

COMMUNICATION OF PROGRESS UN GLOBAL COMPACT SUPERIOR ENERGY SERVICES 2016

Nuestro Compromiso con el Pacto Global

Desde diciembre del 2015 formalizamos nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, que es una iniciativa internacional desarrollada con el objetivo de movilizar a la comunidad empresarial internacional a adoptar en sus prácticas de negocios, valores y actuaciones en las áreas de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Esta iniciativa cuenta con la participación de organismos de las Naciones Unidas, las empresas, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales y otros asociados necesarios para construir un mercado global más inclusivo y equitativo.

A continuación, hacemos un resumen de nuestros compromisos adquiridos en los 10 principios del Pacto:

A. Derechos Humanos

En materia de Derechos Humanos, el pacto global define los siguientes dos principios:

- **Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.**

Con respecto a este primer principio, en el año 2016 decidimos desarrollar una política de derechos humanos, donde exponemos que nuestros principales objetivos son:

- Evaluar y mitigar el impacto de nuestras actividades sobre los DDHH.
- Promover los DDHH en toda nuestra área de influencia y Grupos de Interés.

Una de las principales actividades que realizamos fue la de socializar la política de derechos humanos entre nuestros colaboradores, a través de actividades experienciales y divertidas que permitieran asimilar mejor los conceptos.

También realizamos dos voluntariados corporativos en Bogotá involucrando a nuestros colaboradores, y actividades en Villavicencio y Yopal con los colegios locales, donde socializamos valores vinculados con los derechos humanos como son la diversidad, el trabajo infantil, la tolerancia, el respeto, la integración y la libertad. Esto nos permitió trabajar de manera práctica principalmente con niños la importancia del respeto por los derechos humanos en diferentes ámbitos.

Por otra parte, también introducimos en el manual de inducción los aspectos más relevantes de DDHH, y en los procesos de inducción de los empleados tratamos el tema de los derechos humanos para que todos los nuevos integrantes de nuestros equipos de trabajo sean conscientes de la importancia de esta materia.

Como objetivo para el 2017, nos planteamos:

- Realizar 2 voluntariados corporativos donde se trabajen valores vinculados con los Derechos Humanos, donde trabajaremos con personas en situación de vulnerabilidad a través de voluntariados corporativos donde expondremos la importancia de los DDHH.
- Desarrollar 4 actividades en Colegios Locales para promover los derechos humanos en nuestras esferas de influencia.
- Participar en actividades sectoriales o de otros sectores en temas de Derechos Humanos, y en las reuniones del Pacto Global de las Naciones Unidas sobre este tema.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

En lo que tiene que ver con este segundo principio, en Superior formamos a todo nuestro personal administrativo de la empresa en Derechos Humanos, a través de un curso experiencial en el que exponemos explícitamente que no seremos cómplices de abusos a los mismos, ni de manera directa, ni por beneficio indirecto ni por complicidad silenciada.

De la misma forma, hemos incorporado en nuestra política de responsabilidad social empresarial, una declaración explícita sobre los derechos humanos donde exponemos que no seremos cómplices de violaciones a los mismos a través de la incorporación de diversas prácticas que permitan analizar nuestro impacto y como reducir el mismo.

Para el 2017 nos planteamos los siguientes objetivos:

- Realizar una evaluación en derechos Humanos para saber en que situación estamos actualmente en la compañía.
- Alinear a nuestros proveedores en materia de Derechos Humanos. Con respecto a la gestión de los derechos humanos con nuestros proveedores y contratistas, hemos decidido en el plan de RSE el incluir cláusulas de derechos humanos en nuestros contratos para velar porque se cumplan estos asuntos de vital importancia en toda nuestra cadena de suministro.
- Desarrollar formación en nuestra cadena de valor para alinearlos con nuestra política RSE y en concreto con el pilar de derechos humanos.
- Habilitar una línea ética para que cualquier empleado pueda hacer una denuncia anónima en materia de Derechos Humanos.

B. Prácticas Laborales

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En Superior respetamos la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva mediante el reglamento interno de trabajo (que vincula el código sustantivo de trabajo al día a día de la empresa), y esta publicado.

En él se encuentran los derechos y deberes de los empleados, y se encuentran el tema de la libertad de reunión. Adicionalmente en el código de ética se plantea la libertad de asociación y también esta socializado y publicado.

Con respecto a todo lo relacionado con la libertad de asociación y dialogo, en nuestra empresa creemos firmemente en que debemos fomentar un diálogo genuino con los trabajadores que permita tanto a los trabajadores como a los empresarios entender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución. Adicionalmente en nuestra empresa tenemos los mecanismos para eliminar toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, y no solamente respetamos la legislación laboral, sino que contamos con un modelo de gestión humana que analiza todas las relaciones laborales en procesos que buscan la excelencia en la gestión de talento humano.

Como objetivo para el 2017 nos planteamos estar atentos a cualquier practica que limite la libertad de asociación a través del diálogo con los empleados y la atención a través de las herramientas corporativas.

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

Este principio se evidencia en el reglamento interno de trabajo y adicionalmente en el derecho a horas extras (permiso del gobierno de horas extras), que está regulado. Adicionalmente en el contrato individual se define la jornada legal que debe ser respetada por todos los empleados. A nivel operativo se hace un control de horas extra para que no haya la posibilidad de que se incurran en prácticas de trabajo forzoso. En la política RSE hace una alusión explícita a la prohibición del trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Por último, en el análisis de riesgos psicosociales no salió que ese era un tema relevante a desarrollar.

Como objetivos para el 2017 tenemos los siguientes puntos

- Analizar riesgos psicosociales en las empresas se hacen anualmente y tratan el tema de las condiciones laborales y el trabajo forzoso.
- Se plantea una campaña de administración de tiempo para mejorar la gestión y apoyar al personal a gestionar mejor su tiempo y no sentirse en situaciones “forzadas”

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Con respecto al tema de trabajo infantil, en el reglamento interno de trabajo se toca el tema explícitamente, prohibiendo cualquier tipo de práctica relacionada con la incorporación de menores en labores sea directa o indirectamente. Adicionalmente en la batería de riesgos psicosociales se analizan las condiciones laborales y no se detectó ninguna practica relacionada con el trabajo infantil.

A nivel de divulgación, hemos desarrollado campañas en Colegios en Bogotá y en Villavicencio y Yopal para sensibilizar a los niños y jóvenes sobre este tema, con un gran éxito e incorporación de los conceptos.

Como objetivo para el 2017 vamos a trabajar con nuestros proveedores para socializar nuestra política de RSE y en concreto la prohibición del trabajo infantil en toda nuestra cadena de valor. Adicionalmente continuaremos con nuestra formación y sensibilización en Colegios Locales donde socializaremos a través de juegos y dinámicas divertidas todo lo que tiene que ver con la lucha contra el trabajo infantil.

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

Con respecto a las prácticas de discriminación se hace una mención explícita en el reglamento interno de trabajo. Se ha analizado también el tema de porcentaje hombres vs. Mujeres, y se ha equilibrado la balanza en puestos administrativos y directivos, aunque en campo por la lógica de la industria el porcentaje de hombres es mucho más alto. Los medios que tenemos para evaluar estos temas son el comité de convivencia y el comité de RSE, además de la atención de quejas y reclamos y establecimiento de canales de dialogo permanentes a través de los jefes y el área de gestión humana. Los procesos de selección también hablan de la no discriminación, y se hace un esfuerzo por no entrar en aspectos discriminatorios en todos los procesos de gestión del personal. En los procesos de análisis de riesgos incluimos a todo el personal sin discriminar, al igual que en la mayoría de actividades de la empresa.

En Superior apoyamos la abolición de cualquier práctica de exclusión en el empleo y la ocupación, es decir que evitamos “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”. De la misma manera evitamos cualquier tipo de discriminación basada en una discapacidad física o mental. Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias.

Para el 2017 nos planteamos los siguientes objetivos:

1. Realizar evaluaciones de desempeño para asegurarnos que las personas son valoradas por criterios objetivos sin ninguna discriminación.
2. Formar actividades de integración y formación que fomenten la igualdad y la no discriminación.
3. Tratar temas de discriminación en el Comité de Convivencia y en RSE para medir los casos de discriminación.
4. Charlas en colegios locales sobre no discriminación.

C. Medio Ambiente

Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Como estipula nuestro programa de gestión ambiental, en el año 2016 continuamos adoptando un enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales. Por lo tanto, evaluamos y socializamos los riesgos medioambientales que conlleva nuestra actividad, y tomamos las necesarias medidas para minimizarlos.

Dentro de las actividades desarrolladas en el año 2016, se realizó sensibilización sobre diferentes temas como huella hídrica (consumo por persona de agua) y lo que significa esa cantidad de agua en otras poblaciones. También trabajamos en el objetivo de reducir la utilización de papel en nuestros procesos, haciendo seguimiento a la utilización de las impresoras de la compañía.

Desde el punto de prevención, en Superior contamos con un sistema de Gestión Ambiental (SGA), que es parte del sistema general de gestión de calidad, que incluye la estructura organizativa, las actividades de planificación, las

responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, aplicar, alcanzar, revisar y mantener la política ambiental.

La implementación del SGA en nuestra empresa permite identificar los aspectos ambientales significativos, los impactos, los requisitos establecidos por la legislación ambiental aplicada, iniciando en la Constitución Política de Colombia, con el artículo 79, donde indican que “Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La Ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo”, hasta las resoluciones que establecen la implementación del SGA, igualmente permite establecer las prioridades y definir los objetivos metas y programas necesarias para la consecución del SGA.

Por otra parte, y haciendo referencia a los procesos preventivos centrados en la formación de nuestro personal, contamos capacitaciones ambientales:

- Curso de programas ambientales, aspectos e impactos ambientales, al que asistieron el 79% de la plantilla.

También manejamos un programa de tarjetas SHARP, donde se reportan condiciones de medio ambiente y seguridad, que son muy útiles desde el lugar preventivo para la compañía. El objetivo de las tarjetas SHARP se basa en el liderazgo del personal en asegurar su seguridad y la gestión eficiente del medio ambiente que lo rodea a través de la gestión del comportamiento, donde se garantice un ambiente sin comportamientos o condiciones inseguras que generen una cultura de prevención en el desarrollo de las actividades.

Contamos con una matriz de identificación de aspectos ambientales y los controles, todas incluidas dentro del Plan de manejo ambiental de la compañía.

Para el 2017 nos planteamos los siguientes objetivos:

- Revisión de los Objetivos Sistema De Gestión Ambiental y revisión de los programas de control operacional: de manejo de residuos /PGIRS, residuos líquidos, y programas de preservación de agua y energía:
- Actualización de las matrices de Aspectos e Impactos, líneas Operativas y Áreas Administrativas
- Revisión matriz de requisitos legales y verificación de cumplimiento en la organización
- Desarrollar en un 100% el Plan de Formación Ambiental de la Compañía.
- Participar en actividades sectoriales o de otros sectores en temas de Medio Ambiente, y en las reuniones del Pacto Global de las Naciones Unidas sobre este tema.

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

En lo que se refiere al fomento de iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, en Superior tenemos un plan de manejo ambiental donde se incluyen todas las actividades que fomentan esta responsabilidad. El sistema de Gestión Ambiental de Superior se encuentra basado en el sistema PHVA, donde de estructura los procedimientos de control operacional requeridos para el cumplimiento de los requerimientos normativos locales y las políticas de la organización, este proceso se distribuye como se describe a continuación:

FASE I	Conocer	Componente legal: Implementación y actualización de los requisitos legales y realizar evaluación sistemática
---------------	---------	---

		Componente evaluación aspectos e impactos: Donde se identifican los aspectos involucrados en los procesos y se realiza una evaluación de los impactos generados
FASE II	Planear	Definición de Objetivos, indicadores y Metas
	Actuar	Implementación y seguimiento procedimiento de control operacional
FASE III	Controlar y Evaluar	Revisión y ajuste de Indicadores Revisión resultados por la dirección

Adicionalmente toda la capacitación que realizamos con empleados y terceros también tiene como objetivo fomentar el respeto por el medio ambiente.

Hemos realizado actividades con las familias de nuestros empleados durante la semana de la conciencia ambiental en las bases de Yopal y Villavicencio.

Realizamos también un análisis de nuestros contratistas para evaluar su compromiso ambiental y así asegurarnos que estén alineados con nuestros requisitos.

Desarrollamos diversas actividades que tienen como objetivo fomentar la responsabilidad ambiental, como son la gestión de todas las licencias, permisos, visitas con un claro componente ambiental, las mediciones de captación de agua, los reportes en cada base, la gestión de los residuos peligrosos, los planes de uso eficiente de agua y energía, el programa de manejo integral de residuos y la recolección de tapitas para contribuir en temas sociales a través de una correcta gestión ambiental.

Los Objetivos que nos planteamos para el 2017 son:

- Campaña Segregación en la fuente Residuos
- Inspección mensual áreas de almacenamiento de residuos, evidenciadas en las inspecciones a las áreas

- Entrega Residuos Peligrosos a Proveedores certificados
- 0 incidentes ambientales por manejo de residuos
- Corriente Residuos Sólidos inferior a 30% según promedio mensual de generación año 2016
- Campañas de conciencia en el ahorro del recurso hídrico y ahorro energético
- Inspección mensual detectando dispositivos de ahorro de agua y energía cargue y cierre de acciones por mes vencido
- 0 incidentes relacionados al consumo de agua
- Reducción del consumo de agua en un 10%, Referente al periodo Inmediatamente anterior
- Reducción del consumo de agua en un 5%, Referente al periodo Inmediatamente anterior

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

En este principio nuestro mayor esfuerzo se centra en las mediciones que realizamos, principalmente de material articulado y químicos. Hacemos un análisis exhaustivo de estas mediciones y del uso de estos elementos.

Por otra parte, nos hemos planteado analizar todos los productos para analizar si existen algunos que sean más amigables con el medio ambiente, y hemos identificado productos químicos que se usan en los procesos de cimentación que tienen potencial de ser modificados por unos menos invasivos, tomando la decisión de cambiarlos para contribuir a la mejora en la gestión ambiental.

Adicionalmente en Yopal hemos modificado los productos para lavar las tuberías usando productos respetuosos, para asegurarnos que manejamos la tecnología

más responsable con el medio ambiente. Contamos también con una planta de tratamiento de agua para re utilizarla en la operación.

Para el 2017 nos planteamos el siguiente objetivo:

- Análisis de procesos para identificar en que líneas podemos mejorar la gestión técnica y ambiental de los procesos en la compañía.

D. Lucha anticorrupción.

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

En el año 2016 fortalecimos nuestro compromiso con la lucha anti corrupción asistiendo a las reuniones del Pacto Global de las Naciones unidas e incorporando en nuestros diferentes procesos temas relacionados con la Ética.

En todos nuestros procesos de inducción esta incluida la Ética empresarial y la formación específica en temas anti corrupción, a todas las personas nuevas que se incorporan en plantilla.

De la misma forma, continuamos con nuestra Lina Caliente compliance@superiorenergy.com, en el que nuestros colaboradores pueden denunciar malas prácticas laborales, sugerencias o reclamos, en pro de la transparencia para evitar prácticas no éticas en nuestra organización.

Superior cotiza en bolsa, regido por la ley FCPA de Estados Unidos, por lo que debe tener las mejores prácticas en Buen Gobierno Corporativo y una conducta intachable en Conducta Empresarial.

En los siguientes documentos/ iniciativas podemos encontrar compromisos explícitos con la lucha contra la corrupción:

- Política de Responsabilidad Social Empresarial
- Código de Ética
- Línea caliente contra la corrupción.
- Política anticorrupción,
- Área de Compliance.
- Formación en Anti – Corrupción
- Formación en Derechos Humanos

Los objetivos que nos planteamos para el 2017:

- Formación para comerciales y para gerentes en la Ley FCPA y anti corrupción.
- Elaborar un video sobre el código de ética.
- Entrenamiento en valores fundamentales (énfasis Código y Compliance)
- Participar en actividades sectoriales o de otros sectores en temas de Ética empresarial y Lucha contra la Corrupción, y en las reuniones del Pacto Global de las Naciones Unidas sobre este tema.