Medio ambiente (energía, agua, misiones, materiales, reciclaje, biodiversidad)
- Sociedad (relaciones con la comunidad, organizaciones, gobierno)
- Productos (satisfacción del cliente, etiquetado y seguridad de los productos y servicios)

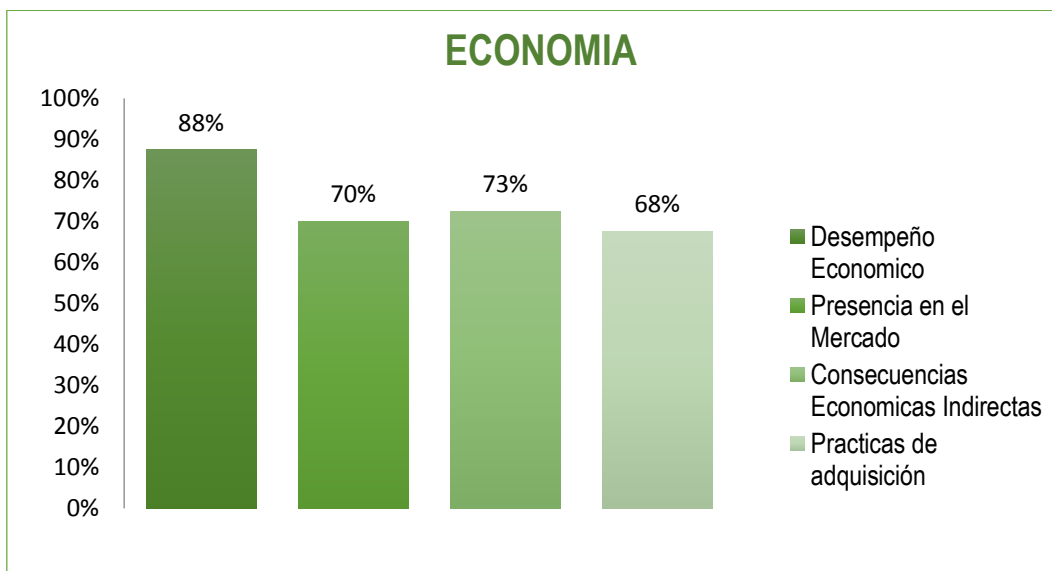


Como resultado de estas entrevistas se generaron matrices de temas fundamentales a reportar que son los que están incluidos en este Informe de Sostenibilidad.

Los asuntos mas relevantes son los siguientes:

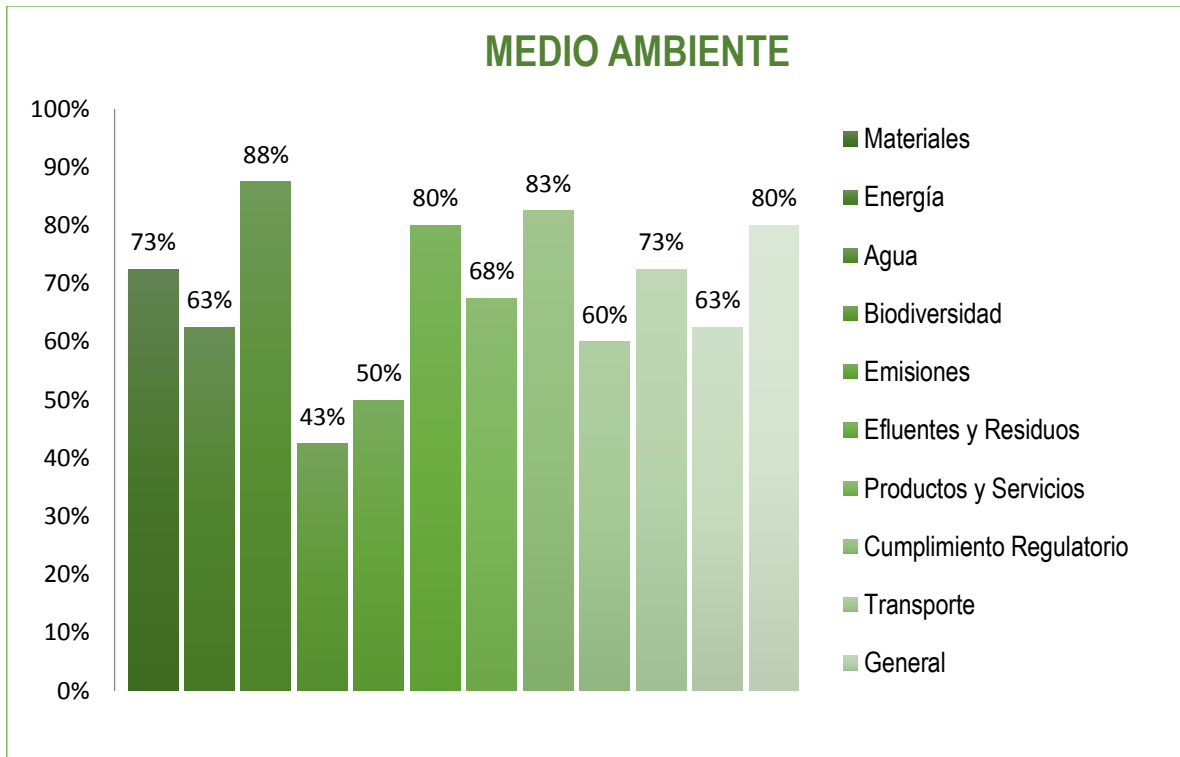
- Desempeño económico
- Impacto Económico Indirecto
- Agua
- Cumplimiento regulatorio ambiental
- Seguridad y salud laboral
- Empleo
- No discriminación
- Libertad de asociación
- Lucha contra la corrupción
- Cumplimiento regulatorio en materia social
- Salud y seguridad de los clientes
- Cumplimiento regulatorio en productos y servicios

Los resultados de la encuesta se presentan a continuación:

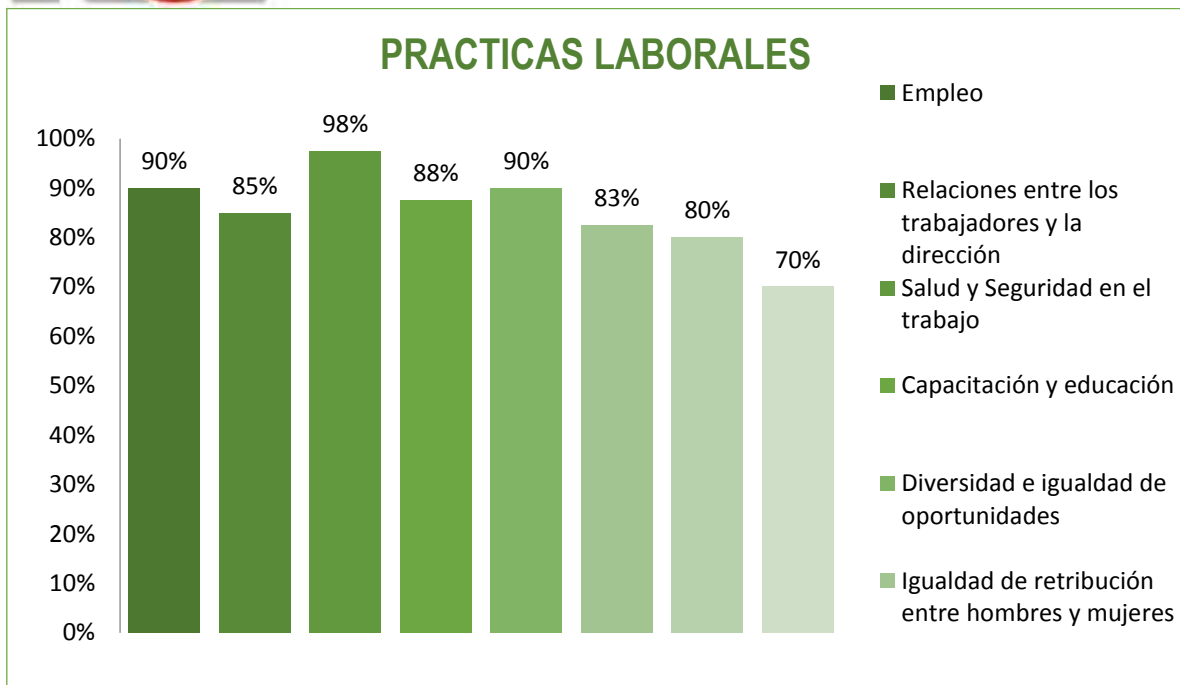




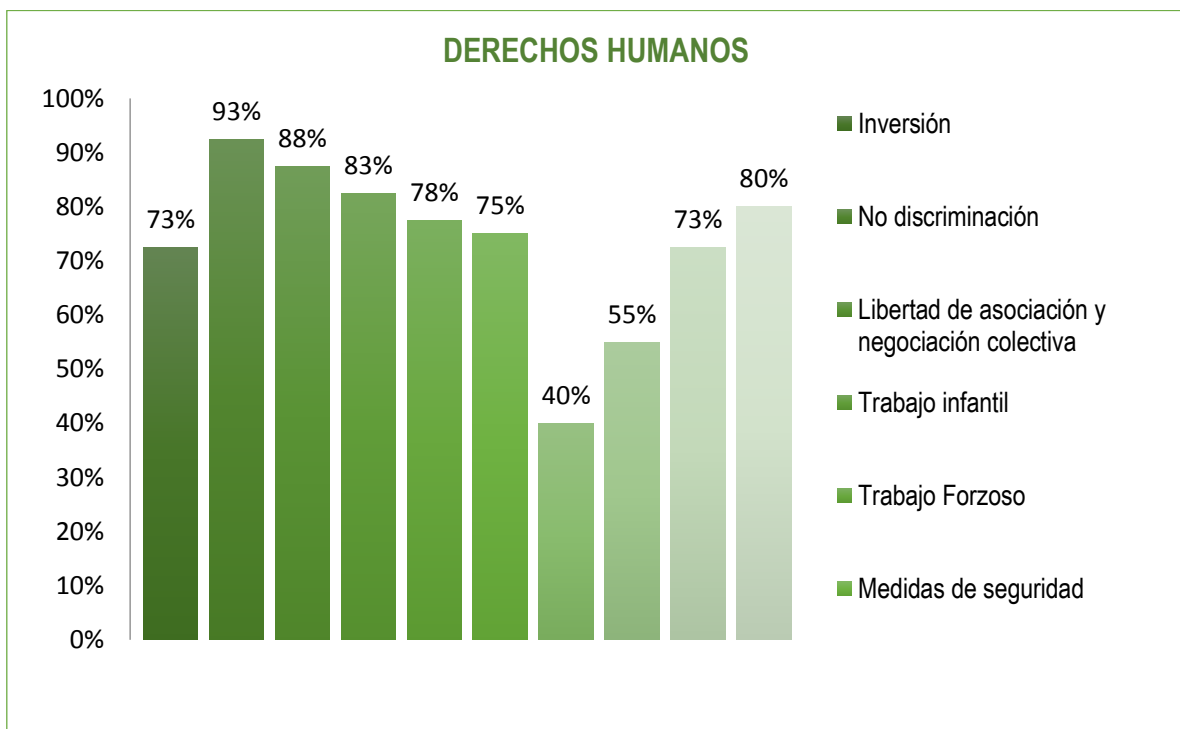
En lo que se refiere a los asuntos económicos, los temas más votados por los grupos de interés son el desempeño económico y las consecuencias económicas indirectas.



En los asuntos medio ambientales, los temas más votados fueron Agua y el cumplimiento regulatorio.

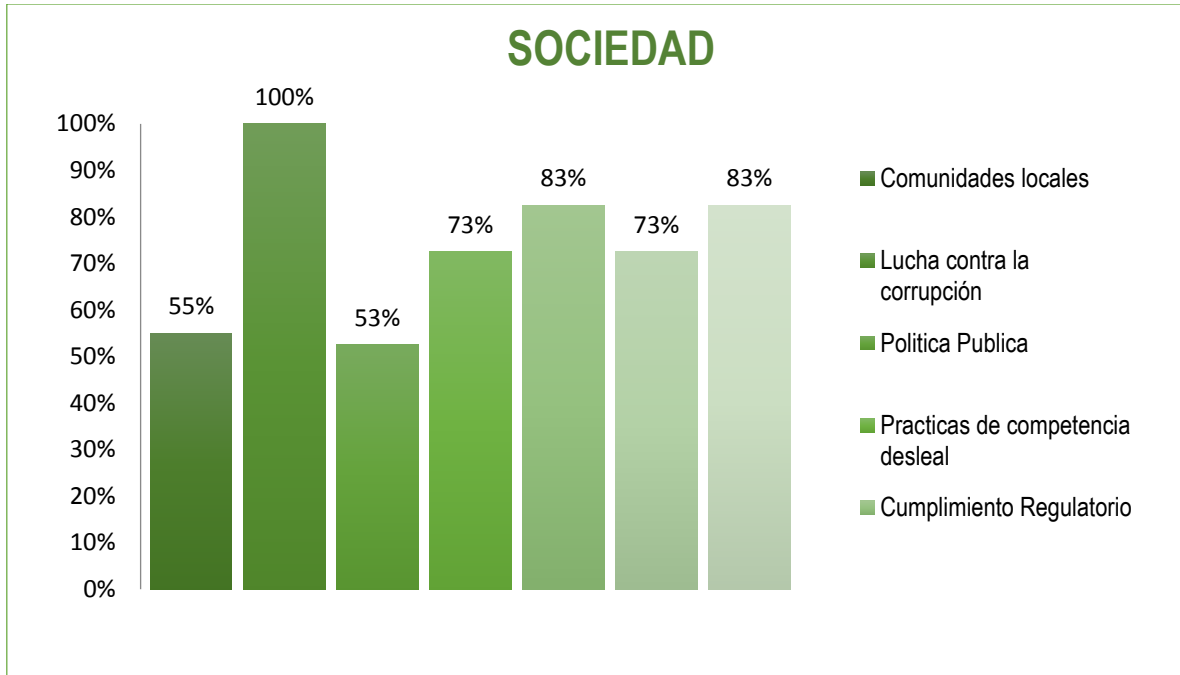


En prácticas laborales, los temas más votados fueron la Salud y Seguridad en el Trabajo y Empleo.

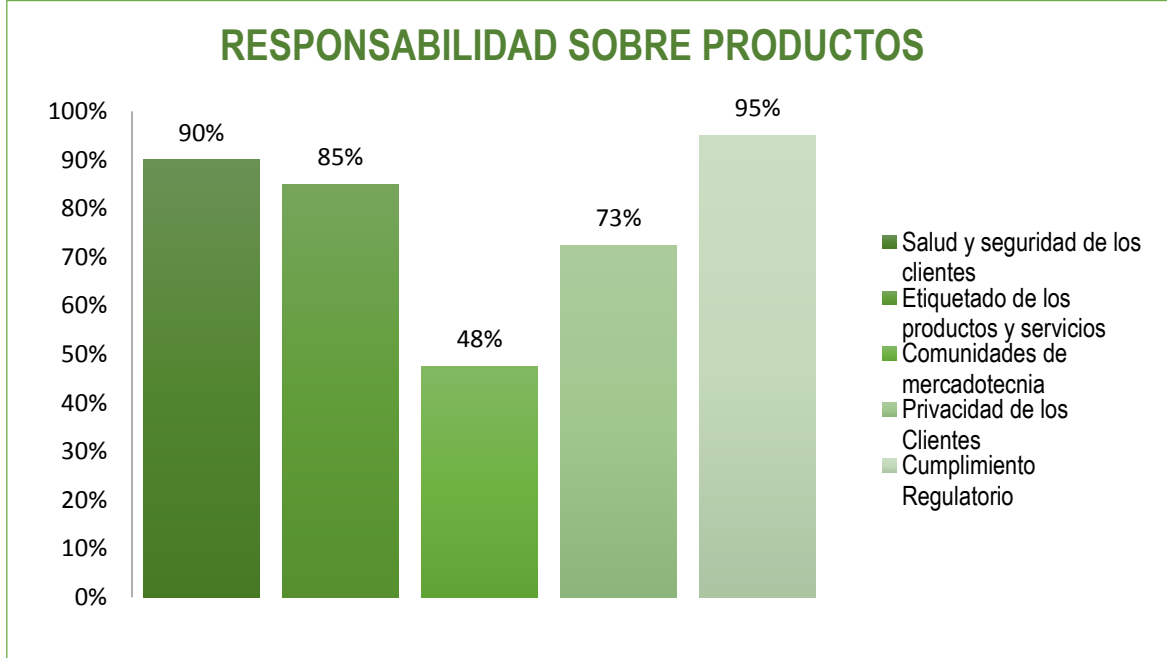




En Derechos Humanos, los asuntos más votados fueron la No Discriminación y la libertad de Asociación.



En sociedad el asunto más votado fue la lucha contra la corrupción y el cumplimiento regulatorio.



En Responsabilidad sobre productos, el asunto más votado fue el cumplimiento regulatorio y la salud y seguridad de los clientes.

2.4 Nuestros Grupos de Interés

Los grupos de interés (*Stakeholders*) en general se definen como “quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una [organización]”¹. Se trata de personas, consideradas en forma individual o colectiva, con participación o interés directo o indirecto en una organización, razón por la cual pueden afectarla o ser afectados por la conducta de ésta. En general se consideran ejemplos de grupos de interés los acreedores, clientes, directores, empleados, el gobierno, los propietarios (accionistas en el caso de las empresas, pero para las organizaciones de la sociedad civil son los representantes de ésta que en virtud de los estatutos o la ley son representados en sus intereses

¹ **Stakeholder** es un término inglés utilizado por primera vez por R.E. Freeman en su obra: “*Strategic Management: A Stakeholder Approach*”, (Pitman, 1984) para referirse a «quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa».



por la organización), proveedores, trabajadores (a través de un sindicato o colectivamente) y la comunidad.

Existen diversas teorías sobre los grupos de interés y metodologías para segmentarlos, e incluso priorizarlos. AccountAbility², ha sido contundente en que todos los grupos de interés son importantes para la organización, pero no obstante deben priorizarse los temas que se deben tratar con ellos de acuerdo con la relevancia de los mismos hacia la organización, bajo la premisa fundamental que la planeación estratégica de la organización debe obedecer a la satisfacción de las expectativas de sus grupos de interés. El proceso de identificación de grupos de interés se realizó internamente clasificando de uno a cinco una dependiendo de su nivel de influencia en los siguientes criterios:

- Toma de decisiones
- Obtención de ingresos
- Operación de negocio
- Estrategia empresarial
- Reputación

Los resultados de las valoraciones de grupos de interés en NOV – Colombia arrojan los siguientes resultados:

LOS GRUPOS DE INTERES ESCENCIALES SON:

- Colaboradores
- Clientes
- Proveedores

² Véase “De las palabras a la acción, El compromiso con los stakeholders, Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés”. AccountAbility y otros 2006.



LOS GRUPOS DE INTERES IMPORTANTES SON:

- Comunidades
- Inversionistas
- Autoridades locales
- Autoridades ambientales

LOS GRUPOS DE INTERES BASICOS SON:

- Competencia
- Organizaciones gremiales
- Sindicatos
- Sector Educativo
- ONG's

Grupos de Interés NOV - Colombia





2.5 Perfil del Informe de Sostenibilidad.

La información recogida en este tercer informe de Sostenibilidad de NOV – Colombia refleja tanto los ambiciosos objetivos que nos hemos marcado en nuestro desempeño económico, ambiental y social, como la visión de nuestros grupos de interés acerca de dichos esfuerzos. Toda la información está estructurada siguiendo los lineamientos del GRI (Global Reporting Initiative), así como los temas fundamentales de la ISO 26.000 para la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, los principios de Accountability para la identificación y priorización de los grupos de interés, y los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Hemos seguido en la elaboración de nuestro informe los principios del GRI (www.globalreporting.org) tanto en lo que se refiere a la definición de contenidos (materialidad, contexto de sostenibilidad, cobertura de los indicadores, participación de los grupos de interés y respuesta a ellos), como en lo relacionado con la calidad de la información publicada (equilibrio de aspectos positivos y negativos, comparabilidad con informes anteriores, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad).

Este informe cubre el periodo comprendido desde el 1 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2015.

Este es el tercer informe de Sostenibilidad realizado por nuestra empresa; el primero cubrió asuntos relevantes del periodo del 2013 y el segundo del periodo 2014.

Se ha planteado que la periodicidad de este informe de Responsabilidad Social y Empresarial sea anual, previendo la próxima para el ejercicio del año 2016.

3. GOBIERNO Y ETICA EMPRESARIAL

3.1 Misión, Visión y Compromiso con el Buen Gobierno Corporativo.



Como es bien sabido, la Industria petrolera se ha percibido en la mayoría de los países, como uno de los negocios que generan los mayores impactos tanto ambientales como sociales en las áreas donde operan. Aunque en NOV - Colombia no operamos directamente las instalaciones, si tenemos una preocupación por contribuir a minimizar los impactos sobre el entorno y la sociedad que se generan por la actividad petrolera, por eso hacemos un esfuerzo por incorporar las mejores prácticas en materia de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en nuestra estrategia de negocio, y a la vez nos ofrecemos a nuestros clientes para desarrollar proyectos en conjunto que permitan conseguir la anhelada sostenibilidad.

Por lo tanto en NOV - Colombia como empresa en la que procuramos ser socialmente responsables establecemos en nuestra Misión:

“Generar valor agregado para clientes, empleados y accionistas. Suministrando servicios para la industria del petróleo, a través de su experiencia y trayectoria en el mundo, empleando tecnología de punta, buscando el mejoramiento continuo y alto desempeño en sus operaciones, siendo responsables socialmente y cumpliendo los más altos estándares en seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad.”

EN NOV - Colombia damos importancia a nuestros Grupos de Interés, construyendo y manteniendo relaciones de confianza y respeto, para mejorar la calidad de vida de todos los empleados, así como la sociedad en la que realiza su servicio. La Responsabilidad Social Empresarial, para NOV - Colombia incluye establecer buenas relaciones con sus clientes y proveedores, así como el esfuerzo para proporcionar las bases para un futuro sostenible.

Bajo este contexto, reconocemos que la Responsabilidad Social Empresaria no sólo contribuye el cumplimiento de requisitos legales, sino que añade valor y asegura la sostenibilidad de nuestro negocio.



Esto permitirá conseguir nuestra visión en NOV - Colombia que es “NOV operará mundialmente y se le reconocerá por su integridad y creación de valor para sus clientes, superando sus expectativas y haciendo parte integral de sus estrategias. NOV será líder en los procesos de rediseño, ofrecerá productos, servicios y soluciones de calidad que le proporcionen una ventaja competitiva a sus clientes. NOV constituirá un equipo técnicamente avanzado, entusiasta y motivado, que será reconocido y recompensado por su servicio al cliente, iniciativas y desempeño económico.”

Una de las principales iniciativas que nos marca el camino hacia la sostenibilidad social y ambiental, a través de la identificación de prácticas responsables, son los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. En el siguiente capítulo exponemos de que se trata esta práctica y como vamos en la gestión de los principios.

3.2 Nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.

Nuestra empresa se incorporó al Pacto Global de las Naciones Unidas en el segundo semestre del 2014. Esta iniciativa, que se inició en el año 1999, busca promover las prácticas más responsables en las empresas alrededor de 10 principios rectores en las materias de Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente, y esfuerzos Anti Corrupción. Con nuestra adhesión en este año del 2014, hacemos firme nuestro compromiso con estos principios y nos aseguramos que adoptamos prácticas que mejores nuestros procesos en busca de la anhelada sostenibilidad.

A continuación vamos a hacer un resumen de los objetivos, acciones y resultados concretos que nos hemos planteado para cada una de las materias del pacto global,

DERECHOS HUMANOS

- A. OBJETIVO: Evaluar el estado de los Derechos Humanos en la Compañía para conocer el estado real y el punto de partida para empezar a trabajar en esta materia.
 - ACCIONES Y RESULTADOS: se desarrolló una evaluación de la situación en DDHH, que sirvió como insumo para la elaboración del plan de acción de RSE en su capítulo de DDHH. El objetivo es continuar reforzando los temas de DDHH periódicamente.



B. OBJETIVO: Desarrollar una Política de Responsabilidad Social Empresarial que incluya elementos explícitos sobre los Derechos Humanos.

- ACCIONES Y RESULTADOS: En el 2014 desarrollamos la Política de Responsabilidad Social Empresarial donde definimos un pilar relacionado con los DDHH. En el establecimos 2 objetivos concretos relacionados con evaluar el impacto sobre los DDHH de nuestras operaciones y también el de implantar actividades concretas de apoyo a los DDHH en nuestras esferas de influencia. En 2015 se mantiene vigente la política de RSE.

C. OBJETIVO: Formar a los empleados en la política de RSE y hacer una formación específica sobre DDHH.

- ACCIONES Y RESULTADOS: La formación se realizó con el total de la plantilla a través de ejemplos de la vida real, y se promovió la discusión grupal para entender más claramente las materias.

PRACTICAS LABORALES

a. OBJETIVO: Desarrollar espacios de dialogo para que los empleados puedan comunicar sus expectativas, inquietudes, preocupaciones, etc..

- ACCIONES Y RESULTADOS: el año 2015 se continuaron los comités de convivencia y los canales de atención al trabajador, además de la línea ética.

b. OBJETIVO: permitir la afiliación sindical de los colaboradores de la empresa.

- ACCIONES Y RESULTADOS: se creó un sindicato en YOPAL y VILLAVICENCIO que es el primero que existe en NOV de Colombia.



c. **OBJETIVO:** mejorar las condiciones de empleabilidad y la calidad de vida de los empleados a través del desarrollo de actividades de Bienestar y Salud.

- **ACCIONES Y RESULTADOS:** hemos desarrollado un programa de bienestar y salud para nuestros colaboradores y hemos implementado en un 100% las campañas incluidas en el programa.

D. **OBJETIVO:** eliminar cualquier tipo de forma de trabajo infantil en la empresa y en la cadena de suministro.

DESARROLLO E INDICADORES: hemos enviado a nuestros proveedores y contratistas una carta donde se comprometen a evaluar sus prácticas laborales y asegurarse que no tienen mano de obra infantil en su plantilla o a través de sus propios proveedores.

MEDIO AMBIENTE

a. **OBJETIVO:** Contribuir al desarrollo sostenible a través de la incorporación de prácticas ambientales preventivas.

- **ACCIONES Y RESULTADOS:** en el 2015 continuamos con diversas campañas en todas nuestras unidades de negocio relacionadas con ahorro de agua, energía y uso eficiente de los recursos. El plan de estas campañas se cumplió en su totalidad y están ampliamente explicadas en el capítulo medio ambiental de este informe.

b. **OBJETIVO:** Desarrollar un plan de formación ambicioso y comunicar temas ambientales relevantes.

- **ACCIONES Y RESULTADOS:** en el 2015 continuamos con un plan de formación ambiental ambicioso en todas nuestras unidades de negocio, y hemos realizado voluntariados corporativo donde a través de juegos y dinámicas divertidas tratamos temas como la importancia de cuidar la biodiversidad, el agua, la tierra, la energía y en general el medio ambiente.



- a. OBJETIVO: Contar con una línea de atención para los empleados donde se pueda denunciar cualquier tipo de conducta anti ética.
 - ACCIONES Y RESULTADOS: contamos con una línea ética de NOV a nivel corporativo donde cualquier empleado puede denunciar cualquier conducta que vaya en contra del código de conducta corporativo. Es anónima, eta socializada con el 100% de los empleados y va directo a nuestras oficinas centrales en Houston, Texas.

- b. OBJETIVO: incluir en la Política RSE un pilar de Buen Gobierno Corporativo donde se trata explícitamente le tema de la lucha anticorrupción.
 - ACCIONES Y RESULTADOS: Incluimos el pilar del buen gobierno corporativo en la Política RSE para tratar los temas anti corrupción. De esta manera nos aseguramos que tenemos los lineamientos para garantizar la más correcta conducta empresarial en todas nuestras operaciones.

3.3 Nuestra política de Responsabilidad Social Empresarial y sus Pilares.

La política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un elemento importante de nuestra actuación como empresa y nos guía en las decisiones y acciones que emprendemos diariamente. Elaboramos y revisamos esta política a partir de los aportes realizados por nuestros GI, tanto internos y externos, centrándola en áreas en las que podemos influir. Regularmente consultaremos con dichos GI para evaluar y adaptar de común acuerdo nuestra política de RSE.

La RSE forma parte de una serie de normas, prácticas y programas integrados en nuestras operaciones, que nos permiten no sólo cumplir con nuestras responsabilidades de proporcionar las bases para un futuro sostenible, sino que también añade valor a nuestro negocio y contribuye a la gestión de riesgos.



En NOV - Colombia vemos la RSE como parte integral de nuestra estrategia de negocio, permitiéndonos conseguir la anhelada sostenibilidad a través de la creación de valor económico, con un rendimiento medio ambiental sostenible y el más elevado compromiso social con todos nuestros grupos de interés.

Por lo anterior, entendemos la RSE como una manera de trabajar que busca la excelencia y la sostenibilidad a través de la integración de los asuntos y expectativas de todos los grupos de interés en la estrategia de la compañía.

Esta Política es aplicable e involucra a todos los GI identificados, siendo principalmente los colaboradores, clientes, proveedores, y contratistas, de NOV – Colombia.

Para cumplir con esta política, se disponen los recursos necesarios para la sostenibilidad del Sistema de Gestión. Con este propósito, NOV - Colombia se compromete a destinar los recursos financieros, físicos, humanos y técnicos necesarios para el desarrollo del programa, dando cumplimiento a las normas legales y contractuales vigentes.

El programa de RSE está basado en el compromiso de nuestra casa matriz, en cuanto a los principios de Conducta y Actuación.

Los Pilares o Materias Fundamentales de la RSE en NOV - Colombia son:

- BUEN GOBIERNO: Respeto a la Legalidad, Buen Gobierno y Derechos Humanos.
- COLABORADORES: Respeto a la Seguridad, Higiene, Bienestar y Prácticas Justas en el Trabajo.
- ENTORNO AMBIENTAL: Respeto al Medio Ambiente.
- ENTORNO SOCIAL: Respeto a las Comunidades
- CLIENTES Y PROVEEDORES: Respeto a la Cadena de Valor.
- INFORMACION: Respeto al Reporte, Seguimiento y Comunicación.



4. PERFIL ECONOMICO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN

4.1 Situación del mercado

El año 2015 fue un año muy complicado para el sector petroquímico como producto de la crisis que comenzó el año anterior. La caída del precio del barril de crudo a nivel mundial llevo a que a finales del 2014 el mercado entrara en una profunda re estructuración que respondiera a la drástica caída del precio. En este contexto el objetivo de nuestra organización es poder mantenernos dentro del mercado a través de una optimización de nuestros procesos para posicionarnos como una empresa adaptable, sólida, fiable y competitiva que, independiente de la situación del sector, centra su actuar en su compromiso con el desarrollo sostenible, entendido éste como un equilibrio entre su situación económica, el respeto medioambiental y la gestión de su personal interno y de sus entorno social.

Por lo tanto estamos convencidos que nuestra empresa pueda aportar un valor añadido al desarrollo de un sector que se encuentra en una situación compleja como es el de los hidrocarburos.

4.2 Clientes

Lo más importante para nosotros es ofrecer a nuestros clientes el mejor servicio, con la calidad de siempre y con la capacidad de responder con rapidez a sus demandas, para así continuar siendo merecedores de su confianza. Para eso dentro del Sistema de Gestión de Calidad se cuenta con una encuesta de satisfacción del cliente, la cual nos orienta sobre acciones de mejora en nuestro servicio.

Entre algunos de nuestros clientes se encuentran:

- OCCIDENTAL
- ECOPETROL
- EQUION



- PACIFIC RUBIALES

5 GESTION MEDIO AMBIENTAL

5.1 Nuestro sistema de gestión ambiental

En lo referente al medio ambiente, en NOV – Colombia contamos con un sistema de gestión que aporta al cuidado ambiental, teniendo presente los posibles riesgos ambientales, a través de una matriz de riesgos donde se especifican las acciones que la empresa toma para mitigar estos riesgos.

La empresa orienta acciones a la adecuada gestión de residuos, ahorro de agua y de energía, es así como realiza tratamiento de residuos especiales a través de la incineración, reutilización de empaques con los fabricantes de químicos, y en el nivel central se hace tratamiento de residuos como tonner, pilas, papel y llantas.

La empresa a través de HSEQ realiza capacitaciones entre sus colaboradores, contratistas y proveedores con el fin de informar los riesgos sobre la salud humana y el medio ambiente. Los cursos de medio ambientes son los siguientes:

BOLETINES Y CAMPAÑAS AMBIENTALES 2015		
	NOMBRE CAMPAÑA	No de asis
1	AHORRAR ENERGIA ES EL CAMINO	75
2	SALVA EL AGUA, SALVA LA VIDA	75
3	RESIDUOS ELECTRICOS Y ELECTRÓNICOS	75
4	RESIDUOS SOLIDOS	75
5	HUELLAS DE CARBON	75

INDICADORES

No de cursos dictados	20
total de asistencias al curso	310
% de Cumplimiento	78%



Los principales indicadores ambientales están centrados en el uso racional de la energía, el agua y la gestión de los residuos. A continuación, presentamos los objetivos en cada uno de estos aspectos, y los resultados:

5.2.1 Uso Racional de Energía: El objetivo es minimizar el impacto ambiental generado por el consumo ineficiente de energía, mediante la formulación de buenas prácticas y medidas de control, Promoviendo el uso racional y eficiente de la energía y agua durante el desarrollo de las actividades de National Oilwell Varco. Este programa aplica a todos los procesos desarrollados por National Oilwell Varco a nivel administrativo y en las bases y/o proyectos que requieran el uso de energía eléctrica para la adecuación de las actividades.

Las principales metas y resultados de este programa son:

- Reducir consumo de energía: Se cumple la meta porque se realiza un análisis de la disminución en el consumo de energía en la oficina, en campo se fomenta en los dormitorios apagar la luz y el aire durante las jornadas de trabajo.
- Crear conciencia para el uso racional de la energía: Se cumple la meta de sensibilización al personal por medio de charlas y campañas sobre el uso racional de energía y sobre el calentamiento global, que podemos hacer para disminuir el consumo excesivo del recurso energético
- Fomentar el mantenimiento preventivo de los equipos: Se cumple la meta, se lleva a cabo un cronograma de mantenimiento periódicos de los equipos de la operación

5.2.2 Uso eficiente y Ahorro del agua: El objetivo es fomentar el uso eficiente y ahorro de agua en los diferentes procesos realizados en National Oilwell Varco, mediante alternativas enfocadas al uso racional de este recurso para disminuir el impacto ambiental producto de las actividades desarrolladas por la división. Las principales metas y resultados de este programa son:

- Identificar y aplicar tecnologías que permitan el ahorro del agua: Se cumple la meta porque se realiza un análisis de la disminución en el consumo de agua en la oficina y se evidencia por medio de una tabla en comparativo de la disminución del consumo de agua 2015 en la base Siberia.



- Sensibilización en el adecuado manejo del agua para el personal: Se cumple la meta, por que se realizaron campañas publicadas en el boletín mensual enviado a todos los empleados y asociadas al ahorro del agua

- Establecer un plan de mantenimiento preventivo: Se cumple la meta. En las inspecciones HSE (Rig up) se realiza regularmente revisión de las tuberías y Válvulas. En las bases y oficinas se hace seguimiento en visitas gerenciales y constantemente por el personal del área.

5.2.3: Gestión integral de los residuos: El objetivo es promover el aprovechamiento y la disposición adecuada de los residuos generados en los diferentes procesos realizados de National Oilwell Varco.

Se establecieron 3 metas con sus respectivos resultados:

- Sensibilizar y educar a los trabajadores en la gestión integral de los residuos sólidos: Se realiza revisión del indicador de capacitaciones donde se da cumplimiento a capacitaciones mensuales a los trabajadores y realización de campañas. Se cuenta con asistencia y evidencia de las campañas.
- Establecer mecanismos y acciones para fomentar la prevención y gestión integral de residuos: Se ha dado control a los residuos generados por medio del seguimiento a su correcta disposiciones, se ha ejecutado las inspecciones y se gestionan recomendaciones, todo con resultados satisfactorios, se cuenta con las actas de disposición de los residuos de acuerdo a cada frente de trabajo
- Fortalecer el aprovechamiento de los diferentes residuos generados: Se ha llevado a cabo seguimiento a la reutilización de papel, no se ha realizado este año disposición de luminarias, llantas, computadores y se ha realizado reciclaje de residuos aprovechables.

Adicionalmente en lo que se refiere a la matriz de requisitos HSEQ, se les exige a los contratistas y proveedores que cuenten con licencias ambientales.

Por último, la empresa participa en la recolección de tapas de botellas plásticas para donarlas en una Fundación de niños, y así mismo se incentiva al reciclaje de este material.



6 GESTION SOCIAL DE LA COMPAÑÍA

6.1 Estructura operativa de la organización

Nuestra estructura de organización se centra en una gerencia general, que tiene como misión generar valores crecientes para nuestros clientes, empleados, accionistas y el entorno empresarial que nos rodea, además de asegurar el liderazgo de NOV en la industria petrolera Colombiana manteniendo los más altos estándares tecnológicos, en HSEQ, servicio al cliente y responsabilidad social.

Cada división de la compañía tiene su propia gerencia. Las divisiones son:

- **Operaciones De Fluidos** Su misión: Garantizar al cliente la prestación del servicio satisfaciendo completamente sus necesidades y superando sus expectativas, cumpliendo las políticas de HSEQ y el Plan Financiero de la empresa.
- **Operaciones Sólidos** Su misión: Garantizar al cliente la prestación del servicio satisfaciendo completamente sus necesidades y superando sus expectativas, cumpliendo las políticas de HSEQ y el Plan Financiero de la empresa.
- **Operaciones Inspección** Su misión: Garantizar al cliente la prestación del servicio satisfaciendo completamente sus necesidades y superando sus expectativas, cumpliendo las políticas de HSEQ y el Plan Financiero de la empresa.
- **Gerencia De Compras** Su misión: Adquirir los medios solicitados y necesarios para el total desarrollo de nuestras operaciones al costo más efectivo, cumpliendo con los objetivos de la compañía y los requerimientos del cliente, especificaciones necesarias, condiciones de calidad y logrando la satisfacción del cliente.



- **Gerencia De DDS** Su Misión: proporcionar herramientas de tecnología de la información y servicios para soluciones de equipos de perforación a nivel mundial para las instalaciones superando las expectativas de los clientes. En materia automatización de equipos y pozos petroleros para el monitoreo remoto y toma de decisiones efectivas.

- **Contraloría** Su misión: llevar la contabilidad de la compañía dentro de las normas contables, legalmente aceptadas que permitan a los directivos y gerentes la toma de decisiones. Controlar y auditar las operaciones financieras de la organización bajo las políticas internas y la legislación vigente, e informar permanentemente a la gerencia.

- **Gerencia De RR.HH** Su misión: Desarrollar, implementar y administrar políticas y procesos que motiven al talento humano de la compañía para su crecimiento profesional, personal y grupal dentro del marco de los valores, políticas y procedimientos internos y de la Legislación Laboral Colombiana, que agreguen valor para el logro de la estrategia organizacional.

- **Gerencia RSIG Solutione:** Su Misión: proporcionar herramientas de tecnología de la información y servicios para soluciones de equipos de perforación a nivel mundial para las instalaciones superando las expectativas de los clientes. En materia de servicios de reparación, renta y mantenimiento de equipos de Top drive y llave hidráulica.

- **Gerencia De Hseq (Health, Safety, Environment And Quality)** Su misión: es desarrollar e implementar programas de HSEQ para el mejoramiento continuo de la compañía y sus empleados. Controlar las actividades de Aseguramiento de Calidad como planificar, asegurar, mejorar y mantener un sistema de gestión de calidad en todos los frentes de trabajo, cumpliendo con los objetivos y políticas de la compañía. Lo anterior teniendo en cuenta los aspectos de salud, seguridad y medio ambiente, cumpliendo con cero accidentes y daños al medio ambiente o a la propiedad, prevenir las enfermedades relativas al trabajo, promover la salud y la seguridad en todos los trabajadores que realizan operaciones en nombre de la compañía. Controlar cualquier emergencia que se presente.



- **Gerencia De Portable Power** Su Misión: brindar un servicio personalizado de acuerdo a las necesidades de los clientes en cuanto al uso de energía portable de forma efectiva, eficaz y de calidad.

6.2 Gestión de nuestros colaboradores.

Nuestros colaboradores son el eje central del éxito de nuestra compañía, por ello entendemos que nuestro principal activo son cada ellos, a los que nos referimos como colaboradores y no empleados, porque cada uno de ellos participan de este gran proyecto empresarial. En NOV de Colombia sabemos que contamos con los colaboradores, la organización y una cultura de trabajo necesaria para obtener los resultados deseados y la productividad requerida.

La relación con nuestros colaboradores se rige por establecer los salarios y los beneficios sociales para todos. La remuneración de los colaboradores se establece según los niveles salariales establecidos en cada contrato y las funciones dentro de la compañía, y en ciertos puestos se aplican criterios de retribución variable en función de consecución de objetivos individuales y del negocio.

En NOV de Colombia estamos comprometidos a pagar a nuestros colaboradores un salario competitivo, a través de la comparación con otras empresas de características e importancia semejantes a las nuestras. Somos firmes y consecuentes con nuestro principio de valorar las competencias personales, experiencia, potencial y compromiso con la empresa.

Aunque no disponemos de datos cuantitativos, sabemos que el salario de nuestros colaboradores es superior al salario medio local de nuestro sector y por encima de las comunidades donde operamos.

6.3 Contratación de personal

Nosotros contratamos el mejor talento disponible en el mercado laboral. Para ello aplicamos un



procedimiento que nos asegura la elección de la persona más idónea para el puesto a cubrir dentro de la organización.

A 31 de diciembre de 2015 la plantilla de NOV – Colombia es de 253 colaboradores, de los cuales 233 cuentan con contrato indefinido, 20 son fijos. Tuvimos una cuota SENA de 14 personas. La tasa de rotación anual año 2015 = $\text{Total retiros del año} / \text{Empleados promedio año} \times 100 = 125 / 375 = 33.3\%$, la causa predominante es renuncia voluntaria. La antigüedad promedio del total de colaboradores es de 5.10 años.

6.4 Situación de la plantilla por procedencia, género y edad

La edad promedio de los colaboradores de NOV – Colombia es 35 años. Del total de colaboradores, 223 son hombres y 30 mujeres, lo que representa que el 88 %son hombres y un 12% mujeres, en el sector en el que se encuentra la empresa predomina la experiencia de los hombres para ciertos cargos, por esto la mayoría se concentra en la contratación masculina, sin embargo, dentro de la empresa las mujeres tienen oportunidades de cargos directivos y cuentan con igualdad salarial en rangos del mismo nivel de los hombres.

6.5 Relaciones laborales

Frente a las relaciones laborales, en NOV – Colombia promovemos relaciones laborales justas e iniciativas para asegurar la igualdad de oportunidades de todos nuestros colaboradores, y contamos con políticas de convocatorias internas para cubrir vacantes, dando prioridad al talento actual de la empresa y agotando este recurso antes de acudir a talento externo, y esta política se encuentra en el procedimiento de selección de personal donde se indica que se verifica internamente antes de contratar externamente. Se cuenta además con herramientas psicotécnicas para asegurar que se cumple esta evaluación objetiva en el proceso de selección. Por otra parte cumplimos a cabalidad con las obligaciones que la ley impone.



En lo que se refiere al impulso de condiciones de trabajo decentes y calidad de vida de los trabajadores, en NOV - Colombia realizamos mediciones de satisfacción y riesgo psicosocial, para detectar los asuntos más valorados por nuestros colaboradores y en qué áreas podría mejorar para garantizar un excelente ambiente y lugar de trabajo.

Así mismo, se realizan evaluaciones de desempeño con retroalimentación para promover el aprendizaje y mejoramiento de nuestros colaboradores. Esta evaluación de desempeño es un proceso que permite estimar el nivel de competencia de cada uno de nuestros colaboradores mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de generar un plan de acción conjunto entre colaborador y el jefe.

Para este periodo se usó como herramienta de evaluación de acuerdo a las directrices de casa matriz la herramienta HCM Talent (Performance Review) tanto Online como en copia dura para quienes no poseen acceso a la red.

De un total de 253 colaboradores activos de todo NOV a 31 de diciembre de 2015, y que cumplen con el requisito de antigüedad para ser evaluados de mínimo un año en la compañía, se realizó un 100% de evaluaciones de desempeño a 31 de diciembre de 2015.

También contamos con Comités de Convivencia Laboral, para tratar temas sensibles como el acoso laboral y conductas de discriminación que puedan afectar las condiciones de trabajo decente. Por otra parte, respetamos los derechos de los trabajadores con horarios laborales razonables y cumplimiento de descansos.

Con respecto a la implementación de mecanismos para intercambiar, consultar o negociar asuntos de interés común para los trabajadores, en la empresa realizamos a nivel regional, con los gerentes de cada unidad de negocio reuniones periódicas, para evaluar temas de diferente índole y de interés común, con todos los trabajadores.



Nuestra empresa está comprometida a ofrecer un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de acoso laboral, pensando no solamente desde una perspectiva social y ética, sino también desde la perspectiva de negocio. Este compromiso nos permite enriquecer la diversidad de nuestra fuerza de trabajo posibilitando el desarrollo de su máximo potencial en la actividad. No toleraremos ninguna forma de acoso en ninguno de los grupos de interés que de una manera u otra entran en relación con la empresa.

Se espera que cada trabajador sea responsable de asegurar que el ambiente de trabajo se encuentre libre de cualquier conducta ligada al acoso. El equipo directivo es el responsable de fijar las expectativas de lo que es una conducta aceptable en el lugar de trabajo.

En NOV - Colombia respetamos la privacidad y dignidad de nuestros colaboradores, por lo que sólo recabamos la información personal que se requiere para la actividad efectiva de la empresa o que es requerida por la ley; manejamos esa información de manera confidencial y la ofrecemos únicamente a aquellas personas o instituciones que están legítimamente autorizadas.

6.6 Beneficios sociales

Con el fin de cumplir con las expectativas de nuestros colaboradores, nos esforzamos por incorporar beneficios sociales que posibiliten la conciliación de la vida laboral con la personal, el cuidado de la salud o el desarrollo profesional y económico. La empresa intenta proporcionar a sus colaboradores un entorno participativo donde la interacción diaria se base en la confianza, el respeto, el diálogo y el trabajo en equipo, con retos motivadores y todo su apoyo para lograrlos.

Nuestros colaboradores disfrutan de una prima extra legal en Junio y en Diciembre para todos menos los cargos directivos. También se cuenta con medicina pre pagada para algunos trabajadores dependiendo de antigüedad y líneas de negocio. Actividades deportivas, fiesta de fin de año,



celebración de día del amor y la amistad y Halloween, estas actividades no están constituidas formalmente. Los colaboradores cuentan con seguro de vida pagado por la empresa. Dentro de la hora laboral se dan permisos para estudios. Para celebrar el cumpleaños se les manda tarjeta y regalo a todos los colaboradores. Reconocimiento de taxi y comida por trabajo horario adicional o reuniones.

Tenemos un plan de Bienestar que contempla una serie de actividades vinculadas con formación, integración, fechas especiales, beneficios y otras variables relevantes para trabajar en el bienestar de los empleados.

6.7 La seguridad y la higiene laboral

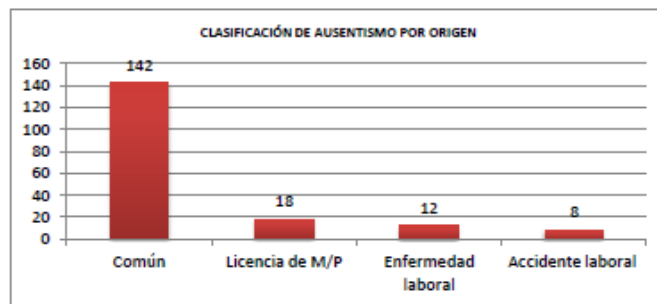
En la empresa contamos con procedimientos para analizar y controlar los riesgos a la seguridad, salud y medio ambiente derivados de nuestras actividades. Por lo tanto realizamos capacitaciones, charlas diarias de HSEQ, inducciones, campañas y alianzas con la ARL para difundir entre nuestros colaboradores los riesgos de su labor y las enfermedades profesionales. Contamos con comités de salud según la legislación vigente.

En nuestro sistema de gestión nos comprometemos con la protección de nuestros colaboradores, con el fin de promover y mantener la seguridad y el bienestar, mejorando las condiciones de trabajo y generando actividades seguras del mismo. Nuestro principal valor es el valor a la vida, por lo que nuestro objetivo es que todos los colaboradores de la empresa regresen sanos y salvos a sus hogares por lo que intentamos minimizar al máximo los riesgos derivados de nuestras labores.

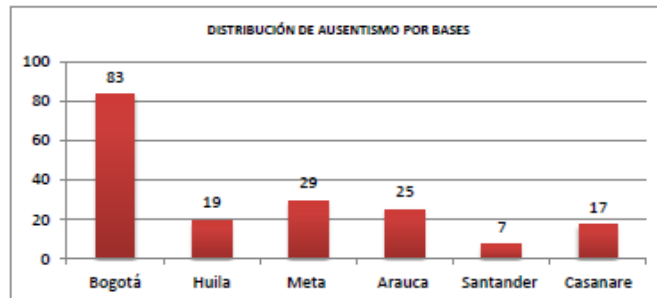
En el consolidado del 2015 en lo que se refiere a Ausentismo tenemos un total de 130 casos distribuidos en las siguientes causas:



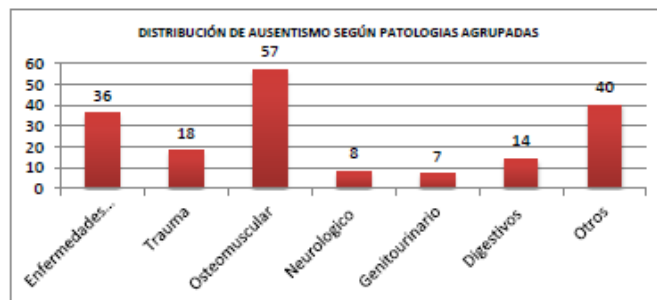
ORIGEN	NÚMERO
Común	142
Licencia de M/P	18
Enfermedad laboral	12
Accidente laboral	8
Total	180



BASE	NUMERO
Bogotá	83
Huila	19
Meta	29
Arauca	25
Santander	7
Casanare	17
total	180



AGRUPACIÓN DE PATOLOGIAS	NUMERO
Enfermedades infecciosas	36
Trauma	18
Osteomuscular	57
Neurologico	8
Genitourinario	7
Digestivos	14
Otros	40
total	180



Para cumplir nuestra política disponemos de los recursos necesarios para la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión. Con este propósito destinamos recursos financieros, físicos, humanos y técnicos necesarios para el desarrollo del programa, dando cumplimiento a las normas legales y contractuales vigentes.

El objetivo de nuestra empresa es promover y mantener las condiciones de salud y seguridad mediante programas que mitiguen y eliminen la accidentalidad en la empresa, estableciendo estándares que incrementen el control del riesgo y generando una cultura de auto cuidado en los colaboradores.



6.8 Competencias y desarrollo

En nuestra empresa se realizan actividades de selección de personal, capacitación y atención de aspectos laborales de acuerdo con la legislación actual.

Para ello se mantienen registros de las competencias del personal, a través de la conservación de sus hojas de vida y los soportes respectivos.

En NOV-Colombia identificamos las necesidades de formación relacionadas con los aspectos ambientales, los riesgos de seguridad industrial y salud ocupacional y su sistema de gestión mediante el proceso de elaboración de los procedimientos, manuales y registros relacionados con los mismos y su proceso de implantación y divulgación. En el 2015 se realizaron los siguientes cursos:

- **Coaching Lab**
- **Managing For Performance**
- **Talent Management**
- **Habilidades esenciales de ventas**
- **Spreakins Skils Level 1**
- **Derechos humanos**
- **Performance Review**
- **Reinducción de RRHH**
- **Responsabilidad Social Empresarial**

Se conservan registros de asistencia a todas las formaciones ofrecidas a nuestros colaboradores en la compañía. Para las acciones de capacitación se realiza la evaluación de su eficacia, a través de pruebas directas a los asistentes que evidencien su entendimiento de los temas expuestos.

De igual manera, determinamos la competencia necesaria para el personal a través de las descripciones de cargo, que incluye tanto las funciones y responsabilidades del personal frente a



seguridad industrial y salud ocupacional, medio ambiente y calidad, como las competencias necesarias para el personal que realiza los trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del servicio.

6.9 Relaciones con las Sub Contratas y la Comunidad

En el momento de iniciar un proyecto realizamos la contratación de personal local, para esto es necesario realizar un proceso de selección local que se convoca a través de los líderes locales y en su mayoría bajo los requerimientos y el acompañamiento de las empresas contratistas. Nos referimos a Sub contratas al hablar de la contratación de la comunidad local, siempre rigiéndonos bajo la orientación de los requerimientos de las operadoras, asegurando el debido entrenamiento técnico, formación en aspectos de HSEQ, y realizando el pago por el total acordado en el convenio con los contratistas y bajo los términos de ley colombiana, siempre cumpliendo las políticas del mercado.

Así mismo estos Sub contratas se les incluye para que participen en actividades realizadas por la empresa, como son campañas de salud, jornadas deportivas, capacitaciones en general.

NOV- Colombia pretende posicionarse como una empresa que genera valor social localmente, por lo que nos comprometemos a conocer y ver la oportunidad de participar en los programas de RSE de nuestros clientes con la comunidad.