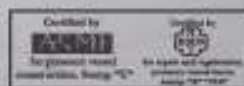




COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO EN LA INTEGRACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



API Spec Q1
API 5L-0425
API 7-0100



DM Quito, 28 de marzo de 2019

STP-052-2019

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 2018"

Honorable Dr. Guterres:

A nombre del grupo SERTECPET® le extendiendo un cordial saludo y a su vez me permito Señor Secretario presentar nuestro reporte "Comunicación en Progreso - Periodo 2018".

Como antecedente, SERTECPET durante sus 28 años de trayectoria ha incorporado un modelo propio de Gestión basado en la mejora continua, en esa línea, años atrás decidió desarrollar una estructura general de Compliance, una Política antifraude y anticorrupción y un Código de Ética aplicado a todos los stakeholders: clientes, colaboradores y proveedores. Además, hemos iniciado con la implementación de la certificación ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno. Como resultado de la incorporación de nuestra empresa a Estados Unidos, SERTECPET® está sujeta a la normativa de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, (FCPA-[Foreign Corrupt](#) Practices Act), para evitar la corrupción en todos los países donde operamos.

Como aporte a la sociedad decidimos añadir a nuestras líneas de negocio una nueva sección orientada a energías limpias; de esta manera contribuimos directamente en el objetivo de mantener un mundo más limpio. Bajo esta perspectiva y como CEO & Chairman de SERTECPET® GROUP considero importante y prioritario impulsar iniciativas que aporten a la creación de Políticas de Estado que permitan lograr el Desarrollo Sostenible de los países y sus Ciudadanos.

La sinergia del accionar entre, las empresas del estado, gobierno, academia, los grupos sociales de interés y las industrias que generan empleo y producción, darán como resultado la definición de ejes y propuestas para construir países productivos, competitivos y sostenibles.

Es de esta manera, que ratifico nuestro accionar e involucramiento activo en nuevos proyectos de colaboración, para perseguir las metas de Naciones Unidas y construir un mundo mejor.

Todos somos agentes de cambio en esta meta...

Atentamente,



Ing. Eduardo Lopez Robayo
Chairman & CEO
SERTECPET GROUP



ÍNDICE

Introducción.....	7
Filosofía Corporativa.....	8
Transparencia.....	9
Mensaje del CEO.....	11
<u>DERECHOS HUMANOS</u>	
.....	12
<i>Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.</i>	
<i>Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos</i>	
<u>ESTÁNDARES LABORALES</u>	
.....	32
<i>Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva</i>	
<i>Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio</i>	
<i>Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil</i>	
<i>Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación</i>	
<u>MEDIO AMBIENTE</u>	
.....	53
<i>Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas</i>	
<i>Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental</i>	
<i>Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio</i>	
<u>ANTI-CORRUPCIÓN</u>	
.....	64
<i>Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno</i>	

ANEXOS

Gráfico 1.- Presencia Global

Gráfico 2.- Filosofía Corporativa

Gráfico 3.- Gobierno Corporativo

DERECHOS HUMANOS

Gráfico 4.- ODS Naciones Unidas

Gráfico 5.- Campañas interna y externa de Comunicación

Gráfico 6.- Gestión Talento Humano

Gráfico 7.- Campaña Metabólica

Gráfico 8.- SERTECPET te quiere vivo y sin vicios

Gráfico 9.- Campaña ¡NO te la juegues!

Gráfico 10.- Campaña Visual

Gráfico 11.- Uniendo lazos contra el cáncer

Gráfico 12.- Número de exámenes realizados

Gráfico 13.- Día de la Salud Mundial

Gráfico 14.- Tu valor más alto

Gráfico 15.- Celebración Aniversario SERTECPET (28 años)

Gráfico 16.- Felicitaciones a padres

Gráfico 17.- Día Internacional de las Familias

Gráfico 18.- Reconocimiento a la excelencia

Gráfico 19.- Resultado de Satisfacción del Cliente Interno

Gráfico 20.- Capacitación sobre el Sistema de Gestión Integrado, Políticas Corporativas, Estadísticas de Seguridad y Ambiente

Gráfico 21.- Clasificación de proveedores - Abastecimientos y Logística

Gráfico 22.- Tipo de riesgo

Gráfico 23.- NR por tipo de riesgo

Gráfico 24.- Evaluación dimensión Derechos Humanos

DERECHOS LABORALES

Gráfico 25.- Campaña Informativa Filosofía Kaizen

Gráfico 26.- Mano de obra

Gráfico 27.- Colaboradores por género

Gráfico 28.- Colaboradores por edad
Gráfico 29.- Colaboradores por nivel de estudio
Gráfico 30.- Personal por tipo de discapacidad
Gráfico 31.- Crecimiento de Beneficios Corporativos
Gráfico 32.- Capacitaciones a esposas de colaboradores
Gráfico 33.- Uso de beneficios
Gráfico 34.- Bandas salariales
Gráfico 35.- Número de Sabatinas 2018
Gráfico 36.- Accidentes a la persona
Gráfico 37.- Campaña Trabajo Seguro
Gráfico 38.- Accidentes a la persona- Índice de gravedad
Gráfico 39.- Accidentes a la persona- Tasa de riesgo
Gráfico 40.- Observación Preventiva
Gráfico 41.- Atención por género
Gráfico 42.- Atención por dispensario
Gráfico 43.- Prevalencia de morbilidad
Gráfico 44.- Atenciones médicas preventivas
Gráfico 45.- Número de vacunas por tipo
Gráfico 46.- Estadística de asistencia a charlas
Gráfico 47.- Talleres de prevención
Gráfico 48.- Estadística de asistencia
Gráfico 49.- Prevención de riesgos laborales
Gráfico 50.- Clima laboral
Gráfico 51.- Evaluación dimensión Prácticas Laborales
Gráfico 52.- Oportunidades de mejora por proceso
Gráfico 53.- Resultados de la evaluación de sostenibilidad por año

DERECHOS AMBIENTALES

Gráfico 54.- Toneladas de Desechos especiales
Gráfico 55.- Toneladas de Desechos no peligrosos
Gráfico 56.- Consumo promedio mensual de agua - Coca
Gráfico 57.- Consumo promedio mensual de agua - Quito

Gráfico 58.- Relación USD consumo EE/USD

Gráfico 59.- Consumo de combustible

Gráfico 60.- Emisiones de CO2

Gráfico 61.- Run Life por campos

Gráfico 62.- Sellos de aprobación “U” y “R”

Gráfico 63.- Productos Monogramados API

Gráfico 64.- Campañas informativas de cuidado ambiental

ANTICORRUPCIÓN

Gráfico 65.- Campañas Comunicacionales Compliance

Gráfico 66.- Evaluación anual de proveedores

Gráfico 67.- Fundamentos Estratégicos

Gráfico 68.- No conformidades por certificadora

Gráfico 69.- No conformidades por norma

TABLAS

Tabla 1.- Reglamento Interno

Tabla 2.- Número de Casos Presentados al IESS por accidentes de trabajo de los años 2011 hasta el 2018

Tabla 3.- Número de Casos Presentados al IESS por presunta enfermedad profesional.

Tabla 4.- Licencias

Tabla 5.- Proyectos de innovación



INTRODUCCIÓN

SERTECPET® es una industria ecuatoriana especializada en proveer Soluciones Integrales Energéticas con tecnología de punta a nivel mundial para el sector energético, petrolero y minas.

SERTECPET® es la única empresa nacional del sector energético que 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, entre otros; además, estamos adheridos al Pacto Global.

Brinda servicios de campo para petróleo y gas, dentro de los cuales mantiene servicios integrales de evaluación y producción de pozos con bombeo hidráulico contando con la tecnología necesaria para determinar el potencial real de producción, parámetros de operación y recomendar las mejores estrategias para la optimización de producción de pozos.

Gracias a su infraestructura, capacidad y experiencia ha desarrollado diversos tipos de proyectos Ingeniería, Procura, Construcción y Mantenimiento (IPCM) de infraestructura civil, mecánica, eléctrica e instrumentación y control, de alta complejidad, en el sector petrolero, energético e industrial. Gestiona sus proyectos con un proceso de gerenciamiento integral siguiendo las mejores prácticas de administración de proyectos.

Adicionalmente, cuenta con dos Plantas de Producción de última tecnología en equipos CNC: la Planta de Construcción de Recipientes a Presión y Facilidades de Producción (ASME), especializada en la ingeniería, diseño y provisión de equipos de proceso y recipientes a presión y la Planta de Mecanizado que se especializa en el diseño y fabricación de partes, piezas y herramientas para el sector energético e industrial.

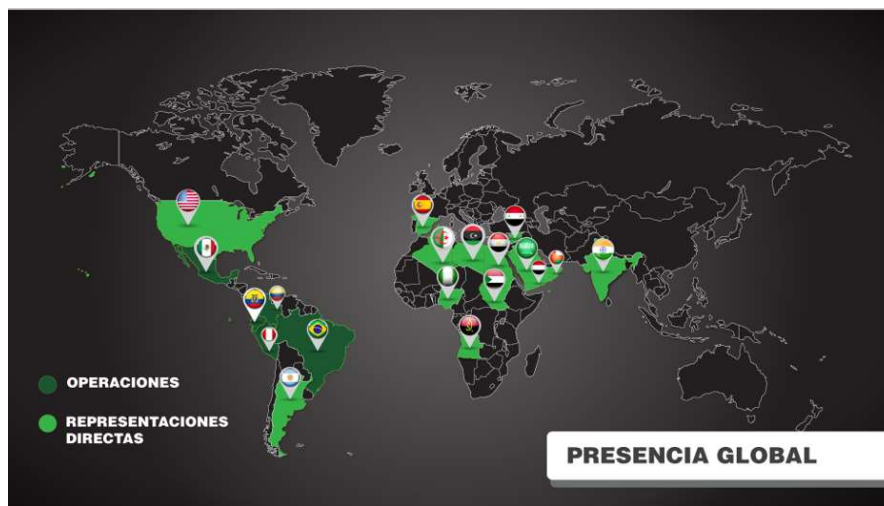


Gráfico 1. Presencia Global

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.

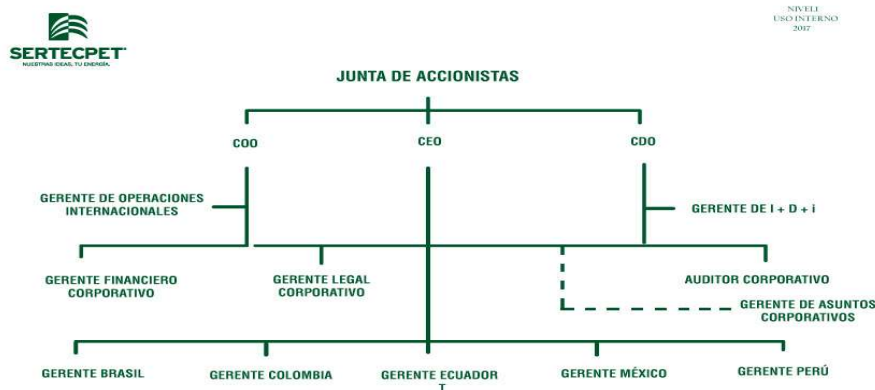


Gráfico 3. Gobierno Corporativo

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.”

MENSAJE DEL CEO



Ing. Eduardo López Robayo
CEO & Chairman
SERTECPET GROUP

“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.

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.

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.



Gráfico 4. ODS Organización de Naciones Unidas

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 5. Campañas Internas y externas de comunicación.

- c. **En la Política Integral CR.GI.RD.PO.001** (Revisada por CEO el 01 de junio de 2018), 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: 13
FECHA: 2018-06-01
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. **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.



- e. **Política de Seguridad, Salud ocupacional y ambiente EC.GI.SI.PO.01**, fue aprobada el 29 de junio del 2018, 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.001
REVISIÓN: 02
FECHA: 2018-06-29
USO PÚBLICO

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 cimienta en una sólida formación profesional, experiencia, creatividad, grandes retos, profundos valores personales y corporativos y, fundamentalmente una clara proyección de futuro.

- f. **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.

- g. **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®.

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.

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. 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 2018 para el fortalecimiento de estos principios:

3.1 Buzón de transparencia

A lo largo del 2018, no se contó con ningún tipo de denuncia acerca de violación de los derechos humanos a través del link transparencia@sertecpet.net

3.2 Capacitación

a. Inducción y Re-inducción a la Organización

Nuestro sistema de incorporación de nuevo personal nuevo en la organización cumple un esquema donde son prioridad dar a conocer temas orientados a fortalecer los Principios del Pacto Global, mismos que son fortalecidos a través de re-inducciones y programas de cultura laboral ejecutados de forma anual.

- Política integral
- Filosofía Corporativa
- Política de Anticorrupción
- Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente;
- Código de Ética
- Reglamento de trabajo

Al 31 de diciembre del año 2018 se realizaron inducciones con la participación de 1416 colaboradores que engloban a todo el personal contratado por parte de Sertecpet, y se encuentran distribuidos mensualmente de la siguiente manera.

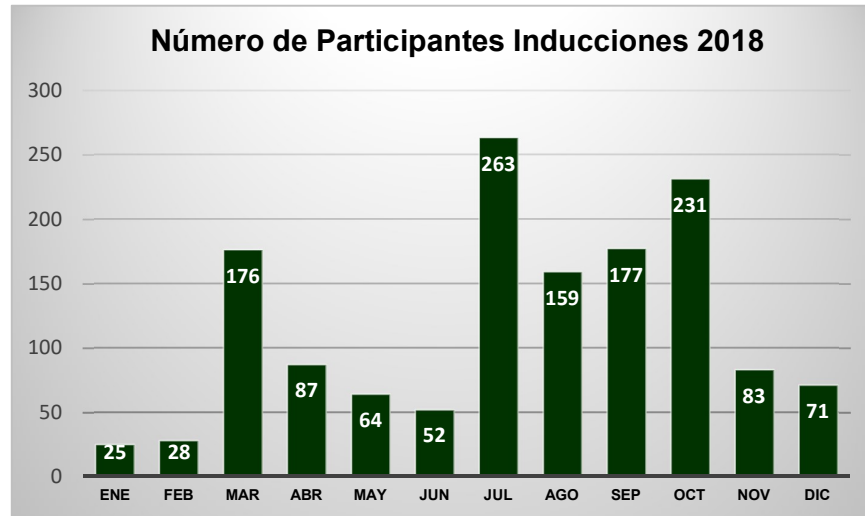


Gráfico 6. Gestión del Talento Humano

b. Salud

Exámenes Ocupacionales.

Anualmente se realizan los exámenes ocupacionales correspondientes a todos los colaboradores de la organización, con el propósito de prevenir enfermedades profesionales e identificar las aquellas patologías que afecta a nuestros colaboradores para evitar su incidencia. Durante el 2018 se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 99%.

Con base en los resultados obtenidos se elaboraron los siguientes planes y programas que se ejecutarán durante el 2019.

- Valoraciones ergonómicas
- Implementación del Programa de Riesgos Psicosociales.
- Personal con riesgo alto: valoración ocupacional semestral
- Pausas activas y pasivas.
- Valoración por especialidad – tratamiento clínico.

c. Campañas preventivas

Campaña Metabólica: Campaña informativa de concientización masiva de los hábitos. Como actividad de la campaña se invitó a los colaboradores para que participen de forma voluntaria en los chequeos que se realizaron; los resultados obtenidos en las valoraciones clínicas y físicas fueron las siguientes: índice de masa corporal, talla y peso. De una muestra de 128 colaboradores se obtuvieron los siguientes resultados:



Gráfico 7. Campaña Metabólica

Campaña STP Te Quiere Vivo y Sin Vicios: Campaña comunicacional interna sobre los efectos que producen el consumo de alcohol y drogas en el organismo, así como el impacto familiar y social; mediante el uso de recursos audiovisuales y gráficos que generen conciencia en los colaboradores.



Gráfico 8. Campaña SERTECPET te quiere vivo y sin vicios

Campaña de sensibilización laboral: Como parte de la sensibilización de la ejecución del trabajo con cuidado y respeto, se diseñó una campaña informativa y de conciencia sobre la importancia de cuidarnos, nuestro trabajo en el sector petrolero tiene riesgos, pero es primordial tomar conciencia de ellos.



Gráfico 9. Campaña ¡NO te la juegues!

Campaña Visual: Se promovió una nueva campaña que consistía en la jornada de salud visual, como resultado del trabajo se obtuvo hallazgos clínicos de pacientes que desconocían el estado de su visión, aprovechando la oportunidad para de forma individual capacitar al personal sobre los riesgos y el cuidado de la visión y del sistema ocular en general. Se obtuvo la siguiente información:

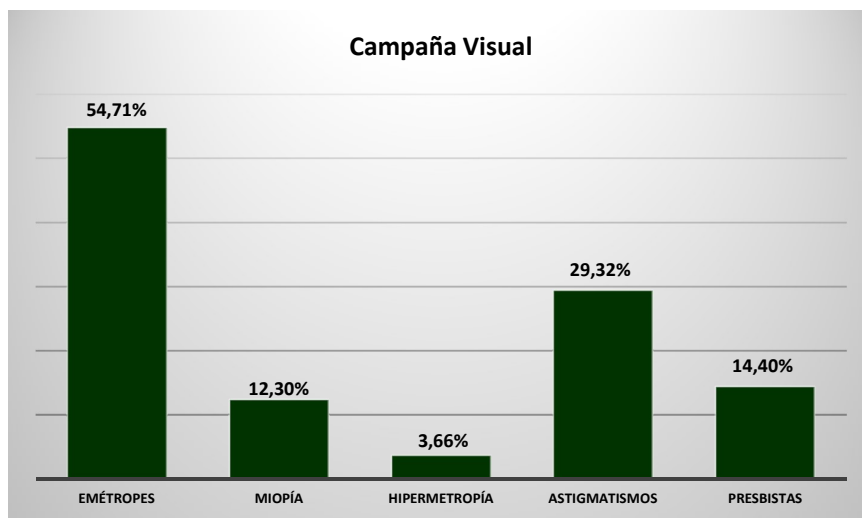


Gráfico 10. Campaña Visual

En el análisis realizado se pudo detectar el número de colaboradores emétopes (sin defecto visual) superan el 50% de la población en estudio, en tanto que el resto de colaboradores presentan defectos comunes visuales (miopía, astigmatismo e hipermetropía) y el 14.40% asociados la edad. Dichos datos servirán como base para el desarrollo de programas preventivos a ejecutarse en el año 2019.

Campaña Preventiva de Lucha contra el Cáncer: Se realizó una campaña sobre la prevención de una de las enfermedades mortales más importantes a nivel mundial como es el cáncer, tomando en cuenta las patologías de mayor incidencia en nuestro país como son: el cáncer de colon, estómago, tiroideo y prostático. Los factores de riesgo que se detectaron son: Helicobacter Pylori, TSH (hormona tiroidea) y Antígeno prostático (PSA).



Gráfico 11. Uniendo lazos contra el cáncer

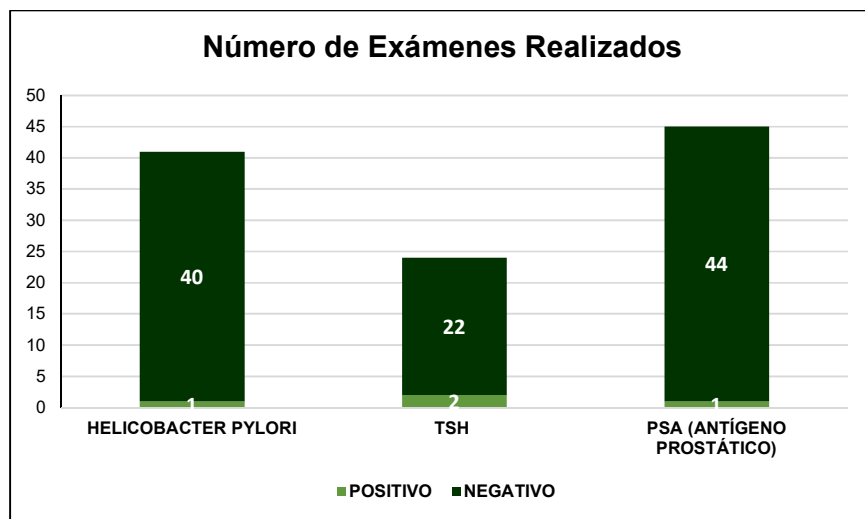


Gráfico 12. Número de exámenes realizados

Campaña Celebración del Día Mundial de la Salud Mental

El 6 de octubre de 2018 se realizó una charla conmemorativa del “**DÍA MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL**” con la finalidad de concientizar e identificar problemas asociados a la salud mental, mediante recursos visuales y dinámicas que generen impacto y reflexión de mejorar la calidad de vida biopsicosocial.

Durante la charla los colaboradores participaron de esta actividad realizando dinámicas de autocontrol y atención focalizada, la misma que consiste en trabajar las funciones mentales superiores y evaluar de manera grupal trabajo en equipo.



Gráfico 13. Día de la Salud Mundial

3.3 Campaña de Valores

Tú Valor Más Alto

Como herramienta para fortalecer nuestra cultura laboral constantemente trabajamos en el diseño y ejecución de campañas para reforzar nuestros valores corporativos, con la finalidad de que los colaboradores desarrollen comportamientos alineados a ellos.

Entre las campañas desarrolladas la que más destaca es la denominada **“Tu Valor Más Alto”**, en los colaboradores muy independiente sus cargos tienen la oportunidad de reconocer en cualquier compañero de trabajo comportamientos excepcionales que reflejen el cumplimiento de nuestros valores, en dicha campaña se otorga una tarjeta que representa el valor cumplido y que posteriormente es reconocido por la organización. Durante el 2018 se realizaron **10 reconocimientos** por el cumplimiento de los valores que promovemos como organización



Gráfico 14. Tu valor más alto

De igual manera es para nosotros importante destacar el trabajo y esfuerzo que por años han realizado el equipo de Sertecpet por lo que reconocemos la trayectoria de cada persona en evento formal en donde las máximas autoridades de la empresa recuerdan y felicitan los años de servicio a los trabajadores.



Gráfico 15. Celebración Aniversario SERTECPET

3.4 Campañas de Sensibilización

Las campañas que se promueven internamente buscan generar conciencia entre los colaboradores en relación al respeto y cuidado de los Derechos Humanos, Talento Humano en coordinación con áreas como son Medicina Ocupacional y el apoyo de Instituciones externas se impartieron charlas, talleres e informativos a los colaboradores, aquí varios algunos ejemplos de lo descrito:

Nivel de Vida

Haciendo referencia al derecho que las personas tienen en cuanto a un nivel de vida adecuado que incluye a su familia, la salud y el bienestar generamos campañas que fomenten el respeto a este derecho.

Nuevo miembro familia Sertecpet:

Consideramos que una nueva vida es fundamental para la sociedad por lo que apoyamos a nuestros colaboradores otorgándoles artículos básicos del cuidado de un bebé cuando se han convertido en nuevos padres como ayuda en esta nueva etapa de sus vidas, en total fueron reconocidos **84 nuevos padres**.



Gráfico 16. Felicitación a padres



Gráfico 17. Día Internacional de las Familias

3.5 Reglamento Interno de Trabajo

Se ha realizado una gestión por parte del área de Talento Humano con el fin de contemplar todas las necesidades organizaciones y de cada uno de los colaboradores, por lo cual se produjo una actualización de nuestro reglamento interno de trabajo, el mismo que fue aprobado el 5 de septiembre del 2018, por el Ministerio del Trabajo. Su difusión y entrega a cada colaborador se ha programado para el primer trimestre del 2019



3.6 Deporte

Reconocemos y reforzamos el valor de la Excelencia tanto académica como deportiva, para lo cual se generamos una política que establece un conocimiento

hacia los colaboradores y su familia cuando su participación en una actividad deportiva se activa y destacada, fomentando con esto un hábito saludable como es el deporte.

RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA
Todo esfuerzo y dedicación tiene su recompensa

Felicitamos al **Sr. Ariel Troya** deportista élite en natación quien ha obtenido 130 medallas entre oro y plata.

Ariel es hijo de nuestro compañero **Alex Troya - TÉCNICO DE WELL TESTING**.

Su reciente participación en los XXIV Juegos Sudamericanos Escolares en Arequipa - Perú demostró la **EXCELENCIA Y COMPROMISO** en su disciplina alcanzando el 1er lugar en su categoría además de romper el récord nacional.

Por este motivo nuestra Organización reconoce y felicita a Ariel y contribuye en su desarrollo y disciplina aportando con un incentivo económico.

Tú también puedes ser parte de una historia de ÉXITO.
¡VIVIENDO NUESTROS VALORES!

SERTECPET felicita a todos los colaboradores que representaron a la compañía en la carrera "LIGA LIG" y felicita a quienes la ganaron otorgando el **PRIMER LUGAR** en cada categoría.

MUJERES		
Nº	NOMBRE	TIEMPO
1	María Meléndez	1:01:10
2	Silvia Cárdenas	1:16:02
3	María Fernanda	1:17:02
4	Valentina Pacheco	1:17:45
5	Patricia Macías	1:23:02
6	Estela Lozano	1:38:01

HOMBRES		
Nº	NOMBRE	TIEMPO
1	Osvaldo Peña	0:50:40
2	Osvaldo Jara	0:51:19
3	Alfonso Peña	1:01:19

¡Frente al primer lugar de hombres y mujeres!

GIFT CARD ADIDAS POR \$50.

Extendemos nuestras felicitaciones también a los familiares de nuestros colaboradores que participaron en la carrera.

FAMILIAR		
NOMBRE	TIEMPO	FAMILIAR DE
Leonardo Díaz	1:02:05	Patricia Macías
Jairo Maza	1:02:02	Patricia Macías
Carlos Flores	1:07:32	Patricia Macías
Valeria López	1:08:08	Patricia Macías
Patricia López	1:08:01	Patricia Macías
Patricia López	1:10:00	Patricia Macías
Mathew Latorre	1:09:15	Patricia Macías
Valeria López	1:09:17	Patricia Macías
Marcelo Carmona	1:09:01	Patricia Macías
Valeria López	1:09:01	Patricia Macías
Valeria López	1:09:01	Patricia Macías

Gráfico 18. Reconocimiento a la excelencia

3.7 Voluntariado del personal

Generamos programas de voluntariado interno, teniendo como ejemplo de esto la campaña Mano Amiga, en la cual los colaboradores aportan con un monto mensual mínimo de \$5, y la organización aporta con el 50% del monto recaudado por descuentos de atrasos, inasistencias, multas y otros con descuento a rol de pagos, generando un fondo; y 2 SBU en forma mensual, generando un fondo del cual serán beneficiarios los colaboradores que se encuentre laborando en momento de ocurrencia de una calamidad doméstica.



Reconocimiento a colaboradores

En base al instructivo EC.GC.GE.IN.09 Instructivo para Satisfacción del Cliente Interno, se realizan reconocimientos al área con el mejor resultado; sobre la meta

de 5. El reconocimiento anual del 2018 se realizará en el primer trimestre del 2019.

Resultados Promedio de la Evaluación de Satisfacción del Cliente Interno

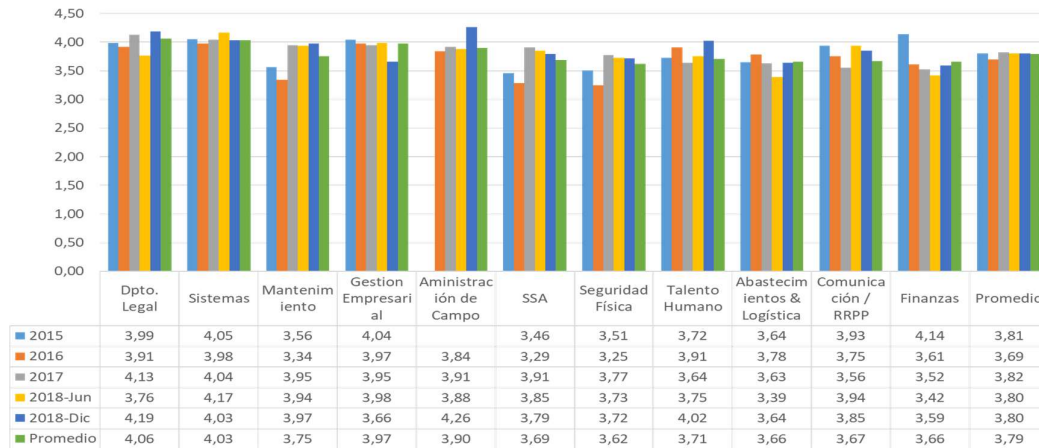


Gráfico 19. Evaluación de Satisfacción del Cliente Interno

3.8 Contratos con Proveedores

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.

Como parte de la gestión con proveedores, en agosto de 2018 se realizó tanto en Quito (con la participación de 110 proveedores) como en el Coca (con la participación de 36 proveedores) una capacitación sobre el sistema de gestión integrado, políticas corporativas, estadísticas de Seguridad y Ambiente, objetivos y metas, responsabilidad social y anti soborno.



Gráfico 20. Capacitación sobre el Sistema de Gestión Integrado, Políticas Corporativas, Estadísticas de Seguridad y Ambiente

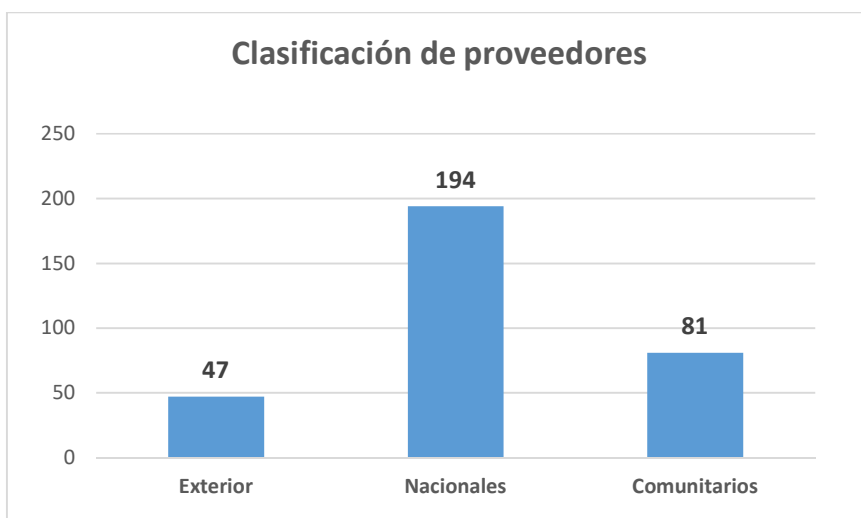


Gráfico 21. Clasificación de proveedores - Abastecimientos y Logística

Durante el 2018 se trabajó con 322 proveedores, de los cuales el 15% (47 proveedores) son del exterior, 60% nacionales (194 proveedores) y 25% corresponden a proveedores comunitarios; ubicados en el distrito amazónico. Todos los proveedores nacionales y comunitarios mantienen contratos vigentes que regulan la relación comercial.

3.9 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 entre otras, contiene directrices para su aplicación relacionadas con:

- Salud y seguridad
- Ambiente
- Cumplimiento de leyes
- Anti-corrupción
- Derechos Humanos
- Trabajo
- Ética
- Relaciones con la comunidad
- Pacto Global de Naciones Unidas

Al cierre del año 2018, el 100% de proveedores lo recibieron y firmaron su aceptación. Desde el año 2017, las evaluaciones a proveedores contemplan el cumplimiento de estas directrices.

3.10 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”.

Los riesgos se identifican, evalúan y gestionan a través del matriz código CR.GI.RD.XA.004. El nivel de riesgo promedio inicial es de 13, 90 que corresponde a una categoría de CRITICO que al aplicarse nuevos controles obtenemos un nivel promedio de riesgo (NR) de 5,65 que corresponde a una categoría de “MEDIO”, para el efecto, se han definido los siguientes tipos de riesgos:

- Estratégico: Riesgo relacionados con los objetivos de alto nivel.
- Operativo: Riesgos relacionados con el uso efectivo y eficiente de los recursos.
- Cumplimiento: Riesgos asociados con el cumplimiento de leyes, regulaciones y políticas aplicables.
- Financiero: Riesgos asociados con la confiabilidad en los reportes emitidos.

La matriz identifica 65 riesgos, distribuidos de la siguiente manera:

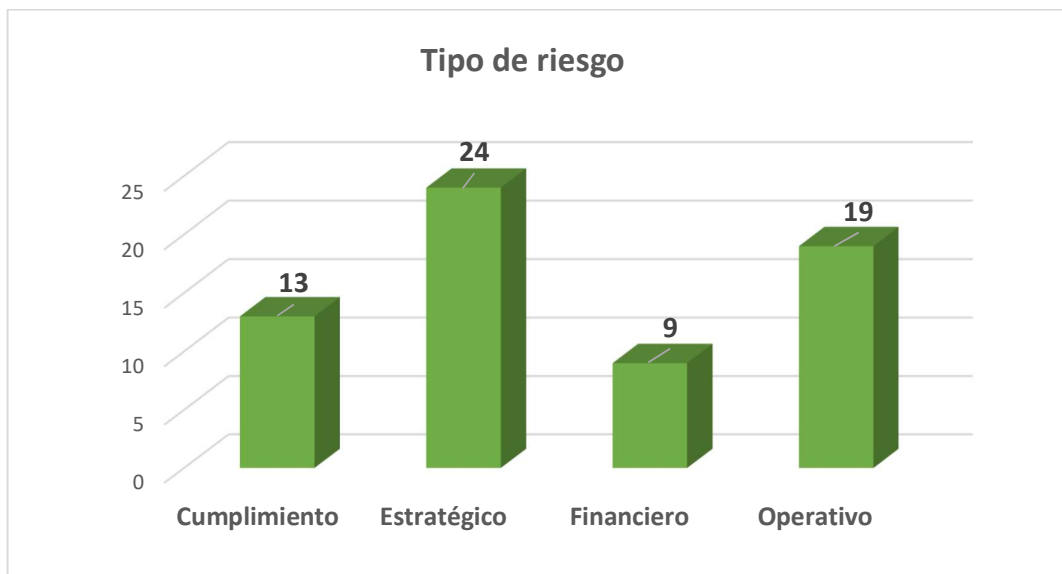


Gráfico 22. Tipo de riesgo

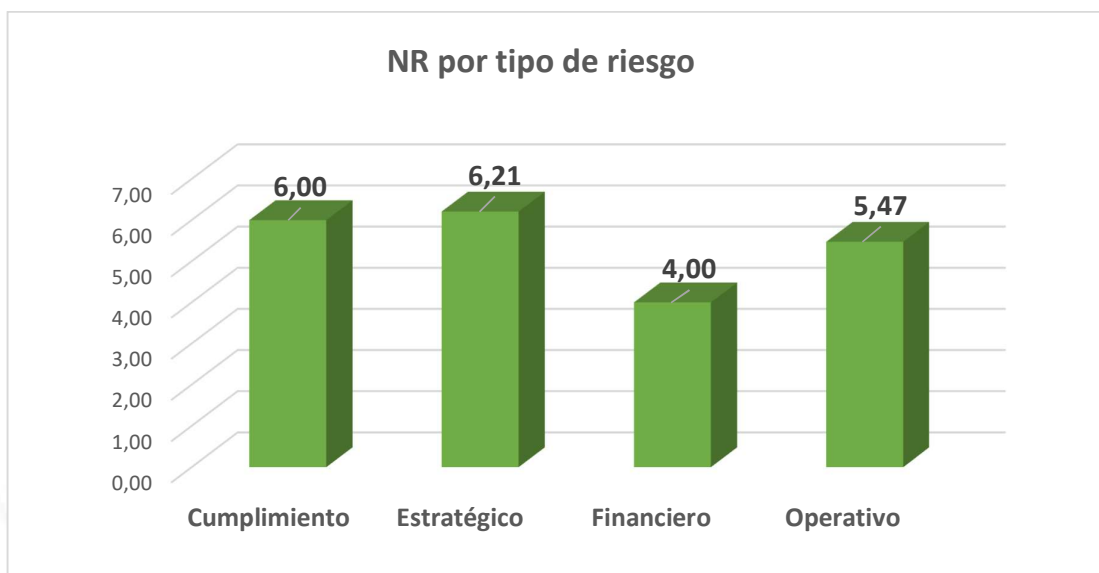


Gráfico 23. NR por tipo de riesgo

El procedimiento de gestión de riesgos y oportunidades empresariales CR.GI.RD.PR.014, establece los criterios para la identificación, análisis, evaluación y tratamiento del riesgo y de las oportunidades.

3.11 Responsabilidad Social Corporativa

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

Al no existir una evaluación concreta, se realizó una proyección del porcentaje de cumplimiento en el año 2018.

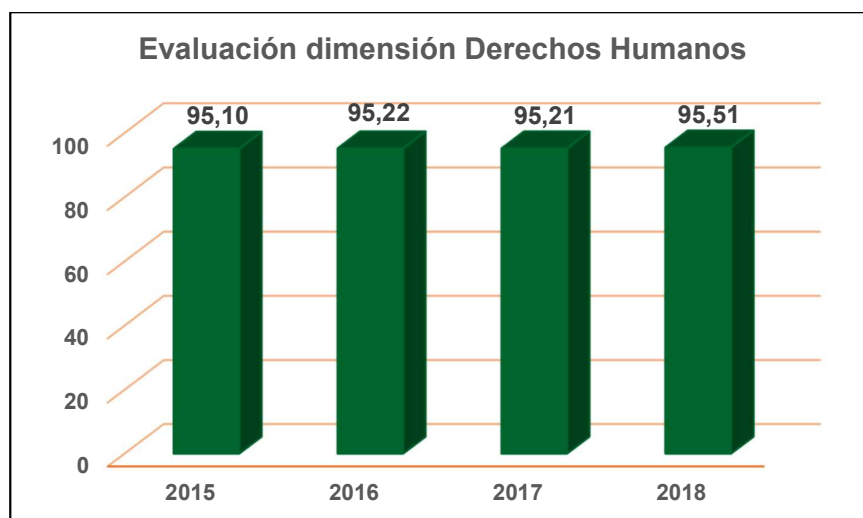


Gráfico 24. Evaluación dimensión Derechos Humanos

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 29 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 Laborales 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.

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.

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.

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.

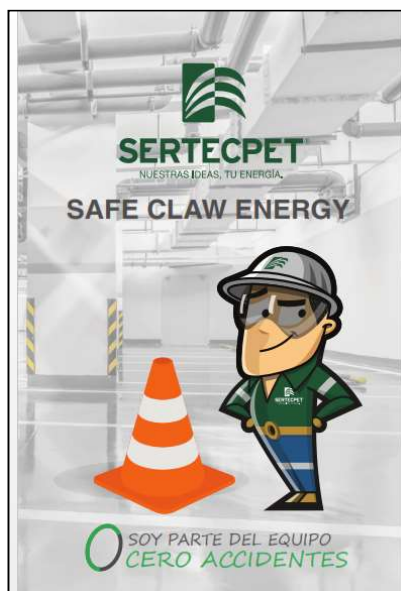
- d. Reglamento de Trabajo**, vigente desde el 05 septiembre 2018, establece (Art. 7, Capítulo II, De la Contratación Laboral) que la empresa se reserva la potestad exclusiva de contratar nuevo personal, con base a procesos de selección que garanticen el cumplimiento de la ley, así como garanticen la no discriminación laboral, teniendo en cuenta exclusivamente sus antecedentes profesionales y de experiencia.

- 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 2018, 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.



Gráfico 25. Campaña Informativa Filosofía Kaizen

- 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.



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.



Certificación LRQA OHSAS 18001



Certificación API OHSAS

j. Responsabilidad Social Corporativa

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.

3. Medición

3.1 Datos demográficos

A continuación, se presentan los avances obtenidos de las principales acciones planteadas durante el 2018 para el fortalecimiento de estos principios:

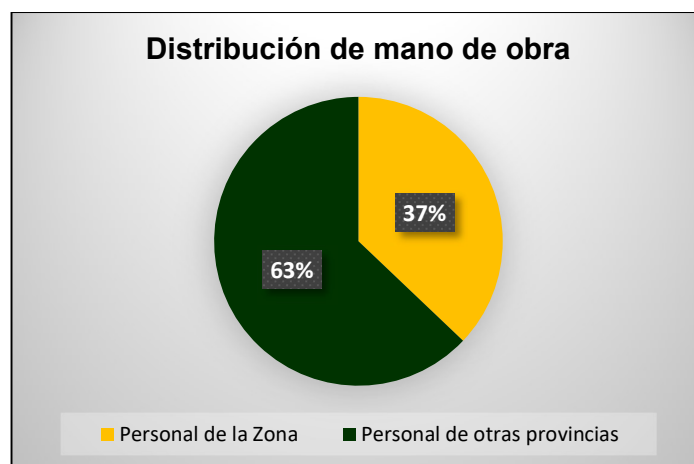


Gráfico 26. Mano de obra

El 63% de todos nuestros colaboradores está constituido por personal de la zona, con el fin de crear mayores plazas de trabajo, en los lugares que se desarrollan las actividades.



Gráfico 27. Colaboradores por género

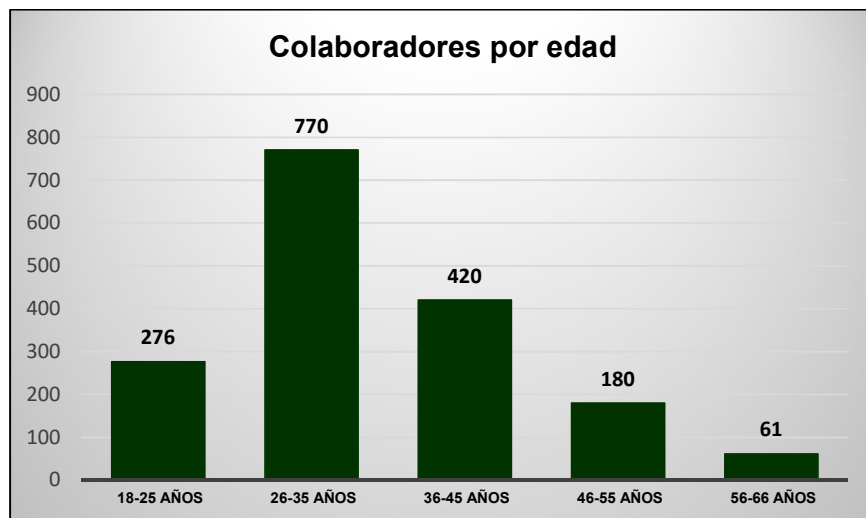


Gráfico 28. Colaboradores por edad

El 45,11% de nuestro personal está en un rango de edad de entre 26 y 35 años, por lo cual nuestra empresa tiene un enfoque a incorporar colaboradores jóvenes que generen un impacto de nuevas iniciativas.

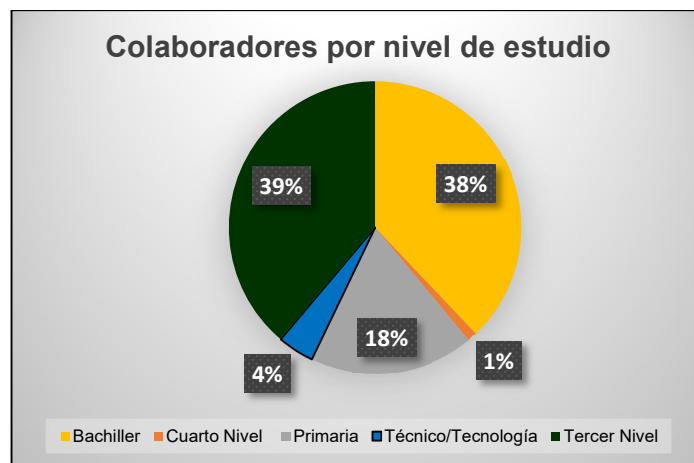


Gráfico 29. Colaboradores por nivel de estudio

El 39% de nuestros colaboradores, poseen una instrucción superior, con el fin de que las actividades se desarrollen bajo sustento técnico y profesional.

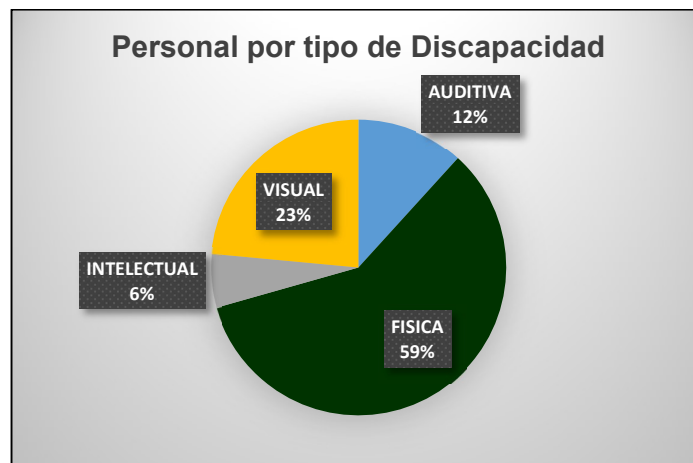


Gráfico 30. Personal por tipo de discapacidad

El 59% de nuestro personal presenta discapacidades de físicas, lo cual permite asociar a planes y programas que promuevan el desarrollo de nuestros colaboradores.

3.2 Apoyo a los colaboradores

Adicionalmente a las campañas en favor y respeto a los Derechos Humanos también se han implementado y aplicado beneficios destinados a apoyar al trabajador en todos los ámbitos, nuestro programa de beneficios respalda el compromiso que tiene la organización con sus colaboradores.

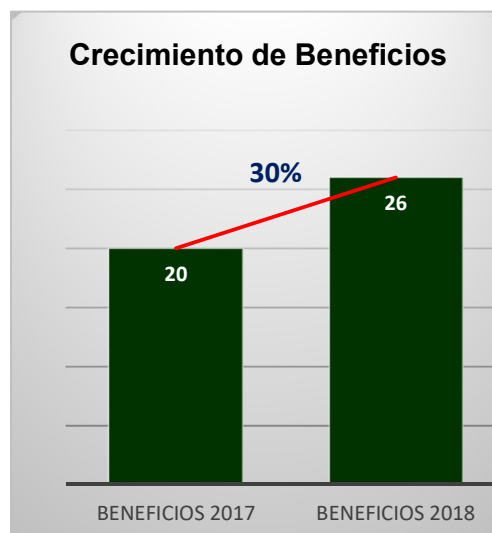


Gráfico 31. Crecimiento de Beneficios Corporativos

El programa de beneficios es distribuido de la siguiente manera: el 69% son asumidos al 100% por el colaborador, 23% por la organización y el 8% son compartidos. Se aclara que los beneficios asumidos por el colaborador corresponden a convenios que la organización ha buscado a fin de que los costos por uso sean menores a los encontrados en el mercado.

Capacitación esposas de colaboradores de la comunidad: Se realizó un acercamiento con las esposas de colaboradores de la comunidad para de entrenarlas en actividades manuales con el objetivo de que puedan generar ingresos adicionales y eso mejore su calidad de vida.



Gráfico 32. Capacitaciones a esposas de colaboradores

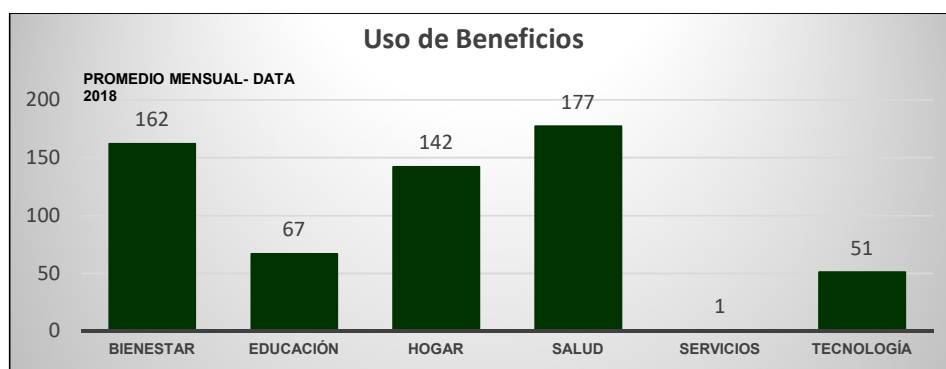


Gráfico 33. Uso de beneficios

3.3 Libre asociación

En referencia a uno de los principios del Pacto Global, en SERTECPET se respeta la libre asociación del personal, es así, que hoy en día el área de Planta de Producción gracias a la idea de un grupo de colaboradores ha iniciado una caja de ahorro, dicha iniciativa tiene el objetivo de mantener un fondo interno que puede ser usado en el futuro para sustentar cualquier emergencia económica de cualquiera de sus miembros. Este ejemplo ha trascendido a todas las áreas de la organización por lo que se han sumado más colaboradores a la iniciativa.

3.4 La no discriminación laboral

Como estrategia para fortalecer la no discriminación en el ámbito laboral, se gestionaron acciones entre las que se encuentra actualizar nuestro Reglamento Interno de Trabajo que fue aprobado en septiembre del año 2018, en dichas

modificaciones se incluyeron términos y artículos que previenen la discriminación laboral como se observa a continuación:

CAPÍTULO II DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

Art. 7.- La Empresa se reserva la potestad exclusiva de contratar nuevo personal., con base a procesos de selección que garanticen el cumplimiento de la ley, así como **garanticen la no discriminación laboral**, teniendo en cuenta exclusivamente sus antecedentes profesionales y de experiencia.

Previamente a ser contratado como Trabajador de la Empresa, el aspirante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

Adicional en lo detallado en el artículo anterior destacamos los siguientes puntos:

REGLAMENTO INTERNO DE SERTECPET	
ART. 43	NUMERAL
Son obligaciones de los Trabajadores de la Empresa, a más de las establecidas en el Código de Trabajo y en el Contrato Individual de Trabajo, cuyo incumplimiento serán consideradas como faltas leves, las siguientes:	2. Observar buena conducta y respeto con todas las personas en su interacción laboral y mantener un comportamiento cordial en público y en privado, en sus jornadas de labores.
	3. Mantener buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, así como con sus superiores subordinados, con clientes de la Empresa y proveedores, a fin de evitar que se afecte el buen desempeño de trabajo.
	5. Fomentar el buen trato, motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de todos sus compañeros y subordinados.
	11. Mantener reserva sobre información personal que conozca de otros trabajadores por las actividades que desempeña, así como no solicitar información de estos si no es propio de sus actividades o labores.
	28. Denunciar cualquier acto que sea considerado como acoso, del cual sea víctima, testigo o tenga conocimiento.
	31. Cumplir con todas las normas internas de la Empresa que incluyen su Código de Ética, Régimen de acuerdos internacionales a los cuales se haya adherido la Empresa que incluye y no limita al Pacto Global de las Naciones Unidas, entre otros.
ART. 44	NUMERAL
A más de lo establecido en el Código del Trabajo y en el presente Reglamento	8. Ofender, hostilizar, coaccionar o agredir física, verbal o psicológicamente a cualquier persona en relación con el desempeño de sus labores, clientes, compañeros de trabajo, supervisores, directivos y socios de la Empresa, dentro o fuera de las dependencias de esta, en jornada laboral o fuera de ella.

<p>Interno, se considerarán como prohibiciones y como tal su cometimiento se entenderá como falta grave, susceptibles de terminación de la relación laboral a través del procedimiento de visto bueno, las siguientes:</p>	<p>32. Realizar cualquier acto que implique acoso o discriminación hacia uno o más trabajadores en los diferentes tipos que se encuentran establecidos por la ley. Se entenderá como acoso aquel que puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:</p> <p>a. Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura de quien la reciba.</p> <p>b. Amenazas implícitas o explícitas, físicas o morales, daños o castigos referidos a la situación actual o futura de quien los recibe.</p> <p>c. Exigencia de una conducta inadecuada para la ejecución de lo que por derecho le corresponde.</p> <p>d. Uso de palabras que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.</p> <p>e. Acercamientos corporales u otras conductas físicas indeseada y ofensiva para quien los reciba.</p>
--	--

Tabla 1. Reglamento Interno

3.5 Aplicación de la política de compensaciones

El enfoque de trabajo se orientó al análisis salarial de todos los colaboradores, con la finalidad de generar equidad respecto al mercado salarial, y se ubiquen en el mínimo de la banda salarial del sector. Para el 2019 se ha previsto el presupuesto de tal manera que el 100% de los colaboradores llegue a estar dentro del mínimo del mercado.

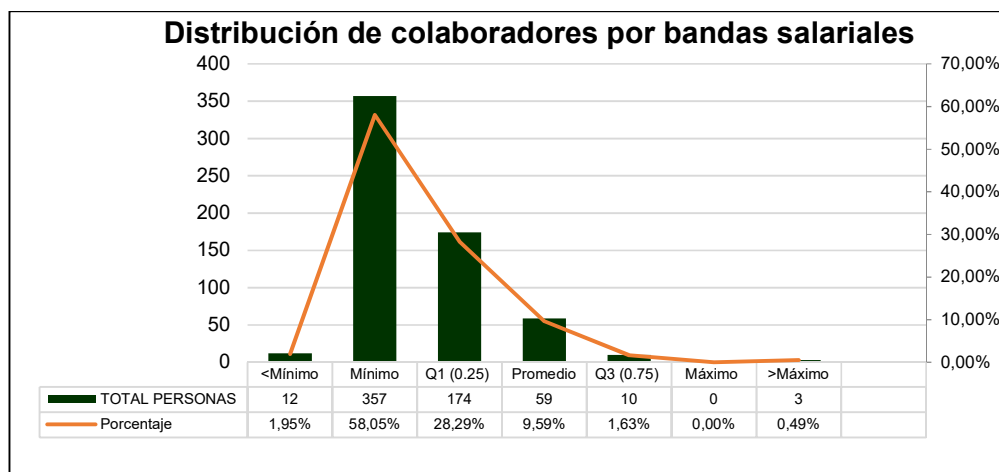


Gráfico 34. Bandas salariales

3.6 Tratamiento de violaciones laborales

El reglamento interno de trabajo, actualizado en el año 2018, establece en el Art. 42 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 2018, no se registraron denuncias sobre la afectación de los derechos laborales de los colaboradores de la empresa.

3.7 Planificación de charlas y capacitación semanal

EC.GS.SI.RE.28.- En el 2018 se realizaron 49 sabatinas equivalente al 94% de cumplimiento del programa; y un total de 5088 horas de capacitación (duración por # de asistentes).

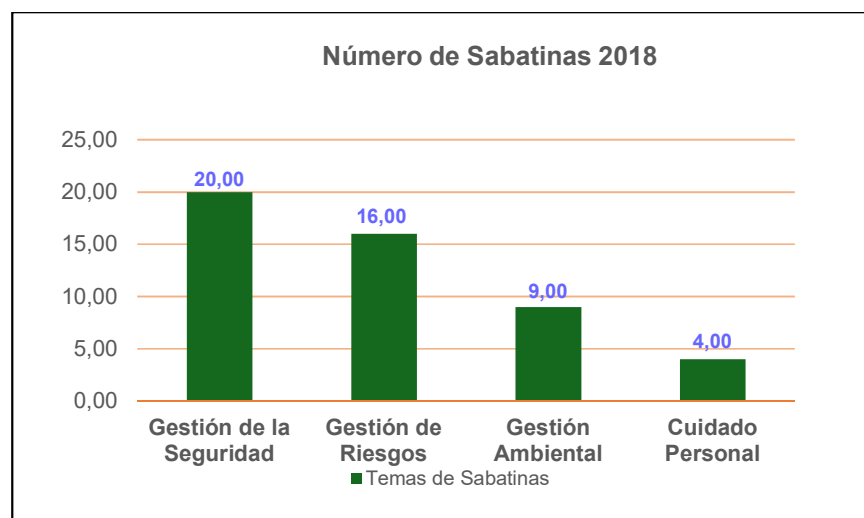


Gráfico 35. Número de Sabatinas 2018

3.8 Gestión de la Seguridad en el trabajo

- 1. Índice de Frecuencia (IF).** - Permite evaluar la frecuencia ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales en relación al 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"

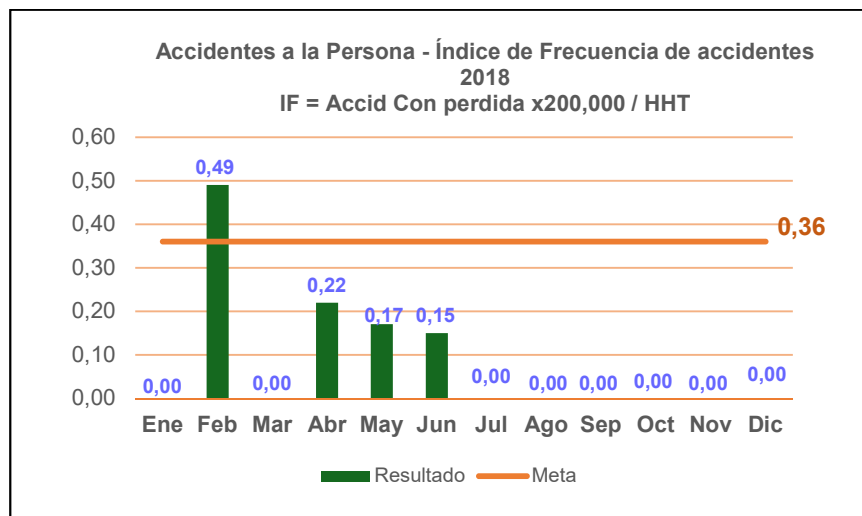


Gráfico 36. Accidentes a la persona- Índice de frecuencia

A esto se suman las campañas comunicacionales que apoyan la Gestión de Seguridad en el Trabajo, informativos que son enviados a todo el personal por todos los canales de comunicación abiertos en la compañía.



Gráfico 37. Campaña Trabaja Seguro

2. **Índice de Gravedad (IG).** – Permite evaluar el tiempo perdido por las lesiones en relación al número de horas trabajadas.

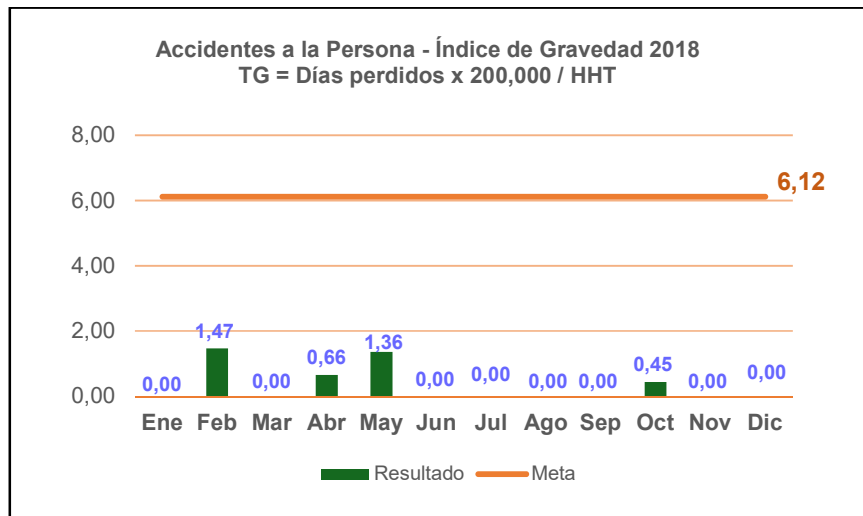


Gráfico 38. Accidentes a la persona- Índice de gravedad

- 3. Tasa de Riesgo (TR).** – Da como resultado el promedio de días perdidos por accidente.

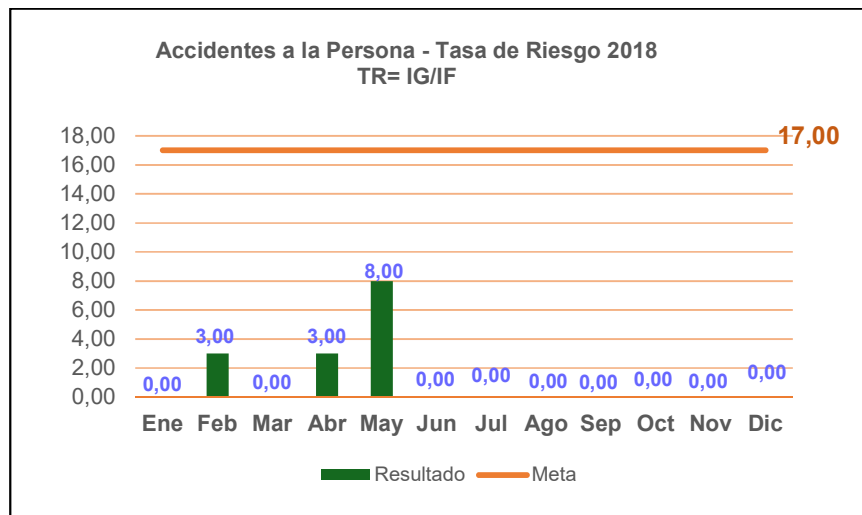


Gráfico 39. Accidentes a la persona- Tasa de riesgo

4. Acciones preventivas

Durante el 2018 se reportaron 4.153 observaciones preventivas a través del programa Safe Claw Energy las cuales han sido cerradas.

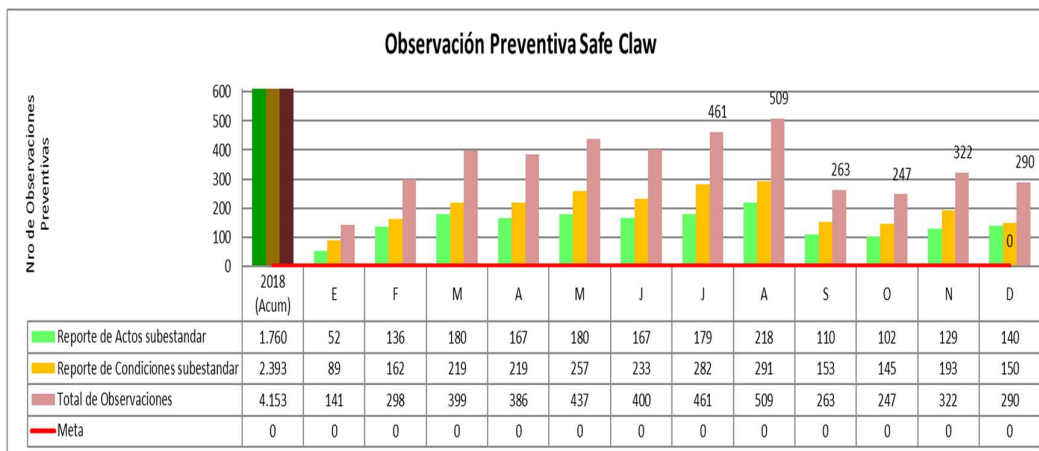


Gráfico 40. Observación Preventiva

3.9 Gestión de la Salud en el trabajo

1. Estadísticas de Atenciones



Gráfico 41. Atención por género

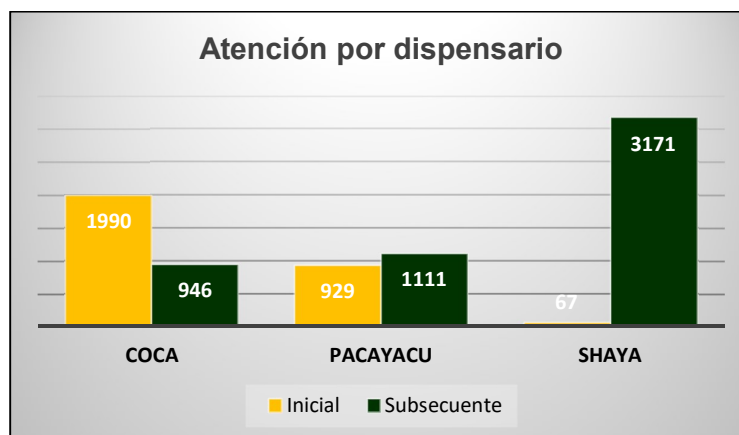


Gráfico 42. Atención por dispensario

Se dispone de tres dispensarios médicos, de los cuales el 39% corresponden al ubicado en el consorcio Shaya, 25% corresponden al campamento Pacayacu, y el 36% al campamento en Base Coca.

2. Morbilidad



Gráfico 43. Prevalencia de morbilidad

El 84% de las atenciones realizadas en los dispensarios médicos corresponden a control y profilaxis (trabajos en altura, chequeos en espacios confinados, exámenes médicos ocupacionales).

3. Atenciones médicas Preventivas

Atenciones médico ocupacionales preventivas realizadas en los tres puntos de atención.

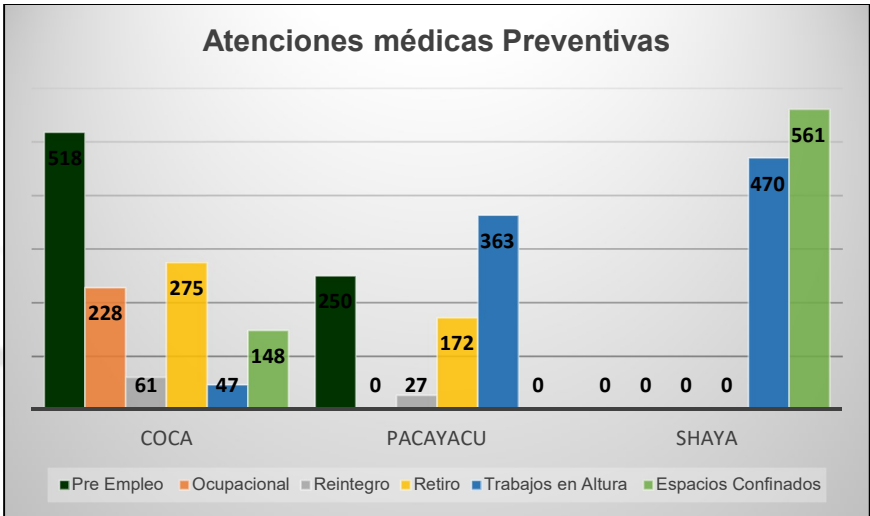


Gráfico 44. Atenciones médicas preventivas

La 34% de atenciones corresponden a exámenes de pre empleo, mientras que el 39% corresponden a exámenes para trabajos en altura y espacios confinados; entre los más significativos.

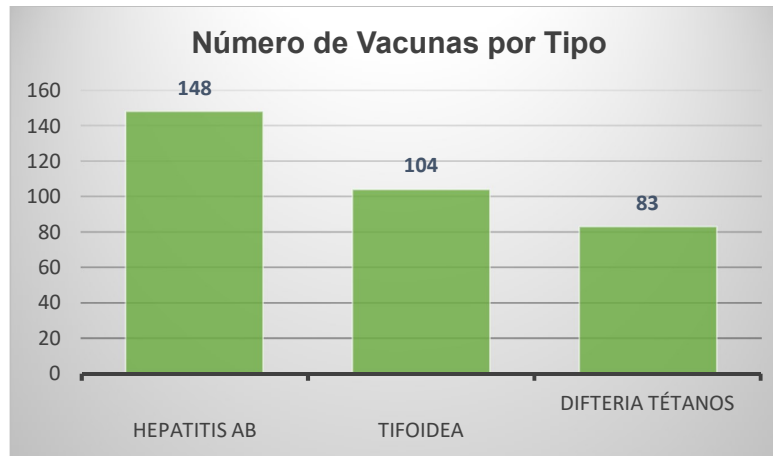


Gráfico 45. Número de vacunas por tipo

4. Riesgos Psicosociales

Los riesgos Psicosociales son prioritarios en las organizaciones, Sertecpet en el 2018 ha iniciado campañas para detectar y eliminar factores de riesgo en este ámbito, así como, prevenir a través de varios planes de acción en la que se invitó a los colaboradores a participar de forma voluntaria, entre ellos se encuentran:

- Prevención del Estrés Laboral a través de capacitaciones
- Estimular relaciones interpersonales
- Mejorar autoestima
- Formación de personal en riesgos psicosociales.

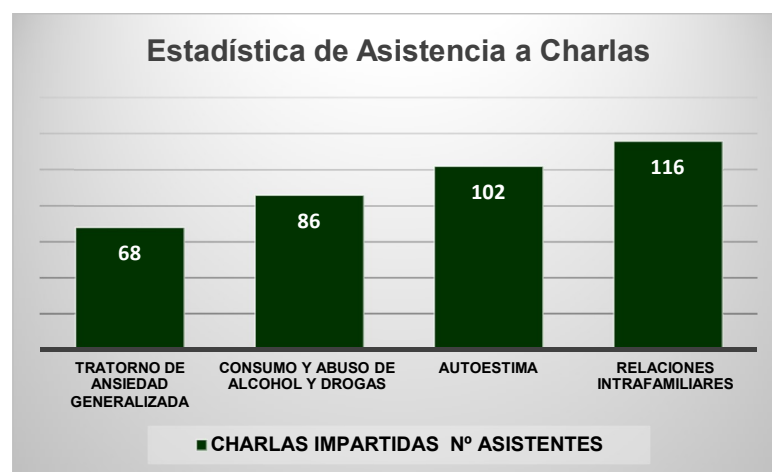


Gráfico 46. Estadística de asistencia a charlas

Se ha capacitado a 372 colaboradores que participaron en charlas generadas sobre temas relacionados a factores de riesgos psicosociales y salud mental, teniendo mayor acogida en la charla Relaciones Intrafamiliares con la participación de 116 colaboradores, seguido de la charla Autoestima con 102 participantes.

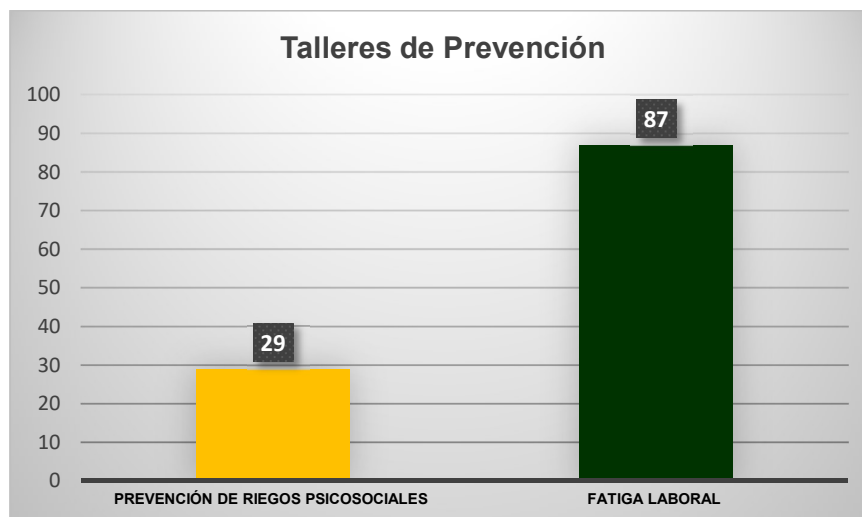


Gráfico 47. Talleres de prevención

En el gráfico se puede apreciar un total de participante a los talleres correspondiente a 116 colaboradores distribuidos en 29 colaboradores con participación en el taller "Prevención de riesgos psicosociales" y 87 colaboradores corresponde en el taller "Fatiga Laboral".

5. Investigación de Accidentes

Número de Casos Presentados al IESS por accidentes de trabajo de los años 2011 hasta el 2018

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
2012	2	2	0	
2013	15	13	2	
2014	18	15	3	
2015	16	14	2	

2016	10	8	2	aceptada se irán cerrando los casos, en algunos casos, los expedientes están extraviados en el IESS
2017	3	3	0	
2018	3	2	1	
Total	69	58	11	

Tabla 2. Número de Casos Presentados al IESS por accidentes de trabajo de los años 2011 hasta el 2018

6. Enfermedades profesionales

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	
2018	2	0	2	
Total	16	8	8	

Tabla 3. Número de Casos Presentados al IESS por presunta enfermedad profesional.

En el año 2018 se presentaron 2 casos que se encuentran en proceso de apelación por parte del trabajador, y 1 caso de responsabilidad que fue cancelado.

3.10 Gestión de Escuela de Operaciones Estadística de Asistencia

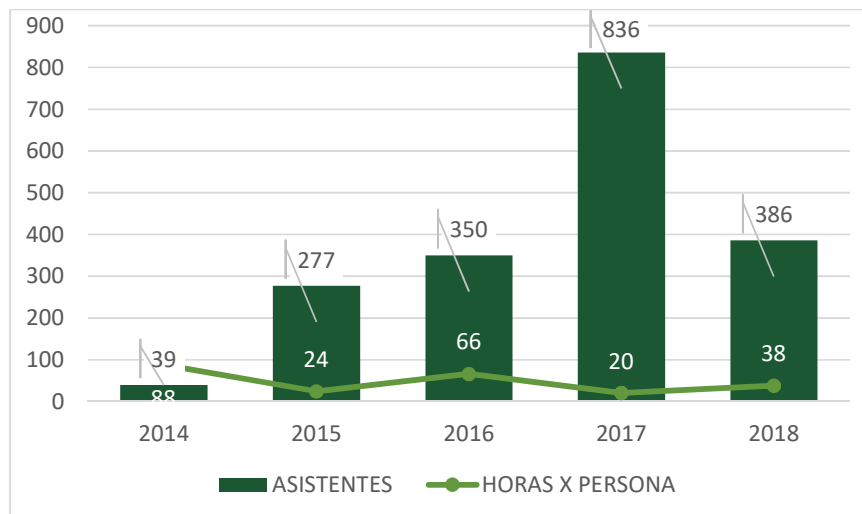


Gráfico 48. Estadística de asistencia



Gráfico 49. Prevención de riesgos laborales

3.11 Consulta a empleados y otras partes interesadas

Clima laboral

La evaluación se realizó bajo una metodología con cinco dimensiones: empresa, equidad y reconocimiento, liderazgo, comunicación, cada una de ellas clasificadas en sub-dimensiones. El resultado obtenido en el año 2018 fue de una percepción del 72%, similar a la obtenida en el año 2017 que fue de un 70%.

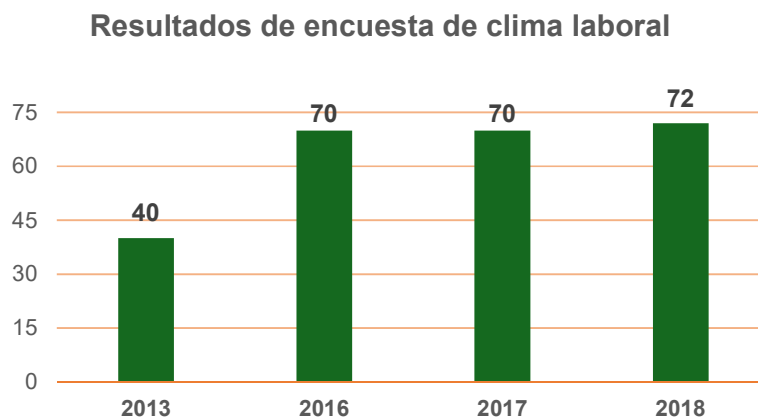


Gráfico 50. Clima laboral

3.12 Responsabilidad Social Corporativa

Respecto a la auditoría de referentes sociales, el siguiente cuadro presenta el resultado de la evaluación y autoevaluación de la dimensión de prácticas laborales, para mantener aportes a la trazabilidad la evaluación del año 2018 ha sido proyectada.

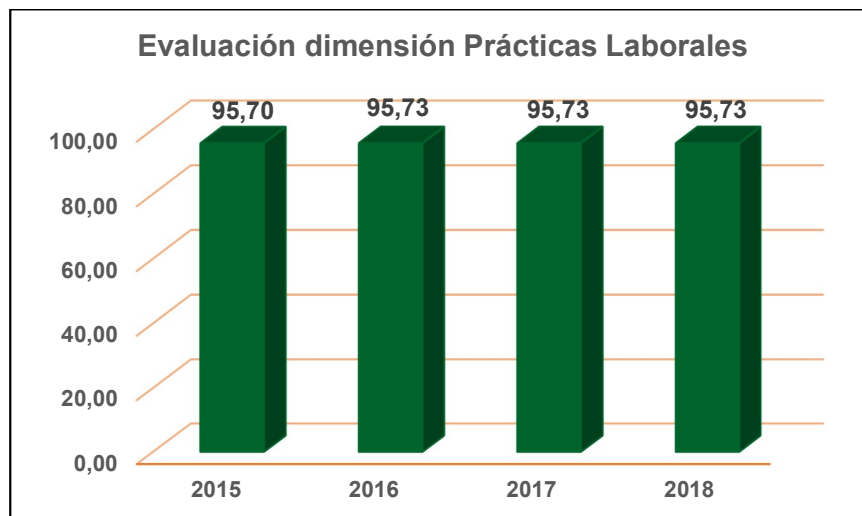


Gráfico 51. Evaluación dimensión Prácticas Laborales

3.13 Mejora Continua

Se generaron durante las reuniones de revisión y estructuración del presupuesto anual para el año 2019 llevadas a cabo los días 3 y 4 de enero en El Coca y durante la presentación den la reunión de Junta de Accionistas.

Cada Líder de proceso debe implementarlas y reportar periódicamente su cumplimiento.



Gráfico 52. Oportunidades de mejora por proceso

La gestión de la organización se refleja en la mejora continua del desempeño. La evaluación del año 2018 ha sido proyectada con el fin de mantener una trazabilidad hasta el último año.



Gráfico 53. Resultados de la evaluación de sostenibilidad por año

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 propuso 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.

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.

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

Descripción	Código	Año
Licencia Ambiental	Ministerio del Ambiente Resolución N.- 214	1 de junio del 2010

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 4. Licencias

b. Gestión Ambiental

La empresa mantiene su certificación ISO 14001, la cual establece el cumplimiento normativo en todos los aspectos referentes a cuidado del medio ambiente y su correcta gestión.



Certificación LRQA ISO 14001



Certificación API ISO 14001

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.

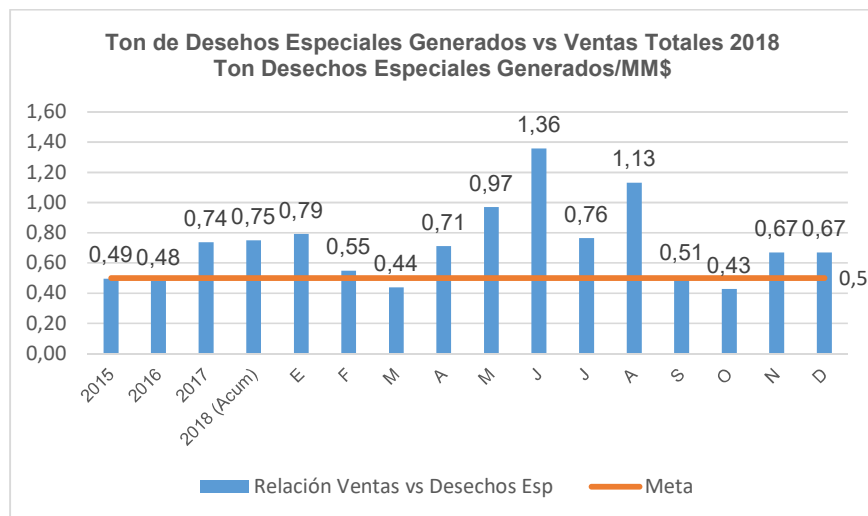


Gráfico 54. Toneladas de Desechos especiales

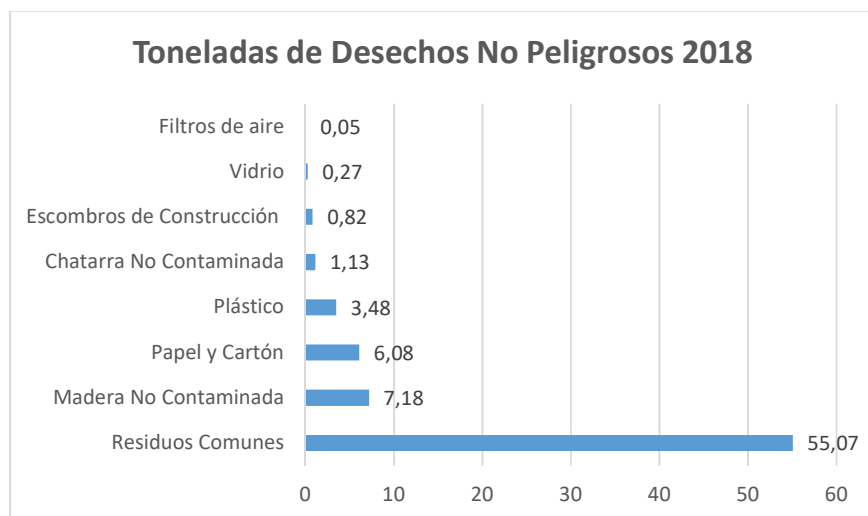


Gráfico 55. Toneladas de Desechos no peligrosos

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

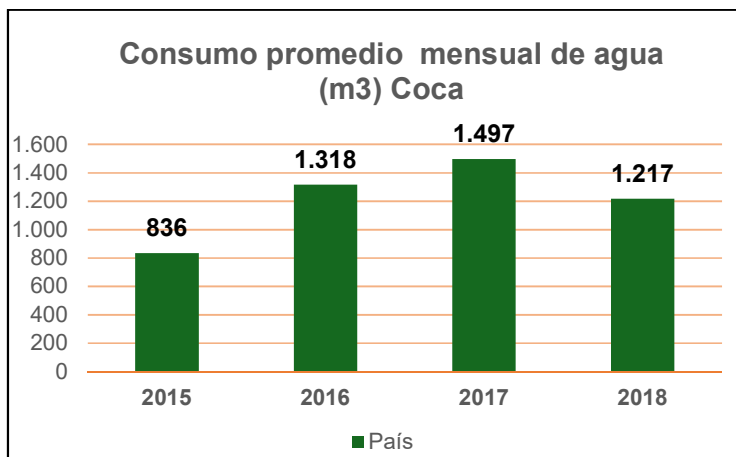


Gráfico 56. Consumo promedio mensual de agua - Coca

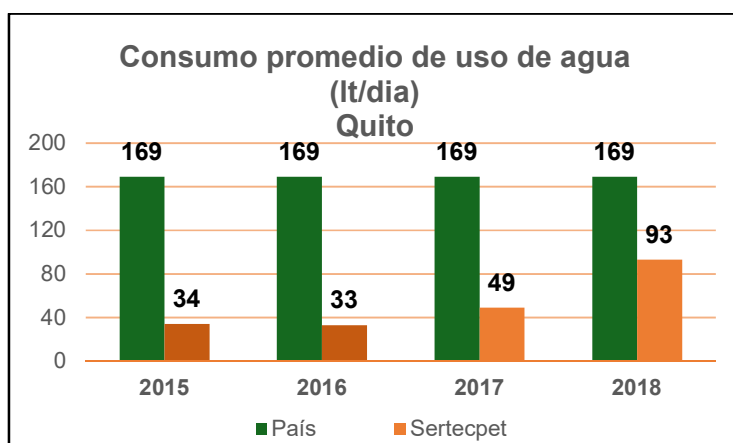


Gráfico 57. Consumo promedio mensual de agua - Quito

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

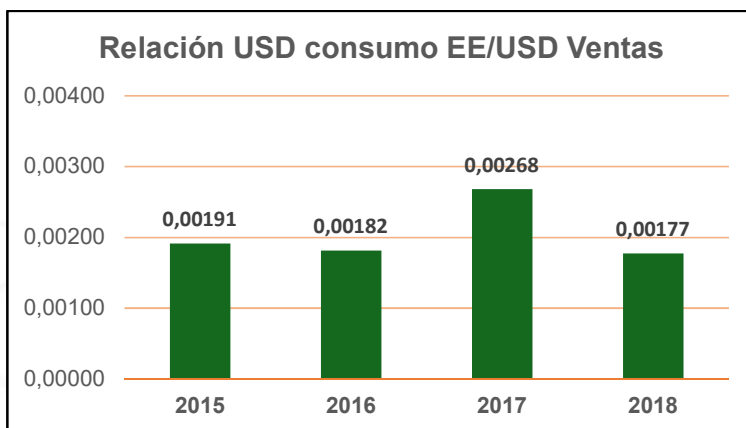


Gráfico 58. Relación USD consumo EE/USD

e. Gases de efecto invernadero

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.

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.

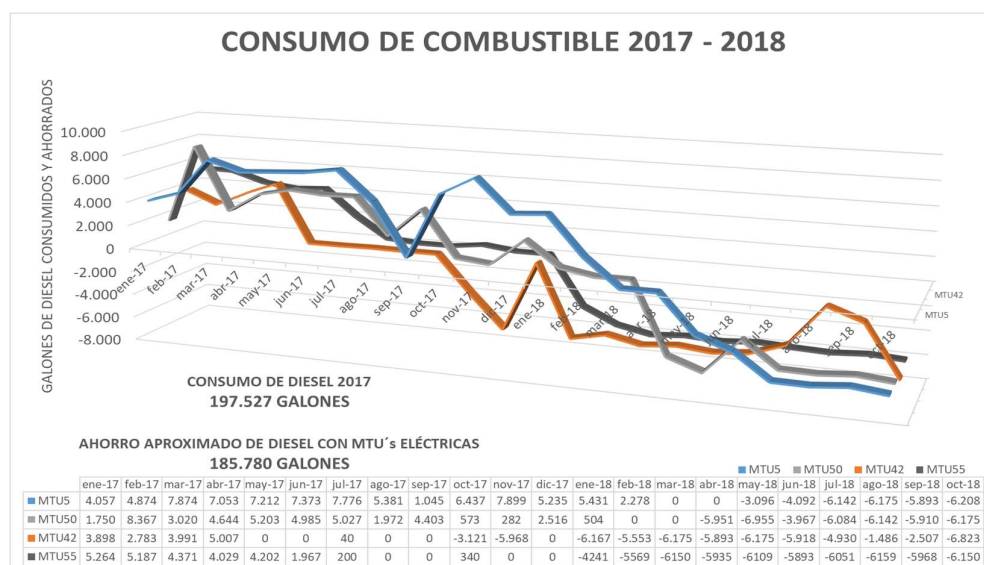


Gráfico 59. Consumo de combustible

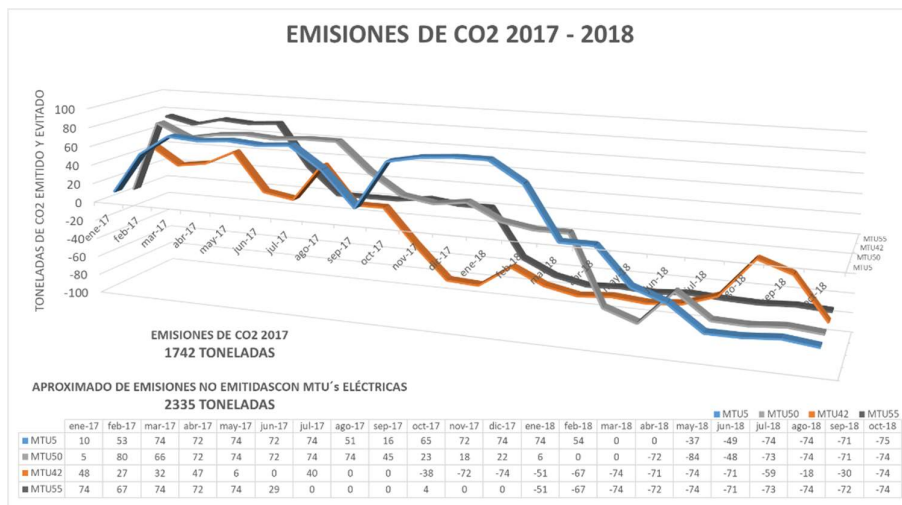


Gráfico 60. Emisiones de CO2

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.

Producto/Proyecto	Aplicación	Estado
1 Diafragma de HNBR para VRF 2"	Operaciones	Probado
2 Matrices para sellos de válvulas del fluid end	MTU	Pruebas en campo
3 Closing sleeve de todas las medidas	Herramientas BHA	Completado
4 Consultoria Universidad de Edimburgo	Mejora de proceso HNBR	Implementando recomendaciones en 85%
5 Packer Hidráulico 7"	Herramientas BHA	Completado
6 Packer Mecánico 7"	Herramientas BHA	Completado
7 Filtro para bomba jet	Bombeo Jet	Pruebas en campo
8 Válvula 2 x 6 C1502	MTU	Pruebas en taller
9 Válvula check C1502	MTU	Pruebas en campo
10 Creación de renders de nuevos productos	Marketing	Completado
11 Eyector como bomba de transferencia	Operaciones	Completado
12 VRP	MTU	Completado
13 Manifold Integral HIM	MTU	Completado
14 Bomba Jet Smart Reversa	Bombeo jet	Completado
15 Software para análisis preliminar de well testing	Operaciones	Pruebas
16 Registro MTU diésel, MTU eléctrica y Separador	Propiedad Intelectual	Completado

Tabla 5. Proyectos de innovación

g. Ciclo de vida del producto. - Del análisis realizado, se concluye que la vida promedio para el caso de la bomba Jet es de 112 días, este tiempo puede aumentar o disminuir dependiendo de las condiciones y características del pozo.

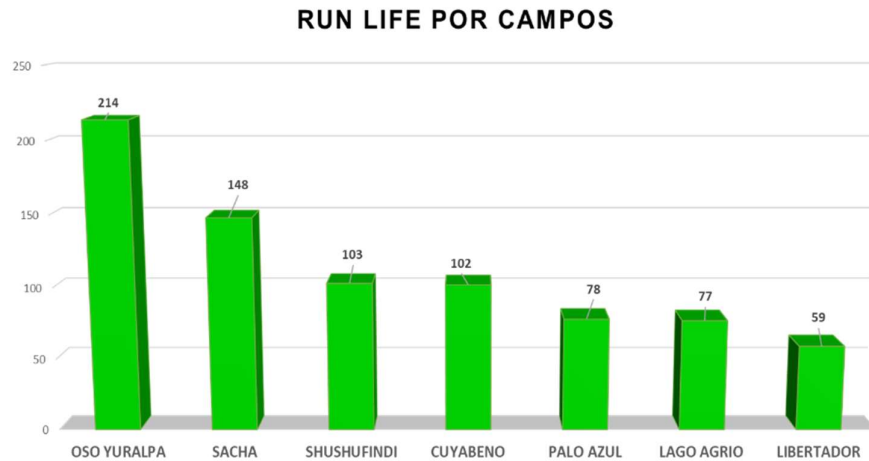


Gráfico 61. Run Life por campos

A partir del año 2018 se inició en la implementación de herramientas y soporte que contemplen la norma API 18 LCM en la cual buscamos constituir el sistema en la temática de ciclo de vida del producto, y directamente hacia los productos de la industria de petróleo y gas natural, nos provee de una especialización en nuestro modelo de gestión, y en las capacidades que contemplamos para el cumplimiento de esta normativa.

El Programa de registro de calidad del Sistema de gestión del ciclo de vida del producto nos reconoce el compromiso como organización de gestionar equipos dentro de una gestión de ciclo de vida conforme a un estándar líder en la industria, incluido el compromiso de identificar y rastrear equipos que brindan transparencia en relación con la historia y el ciclo de vida de los equipos.



- 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.

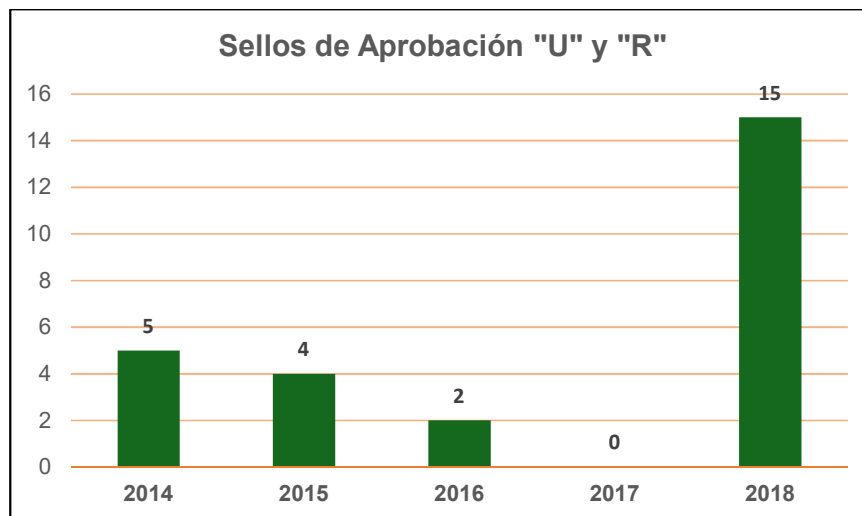


Gráfico 62. Sellos de aprobación “U” y “R”

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

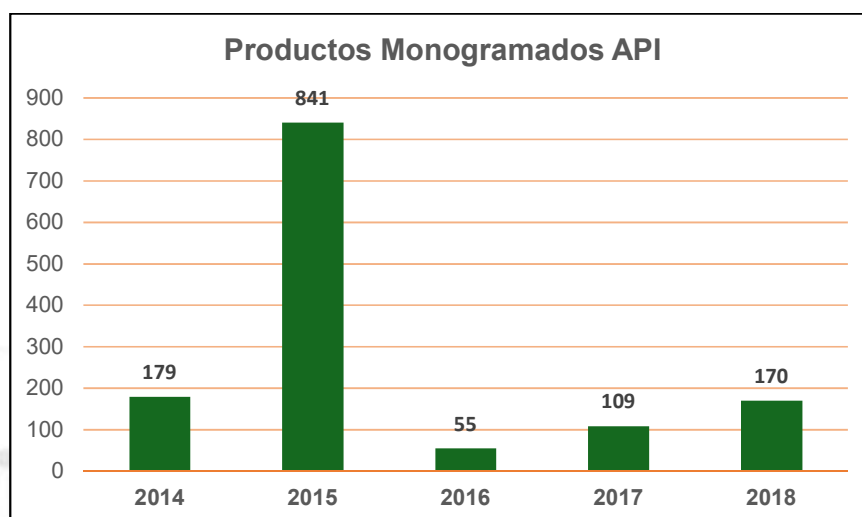


Gráfico 63. Productos Monogramados API

Como parte del compromiso de SERTECPET con el medio ambiente, en el 2018 implementó una campaña macro sobre el cuidado ambiental desde la gestión y ejecución del trabajo diario.



SÉ CONSCIENTE... TU PAPEL CUENTA

LO QUE SE DEBE HACER

- Utilizar formatos digitales para revisiones y aprobaciones y compartirlos por OneDrive o Sharepoint.
- Utilizar la nube para compartir informes solicitados. Los puede hacer desde un computador o desde su móvil.
- Digitalizar los documentos.
- No imprimir correo electrónicos ni borradores.

LO QUE NO SE DEBE HACER

- Imprimir cada documento para aprobación final.
- Enviar correos electrónicos con adjuntos en Word, Excel, PPT.
- Utilizar el escritorio del computador como archivo general.
- Imprimir los correos electrónicos como respaldo.
- Mantener el archivo físico.
- No reutilizar hojas.

SERTECPET
MAESTROS DEL TI EN ENERGÍA

¿SABÍAS QUE?

1 TONELADA DE PAPEL SON

17 ÁRBOLES

4100 KW
5 CASAS/MES

443 M3
DE AGUA

...TU PAPEL CUENTA

SERTECPET
MAESTROS DEL TI EN ENERGÍA

Gráfico 64. Campañas informativas de cuidado ambiental

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.

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,

- 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.
- Presentación de video que informe a nuestros colaboradores acerca de las prácticas erróneas en los temas de anti corrupción y anti soborno, que promuevan el conocimiento y las bases de nuestras actividades de manera lícita y éticamente correctas.



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


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):

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 además de capacitaciones y charlas específicamente hacia los temas de anticorrupción, en las cuales se enfatizan los temas de mejora continua, de cómo ejercer nuestra compañía en la reputación transparente, en los valores y en las prácticas asociadas a nuestra política 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.

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

[illegible]



SERTCPET

FORMATO DE REUNION

COORDINADOR DE REUNION: _____
 REVISIÓN O: _____
 FECHA: 11/10/2016
 USO INTERNO


















ITEMA DE USO		PERSONAL		REALIZADO
<input type="checkbox"/> CALLE	<input type="checkbox"/> SER. TECN.	<input type="checkbox"/> ADMINISTRATIVO GUSTO	<input type="checkbox"/> PLANIFICACION	<input type="checkbox"/> PLANIFICACION
<input type="checkbox"/> AMBIENTE	<input type="checkbox"/> PLANIFICACION	<input type="checkbox"/> PLANIFICACION	<input type="checkbox"/> PLANIFICACION	<input type="checkbox"/> PLANIFICACION
<input type="checkbox"/> INFORMATICA	<input type="checkbox"/> INFORMATICA	<input type="checkbox"/> INFORMATICA	<input type="checkbox"/> INFORMATICA	<input type="checkbox"/> INFORMATICA
<input type="checkbox"/> OTROS	<input type="checkbox"/> OTROS	<input type="checkbox"/> OTROS	<input type="checkbox"/> OTROS	<input type="checkbox"/> OTROS
		<input type="checkbox"/> CONCENTRACION DE REUNION		

FECHA: _____

FECHA: 27/11/2016

FECHA: _____

FECHA: 27/11/2016

NÚMERO DE OFICIO	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	N.º CÉDULA O PASAPORTE	DEPARTAMENTO
1	Angie Velasco Arango		11023572	Ases. Exp.
2	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
3	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
4	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
5	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
6	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
7	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
8	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
9	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
10	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
11	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
12	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
13	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
14	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
15	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
16	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.
17	Marcela Caceres		11023572	Ases. Exp.

INSTRUCTOR / RESPONSABLE DE LA REUNION

FECHA: _____

FECHA: _____

FECHA: _____

FECHA: _____

FECHA: _____

FECHA: _____

FECHA: _____

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.

66

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.



Gráfico 65. Campañas Comunicacionales Compliance

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 (incluye directrices contenidas en el código de ética del proveedor) de la empresa que tiene interés en formar parte de los proveedores

Al cierre del año 2018, 24 nuevos proveedores que representan en 8% del total, fueron calificados y auditados por SGS y 5 se encontraban en proceso.

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.

Durante el 2018 se obtuvieron los siguientes resultados promedio de las evaluaciones:

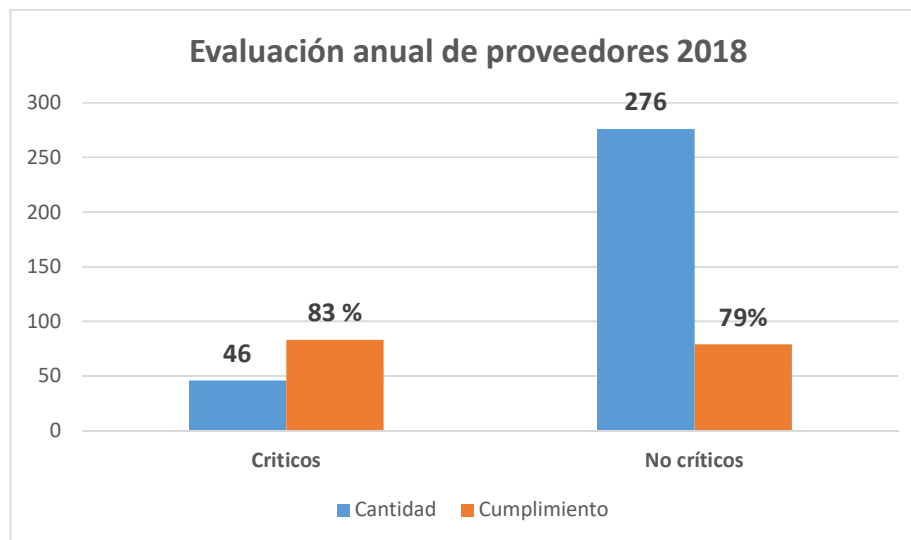


Gráfico 66. Evaluación anual de proveedores

Los 46 proveedores críticos obtuvieron en promedio un 83% de cumplimiento de los criterios de evaluación anual mientras que los 276 proveedores catalogados como no críticos obtuvieron un 79% de cumplimiento.

3. Medición

Resultados de Auditorías Externas Independientes

Las certificaciones que conforman el modelo integrado de gestión de SERTECPET ® son auditadas externamente como parte de un proceso de rendición de cuentas, pero sobre todo porque forma parte de los fundamentos de nuestra empresa.

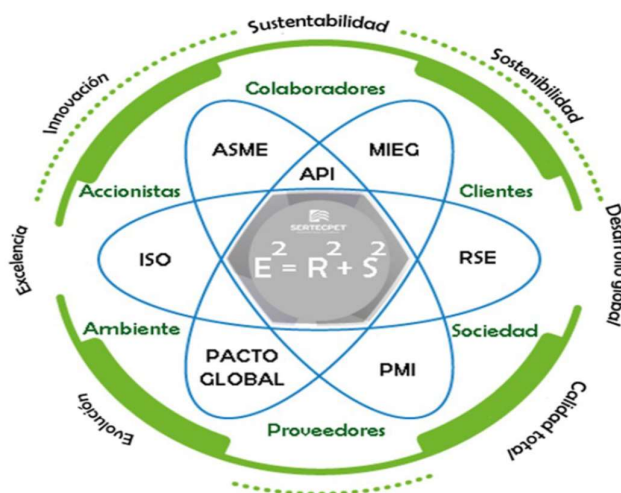


Gráfico 67. Fundamentos Estratégicos

Durante el 2018 se realizaron 4 auditorías a través de certificadoras de reconocido prestigio:

- Febrero, Lloyds register quality assurance
- Abril, American Petroleum Institute
- Septiembre, Lloyds register quality assurance
- Octubre, Tenaris

Como resultado de este importante proceso, se identificaron 8 oportunidades de mejora catalogadas como no conformidades menores y tratadas inmediatamente.

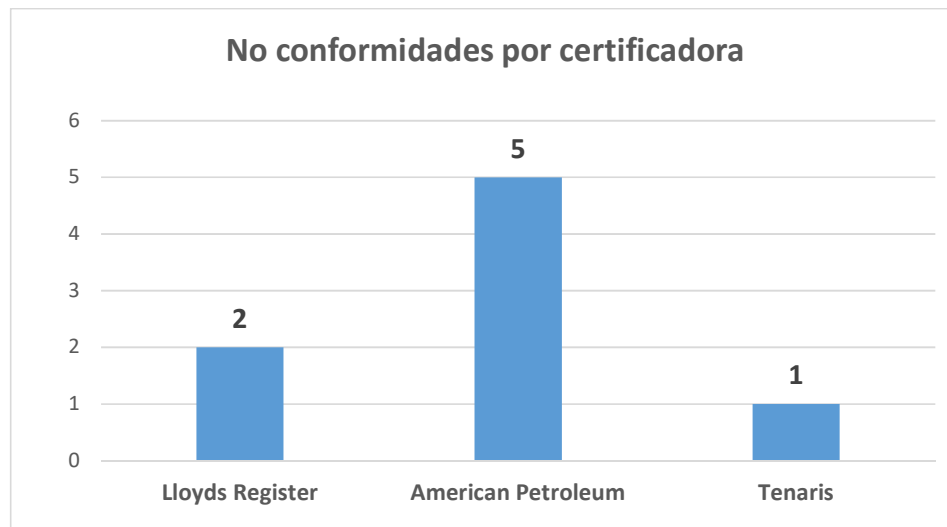


Gráfico 68. No conformidades por certificadora

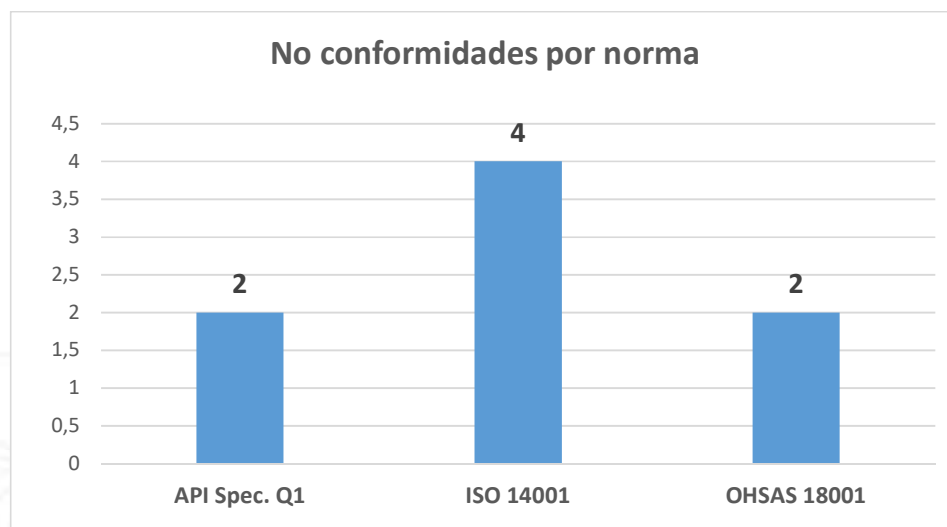


Gráfico 69. No conformidades por norma

Reconocimientos Obtenidos por la Organización

Gentleman Awards



La revista internacional de estilo de vida masculino Gentleman, realizó la primera edición de los “Gentleman Awards”, con el fin de reconocer y visibilizar el aporte al desarrollo y progreso del Ecuador, a través de la realización de diferentes proyectos de talla mundial. Para lo cual ofreció una premiación en

donde galardonó a nuestro CEO, Ing. Eduardo López como líder y promotor del avance tecnológico e industrial en la formación y desarrollo del sector enérgico, gracias a sus 28 años de trayectoria. Permitiendo a SERTECPET ser parte de una de las empresas más influyentes del ámbito social, cultural y económico

Reconocimiento del Ministerio de Industrias y Productividad

El I Foro Empresarial Andino organizado por el Ministerio de Industrias Ecuador y la Secretaria General Iberoamericana (SEGIB) fue un espacio de socialización de las mejores prácticas empresariales en temas de empleo, inversión y fortalecimiento de capacidades del sector productivo y empresarial de la región andina, que busca promover el intercambio de mejores prácticas de empresas e instituciones involucradas en el desarrollo económico local de cada país. En donde una vez más SERTECPET formó parte del reconocimiento del Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO) por parte de la Ministra de Industrias Dra. Eva García a empresarios y gremios productivos que contribuyen a la reactivación económica del país, debido a su referente en la innovación y tecnología en el sector energético



Capacitación Compliance



SERTECPET cuida y conserva el correcto desarrollo y desenvolvimiento de su capital humano, mediante capacitaciones constantes, relacionadas relativamente con el Sistema de Compliance, identificándose como un componente integral y permanente de cada uno de los procesos de

negocio que genera nuestra industria de manera transparente y adecuada.

El factor más importante para una correcta toma de decisiones que conlleven al cumplimiento legal y normativo es nuestro capital humano, es por ello que día a día en cada una de sus funciones prevalece los principios de conducta ética y anticorrupción tanto en nuestra matriz SERTECPET como en el resto de país en donde operamos.

Responsabilidad Social SERTECPET – OIL & POWER

Nuestra Gerente de Gestión Empresarial la Ing. Evelyn Lucero, dictó una conferencia mostrando la importancia de la significativa responsabilidad social que existe en el sector energético, en la Feria ECUADOR OIL & POWER que se



ha convertido en el referente del sector energético, en donde dinamizan todas las empresas del sector, para demostrar que el petróleo sigue siendo el factor más importante para la economía del Ecuador y del mundo, creando oportunidades para incentivar al desarrollo del mismo y apoyar a las compañías petroleras y de servicios a fomentar mayores relaciones comerciales nacionales e internacionales.

SÍGUENOS EN:





www.sertecpet.net



SERTECPET®

NUESTRAS IDEAS, TU ENERGÍA