



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2018



CONTENIDO

1. ¿QUIENES SOMOS?

- 1.1 Perfil Corporativo
- 1.2 Operaciones en Colombia
- 1.3 Nuestros Servicios
- 1.4 Tamaño de la Organización
- 1.5 Iniciativas y Pertenencia a Asociaciones
- 1.6 Cadena de Suministro
- 1.7 Impacto , riesgos y oportunidades
- 1.8 Participación de los GI
- 1.9 Identificación de los asuntos materiales

2. GOBIERNO Y ÉTICA EMPRESARIAL

- 2.1 Carta del representante
- 2.2 Principales riesgos
- 2.3 Visión, Misión Y Valores
- 2.4 Conflictos de intereses
- 2.5 Anticorrupción
- 2.6 Estructura del Gobierno Empresarial
- 2.7 Nuestro Enfoque Hacia la Sostenibilidad
- 2.8 Comité RSE

3. DESEMPEÑO ECONÓMICO

- 3.1 Valor Económico Directo
- 3.2 Presencia en el mercado
- 3.3 Impactos Económicos Indirectos

CONTENIDO

4.MEDIO AMBIENTE

4.1 Gestión de Energía, Agua ,Biodiversidad, Emisiones y Residuos

4.2 Cumplimiento Normativo Ambiental

5. PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO

5.1 Empleo

5.2 Relación Trabajo Empresa

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

5.4 Formaciones

6. DERECHOS HUMANOS

6.1 Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación

6.2 Libertad de asociaciones

6.3 Evaluación de Derechos Humanos

6.4 Formaciones

7.SOCIEDAD

7.1 Comunidades Locales

7.2 Formaciones

8.RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

8.1 Información de Proveedores

8.2 Privacidad del cliente

8.3 Formaciones

Presentamos nuestra Informe Anual de Sostenibilidad de Superior Energy Services el cual será el principal instrumento de comunicación del desempeño de la organización en los aspectos económico-financiero, ambiental y social demostrando nuestro compromiso y transparencia con nuestros Grupos de Interés, la Responsabilidad social y el Desarrollo sostenible para la vigencia 2018. Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative”.

La información recogida en este informe de Sostenibilidad de **SUPERIOR** refleja tanto los ambiciosos objetivos que nos hemos marcado en nuestro desempeño económico, ambiental y social, como la visión de nuestros grupos de interés acerca de dichos esfuerzos.

**Superior Energy Services S.A.S Carrera 10 # 97 a 13
Torre: A, Oficina:509, Bogotá, Colombia
Teléfono: 5185153
Contactos: Superior.Colombia@superiorenergy.com**



1. ¿QUIENES SOMOS?

1.1 Perfil Corporativo

En **SUPERIOR** atendemos las necesidades de perforación, terminación y producción de las compañías de petróleo y gas en todo el mundo a través de una cartera diversificada de servicios y equipos especializados en campos petrolíferos que se utilizan durante todo el ciclo económico de los pozos de petróleo y gas. Los productores de energía del mundo confían en nosotros para los servicios, herramientas, equipos y personal excepcionalmente capacitado necesarios para desarrollar y producir petróleo y gas. Tenemos un historial de desarrollo de herramientas y tecnologías especializadas diseñadas para satisfacer las necesidades de los clientes.

En sus primeros días, la Compañía fue pionera en el uso de servicios de cierre y abandono "sin fallas". Desde entonces, **SUPERIOR** ha estado a la vanguardia de una serie de desarrollos que benefician a los productores de petróleo y gas durante todo el ciclo de vida del pozo.

1.2 Operaciones en Colombia



NUESTRAS BASES



Bogotá D.C

Yopal, Casanare



- Nuestra oficina central esta ubicada en Bogotá; Carrera 10 # 97 a 13 Torre: A, Oficina:509

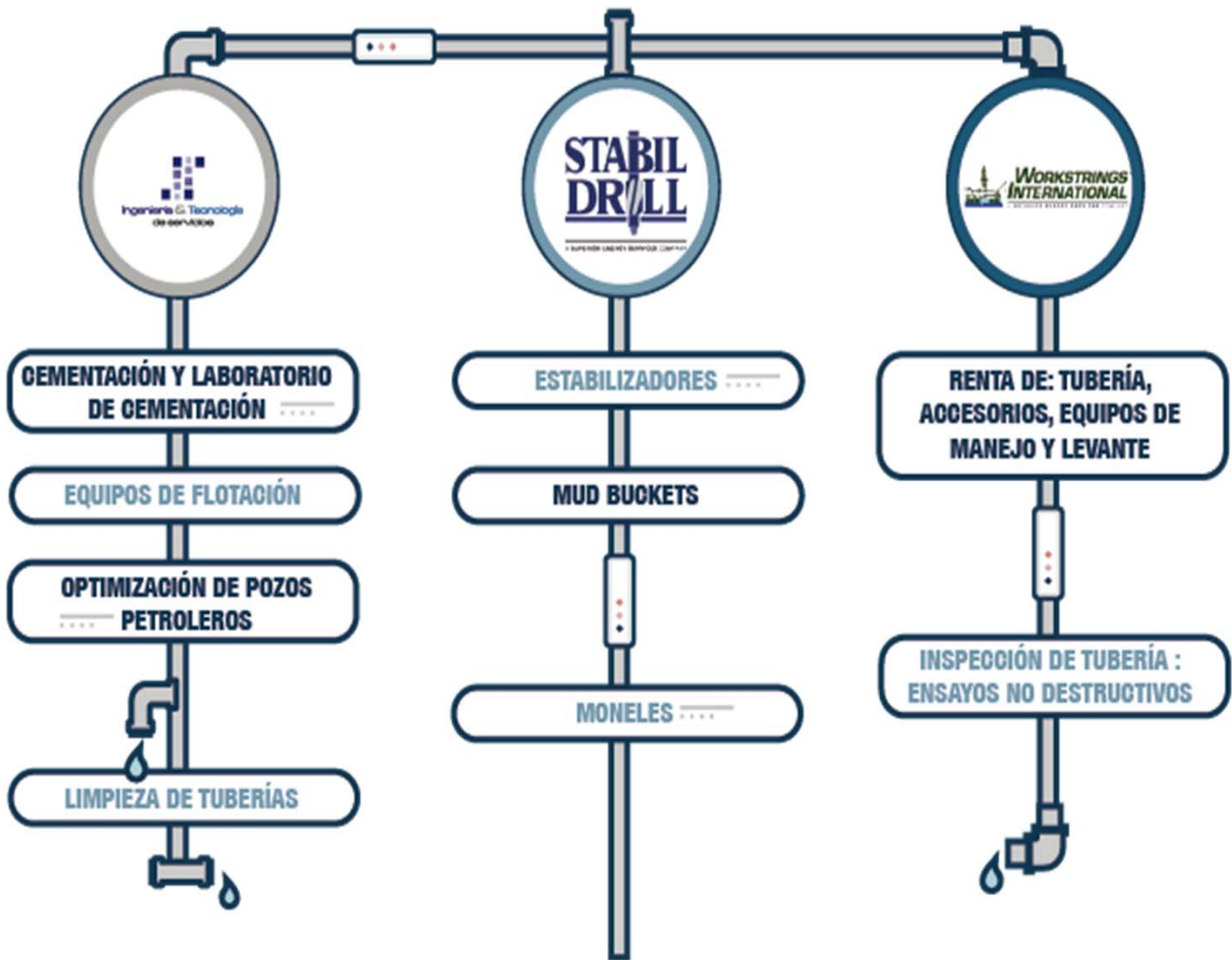
- Nuestras bases de operaciones están ubicadas en:

- Villavicencio: Km 4 Vía Acacias Molino Montecarlo

- Yopal: Km 7 Vía Morichal

Villavicencio, Meta

1.3 Nuestros Servicios



1.3 Nuestros Servicios



Productos y servicios de perforación

Fabricamos, alquilamos y vendemos equipos y herramientas especializados para su uso con actividades de perforación, terminación, producción y reparación de pozos. Estas herramientas incluyen conexión de hierro, tubería de perforación, estabilizadores y abre surcos, herramientas de manipulación, acomodaciones en el sitio, equipos de control de presión y artículos tubulares especiales.

Servicios de producción

Nuestros servicios de producción apuntan a mejorar, mantener y extender la producción de petróleo y gas durante la vida útil del pozo. Además de ser el líder en servicios de tubería flexible de EE. UU., También ofrecemos línea eléctrica, línea de acero inoxidable, herramientas y servicios de control de presión, y desaireación y reparación hidráulica.



Servicios de finalización y reparación en tierra

Ofrecemos equipos de bombeo a presión, manejo de fluidos y mantenimiento de pozos a nuestros clientes. Estos servicios también incluyen fracturación hidráulica de pozo horizontal y vertical, cementación, eliminación de fluidos, terminaciones y mucho más.

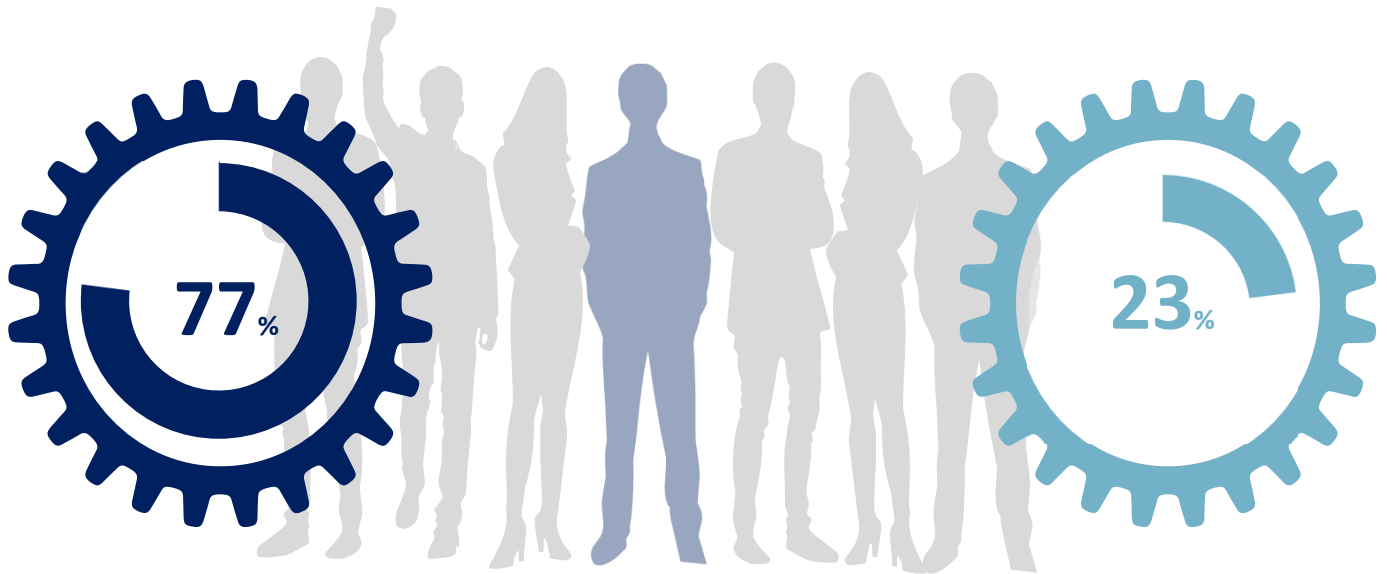
Soluciones técnicas

Somos líderes en servicios relacionados con la producción "sin reglas": un enfoque rentable para brindar servicios y soluciones destinados a mantener y mejorar la productividad de los pozos. Ofrecemos herramientas y productos de terminación, servicios de control de pozos y plug & abandono.



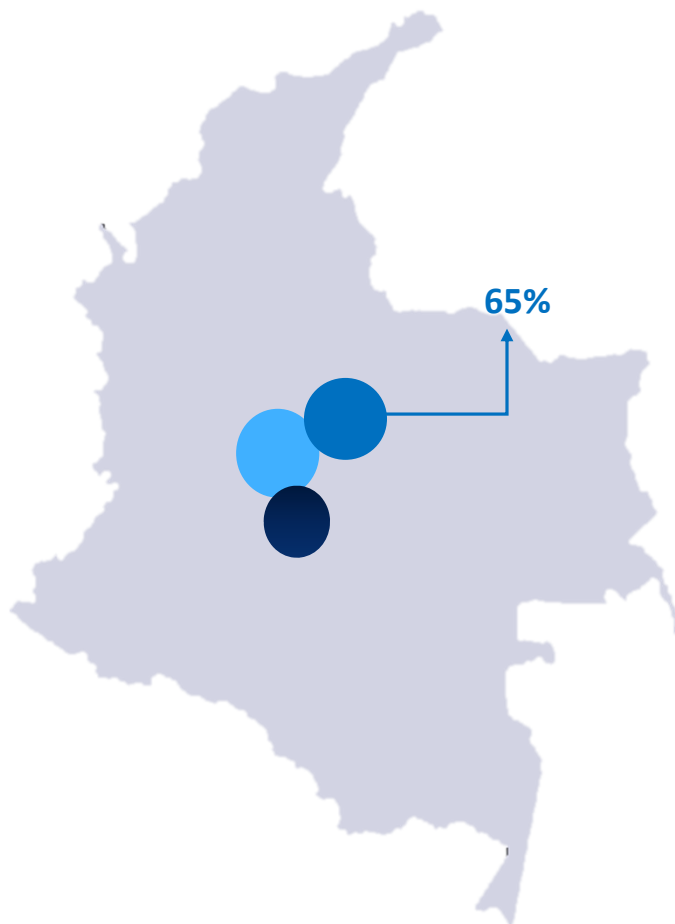
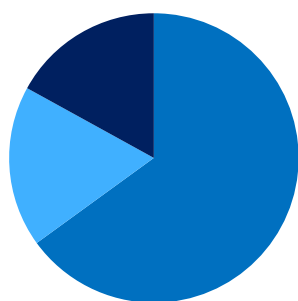
1.4 Tamaño de la Organización

En la Compañía contamos con 2 razones sociales con 142 Trabajadores en total de los cuales corresponden, 109 trabajadores a Ingeniería y Tecnología de Servicios y 33 a Superior Energy Services Colombia.



1.4 Tamaño de la Organización

Nuestras bases se encuentran localizadas en Bogotá, Yopal y Villavicencio, en dichas bases se encuentran los trabajadores de ITS Y SESCO distribuidos de la siguiente manera:



BOGOTÁ

En la oficina principal de la organización se encuentran 22 Trabajadores de INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE SERVICIOS y 4 Trabajadores de SUPERIOR ENERGY SERVICES COLOMBIA con un porcentaje del 18% en total de trabajadores en esta base.

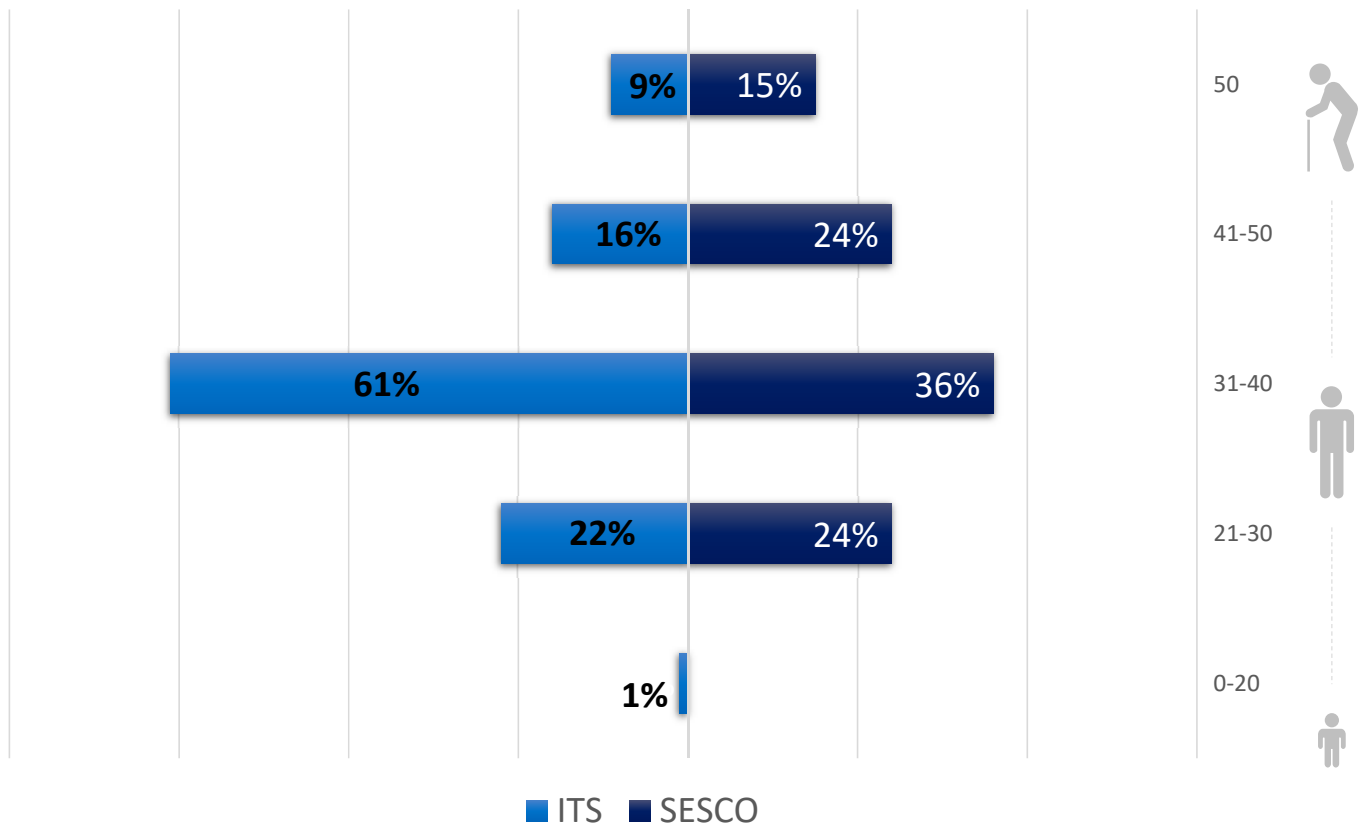
VILLAVICENCIO

Esta base cuenta con 86 trabajadores de INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE SERVICIOS y 6 Trabajadores de SUPERIOR ENERGY SERVICES COLOMBIA con un porcentaje del 65% en total de trabajadores en esta base.

YOPAL

Esta base cuenta con 1 trabajador de INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE SERVICIOS y 23 Trabajadores de SUPERIOR ENERGY SERVICES COLOMBIA con un porcentaje del 17% en total de trabajadores en esta base.

1.4 Tamaño de la Organización



En la organización cuenta con 142 trabajadores, la mayoría de la población trabajadora se encuentra entre 31 a 40 años, mientras que el 9% en ITS y 15% en SESCO es población mayor a 50 años.



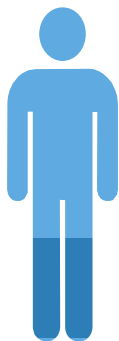
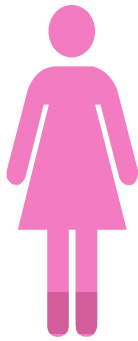
1.4 Tamaño de la Organización

En la Compañía contamos con 142 Trabajadores, de los cuales en Ingeniería y Tecnología de Servicios, el 13% es población femenina y el 87% pertenece a la población masculina y en Superior Energy Services Colombia, el 12% de la población es femenina y el 88% es masculina.



Mujeres

Hombres



13%

87%

Mujeres

Hombres

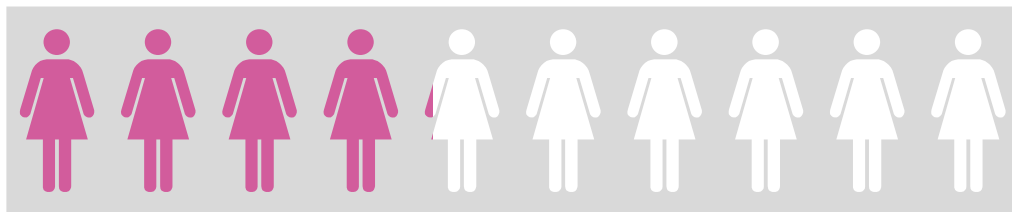


12%

88%

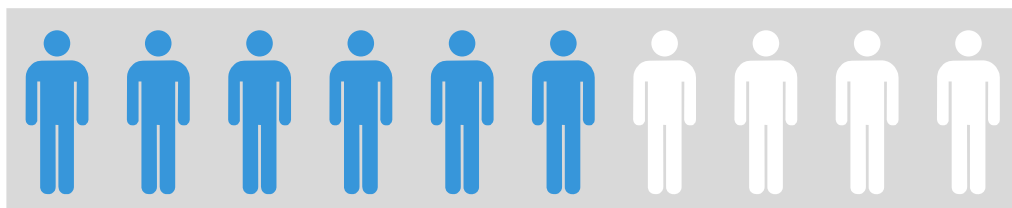
La organización cuenta con 12 trabajadores en **CARGOS GERENCIALES**, de los cuales un 42% son mujeres y un 58% es población masculina.

Mujeres



42%

Hombres



58%

1.5 Iniciativas y Pertenencia a Asociaciones

Desde diciembre del 2015 formalizamos nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, iniciativa internacional desarrollada con el objetivo de movilizar a la comunidad empresarial internacional a adoptar en sus prácticas de negocios, valores y actuaciones en las áreas de:

- Derechos humanos
- Relaciones laborales
- Medio ambiente
- Anticorrupción

En el 2018 continuamos con nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas. Esta iniciativa y los compromisos que hemos adquirido, están ampliamente desarrollados en el punto 3.3 de este informe.



En lo que se refiere a las asociaciones, estamos afiliados a la Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros y de Gas (CAMPETROL); que es una entidad gremial, sin ánimo de lucro que agrupa a las empresas nacionales y extranjeras que ofrecen servicios petroleros. CAMPETROL facilita la identificación de los problemas comunes de las compañías y procura encontrar soluciones, asegurando el fortalecimiento de subsector de servicios y suministros de bienes para el beneficio del país.

También nuestros Ingenieros de Petróleos, en su mayoría pertenecen a ACIPET (Asociación Colombiana de Ingenieros de Petróleos), organización gremial que vela por el bienestar y los intereses del Ingeniero de Petróleos, mediante acciones y actividades que promuevan su integración y participación dentro de la industria.

1.6 Cadena de Suministro

Para mejorar el contexto económico y social en las áreas de operación de **SUPERIOR**, actuamos intencional y coordinadamente en la generación de relaciones positivas, gana-gana nuestros G.I.

Tenemos la intención de actuar como promotores del crecimiento empresarial sostenible. Fomentamos la competitividad y calidad entre las compañías en las áreas de operación y contribuimos a mejorar el relacionamiento con las comunidades en dichas áreas, de tal forma, que se construyan continuamente las condiciones para el éxito y la sostenibilidad de los negocios.

Requerimientos de contratación

Contamos con un Procedimiento de compras que contiene las normas y criterios bajo los cuales se tramitan y celebrarán los procesos de selección de nuestros proveedores para la adquisición de bienes y servicios necesarios para el desarrollo de nuestros contratos.

En estos procesos de selección tendremos en cuenta los principios de Transparencia, Equidad, Responsabilidad, Buena fe, Celeridad, Calidad, Eficiencia en costos, Ética y Planeación.

Formalizamos la relación comercial con todos nuestros proveedores y sub contratistas a través de un contrato de prestación de servicios, orden de servicio, orden de compra o un documento equivalente. Al igual nos aseguraremos que todos nuestros proveedores tengan documentos firmados y vigentes al adelantar las actividades contratadas.

Fomentamos la contratación y compra de bienes y servicios a compañías de la zona de influencia cuando éstas cumplan con los requerimientos especificados por nuestra compañía y nuestros clientes.

Nuestro Procedimiento de Compras y Contratación Local incluye:

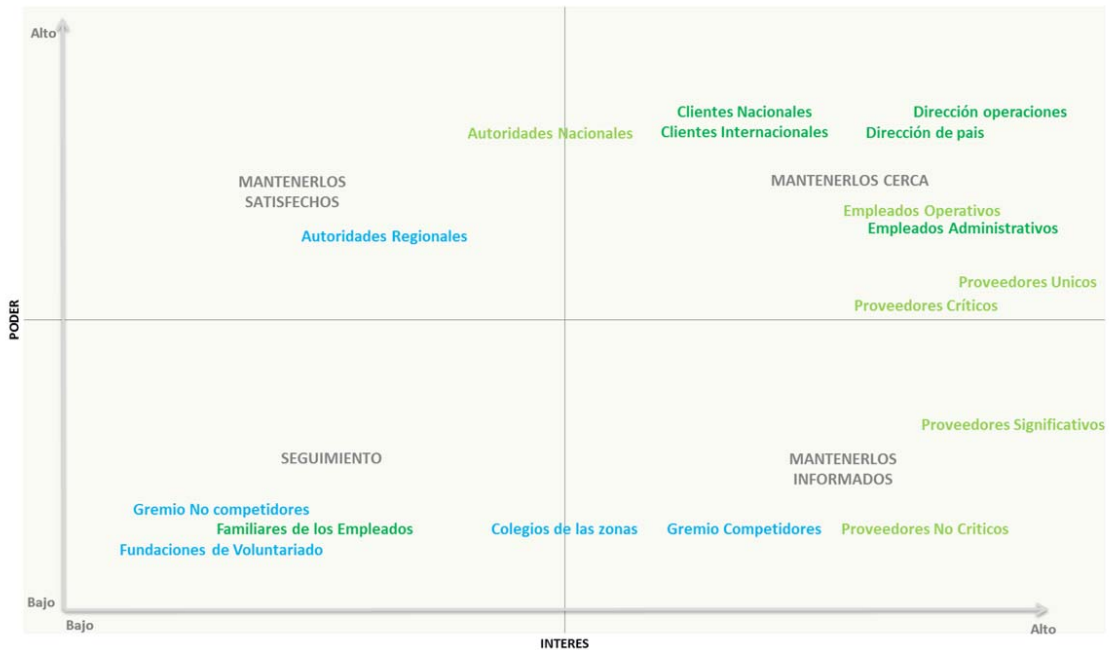
- Identificación de los bienes y/o servicios a contratar en la zona de influencia.
- Objeto de los servicios y/o bienes.
- Reporte mensual de compras y contratación local durante el desarrollo de los contratos con los clientes.
- Nos aseguraremos que las empresas participantes en los procesos de selección cumplan como mínimo con requerimientos tales como: capacidad legal, capacidad técnica, capacidad financiera, aspectos de HSE, entre otros.
- Para iniciar la ejecución del contrato, nos aseguraremos que nuestros proveedores o sub contratistas cumplan con los requisitos concernientes a contar con toda la documentación legalmente requeridos como pólizas y seguros vigentes que apliquen para el servicio exigido.
- Informaremos a nuestros proveedores del periodo de radicación y aceptación de la factura.
- Fomentaremos la contratación de proveedores que usen los recursos de manera sostenible y basen sus procesos en la protección al medio ambiente.
- Participación Activa en Encuentros Empresariales. Estaremos dispuestos a participar de manera activa en encuentros empresariales con empresas locales. El objetivo de los encuentros es el relacionamiento y conocimiento entre empresas locales y empresas para promover el mercado y la libre oferta de bienes y servicios.

1.8 Participación de los GI

Los grupos de interés (Stakeholders) en general se definen como “quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una organización”. Se trata de personas, consideradas en forma individual o colectiva, con participación o interés directo o indirecto en una organización, razón por la cual pueden afectarla o ser afectados por la conducta de ésta.

En **SUPERIOR** realizamos nuestra matriz de Grupos de Interés en el año 2017 y sigue vigente a la fecha.

Fig. 2 Grupos de Interés Superior Energy Services



1.9 Identificación de los asuntos materiales

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

Para este informe del 2018 mantenemos la matriz de materialidad realizada en el 2017, con base en una serie de encuestas realizadas con los grupos de interés de la organización.

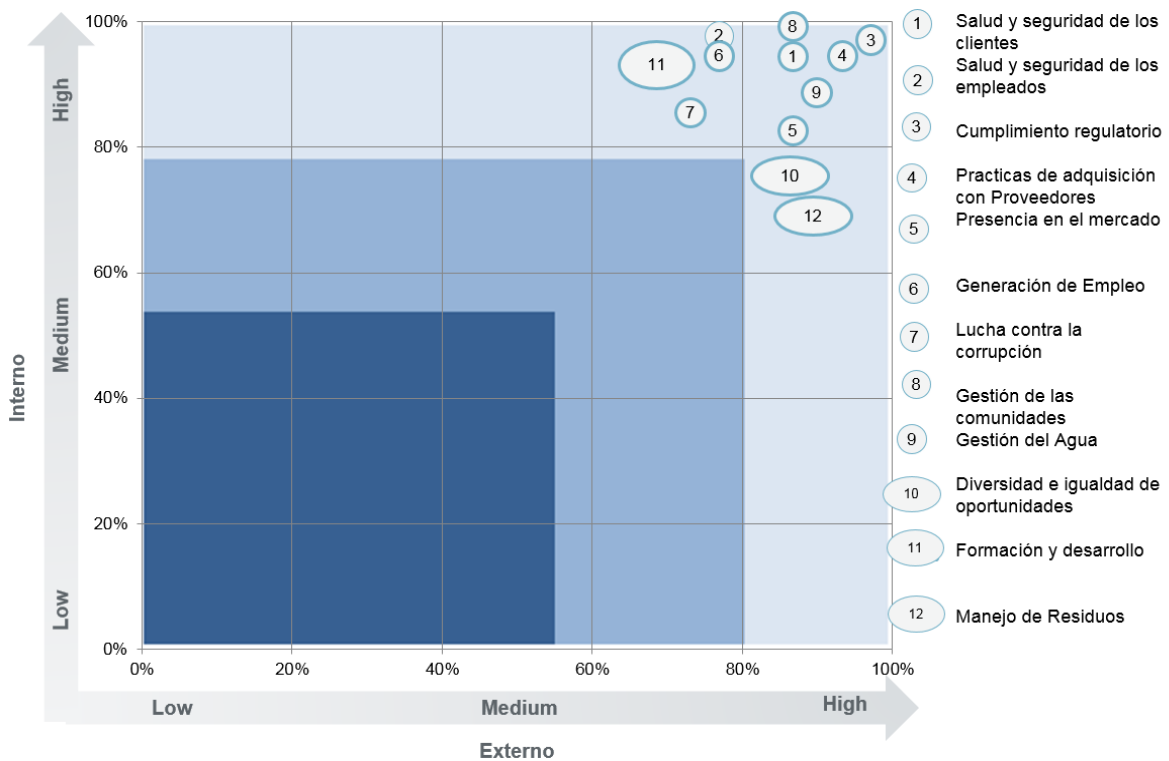
En estas entrevistas se evaluaron los siguientes asuntos vinculados con la sostenibilidad de la organización:

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

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

1.10 Identificación de los asuntos materiales

Matriz de materialidad Superior Energy



Los asuntos materiales mas importantes para los encuestados, se encuentran en la matriz de mayor a menor, dichos asuntos se describirán de manera detallada en todo el informe, evidenciando su gestión e indicadores.



2.GOBIERNO Y ÉTICA EMPRESARIAL

2.1 Carta del Representante

Bienvenidos a nuestro Segundo Informe de Sostenibilidad de **SUPERIOR ENERGY SERVICES** (en adelante **SUPERIOR**) correspondiente a nuestra gestión en el año 2018. Este informe es un nuevo esfuerzo para promover la transparencia y la apertura de toda nuestra información relativa a la sostenibilidad, es decir nuestra información económica, ambiental y principalmente social en los ámbitos internos (empleados) y externos (clientes, proveedores, comunidades, etc..). Este informe muestra la consolidación de nuestro **modelo de responsabilidad social empresarial** (en adelante RSE), que busca asegurar la sostenibilidad a través de la integración de los asuntos más relevantes de nuestros grupos de interés en la estrategia de negocio. Nuestro modelo contempla cinco fases: diagnóstico, alineación, implementación, comunicación y revisión, y está alineado con nuestro plan de responsabilidad social para que no sea algo estático sino un documento vivo que se adapte a la realidad de nuestra organización. Resaltar también la consolidación de nuestro Comité de RSE, que se reúne periódicamente con dos objetivos: hacer seguimiento a nuestro modelo de RSE y plantear nuevas iniciativas alineadas con las expectativas de nuestros grupos de interés.

Este informe también permite ver como vivimos nuestros valores corporativos: Ciudadanía, Seguridad, Respeto, Integridad y Juego Limpio, basando nuestro actuar bajo los más altos estándares de buen gobierno corporativo lo que nos que permite generar confianza entre todos nuestros grupos de interés.

En el ámbito económico, debemos resaltar que el año 2018 ha sido un año importante de consolidación y estabilización después de la crisis vivida en el sector desde finales del año 2014. Después de épocas difíciles de reorganización y adaptación al cambio, podemos decir que el mercado está más estable y, aunque la situación se ha ido mejorando en estos últimos dos años, mantenemos nuestro esfuerzo por hacer los ajustes más responsables en materia económica, social y ambiental con el objetivo de que nuestra compañía se mantenga en el mercado y perdure en el tiempo.

En materia de sostenibilidad, debemos resaltar nuestra participación en el Pacto Global de las Naciones Unidas, lo que nos lleva a trabajar en pro de los 10 principios de Pacto y de los Objetivos de Desarrollo de Sostenibilidad (ODS). En este informe presentamos los logros conseguidos en los 10 principios del pacto que están relacionados con las materias de Prácticas Laborales, Derechos Humanos, Medio Ambiente y Lucha Anticorrupción. Es un orgullo poder seguir trabajando en estas materias y tener objetivos concretos y alcanzables que están vinculados directamente con nuestros procesos organizacionales.

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

De tener alguna duda, inquietud, comentario o sugerencia serán recibidos y tomados en cuenta, comunicarse vía email a: carolina.ovalle@superiorenergy.com.

Para más información visita nuestra página web: www.superiorenergy.com.



2.2 Visión, Misión y Valores

Compromiso con el Buen Gobierno

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

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

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

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

2.2 Visión, Misión y Valores

La Ética Empresarial, Valores Corporativos y la importancia de Compliance

En **SUPERIOR**, el comportamiento ético es inseparable de la integridad y el buen juicio. Mientras que el comportamiento ético exige el pleno cumplimiento de todas las leyes y regulaciones, el “cumplimiento” de la ley es el estándar mínimo para nosotros. Todos tenemos la responsabilidad de honrar no solo la letra de las leyes existentes, sino también el espíritu que les subyace al basar nuestras decisiones en las normas legales y reglamentarias, y en Nuestros Valores Fundamentales Compartidos.

Operamos en muchos países de todo el mundo y estamos aumentando nuestra presencia global. Habrá momentos en los que las leyes y las costumbres locales pueden entrar en conflicto con nuestros Valores Fundamentales. Siempre que exista un conflicto o una diferencia entre un requerimiento legal y nuestros Valores Fundamentales, se aplica el estándar más estricto, y no se siguen las costumbres que violen nuestros Valores Fundamentales.

Nuestros Valores Fundamentales Compartidos en el Trabajo son:

- **Integridad:** Nos comportamos a nosotros mismos y a nuestros asuntos comerciales con honestidad e integridad, y no toleramos actividades ilegales o fraudulentas.
- **El respeto:** Tratamos a nuestros empleados con imparcialidad, dignidad y respeto y no toleramos ninguna forma de discriminación.
- **La seguridad:** Protegemos la seguridad y la salud de nosotros mismos, nuestros compañeros y todas las personas con las que trabajamos y paramos las acciones inseguras.
- **Juego limpio:** Tratamos de manera justa con clientes, proveedores y otras relaciones comerciales y siempre actuamos en los mejores intereses de la Compañía.
- **Ciudadanía:** Nos comportamos como buenos ciudadanos en las comunidades donde operamos y respetamos el medioambiente

SUPERIOR cuenta con mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, tales como correos y líneas telefónicas en caso de preguntas y denuncias de posibles violaciones a la ética empresarial. El objetivo es que todos los colaboradores se sientan partícipes de garantizar el cumplimiento de las leyes en contra de la corrupción.

- **Correo electrónico:** compliance@superiorenergy.com
- **Línea directa:** 713-654-2200
- **Llamadas gratuitas:** 57-13814907
- **Presentar una denuncia por medio del correo postal al Departamento Jurídico a:** 1001 Louisiana St., Suite 2900 Houston, TX 77002, USA

Todas las preguntas o inquietudes son manejadas como confidenciales según sea apropiado y se investigan sin tomar represalias en contra del individuo informante.

Debido a la importancia que le damos a **Nuestros Valores Fundamentales Compartidos**, las personas que actúan en contra de la ley, nuestras políticas o Nuestros Valores Fundamentales Compartidos, están sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, así como posibles procedimientos legales y sanciones.

2.4 Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses puede suceder cuando tenemos un interés encontrado que interfiere con nuestra capacidad para tomar una decisión de negocios objetiva. Se espera que cada uno de nosotros emplee el sentido común y evite situaciones que pueden conducir incluso a la apariencia de un conflicto, lo que podría socavar la confianza que otros depositan en nosotros y dañar nuestra reputación.

Los conflictos de interés no siempre están claros. Cualquier empleado con una duda debe consultar con su gerente o supervisor o, si las circunstancias lo justifican, con el Vicepresidente de Ética y Cumplimiento o con el Director Jurídico de Superior. Esto permitirá a la Compañía evaluar, supervisar y gestionar la situación adecuadamente.

Situaciones que incluyen las siguientes y que son ejemplos comunes de potenciales conflictos de interés:

- **Relaciones personales cercanas:** Situaciones comerciales que involucran amigos cercanos pueden crear un conflicto de intereses si la relación interfiere con la capacidad del empleado para poner en primer plano el interés de la Compañía. Cualquier conflicto potencial deberá ser identificado y reportado inmediatamente a su gerente, supervisor o al Departamento de Ética y Cumplimiento para asegurarse de que no hay conflicto.
- **Oportunidades comerciales:** Si nos enteramos acerca de una oportunidad comercial debido a nuestro puesto de trabajo, pertenece a Superior en primera instancia. Los empleados de Superior no pueden tomar para sí mismos, o dirigir hacia un familiar inmediato o amigo, las oportunidades que se descubren en el trabajo.
- **Empleo externo:** **SUPERIOR** no prohíbe a los empleados que participen en ciertos tipos de empleos externos, como trabajo de tiempo parcial, pero para asegurarse de abordar los posibles conflictos, siempre divulgue y hable del empleo externo con su gerente o supervisor. El trabajo externo nunca debe interferir o menoscabar los deberes laborales en Superior. Además, el trabajo externo nunca debe competir o realizar negocios con la Compañía o con los clientes o proveedores de la Compañía.
- **Inversiones personales:** Sus inversiones personales no deben ser tan grandes que permitan que otra persona piense razonablemente que usted puede influenciar las decisiones de la entidad o comprometer su propio juicio independiente. Además, cualquier inversión de un empleado o un familiar inmediato en uno de los clientes, proveedores o competidores de Superior es una Transacción con terceros relacionados y está prohibida sin una aprobación previa como se describe a continuación, a menos que la inversión sea de 1% o menor del valor que cotiza en bolsa y no exista la posibilidad de un conflicto.

Trabajar en un ambiente libre de conflicto es fundamental no sólo para los negocios de **SUPERIOR**, sino también beneficioso para todos nuestros colaboradores. Así estaremos incentivando un ambiente de negocios más limpio como también promoviendo la igualdad de oportunidades entre todos los empleados de **SUPERIOR**.

2.5 Anticorrupción

Trabajamos en contra de la corrupción :

En el año 2018 fortalecimos nuestro compromiso con la lucha anti corrupción asistiendo a las reuniones del Pacto Global de las Naciones unidas e incorporando en nuestros diferentes procesos temas relacionados con la Ética.

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

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

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

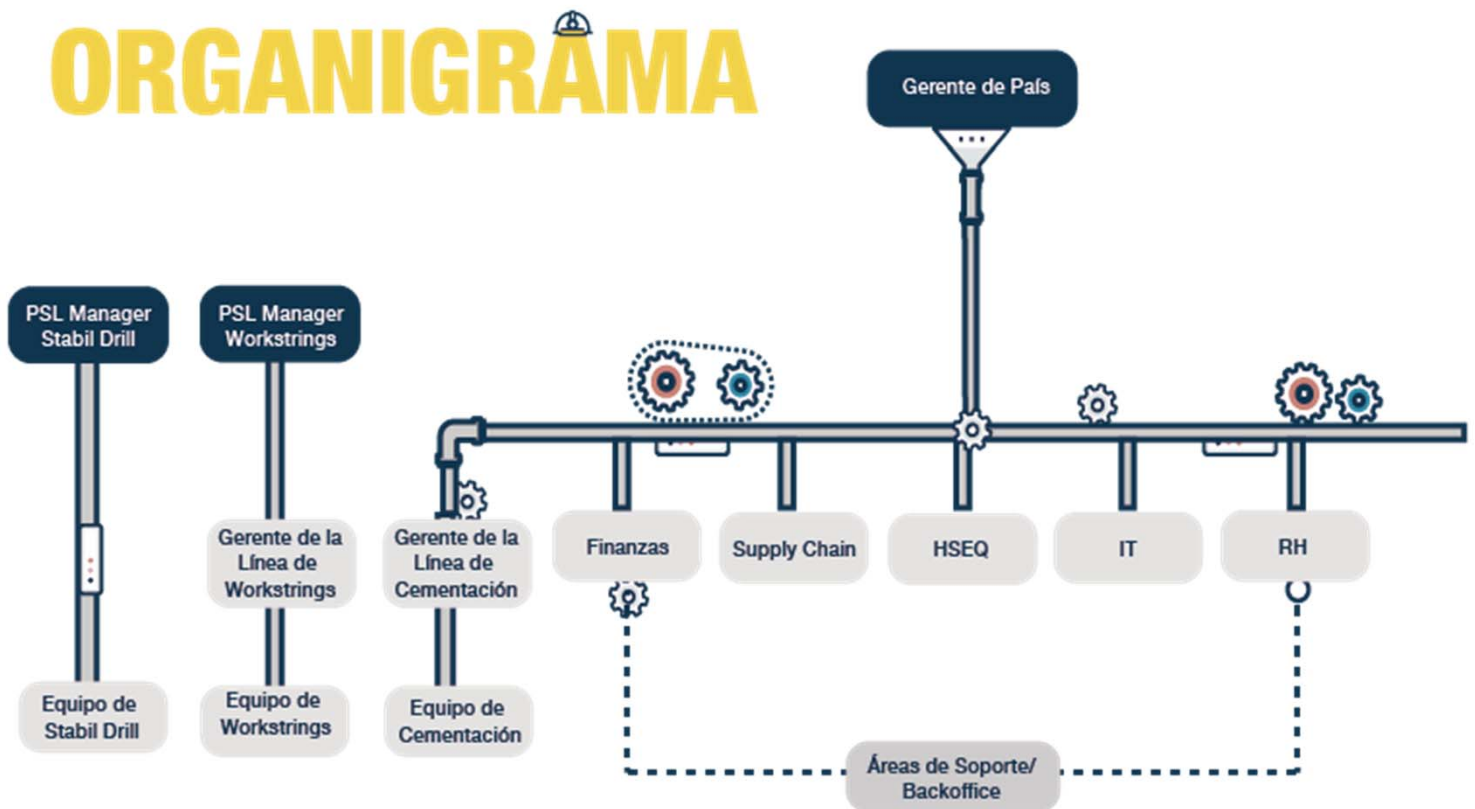
En los siguientes documentos/ iniciativas se encuentran compromisos explícitos con la lucha contra la corrupción:

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

2.6 Estructura del Gobierno Empresarial



ORGANIGRAMA



2.7 Nuestro Enfoque Hacia la Sostenibilidad

Contamos con una Política de RSE que guía nuestro actuar en esta materia. Al igual, contamos con un Comité de RSE que se reúne periódicamente y se encarga de hacer seguimiento al Plan de RSE de la compañía, y en el se hacen nuevas propuestas de actuaciones con los Grupos de Interés.

El Comité de RSE también se encarga de validar el Informe de Sostenibilidad de la Compañía y de hacer revisiones y mejoras del mismo.



SUPERIOR ENERGY SERVICES y sus empresas afiliadas en Colombia, es una compañía dedicada a prestar "servicios de cementación, renta, reparación, inspección y venta de herramientas y equipos para la industria del petróleo y gas" que, como parte de su compromiso con el desarrollo sostenible, reconoce su responsabilidad social y pretende jugar un papel visible de liderazgo entre sus Grupos de Interés (en adelante G.I.) y en sus áreas de influencia.

Esta Política incluye tres elementos fundamentales de relacionamiento con los G.I. que son:

1. Identificación y segmentación de los G.I.
2. Definición de medios de relacionamiento con los G.I.
3. Desarrollo de proyectos de valor compartido con los G.I.

Los pilares que definen esta Política son:

1. **BUEN GOBIERNO CORPORATIVO**
 - 1.1. Cumplimiento de la Ley y la normatividad en todos nuestros ámbitos de actuación.
 - 1.2. Evaluación de nuestro desempeño social, gestión constante del diálogo y transparencia en la información para contribuir a la generación de valor para todos nuestros grupos de interés.
 - 1.3. Difusión de nuestro código de conducta y valores empresariales en la cadena de valor.
2. **RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS**
 - 2.1. Evaluar y mitigar el impacto de nuestras operaciones sobre los DDHH.
 - 2.2. Promover los DDHH en toda nuestra área de influencia y grupos de interés.
3. **MEJORES PRÁCTICAS LABORALES**
 - 3.1. Ofrecer condiciones laborales óptimas, seguras y saludables.
 - 3.2. Aplicar las mejores prácticas disponibles en gestión del talento humano.
 - 3.3. Fomentar el bienestar y mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.
4. **GESTION EFICIENTE DEL MEDIO AMBIENTE**
 - 4.1. Evaluar y mitigar los impactos ambientales de nuestras operaciones.
 - 4.2. Promover las mejores prácticas ambientales internas y en nuestra cadena de valor.
5. **PRÁCTICAS JUSTAS DE LA OPERACION**
 - 5.1. Lucha contra cualquier práctica de corrupción, soborno, monopolio, etc.
 - 5.2. Promover la adopción de prácticas de RSE en la cadena de proveedores.
6. **RELACIONES SOSTENIBLES CON NUESTROS CLIENTES**
 - 6.1. Asegurarnos de ofrecer productos y servicios sostenibles, competitivos e innovadores
 - 6.2. Alinearnos con los compromisos en RSE de nuestros clientes y articular esfuerzos.
7. **RESPONSABILIDAD CON LA COMUNIDAD Y SOCIEDAD**
 - 7.1. Conocer la situación socio-económica de las zonas donde operamos, y evaluar las expectativas, asuntos e intereses de nuestras comunidades y grupos de interés.
 - 7.2. Aportar a la mejora de la calidad de vida de las comunidades y personas que reciben un impacto directo por las actividades y decisiones que tomamos.

Con la asignación de recursos requeridos, el cumplimiento y aplicación de los controles necesarios a nuestras acciones y la total cooperación de todos, lograremos mejorar la calidad de vida de todos nuestros grupos de interés y contribuir de manera efectiva al desarrollo sostenible.

MAURICIO A. BALSERO GOMEZ
Country Manager

2.7 Nuestro Enfoque Hacia la Sostenibilidad

Por otra parte, en el año 2018 continuamos desarrollando actividades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con nuestros principales Grupos de Interés como son los empleados, comunidades, clientes y proveedores, alineando cada una de estas iniciativas a nuestros valores corporativos, a nuestra política y pilares de RSE y a nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas del que formamos parte desde el año 2015.

Dentro de las actividades realizadas resaltamos:

- Donación económica para estudios de los niños de la Fundación Betsalem.
- Formación en Sostenibilidad en Colegio Instituto Técnico Empresarial de Yopal.
- Escuela de Proveedores para profesionalizarlos en HSE.
- Catedra de Responsabilidad Social en Universidad Unitropico de Yopal.
- Family Day para empleados y familias en Villavicencio
- Family Day para empleados y familia en Bogotá.
- Presentación actividades RSE en el Comité de Contratistas del RUC.
- Tres reuniones del Comité de RSE.
- Taller práctico de Sostenibilidad Unitropico Yopal.
- Taller Sostenibilidad Universidad Cooperativa de Villavicencio.
- Actividades para el Pacto Global de las Naciones Unidas en Anticorrupción, Derechos Humanos, Medio Ambiente y Prácticas Laborales.
- Primer Informe de Sostenibilidad del ejercicio del 2017.
- Campaña experiencial “La Seguridad es lo mas Importante” para clientes y otros contratistas.
- Batería Riesgos Psicosociales con actividades experienciales.
- Celebraciones de navidad y entrega de regalos.

2.8 Comité RSE



En el año 2018 celebramos tres (3) reuniones del Comité de Responsabilidad Social Empresarial de Superior.

Este Comité tiene como principal objetivo el hacer seguimiento al Modelo de Gestión en RSE de la empresa y al Plan de Acción que forma parte de dicho Modelo, además de promover actividades que generen un beneficio mutuo para los grupos de interés y la empresa.

Los miembros del Comité son: Mauricio Balsero (Country Manager), Carolina Ovalle (Gerente RH), Diana Rojas (Gerente Supply Chain), Gerardo Garzón (Gerente Gral WST), Sonia Navas (Gerente HSEQ), Uriel Castillo (Controller) y Mauricio Montaña (Asesor RSE).



3. DESEMPEÑO ECONÓMICO

3.1 Valor Económico Directo

A continuación se muestra la información de ventas generadas en el año 2018, estos valores son representados en Miles de pesos colombianos.

SUPERIOR ENERGY SERVICES COLOMBIA

El total de ventas de la organización es de \$29.190.688.

Estos valores son representados en miles de pesos Colombianos.

INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE SERVICIOS

El total de ventas de la organización es de \$50.671.520.

Estos valores son representados en miles de pesos Colombianos.



3.2 Presencia en el mercado

En el año 2018 estos fueron algunos de nuestros clientes más representativos :

BAKER HUGHES, CARRAO ENERGY, CEPESA, CNE OIL & GAS, CONOCOPHILLIPS, CPVEN, CQ EXPLORACION & PRODUCTION, DIMPOR, ECOPETROL, EQUION ENERGY, ERAZO VALENCIA, ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY SERVICES, FRONTERA ENERGY, GEOPRODUCTION OIL & GAS COMPANY, GRAN TIERRA, HELMERICH & PAYNE, IBEROAMERICANA DE HIDROCARBUROS, INTERNATIONAL SNUBBING SERVICES, LA LUNA E&P, LAS QUINCHAS RESOURCE CORP, LEWIS ENERGY COLOMBIA, MAPLE OIL TOOLS, MAREN FOX META PETROLEUM CORP, OCCIDENTAL ANDINA, OCCIDENTAL DE COLOMBIA, OIRU, OPEN-OPERACIONES PETROLERAS ENERGETICAS, PAREX RESOURCES COLOMBIA LTD SUCURSAL, PEMARSA OILFIELD SERVICES, PETREX SA SUCURSAL COLOMBIA, PETROLEOS COLOMBIANOS, PETROLEUM TUBULAR INSPECTION, PETROWORKS, PIONEER DE COLOMBIA SDAD, SCHLUMBERGER SURENCO, STONE OIL SERVICES, TOP DRILLING COMPANY SUCURSAL COLOMBIA, TUCKER ENERGY SERVICES, TUSCANY SOUTH AMERICA, VERANO ENERGY BARBADOS LIMITED SUCURSAL.

De acuerdo con los valores fundamentales de **SUPERIOR**, se fortalecieron las relaciones con nuestros grupos de interés, especialmente los clientes, empleados y proveedores, para lo cual durante el año se desarrollaron actividades tendientes a socializar los servicios prestados por la compañía y mediante las cuales se reafirmó nuestro compromiso con la sostenibilidad (medio ambiente y la ciudadanía).



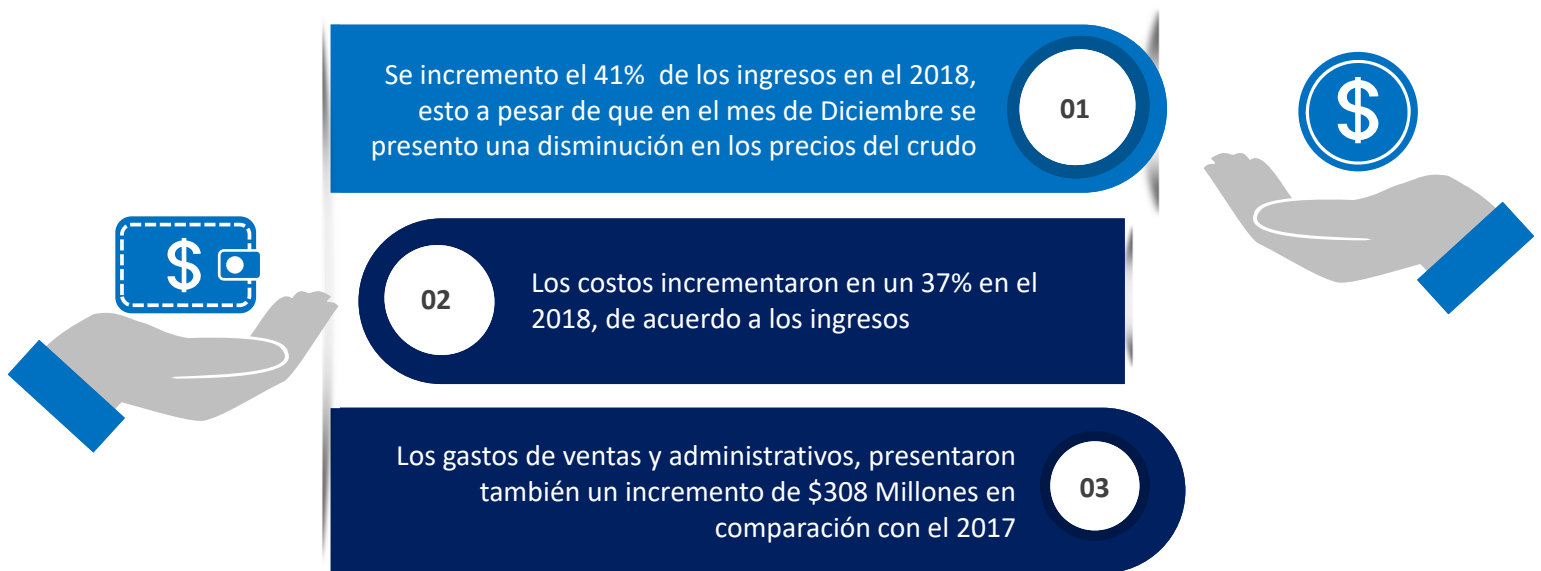
3.3 Impactos Económicos Indirectos

Desde el año 2014 y luego de haber sido adjudicado a **INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE SERVICIOS** el 35% de la licitación de los servicios de Cementación por parte de ECOPETROL, la Compañía realizó una serie de inversiones tanto en equipos como en personal con el fin adecuar su estructura y capacidad para poder dar cumplimiento al contrato firmado.

El contrato suscrito con ECOPETROL que tenía una duración de 3 años (hasta Diciembre de 2017), fue ampliado de común acuerdo por un año más (hasta Diciembre de 2018). Así mismo durante el año 2018 Ecopetrol llevo a cabo el proceso licitatorio el cual fue satisfactorio para la Compañía, pues logramos la adjudicación de un nuevo contrato por 3 años más (2019 – 2022), lo que nos permitirá el obtener mejores resultados.

El contrato suscrito con Frontera y que tenía duración de 1 año (Junio de 2018), fue ampliado por un año mas y debido a que nos fue asignado el 100% de los trabajos.

Para los servicios prestados a otros clientes, los mismos fueron perfeccionados mediante contratos específicos por pozo.





**4.MEDIO
AMBIENTE**

4.1 Gestión de Energía, Agua, Residuos

Como estipula nuestro programa de gestión ambiental, en el año 2018 continuamos adoptando un enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales. Por lo tanto, evaluamos y socializamos los riesgos medioambientales que conlleva nuestra actividad, y tomamos las necesarias medidas para minimizarlos.

Desde el punto de prevención, en **SUPERIOR** contamos con un sistema de Gestión Ambiental (SGA), que es parte del sistema general de gestión de calidad, que incluye la estructura organizativa, las actividades de planificación, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, aplicar, alcanzar, revisar y mantener la política ambiental.

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



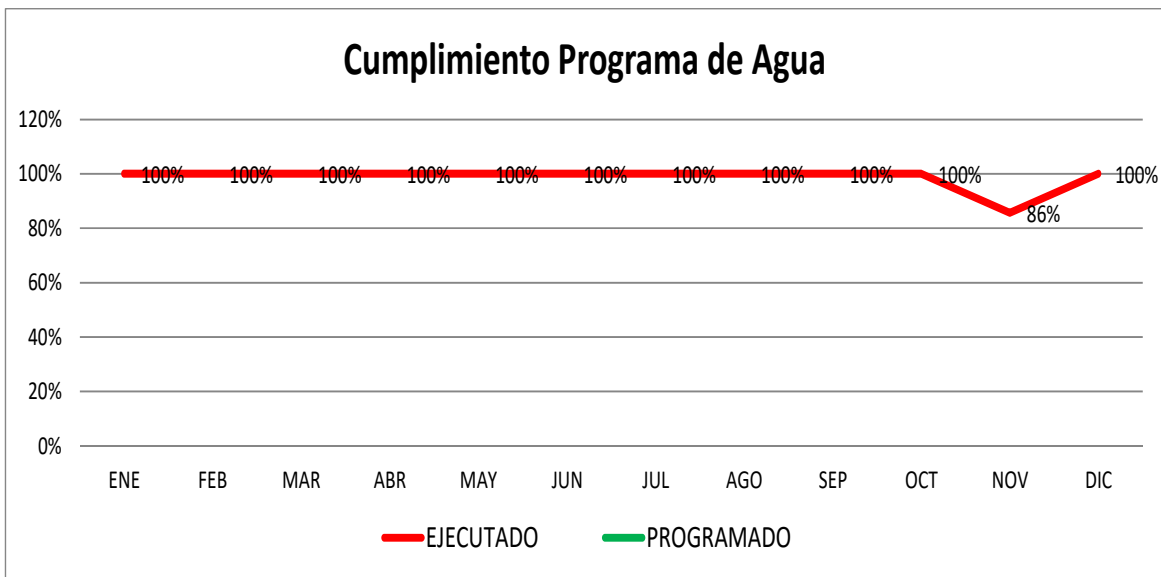
4.1 Gestion de Energía, Agua, Residuos

INDICADORES DE GESTIÓN

Nuestros indicadores de gestión ambiental están enfocados en los objetivos propuestos:

- Proteger el medio ambiente y minimizar continuamente nuestro impacto a través de la prevención de la contaminación, reducción del consumo de los recursos naturales y la gestión de nuestros residuos.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de HSEQ y otros.

Programa de uso eficiente de Agua

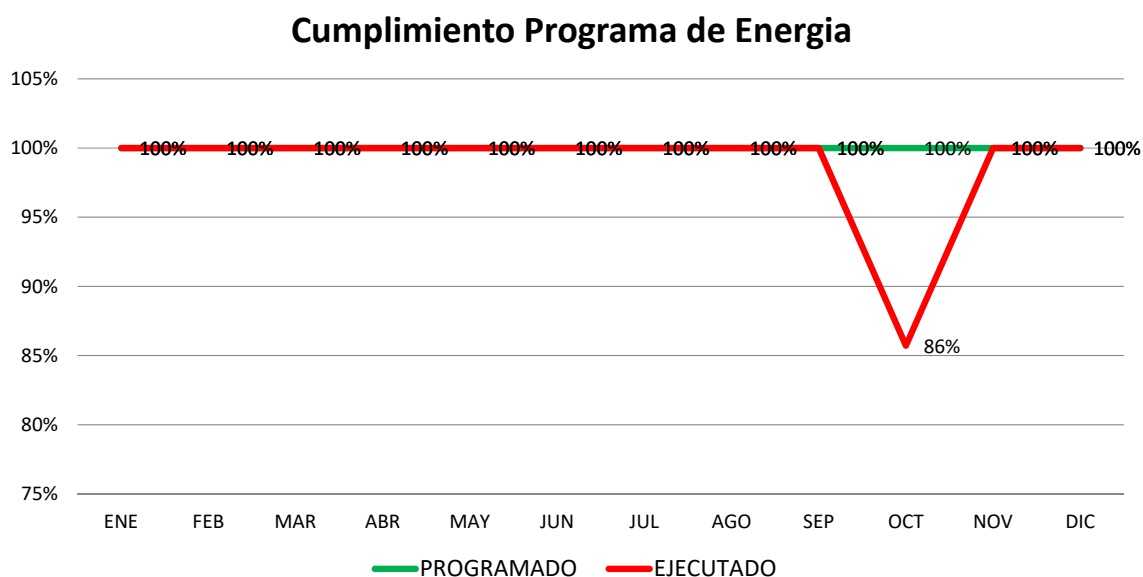


El programa de uso eficiente de agua , obtuvo un cumplimiento del 98,8 % , donde se planea seguir manteniendo la ejecución de todas las actividades propuestas y minimizar el consumo, teniendo en cuenta lo anterior también se proponen mejoras para el programa.

4.1 Gestion de Energía, Agua, Residuos

INDICADORES DE GESTIÓN

Programa de uso de Energía

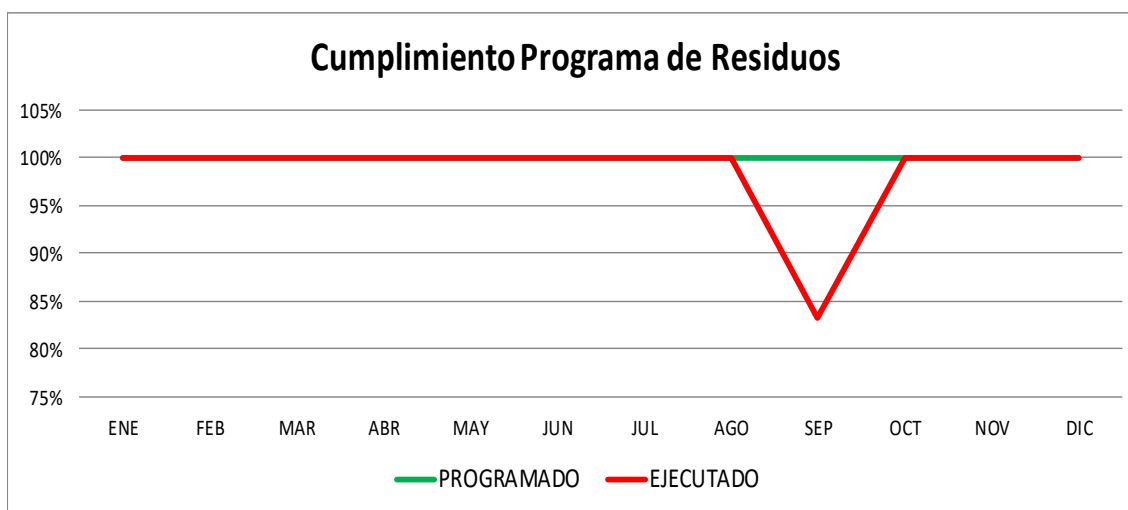


El programa de uso de energía, obtuvo un cumplimiento del 98,8 %, teniendo en cuenta que todas las actividades propuestas en el programa fueron ejecutadas, se realizan mejoras del mismo, proponiendo oportunidades de ahorro mediante inspecciones y seguimiento.

4.1 Gestion de Energía, Agua, Residuos

INDICADORES DE GESTIÓN

Programa de Residuos



El programa de residuos, obtuvo un cumplimiento del 98,5 %, teniendo en cuenta que todas las actividades propuestas en el programa fueron ejecutadas, se realizan mejoras del mismo, proponiendo minimización de los residuos, y aprovechando los residuos.

4.2 Cumplimiento Normativo Ambiental

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

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

También se hizo un análisis de nuestros contratistas para evaluar su compromiso ambiental y así asegurarnos que estén alineados con nuestros requisitos.

Cumplimiento de la legislación y normativa ambiental

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

4.2 Cumplimiento Normativo Ambiental

En el sistema de gestión ambiental guía nuestra o actuar en materia ambiental. El objetivo de este programa es establecer métricas del cumplimiento del programa en la optimización de los recursos y prevención de los impactos que afecten de forma negativa el entorno donde se desarrollen nuestras operaciones.

Los indicadores son:

- Revisión de los Objetivos Sistema De Gestión Ambiental y revisión de los programas de control operacional: de manejo de residuos /PGIRS, residuos líquidos, y programas de preservación de agua y energía
- Actualización de las matrices de Aspectos e Impactos, líneas Operativas y Áreas Administrativas
- Revisión matriz de requisitos legales y verificación de cumplimiento en la organización
- Residuos Solidos:
- Campaña Segregación en la fuente Residuos
- Inspección mensual áreas de almacenamiento de residuos, Evidenciadas en las inspecciones a las áreas
- Entrega Residuos Peligrosos a Proveedores certificados
- 0 Incidentes ambientales por manejo de residuos
- Residuos Peligrosos: inferior a 30% según promedio mensual de generación
- Residuos Solidos No peligrosos: inferior a 30% según promedio mensual de generación
- Inspección mensual detectando dispositivos de ahorro de agua y energía, cargue y cierre de acciones por mes vencido
- Reducción del consumo de agua en un 10%, Referente al periodo Inmediatamente anterior





Superior
ENERGY SERVICES



Superior
ENERGY SERVICES

**5. PRACTICAS
LABORALES Y
TRABAJO DIGNO**

5.1 Empleo

Frente a las relaciones laborales, en **SUPERIOR** promovemos relaciones laborales justas e iniciativas para asegurar la igualdad de oportunidades de todos nuestros colaboradores, y contamos con políticas de convocatorias internas para cubrir vacantes, dando prioridad al talento actual de **SUPERIOR** y agotando este recurso antes de acudir a talento externo, y esta política se encuentra en el procedimiento de Administración del Recurso Humano donde se indica que se verifica internamente antes de contratar externamente. Por otra parte, cumplimos a cabalidad con las obligaciones que la ley impone.

En lo que se refiere al impulso de condiciones de trabajo decentes y calidad de vida de los trabajadores, en **SUPERIOR** realizamos mediciones de riesgo psicosocial, para detectar los asuntos más valorados por nuestros colaboradores y en qué áreas podría mejorar para garantizar un excelente ambiente y lugar de trabajo. Así mismo, se realizan evaluaciones de desempeño con retroalimentación para promover el aprendizaje y mejoramiento de nuestros colaboradores. Esta evaluación de desempeño es un proceso que permite estimar el nivel de competencia de cada uno de nuestros colaboradores mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin generar un plan de acción conjunto entre colaborador y el jefe.



5.1 Empleo e Inducción

Nosotros contratamos el mejor talento disponible en el mercado laboral. Para ello aplicamos un procedimiento que nos asegura la selección de la persona más idónea para el puesto a cubrir dentro de la Compañía.

La inducción del personal es fundamental y en ella se forma a las personas para el desarrollo de sus tareas.

Los temas que se incluyen son:

- Generalidades (misión, visión, valores, código de conducta, servicios, organigrama, bases de trabajo, aspectos legales y de cumplimiento, áreas de soporte), política RSE.
- Aspectos generales y legales de SST.
- Políticas HSEQ, vial, no alcohol y drogas.
- Reglamento de Higiene y seguridad industrial.
- COPASST.
- Plan de emergencias.
- Factores de riesgo y sus controles.
- Aspectos e impactos ambientales.
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea.
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales.

**¡BIENVENIDO A
SUPERIOR ENERGY
SERVICES!**



Desde hoy entras a formar parte del valioso equipo de trabajo de SUPERIOR ENERGY SERVICES.

A partir de este momento iniciarás el proceso de inducción el cual te dará las bases para que empieces tu carrera en nuestra compañía.

Recibirás una presentación sobre la historia de la compañía, sus marcas y mercados. Esto incluye un repaso de la estructura organizacional y la estrategia, y también te presentará nuestra cultura y nuestra manera de trabajar.

5.2 Relación Trabajo Empresa

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

La relación con nuestros colaboradores se rige por establecer los salarios y los beneficios sociales para todos. La remuneración de los colaboradores se establece según los niveles salariales establecidos en cada contrato y las funciones dentro de la Compañía, y en ciertos puestos se aplican criterios de retribución variable en función de consecución de objetivos individuales y del negocio. En **SUPERIOR** estamos comprometidos a pagar a nuestros colaboradores un salario competitivo.

También contamos con Comité de Convivencia Laboral, para tratar temas sensibles como el acoso laboral y conductas de discriminación que puedan afectar las condiciones de trabajo decente. Estamos comprometidos a ofrecer un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de acoso laboral, pensando no solamente desde una perspectiva social y ética, sino también desde la perspectiva de negocio.

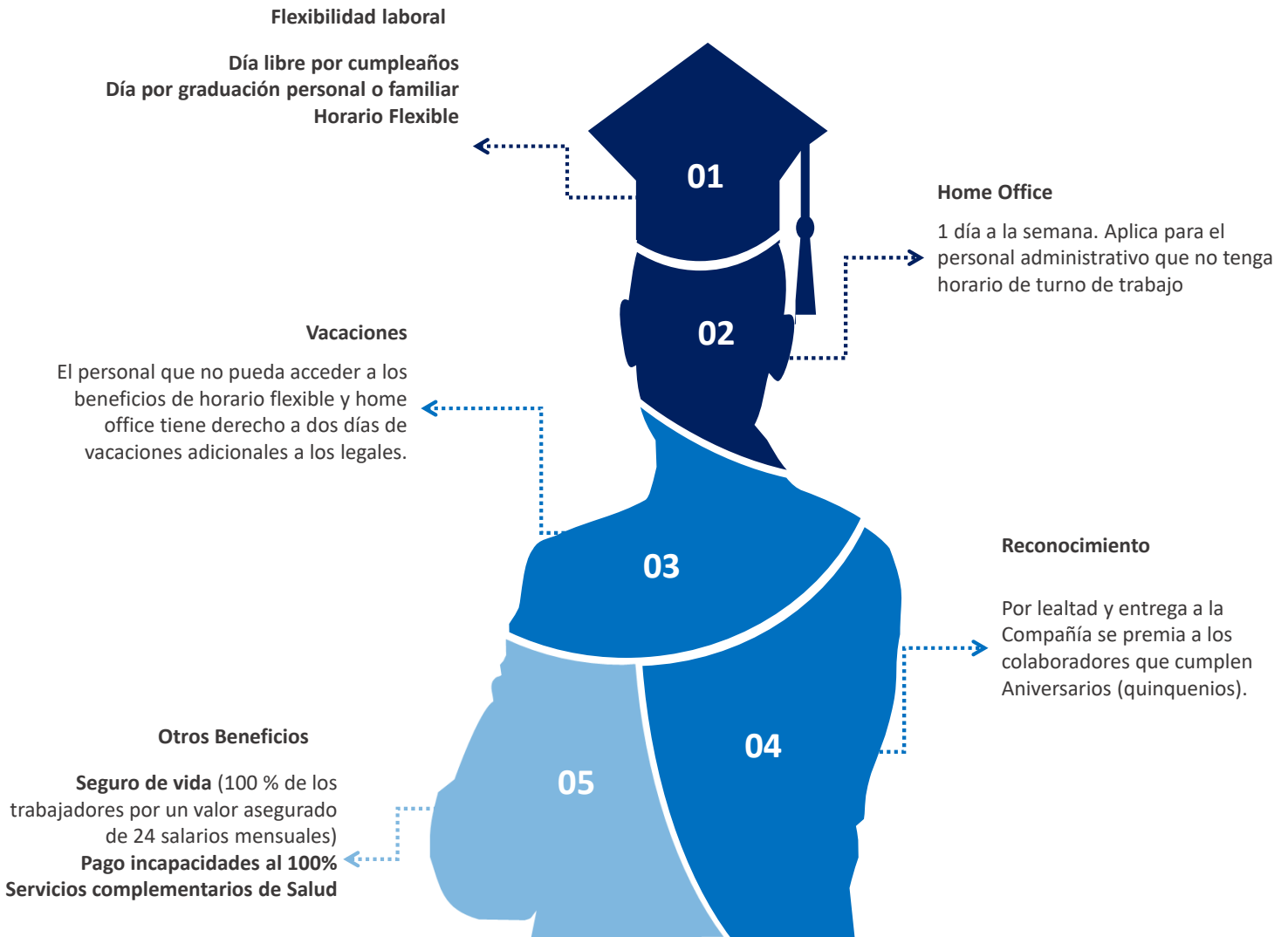
Por otra parte, respetamos los derechos de los trabajadores con horarios laborales razonables y cumplimiento de descansos.

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



5.2 Relación Trabajo Empresa

Salario Emocional



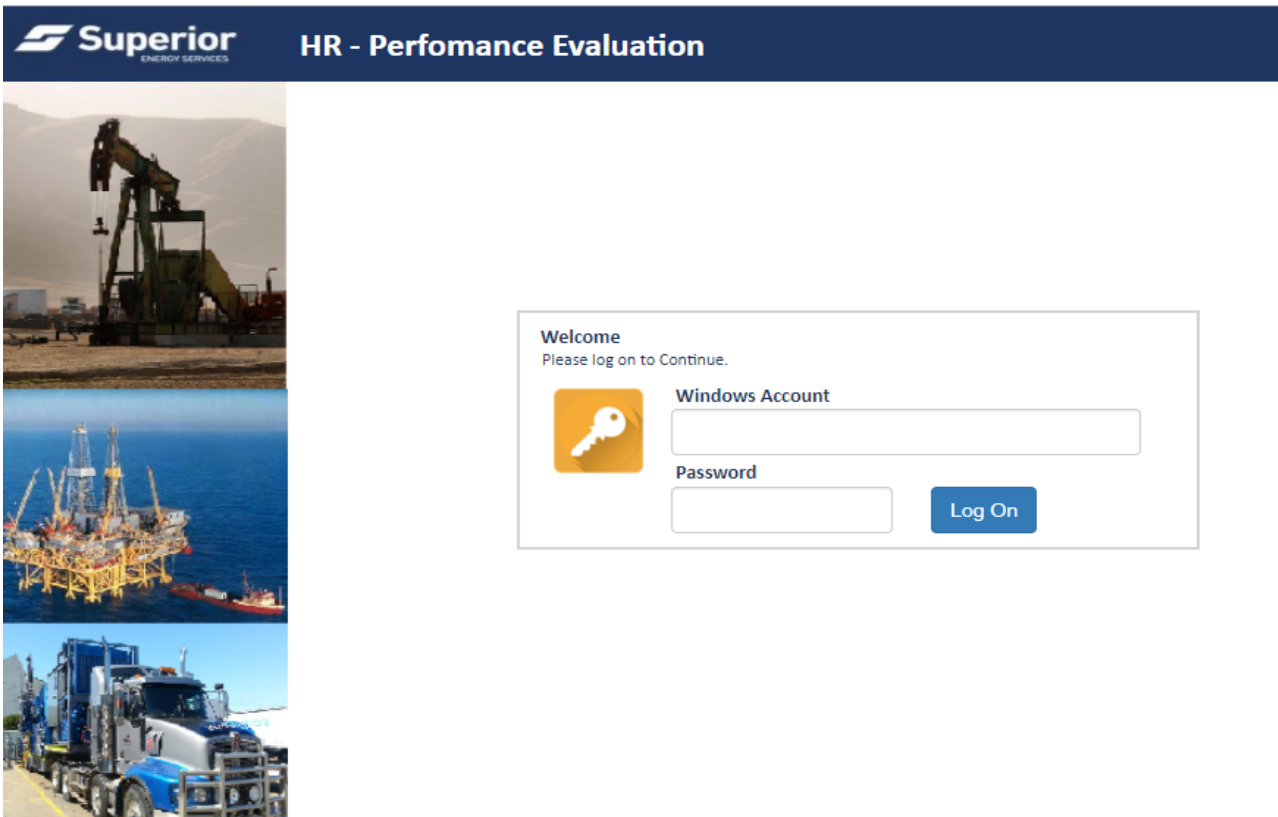
En **SUPERIOR**, promovemos el equilibrio entre la vida laboral y personal, compartimos una cultura emprendedora y ambientes flexibles de trabajo, ya que entendemos que el crecimiento del negocio y de la gente, van de la mano. El objetivo de nuestra Política de Beneficios Flexibles es crear y promover una cultura flexible pero comprometida de trabajo, impulsando iniciativas vinculadas a la flexibilidad y el bienestar personal, familiar y profesional de nuestra gente.

5.2 Relación Trabajo Empresa

Evaluación de Desempeño

En 2018 se realizaron un total de 123 evaluaciones de desempeño a través de una aplicación online que permite evaluar de una forma mas sencilla los siguientes aspectos:


- Objetivos de Rendimiento
- Planeación y gestión de recursos
- Orientación a resultados
- Orientación al cliente interno y externo
- Responsabilidad, integridad y ética
- Orientación estratégica
- Gestión de personas
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Comunicación



Superior
ENERGY SERVICES

HR - Performance Evaluation

Welcome
Please log on to Continue.

 Windows Account

Password

Log On

5.2 Relación Trabajo Empresa

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

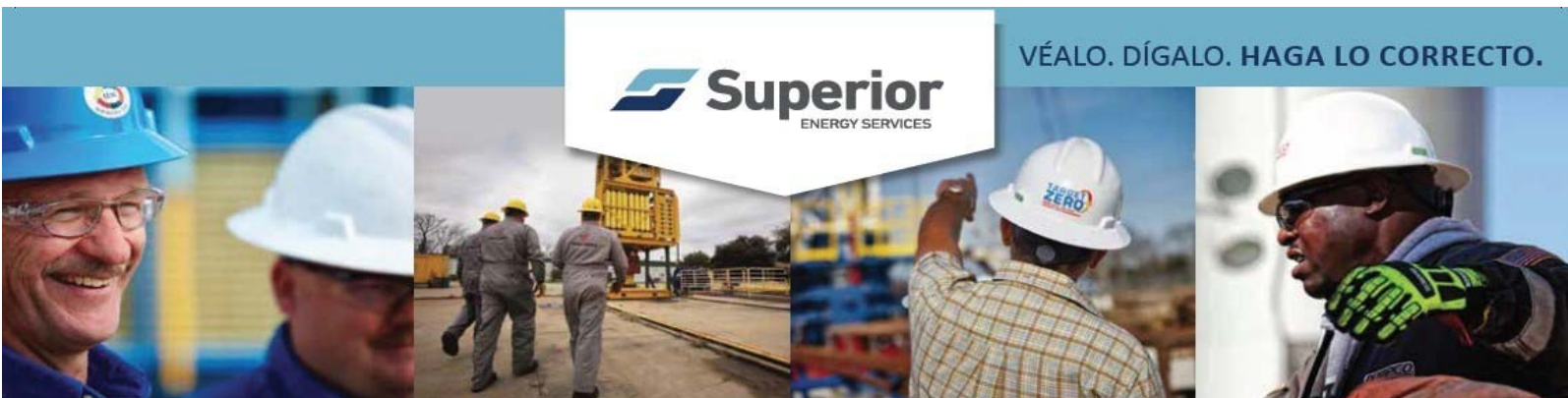
En **SUPERIOR** respetamos la privacidad y dignidad de nuestros colaboradores, por lo que sólo recabamos la información personal que se requiere para la actividad efectiva o que es requerida por la ley; manejamos esa información de manera confidencial y la ofrecemos únicamente a aquellas personas o instituciones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

Encuesta de Riesgo Psicosocial

En el 2018 aplicamos la Encuesta de Riesgos Psicosociales con el objetivo de conocer tanto el clima de la organización como los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores.

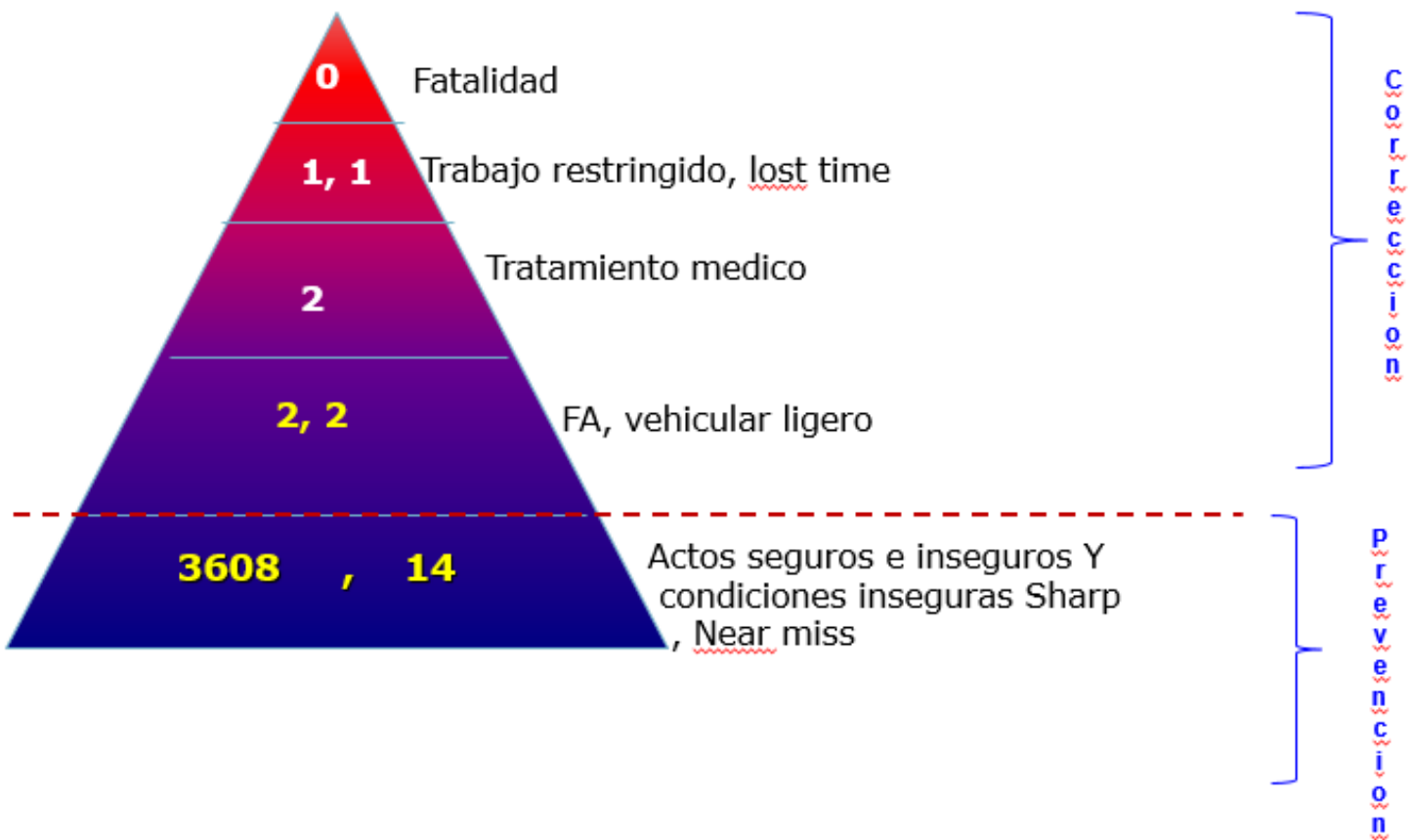
Los principales temas que se evaluaron fueron el estrés, los asuntos extra-laborales y los asuntos intra-laborales.

Este resultado fue la base para la creación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológico, que incluye un plan de intervención que iniciara su desarrollo en el 2019.



5.3 Salud y seguridad en el trabajo

En los resultados de desempeño encontramos los indicadores de la relación entre correcciones y prevenciones realizadas en la organización



Horas trabajadas 2018:386,444

5.3 Salud y Seguridad en el Trabajo

POLITICA HSEQ Y OBJETIVOS 2019

Superior Energy Services LATAM y las empresas del grupo, líder en la prestación de servicios y alquiler de equipos para la industria del petróleo y gas, considera que la salud, seguridad, protección del medio ambiente y la calidad son la esencia de sus operaciones.

Consciente de los peligros, con un enfoque sistemático de la gestión en HSEQ, resalta como mayores valores el bienestar, la salud y la seguridad de sus empleados, partes interesadas, la protección del medioambiente y la calidad del servicio brindado.

A través de los requisitos de su Sistema de Gestión de HSEQ, los trabajadores y directivos de Superior Energy Services son responsables y se comprometen a lograr y mantener los más altos estándares de desempeño en HSEQ, dar cumplimiento a los requisitos legales y requisitos suscritos aplicables, la prevención de riesgos e impactos socio ambientales; enfermedades laborales; lesiones personales y la captación de oportunidades que puedan afectar la conformidad de servicios, haciéndolos extensivos a las partes interesadas.

Todo el personal está capacitado, facultado y empoderado para “detener un trabajo” que ponga en riesgo a la gente, al medioambiente o a la calidad de servicio.

Superior Energy promueve la mejora continua a través la evaluación de los servicios, incorporación de nuevas tecnologías, revisión periódica del desempeño de sus indicadores claves, detección y evaluación de las oportunidades de mejora expresadas por todas las partes interesadas.

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

POLITICA HSEQ Y OBJETIVOS 2019

Los objetivos son definidos y revisados periódicamente por la Alta Administración para asegurar la adopción de las mejores prácticas en los procesos para:

- Proteger la salud y seguridad de los trabajadores a través de la prevención de lesiones y daños, fortalecimiento de las competencias del personal, identificación, evaluación y control de peligros, revisiones, evaluaciones e inspecciones.
- Proteger el medio ambiente y minimizar continuamente nuestro impacto a través de la prevención de la contaminación, reducción del consumo de los recursos naturales y la gestión de nuestros residuos.
- Garantizar la calidad de nuestros servicios, honrando los compromisos asumidos, superando las cambiantes necesidades y expectativas de los clientes, implícitas o explícitas.

La política será revisada frecuentemente para asegurar su adecuación y efectividad, comunicada a todos los niveles dentro de la organización y estará disponible para todas las partes interesadas.

CARLOS MARIO CERVO

Vice Presidente Regional América Latina | Servicios Internacionales

SUPERIOR ENERGY SERVICES Inc.

INDICADORES DE GESTIÓN

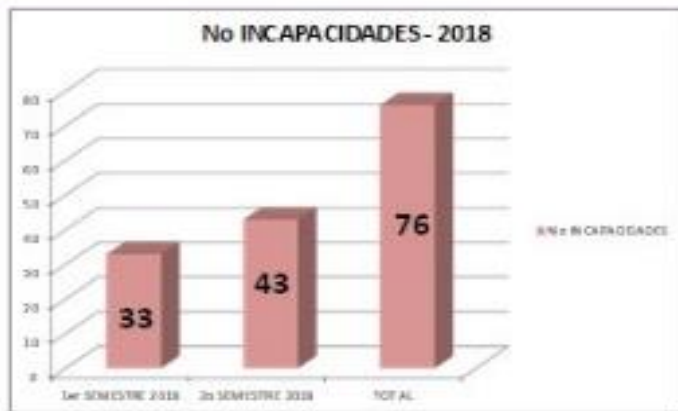
Nuestros indicadores de gestión van alineados a los objetivos previstos:

- Proteger la salud y seguridad de los trabajadores a través de la prevención de lesiones y daños, fortalecimiento de las competencias del personal, identificación, evaluación y control de peligros, revisiones, evaluaciones e inspecciones
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de HSEQ y otros.

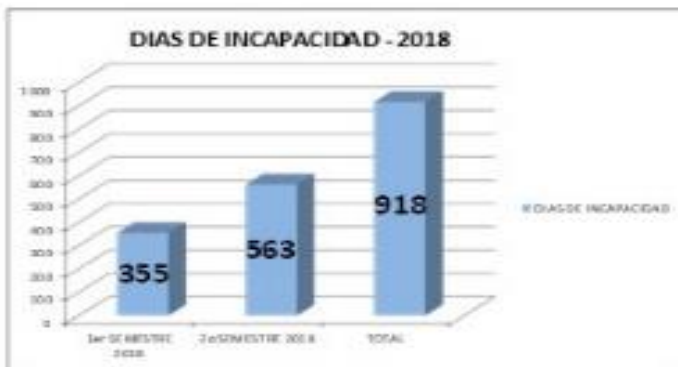
5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Indicadores de Gestión

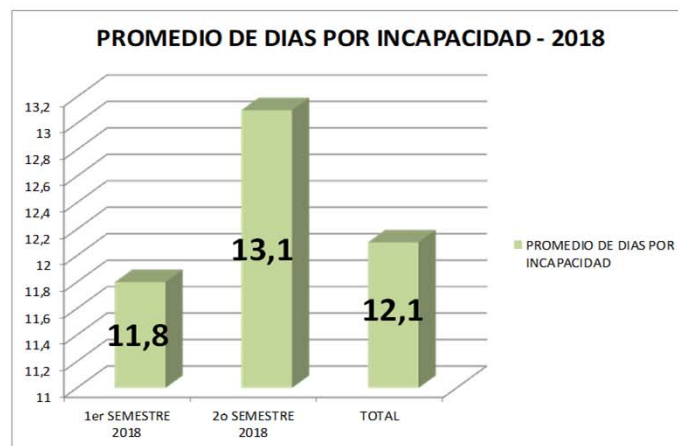
| | No INCAPACIDADES |
|-------------------|------------------|
| 1er SEMESTRE 2018 | 33 |
| 2o SEMESTRE 2018 | 43 |
| TOTAL | 76 |



| | DIAS DE INCAPACIDAD |
|-------------------|---------------------|
| 1er SEMESTRE 2018 | 355 |
| 2o SEMESTRE 2018 | 563 |
| TOTAL | 918 |

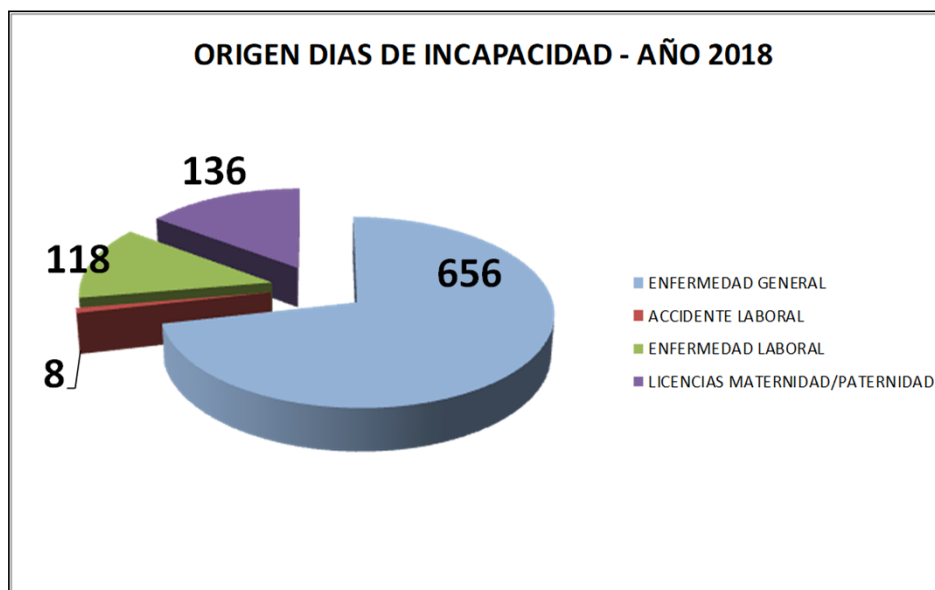


| | PROMEDIO DE DIAS POR INCAPACIDAD |
|-------------------|----------------------------------|
| 1er SEMESTRE 2018 | 11,8 |
| 2o SEMESTRE 2018 | 13,1 |
| TOTAL | 12,1 |



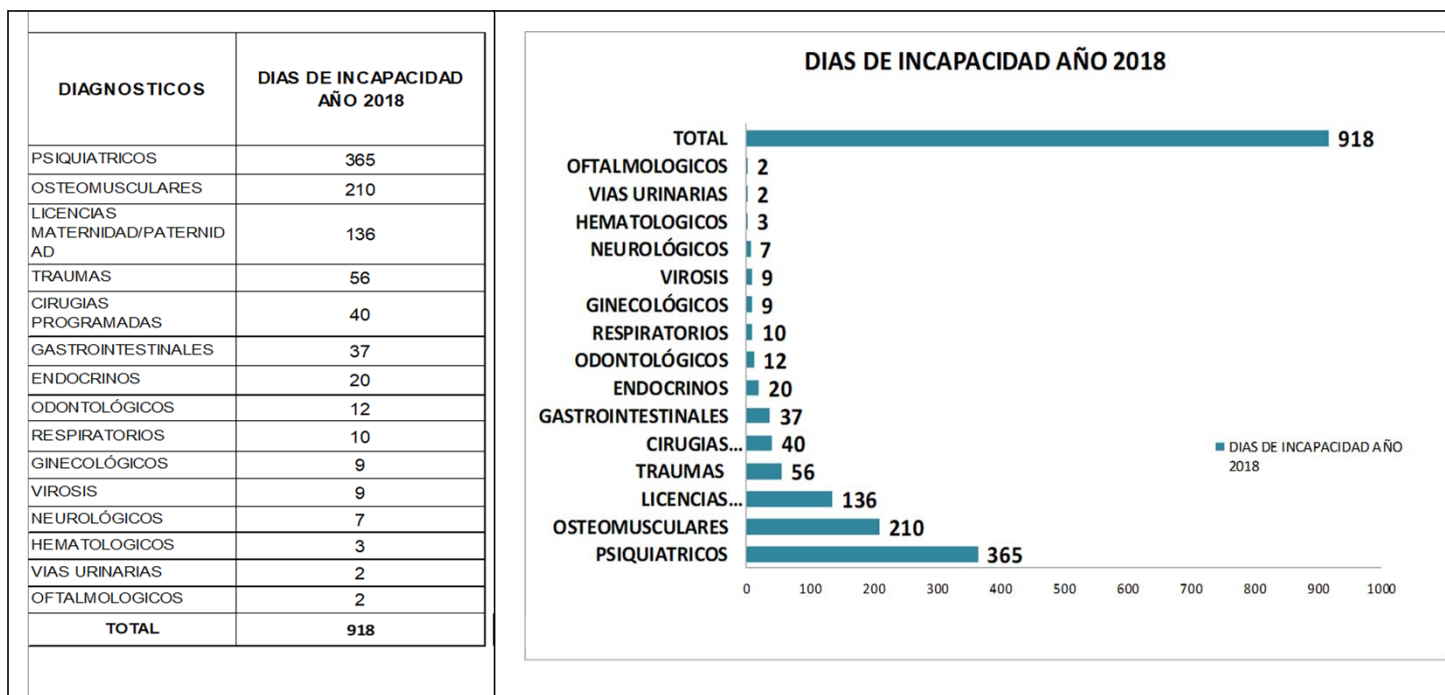
5.3 Salud y seguridad en el trabajo

DÍAS DE INCAPACIDAD POR ORIGEN AÑO 2018



| ORIGEN DE LAS INCAPACIDADES | ENFERMEDAD GENERAL | ACCIDENTE LABORAL | ENFERMEDAD LABORAL | LICENCIAS MATERNIDAD/PATERNIDAD |
|-----------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|---------------------------------|
| Días incapacidad | 656 | 8 | 118 | 136 |

DIAGNOSTICO Y DÍAS DE INCAPACIDAD 2018



5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Ausentismo de la Organización

Durante el año 2018 en **SUPERIOR / ITS** se registraron un total de 76 incapacidades. Estas 76 incapacidades significaron 918 días no laborados, lo cual nos da un promedio de 12,1 días por incapacidad. Comparados los 2 semestres, se encontró que para el 2º semestre aumentaron tanto el numero de incapacidades como el promedio de días por incapacidad: 11,8 días en el primero vs 13,1 en el segundo. Tuvimos 2 licencias : una por maternidad y una por paternidad. Por accidente laboral (AL) se presento una incapacidad de 8 días.

Por enfermedad laboral (EL) tuvimos 16 incapacidades las cuales generaron 118 días de incapacidad, que corresponden aproximadamente al 12,8% del total de días de incapacidad.

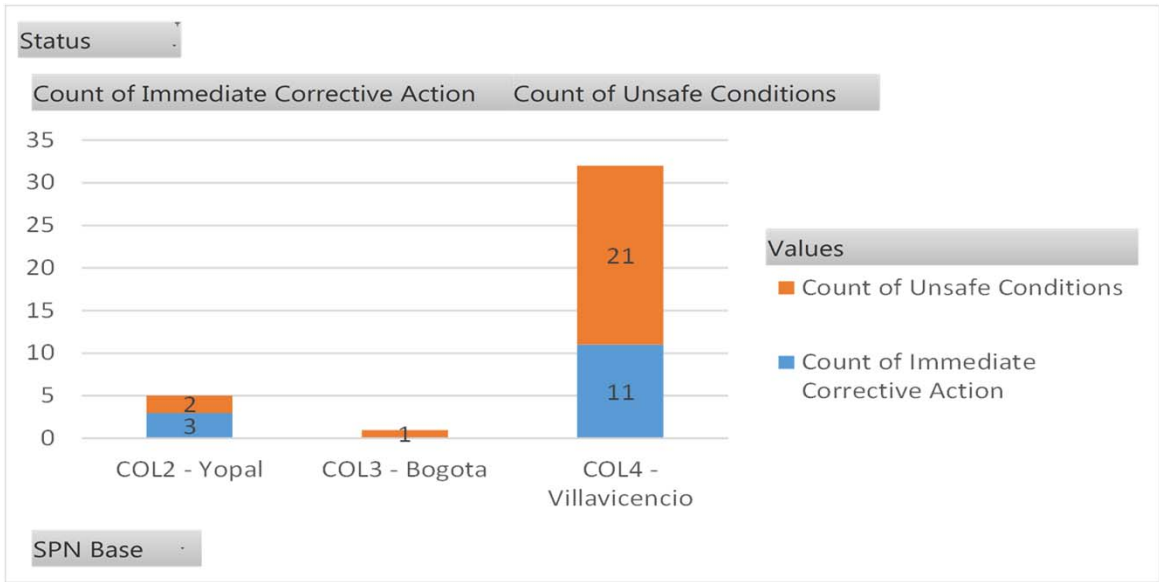
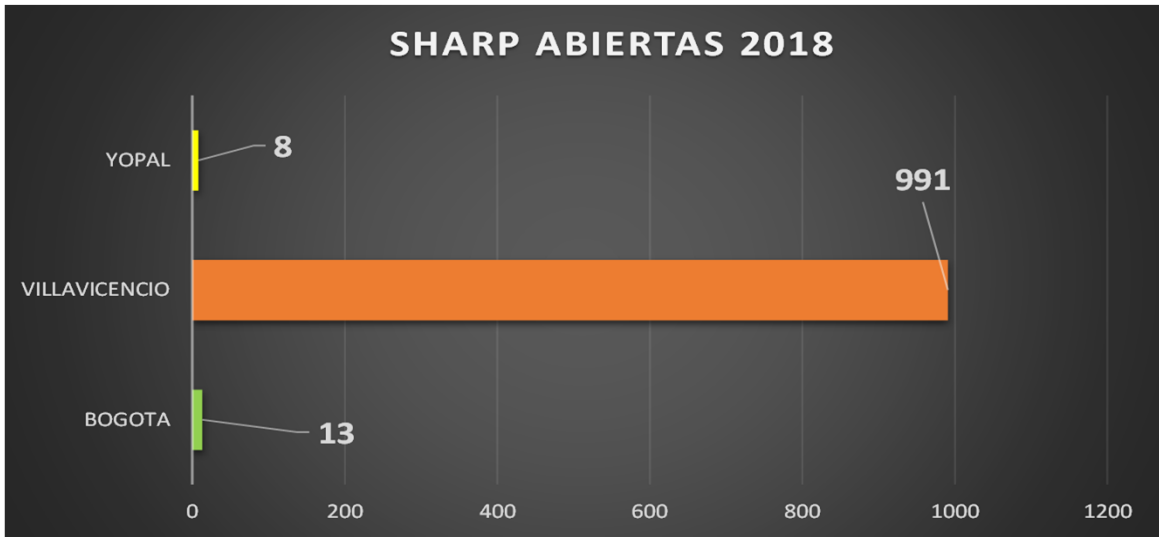
Es de anotar que 15 de las 16 incapacidades corresponden a un solo trabajador con diagnostico de discopatía lumbar con radiculopatía. La licencia de maternidad fue de 126 días y la de paternidad 10 días. En cuanto a las patologías que generan mas días de incapacidad, el primer lugar lo ocupan los trastornos mentales : y corresponde a un solo trabajador que estuvo incapacitado por su EPS todo el año y actualmente esta pendiente del tramite de pensión por invalidez con su fondo de pensiones. En segundo lugar están los problemas osteomusculares (Desordenes musculoesqueléticos) cirugías programadas (40), las patologías digestivas (37) y los trastornos endocrinos (20). No se presentaron incapacidades por enfermedades transmitidas por vectores.

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Estrategias de participación y consultas

La estrategia de SHARP, consistió en revisar las tarjetas de emergencias , verificando los incidentes e accidentes, condiciones inseguras, actos inseguros y su respectivas correcciones

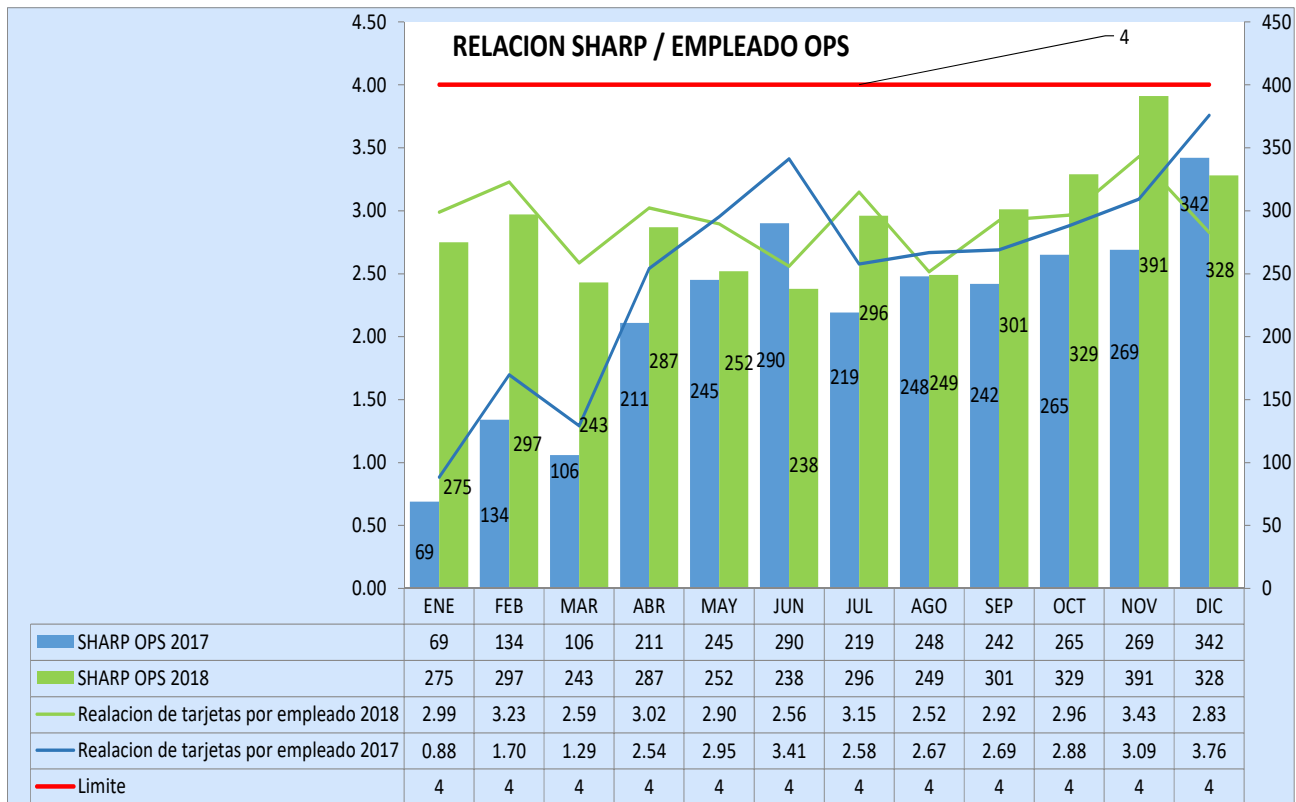
Total SHARP: 3616 – Cierre 72%



5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Estrategias de participación y consultas

A continuación se muestra la relación de las tarjetas, con respecto a los reportes generado por el programa SHARP:



5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Participación Comité de contratistas RUC

Fuimos invitados en el Mes de Abril por el Comité de Contratistas del RUC (Registro Único de Contratistas) del Consejo Colombiano de Seguridad, a presentar nuestro Modelo de Responsabilidad Social Empresarial como una buena práctica en esta materia. En la reunión los asistentes manifestaron su interés por este modelo y hicieron varias preguntas sobre como implementarlo en sus empresas. A Partir de esta reunión, nuestra em- presa forma parte de este Comité de Contratistas de RUC y asistimos a todas las reuniones.



5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Con respecto a la Política de Seguridad y Salud Laboral, para cumplir con la misma disponemos de los recursos necesarios para la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión. Con este propósito destinamos recursos financieros, físicos, humanos y técnicos necesarios para el desarrollo del programa, dando cumplimiento a las normas legales y contractuales vigentes. Contamos con la certificación OHSAS 18001.

El objetivo en **SUPERIOR** es cumplimiento a los requisitos legales que suscribe en HSE y debido a las situaciones de riesgo que pueden presentarse en las diferentes actividades realizadas en busca de la mejora continua y prevención de la ocurrencia de accidentes que atenten contra la salud de toda la población trabajadora y el medio ambiente en donde se desarrollan cada una de las operaciones.

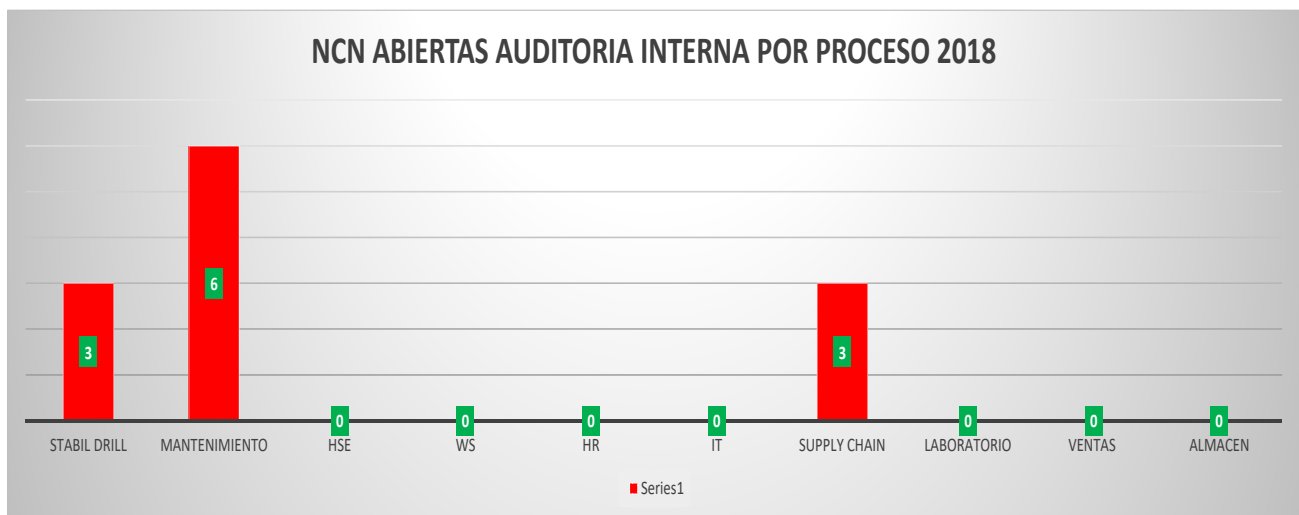
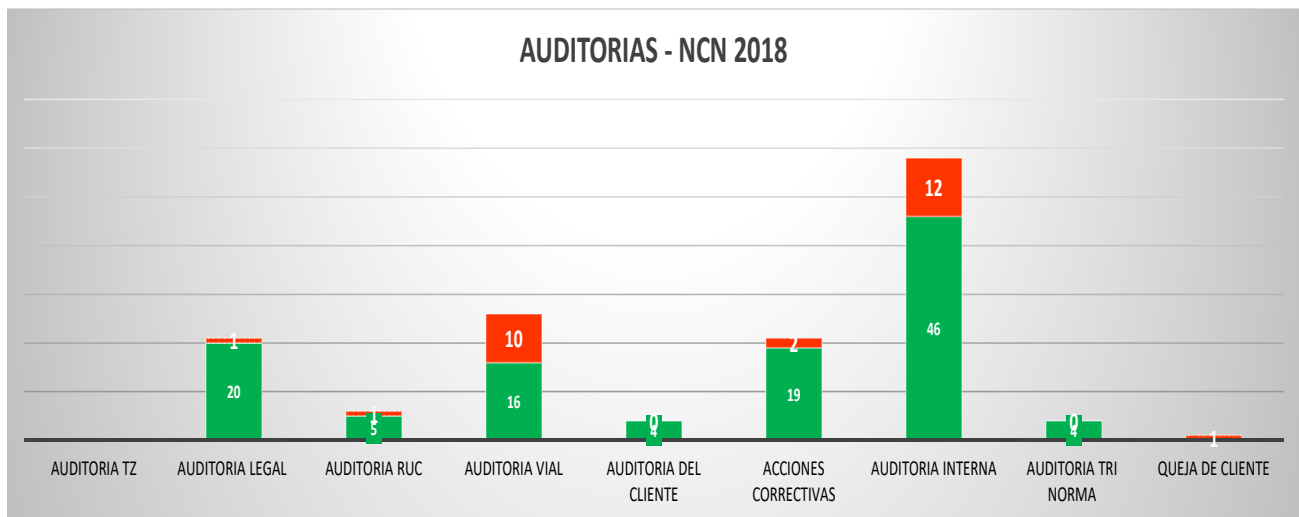
Es importante resaltar que **SUPERIOR** está evaluada por el Registro Único de Contratistas (RUC) donde se verifican temas de seguridad, salud, trabajo y ambiente. Esta evaluación fue creada por el Consejo Colombiano de Seguridad que es una asociación que contempla en su objeto social la ejecución de actividades dirigidas hacia la promoción, divulgación, adaptación, aplicación y puesta en funcionamiento de tecnologías relevantes para varios sectores productivos en actividades específicas de seguridad industrial, salud ocupacional y protección ambiental.

Los resultados de **SUPERIOR** en el RUC a lo largo de los últimos 4 años se resumen en la siguiente tabla:

| Fecha de inicio y fecha de fin | Calificación por parte de la auditoría y rango de aplicación | Hallazgos de la auditoría |
|--------------------------------|--|---------------------------|
| 07/03/2018-09/03/2018 | 95% / 100% | 3 No conformidades |
| 27/03/2017-29/03/2017 | 92% / 100% | 6 No Conformidades |
| 16/03/2016-17/03/2016 | 95% / 100% | 7 No conformidades |
| 11/06/2015-12/06/2015 | 90% / 100% | 7 No conformidades |

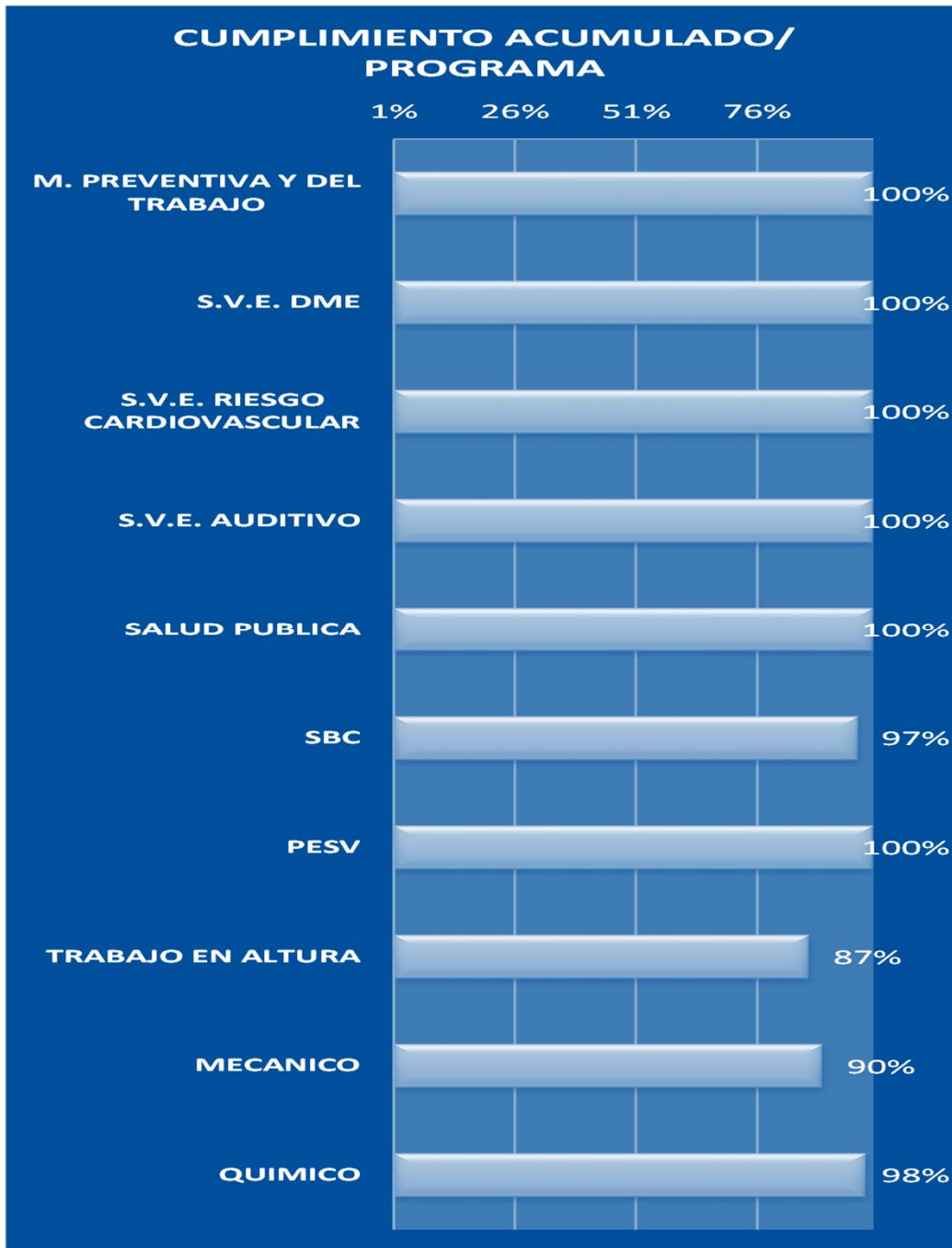
5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Resultados de Auditorias-NCN 218



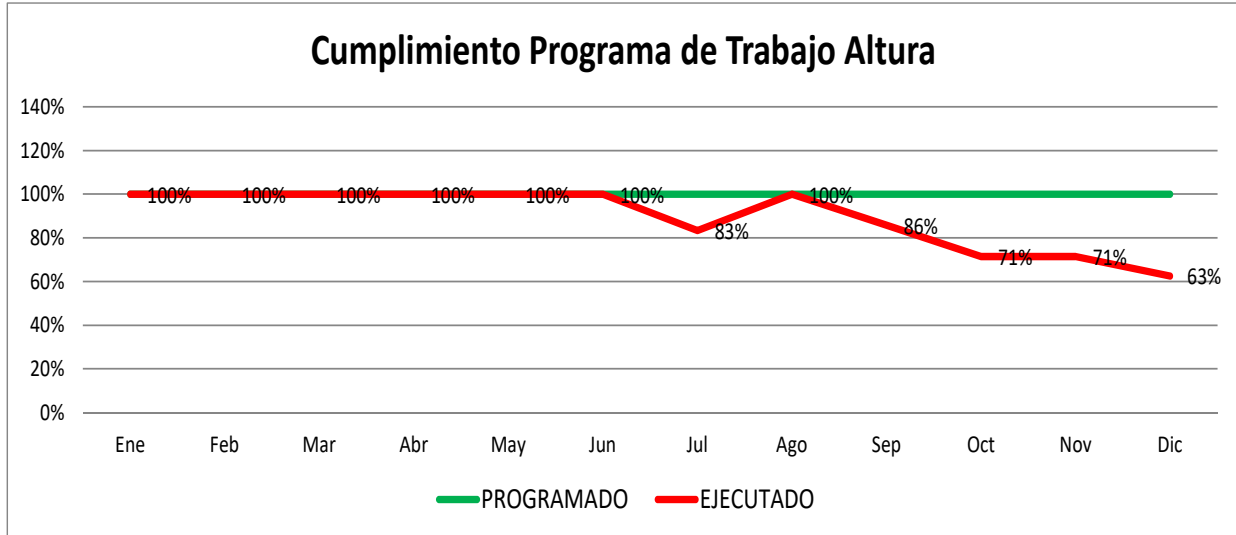
5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Resultado de Cumplimiento de los programas de HSE



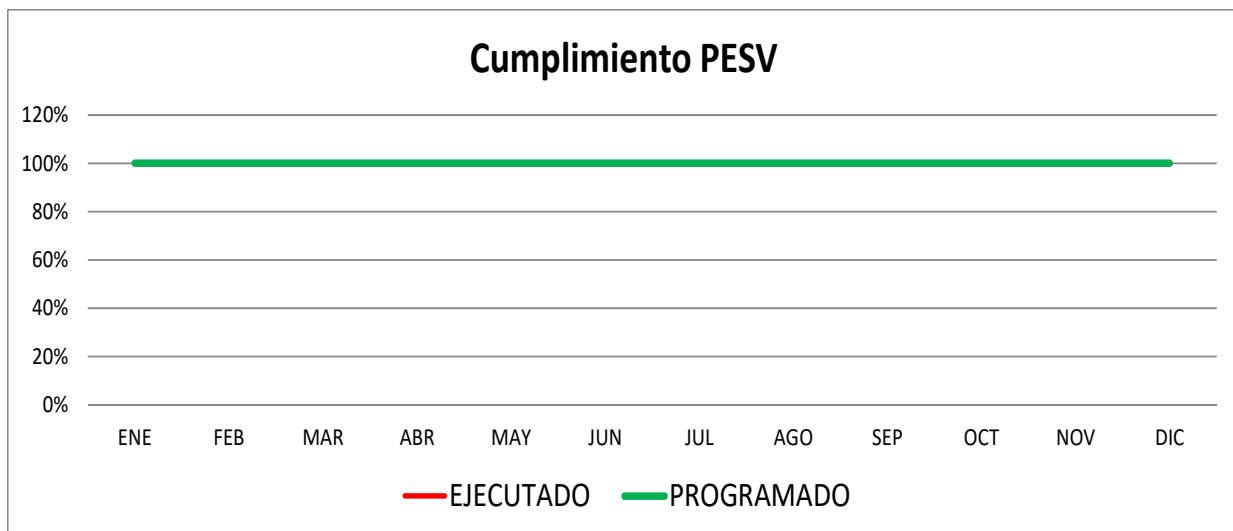
5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Programas de Trabajo en alturas



El programa de trabajo en alturas obtuvo un cumplimiento del 87%, teniendo en cuenta que las actividades propuestas fueron cumplidas, con mejoras para realizar en el año 2019 de equipos y condiciones inseguras contempladas para dicho programa.

Programas de PESV

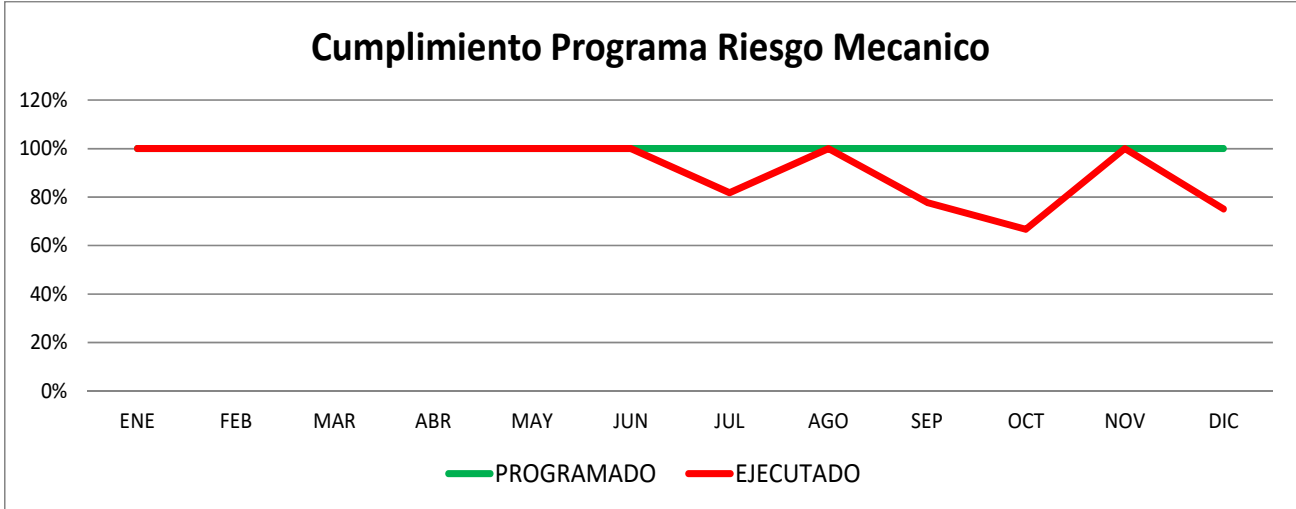


Aunque el programa del PESV cumplió el 100% de las actividades desarrolladas para las bases de Villavicencio y Bogotá; se retomaran y desarrollaran para el 2019 dicho programa en la base de Yopal, ya que no se habían ejecutado por disposiciones operativas.

En dicho programa también se realizan mejoras para la implementación de equipos, demarcación, señalización y puntos importantes de seguridad en los vehículos de la organización.

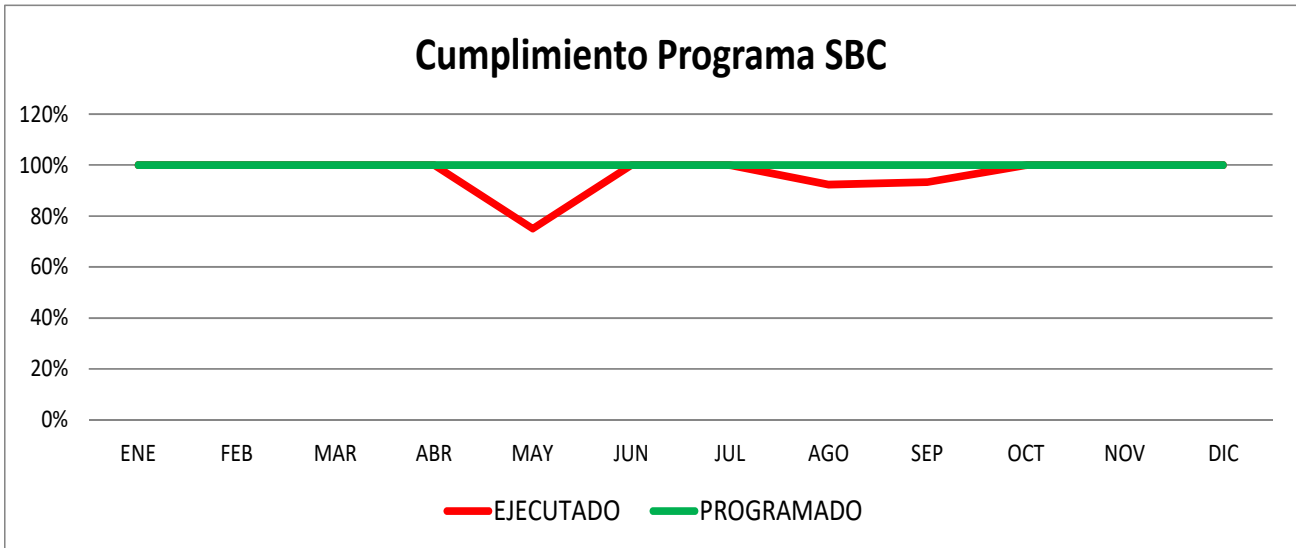
5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Programa de Riesgo Mecánico



El programa de riesgo mecánico cumplió en un 90% las actividades propuestas, con mejoras en Equipos, certificados de los mismos, capacitaciones correspondientes al programa y continuidad en inspecciones con el fin de verificar cualquier eventualidad.

Programa de Cumplimiento SBC



El programa obtuvo un cumplimiento del 97%, teniendo en cuenta que todas las actividades fueron ejecutadas se establecieron mejoras para seguir incrementando y fortaleciendo el programa.

5.4 Formaciones

En **SUPERIOR** identificamos las necesidades de formación relacionadas con los aspectos ambientales, los riesgos de seguridad industrial y salud ocupacional y su sistema de gestión mediante el proceso de elaboración de los procedimientos, manuales y registros relacionados con los mismos y su proceso de implantación y divulgación.

En el 2018 se realizaron los siguientes cursos:

- Formación Corporativa / Administrativa: Administración del Tiempo, Antisoborno y anticorrupción, Definición de objetivos e indicadores, Derechos Humanos, Liderazgo basado en Valores.
- Formación HSEQ: Aparejos -Lifting, Blood Borne Phatogens, Brigadista de emergencia Nivel Básico o Clase I, Cuidado de manos, Curso de auditor interno sistemas integrados, Escaleras, Estilos de vida y trabajo saludables, HSEQ Workshop para líderes y supervisores, Fatiga, Estrés por calor, Housekeeping training 5s, Gestión del cambio, Legislación SG-SST, Manipulación de alimentos, Permisos de Trabajo - Trabajo en Caliente, Herramientas Manuales y Eléctricas, Programas ambientales, aspectos e impactos ambientales, Protección de máquinas, Rescate en alturas y confinados, Seguridad contra incendios, Seguridad en oficinas, Seguridad en operaciones con electricidad, conexiones a tierra, LOTO, Seguridad en Procesos, Sistema de Gestión de SST, Soporte Vital y Primeros Auxilios, SVE Prevención Desordenes Musculo esqueléticos, Área, Behavior Based Safety, Confined Space Entry, Defensive Driving, Emergency Preparedness and Response, Forklift and Mobile Equipment, Hazard Identification and Risk Assessment, Hydraulic System, Incident Investigation, Personal Protective Equipment, Overhead Crane Operations, Respiratory Protection, Right to Know, Stop Work Authority (SWA), Trabajo en alturas.

Campaña "La seguridad es lo mas importante"

En octubre de 2018 desplegamos la campaña experiencial "La seguridad es lo MAS importante" en la semana de Ecopetrol "El semanazo de HSE". Esta campaña, realizada junto con ESTRELLA INTERNATIONAL ENERGY y BAKER HUGHES, gira alrededor de la importancia de actuar con seguridad en todo lo que hacemos para poder regresar sanos y sal- vos a casa. La filosofía de la campaña está relacionada con que la seguridad no es otro tema importante, sino que es el MAS importante, por lo que merece toda nuestra atención.

La metodología es participativa con el objetivo de que los participantes se divirtieran aprendiendo con esta propuesta innovadora. A través del desarrollo de actividades lúdicas como la música, la danza y el teatro, hablamos de conceptos como la importancia de pensar siempre de manera segura, la relevancia de la seguir instrucciones, de tener una actitud positiva, la solidaridad, el respeto, la tolerancia y la diversidad.



5.4 Formaciones

Family Day

En el mes de Marzo se realizaron 2 días de seguridad basados en el comportamiento de (SAFETY DAY), en Villavicencio y en Bogotá.

Estas actividades se llevaron a cabo junto con las familias de los trabajadores de **SUPERIOR**.



5.4 Formaciones

Celebraciones de Navidad

En el mes de diciembre continuamos con nuestras tradicionales celebraciones de Navidad en Bogotá, Yopal y Villavicencio.

Que son espacios para compartir con todos los colaboradores y sus familias.





6. DERECHOS HUMANOS

6.1 Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación

En **SUPERIOR** decidimos desarrollar una política de derechos humanos parte de nuestra Política de RSE, donde exponemos que nuestros principales objetivos son:

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

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

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

6.2 Libertad de asociaciones

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

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

Con respecto a todo lo relacionado con la libertad de asociación y dialogo, en SUPERIOR creemos firmemente en que debemos fomentar un diálogo genuino con los trabajadores que permita tanto a los trabajadores como a los empresarios entender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución.

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

Desarrollamos una campaña de administración de tiempo para mejorar la gestión y apoyar al personal a gestionar mejor su tiempo y no sentirse en situaciones “forzadas”.

6.2 Libertad de asociaciones

Trabajo infantil

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

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

Con respecto a las prácticas de discriminación se hace mención explícita en el Reglamento Interno de Trabajo. Los medios que tenemos para evaluar estos temas son el Comité de Convivencia y el Comité de RSE, además de la atención de quejas y reclamos y establecimiento de canales de dialogo permanentes a través de los jefes y el área de Gestión Humana. Los procesos de selección también hablan de la no discriminación, y se hace un esfuerzo por no entrar en aspectos discriminatorios en todos los procesos de gestión del personal.

En los procesos de análisis de riesgos incluimos a todo el personal sin discriminaciones.

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

6.3 Evaluación de Derechos Humanos

Formamos a todo nuestro personal administrativo en Derechos Humanos, a través de un entrenamiento experiencial en el que de forma explícita se habla de nuestro principio de no ser cómplices de abusos a los mismos, ni de manera directa, ni por beneficio indirecto ni por complicidad silenciada.

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

Realizamos una evaluación en Derechos Humanos para saber en qué situación estamos actualmente en **SUPERIOR**.



6.4 Formación en Derechos Humanos

Formación en Derechos Humanos y Sostenibilidad en el Colegio Instituto Técnico Empresarial—YOPAL

En marzo de 2018 realizamos con 40 alumnos de 6to de Bachillerato y 38 alumnos de 5to de Primaria del Instituto Técnico Empresarial EL YOPAL, una jornada de socialización sobre la sostenibilidad y los derechos humanos.

A través de diversas dinámicas como teatro, juegos, canciones, bailes y otras actividades lúdicas, aprendimos sobre la importancia de los derechos humanos y la sostenibilidad social y ambiental





7.SOCIEDAD

7.1 Apoyo a Fundaciones en Bogotá

Apoyando nuestros niños de la Fundación Betsalem

En Enero del 2018, recolectamos fondos entre los empleados de Bogotá para que los niños de la Fundación Betsalem pudieran completar todos los recursos para la compra de los materiales y uniformes que necesitaban para asistir al colegio.



7.2 Catedra Sostenibilidad Villavicencio

Taller de Sostenibilidad U COOPERATIVA DE VILLAVICENCIO

El pasado 17 de octubre la Universidad Cooperativa de Villavicencio nos invitó a dictar una charla sobre sostenibilidad para los alumnos de la materia de Contaduría Ambiental. La charla reunió aproximadamente a 30 personas

El taller fue práctico y presentamos nuestro modelo de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, con el objetivo de brindar conocimientos y herramientas necesarias sobre este concepto empresarial.



7.3 Catedra Sostenibilidad Yopal (I)

Taller de Sostenibilidad UNITROPICO

La Fundación Universitaria Unitrópico de Yopal nos invitó a dictar una charla sobre Responsabilidad Social Empresarial en el Día del Negociador Internacional del pasado 22 de marzo de 2018.

En el auditorio principal, donde se reunieron aproximadamente 100 personas, trabajamos el concepto de sostenibilidad a través de ejemplos prácticos, y presentamos nuestro modelo de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, con el objetivo de brindar conocimientos y herramientas necesarias sobre este concepto empresarial.



7.3 Catedra Sostenibilidad Yopal II

Taller de Sostenibilidad - UNITROPICO

El pasado 6 de octubre de 2018 estuvimos en la Fundación Universitaria Unitrópico de YOPAL dictando un Taller sobre Sostenibilidad llamado “Construcción de un Modelo de Sostenibilidad a través de un Sistema de Transporte Masivo”

El taller fue práctico y cumplimos con el objetivo de brindar conocimientos y herramientas necesarias sobre el concepto de sostenibilidad empresarial.



7.4 Formación en Sostenibilidad en Colegios Yopal

Formación en Derechos Humanos y Sostenibilidad en el Colegio Instituto Técnico Empresarial—YOPAL

En marzo de 2018 realizamos con 40 alumnos de 6to de Bachillerato y 38 alumnos de 5to de Primaria del Instituto Técnico Empresarial EL YOPAL, una jornada de socialización sobre la sostenibilidad y los derechos humanos.

A través de diversas dinámicas como teatro, juegos, canciones, bailes y otras actividades lúdicas, aprendimos sobre la importancia de los derechos humanos y la sostenibilidad social y ambiental

Queremos agradecer a todos los participantes y animarlos a tomar siempre en cuenta la sostenibilidad y los derechos humanos.



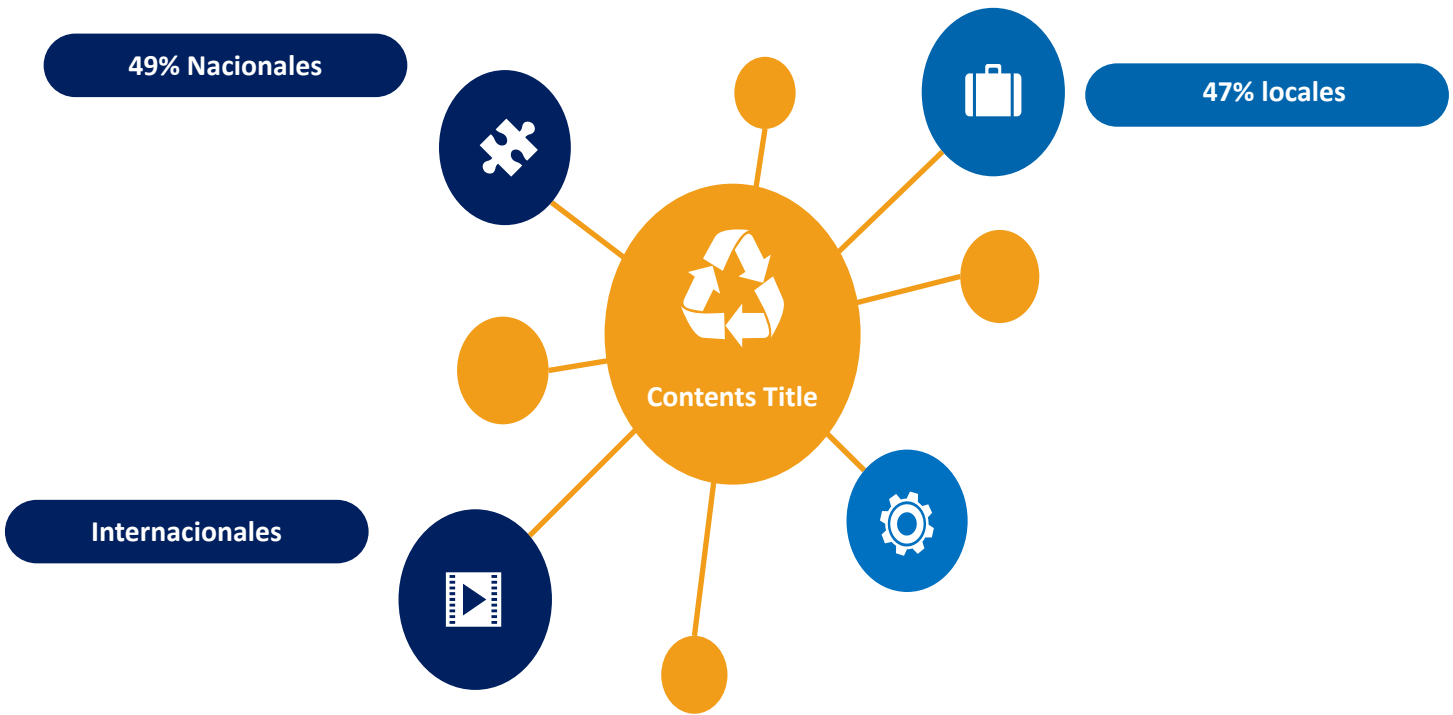


8. RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

8.1 Información de Proveedores

- En el año 2018 se han evaluado un total de 50 proveedores, que son el 100% de los proveedores críticos y significativos de la compañía.
- Dentro de los criterios que se evaluaron a los proveedores están criterios técnicos y de calidad, criterios de cumplimiento legal, competencias del personal, gestión HSE, y gestión de Responsabilidad social empresarial (incluyendo criterios de derechos humanos)
- Por último, resaltamos que contamos con una procedimiento de Compras donde se priorizan las compras locales de bienes y servicios.
- En el caso de Ecopetrol, se reportan mensualmente todas las compras de bienes y servicios que tenemos en sus zonas de operación
- Realizamos en todas las operaciones inducciones en HSE a todos los contratistas que trabajan en nuestras operaciones

En el 2018 contamos con el siguiente % de Proveedores:



8.2 Formación a Proveedores

Programa PYMEPLUS - Profesionalizando Nuestros Proveedores

En el 2018 dimos inicio a un proyecto de profesionalización de nuestros proveedores de Yopal y Villavicencio en diferentes aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo.

El objetivo es el de acompañar a nuestros proveedores en el proceso de mejoramiento de sus em- presas en temas de HSE como: conceptos de la política en seguridad y salud en el trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial, matriz de peligros , plan de emergencia, COPPAST, matriz de EPP y procedimiento para la investigación de accidentes.



INDICE GRI

| REFERENCIA GRI | INDICADOR | CONTENIDOS A REPORTAR | PG |
|----------------|--|--|-----------------|
| 101 | Contenido informe | Inclusion de los grupos de interes | 16 |
| | | Contexto de sostenibilidad | 26 |
| 102 | 3 | Ubicación de la sede | 7 |
| | 4 | Ubicación de las operaciones | 7 |
| | 6 | Mercados servidos | 7,8,9 |
| | 7 | Tamaño de la organización | 7,10,11,12,13 |
| | 8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 10,11,12,13 |
| | 9 | Cadena de suministro | 15 |
| | 10 | Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | 15 |
| | 11 | Principio o enfoque de precaución | |
| | 12 | Iniciativas externas | 14 |
| | 13 | Afiliación a asociaciones | 14 |
| | 16 | Valores, principios, estándares y normas de conducta | 21,22 |
| | 18 | Estructura de gobernanza | 25 |
| | 21 | Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales | 17,18 |
| | 23 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 20 |
| | 25 | Conflictos de intereses | 23 |
| | 26 | Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia | 21,22 |
| | 28 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | 45 |
| | 31 | Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales | 27,26, 28,17,18 |
| | 32 | Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | 26,28 |
| | 35 | Políticas de remuneración | 44 |
| | 40 | Lista de grupos de interés | 16,18 |
| | 41 | Acuerdos de negociación colectiva | 18 |
| | 42 | Identificación y selección de grupos de interés | 16,18 |
| 44 | Temas y preocupaciones clave mencionados | 18 | |
| 47 | Lista de temas materiales | 17,18 | |
| 55 | Índice de contenidos GRI | 79,8 | |

| REFERENCIA GRI | INDICADOR | CONTENIDOS A REPORTAR | PG |
|----------------|-----------|--|-----------------------|
| 201 | 1 | Valor económico directo generado y distribuido | 30,44 |
| 202 | 2 | Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | 31 |
| 203 | 2 | Impactos económicos indirectos significativos | 32 |
| 205 | 2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 24 |
| 302 | 4 | Reducción del consumo energético | 34,36 |
| 303 | 5 | Consumo de agua | 34,35 |
| 306 | 2 | Residuos por tipo y método de eliminación | 34,37 |
| 307 | 1 | Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | 38, 39 |
| 401 | 1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 41 |
| | 2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 42,44 |
| | 3 | Permiso parental | 54 |
| 402 | 1 | Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | 43,46 |
| 403 | 1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 48,49,58,56,57,59,61, |
| | 2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 47,53,54,55,60,63 |
| | 3 | Servicios de salud en el trabajo | 45,52,54,56,57 |
| | 4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 60,54,55 |
| | 5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 61,62 |
| | 7 | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales | 49 |
| | 9 | Lesiones por accidente laboral | 47,50,51,52 |
| | 10 | Dolencias y enfermedades laborales | 51,52 |
| 404 | 2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 42,63 |
| | 3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 47 |
| 405 | 1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 12, 65 |
| 406 | 1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 65 |
| 407 | 1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 66 |
| 408 | 1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 67 |
| 409 | 1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 65 |
| 412 | 2 | Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 68,69 |
| 413 | 1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 71,72,73,74,75 |
| 414 | 1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | 77 |
| | 2 | Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 77,78. |