

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO EN LA INTEGRACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



PERIODO 2017



Quito, 28 de marzo de 2018
STP-121-2018

António Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Referencia: Reporte "Comunicación sobre el Progreso en la Integración a los Principios del Pacto Global – Periodo 2017"

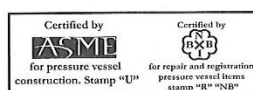
Honorable Dr. Guterres:

Los líderes empresariales privados y públicos debemos asumir desafíos que permitan la sustentabilidad y sostenibilidad de nuestras empresas e instituciones, es parte de nuestra responsabilidad, respeto y compromiso alinear las estrategias y operaciones con los diez principios promulgados por Naciones Unidas. Por ello, Señor Secretario hago extensa mi renovación y apoyo a través de nuestro reporte "Comunicación en Progreso de SERTECPET® 2017".

Aquellas empresas como la nuestra, que han venido entendiendo que la responsabilidad social ha marcado ya una dimensión más global y ambiciosa en el futuro más próximo, deben aprovechar los numerosos retos y oportunidades que los ODS plantean y que aspiran; que a manera macro entendamos que es necesario construir sociedades pacíficas, justas, prósperas e inclusivas; la transparencia, las buenas prácticas de las empresas de excelencia demuestran el compromiso con el desarrollo de la humanidad.

Basándose en los principios sobre los que se asienta la organización: ética, respeto, compromiso y excelencia, durante nuestra trayectoria, hemos decidido incorporar una estructura general de Compliance, una Política antifraude y anticorrupción, nuestro Código de Ética aplicado a colaboradores y proveedores y hemos iniciado con la certificación de la ISO 37001 *Sistema de Gestión Antisoborno*. Además y como resultado de la reciente incorporación de nuestra empresa a Estados Unidos, SERTECPET® está sujeta a la normativa Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), para evitar las prácticas corruptas en todo ámbito.

Después de lo expuesto, propongo que los gobiernos que se sumaron a este desafío global a través de la Agenda 2030 y en relación al cumplimiento de los 17 ODS, deben de manera mandatoria y directa solicitar a sus empresas estatales que se sumen a los principios del Pacto Global y de igual manera, las empresas privadas que tienen interés en participar como proveedores de bienes, servicios y en la ejecución de proyectos.



Esta responsabilidad recae positiva o negativamente en los altos directivos, por tanto, la falta de cumplimiento deberá significar una sanción moral, reputacional y económica para las empresas. La sanción de Naciones Unidas debería significar una difusión de las malas prácticas detectadas en los países en donde la empresa tenga presencia. De esta manera, garantizaremos igualdad de condiciones para los participantes en los procesos de contratación pública.

El gran desafío es crear empresas de excelencia que sean rentables, reputadas que generen sustentabilidad y sean sostenibles a largo plazo ($2E = 2R + 2S$), solo así podremos generar un compromiso real con los preceptos manejados por Naciones Unidas y alinearlos a nuestra estrategia, cultura y operaciones, replicándolos a través de nuestra esfera de influencia a todos nuestros stakeholders.

De esta manera, ratifico nuestro accionar e involucramiento activa en nuevos proyectos de colaboración, para perseguir las metas de Naciones Unidas.

Adjunto nuestro reporte *"Comunicación sobre el Progreso en la Integración a los Principios del Pacto Global – Periodo 2017"*

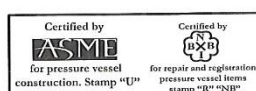
Atentamente,



Ing. Eduardo Lopez Robayo
CEO / Presidente
SERTECPET GROUP

cc. Dra. Lise Kingo, CEO & Executive Director of the United Nations Global Compact

cc. Dr. Javier Cortés, Head Local Networks Americas of the United Nations Global Compact



ÍNDICE

Introducción.....	7
Filosofía Corporativa.....	8
Transparencia.....	9
Mensaje del CEO.....	11

DERECHOS HUMANOS

.....	12
-------	----

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos

ESTÁNDARES LABORALES

.....	26
-------	----

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

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

MEDIO AMBIENTE

.....	43
-------	----

Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio

ANTI-CORRUPCIÓN

.....	53
-------	----

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

ANEXOS

Gráfico 1.- Presencia Global

DERECHOS HUMANOS

Gráfico 2.- Filosofía Corporativa

Gráfico 3.- Gobierno Corporativo

Gráfico 4.- Campañas interna y externa de Comunicación

Gráfico 5.- Despliegue informativo Derechos Humanos

Gráfico 6.- Campaña inducción 2017

Gráfico 7.- Campañas comunicacionales- Derechos Humanos

Gráfico 8.- Encuesta Comunicación Interna

Gráfico 9.- Encuesta Comunicación Interna

Gráfico 10.- Cultura servicio al cliente interno

Gráfico 11.- Supply Chain

Gráfico 12.- Evaluación dimensión- Derechos Humanos

DERECHOS LABORALES

Gráfico 13.- Campaña informativa- Mejora Continua

Gráfico 14.- Tarjeta Safe Claw Energy

Gráfico 15.- Resultados de evaluación

Gráfico 16.- Distribución de la mano de obra

Gráfico 17.- Colaboradores por género

Gráfico 18.- Colaboradores por edad

Gráfico 19.- Colaboradores por nivel de estudio

Gráfico 20.- Colaboradores por tipo de discapacidad

Gráfico 21.- Distribución de colaboradores por bandas salariales

Gráfico 22.- Índice de Frecuencia de Accidentes

Gráfico 23.- Índice de Gravedad

Gráfico 24.- Certificado Shaya

Gráfico 25.- Observación Preventiva Safe Claw

Gráfico 26.- Atención por género

Gráfico 27.- Atención por dispensario

Gráfico 28.- Estadística por tipo de atención

Gráfico 29.- Prevalencia de morbilidad

Gráfico 30.- Exámenes ocupacionales

Gráfico 31.- Horas de ausentismo por morbilidad

Gráfico 32.- Número de vacunas por tipo

Gráfico 33.- Resultados encuesta

Gráfico 34.- Cultura Organizacional

Gráfico 35.- Evaluación dimensión prácticas laborales

Gráfico 36.- Complejo Industrial

Gráfico 37.- Certificados Hoyd's Register LRQA

Gráfico 38.- Toneladas de desechos especiales generados

Gráfico 39.- Generación de desechos sólidos

Gráfico 40.- Índice de generación y reciclaje de desechos

Gráfico 41.- Consumo promedio mensual de agua

Gráfico 42.- Consumo promedio de uso de agua

Gráfico 43.- Consumo de energía eléctrica

Gráfico 44.- Gases efecto invernadero

Gráfico 45.- MTU-e

Gráfico 46.- Ciclo de vida del producto

Gráfico 47.- Planta de facilidades y construcciones

Gráfico 48.- Planta de Producción

Gráfico 49.- Espacios mediáticos

Gráfico 50.- Normativa Constitucional

Gráfico 51.- Difusión interna

Gráfico 52.- Resultado de auditorías externas

Gráfico 53.- Premio Iberoamericano de la Calidad

Gráfico 54.- Noticias Generadas

Gráfico 55.- Difusión interna/Premio Iberoamericano

TABLAS

Tabla 1.- Casos presentados al IESS por accidente de trabajo

Tabla 2.- Casos reportados al IESS por presunta enfermedad profesional

Tabla 3.- Riesgos de Terceros

Tabla 4.- Matriz de Proyectos de I+D+I 2015-2017

Tabla 5.- Personal Voluntario Sertecpet

Tabla 6. - Actividades realizadas en relación a la vida saludable y deporte

Cuenta con un sólido Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Ambiente, Salud y Seguridad Ocupacional que la acredita a trabajar bajo normas: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, la norma API Q1 y Q2 del American Petroleum Institute y estampe ASME. Cuenta también con la certificación S2M nacional e internacional que garantiza las buenas prácticas de Responsabilidad Social Corporativa.



Gráfico 1. Presencia Global

FILOSOFÍA CORPORATIVA

MISIÓN: Generar Soluciones Integrales para el sector energético con tecnología de punta.

VISIÓN: Excelencia en Soluciones Energéticas a nivel mundial.

VALORES

1. EXCELENCIA

Nos mueve la pasión, nos desafiamos continuamente y excedemos las expectativas de nuestros clientes, siempre esforzándonos para superar los objetivos y mejorar los resultados, con total profesionalismo, determinación y puntualidad.

2. ÉTICA

Actuamos con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa. Mantenemos una actitud veraz y justa, con apego a la moral y conforme a la ley. Siempre actuamos con la verdad, somos confiables, sinceros, coherentes y respetuosos de los derechos de la sociedad y del ambiente. Luchamos contra la corrupción en todos los ámbitos.

3. COMPROMISO

Nuestro actuar cumple a cabalidad los principios y políticas de la compañía. Asumimos nuestros deberes con convicción y apego a los objetivos estratégicos y también las consecuencias de nuestros actos, palabras y compromisos adquiridos.

Aportamos a la sociedad al generar valor agregado desde la industria y convertimos a la innovación en una competencia organizacional, buscando mejorar sustancialmente los resultados de la industria.

Nuestra eficiencia y eficacia organizacional es el resultado de nuestro compromiso con el orden y la limpieza.

4. RESPETO

Cumplimos las normas y las políticas de convivencia con el entorno social, ambiental, profesional y empresarial dentro y fuera de la Organización. Entendemos, escuchamos y valoramos al otro, sin vulnerar sus derechos.



Gráfico 2. Filosofía Corporativa

TRANSPARENCIA

BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

SERTECPET® al ser una multinacional ecuatoriana con presencia global ha desarrollado un conjunto de principios y normas que regulan el buen funcionamiento e integración de los departamentos, órganos reguladores y de toma de decisión de la empresa, en este caso: accionistas, directorio y alta gerencia.

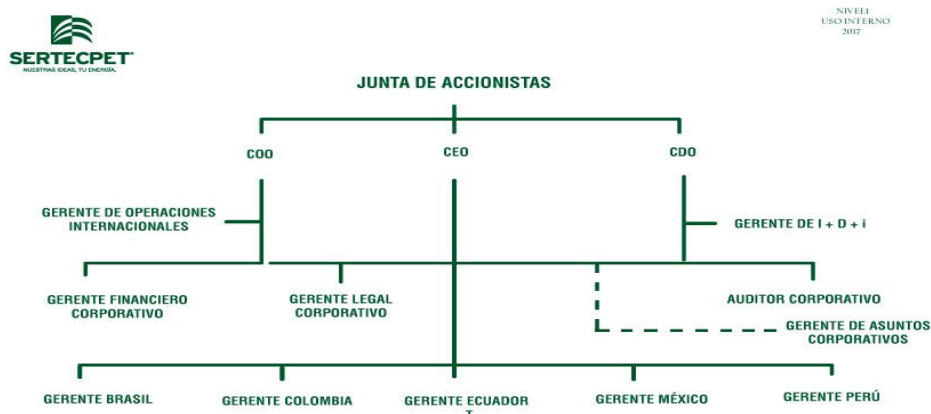


Gráfico 3. Gobierno Corporativo

CÓDIGO DE ÉTICA

La moderna infraestructura, el acertado gerenciamiento y liderazgo de la alta dirección le permitieron enfocarse en los procesos de mejoramiento continuo implementados al interior de la organización, esto le ha permitido tener un talento humano altamente capacitado, especializado en cada área de trabajo y con sólidos valores morales.

Como parte de su gestión corporativa, desarrolló su propio Código de Ética, que marca los lineamientos en el correcto comportamiento de los colaboradores, accionistas, directorio y alta gerencia dentro y fuera de la organización.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

SERTECPET® instauró su Política de Prevención de Fraude y Anticorrupción, ésta se aplica a cualquier irregularidad debidamente sustentada o sospecha de irregularidad que envuelva a colaboradores, proveedores, contratistas, clientes y/o cualquier otra parte relacionada con la cual se conduzcan relaciones comerciales con la Compañía.

La Gerencia de cada unidad de negocio es responsable de la detección y prevención de fraude, malversaciones y otras irregularidades.

La corrupción está enmarcada dentro de sobornos ya sea por entrega de dinero o favores para influenciar a la otra parte a obtener o mantener un negocio, así como también para recibir beneficios indebidos.

Cada miembro de la Gerencia estará familiarizado con los tipos de improcedencia que podría ocurrir en su área de responsabilidad, y estar alerta ante cualquier indicio de irregularidad.

En definitiva, esta permite cumplir con protocolos y estrategias legales, respetar los derechos humanos y ambientales, blinda la reputación de la marca y erradica cualquier comportamiento anti-ético.

POLÍTICA INTEGRAL

“Somos una empresa que genera Soluciones Integrales para el sector energético con amplia experiencia. Proveemos productos y servicios en Levantamiento Artificial, Ingeniería, Diseño, Construcción y Montaje de Facilidades de Producción on & off shore, asegurándonos de satisfacer integralmente los requerimientos del cliente y demás partes interesadas. Estamos comprometidos con la protección del ambiente, la prevención de incidentes y enfermedades laborales en todas las actividades. Todos nuestros productos y servicios forman parte de un proceso de mejoramiento continuo, apoyados en su capital humano, en la innovación tecnológica y cumplimiento con la legislación nacional vigente en cada país que mantenemos operaciones. Por medio de una gestión socialmente responsable buscamos apoyar un desarrollo sustentable anclado en los pilares ambientales, sociales y económicos.”



Ing. Eduardo López Robayo
CEO
SERTECPET GROUP

MENSAJE DEL CEO

“En un entorno cambiante y desafiante a la vez, es responsabilidad de quienes asumimos el reto de convertir a nuestras organizaciones en líderes en la provisión de recursos energéticos de calidad y conscientes de la responsabilidad social y ambiental que debemos asumir, en la búsqueda de la forma en la que la humanidad se beneficie de este nuevo enfoque de gestión empresarial, es así que, SERTECPET® está comprometida en el desarrollo Científico Tecnológico para la provisión de Soluciones Integrales Energéticas, basadas no solamente en sus sólidos valores corporativos, científicos y tecnológicos; sino también con estándares internacionales de calidad, es por ello que ha concentrado todos sus recursos para convertirse en un referente dentro de la Industria hidrocarburífera – energética.”

Con una visión de futuro, en 1990 nace una compañía dentro de la actividad hidrocarburífera y energética, nacional e internacional, respaldada en una sólida formación profesional, experiencia, creatividad, grandes retos y profundos valores personales y corporativos. En el largo caminar, las innovaciones, reinversión, investigación, adquisición y equipamiento de un complejo industrial dotado de máquinas y herramientas con tecnología de punta para el diseño y construcción de herramientas, equipos, partes y piezas para la industria petrolera.

La moderna infraestructura, el acertado gerenciamiento y liderazgo de la alta dirección le permitieron enfocarse en los procesos de mejoramiento continuo implementados al interior de la organización. Cuenta con un sólido sistema integrado de gestión de Calidad, Ambiente, Salud y Seguridad Ocupacional que acredita trabajar bajo normas: ISO 9001, ISO 14001; OHSAS 18001. La norma API Q1 y Q2 del American Petroleum Institute y estampe ASME, certifican que su planta de producción está en la capacidad de producir y diseñar cualquier tipo de producto o equipo para las industrias energéticas y otras.

SERTECPET® cuenta también con la certificación S2M nacional e internacional que garantiza las buenas prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, entre otros; además, estamos adheridos al Pacto Global que se rige a los principios universales de las Naciones Unidas basados en cuatro ejes centrales respecto al respeto de: Derechos Humanos, Derechos Laborales, Derechos del Medio Ambiente y la lucha permanente contra la corrupción. Todas estas acreditaciones demuestran que la organización tiene muy claro cuál es su misión y visión, así como el rol en el mercado energético global. Todo el esfuerzo de la organización durante estas dos décadas, se ha concentrado en fortalecer la infraestructura, procesos, conocimiento e innovación tecnológica; así como la selección del mejor talento humano y el liderazgo.

"Somos un equipo de colaboradores comprometidos con la excelencia, contamos con procesos sólidos y valores fuertes que garantizan los mejores resultados para todos los grupos de interés."

I. DERECHOS HUMANOS

1. Evaluación, políticas y objetivos

SERTECPET® en apego a su filosofía corporativa y a su política integral, establece como parámetro de acción, para la realización de sus actividades y operaciones empresariales, respetar los Derechos Humanos de todos sus stakeholders, cuyos principios deben ser asumidos íntegramente por parte de los colaboradores a través de la aceptación del Código de Ética de la organización.

La definición de nuestros valores se encuentra alineada al respeto de los derechos individuales y colectivos de todas las personas naturales y jurídicas con las que interactuamos, por lo que somos inflexibles con actos que vayan en contra de esta declaración.

La ética, el respeto, el compromiso y la excelencia han sido concebidos como los valores organizacionales que rigen nuestro actuar, rechazando toda conducta anti-ética o de vulneración de derechos de otros y en especial de los Derechos Humanos.

Generamos prácticas de responsabilidad social corporativa buscando apoyar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se encuentran establecidos en los objetivos de desarrollo del milenio.

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.



Somos conscientes de que el cumplimiento de los ODS conlleva un espíritu de colaboración y pragmatismo para elegir las mejores opciones, con el fin de mejorar la vida de manera sostenible para las generaciones futuras.

Buscamos que nuestra orientación empresarial contenga una agenda inclusiva de estos ODS para lograr un cambio positivo de la sociedad en beneficio de las personas y el planeta.

"Erradicar la pobreza está en el corazón de la Agenda 2030, y también lo está el compromiso de no dejar a nadie atrás", dijo el Administrador del PNUD, Achim Steiner, a lo cual se suma SERTECPET® para conseguir este objetivo mundial.

2. Implementación

SERTECPET® fomenta el respeto y apoyo a los Derechos Humanos a través de las siguientes acciones:


- a. **Buzón de transparencia** transparencia@sertecpet.net, el cual es un medio adoptado por la empresa para que los colaboradores puedan denunciar actos que afecten al Código de Ética en concordancia con lo establecido en el tercer párrafo de ***"DE LA CONDUCTA EMPRESARIAL"***, que menciona: *"Reconocemos el valor del ser humano, como el activo más importante de la empresa. Respetamos la dignidad de todos los colaboradores..."*.
- b. **Sensibilización y capacitación.** - *Mediante campañas informativas, generamos conciencia en los colaboradores sobre el respeto de los Derechos Humanos. Las campañas son difundidas de manera interna y cumplen el objetivo de asociar los parámetros corporativos, con la consecución de objetivos y metas de la Agenda 2030.*

Como parte de la estrategia 2018 de: "Fortalecer la imagen y reputación de SERTECPET® frente a sus diversos stakeholders", se planteó como refuerzo informativo realizar campañas tanto internas como externas, con el fin de apoyar los objetivos de Pacto Global y concienciar desde nuestro eje de negocio a quienes nos rodean. Nuestra responsabilidad en comunicar las actividades de manera proactiva nos obliga íntegramente a ser íntegramente transparentes.



Gráfico 4. Campañas Internas y externas de comunicación.

- c. **En la Política Integral CR.GI.RD.PO.001** (Revisada por CEO el 30 de mayo de 2017), establece que sus actividades las realizará en apego al respeto a los derechos humanos, es así que en torno a dicha política se han generado normas internas que busquen respetar y precautelar ese derecho, trasladando también a sus contratistas mediante cláusulas contractuales que son aceptadas por las partes y de cumplimiento obligatorio.




POLÍTICA INTEGRAL

CÓDIGO: CR.GI.RD.PO.001
REVISIÓN: 12
FECHA: 2017-05-30
USO PÚBLICO

Somos una empresa de excelencia que genera soluciones energéticas e industriales a nivel global con tecnología de punta gracias a nuestra amplia experiencia.

- d. **Política de Seguridad, Salud ocupacional y ambiente EC.GI.SI.PO.01**, fue aprobada el 27 de febrero del 2017, en su párrafo cuarto hace referencia a “adoptar e implementar los principios universales de dicho organismo referente a: Derechos Humanos, Derechos laborales, Derechos del Medio Ambiente y la lucha permanente contra la Corrupción”.



POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE

CÓDIGO: EC.GI.SI.PO.01
REVISIÓN: 01
PÁGINA: 1 DE 2
FECHA: 2015-02-24
USO PÚBLICO

POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE

SERTECPET es una industria ecuatoriana constituida el 03 de Octubre de 1990 como una compañía generadora de Soluciones Integrales para el sector energético con tecnología de punta. El respaldo de la organización se cimenta en una sólida formación profesional, experiencia, creatividad, grandes retos, profundos valores personales y corporativos y, fundamentalmente una clara proyección de futuro.

- e. **Código de Ética vigente desde el 2012;** el mismo que recoge los valores de nuestros socios plasmados en este código de comportamiento de aceptación obligatoria por parte de nuestros colaboradores, en el que se recalca el respeto y afecto por nuestros semejantes, sus derechos y dignidad. Se reconoce que actuamos en cada espacio y área donde operamos con el convencimiento del respeto a todos y todo lo que nos rodea en beneficio de nuestros grupos de interés, con lo que hemos mantenido fortalecida a nuestra organización.



- g. **Valores empresariales.** - son elementos de la cultura empresarial, propios de la organización en base a las características competitivas, condiciones del entorno y las expectativas de las partes interesadas. A partir de noviembre del 2017 se reformularon nuestros valores, agrupándolos en cuatro valores, después de lo cual se inició una campaña de difusión que se extiende hasta diciembre del 2018 con el siguiente enfoque:

- Difundir los valores macro de la organización.
- Promover un cambio de actitudes de acuerdo a la cultura de valores.
- Fortalecer nuestra marca para fidelizar e identificar a nuestros talentos internos.

- f. **Reglamento Interno de Trabajo,** es una norma reguladora de las relaciones internas de la empresa con el colaborador.

El Reglamento Interno de Trabajo, debe tener como objetivo no afectar a los derechos mínimos del trabajador y por el contrario ser una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa.

Se encarga de incluir aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes.

Nuestro reglamento interno contiene normas, no sólo de comportamiento dentro de la empresa, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana y en apego a los derechos humanos y a los lineamientos constitucionales y legales que rigen las relaciones laborales en el país, por lo que es una norma garantista de los derechos inalienables e irrenunciables de los colaboradores de SERTECPET®.

De ahí que se relaciona con los Derechos Humanos en especial con la clasificación de los mismos por la teoría de las Tres Generaciones, que es de carácter histórico y considera cronológicamente su aparición o reconocimiento por parte del orden jurídico normativo de cada país.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO 2015

Las tres generaciones de derechos humanos es una propuesta efectuada por Karel Vasak en 1979 para clasificar los derechos humanos. Su división sigue las nociones centrales de las tres frases que fueron la divisa de la revolución francesa: libertad, igualdad, fraternidad.

Bajo este concepto se asocia con los Derechos de Segunda Generación o también conocidos con el nombre de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que abarca a los siguientes derechos:

- Derecho al trabajo.
- Derecho a una remuneración justa y equitativa en el trabajo.
- Derecho a seguridad e higiene en el trabajo.
- Derecho a igualdad de oportunidades para efectos de promoción.
- Limitación de la jornada laboral (ocho horas).
- Vacaciones y feriados de descanso y remunerados.
- Derecho a la sindicación.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a alcanzar un nivel adecuado de vida.
- Derecho a participación en el desarrollo y vida cultural de la sociedad.

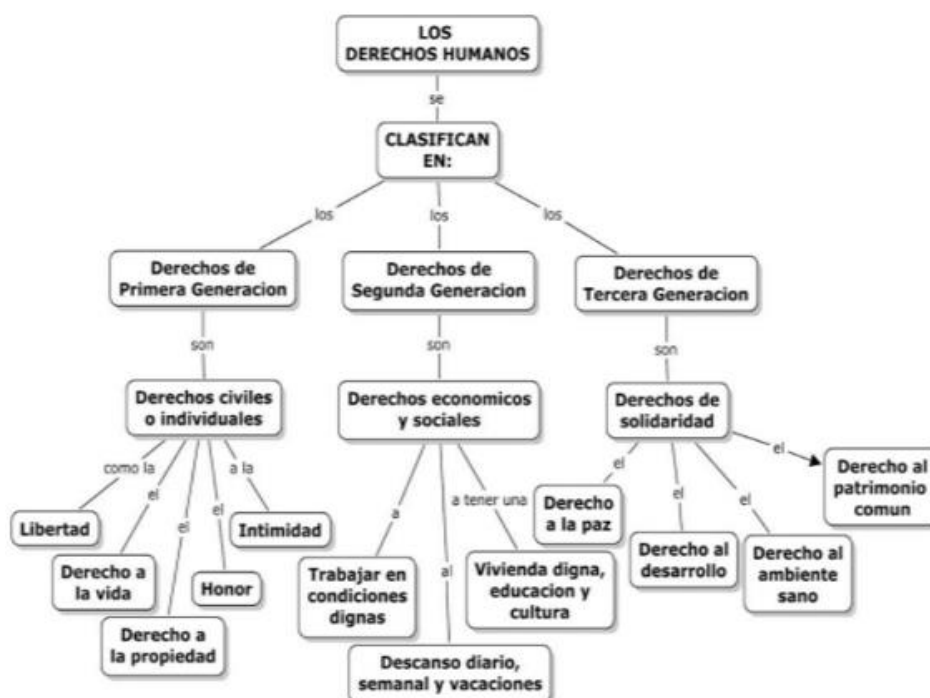


Gráfico 5.
Despliegue informativo
Derechos Humanos

- h. **Proveedores.** Hemos buscado que la relación con nuestros proveedores se maneja bajo la aceptación de los principios de Pacto Global y de los derechos humanos, por lo que hemos incluidos en los contratos la siguiente cláusula:

“Los proveedores deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos. Los proveedores deben cumplir con la Carta Internacional de los Derechos Humanos en la prestación de bienes y/o servicios a SERTECPET®, quien no tolerará amenazas, intimidación o ataques contra los defensores de los derechos humanos”

- i. **Código de Ética del proveedor**, establecido desde el año 2016, como parte del proceso de calificación de proveedores, define las condiciones a cumplir en los ámbitos de salud y seguridad, ambiente, cumplimiento de las leyes, anti-corrupción, derechos humanos, trabajo, ética, relaciones con la comunidad y Pacto Global.



Código de Ética del Proveedor

1. Propósito

Este documento de Código de Ética del proveedor tiene como objetivo principal, regir la conducta de los proveedores de bienes y servicios de SERTECPET S.A. y sus principales subcontratistas a la hora de hacer negocios con la Organización.

- j. **Matriz de identificación y evaluación de riesgos.** - Es una metodología adoptada por la organización para identificar y evaluar riesgos empresariales a través de la matriz CR.GI.RD.XA.004 Identificación de riesgos y oportunidades empresariales que los identifica como: Operativos, Estratégicos, Cumplimiento, Financieros.

Dentro de esta matriz se identifica el siguiente riesgo asociado con el respeto a los derechos humanos o su vulneración:

“Incapacidad de crear un ambiente de trabajo donde los colaboradores no tengan miedo de represalias o llamados de atención por la Gerencia ante reportes de actividades ilegales de la administración, violaciones del recurso humano, políticas, o evidencia de fraudes y abusos”.

Una vez evaluado el riesgo y dependiendo de su categoría se proponen las medidas de control para eliminar o disminuir su impacto.

- k. **Certificación S2M.-** En responsabilidad social corporativa, parte de la evaluación de sostenibilidad incluye la dimensión de Derechos Humanos y prácticas laborales.



3. Medición

A continuación, se presentan los avances obtenidos de las principales acciones planteadas durante el 2017 para el fortalecimiento de estos principios:

a. Buzón de transparencia

A lo largo del 2017, no se contó con ningún tipo de denuncia acerca de violación de los derechos humanos a través del link transparencia@sertecpet.net

b. Sensibilización y capacitación

1. Inducción a la organización, durante el 2017, 34 nuevos colaboradores recibieron la inducción a la organización, todos tienen conocimiento de las normas que rigen en la organización, entre ellas el Código de Ética y se entrega un ejemplar del mismo, adicionalmente, este documento se encuentra disponible en la aplicación documental de la herramienta ISOTools a la cual tienen acceso para todo el personal.

3. Re-inducción a la organización

- En forma anual se ejecuta el proceso de reinducción a la organización a todos los colaboradores permanentes, en el cual se fortalece los principios del Pacto Global a través de los siguientes temas:
- Política integral
- Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente;
- Código de Ética
- Valores empresariales Reglamento de trabajo
- Al 31 de diciembre del 2017 600 colaboradores de un universo de 612, es decir, el 98,04% participó de este proceso.



FUENTE: A02 Gestión del Talento Humano, 2017

2. Campaña de valores



FUENTE: E04
Comunicación,
Campaña



Gráfico 6. A02 Gestión del Talento Humano, Campaña Inducción 2017

4. Campañas de Sensibilización

Con el fin de generar conciencia entre los colaboradores en relación al respeto y cuidado de los Derechos Humanos, desde el área de comunicación se difundieron campañas informativas durante el 2017.

Aquí varios ejemplos:





Gráfico 7. Diversas campañas comunicacionales que motivan e impulsan los Derechos Humanos.

5. Comunicación

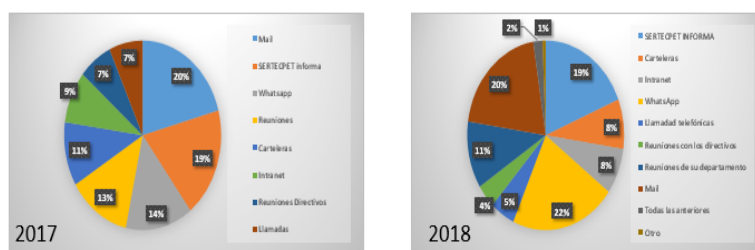
Para fomentar un diálogo abierto, con todos los colaboradores de la organización trabajamos en la eficacia de la comunicación interna. Desde el año 2014, se incorporó un canal informativo denominado SERTECPET Informa (mail, cartelera y revista digital). Este canal ha permitido comunicar de una manera rápida las actividades que son de interés para la empresa.

Gracias a SERTECPET Informa, se ha podido llegar al 100% del personal.

Tras la detección oportuna de la falta de refuerzo informativo, en el 2017 se implementaron nuevos canales informativos dentro de la organización, con los cuales hemos logrado crear un sistema de difusión informativa que incluye redes sociales internas como el WhatsApp y cartelera digital informativa.

• ¿Qué medio(s) le parecen útiles para recibir información de la empresa? Señale todos los que considere

Gráfico 8. Encuesta de comunicación interna.



Los medios que les parecen útiles para recibir información de la empresa se mantiene, solo ha cambiado su posición, en la actualidad la manera más efectiva de recibir información es por medio de WhatsApp; mientras que en el año 2017 el correo electrónico era el más utilizado.

Más del 80% de los colaboradores considera útil las herramientas comunicacionales con las que cuenta SERTECPET®. Un 3% considera que se podrían considerar otras herramientas que fomenten la cultura comunicacional en la empresa.

Los objetivos a cumplir con la implementación de los canales se plantearon de la siguiente manera:

- Promover, informar, educar y entretener a nuestra audiencia interna de una manera diferente, divulgando lo que nos interesa a todos.
- Mostrar una comunicación abierta y espontánea, sin jerarquía, pero con procesos.
- Motivar a los profesionales, incentivar la cultura organizacional e inculcar los valores. Rapidez de la respuesta a las consultas.

Sobre la Comunicación con el Público Interno, los requerimientos comunicacionales y las consultas generadas desde el mismo cliente interno han tenido un 90% de solución casi inmediata ya que los requerimientos han crecido paulatinamente, es decir que, cada vez más la organización se compenetra con el ejercicio comunicacional, entendiendo que es necesario comunicar. Tenemos una satisfacción con la comunicación interna de un 82%.

Q7 En general, ¿Cuál es su grado de satisfacción con la comunicación interna de SERTECPET®?

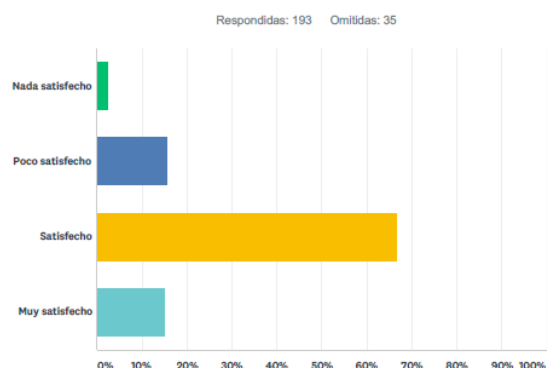


Gráfico 9. Encuesta de comunicación interna.

El 82% de los encuestados se encuentran satisfechos con el manejo de la comunicación interna. Sin embargo, hay que trabajar en un plan de acción para mitigar al mínimo el porcentaje de colaboradores que no se encuentran satisfechos. En el plan se detallan las acciones que proponen realizar para mejorar su grado de interacción con comunicación corporativa.

- 6. Reconocimiento a colaboradores.** - Como una buena práctica de atención al cliente interno, la empresa generó un programa de evaluación y reconocimiento a la gestión de los procesos de apoyo. Durante el 2017, se obtuvieron los siguientes resultados:

LA CULTURA DE SERVICIO AL CLIENTE INTERNO SE VA FORTALECIENDO

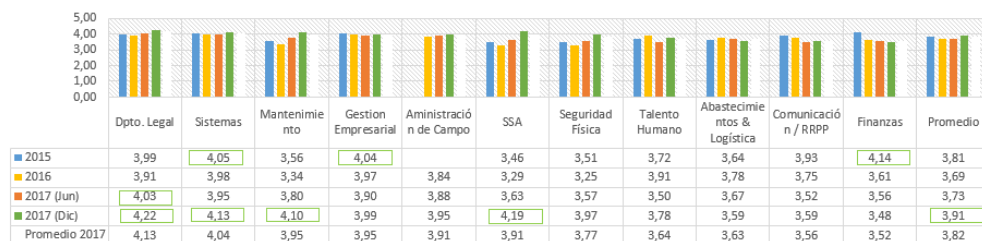


Gráfico 10. Fuente: E02 Gestión Empresarial, 2017



Gráfico 7. Evento de entrega de reconocimientos a los procesos de apoyo.

c. Contratos con proveedores

SERTECPET®, generando un valor compartido Ganar – Ganar con sus proveedores, ha logrado un papel más protagónico en la solución no solo de la entrega oportuna de servicio o productos, sino en mejoras sustentables de calidad, procesos, sociales, ambientales y económicos.

Adicionando a esta evolución conjunta Cliente – Proveedor, se ha buscado contar con relaciones estables con proveedores estratégicos, se han levantados oportunidades de mejora permitiendo que beneficien el proceso productivo o de gestión.

Al estar voluntariamente adheridos a Pacto Global, cuidamos íntegramente los aspectos relacionados a los pilares y principios propuestos por Naciones Unidas, es por ello que, el cuidado de la imagen y reputación también se refleja en nuestros proveedores, por tanto, se disminuyen los riesgos de denuncia, por malas prácticas.

Procesos tales como seguimiento, control y entrega del producto / servicio recibido, transferimos estándares de cumplimiento y a través de auditorías externas, visitas a las plantas, instalaciones, evaluaciones periódicas y aseguramos mejoras de la conformidad de los procesos de nuestros proveedores.

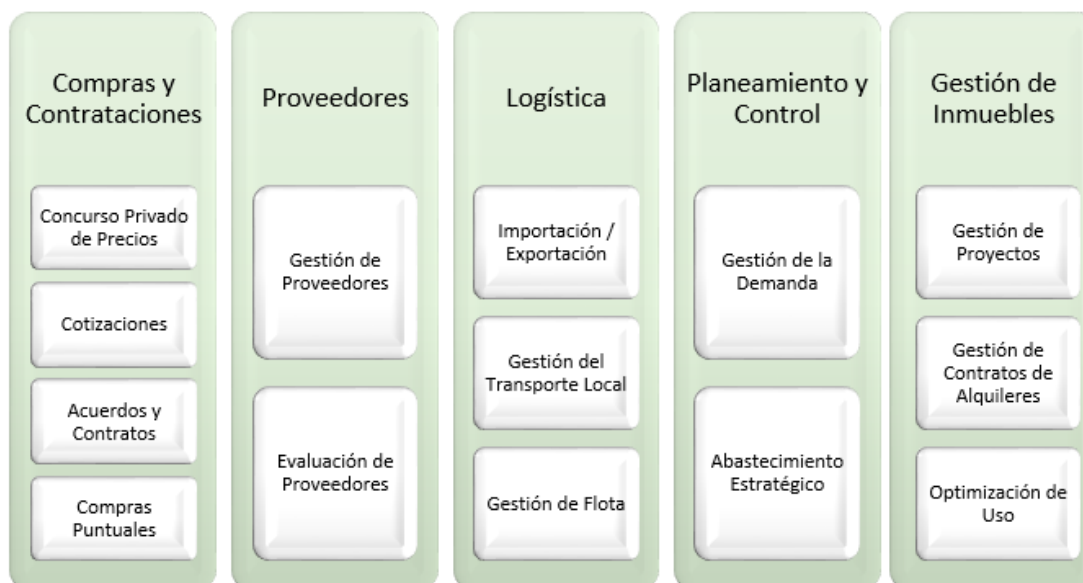


Gráfico11. SUPPLY CHAIN –Cadena de Abastecimientos

SERTECPET® ha firmado contratos con el 80% de proveedores de servicios. En dichos contratos se establecen parámetros de cumplimiento de salud, seguridad, ambiente, calidad, buenas prácticas comerciales, lucha anti-corrupción y conducta ética con lo cual se alinea a los proveedores a la estrategia de la compañía.

d. Código de ética del proveedor

El transferir nuestros lineamientos como nuestro Código de Ética, la Política de Prevención de Fraude y Anti-corrupción permite el alineamiento del proveedor con las directrices de SERTECPET® y le adiciona control o reducciones de riesgos a las partes. El Código de Ética del Proveedor fue emitido en el año 2016 y actualmente se ha distribuido al 100% de proveedores que inciden directamente con la operación de la compañía. Los proveedores han firmado un documento donde declaran conocer los documentos previamente detallados y se comprometen al cumplimiento de todos los principios y lineamientos determinados por SERTECPET®. A partir del año 2017, las evaluaciones a los proveedores se realizan tomando en cuenta aspectos de operación, calidad, salud, seguridad, ambiente, cumplimiento legal a fin de medir su cumplimiento.

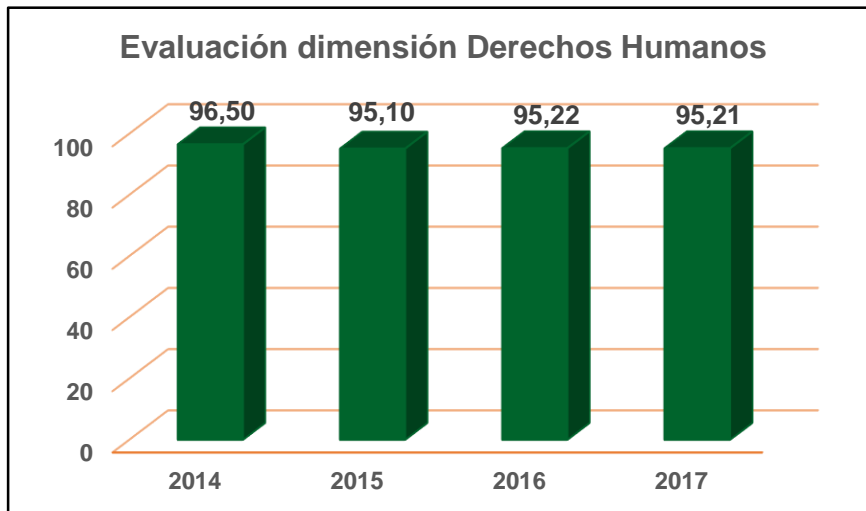
- e. **Matriz de identificación y evaluación de riesgos empresariales.** - De acuerdo a la metodología establecida, el riesgo identificado en la matriz y asociado a:

“Incapacidad de crear un ambiente de trabajo donde los colaboradores no tengan miedo de represalias o llamados de atención por la Gerencia ante reportes de actividades ilegales de la administración, violaciones del recurso humano, políticas, o evidencia de fraudes y abusos”.

Obtuvo un nivel de riesgo “Alto” que luego del tratamiento disminuyó a nivel de riesgo medio.

f. **Certificación S2M**

Respecto a la auditoría de referentes sociales, el siguiente cuadro presenta el resultado de la evaluación y autoevaluación de la dimensión de Derechos Humanos.



Gráfica 12. Fuente: E02 Gestión Empresarial, 2017

II. ESTÁNDARES LABORALES

1. Evaluación, políticas y objetivos

SERTECPET® como un referente de la industria nacional y consciente de su rol en la sociedad ecuatoriana, busca en su día a día la excelencia sustentada en una fórmula que garantiza conseguir ese resultado $E2 = R2 + S2$ (Empresa de Excelencia = Reputación y Rentabilidad + Sostenibilidad y Sustentabilidad). La cual se relaciona con respetar la normativa laboral de los países en donde brindamos servicios, así como erradicar y denunciar actos que atentan contra los principios laborales estipulados en el Pacto Global. La reputación que ha generado la empresa en 28 años de existencia, no es fruto de la coincidencia, sino de un trabajo consecutivo y frente a todos nuestros stakeholders para garantizar un trabajo digno, sin discriminación y enfocado a proteger grupos vulnerables como niños, discapacitados, ancianos, entre otros.

Nos enorgullece contar con personal altamente comprometido con los ideales y valores organizacionales, que nuestros líderes organizacionales promulguen una forma de trabajo enfocada en transmitir su liderazgo con un alto grado de humanidad y solidaridad hacia el crecimiento y desarrollo personal, pero siempre velando por erradicar malas prácticas empresariales en las que se permita trabajos forzados, actitudes discriminatorias y el trabajo infantil.

2. Implementación

SERTECPET® fomenta el respeto y apoyo a los Derechos Humanos a través de las siguientes acciones:

- a. **Política de Responsabilidad laboral EC.GI.TH.PO.02**, fue revisada el 15 de febrero 2015. A través de ella, se garantiza la protección de los derechos de los colaboradores, respetando la legislación laboral nacional y los Acuerdos Internacionales, principalmente los referidos a la OIT y Pacto Global.

Establece los lineamientos relacionados con:

- La libertad de asociación y el ejercicio de la negociación de los colaboradores.
- La erradicación del trabajo forzoso en la organización y cadena de suministros.
- La eliminación por completo de toda forma de trabajo infantil.
- El rechazo de todo tipo de discriminación en el empleo y ocupación.
- Promueve la igualdad de género.

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

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.



**POLÍTICA DE
RESPONSABILIDAD LABORAL**

CÓDIGO: EC.GI.TH.PO.02
REVISIÓN: 02
FECHA: 2015-02-15
USO PÚBLICO

SERTECPET® reconoce que al ser parte de la conducta empresarial responsable, es su deber garantizar la protección de los derechos de sus colaboradores, respetando la legislación laboral nacional y los Acuerdos Internacionales, principalmente los referidos a la OIT y Pacto Global entre otros. Basa este reconocimiento en los siguientes principios: la libertad de asociación, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la seguridad y salud en el trabajo (SST), promoción y seguridad del empleo; igualdad de oportunidades y formación, practicando las siguientes premisas.

- b. Política de no discriminación EC.GI.RD.PO.05**, vigente desde septiembre 2013, promueve la no discriminación de la fuerza laboral, el respeto, la equidad y la oportunidad.



**POLÍTICA DE NO
DISCRIMINACIÓN**

CÓDIGO: CR.GI.RD.PO.03
REVISIÓN: 03
FECHA: 2016-08-01
USO PÚBLICO

Somos una empresa comprometida en mantener y desarrollar una fuerza laboral diversa sin discriminación de religión, raza, nacionalidad, cultura, orientación sexual, edad, discapacidad o afiliación política de acuerdo a los

- c. Política de compensaciones EC.GI.TH.PO.01**, revisada en mayo 2015, establece los lineamientos para atraer, retener y motivar al Talento Humano mediante compensaciones y beneficios que sean competitivos con relación al mercado laboral y los sectores en los que opera y que sea complementaria al desarrollo y crecimiento para la consecución de los objetivos empresariales.



POLÍTICA DE COMPENSACIONES

CÓDIGO: EC.GI.TH.PO.01
REVISIÓN: 04
FECHA: 2015-05-08
USO INTERNO

1. OBJETIVO

SERTECPET requiere atraer, retener y motivar al mejor Talento Humano con una política de compensaciones que sea competitiva con relación al mercado laboral y los sectores en que opera y que sea complementaria al desarrollo y crecimiento del Talento Humano para la consecución de los objetivos empresariales.

- d. Reglamento de Trabajo**, vigente desde septiembre 2015, establece (Art. 7, Capítulo II, De la Contratación Laboral) que la empresa seleccionará libremente a sus trabajadores, teniendo en cuenta exclusivamente sus antecedentes personales, profesionalismo, experiencia, independientemente de la raza, género, religión y nacionalidad.

- e. **Planificación de charlas y capacitación semanal EC.GS.SI.RE.28**, resume los temas en diversos aspectos de la seguridad y salud de los colaboradores programados y ejecutados durante el 2017, tradicionalmente se las conoce como “sabatinas” y se realizan semanalmente en las instalaciones del Complejo Industrial “Carlos Lopez Robayo”.
- f. **Gestión de la Seguridad en el trabajo**, en apego a la legislación nacional y convenios internacionales la empresa vela por la seguridad de sus colaboradores, como parte de su sistema de gestión integrado certificó la norma OHSAS 18001 a través de Lloyd’s Register la cual mantiene desde el 31 de agosto de 2005, parte de la identificación de los puestos de trabajo, realiza una identificación de los peligros y riesgos asociados con el mismo, establece los controles operacionales para gestionarlos.
- g. **Metodología de Mejora Continua.** - Mediante campañas informativas y de conciencia se motiva al personal para no dejarse vencer frente a los obstáculos y que cada día sea un reto para mejorar. Desde el 2017 hasta la actualidad, el material informativo: gráfico y audiovisual se presenta a toda la organización por diversos canales y ha significado a manera de feedback tener a colaboradores que motivan a otros, permitiéndonos tener un efecto rebote de alto esquema.



Nuestra filosofía de mejoramiento continuo tiene 10 reglas de oro:

- 01** El desperdicio es el enemigo número 1 de la productividad.
- 02** Las mejoras deben ser graduales y realizadas de forma continua.
- 03** Todos en la empresa tienen que estar implicados, desde la dirección hasta el personal.
- 04** El aumento en la productividad debe hacerse sin inversiones significativas.
- 05** El método se aplica en cualquier sector o dimensión.
- 06** Se apoya en la gestión visual y transparencia.
- 07** Concentra la atención en el “gemba”, en japonés lugar en el que se crea realmente el valor.
- 08** La metodología “Kaizen” se orienta en los procesos, de ahí la eficiencia.
- 09** Dar prioridad a las personas, el mayor esfuerzo debe venir de una nueva mentalidad y estilo de trabajo.
- 10** El principal lema del aprendizaje organizacional es aprender haciendo.



LA FILOSOFÍA DEL KAIZEN

Pequeños cambios con grandes consecuencias

Actuar
Planificar
Realizar
Comprobar
KAIZEN

Mejora continua... avancemos

Gráfica 13. Campaña Informativa Mejoramiento Continuo

- h. **Acciones preventivas.** - Es un programa de prevención implementado por la empresa para que cualquiera de los colaboradores pueda reportar actos y condiciones inseguras tanto en oficinas administrativas como en frentes de trabajo en campo que son revisadas y notificadas al área responsable quien gestiona su cierre.

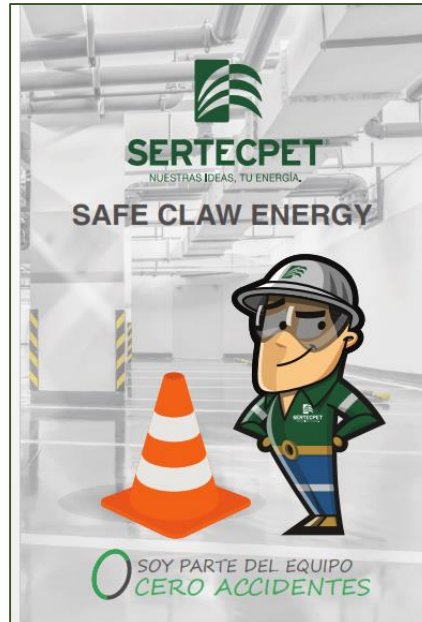


Gráfico 13. Tarjeta Safe Claw Energy

- i. **Salud ocupacional,** al igual que el caso anterior, la empresa mantiene su certificación OHSAS 18001, la cual establece las líneas de acción del subsistema de salud ocupacional.



Certificado de Aprobación

Certificamos que el Sistema de Gestión de :

SERTECPET S.A.

Av. Eloy Alfaro N37-25 y José Correa Quito, Ecuador

ha sido aprobado por LRQA de acuerdo con las siguientes normas:

OHSAS 18001:2007



Chris Koci

Emitido por: Lloyd's Register Central and South America Ltd en nombre de: Lloyd's Register Quality Assurance Ltd

Este certificado es válido sólo cuando va acompañado del anexo al certificado con el mismo número, en el que se detallan las delegaciones a las que se aplica esta aprobación.

Fecha de emisión actual: 31 Agosto 2017
Fecha de caducidad: 30 Agosto 2020
Número de certificado: 10028292

Aprobaciones Originales:
OHSAS 18001 – 31 Agosto 2005

Números de Aprobación: OHSAS 18001 – 0013139

j. Certificación S2M

Respecto a la auditoría de referentes sociales, el siguiente cuadro presenta el resultado de la evaluación y autoevaluación de sostenibilidad por año, metodología sobre la cual se obtuvo la certificación internacional de Responsabilidad Corporativa. La gestión de la organización se refleja en la mejora continua del desempeño. La próxima auditoría externa ha sido programada para agosto del año 2018.



Gráfico 15. Fuente: E02 Gestión Empresarial, 2017

3. Medición

A continuación, se presentan los avances obtenidos de las principales acciones planteadas durante el 2017 para el fortalecimiento de estos principios:

1. Datos demográficos de los colaboradores



Gráfico 16. Fuente: E02 Gestión de Talento Humano, 2017

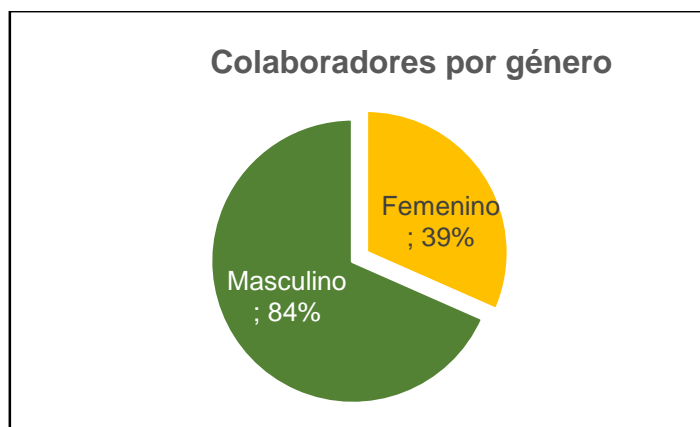


Gráfico 17. Fuente: A02 Gestión del Talento Humano, 2017.

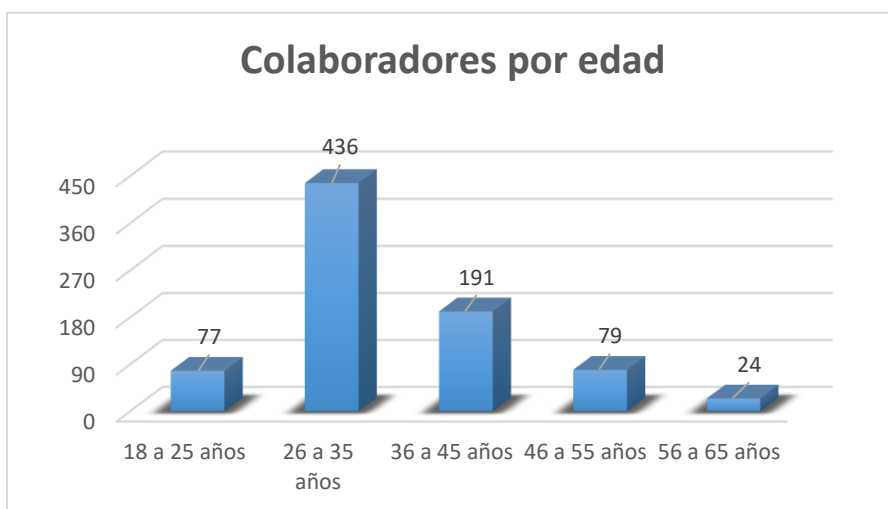


Gráfico 18. Fuente: A02 Gestión de Talento Humano, 2017

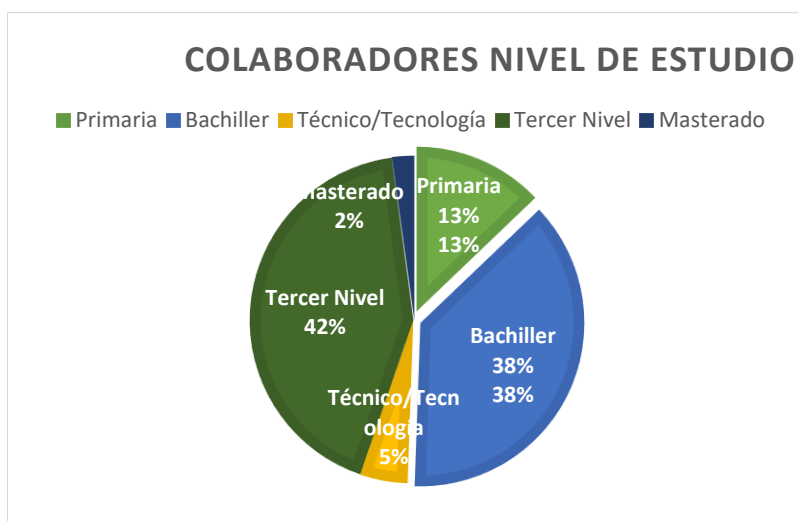


Gráfico 19. Fuente: A02 Gestión de Talento Humano, 2017

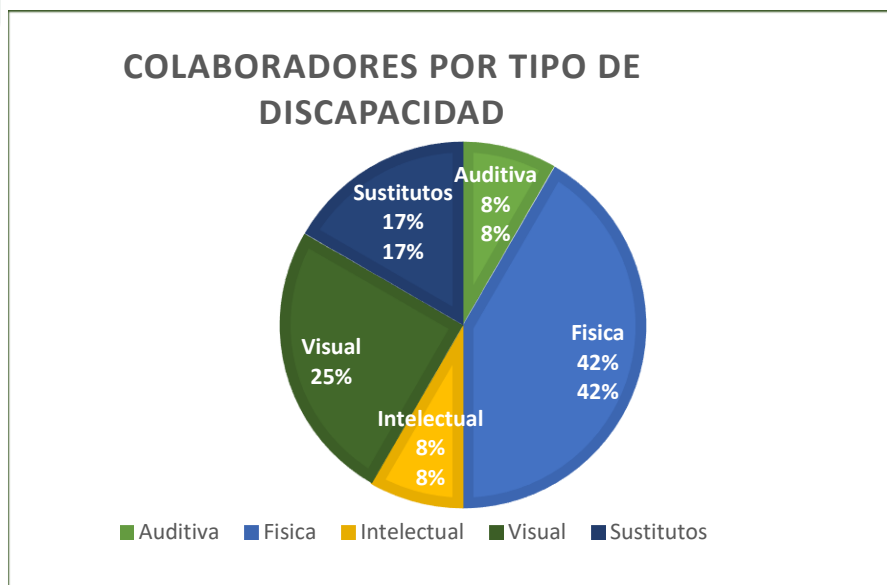


Gráfico 20. Fuente: A02 Gestión de Talento Humano, 2017

2. Aplicación de la política de compensaciones

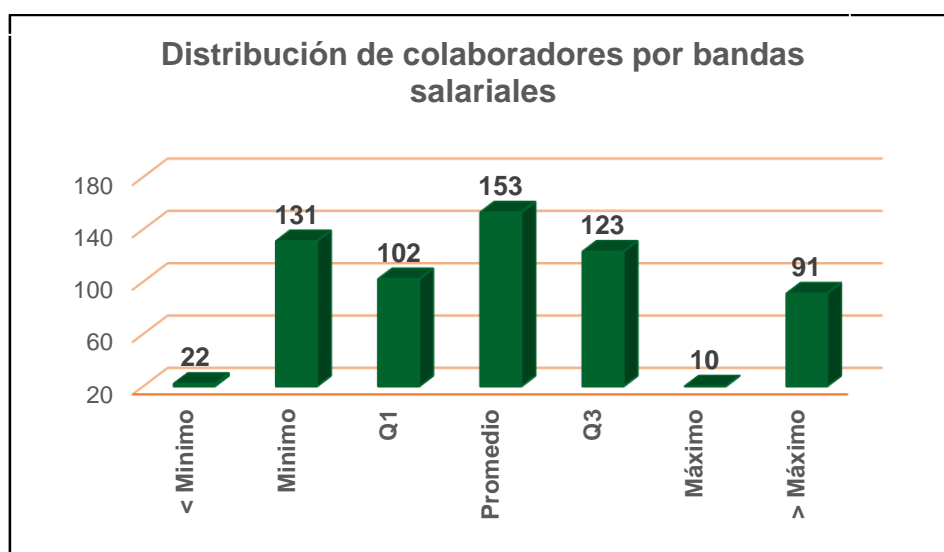


Gráfico 21. Fuente: PA-02 Gestión de Talento

b. Tratamiento de violaciones laborales

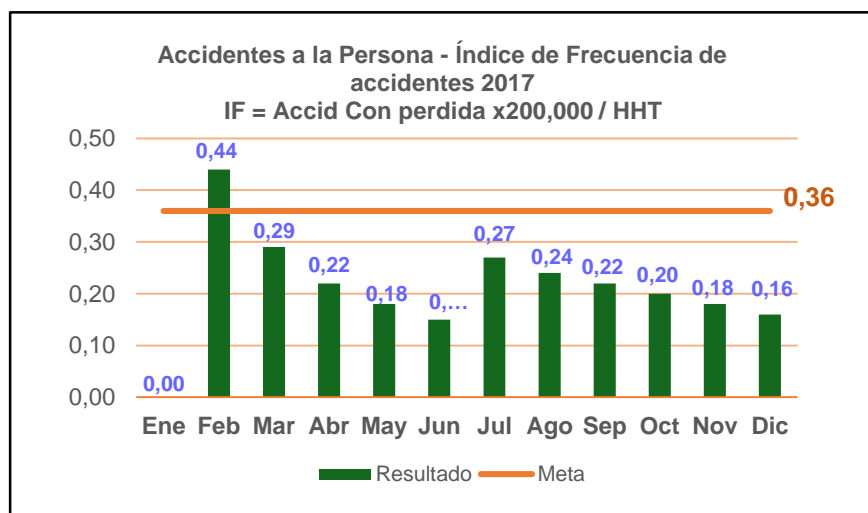
El reglamento interno de trabajo, vigente desde el año 2015, establece en el Art. 41 el procedimiento de reclamos: *“El trabajador que considere afectado sus derechos laborales podrá presentar el reclamo correspondiente en el área de Talento Humano haciendo conocer el motivo y la justificación y de ser el caso deberá presentar los documentos respectivos. El área de Talento Humano una vez recibidos los documentos investigará y dará a respuesta al reclamo, en el caso de que el mismo sea infundido se procederá a lo establecido en el presente Reglamento”*.

Durante el 2017, no se registraron denuncias sobre la afectación de los derechos laborales de los colaboradores de la empresa.

c. Planificación de charlas y capacitación semanal EC.GS.SI.RE.28.- En el 2017 se realizaron 48 sabatinas equivalente al 98% de cumplimiento del programa y un total de 5088 horas de capacitación (duración por # de asistentes).

d. Gestión de la Seguridad en el trabajo

1. Índice de Frecuencia (IF). - Permite evaluar la frecuencia ocurrencia de accidentes de manera ponderada según el número de horas trabajadas. Las formulas usadas para el cálculo de los indicadores están basadas en el documento: "Resolución Nro. 513, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo"



3. Índice de Riesgo (TR). - Permite evaluar la gravedad de los accidentes del número de accidentes que se han producido. Las formulas usadas para el cálculo de los indicadores están basadas en el documento: "Resolución Nro. 513, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo"

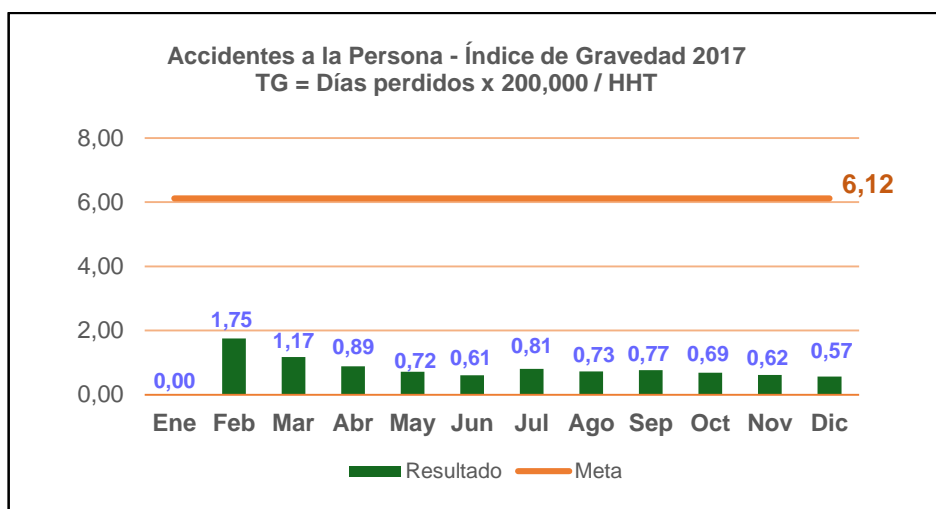


Gráfico 23. Fuente: A07 Salud, Seguridad y Ambiente, 2017

2. Reconocimientos en la gestión de Seguridad. - En la reunión con contratistas realizado por Consorcio Shaya a cargo del bloque 61 Campo Auca se reconoció la gestión de SERTECPET® por no registrar accidentes laborales durante el 2017.



Gráfico 24. Certificado entregado a SERTECPET®

e. Acciones preventivas. - Durante el 2017 se reportaron 2711 observaciones preventivas a través del programa Safe Claw Energy las cuales han sido cerradas.

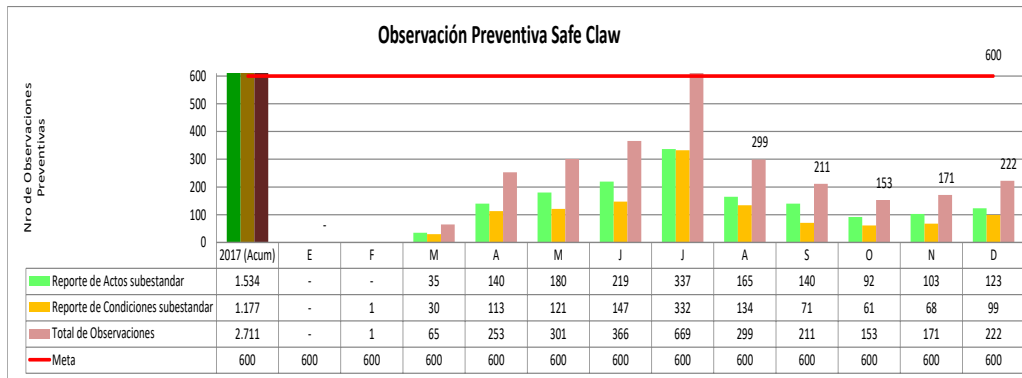


Gráfico 25. Fuente: A07 Salud, seguridad y Ambiente, 2017.

f. Gestión de la Salud en el trabajo

1. Estadística de atenciones

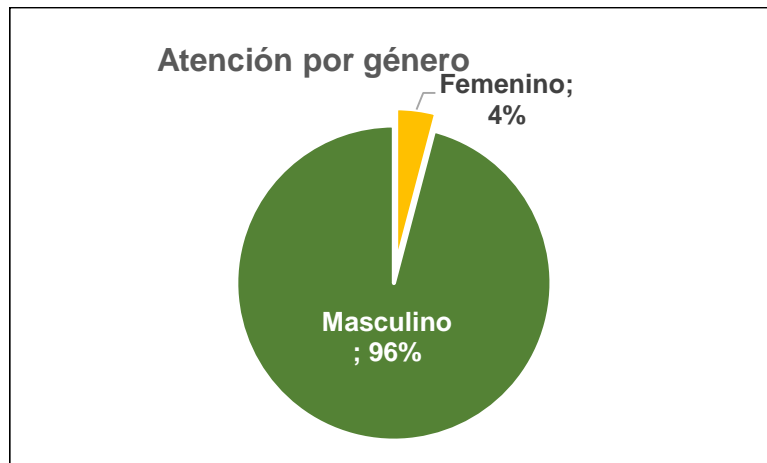


Gráfico 26. Fuente Gestión Empresarial: Salud, seguridad y Ambiente, 2017.

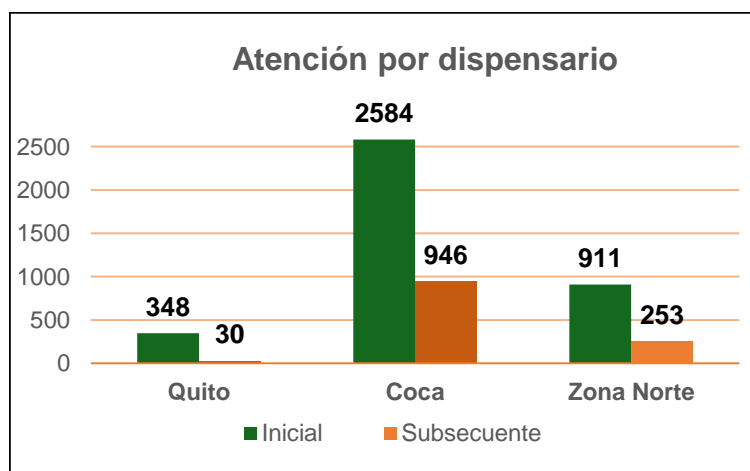


Gráfico 27. Fuente: PA-09 Seguridad Física

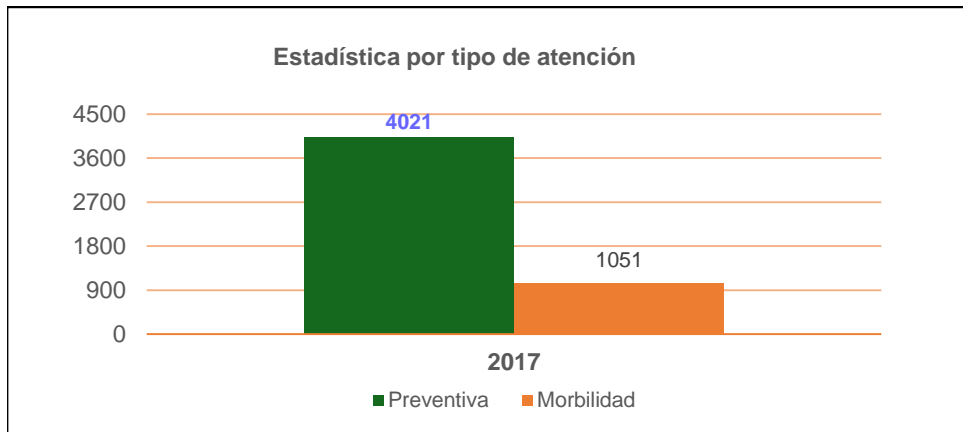


Gráfico 28. Fuente: A07 Salud, Seguridad y Ambiente, 2017

2. Morbilidad

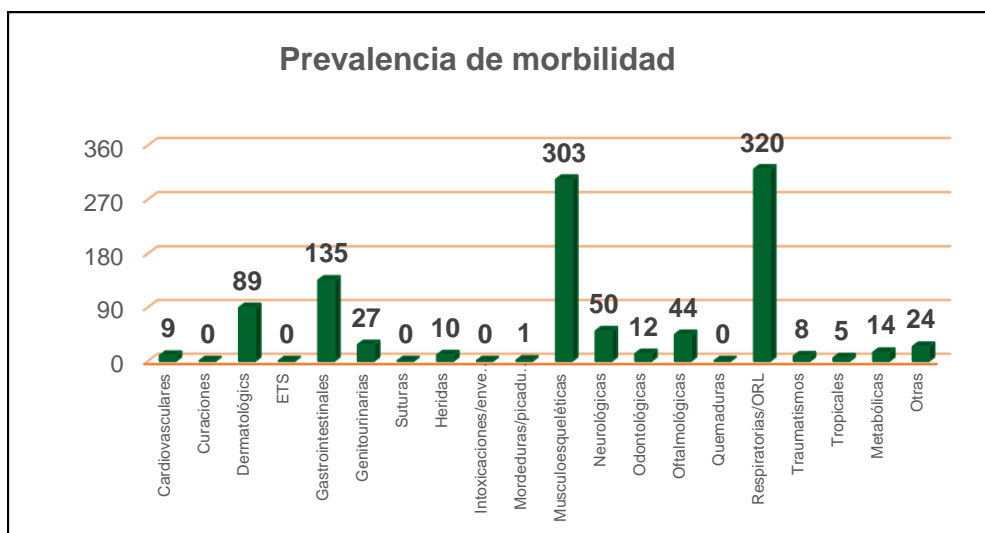


Gráfico 29. Fuente: A07 Salud, Seguridad y Ambiente, 2017

3. Exámenes ocupacionales. - Estadísticas de atenciones médico ocupacionales y preventivas realizadas en los tres puntos de atención medica disponibles en el 2017.

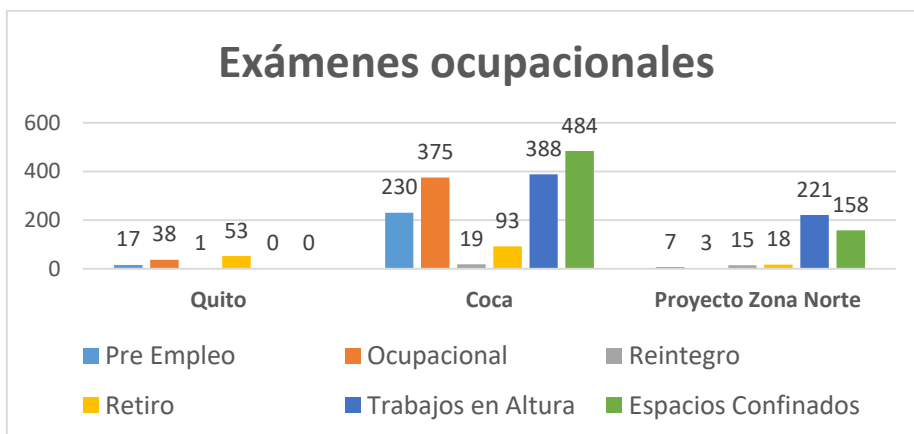


Gráfico 30. Fuente: A07 Salud, Seguridad y Ambiente,

4. Horas de ausentismo por morbilidad

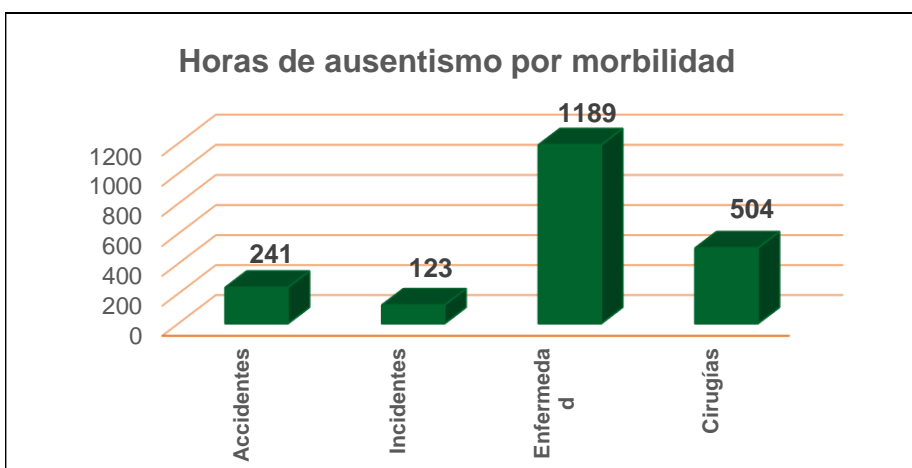


Gráfico 31. Fuente: A07 Salud, Seguridad y Ambiente, 2017

5. Esquema de vacunación

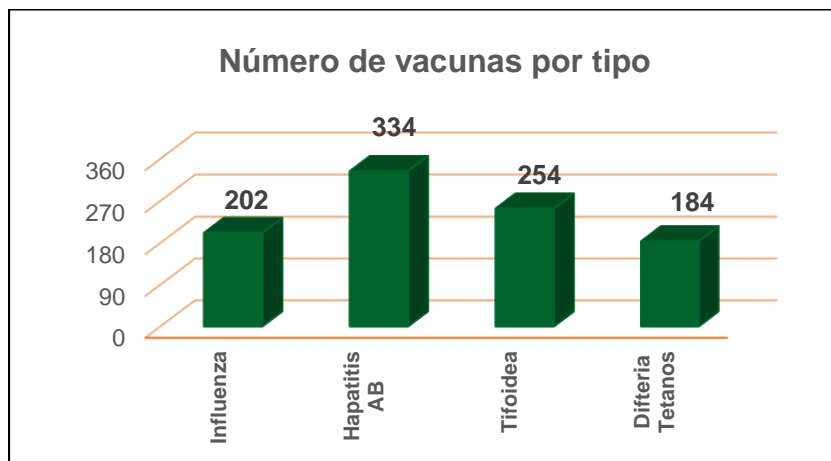


Gráfico 32. Fuente: A07 Salud, Seguridad y Ambiente, 2017

1. Investigación de Accidentes

Tabla N°2 Número de Casos Presentados al IESS por accidentes de trabajo de los años 2011 hasta el 2017.

Año	Casos Presentados al IESS por accidentes de trabajo			
	Casos Presentados al IESS	Casos Cerrados en el IESS	Documentación entregada al IESS en proceso de Cierre	Observación
2011	2	1	1	Se completó la documentación requerida y se encuentra en revisión en la DGRT-IESS, a medida que sea aceptada se irán cerrando los casos, en algunos casos, los expedientes están extraviados en el IESS
2012	2	2	0	
2013	15	13	2	
2014	18	15	3	
2015	16	14	2	
2016	10	8	2	
2017	3	3	0	
Total	66	56	10	

Tabla 1. Fuente: A07 Salud, Seguridad y Ambiente, 2017

6. Enfermedades profesionales

Tabla N°2 Número de Casos Presentados al IESS por presunta enfermedad profesional.

Año	Casos reportados al IESS por presunta enfermedad profesional			
	Casos Presentados al IESS	Casos Cerrados en el IESS	Documentación entregada al IESS en proceso de Cierre	Observación
2015	2	1	1	Se completó la documentación requerida y se encuentra en revisión en la DGRT-IESS, a medida que sea aceptada se irán cerrando los casos. En algunos casos, los expedientes están extraviados en el IESS
2016	9	4	5	
2017	3	3	0	
Total	13	8	6	

Tabla 2. Fuente: A07 Salud, Seguridad y Ambiente, 2017

En el último año se reportaron tres casos que se encuentran en seguimiento médico y proceso de investigación por parte de Riesgos del trabajo IESS Francisco de Orellana.

a. Consulta a empleados y otras partes interesadas

7. Clima laboral

La evaluación se realizó bajo una metodología con cinco dimensiones: empresa, equidad y reconocimiento, liderazgo, comunicación, cada una de ellas clasificadas en subdimensiones. El resultado obtenido en el año 2017 fue de una percepción del 70%, similar a la obtenida en el año 2016.

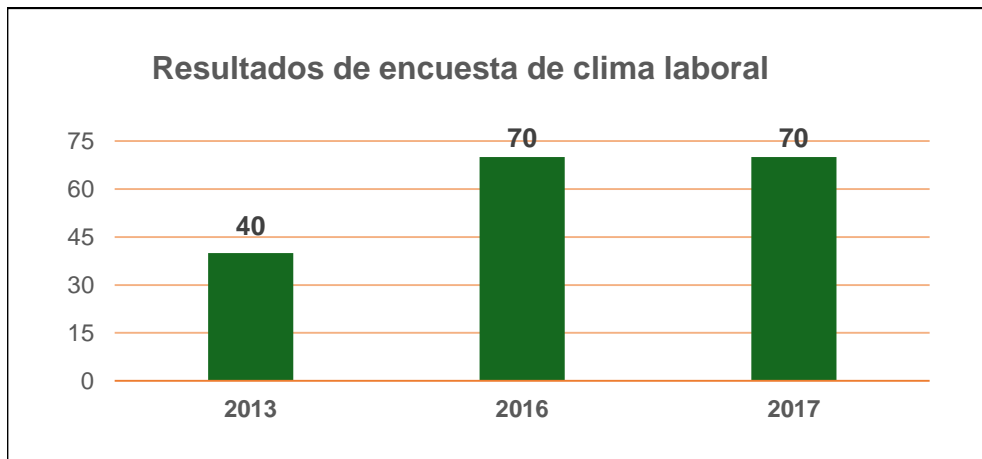


Gráfico 33. Fuente: A02 Gestión del Talento Humano, 2017

8. Cultura organizacional

Se realizó una evaluación que busca identificar el tipo de cultura de la empresa: clan, adhocrática, mercado o jerarquizada. Los resultados indican que la empresa se identifica con una cultura de Mercado como se muestra en el siguiente gráfico.

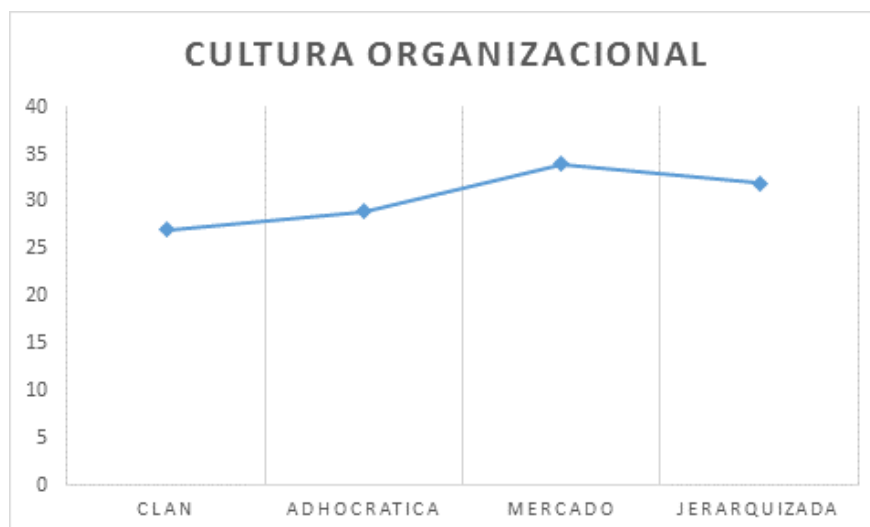


Gráfico 34. Fuente: A02 Gestión del Talento Humano, 2017

En base a estos resultados se definieron las acciones para alinear a la organización con el tipo de cultura deseada, este proceso inició con la campaña de reintroducción y campaña de valores; para el 2018 se estima complementar con las siguientes actividades:

- Talleres con los colaboradores.
- Definición de nuevas prácticas ejecutivas en base a las características de la cultura que se pretende alcanzar.
- Definición de canales de comunicación.
- Talleres con mandos medios y gerentes.

g. Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos laborales dentro de su organización

El Reglamento interno de trabajo en su Art. 3.- REPRESENTACION LEGAL. - indica que *“La máxima autoridad y Representante Legal de la Empresa es el Gerente o quien le subroga legalmente, según mandato legal”*.

Mediante delegación de autoridad formalizada a través de escritura de poder especial otorgada al Gerente de Talento Humano el 25 de agosto del 2015, se faculta la representación de Sertecpet S.A a fin de realizar lo siguiente:

- Comparecerá ante autoridad laboral en audiencias, reuniones convocadas o que fuera notificada a Sertecpet S.A o sus representantes legales o funcionarios de la empresa que ejerzan roles de empleador.
- Así también podrá presentar toda documentación requerida por las autoridades dentro de solicitudes, reclamaciones, obligaciones y cumplimiento de obligaciones laborales.
- Efectuar todas las acciones y gestión en la administración del Talento Humano, incluyendo la suscripción de contratos de trabajo, actas de finiquito, acuerdos transaccionales, consignaciones, avisos de entrada y salida del IESS, suscripción y realizar y gestionar todos los documentos y cartas con inclusión de responsabilidades u obligaciones laborales, y todos los demás relacionados con los trabajadores en su relación laboral con Sertecpet S.A incluyendo el pago de obligaciones pendientes, y/o renegociación de las mismas, así también comparezca ante las autoridades públicas ecuatorianas administrativas, judiciales laborales, notariales, civiles y penales, de mediación de las acciones laborales propuestas en contra de Sertecpet S.A y sus representantes o delegados calificados como empleadores incluyéndose la facultad de suscripción de declaraciones juramentadas e informaciones sumarias que se requieran.
- Podrá actuar también con las siguientes atribuciones:
 1. Transigir,
 2. Comprometer el pleito en árbitros
 3. Desistir del pleito
 4. Absolver posiciones y diferir al juramento decisorio
 5. Recibir la cosa sobre la cual verse el litigio o tomar posesión de ella

- En definitiva, el mandatorio queda expresamente facultado para en representación del mandante acudir ante autoridades administrativas laborales, de mediación, arbitraje y procesales que fueren necesarias para la presentación de la documentación e información solicitada por la autoridad o requeridas por la normativa laboral, todo ello en defensa de los intereses de Sertecpet S.A

a. Certificación S2M

Respecto a la auditoría de referentes sociales, el siguiente cuadro presenta el resultado de la evaluación y autoevaluación de la dimensión de prácticas laborales.

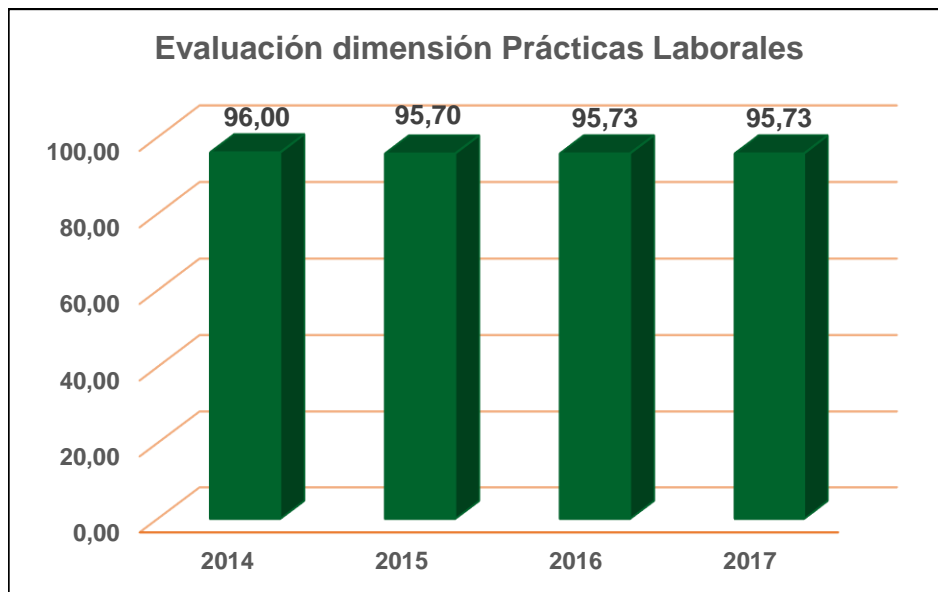


Gráfico 35. Fuente: E02 Gestión Empresarial, 2017

III. MEDIO AMBIENTE

1. Evaluación, políticas y objetivos

Los aspectos medioambientales son los elementos o características de una actividad, producto o servicio susceptibles de interactuar con el medio ambiente. Por otra parte, el impacto medioambiental es la transformación o cambio que se produce en el medio a causa de un aspecto medioambiental. Estamos comprometidos con la protección del ambiente y la prevención de la contaminación expuesta en nuestra Política Integral CR.RD.PO.001, y en nuestra Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente EC.GL.SI.PO.01.

Los riesgos ambientales se gestionan mediante el procedimiento EC.GS.MA.PR.06 Procedimiento para identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, se han realizado 11 matrices agrupadas por aspectos ambientales, analizando los 24 procesos de SERTECPET®.

Se han identificado y monitoreado los impactos derivados de emisiones, consumo de recursos, generación de desechos y generación de ruido. Para cada uno de ellos, tenemos actividades que buscan mitigar al máximo el impacto derivado de estos aspectos.

Mientras que los riesgos de terceros hacia las operaciones, SERTECPET® ha desarrollado los procedimientos ES.GS.SI.PR.11 Procedimiento para elaboración de planes de respuestas a emergencias y el EC.GS.SI.PL.01 Plan de respuesta a emergencias.

Para establecer los criterios metodológicos que permitan evaluar los aspectos e impactos ambientales asociados a las actividades, productos y servicios de SERTECPET® se cuenta con el estándar EC.GS.MA.PR.06 Procedimiento para identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales. Existe un programa de mantenimiento de infraestructura MTU, EPF, HPS, UMH que está definido en el documento EC.GC.MT.PL.01.

Las certificaciones que dispone SERTECPET®, aseguran que la información de las operaciones realizadas, se presenten en forma transparente, por lo cual todo proyecto en la etapa de planificación, analiza los impactos positivos o negativos que puedan causar en temas sociales y ambientales, utilizando una Matriz de Involucrados.

Para establecer las medidas, manejo, clasificación y disposición final de los desechos generados en todas las actividades realizadas por SERTECPET® contamos con el EC.GA.RD.PR.01 Procedimiento manejo de desechos sólidos y líquidos. En el año 2017 se generaron 9,107 kg de residuos reciclables, que fueron enviados a un Gestor Ambiental autorizado por Ministerio del Ambiente del Ecuador.

Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales.

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio.

2. Implementación

SERTECPET® fomenta el respeto y apoyo a los Derechos Humanos a través de las siguientes acciones:

- a. **Estudios, permisos y licencias ambientales.** - Se refiere al cumplimiento de las obligaciones legales requeridas para el desarrollo de operaciones. La empresa identifica, monitorea y evalúa el cumplimiento de estos requisitos a través de la matriz de identificación de requisitos legales y otros CR.GI.RD.XA.001.
- b. **Gestión Ambiental.** - Como parte del compromiso de la empresa con la protección del entorno natural en que desarrolla sus actividades, adoptó desde el 31 de agosto de 2005 la certificación ISO 14001 a través de Lloyd's Register.
- c. **Gestión de desechos.** - El Plan de Manejo de Desechos constituye un documento guía en las actividades ejecutadas por SERTECPET®, en el campamento ubicado en la ciudad Francisco de Orellana. Como tal, el plan define las pautas para implementar un manejo adecuado de los desechos. Las diversas áreas operativas involucradas en la producción, el manejo o disposición de desechos, generan desechos, de allí la importancia de realizar una adecuada gestión.
- d. **Consumo de recursos.** - En cuanto al consumo de energía eléctrica, la empresa busca establecer una línea base sobre la cual evaluar el consumo tanto de sus instalaciones en Quito como en su complejo industrial "Carlos López Robayo" en la ciudad de El Coca.

El abastecimiento de agua para el Complejo Industrial se realiza a través de un sistema de extracción de pozo y tratamiento previo antes de su utilización. El derecho de aprovechamiento de las aguas crudas provenientes del pozo profundo fue otorgado por la Secretaria Nacional del Agua a través del proceso N° 276-CN-2012 del 21 de mayo del 2013.
- e. **Gases de efecto invernadero.** - Desde el 2016, la empresa se propuesto establecer una línea base sobre la emisión de gases de efecto invernadero que permita identificar a futuro medidas de compensación ambiental por la huella de carbono.
- f. **Innovación y desarrollo.** - Desde hace 4 años, se formalizó la constitución de la Gerencia de Investigación, Desarrollo e Innovación (I&D&i) de SERTECPET® enfocado totalmente, en coordinación con las líneas de negocio, en la generación de ideas nuevas destinadas a brindar mayor valor agregado a nuestros clientes. Este departamento cumple una función estratégica crítica para el éxito de nuestra organización, puesto que el mismo monitorea permanentemente el desarrollo de nuevas iniciativas en el mercado, las comparte y analiza con las unidades de negocio a través de la generación de alertas tecnológicas, con lo cual afina el enfoque de las iniciativas de I&D&i para que las mismas maximicen el impacto en la ventaja competitiva de la organización.

- g. **Ciclo de vida del producto.** - Parte de la investigación y desarrollo se enfoca en identificar la vida útil de sus productos, de los cuales el más representativo es la bomba Jet Claw.
- h. **Sellos de aprobación o etiquetas ambientales.** - Corresponde al cumplimiento de estrictos estándares de calidad complementados con programas de salud y seguridad de los colaboradores involucrados en el proceso y de una adecuada gestión ambiental que busca disminuir el impacto al entorno en el cual se desarrollan las operaciones.
- i. Dentro de nuestras políticas de gestión ambiental y estrategia de sostenibilidad organizacional, se aprobó para este 2018, iniciar la implementación de la Norma ISO 50001 de sistemas de gestión de la energía (SGEn). El ciclo de mejora de Deming "plan-do-check-act" sustenta la norma, lo que permitirá formar parte de nuestro Sistema de Gestión Integrado como en el caso de la norma ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.
- j. Esto permitirá apoyar al lineamiento y gestión de un consumo más eficiente de los recursos, facilitar la transparencia/comunicación en la gestión de los recursos energéticos, promover las mejores prácticas de gestión energética, como por ejemplo nuestros equipos (MTU) de combustión interna que están migrando a ser eléctricos, mejorar de la gestión energética de los proyectos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

3. Medición

A continuación, se presentan los avances obtenidos de las principales acciones planteadas durante el 2017 para el fortalecimiento de estos principios:

a. Estudios, permisos y licencias ambientales



Gráfico 36. Complejo Industrial "Carlos López Robayo"

Descripción	Código	Año	Alcance
Licencia Ambiental para operación del Campamento y las instalaciones	MAE- 4451-08-DNPCCA-SCA-MA	2008	Estudio de impacto ambiental y plan de manejo ambiental de la empresa "SERTECPET@, de la ciudad Francisco de Orellana (El Coca)
Licencia Ambiental para la ejecución del proyecto de construcción y operación	MAE-SCA-2010-0417	2010	Estudio de impacto ambiental y plan de manejo ambiental de la empresa "SERTECPET@, de la ciudad Francisco de Orellana (El Coca)
Licencia Ambiental para la ejecución del proyecto de construcción y operación	MAE-RA-2016-2055428	2016	Estudio de impacto y plan de manejo ambiental para la empresa "SERTECPET S.A", Campamento Guarumo

Tabla 3. Riesgos de Terceros

b. Gestión Ambiental



Certificado de Aprobación

Certificamos que el Sistema de Gestión de :

SERTECPET S.A.

Av. Eloy Alfaro N37-25 y José Correa Quito, Ecuador

ha sido aprobado por LRQA de acuerdo con las siguientes normas:

ISO 14001:2004



Chris Koci

Emitido por: Lloyd's Register Central and South America Ltd en nombre de: Lloyd's Register Quality Assurance Ltd

Este certificado es válido sólo cuando va acompañado del anexo al certificado con el mismo número, en el que se detallan las delegaciones a las que se aplica esta aprobación.

Fecha de emisión actual: 31 Agosto 2017
Fecha de caducidad: 14 Septiembre 2018
Número de certificado: 10028296

Aprobaciones Originales:
ISO 14001 – 31 Agosto 2005

Números de Aprobación: ISO 14001 – 0013138

Gráfico 37. Riesgos de Terceros

c. Gestión de desechos

Sobre la gestión de desechos sólidos, en el siguiente gráfico se presenta la relación que existe entre los desechos especiales (oleosos y no oleosos) y la actividad económica de la organización.

El seguimiento de este indicador permite monitorear la efectividad de la clasificación de los desechos; sin embargo, uno de los aspectos que más influye en este indicador, es el aumento de los mantenimientos requeridos que son directamente proporcionales a la edad de los motores y equipos, que es la principal fuente de generación de desechos sólidos especiales.

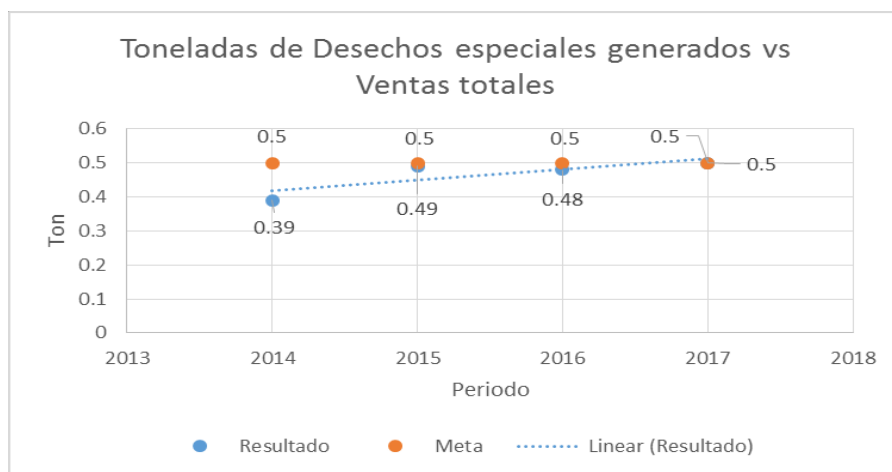


Gráfico 38. Desechos especiales

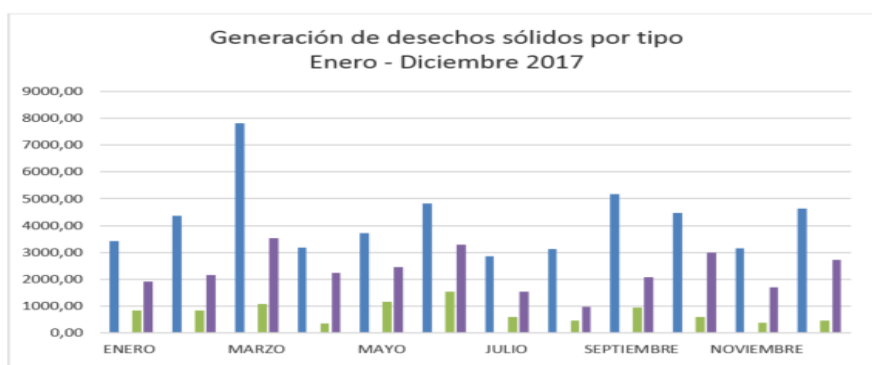


Gráfico 39. Cantidad de Desechos Generados (Informe ambiental Anual 2017)

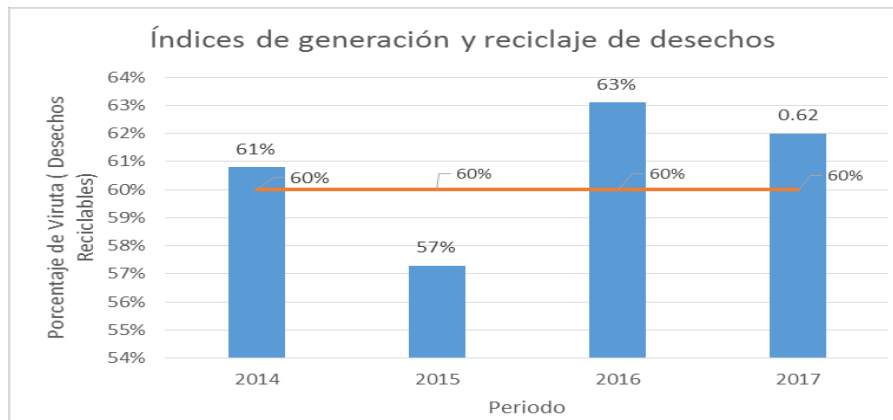


Gráfico 40. Índices de generación y reciclaje de desechos

d. Consumo de recursos

- 1. Agua.** - El uso promedio mensual de agua en metros cúbicos se muestra en la siguiente gráfica., el volumen presenta una relación directa con las operaciones

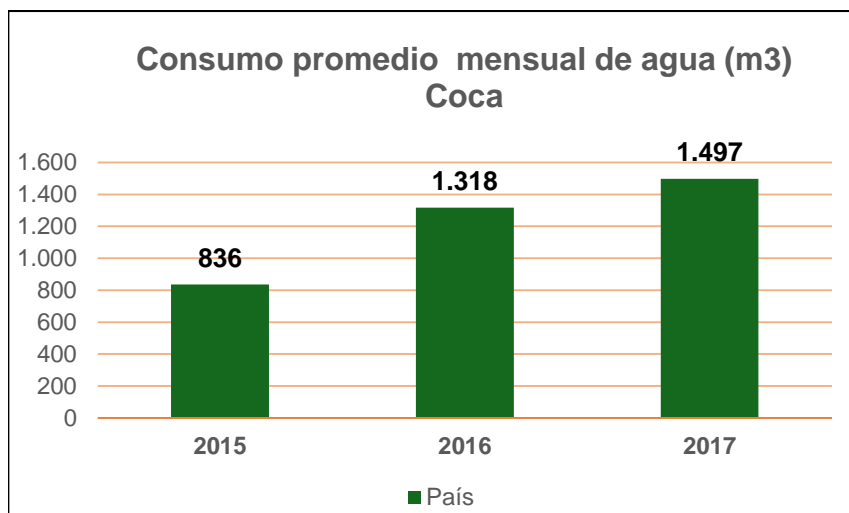


Gráfico 41. Fuente A07 Salud, Seguridad y Ambiente, 2017

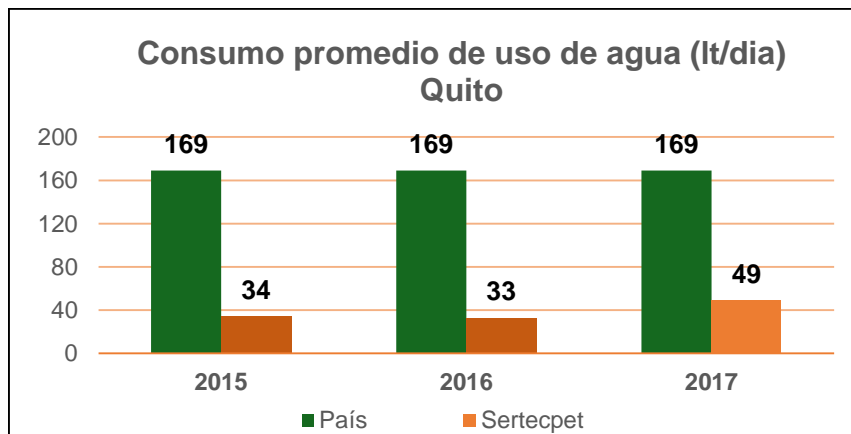


Gráfico 42. Índices de generación y reciclaje de desechos

2. Consumo de energía eléctrica. - El consumo promedio anual en relación al volumen de actividad (Ventas USD) se muestra a continuación:

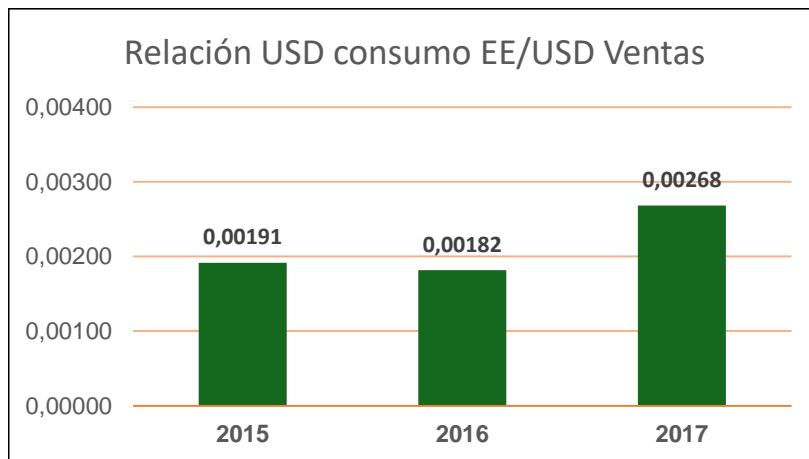


Gráfico 43. Índices de generación y reciclaje de desechos

e. Gases de efecto invernadero

Se ha calculado que la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) es de 31,867 Ton CO2 equivalente, con un aproximado de 2,655 Ton CO2 equivalente por mes.

El mayor aporte de gases de efecto invernadero proviene de las fuentes fijas, principalmente por el servicio de MTU'S que corresponden a la línea de negocios Exploración y Producción de gas y petróleo, donde los motores de combustión interna son su principal aporte; una de las principales iniciativas de SERTECPET® consiste en incorporar nuevas tecnologías asociadas a la utilización de motores eléctricos lo que le permite reducir el consumo de combustible y por consecuencia los GEI.

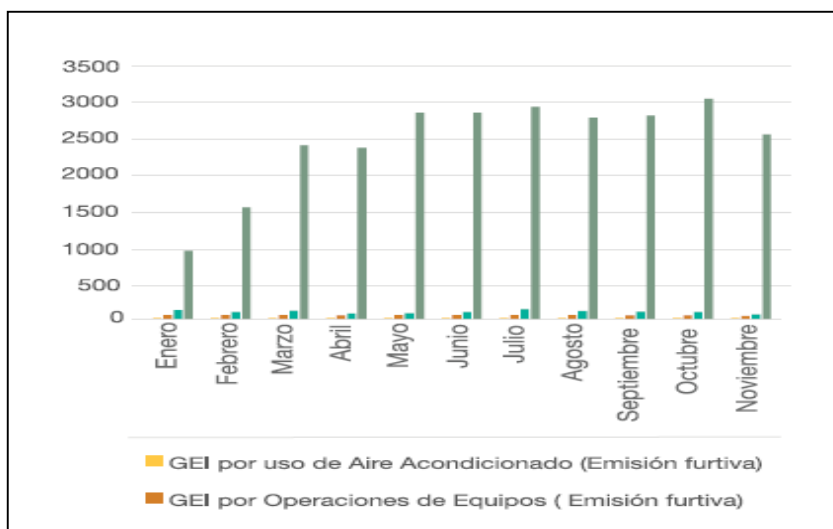


Gráfico 44. Gases efecto invernadero

Desde nuestra área operativa y nuestro laboratorio de I+D+i, tras un arduo trabajo investigativo, SERTECPET® logró introducir al mercado su nueva línea de unidades MTU con motor eléctrico, para la producción de pozos petroleros con bombeo hidráulico (MTU-e).

La MTU-e cuenta con un Motor WEG a prueba de explosión, NEMA de alta eficiencia de 350 HP y un Variador de Frecuencia, ESPD 3 CSW 4350, 4GCS de 390 KVA que permite un fácil control de operación.

Al excluir el motor de combustión interna se logra reducir 836,28 toneladas de CO₂ anuales. Además, se deja de consumir aproximadamente 80.300 galones de diésel anuales y 324 galones de aceite entre otros desechos. Adicionalmente, las unidades MTU-e reducen significativamente los decibeles de contaminación auditiva.

Además, existen otras ventajas que adquiere la Mtu-e, como la mayor eficiencia en la producción de los pozos ya que no requiere paradas para mantenimiento preventivo (como en el caso de la MTU con motor de combustión interna c/300 horas) y un fácil control de operación mediante VSD.



Gráfico 45. MTU-e

f. Innovación y desarrollo. -

La Gerencia de I&D+i mantiene reuniones mensuales con las áreas de negocio a fin de enfocar sus actividades en iniciativas que se traduzcan en proyectos de innovación que nos permitan llevar al mercado propuestas de valor atractivas para nuestros clientes.

MATRIZ DE PROYECTOS DE ID+1 2015-2017				
PROYECTOS	DESCRIPCION BREVE	ENTREGA	COSTO (USD)	STATUS
PROYECTO SOFTWARE STAL	PARA DISEÑO Y SELECCIÓN DE BOMBAS JET PARA LEVANTAMIENTO ARTIFICIAL DE PETROLEO	Abril 2015	\$ 421.750,00	100%
PROYECTO PACKER HIDRAULICO	HERRAMIENTA DE SELLO PARA LAS COMPLETACIONES MECANICAS USADAS EN EL FONDO DE POZO DE PETROLEO	01/04/2016	\$ 26.500,00	75%
PROYECTO PACK OFF	HERRAMIENTA PARA SELLAR AGUIEROS EN LA TUBERIA DEL POZO DE PETROLEO	02/02/2017	\$ 37.500,00	100%
PROYECTO POLIMEROS	ELABORACION DE CAUCHO NITRILLO PARA VULCANIZAR EN PIEZAS Y PARTES DE EQUIPOS EN LA INDUSTRIA DEL PETROLEO	22/01/2017	\$ 235.000,00	85%
PROYECTO VALVULA TAPON (FABRICACION DE KITS)	FABRICACION DE ELEMENTOS MECANICOS INTERNOS DE VALVULAS	01/07/2015	\$ 93.530,00	100%
PROYECTO SHIFTING TOOL HIDRAULICO	FABRICACION DE HERRAMIENTA MECANICA PARA ABRIR O CERRAR DISPOSITIVOS MECANICOS DE MANERA HIDRAULICA	No programada	\$ 18.712,00	75%
PROYECTO BOMBA DE REINYECCION	FABRICACION DE UNA BOMBA INYECCION DE AGUA AL POZO DE MANERA ECONOMICA	No programada	\$ 17.480,00	100%
PROYECTO INGENIATEC	PARTICIPACION EN CONCURSO TECNOLÓGICO CON 16 PRODUCTOS PARA FABRICACION NACIONAL	01/08/2016	\$ 44.000,00	100%
PROYECTO VIDEO TECNICO DE SERTECPET	DISEÑO Y DESARROLLO DE VIDEO TECNICO SUPRESARIAL	Nov 2016	\$ 12.000,00	100%
PROYECTO OPTIMIZACION DE COMBUSTIBLES	PRUEBAS TECNICAS A MOTORES ESTACIONARIOS CON ADITIVOS QUIMICOS PARA OPTIMIZACION DE COMBUSTIBLE	01/12/2016	\$ 2.850,00	100%
PROYECTO OPTIMIZACION DE INVENTARIO BODEGA	CREACION DE ALGORITMOS DE CONTROL PARA CONTROL DE MINIMOS Y MAXIMOS EN LAS BODEGAS	No programada	\$ 1.200,00	75%
PROYECTO BRASIL PRUEBAS TECNOLOGICAS	PRUEBAS TECNICAS DE LABORATORIO DE HIDRAULICA PARA MEDIR LA EFICIENCIA DE LA BOMBA JET	12/06/2016	\$ 8.500,00	100%
PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	REDACCION DE PAPERS TECNICOS PARA PUBLICACION EN REVISTAS CIENTIFICAS	01/12/2017	-	40%
CONFERENCIAS Y TALLERES EN UNIVERSIDADES	CONVENIOS CON 6 UNIVERSIDADES LOCALES PARA TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	Dic 2016	-	100%
VIGILANCIA TECNOLÓGICA	SEGUIMIENTO DE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS A NIVEL MUNDIAL EN EL AREA HIDRAULICA Y EL BOMBEO JET Y LAS NUEVAS APLICACIONES.	NO APLICA	-	20%

Tabla 4. Matriz de Proyectos de I&D+i 2015-2017

- g. **Ciclo de vida del producto.** - Del análisis realizado, se concluye que la vida promedio para el caso de la bomba Jet es de 226 días, este tiempo puede aumentar o disminuir dependiendo de las condiciones y características del pozo.

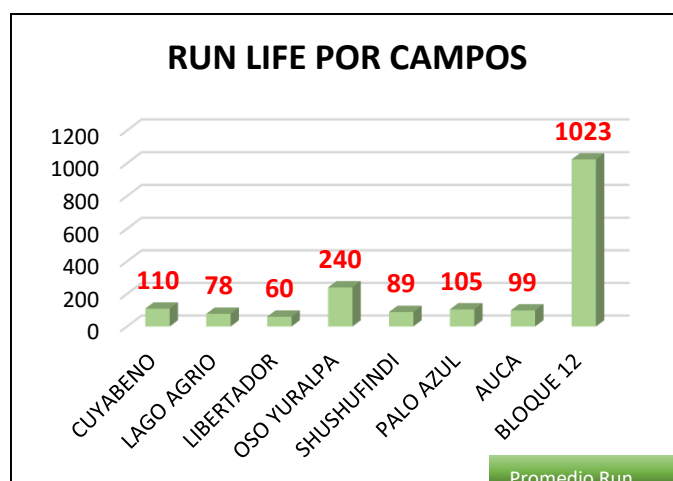


Gráfico 46. Ciclo de vida del producto

- h. **Sellos de aprobación o etiquetas ambientales.** - SERTECPET® está autorizado por ASME (American Society of Mechanical Engineers) para colocar el estampe “U” en la fabricación de recipientes a presión y por el NBIC (National Board Inspection Code) para colocar el estampe “R” en la reparación de recipientes a presión.

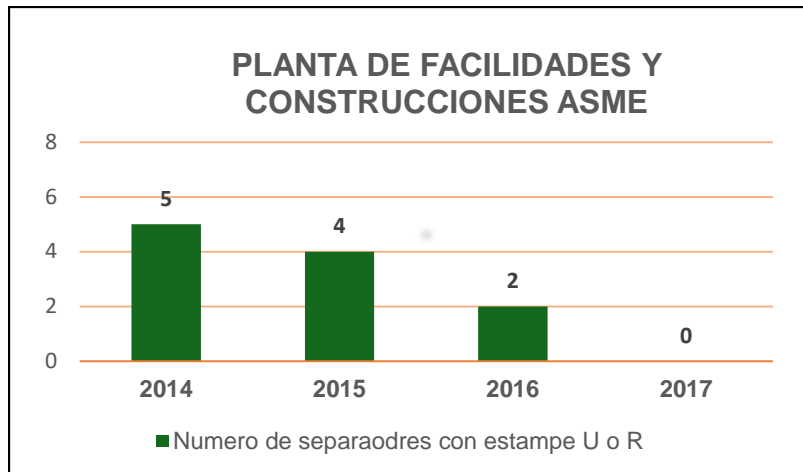


Gráfico 47. *Planta de Facilidades y Construcciones*

Al igual que el caso anterior, SERTECPET® está autorizado por la American Petroleum Institute para monogramar los productos fabricados bajo licencias API 5CT, API 5L, API 7-1 y 14L

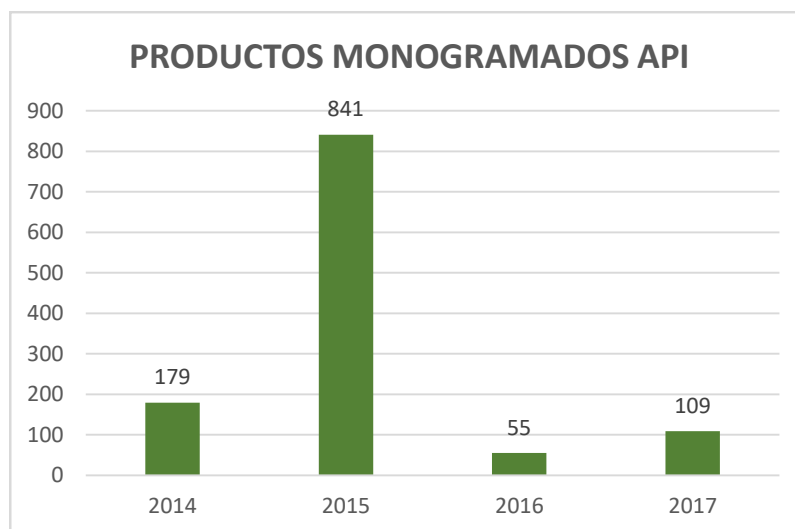


Gráfico 48. *Planta de Producción*

IV. ANTI-CORRUPCIÓN

1. Evaluación, políticas y objetivos

Desde su creación y trayectoria, SERTECPET® ha incorporado su **Política General de Compliance**, la **Política Antifraude y Anticorrupción**, su **Código de Ética** aplicado a colaboradores y proveedores. Además y como resultado de la reciente incorporación de nuestra empresa a Estados Unidos, está sujeta a la normativa de Estados Unidos del **Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)**, para evitar las prácticas corruptas en todo ámbito.

Estableciendo normas, lineamientos y bases de conducta ética que la empresa requiere de sus proveedores, colaboradores, accionistas, con esto, sus partes interesadas apoyan la iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa. Este compromiso pone de manifiesto la coincidencia de las partes de compartir objetivos en común, desde reconocer que uno de los mayores desafíos a nivel mundial, es un desarrollo sostenible, el impacto que puede tener el sector privado debe ser consecuente y considerable permitiendo el crecimiento económico, legítimo y de imagen para las empresas.

La organización está comprometida a operar de una manera socialmente responsable, a lograr ventajas sostenibles a largo plazo para las comunidades donde opera, y fomentar una cultura de excelencia y colaboración entre sus colaboradores.

Por la defensa de sus valores fundamentales, SERTECPET® se gana la confianza de sus stakeholders y crea valores compartidos. Quien hace negocios con la organización, está obligado a entender y seguir los Códigos de Ética y Ética Empresarial, políticas y procedimientos como los siguientes:

- Procedimiento de cumplimiento para contratistas.
- Procedimiento médico para ingreso de contratistas y proveedores.
- Procedimiento de Seguridad Salud y Ambiente (SSA).
- Política contra el fraude y anti - corrupción.
- Código de Ética.
- Principios de Pacto Global.

2. Implementación

Acciones Conjuntas

Dentro del liderazgo organizacional abanderado por **nuestro CEO / Presidente de SERTECPET GROUP**, se realizan a través de un amplio espectro de asuntos relevantes a la mayoría de las empresas públicas y privadas el cumplimiento normativo que conllevan aspectos de anti-corrupción, sostenibilidad, sustentabilidad y apoyo productivo económico.

Como apoyo a la estructura anticorrupción y aporte a la esfera influenciadora de stakeholders, nuestro CEO realiza varias giras informativas en el año enfocadas en:

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

La corrupción, que se ha definido como el abuso, con fines de lucro privado, de las facultades confiadas, puede adoptar muchas formas que varían en cuanto al grado de gravedad, desde los casos leves de utilización de la influencia hasta el soborno institucionalizado. La corrupción plantea riesgos para la reputación de la empresa y aumenta la exposición a los riesgos jurídicos,

- Gira de entrevistas en medios de comunicación nacionales e internacionales para dar a conocer la importancia de la industria avalada con altos estándares y certificaciones que generen valor agregado a todos los procesos de contratación, basado en la Norma Constitucional, legal y reglamentaria de cada país, respaldados en las buenas prácticas empresariales. De esta manera salvaguardamos el desarrollo del sector con organizaciones que cumplen a carta cabal con todos los procesos de calidad en todo aspecto.

Además, se difunden las operaciones y actividades de la compañía y su

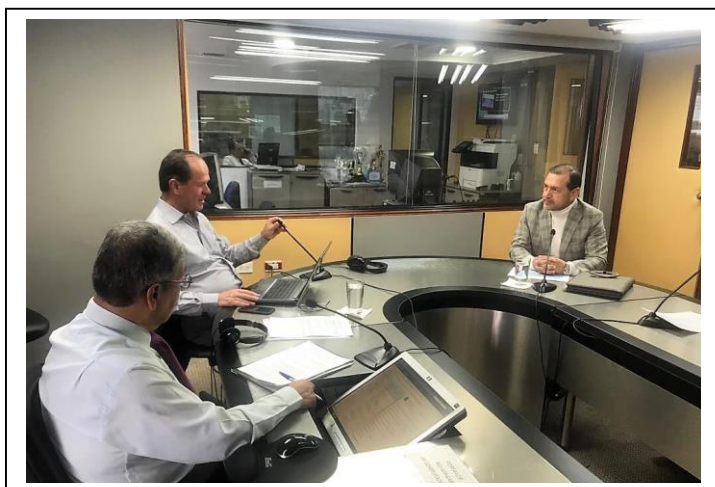


Gráfico 49.

Espacios mediáticos

- Presentaciones one to one con Secretarios de Estado, líderes de opinión, actores políticos y academia para informar y concientizar en ellos sobre la importancia del cumplimiento de nuestra normativa constitucional. Cómo generar Políticas de Estado que marquen el futuro productivo del país, cómo articular al Gobierno, los actores políticos, academia e industria.



Gráfico 50. Normativa Constitucional

- Presentaciones a nuestros colaboradores sobre la importancia de cuidar la integridad y reputación de nuestra compañía a través del fiel cumplimiento de nuestra normativa constitucional, contratos honestos, negociaciones apegadas a la Ley, procesos transparentes de principio a fin.

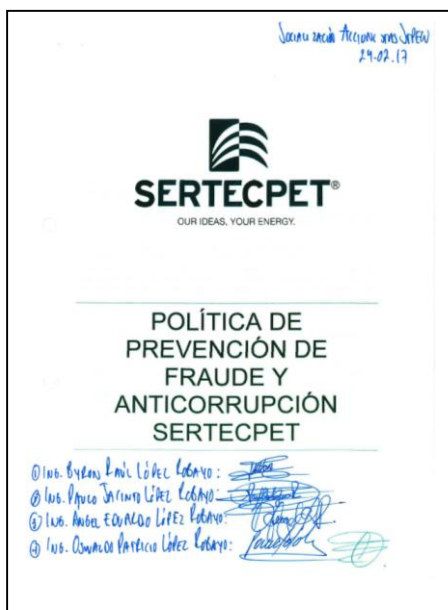


Gráfico 51. Difusión Interna

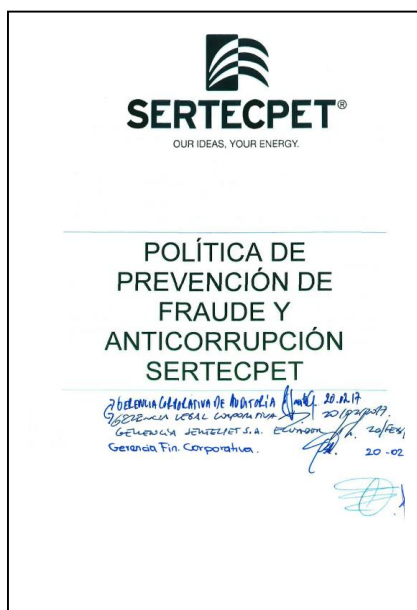
Compliance

Cultura y procedimientos de la empresa de lucha contra la corrupción se han generado para dar respuesta, seguimiento y control a los lineamientos que aseguren el cumplimiento normativo interno y externo, se cuenta con un proceso de **COMPLIANCE**, que a través de un comité estructurado y con responsabilidades definidas gestionan los esfuerzos en el combate a la corrupción y prevención de fraude (soborno):

- Autorización y respaldo de los accionistas mediante la firma de aceptación de la política en febrero de 2017.



Firma de aceptación de Gerencias Corporativas y Gerencia de Ecuador.



Firma de conocimiento y aceptación de las Gerencias de Perú, Brasil,



- Sensibilización, Capacitación a Gerencias en Ecuador y a personal en el Coca.
- Capacitación a personal en México.
- Implementación de Código de Ética de Proveedor que debe contar con su firma, también se le hace llenar una declaración de origen lícito de fondos y de conflicto de interés con funcionarios públicos o colaboradores de SERTECPET®.
- Implementación de Carta de Conflicto de interés en personal contratado tanto con funcionarios públicos como con proveedores, colaboradores, accionistas.
- Creación de un buzón de transparencia para denuncias en violación de código de ética y política de prevención de fraude.
- Inclusión de cláusula anti-soborno en contratos firmados con proveedores, se declara conocimiento de nuestra política y se incluye buzón de transparencia para cualquier denuncia.
- Comunicación a la Gerencia de Colombia sobre Implementación de Código de Ética de Proveedor, Carta (Declaración) de origen lícito de fondos y Carta de Conflicto de Interés en personal contratado.

Existen comités mensuales que se realizan con los socios en donde interviene el Comité Ejecutivo, los accionistas y los gerentes de cada país para indicar el desempeño mensual de la organización y alinear los procedimientos corporativos en temas como: Políticas Anticorrupción, Responsabilidad Social, Procesos Operativos y de Innovación

SERTECPET® dispone de una **Política de Prevención de Fraude Anti-Corrupción** establecida en el documento CR.GI.RD.PO.02 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE FRAUDE ANTI-CORRUPCIÓN que aplica a colaboradores, proveedores, contratistas, clientes y/o cualquier otra parte relacionada con la Compañía.

Para el cumplimiento eficiente de los procesos internos como externos de la organización, el Departamento de Abastecimientos y Logística cuenta con el **PROCEDIMIENTO PARA COMPRAS DE BIENES Y SERVICIOS NACIONALES E INTERNACIONALES**, CÓDIGO EC.GI.CO.PR.01 bajo ISO 9001, donde se detalla la gestión del proceso. Además, cuenta con el **PROCEDIMIENTO PARA CALIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y RE-EVALUACIÓN DE PROVEEDORES**, CÓDIGO GC.CO.PR.02, bajo un marco ético y de equidad.

[illegible]

Buenos días Dr. Pedro Arturo,

Espero que se encuentre bien.

Como complemento a lo indicado por Mauricio, las buenas prácticas en materia de ABC así como también las provisiones de la FCPA y otras normas internacionales equivalentes contemplan la implementación de medidas al interior de organizaciones entre las cuales se contemplan charlas, capacitación, seguimiento, etc.

En ese orden de ideas, la intención de las 3 Gerencias Corporativas involucradas en este tema es llevar adelante las meriendas iniciales en cada UN. En tal sentido, quedamos atentos de su confirmación de disponibilidad para organizar la charla correspondiente en STPPE.

Reciba un cordial saludo,

Adrián

De: Mauricio Aguñaga (EC-UIO)
"Enviado el: viernes, 17 de febrero de 2017 9:59"
a: Pedro Arturo (PE-LIM)
CC: Juan Fernando Cabrera (EC-UIO); Adrián Lovato (EC-UIO)
Asunto: Política de Prevención de Fraude y Anticorrupción
Importancia: Alta

Estimado Dr. Pedro Arturo,

Buenas tardes y esperando que te encuentres bien, dentro de los lineamientos de SERTECEP en cuanto a la lucha contra la corrupción, hemos decidido incorporar de nuestra Política de Prevención de Fraude y Anti-Corrupción aspectos relacionados con el "Foreign Corruption Practices Act" que dan mayor solidez a la política previamente adoptada y consolidan nuestros principios de lucha contra la corrupción.

Esta política también incorpora aspectos relacionados con Fraude Interno y asuntos de control que no necesariamente está relacionada con funcionarios públicos, es para su aplicación inmediata y para que sirva de guía dentro de las actividades que estamos seguros se conducirán con mucho éxito en Perta.

"or favor déjense saber cualquier pregunta que pudiera mantener para con gusto poder solventarla.

Atentos saludos.

Firma de conocimiento y aceptación de los colaboradores.

La compañía cuenta con una política de compras que se detalla en el documento: CR.GI.RD.PO.07 REV00 **POLÍTICA DE COMPRAS**, sus proveedores son auditados internamente en base al Plan Anual de Auditoría y auditorías externas anuales por Lloyd's Register y por el American Petroleum Institute.

SERTECPET® cuenta con procesos de control para los niveles de inventarios mínimos y máximos y se encuentran normados en el procedimiento "EC.GC.BO.PR.05 **PROCEDIMIENTO PARA REPOSICIÓN DE ARTÍCULOS DE STOCK DE BODEGA**".

La empresa tiene **cero tolerancias** ante actos que van en contra de los cumplimientos normativos, además contamos con nuestros sistemas de gestión integrado que nos permite monitorear y evaluar los riesgos permanentemente

Existen actividades que SERTECPET® realiza con sus grupos de interés externos, lo que refuerza aspectos de seguridad, ambiente, salud y seguridad ocupacional, así como el invitarlos a adherirse a nuestras prácticas de transparencia y lucha contra la corrupción.

Prácticas anti-corrupción fomentado a través de la transparencia y ética

El **Código de Ética y de Conducta Empresarial** es una norma de cumplimiento obligatorio para los directores y colaboradores, el Comité de Ética está a cargo de velar por su cumplimiento.

Durante el año 2017, en el **Comité de Ética** no se presentaron situaciones contrarias a los deberes y valores éticos o comportamientos no apegados a la Ley, por lo que no fue necesario establecer ningún proceso sancionador.

Contamos con canales para que los stakeholders puedan reportar situaciones que vayan en contra de la ética y la transparencia, así como aquellas que puedan amenazar la integridad de los colaboradores o la imagen de la organización.

Las conductas que se aparten de la ética pueden ser denunciadas por los colaboradores de manera abierta o anónima, mediante la denuncia a través del Buzón de Transparencia: **transparencia@sertecpet.net** o en la página web, la información proporcionada y la identidad de remitente es mantenida en forma confidencial y su denuncia es tramitada con absoluta reserva.

Prácticas anti-corrupción en la cadena de suministro

La calificación de un nuevo proveedor se realiza a través de la empresa SGS S.A. certificadora internacional, quienes realizan una primera evaluación y auditoría sobre la situación financiera, de calidad y operativa de la empresa que tiene interés en formar parte de los proveedores de SERTECPET®.

Anualmente, el Departamento de Abastecimiento y Logística realiza evaluaciones a los principales proveedores donde se toman en cuenta los siguientes criterios: calidad, tiempo de entrega, servicio post venta, tiempo de respuesta, precio y crédito otorgado. La calificación se realiza sobre los 40 puntos siendo 30 el puntaje mínimo que debe obtener un proveedor, los que no cumplen con este puntaje son excluidos de la *Lista Maestra* de los proveedores.

El Departamento de SSA realiza auditorías a proveedores de alimentación y hospedaje para verificar el cumplimiento normativo y legal, además, dicta charlas sobre el correcto funcionamiento de sus instalaciones y servicios, logrando una mejora continua en sus actividades. A través de estas acciones, se provee de herramientas a las comunidades que les permitan mejorar su nivel de vida y mantener una relación a largo plazo con SERTECPET® y sus demás clientes.

3. Medición

Resultados de Auditorías Externas Independientes

Al contar con las certificaciones del Sistema Integrado, es auditada externamente por las certificadoras: LLOYDS Register Quality Assurance (ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001) American Petroleum Institute (API Spec. Q1; API Spec. Q2; ISO 9001; ISO 14001; OHSAS 18001; Licencias 5CT, 5L, 7-1), ASME (Estampe U y The National Board estampe R), TENARIS (Licencia para roscado).

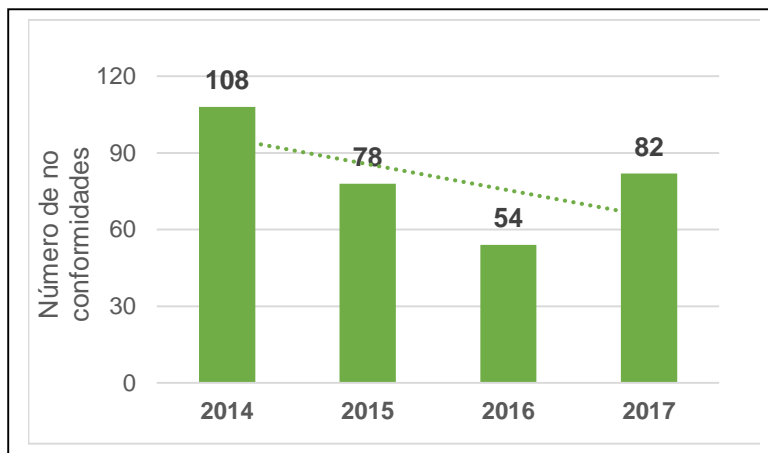


Gráfico 52. Resultados de auditorías externas

Como se lo evidenció en estas últimas tablas, asegurar el cumplimiento de procesos a través de un programa integral de auditoría externa evidencia a la vez la ausencia en el 2016 sobre casos de corrupción dentro de nuestros grupos de interés en el relacionamiento con la empresa.

En el Anexo 2 Tabla 2 EVALUACION DE CONTRATISTAS SERTECPET® se muestra la evaluación de Contratistas, que la organización utiliza para hacer efectivo su compromiso con la excelencia, evidenciando el profundo sentido con la Responsabilidad Social y el principio anticorrupción. En esta matriz de evaluación, SERTECPET® incluyó aspectos de Responsabilidad Social y Prácticas Anticorrupción, así como:

- Aspectos de la operatividad del servicio / obra.
- Aspectos de seguridad industrial.
- Aspectos de salud.
- Aspectos ambientales.
- Aspectos de calidad.
- Aspectos de seguridad física.
- Aspectos de talento humano.

Acción Social

Generación de empleo

La contracción que ha tenido el sector petrolero en los últimos tiempos, ha producido una disminución en la generación de empleo. Pese a ello, respecto a 2015, SERTECPET® ha incrementado fuentes de empleo temporales.

Voluntariado del personal. - Esta iniciativa es promovida por la empresa como parte de nuestro plan de RSE; de esta manera incentivamos a nuestros colaboradores a incluirse y ser parte de proyectos sociales. Actualmente, participamos en dos proyectos junto con 72 colaboradores.

PERSONAL VOLUNTARIO SERTECPET		
Proyecto	Voluntariado Quito	Voluntariado Manos Solidarias
Número de Colaboradores	12	60

Tabla 5. Personal Voluntario

Patrocinios de actividades relacionadas con la vida saludable y el deporte. En la Tabla 6 pueden apreciarse los patrocinios de actividades que promueven la salud y el deporte:

ORD	FECHA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
1	2014 - 2015	Torneo de valores
2	2016	Olimpiadas SERTECPET 2016
3	2016 - 2017	Campeonato interno de fútbol indoor

Tabla 6. Actividades realizadas en relación a la vida saludable y el deporte

Resultados de Autoevaluaciones Independientes y voluntarias.

El 2017, fue año retador para Sertecpet ®, considerando factores externos del sector petrolero, factores geopolíticos, se decidió participar en el Premio Iberoamericano de la Calidad, un Proyecto adscrito a la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, coordinado por la SEGIB (Secretaría General Iberoamericana) y gestionado por FUNDIBEQ (Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad)



Gráfico 53. Premio Iberoamericano de la Calidad entregado en República Dominicana

El Premio está basado en el Modelo Iberoamericano de Excelencia en la Gestión en sus dos versiones, para Administraciones Públicas y para Organizaciones Públicas o Privadas.

Al Premio Iberoamericano de la Calidad pueden acceder Organizaciones Iberoamericanas, ya sean administraciones públicas o empresas públicas y privadas.

El Premio Iberoamericano de la Calidad se desarrolla con la colaboración de los Premios Nacionales y Regionales Asociados (ONAS y ORAS) de los diferentes países de Iberoamérica y tiene por objeto:

Reconocer la Excelencia de la Gestión de las organizaciones premiadas en el contexto internacional y con ello contribuir a que la Comunidad Iberoamericana sea considerada un entorno de Calidad, donde encontrar los mejores proveedores, aliados y oportunidades de inversión.

Estimular el desarrollo de las organizaciones iberoamericanas, ofreciendo un Modelo que permite compararse con organizaciones excelentes a nivel internacional.

Promover la Autoevaluación y la focalización hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente y de las partes interesadas.

Difundir las mejores prácticas de las Organizaciones Ganadoras y con ello facilitar la mejora de otras organizaciones.

Gráfico 54. Noticias generadas



Es así que SERTECPET® postuló a la Evaluación Empresarial 2017, con el Modelo Iberoamericano de Excelencia en la Gestión, nueve criterios fueron evaluados:

- 1.- **LIDERAZGO Y ESTILO DE GESTIÓN:** Analiza cómo se desarrollan y se ponen en práctica la cultura y los valores necesarios para el éxito a largo plazo, mediante adecuados comportamientos y acciones de todos los líderes.
- 2.- **ESTRATEGIA:** Analiza cómo la organización desarrolla su Misión y su Visión y las pone en práctica a través de una clara Estrategia orientada hacia los distintos agentes y personas con quien interactúa, y está apoyada con programas adecuados.
- 3.- **DESARROLLO DE LAS PERSONAS:** Analiza cómo la organización desarrolla, conduce, y hace aflorar el pleno potencial de las personas, de forma individual, en equipo o de la organización en su conjunto, con el fin de contribuir a su eficaz y eficiente gestión.
- 4.- **RECURSOS Y ASOCIADOS:** Analiza cómo la organización gestiona sus recursos internos, por ejemplo: los financieros, de información, de conocimientos, tecnológicos, de propiedad intelectual, materiales y recursos externos, incluidas las asociaciones con proveedores, distribuidores, alianzas y órganos reguladores, con el fin de apoyar la eficiente y eficaz gestión de la misma.
- 5.- **PROCESOS Y CLIENTES / CIUDADANOS:** Analiza cómo la organización diseña, desarrolla, produce y sirve productos y servicios, y cómo gestiona las relaciones, con el fin de satisfacer plenamente las necesidades y expectativas de sus clientes/usuarios actuales y futuros.
- 6.- **RESULTADOS DE CLIENTES – CIUDADANOS:** Lo que está consiguiendo la organización en relación con sus clientes externos.
- 7.- **RESULTADOS DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS:** Lo que está consiguiendo la organización en relación con el desarrollo de las personas.
- 8.- **RESULTADOS DE SOCIEDAD:** Lo que la organización está consiguiendo en cuanto a satisfacer las necesidades y expectativas de la sociedad local, nacional e internacional.
- 9.- **RESULTADOS GLOBALES:** Lo que está consiguiendo la organización en relación con su proyectado desempeño, y en la satisfacción de las necesidades y expectativas de cuantos tienen un interés financiero o de otra índole en la misma.

Todo el proceso del Premio Iberoamericano está sometido a estrictos requisitos de confidencialidad e imparcialidad, por parte de todos los actores que intervienen.

La imparcialidad del Premio Iberoamericano está avalada por la rigurosidad y fiabilidad de los procesos establecidos, así como por la independencia de los profesionales iberoamericanos implicados en el proceso.

Evaluadores internacionales. Los evaluadores son seleccionados dentro de los mejores profesionales iberoamericanos con la colaboración de las ONAs (Premios Nacionales de Calidad) y ORAs (Premios Regionales de Calidad), así como con el apoyo de diversas instituciones iberoamericanas.



Gráfico 55. Difusión interna Premio Iberoamericano de la Calidad