



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2019 Y 2020

INDICE

01. ¿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 Participación de los GI 1.8 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
---------------------------------------	--

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. RESPONSABI LIDAD SOBRE PRODUCTOS	8.1 Información de Proveedores 8.2 Privacidad del cliente 8.3 Formaciones
--	---



Presentamos nuestro tercer informe de Sostenibilidad de Superior Energy Services Colombia 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 de los años 2019 y 2020. 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.

Para cualquier inquietud sobre este informe por favor comunicarse con co.hr@superiorenergy.com.

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.





BOGOTA D.C

EL LLANITO

YOPAL

RUBIALES

VILLAVICENCIO

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

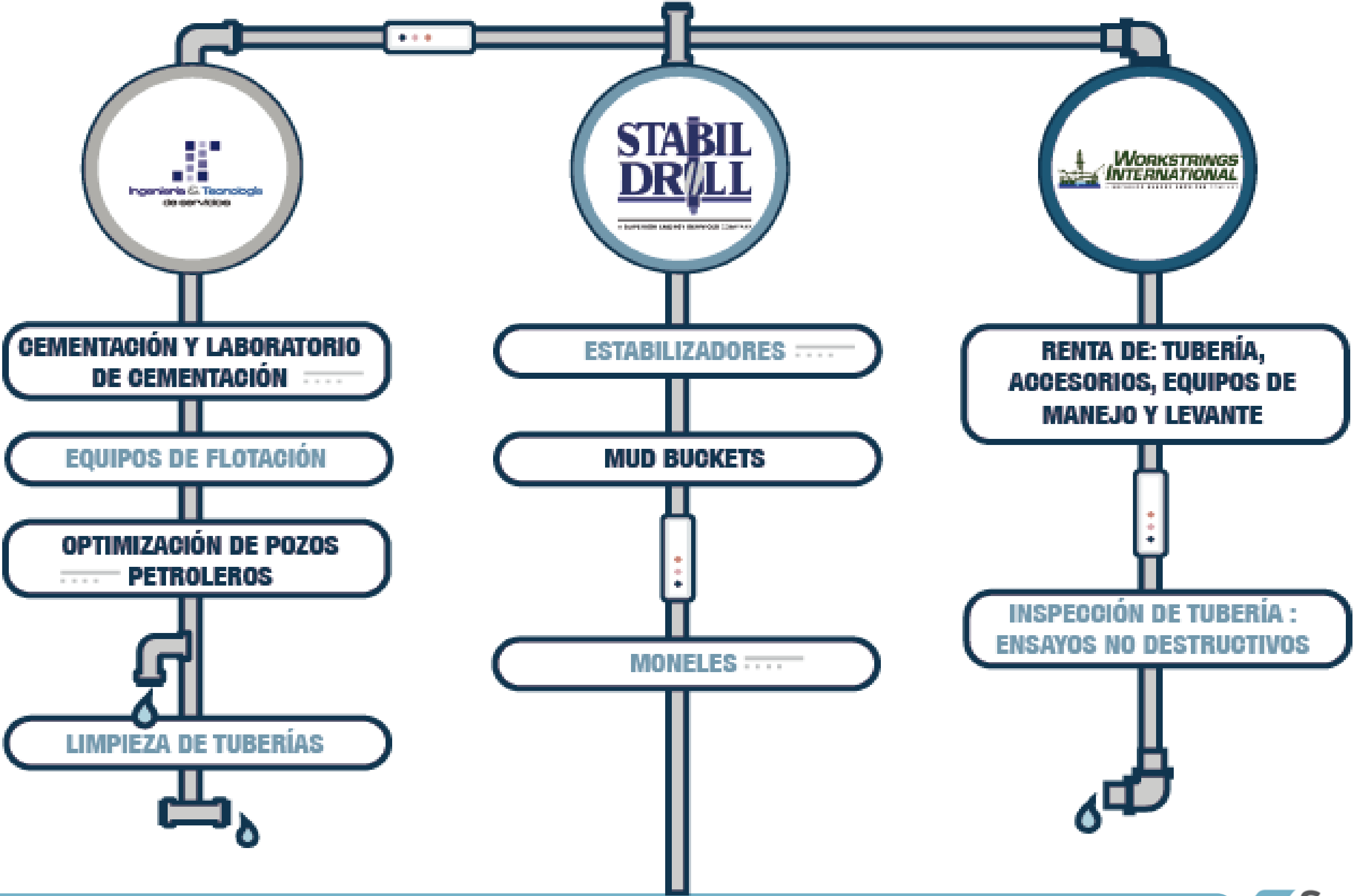
- **Nuestras bases de operaciones están ubicadas en:**

❑ Villavicencio: Km 4 Vía Acacias
Molino Montecarlo

❑ **Yopal: Km 7 Vía Morichal**

 Base Fija
 Base Satélite

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 fracturamiento, hidráulica de pozo horizontal y vertical, cementación, eliminación de fluidos, herramientas y servicios de completamiento y mucho más.

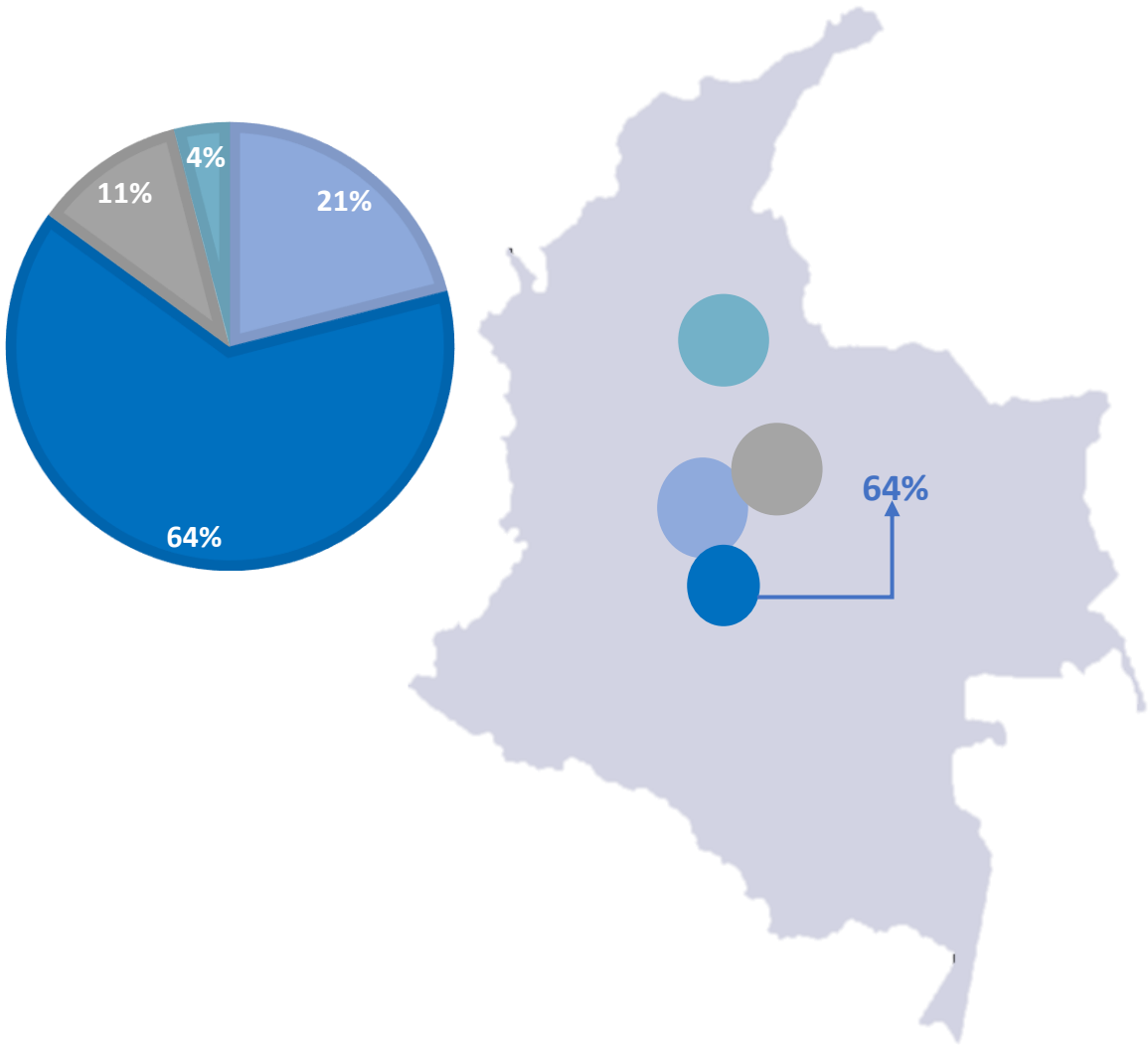


Soluciones técnicas

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, tapones y abandono.

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 24 Trabajadores de INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE SERVICIOS y 4 Trabajadores de SUPERIOR ENERGY SERVICES COLOMBIA con un porcentaje del 21% en total de trabajadores en el grupo empresarial.

VILLAVICENCIO

Esta base cuenta con 79 trabajadores de INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE SERVICIOS y 5 Trabajadores de SUPERIOR ENERGY SERVICES COLOMBIA con un porcentaje del 64% en total de trabajadores en el grupo empresarial.

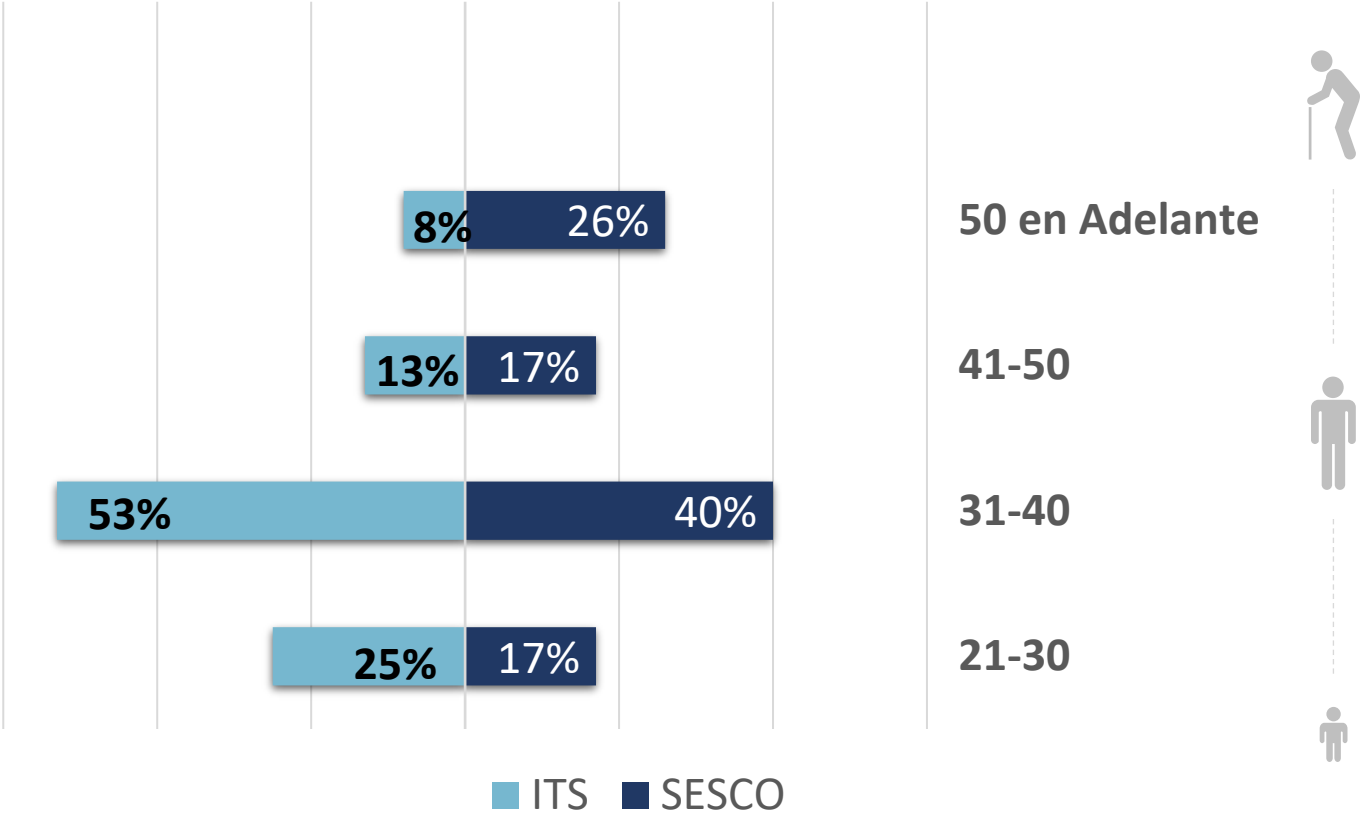
YOPAL

Esta base cuenta con 1 trabajador de INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE SERVICIOS y 14 Trabajadores de SUPERIOR ENERGY SERVICES COLOMBIA con un porcentaje del 11% en total en el grupo empresarial.

BARRANCA

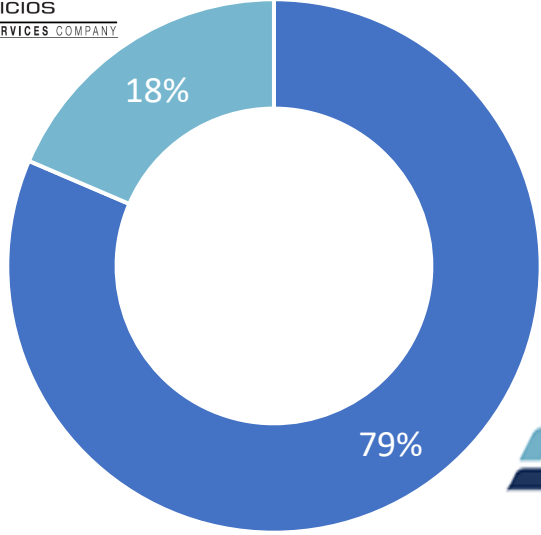
Esta base cuenta con 5 trabajadores de INGENIERIA Y TECNOLOGIA DE SERVICIOS con un porcentaje del 4% en total de trabajadores en el grupo empresarial.

1.4 Tamaño de la Organización 2019



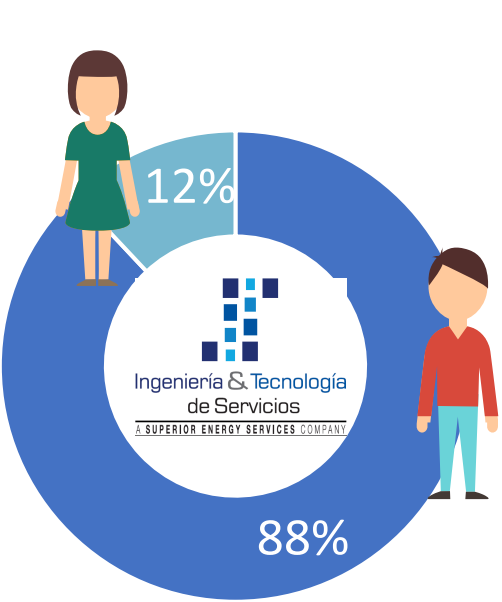
La organización cuenta con 165 trabajadores, la mayoría de la población trabajadora se encuentra entre 31 a 40 años, mientras que el 9% en ITS y 15% en SESCO es población mayor a 50 años.

1.4 Tamaño de la Organización 2019

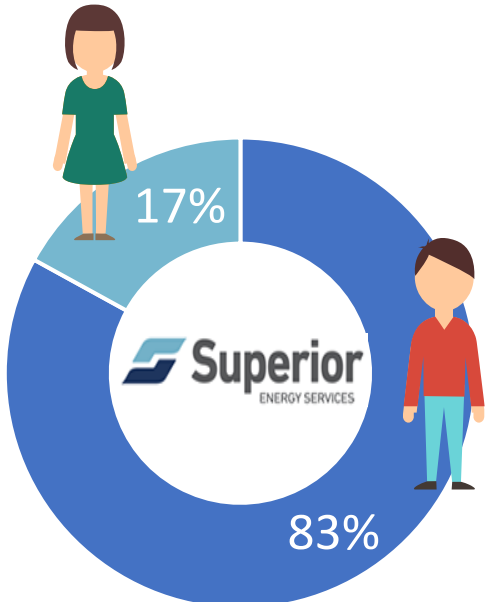


El grupo cuenta con dos razones sociales con 165 Trabajadores en total los cuales corresponden, 130 trabajadores a Ingeniería y Tecnología de Servicios y 35 a Superior Energy Services Colombia.

En la Compañía contamos con 162 Trabajadores, de los cuales en Ingeniería y Tecnología de Servicios, el 12% es población femenina y el 88% pertenece a la población masculina y en Superior Energy Services Colombia, el 17% de la población es femenina y el 83% es masculina.

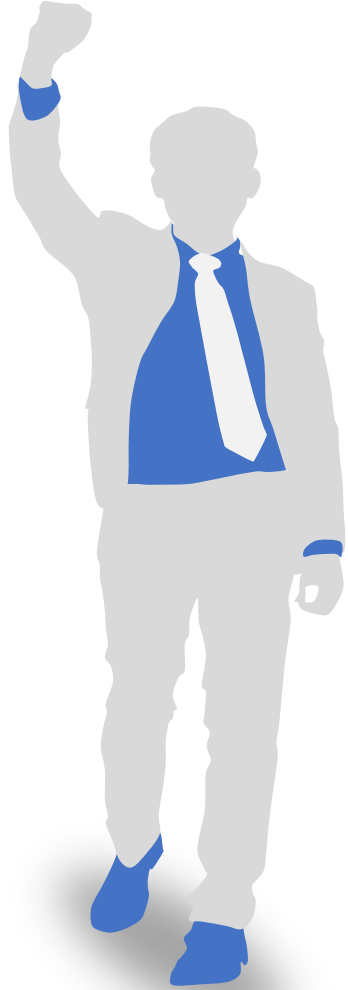


■ Hombres
■ Mujeres

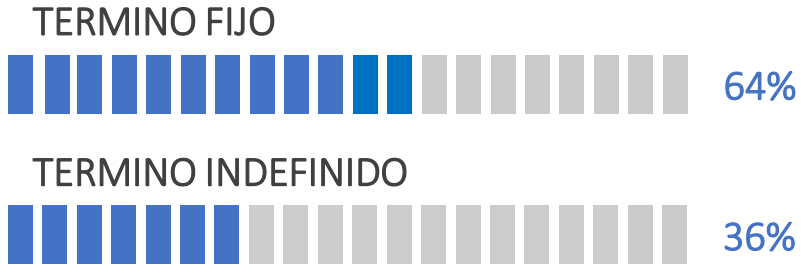


■ Hombres
■ Mujeres

1.4 Tamaño de la Organización 2019



ITS



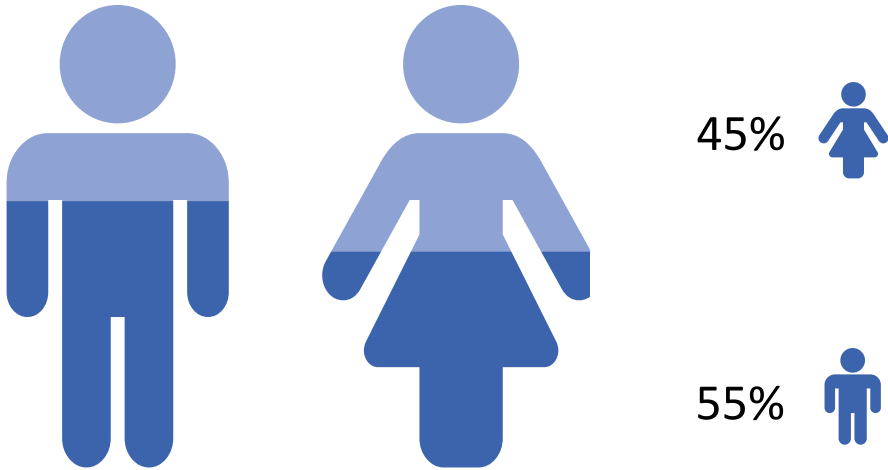
En la empresa Ingeniería y Tecnología el contrato que mas predomina para los trabajadores es el de termino Fijo.

SESC

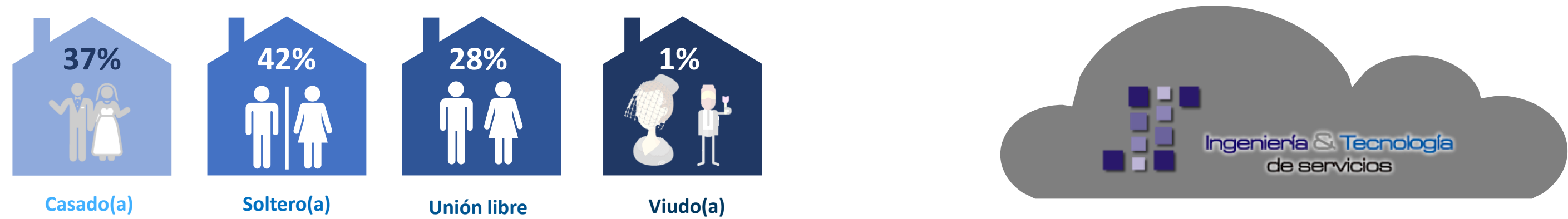


En la empresa Superior Energy Services predomina el contrato de termino indefinido.

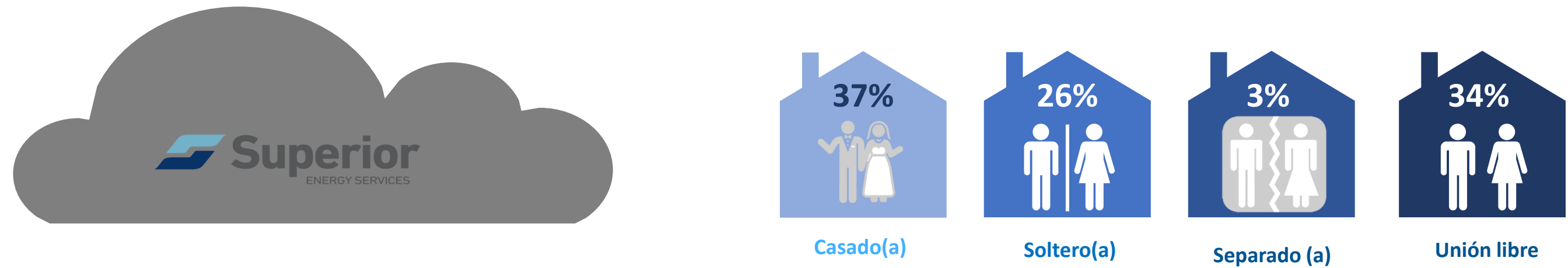
La organización cuenta con 11 trabajadores en **CARGOS GERENCIALES**, de los cuales un 45% son mujeres y un 55% es población masculina.



En la organización de Ingeniería y tecnología este es el estado civil de los trabajadores.

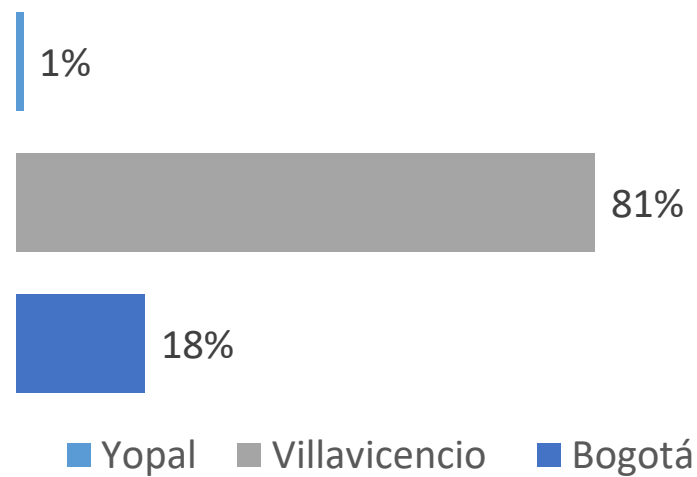
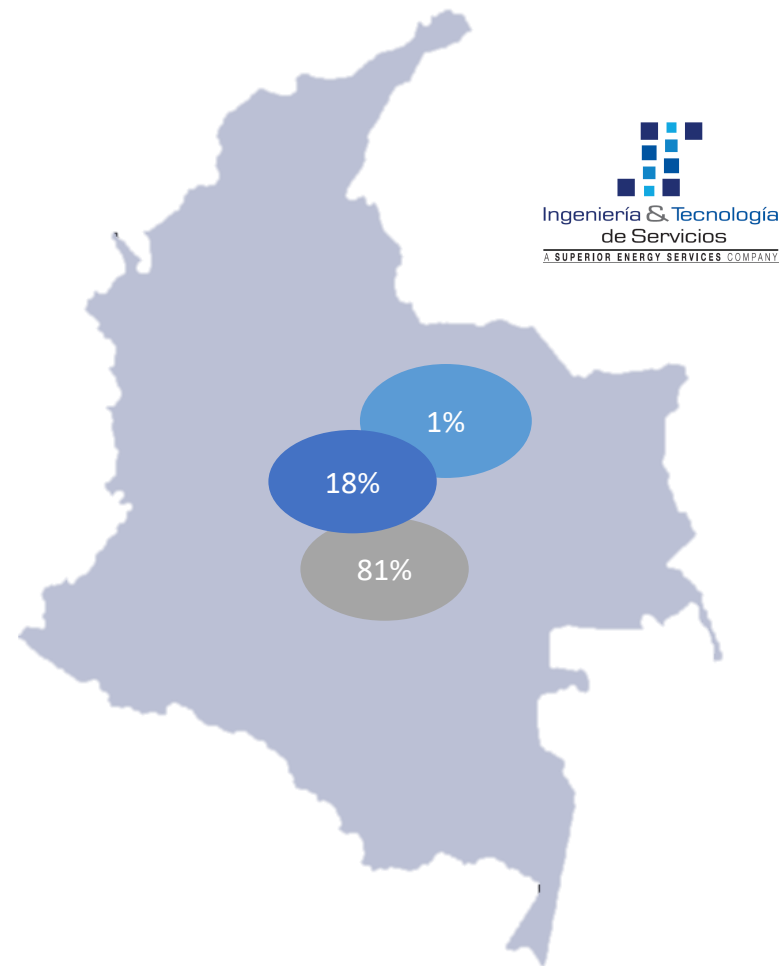


En la organización de Superior Energy Services este es el estado civil de los trabajadores.

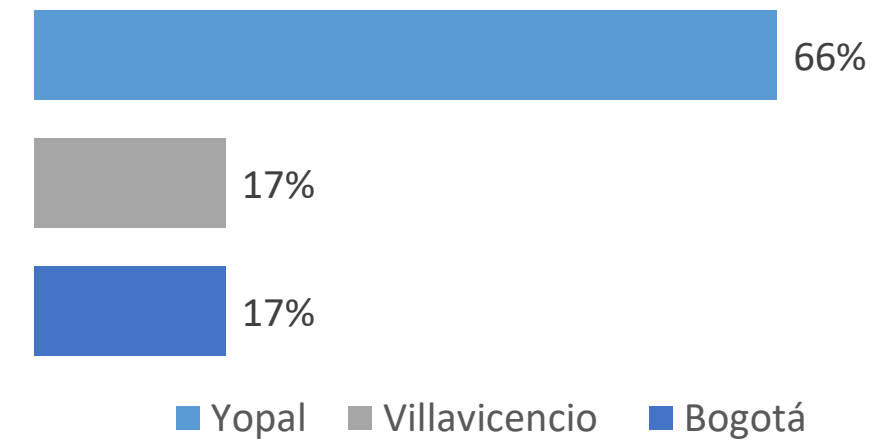
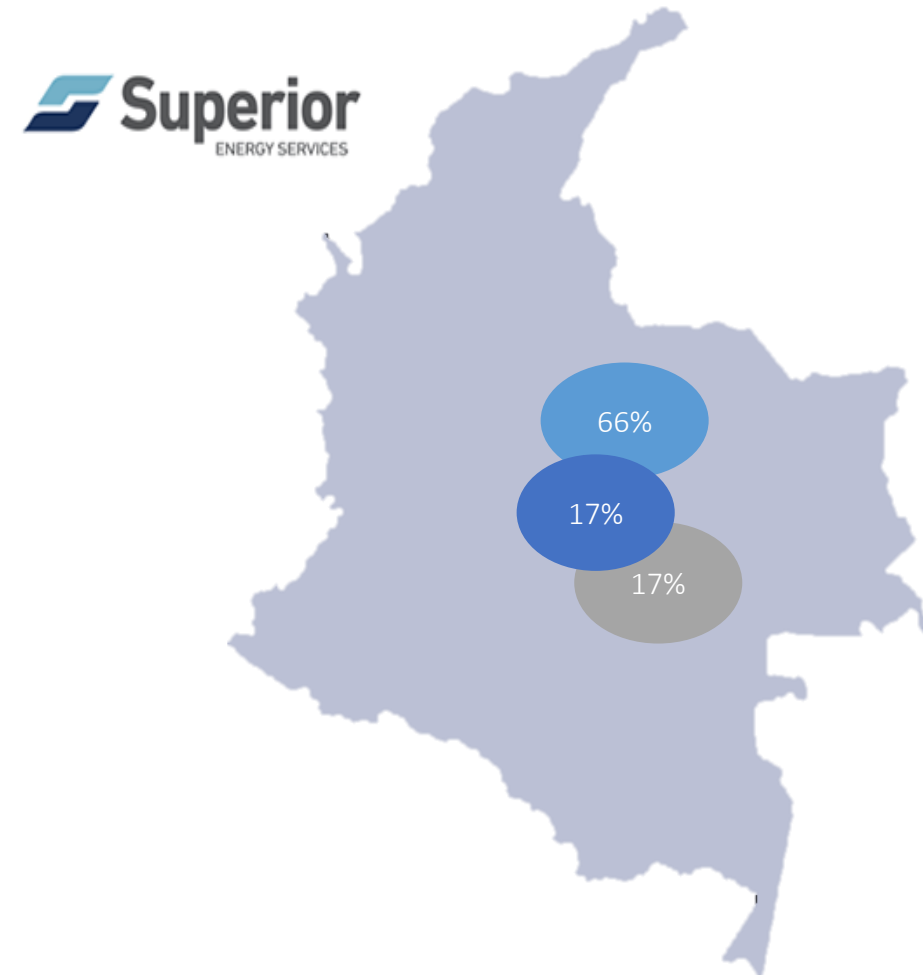


1.4 Tamaño de la Organización 2019

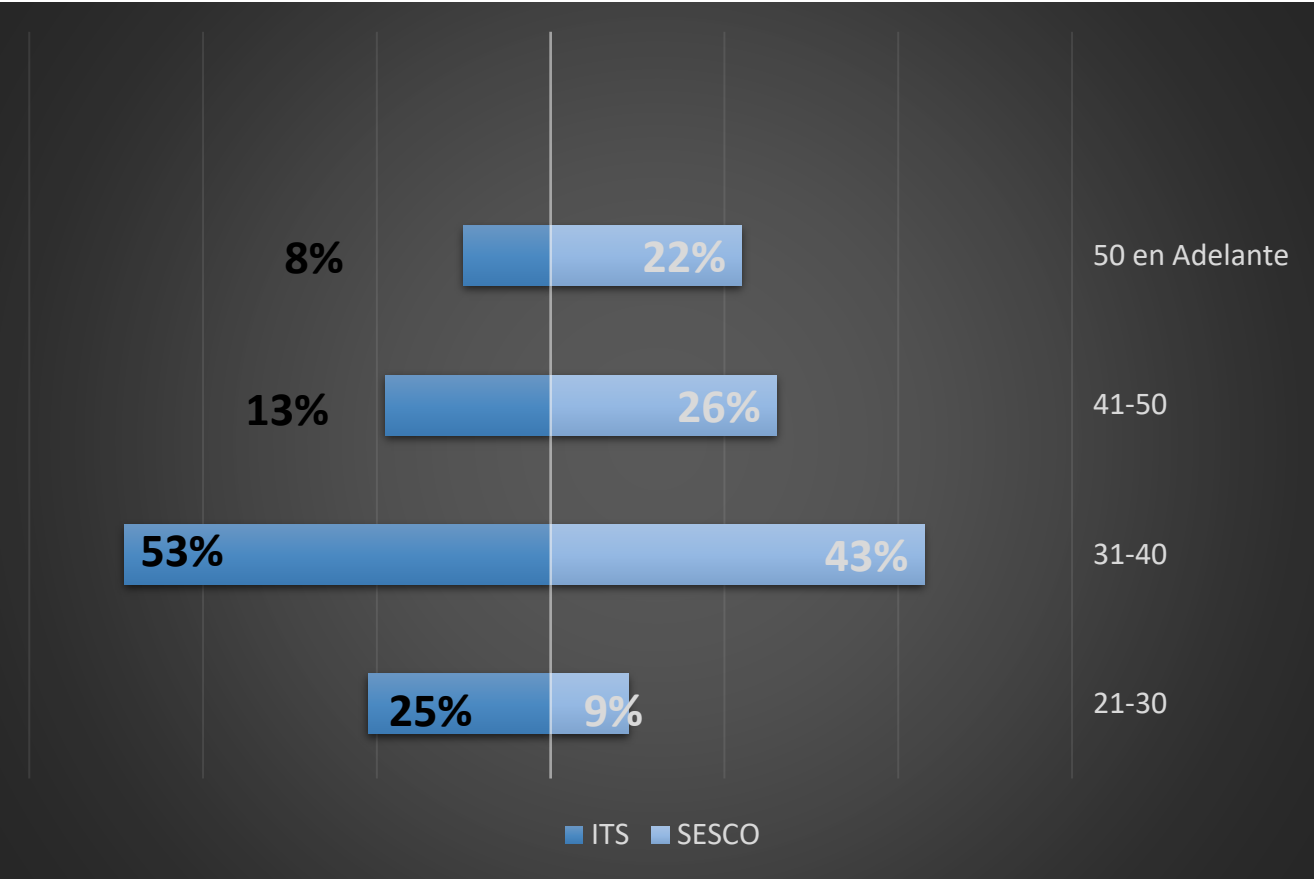
La empresa Ingeniería y Tecnología de Servicios cuenta con el siguiente personal en cada sede:



La empresa Superior Energy Services cuenta con el siguiente personal en cada sede:

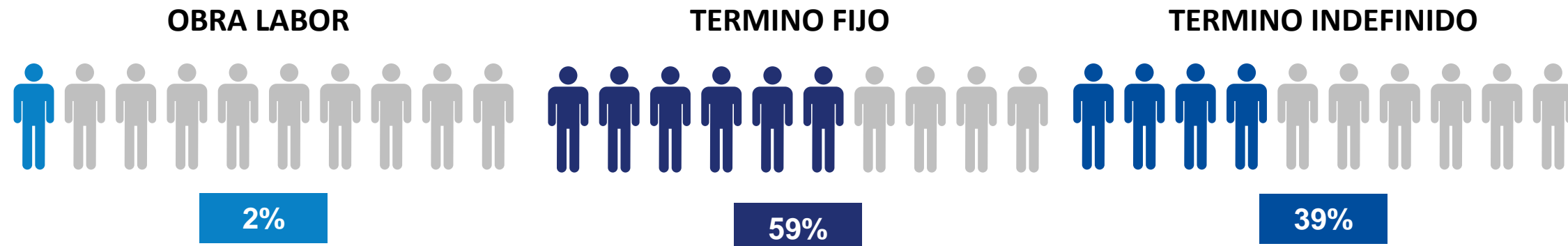


1.4 Tamaño de la Organización 2020



La organización en el año 2020 cuento con 132 trabajadores, la mayoría de la población trabajadora se encuentra entre 31 a 40 años en las dos razones sociales.
Teniendo un año critico se mantuvieron las condiciones a los trabajadores.

1.4 Tamaño de la Organización 2020



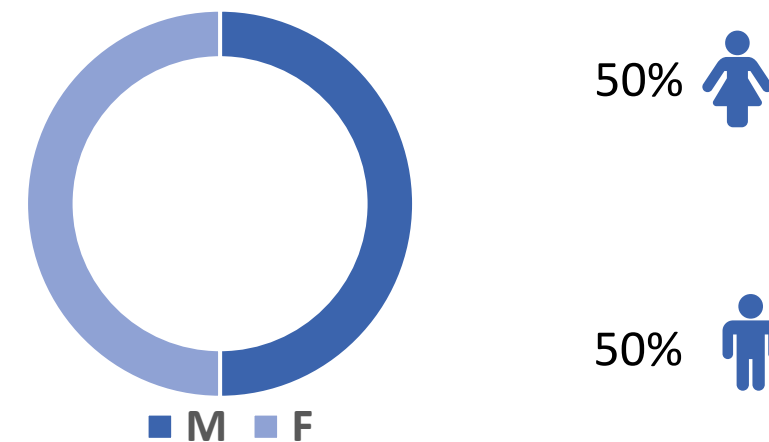
En el año 2020 en la razón social de ITS, se incluyo el contrato de obra labor y predomino el contrato de termino fijo.



En el año 2020 para la razón social de Superior , se manejaron solo contratos de termino indefinido.



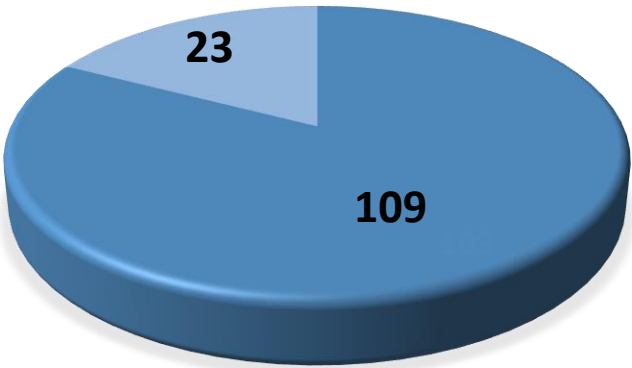
En el año 2020 las dos razones sociales de la organización conto con 10 trabajadores en **CARGOS GERENCIALES**, de los cuales un 50% son mujeres y 50% es población masculina, teniendo así igualdad entre cargos gerenciales.



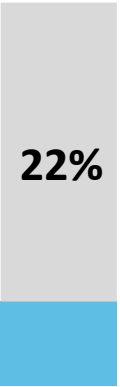
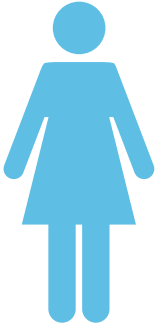
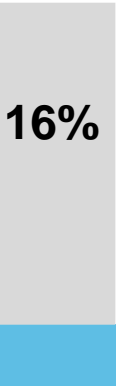
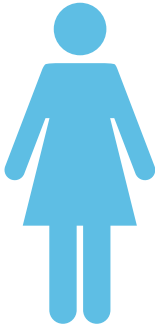
1.4 Tamaño de la Organización 2020

El grupo empresarial cuenta con 132 trabajadores los cuales son mayoría en la razón social de ITS con 109 personas y SESC con 23 personas.

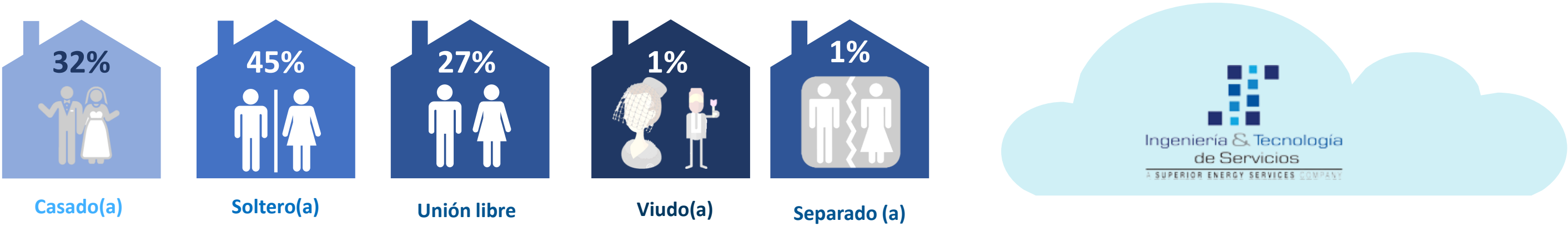
En Ingeniería y Tecnología de Servicios el 16% es población femenina y el 84% pertenece a la población masculina y en Superior Energy Services Colombia, el 22% es población femenina y el 78% es masculina.



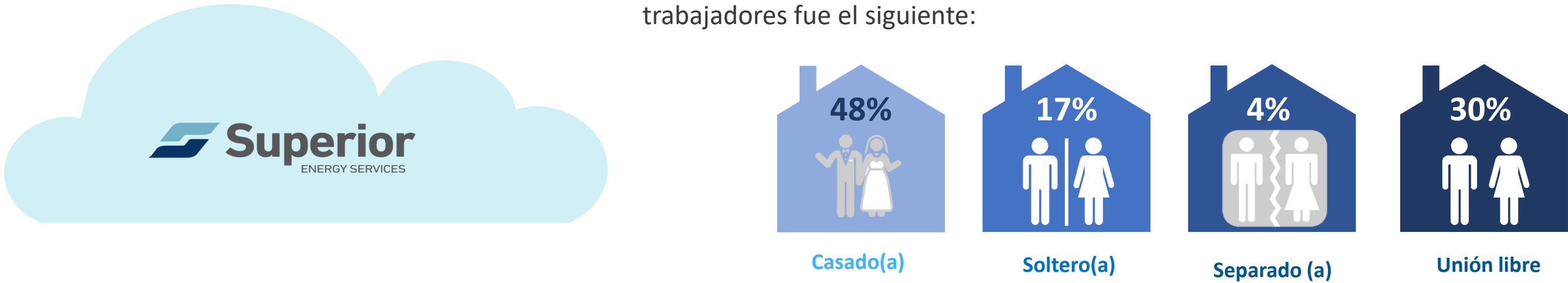
■ ITS
■ SESC



Para el año 2020 en la organización de Ingeniería y tecnología el estado civil de los trabajadores fue el siguiente:



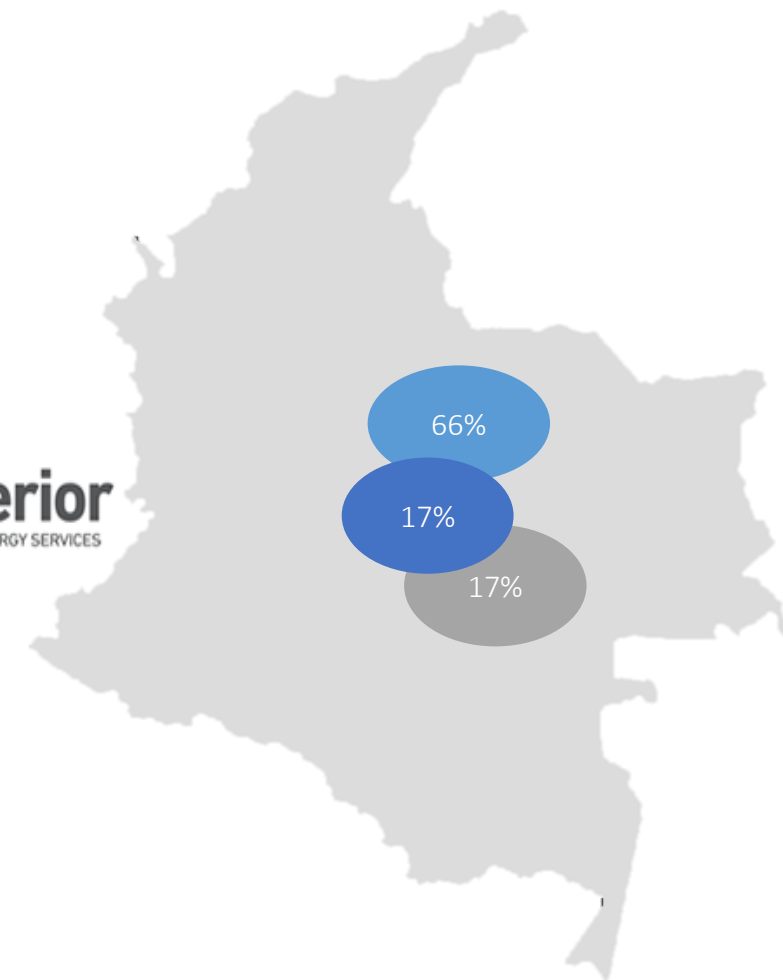
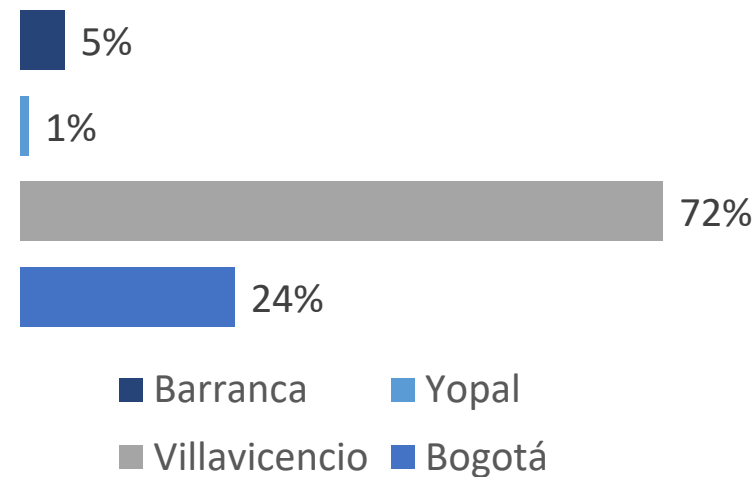
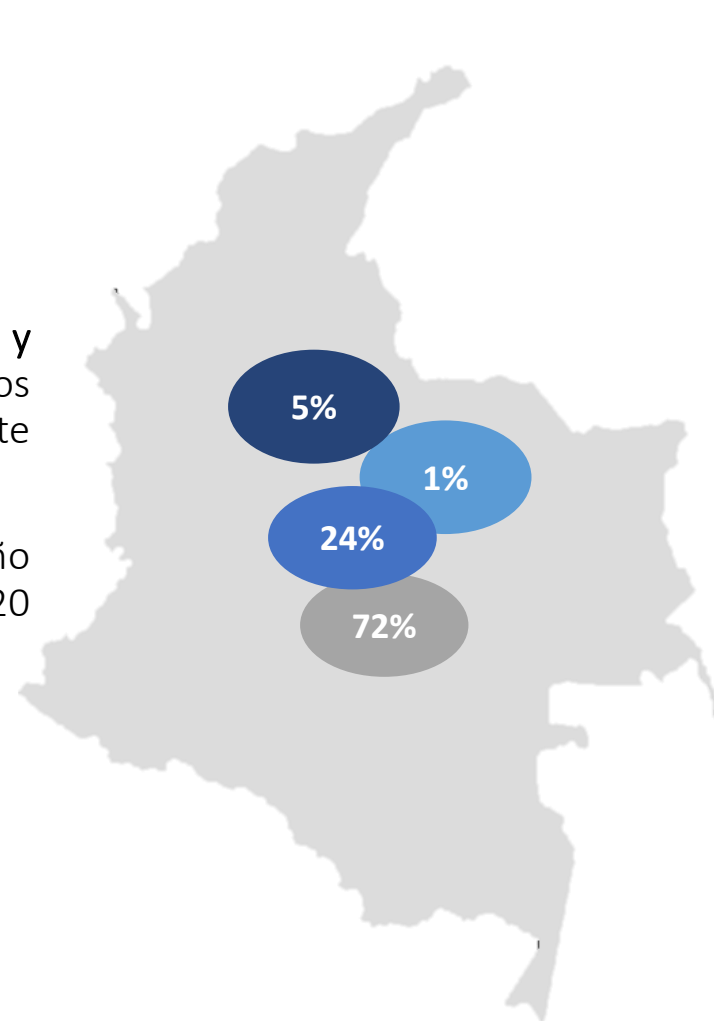
Para el año 2020 en la organización de Superior Energy Services el estado civil de los trabajadores fue el siguiente:



1.4 Tamaño de la Organización 2020

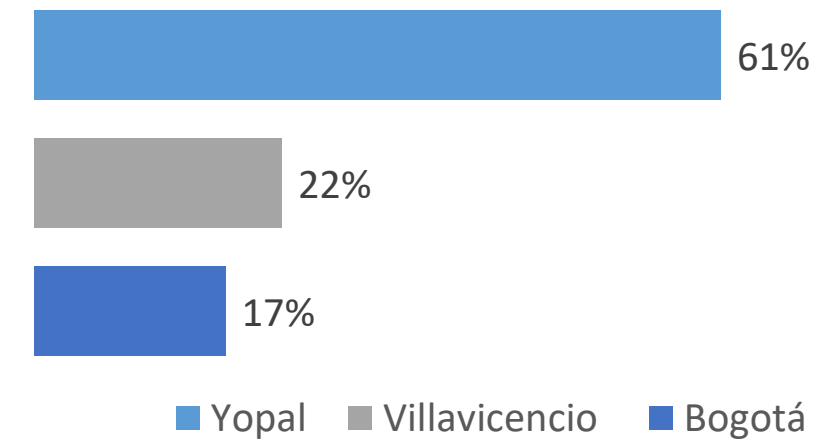
La empresa **Ingeniería y Tecnología de Servicios** cuenta con el siguiente personal en cada sede:

A comparación del año 2019 se incluyó en el 2020 Barrancabermeja.



La empresa **Superior Energy Services** cuenta con el siguiente personal en cada sede:

A comparación del año 2019, se disminuye el personal en Yopal e incrementa en Villavicencio.



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 2019 y 2020 continuamos con nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.



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.

1.5 Iniciativas y Pertenencia a Asociaciones

Hemos reportado nuestros informes de sostenibilidad aportando a los 10 principios del Pacto Global.



1.5 Iniciativas y Pertenencia a Asociaciones




OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En el año 2019 y 2020 nos comprometemos a unificar los ODS junto con los principios del Pacto Global.







1.5 Iniciativas y Pertenencia a Asociaciones



Para el año 2019 y 2020 realizamos el ejercicio de identificar y relacionar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los 10 principios del pacto global , la ISO 26000 junto con los pilares de la política de RSE:

ODS	METAS GLOBALES	PACTO GLOBAL	Pilar política RSE -ISO 2600
	Erradicar la extrema pobreza.	Principio 1,2 de Derechos Humanos y 3,4,5 y 6 de practicas laborales.	Pilar 2 Derechos humanos y Pilar 3 prácticas Laborales.
	Reducir la pobreza en, al menos, un 50%.		
	Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas y psicoactivas.	Principio 1,2 de Derechos Humanos y 3,4,5,6 de practicas laborales y 10 de lucha contra la corrupción.	Pilar 2 Derechos humanos, pilar 3 Practicas Laborales y pilar 1 Buen Gobierno Corporativo.
	Reducción a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.		
	Reducir el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.		
	Fortalecer el Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco.		
	Reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.		
	Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.	Principio 1,2 de Derechos Humanos	Pilar 1 buen gobierno corporativo.
	Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.		
	Asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible.		

1.5 Iniciativas y Pertenencia a Asociaciones

ODS	METAS GLOBALES	PACTO GLOBAL	Pilar política RSE -ISO 2600
	Poner fin a la discriminación contra las mujeres y las niñas	Principio 1,2 de Derechos Humanos y 3,4,5 y 6 de practicas laborales.	Pilar 2 Derechos humanos y Pilar 3 prácticas Laborales
	Igualdad de Oportunidades y Participación en posiciones de Liderazgo		
	Poner fin a toda la violencia contra las mujeres y su explotación		
	Mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos.	Principio 1,2 de Derechos Humanos y principios 7, 8 y 9 de Medio Ambiente.	Pilar 4 Gestión Eficiente del Medio Ambiente.
	Proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.		
	Duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética	Principio 1,2 de Derechos Humanos y principios 7, 8 y 9 de Medio Ambiente.	Pilar 4 Gestión Eficiente del Medio Ambiente.
	Promover políticas para apoyar la creación de empleo y el crecimiento de las empresas	Principio 1,2 de Derechos Humanos y 3,4,5 y 6 de practicas laborales.	Pilar 2 Derechos humanos y Pilar 3 prácticas Laborales
	Trabajo decente e igualdad de remuneración		
	Poner fin a la esclavitud moderna, la trata y el trabajo infantil		
	Derechos laborales universales y entornos de trabajo seguros		
	crecimiento Económico Sostenible		

1.5 Iniciativas y Pertenencia a Asociaciones

ODS	METAS GLOBALES	PACTO GLOBAL	Pilar política RSE -ISO 2600
<div> <div>10</div> <div>REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</div>  </div>	Reducir las desigualdades de ingresos	Principio 1,2 de Derechos Humanos y 3,4,5,6 de practicas laborales y 10 de lucha contra la corrupción.	Pilar 2 Derechos humanos, pilar 3 Practicas Laborales y pilar 1 Buen Gobierno Corporativo.
	Garantizar la igualdad de oportunidades y poner fin a la discriminación		
	Asistencia para el desarrollo e inversión en los países menos desarrollados		
<div> <div>16</div> <div>PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</div>  </div>	Reducir la corrupción y el soborno	Principio 1,2 de Derechos Humanos y 3,4,5,6 de practicas laborales y 10 de lucha contra la corrupción.	Pilar 2 Derechos humanos, pilar 3 Practicas Laborales y pilar 1 Buen Gobierno Corporativo.
	Instituciones eficaces, responsables y transparentes		
	Toma de Decisiones Responsiva, Inclusiva y Representativa		

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 con 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 de Bienes y Servicios

Contamos con el 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 requerida 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.

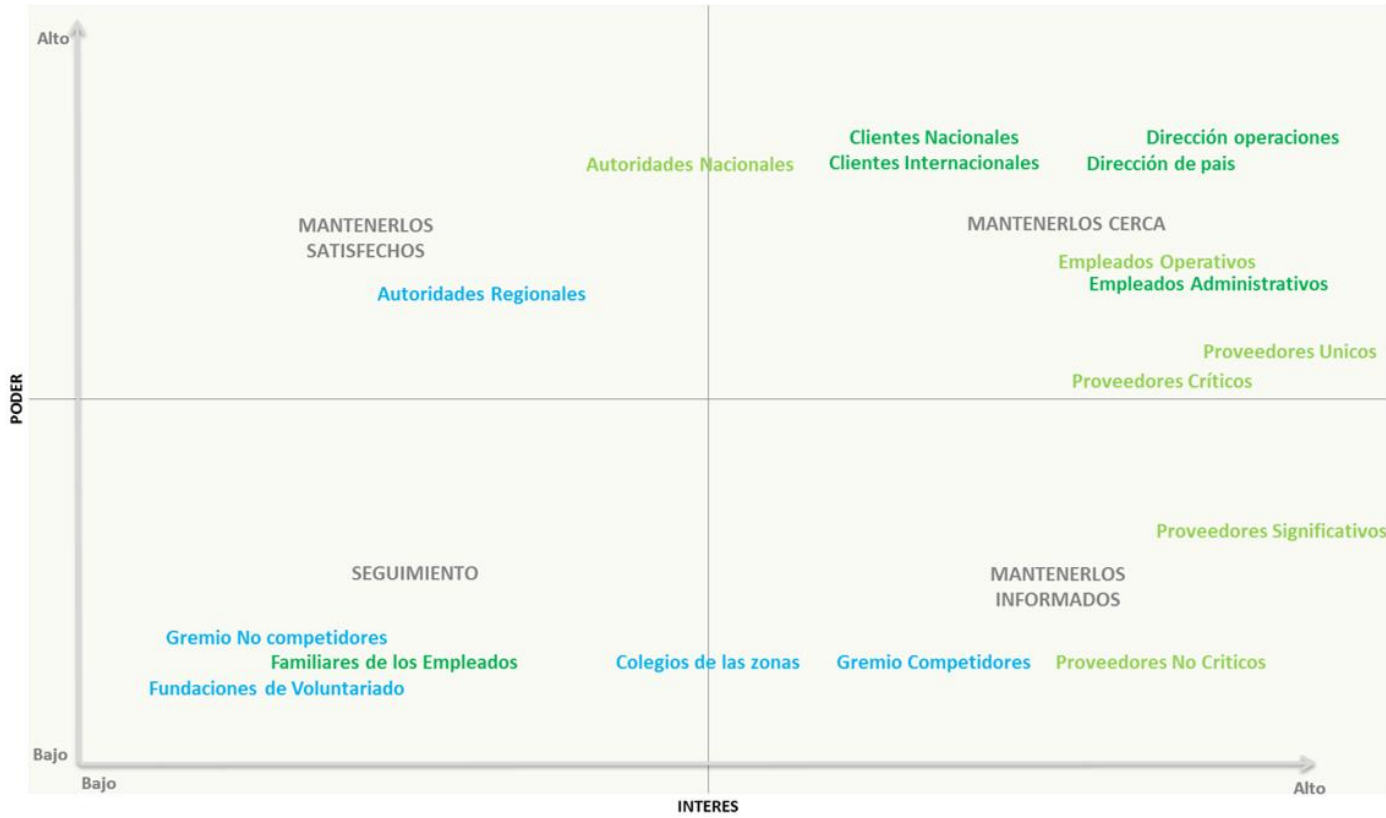
1.7 Participación de los GI

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



1.8 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 2019 y 2020 fue realizada una nueva materialidad para identificar los asuntos mas importantes para nuestros grupos de interés, para el análisis de la materialidad se realizaron 10 encuestas de las partes interesadas internas y 30 encuestas externas.

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

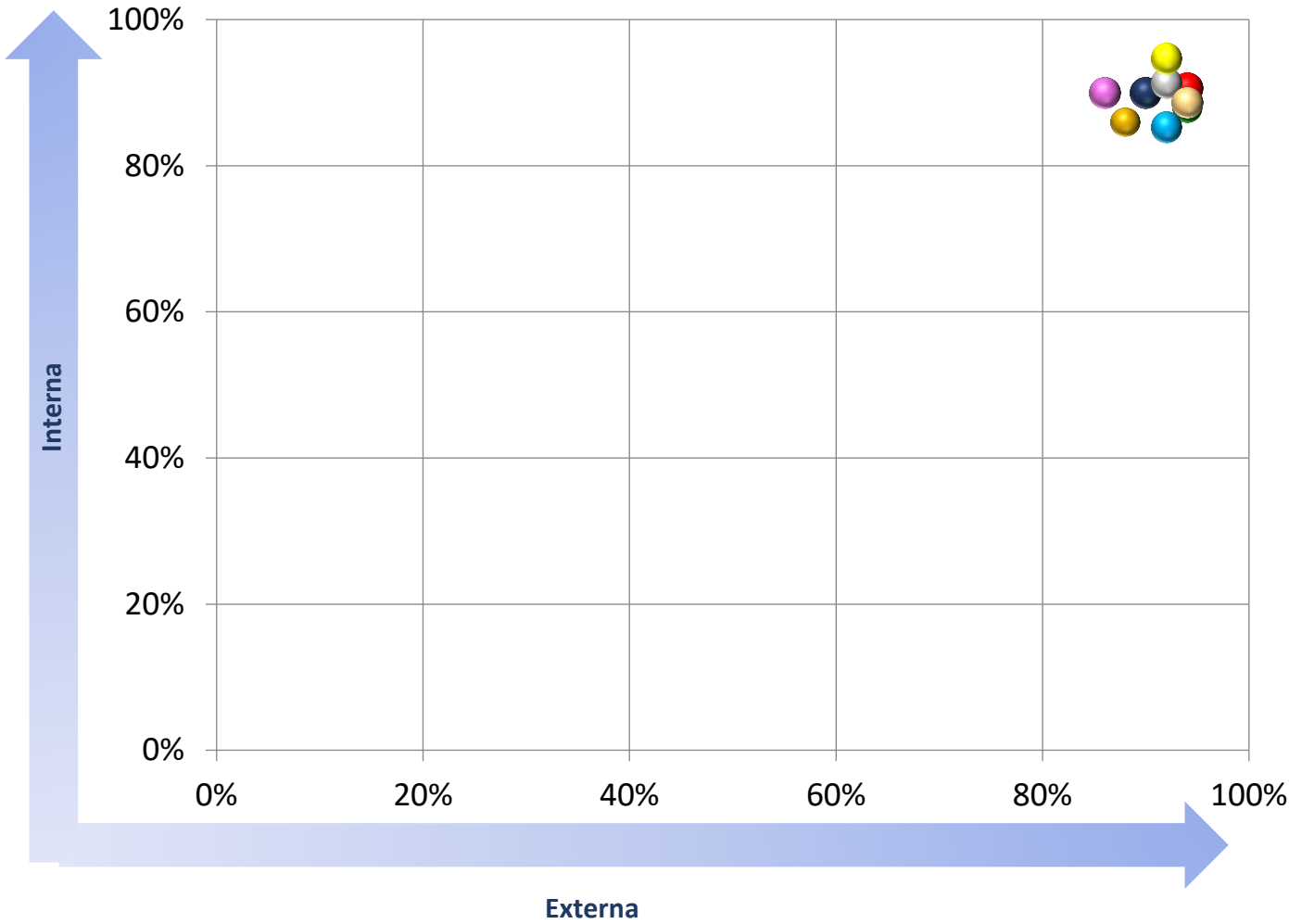
- Desempeño económico (estados financiero de SUPERIOR)
- Prácticas laborales (condiciones de empleo, diversidad, proveedores, seguridad e higiene)
- Derechos humanos (discriminación, igualdad de género, seguridad física, trabajo forzoso)
- Medio ambiente (energía, agua, misiones, materiales, reciclaje, 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 de matrices de temas fundamentales a reportar que son los que están incluidos en este Informe de Sostenibilidad.



1.9 Identificación de los asuntos materiales

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.



- Salud y Seguridad en el trabajo 93%
- Lucha contra la corrupción 92%
- Salud y seguridad de los clientes 92%
- Cumplimiento Regulatorio productos 92%
- Productos y Servicios 91%
- Cumplimiento Regulatorio Ambiental 91%
- Capacitación y educación 90%
- Cumplimiento Regulatorio sociedad 87%
- Residuos 88%
- Etiquetado de los productos y servicios 89%



2.GOBIERNO Y ÉTICA EMPRESARIAL

2.1 Carta del Máximo Responsable

Introducción al Informe de Sostenibilidad 2019 - 2020

Bienvenidos al tercer informe de Sostenibilidad de SUPERIOR ENERGY SERVICES COLOMBIA y sus empresas vinculadas. Este informe es un esfuerzo por consolidar nuestra manera de trabajar enmarcado en nuestros valores corporativos: **Integridad, Respeto, Seguridad, Juego Limpio y Ciudadanía.**

Nos planteamos como objetivo de nuestros informes de sostenibilidad el poder mostrar la relevancia que tiene la transparencia y la apertura de nuestra información económica, ambiental y social hacia todos nuestros Grupos de Interés. Desde nuestra casa matriz nos planteamos los más altos estándares de buen gobierno corporativo lo que nos ha permitido consolidarnos en el mercado colombiano como una empresa ética, transparente y comprometida con todos sus Grupos de Interés.

Este informe abarca el período del año fiscal desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020. Es el primer informe que presentamos con la gestión de 2 años (los anteriores eran anuales); debido a que el año 2020 fue un año atípico y de circunstancias difíciles, decidimos integrar el informe de dos años para mostrar las iniciativas que en materia de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial hemos realizado en este periodo.

El año 2020 nos ha dejado múltiples enseñanzas dentro de las que debemos resaltar la importancia de la resiliencia como un valor vital que guía nuestro actuar y nos ayuda a ser fuertes en épocas en que la situación ampliamente conocida de la Pandemia hace que los escenarios sean más complicados y estén llenos de retos que nunca habíamos afrontado. Por lo tanto, este informe resalta la importancia del enfoque de sostenibilidad Económica, Ambiental y Social para el mantenimiento de nuestro negocio en épocas de incertidumbre.

Continuamos con el funcionamiento de nuestro Modelo de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que involucra buenas prácticas nacionales e internacionales como son las certificaciones ISO, en particular la Guía de Recomendaciones ISO 26000. Nos alineamos con la definición de RSE que pretende integrar los asuntos relevantes de los Grupos de Interés en nuestra estrategia de negocio, con el objetivo fundamental de la consecución del desarrollo sostenible y la consiguiente generación de valor de nuestro negocio.

2.1 Carta del Máximo Responsable

En SUPERIOR ENERGY SERVICES COLOMBIA y sus empresas vinculadas, creemos que debemos mantener relaciones de respeto y generación de confianza con nuestros clientes y demás Grupos de Interés, por lo que nos esforzamos y trabajamos constantemente en entender las necesidades de nuestros clientes, y satisfacerlas de manera permanente, además de mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y demás implicados en las actividades de nuestra empresa.


Desde el año 2015 formamos parte del Pacto Global de las Naciones Unidas, por lo que este Informe de Sostenibilidad tiene también como objetivo reportar como vamos en la consecución de los 10 principios de dicha iniciativa. Adicionalmente también hacemos referencia a como contribuimos a los ODS (Objetivos de desarrollo en Sostenibilidad).

Es importante resaltar, por último, que 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) y ODS anteriormente mencionados.

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

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

FIRMA:


MAURICIO BALSERO
Country Manager
Superior Energy Services Colombia y sus empresas vinculadas

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 los años del 2019 y 2020 seguimos 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.

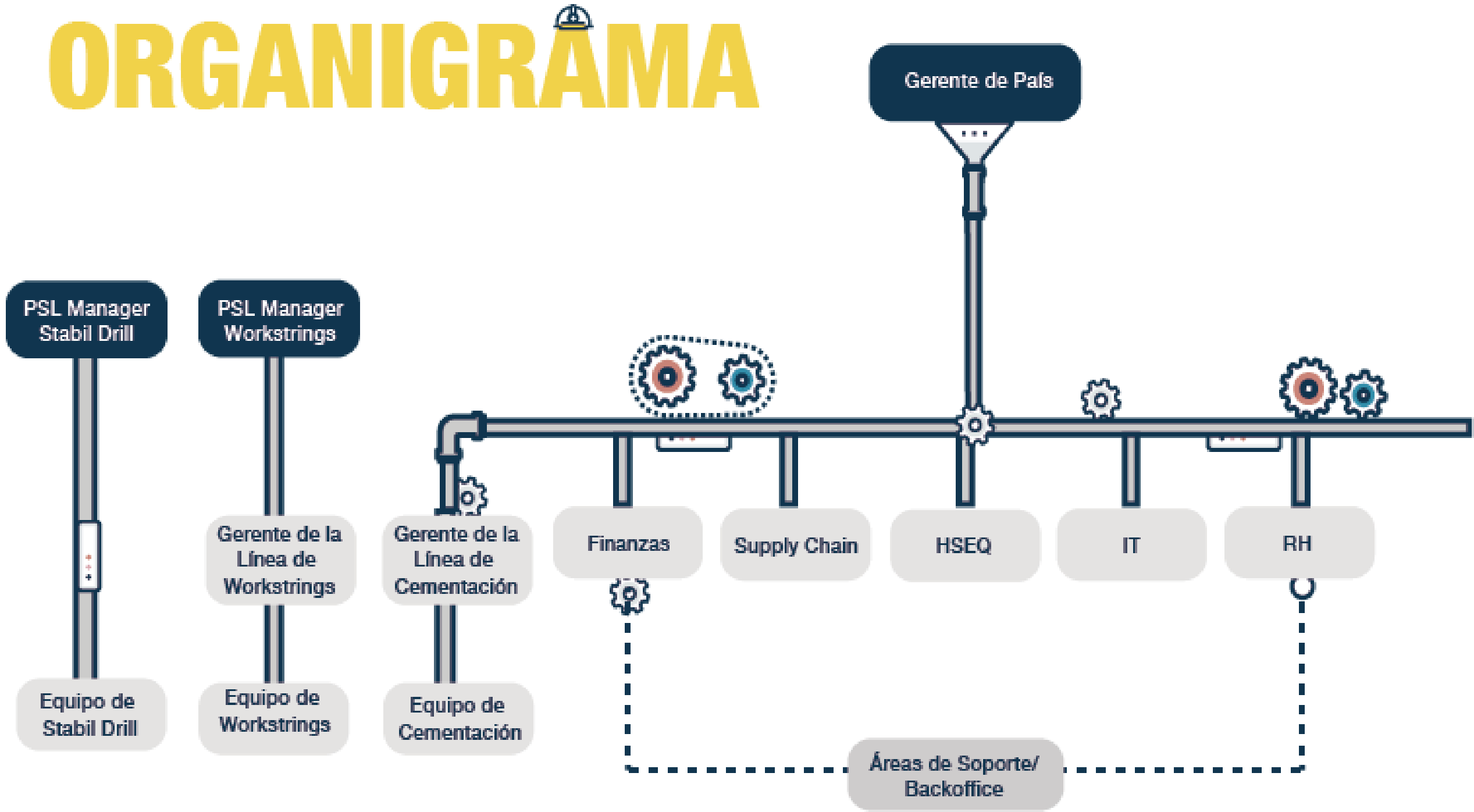
En los siguientes documentos/ iniciativas se encuentran compromisos explícitos con la lucha contra la corrupción:

- **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.



**POLITICA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL (RSE)**

RECURSOS
HUMANOS

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. **RESPETO 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. **PRACTICAS 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

HR-CO-PM-05

Rev. 2 (27-ABR-18)

Página 1 de 1

2.7 Nuestro Enfoque Hacia la Sostenibilidad

En el año 2019 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:

- Formación en seguridad Y medio ambiente en el corregimiento el morro de Yopal.
- Taller de sostenibilidad en la fundación Universitaria Unitropico de Yopal.
- Escuela de Proveedores para profesionalizarlos en Gestion Humana y Administración de Personal.
- Inducción para proveedores Villavicencio 2019
- Campaña con sentidos con niños de la comunidad del Barrio La Madrid
- 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.
- Las 10 reglas de oro en Frontera
- 10 reglas que salvan vidas Ecopetrol
- Taller experiencial hse campaña “con las botas puestas”
- Actividades de intervención en Riesgo Psicosocial
- Voluntariado el Morro Yopal
- Voluntariado en la granja “Derracamandaca”

El 26 de noviembre de 2019 recibimos de parte del Ministerio de Minas y Energía, la ANH y la Agencia Nacional de Minería, un reconocimiento a nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de los territorios y comunidades de las zonas donde operamos, por compartir nuestra iniciativa de la ESCUELA DE PROVEEDORES en la versión 2019 del concurso: “Experiencias Significativas – Buenas Prácticas en Gestión Ambiental y Social del Sector Minero Energético”.



2.7 Nuestro Enfoque Hacia la Sostenibilidad

En el año 2020 continuamos desarrollando actividades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) aun siendo un año con dificultades para todas nuestras partes interesadas y en general en el mundo, seguimos incentivando y siendo responsables con nuestros pilares de RSE, por ello seguimos manteniéndonos con los compromisos de nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas del que formamos parte desde el año 2015. 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.

Dentro de las actividades realizadas resaltamos:

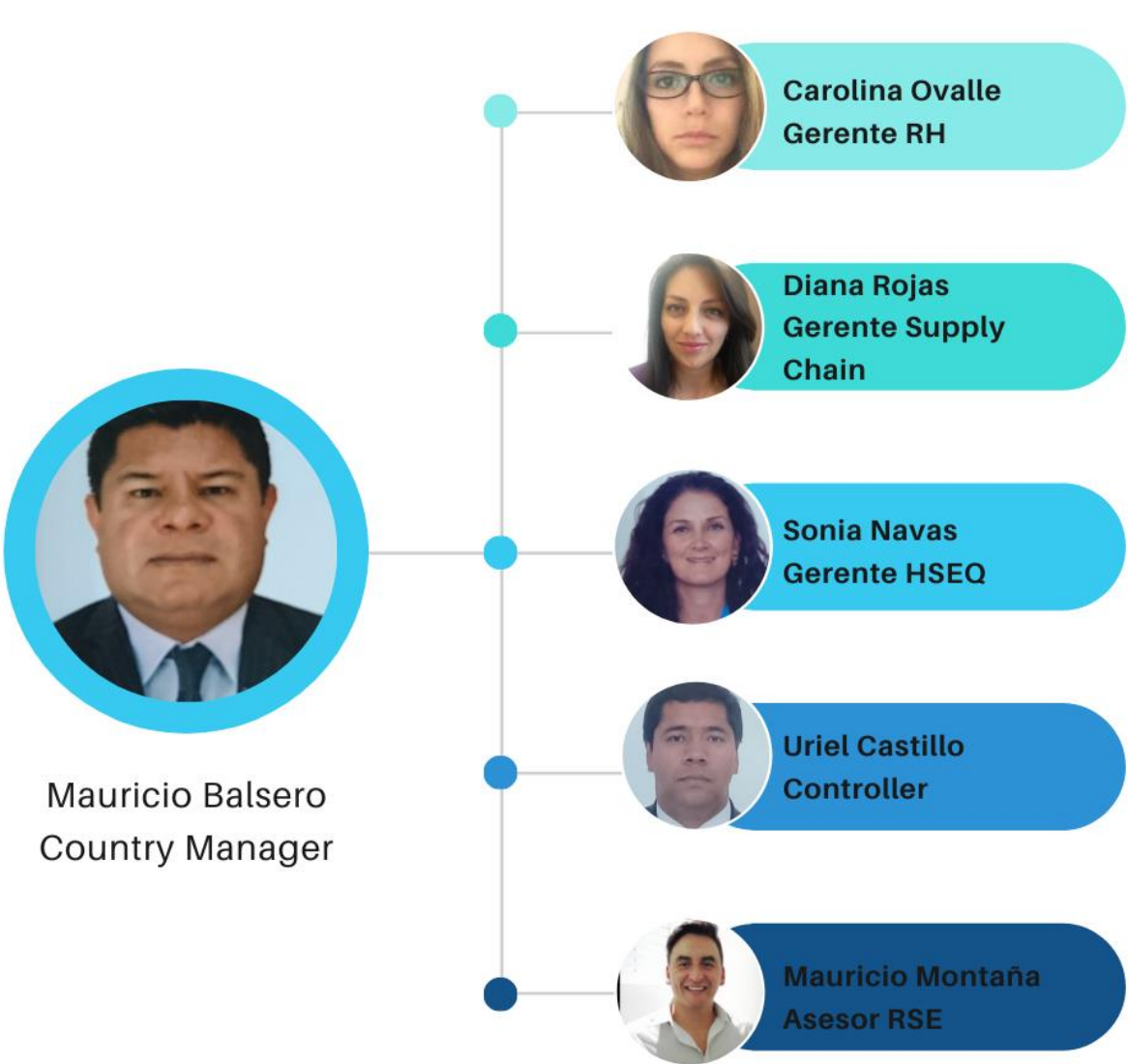
- Family Day para empleados y familias en Villavicencio
- Family Day para empleados y familia en Bogotá.
- Family Day para empleados y familias en Yopal.
- Presentación actividades RSE en el Comité de Contratistas del RUC.
- Sesiones de Liderazgo
- Charla ambiental con los trabajadores de Ecopetrol
- Voluntariado con la comunidad de Betsalem (Novenas)



2.8 Comité RSE

En el año 2019 celebramos tres (3) reuniones del Comité de Responsabilidad Social Empresarial de Superior en el año 2020 por pandemia mundial se suspenden las reuniones. 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.

Nuestro comité esta conformado por:





**3.DESEMPEÑO
ECONÓMICO**

3.1 Valor Económico Directo



Información de ventas generadas en el año 2019

Para el año 2019 la organización generó \$ 36.943.747.
Estos valores son representados en miles de pesos Colombianos.

Información de ventas generadas en el año 2020

Para el año 2020 la organización generó \$ 13,878,179,000.
Estos valores son representados en miles de pesos Colombianos.

01.
¿QUIENES
SOMOS?

2.
GOBIERNO Y
ÉTICA
EMPRESARIAL

3.
DESEMPEÑO
ECONÓMICO

4.
MEDIO
AMBIENTE

5.
PRACTICAS
LABORALES Y
TRABAJO DIGNO

6.
DERECHOS
HUMANOS

7.
SOCIEDAD

8.
RESPONSABILIDAD
SOBRE PRODUCTOS

3.1 Valor Económico Directo



Información de ventas generadas en el año 2019

Para el año 2019 la organización generó \$ 80.838.317

Estos valores son representados en miles de pesos Colombianos.

Información de ventas generadas en el año 2020

Para el año 2020 la organización generó \$ 48,882,271,000.

Estos valores son representados en miles de pesos Colombianos.

3.2 Presencia en el mercado 2019 y 2020

En el año 2019 estos fueron algunos de nuestros clientes mas representativos:

Ecopetrol S.A., Frontera Energy Colombia Corp. Sucursal Colombia, Cepsa Colombia S.A., Tucker Energy Services S.A., Maren Fox S.A., Halliburton Latín América SRL, Oiru Corporation, La Luna E&PS de ERL, Sucursal Colombia, Maple Oil Tools S.A. Equion Energia Limited, Baker Hughes De Colombia, Cepsa Colombia S.A., Gran Tierra Energy Colombia Ltd, Schlumberger Surencó S.A., Parex Resources Colombia Ltd, Dimpor Ltda., Petroworks S.A.S., Pemarsa Oilfield Services S.A.

Teniendo en cuenta nuestros grupos de interés, clientes y trabajadores son fundamentales, por ello, 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.

En el año 2020 estos fueron algunos de nuestros clientes mas representativos en las dos razones sociales:

Ingeniería y Tecnología de Servicios SAS:

- Ecopetrol.
- Canacol Energy Colombia SAS.
- CNE Oil & Gas.
- Frontera Energy.
- Cepsa Colombia SA.

Superior Energy Services Colombia LLC – Suc. Colombia:

- Baker Hughes.
- Canacol Energy Colombia SAS.
- CNE Oil & Gas.
- Ecopetrol.
- Nabors Drilling International.
- Parex Resources Colombia Ltd Sucursal.
- Petrex SA Sucursal Colombia.
- Pioneer de Colombia SDAD Ltd.
- Schlumberger Surencó S.A.

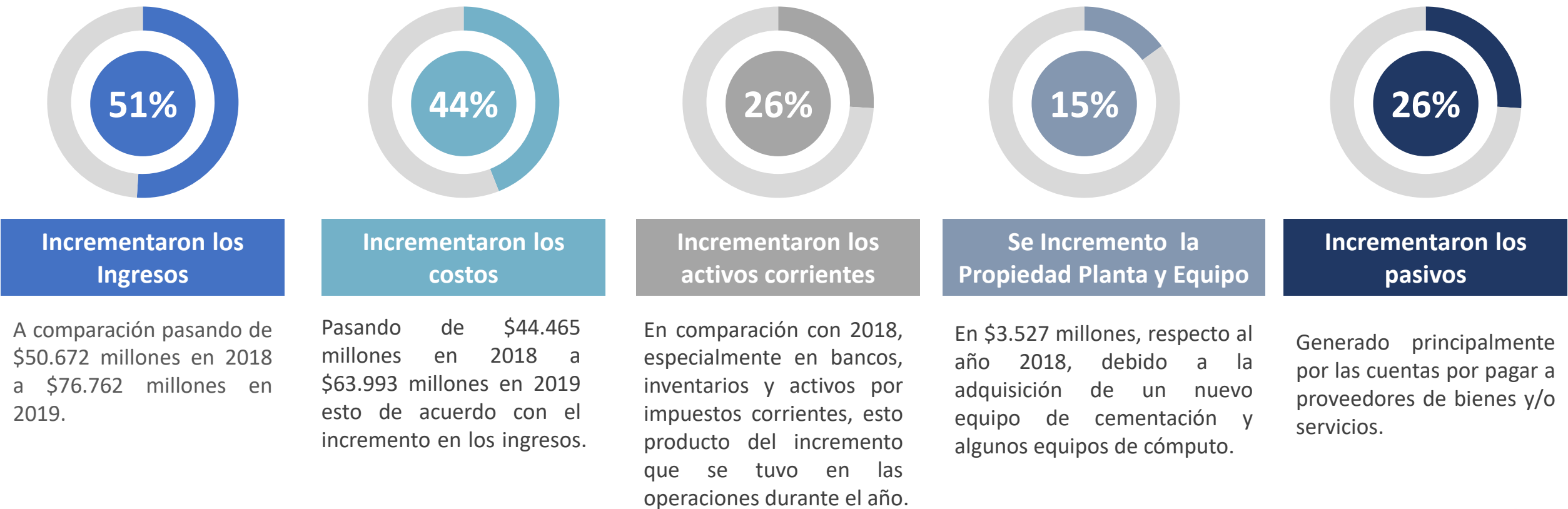
3.3 Impactos Económicos Indirectos 2019

A finales de 2018 nos fue adjudicado por Ecopetrol el contrato para la “Prestación de los servicios y materiales necesarios para la perforación y completamiento de las operaciones de Ecopetrol S.A. en el territorio Nacional”, el cual se suscribió por 3 años (2019 – 2022), obteniendo un incremento en nuestras listas de precio lo que nos permitió el obtener mejores resultados respecto de los presentados en años anteriores por los efectos de la crisis de los precios del petróleo.

Los mayores niveles de actividad originaron la necesidad de contratar personal adicional, con lo cual el número de empleados operativos se incrementó en 12 personas (87 empleados a Diciembre 2018 y 99 empleados a Diciembre de 2019).

Por otra parte durante el primer semestre de 2019 y debido a las demoras en la definición del proceso licitatorio iniciado a comienzos del año, recibimos por parte de Frontera Energy, la ampliación de contratos, correspondiente a la prestación de Servicios de Cementación, Gravel Pack básico, Tratamientos Orgánicos y Servicios complementarios en los campos Quifa y Cajua , y nuevo contrato, esto nos permitió seguir prestando servicios con este cliente hasta el mes de Septiembre. A partir de Octubre nos fue adjudicado otro nuevo contrato correspondiente a la prestación de Servicios de Cementación, Gravel Pack básico, Tratamientos Orgánicos, Suministro de Equipos de Flotación Convencional y Rimadores y Servicios complementarios en los campos Hamaca, Sabaneros, CPE6 y finalmente el correspondiente a la prestación de Servicios de Cementación, Gravel Pack básico, Tratamientos Orgánicos y Servicios complementarios en los campos Quifa y Cajua.

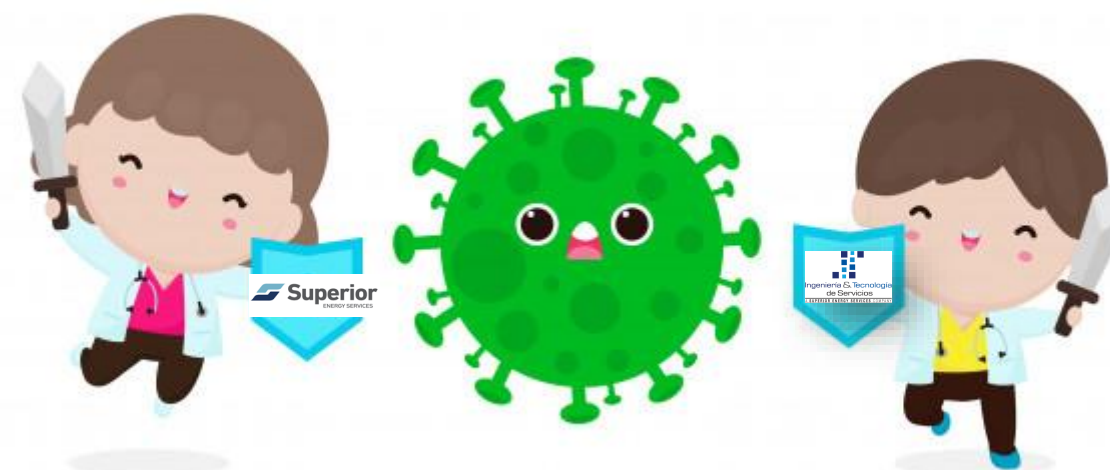
De acuerdo con lo anterior:



3.3 Impactos Económicos Indirectos 2020

A pesar del impacto negativo de la pandemia COVID 19 en la generación de ingresos, la gerencia tomo las medidas necesarias para salvaguardar la mayor cantidad de puestos de trabajo y se realizaron los ajustes requeridos de acuerdo con la legislación a fin de garantizar que las operaciones realizadas se llevaran a cabo manteniendo la calidad, seguridad, el cuidado ambiental, el respeto y la participación de las comunidades en las operaciones ejecutadas.

Asimismo tuvimos la oportunidad de adicionar dos clientes muy importantes para nuestro portafolio como lo son Canacol Energy Colombia SAS y CNE Oil & Gas.





4.MEDIO AMBIENTE

4.1 Gestion de Energía, Agua, Residuos

Como estipula nuestro programa de gestión ambiental, en el año 2019 y 2020 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

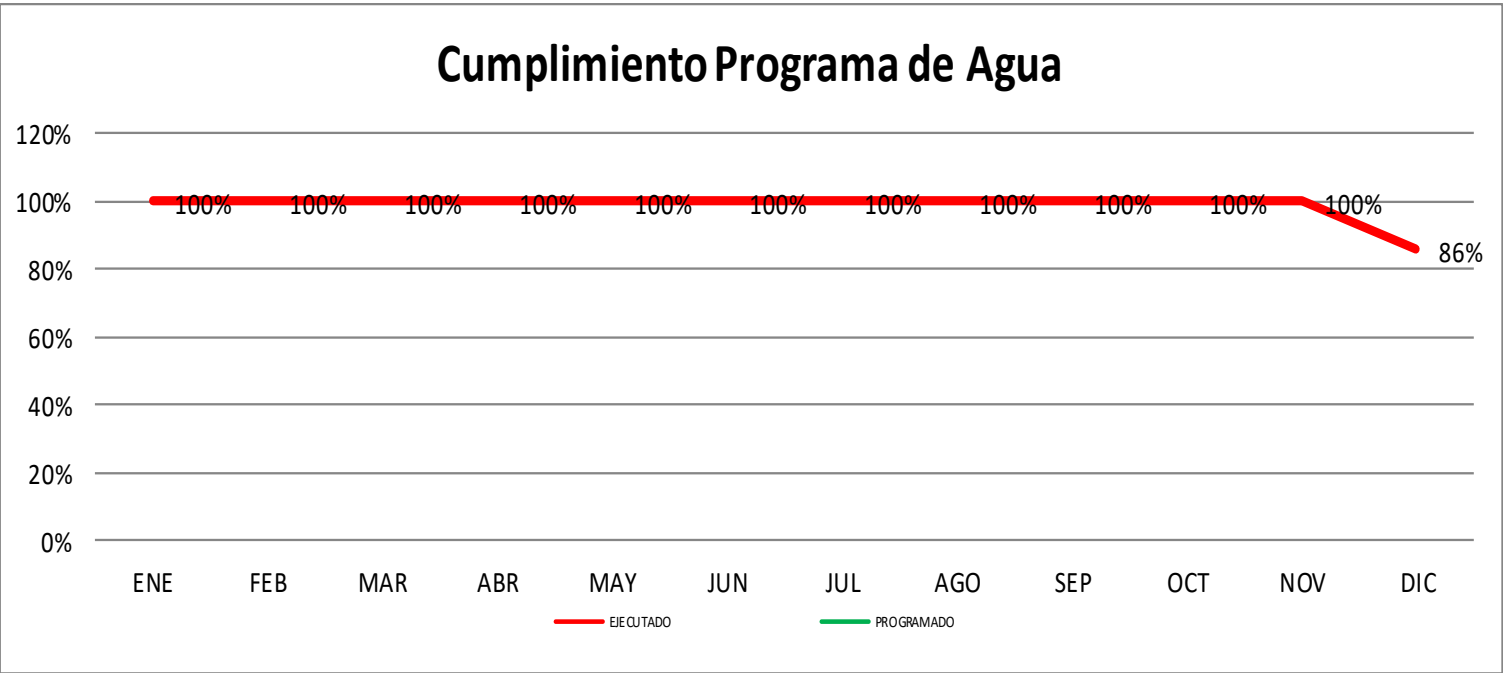
INDICADORES DE GESTIÓN DE AGUA 2019

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.

El programa de uso eficiente de agua , obtuvo un cumplimiento del 98% en el año 2019. Actividades que involucraron al personal de la compañía y que redundan en mejorar la conciencia en el uso eficiente y ahorro del agua. 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.

Programa de uso eficiente de Agua



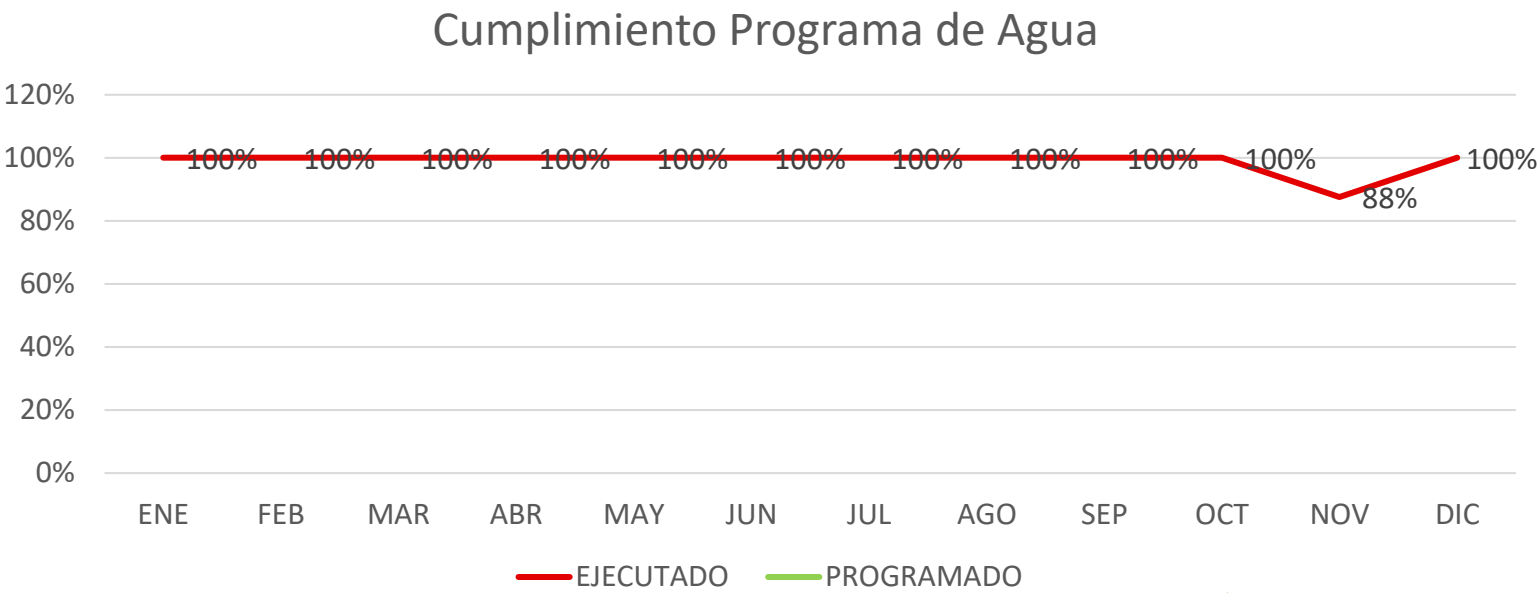
4.1 Gestion de Energía, Agua, Residuos

INDICADORES DE GESTIÓN DE AGUA 2020

El programa de uso eficiente de agua , obtuvo un cumplimiento del 100%, teniendo en cuenta que el año 2020 no se trabajo en su mayoría en actividades operativas debido al confinamiento pero se ejecutaron las acciones programadas en los indicadores.

Los indicadores de gestión de agua fueron actualizados así mismo sus actividades por renovación de matriz de aspectos e impactos.

Programa de uso eficiente de Agua



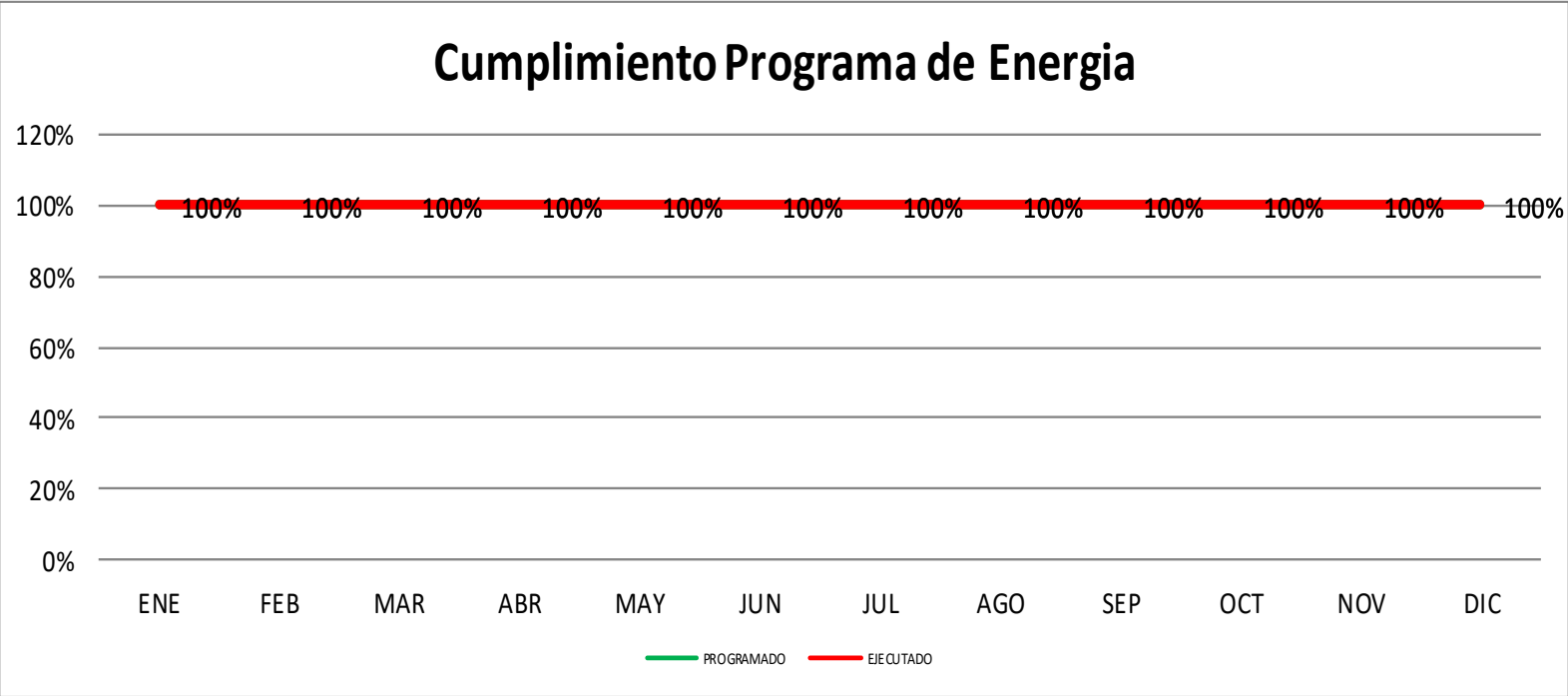
4.1 Gestion de Energía, Agua, Residuos

INDICADORES DE GESTIÓN DE ENERGIA 2019

El programa de uso de energía, obtuvo un cumplimiento del 100% de las actividades propuestas en el programa de energía para cumplir con la meta para el año 2019. Se ejecutaron labores operativas que permitieron identificar oportunidades de mejora, 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.



Programa de uso de Energía



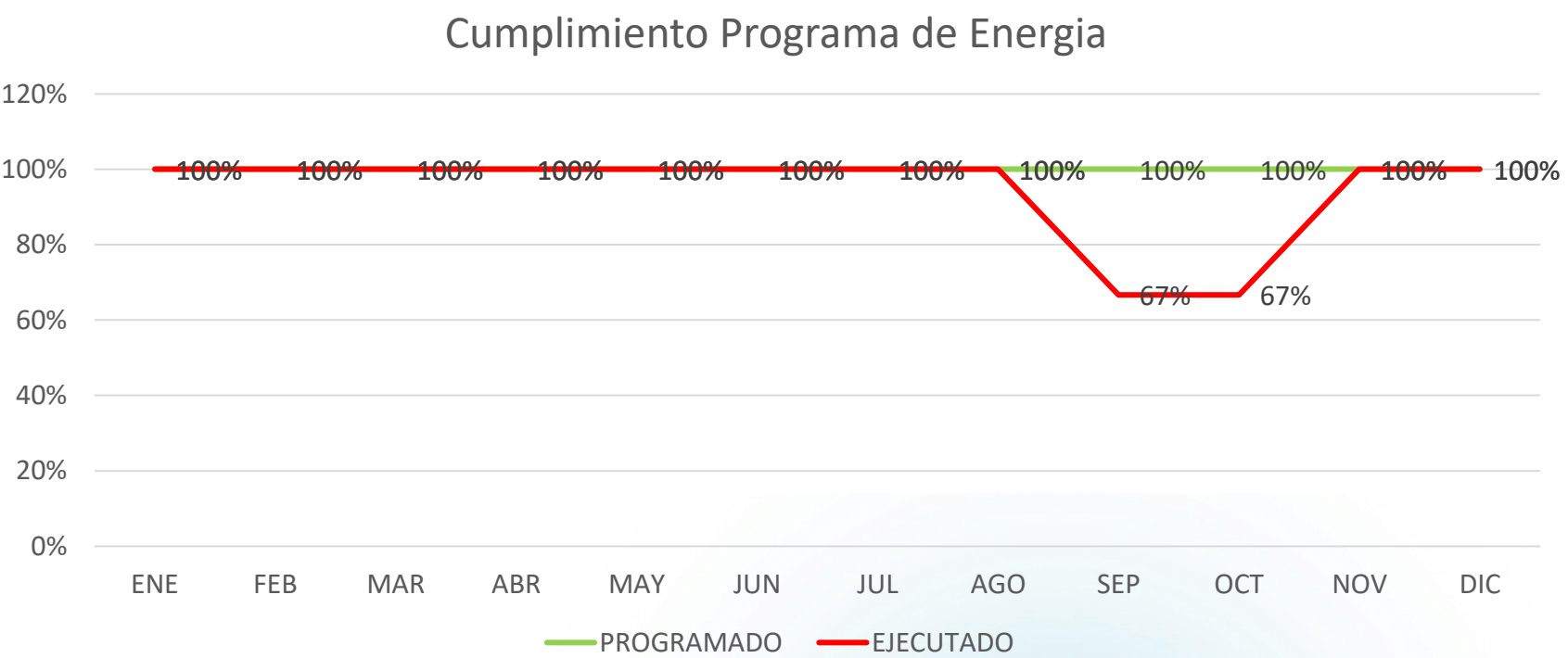
4.1 Gestion de Energía, Agua, Residuos

INDICADORES DE GESTIÓN DE ENERGIA 2020

El programa de uso de energía, obtuvo un cumplimiento del 96% donde se realizaron actividades de adecuaciones locativas para el cumplimiento del programa además , teniendo en cuenta que se redujeron las actividades operativas en el mes de mayo por el confinamiento se logro y una reducción del consumo del 46 %.

Para el cumplimiento del programa se realizan charlas y sensibilizaciones para reducir y minimizar el consumo de energía dentro y fuera de las instalaciones.

Programa de uso de Energía



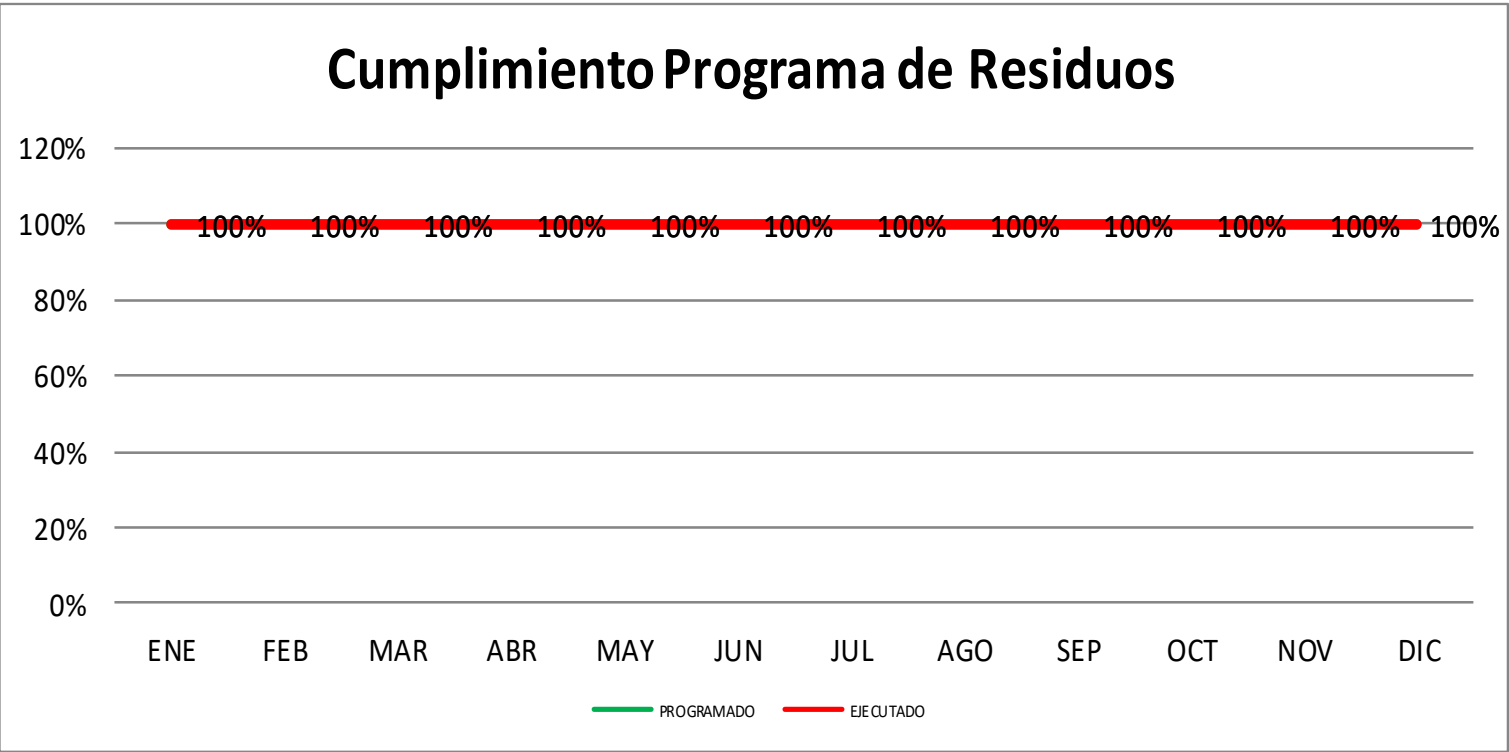
4.1 Gestion de Energía, Agua, Residuos

INDICADORES DE GESTIÓN DE RESIDUOS 2019

El programa de residuos, obtuvo un cumplimiento del 100%; involucrar a contratistas, proveedores, clientes internos incrementa las posibilidades en intervenir en actividades de reducción, reutilización y reciclaje de residuos, 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.



Programa de Residuos



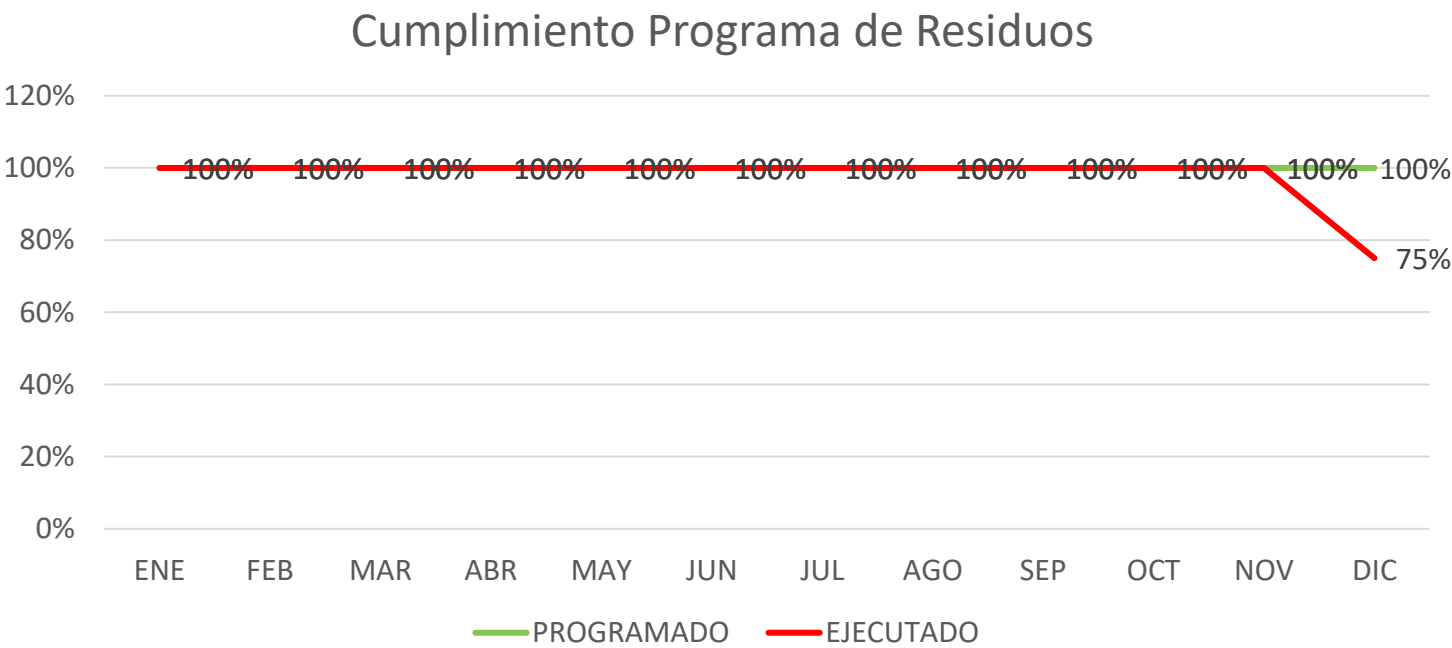
4.1 Gestion de Energía, Agua, Residuos

INDICADORES DE GESTIÓN RESIDUOS 2020

El programa de residuos, obtuvo un cumplimiento del 98%, se realizan actualizaciones de matriz de aspectos e impactos , matriz PGIRS y el programa de gestión integral de residuos, además se actualiza al personal sobre la nueva normativa y código de colores que se implementara en todas las bases. Por motivo del confinamiento se reducen los residuos generados.



Programa de Residuos



4.2 Cumplimiento Normativo Ambiental

- El cuidado, la minimización de impactos al medioambiente es una tema fundamental para la organización, ya que realizamos todo el control y seguimiento con el sistema de gestión, para hallar riesgos y oportunidades y mejorar continuamente.
- Hemos realizado actividades con personal de Ecopetrol en el semanzo, infundiendo la nueva normativa de código de colores para la disposición de residuos anexo a esto se realizan charlas ambientales mensuales a todos los trabajadores y terceros teniendo como objetivo fomentar el respeto por el medio ambiente.
- También se realiza análisis de nuestros contratistas para evaluar su compromiso ambiental y así asegurarnos que estén alineados con nuestros requisitos.
- Para el cumplimiento de la legislación realizamos 4 fases que se describen a continuación:

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 los años 2019 y 2020 el sistema de gestión ambiental guío 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.

Se realizaron dentro del sistemas en el 2020 actualizaciones importantes como: la matriz de aspectos e impactos ambientales, matriz PGIRS y el programa de gestión integral de residuos , en cuanto a normativa se siguen las normativas del código de colores de las bolsas plásticas para disposición de residuos.

Cada programa tiene un indicador y actividades donde se evidencia la gestión estos 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.
- Campañas de separación en la fuente y nuevo código de colores de las bolsas de disposición de residuos.
- Inspección mensual en 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: Generación mensual.
- Residuos Solidos no peligrosos: 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.





**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 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.

En el 2020 se atravesó por la difícil situación de fuerza mayor, derivada de la Emergencia Económica, Social y Ecológica que llevo al gobierno y las empresas a implementar acciones para mitigar la expansión del virus COVID-19 declarado como pandemia por la OMS, En Superior Energy no fuimos ajenos a esta situación y pese a las circunstancias cada vez más difíciles, siempre se respetaron las condiciones laborales de los trabajadores y se siguieron las recomendaciones impartidas por el Ministerio de Trabajo, tendientes a preservar el empleo, como el otorgamiento de descansos compensatorios y de vacaciones acumuladas, e incluso se otorgó vacaciones anticipadas a los trabajadores. También, para el personal cuyos cargos y funciones lo permitieron, se agotaron opciones como el Trabajo en Casa y las Jornadas Laborales Flexibles.



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.


2

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 2019 y 2020

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.

Novedades del 2020

Por condiciones de pandemia en el año 2020 todo el personal administrativo y personal con problemas de comorbilidades trabaja desde marzo 2020 desde casa



Flexibilidad laboral

Día libre por cumpleaños , día por graduación personal o familiar
Horario Flexible



Home Office

1 día a la semana. Aplica para el personal administrativo que no tenga horario de turno de trabajo



Vacaciones

El personal que no pueda acceder a los beneficios de horario flexible y home office tiene derecho a dos días de vacaciones adicionales a los legales.



Reconocimiento

Por lealtad y entrega a la Compañía se premia a los colaboradores que cumplen Aniversarios (quinquenios).



Otros Beneficios

Seguro de vida (100 % de los trabajadores por un valor asegurado de 24 salarios mensuales), Pago incapacidades al 100% , Servicios complementarios de Salud.

5.2 Relación Trabajo Empresa

Plan de reconocimientos

En **Superior Energy Services**, reconocemos el aporte de ideas innovadoras que permitan el mejoramiento de procesos, desarrollo de proyectos o la infraestructura de tal forma que se incremente la eficacia en la prestación de los servicios.

A partir del 2020, los reconocimientos por innovación y mejoras son otorgados trimestralmente, y estos pueden ser de tipo monetario o en especie, dependiendo la calificación que determine el Comité de Reconocimiento, teniendo en cuenta la creatividad y conocimiento, costo beneficio, Sí es mejoramiento o idea original, Complejidad y magnitud del problema y de la práctica implementada.

Durante el 2020, se otorgaron 6 reconocimientos a proyectos de mejora que se presentaron a lo largo del año, lo que muestra el interés de trabajadores y la Compañía por la mejora continua.



5.2 Relación Trabajo Empresa

Evaluación de Desempeño

En la organización contamos con una aplicación online que permite evaluar los ítems de el desempeño de nuestros trabajadores y se evalúan en 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

Las evaluaciones de desempeño se generaron igual en el 2019 y 2020 y su cobertura fue:

- 2019: 98% - 110 personas evaluadas
- 2020: 99% - 124 personas evaluadas



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 Enero del 2020 y 2021 aplicamos la Encuesta de Riesgos Psicosocial con el objetivo de conocer tanto el clima de la organización como los riesgo psicosociales a los están expuestos los colaboradores.

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

Estos resultados fueron la base para un plan de intervención que se viene desarrollando anualmente.

En esta época en particular resulta aun mas importante conocer la salud mental de nuestros trabajadores, por eso continuamos con la valoración y con la toma de medidas preventivas y planes de acción para mitigar los riesgos psicosociales encontrados.



5.3 Salud y Seguridad en el Trabajo

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 de los productos y/o servicios son la esencia de sus operaciones. Consciente de los peligros y con un enfoque sistemático de la gestión en HSEQ, resalta como sus 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 eliminación de los peligros, reducción y 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 las personas, el medioambiente o a la calidad de los productos y/o servicios. Igualmente, Superior Energy Services mantiene un canal abierto de comunicación para consulta y participación en su Sistema de Gestión de HSEQ para sus empleados, eventuales representantes y otras partes interesadas.

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

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, así como las revisiones, evaluaciones e inspecciones periódicas.
- 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, proveyendo respaldo económico y superando las necesidades y expectativas implícitas o explícitas actuales o futuras de los clientes.
- 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.

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.

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

POLITICA HSEQ Y OBJETIVOS 2019 Y 2020

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.

INDICADORES DE GESTIÓN

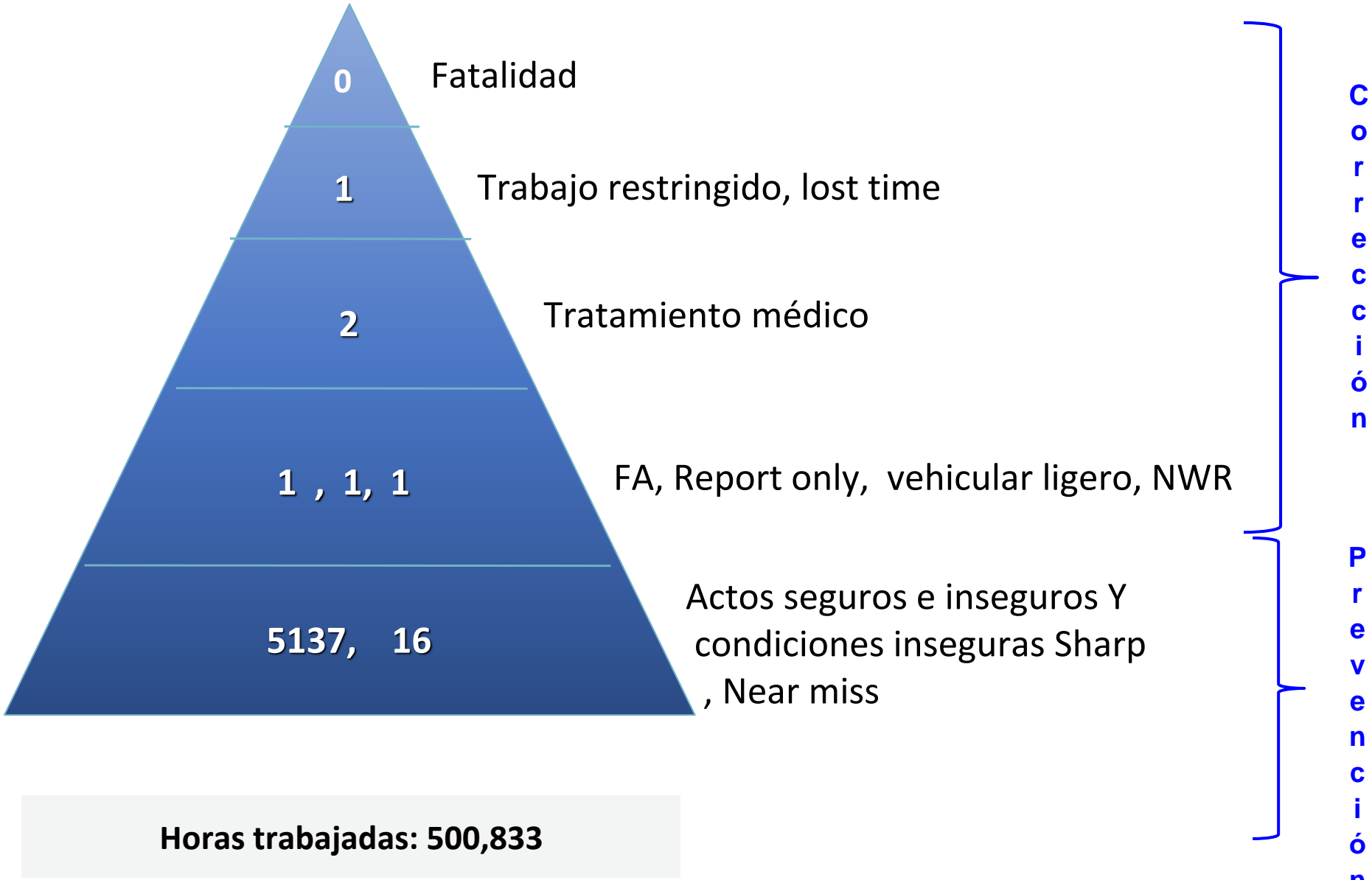
Nuestros indicadores de gestión van alineados a los objetivos previstos:

- 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 2019

Los resultados de desempeño evidencian los indicadores de correcciones y prevenciones realizadas, vemos que los indicadores de prevención han sido efectivos con relación a los actos que han tenido intervención en la organización.

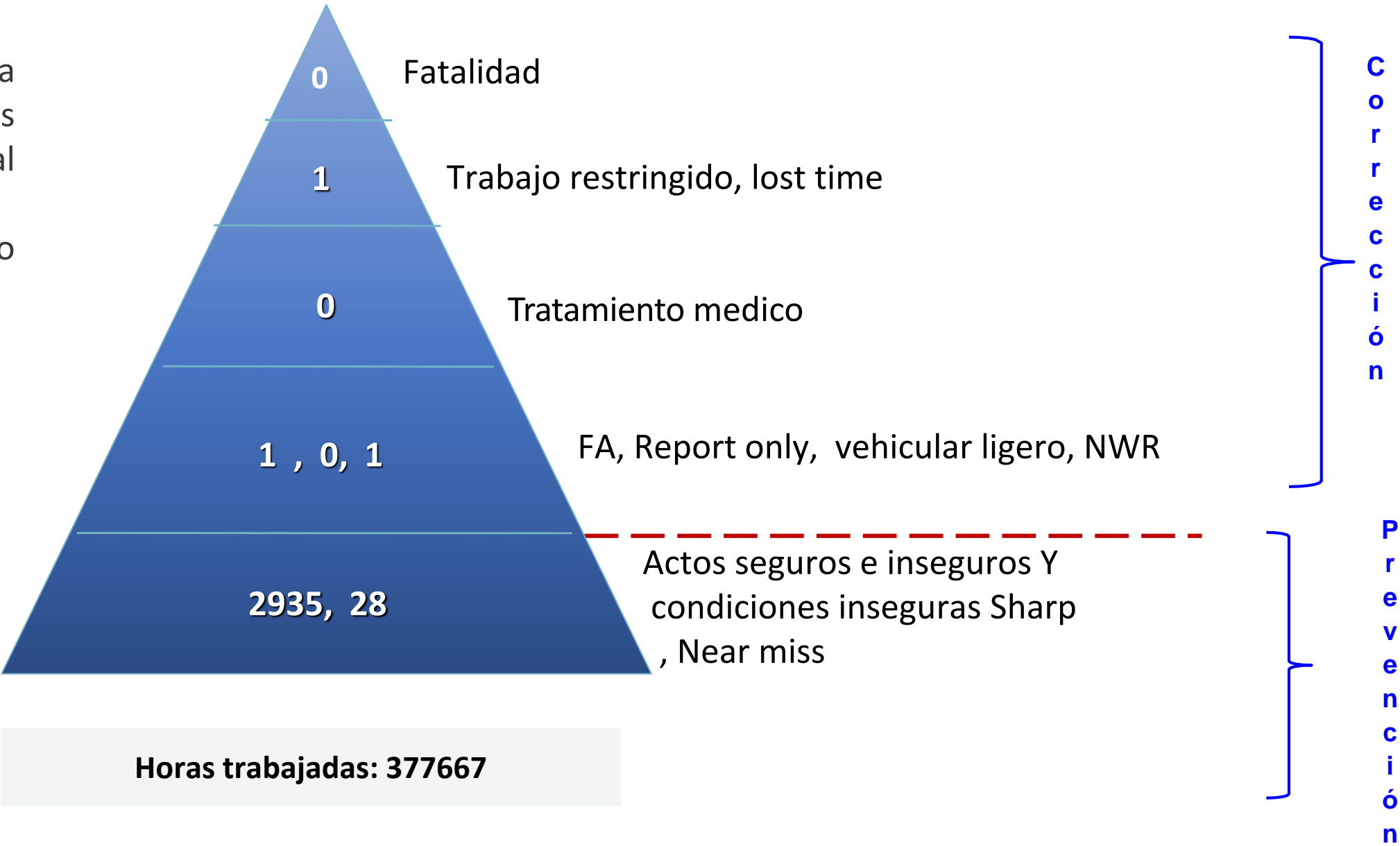


5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Indicadores de gestión 2020

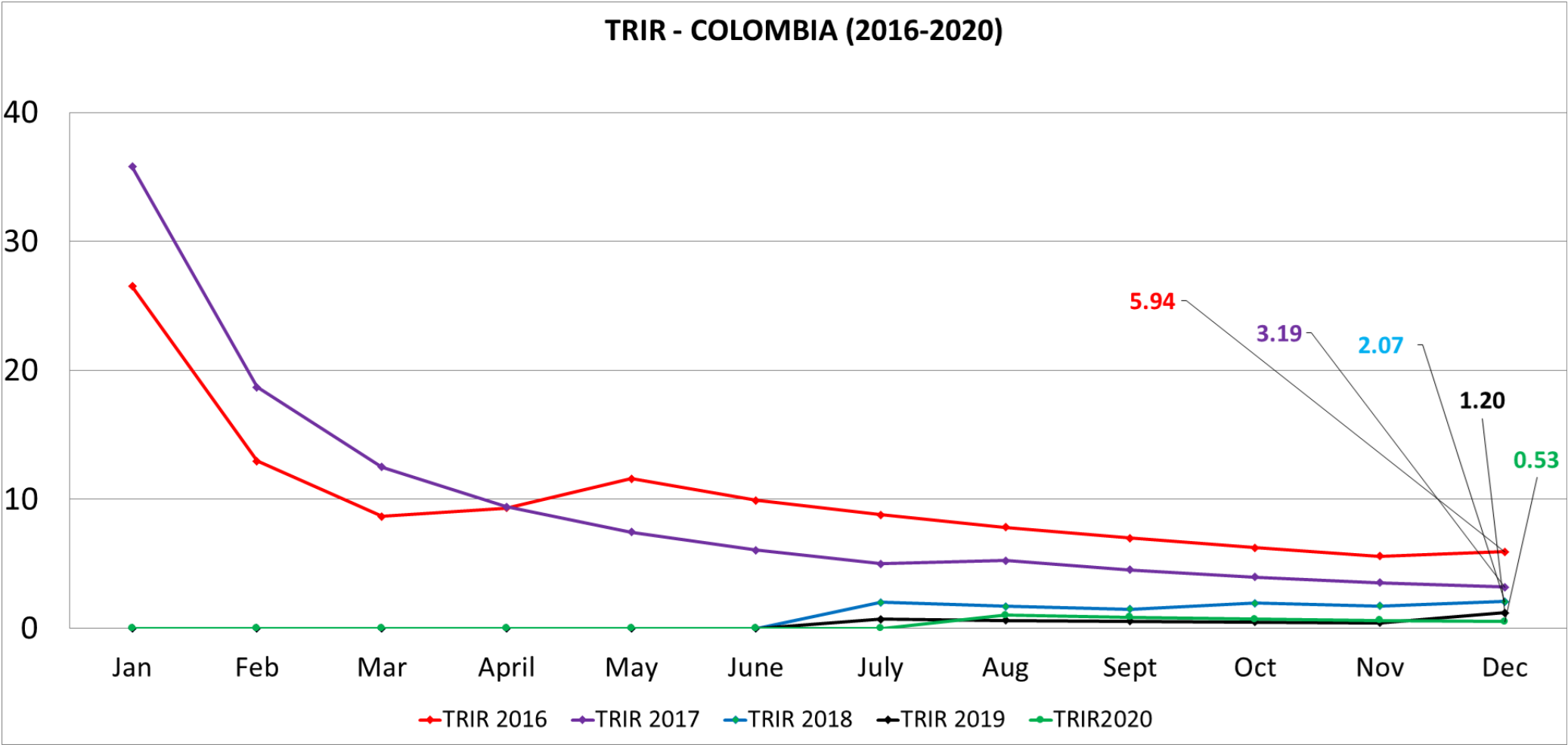
Los resultados de desempeño del año 2020 a comparación del año 2019 se ve reflejado en las horas trabajadas ya que fueron menos debida al confinamiento.

Las acciones correctivas y preventivas han sido efectivas debido a la intervención inmediata.



5.3 Salud y seguridad en el trabajo

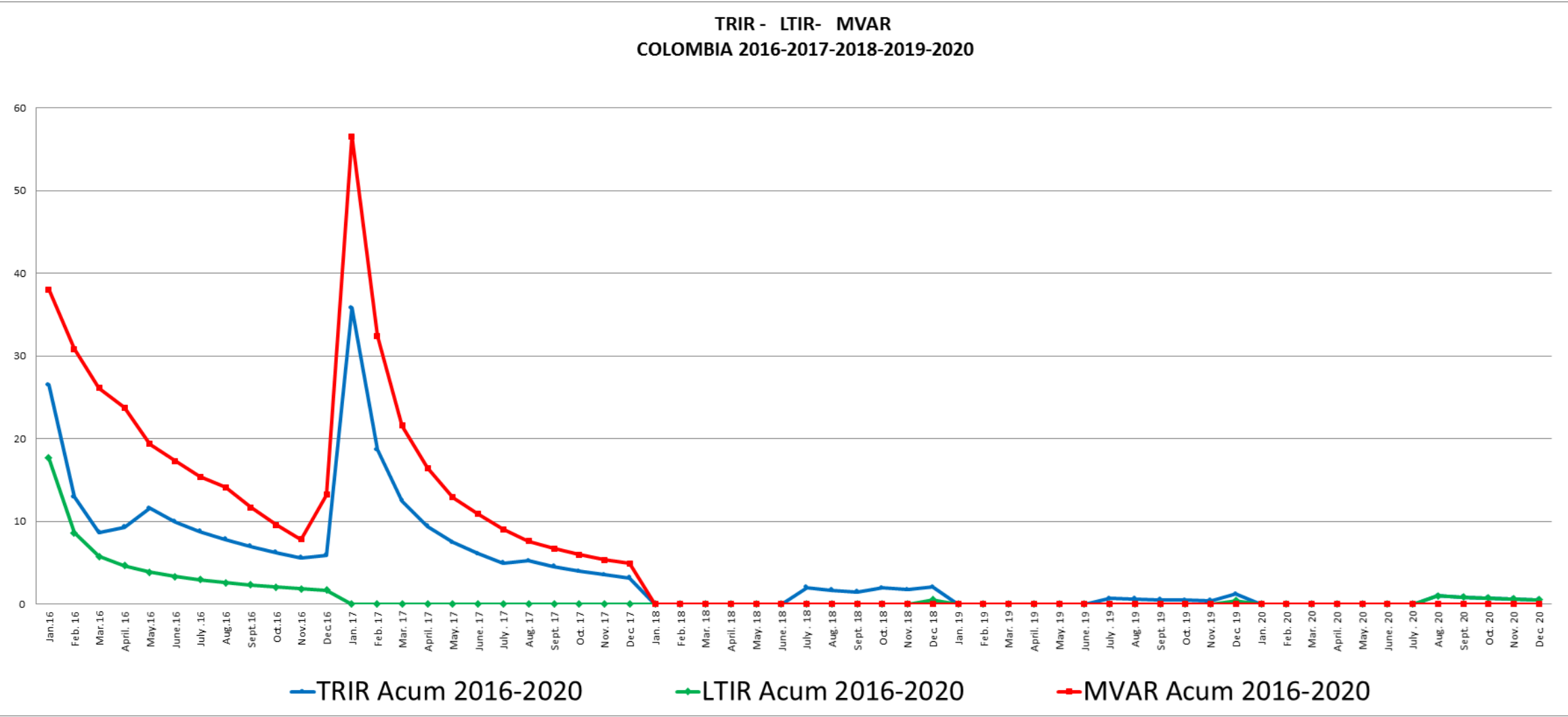
Indicadores de Accidentalidad 2019 y 2020:



Como se puede evidenciar , se han disminuido los índices de accidentalidad desde el año 2016 hasta el año 2020 , debido a las diferentes estrategias implementadas que ayudan al cuidado y bienestar de nuestros trabajadores.

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Indicadores de Accidentalidad 2019 y 2020:



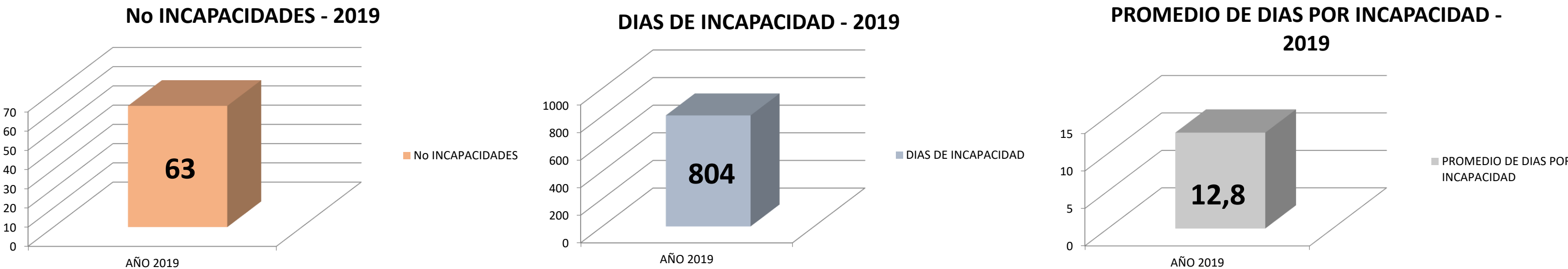
Donde

- TRIR : Total de Incidentes
- LTIR: Tasa de Tiempo perdido
- MVAR: Horas Hombre Trabajadas

Dando trazabilidad desde Enero del 2016, el nivel mas alto en relación a los 3 indicadores fue en enero de 2017 por ello se realizo intervención generando mas socializaciones y creando hábitos de seguridad y auto cuidado en la organización.

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

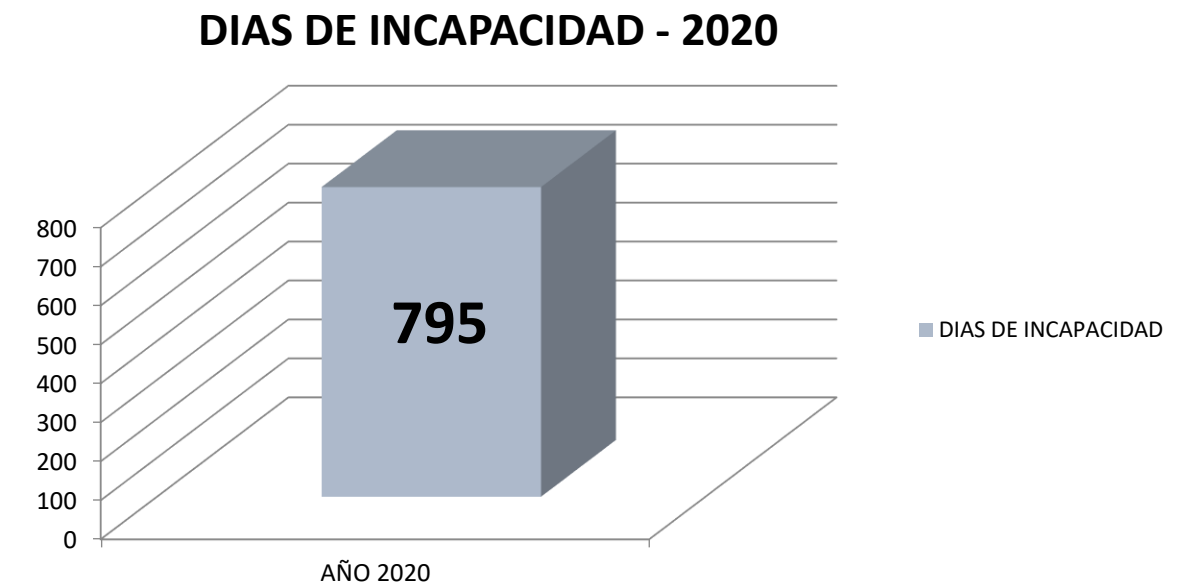
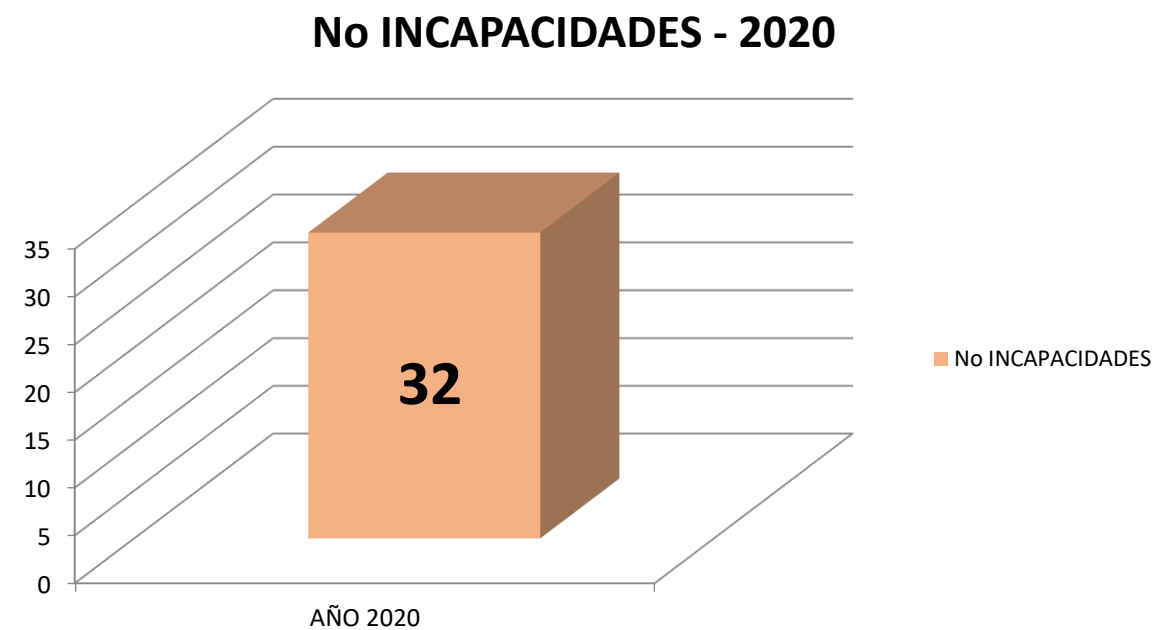
INDICADORES DE GESTIÓN 2019



Durante el año 2019 en SUPERIOR / ITS se registraron un total de 63 incapacidades (13 menos que en 2018). Estas 63 incapacidades significaron 804 días no laborados (104 días menos que el año anterior), lo cual nos da un promedio de 12,8 días por incapacidad.

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

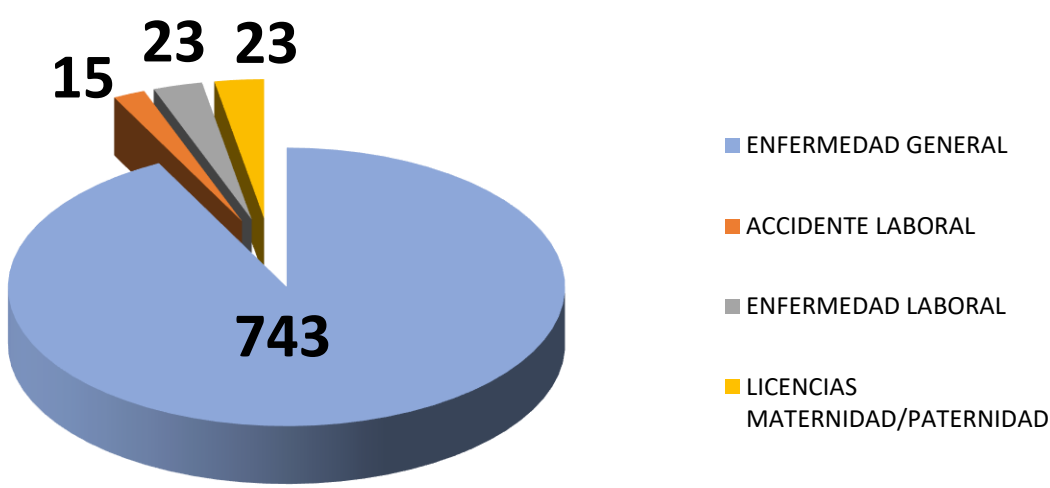
INDICADORES DE GESTIÓN 2020



Durante el año 2020 en SUPERIOR / ITS se registraron un total de 32 incapacidades (en 2019 fueron 63). Estas 32 incapacidades significaron 795 días no laborados (9 días menos que el año anterior), lo cual nos da un promedio de 24,8 días por incapacidad.

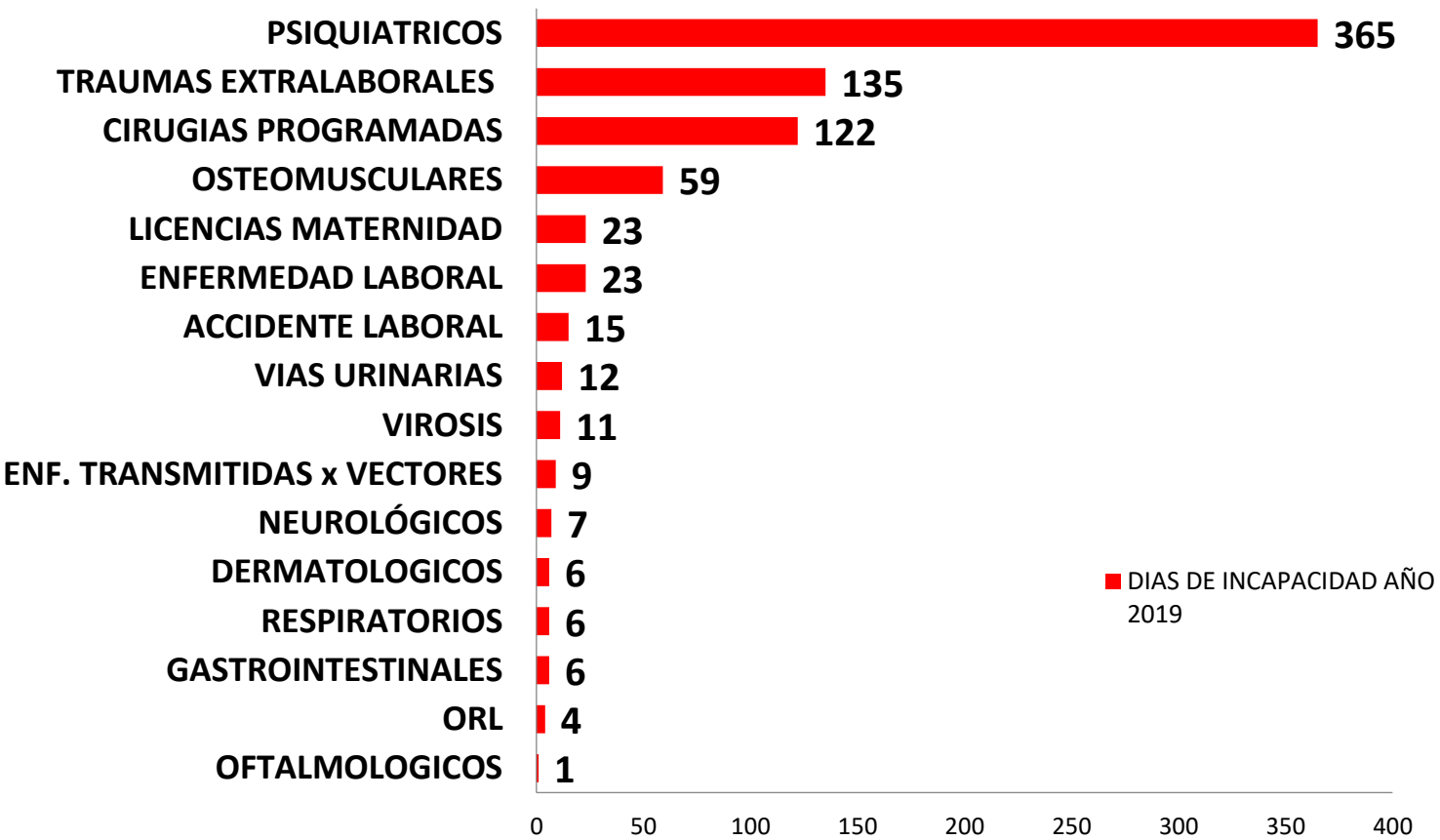
5.3 Salud y seguridad en el trabajo

ORIGEN DIAS DE INCAPACIDAD - AÑO 2019



ORIGEN DE LAS INCAPACIDADES	ENFERMEDAD GENERAL	ACCIDENTE LABORAL	ENFERMEDAD LABORAL	LICENCIAS MATERNIDAD/PATERNIDAD
Días incapacidad	743	15	23	23

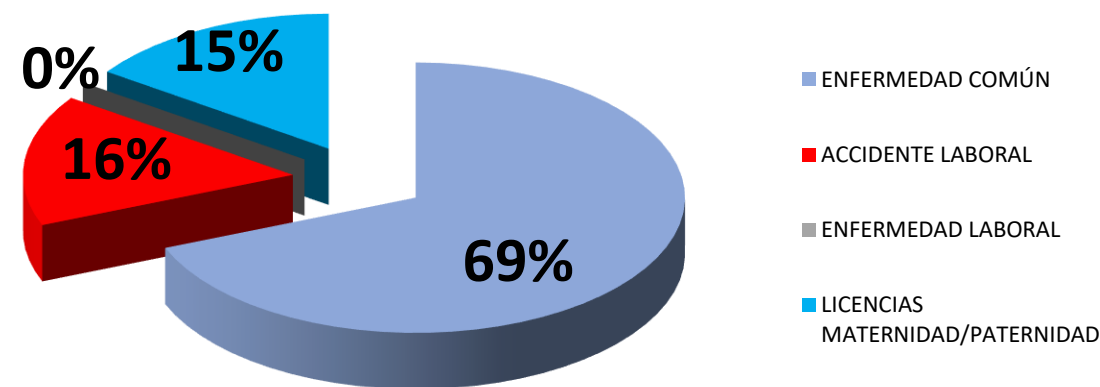
DIAS DE INCAPACIDAD AÑO 2019



Las patologías que generaron más días de incapacidad, el primer lugar lo ocupan los trastornos mentales: un sólo trabajador que estuvo incapacitado por su EPS todo el año y que se encuentra pendiente del trámite de pensión por invalidez con su fondo de pensiones.

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

ORIGEN DIAS DE INCAPACIDAD - AÑO 2020



ORIGEN DE LAS INCAPACIDADES	ENFERMEDAD COMÚN	ACCIDENTE LABORAL	ENFERMEDAD LABORAL	LICENCIAS MATERNIDAD/PATERNIDAD
Días incapacidad	548	125	0	122

DIAS DE INCAPACIDAD AÑO 2020



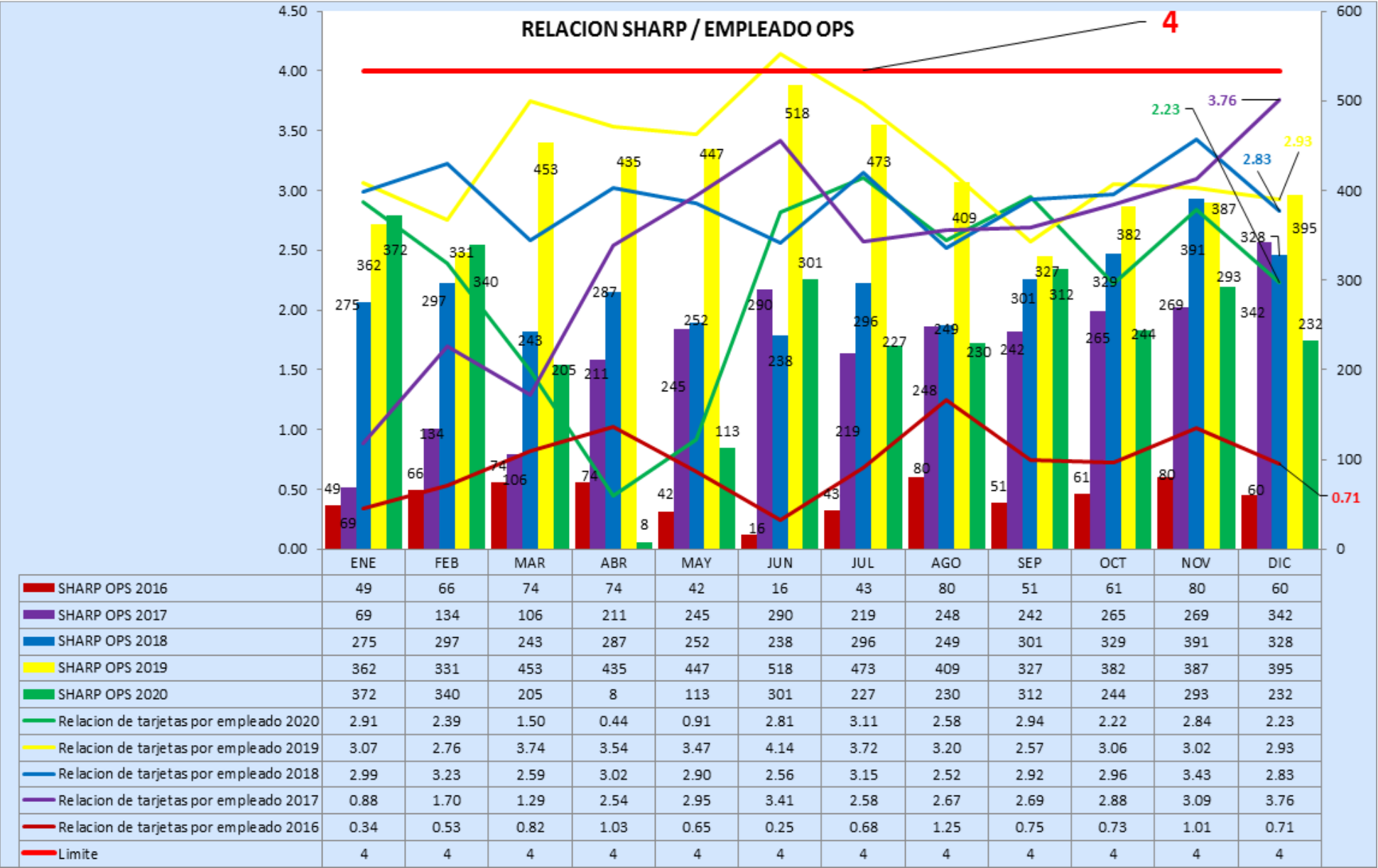
Las patologías que generaron más días de incapacidad, el primer lugar lo ocupan los trastornos mentales: un sólo trabajador que ha estado incapacitado por su EPS aun se encuentra en espera de pensión por invalidez con su fondo de pensiones.

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Estrategias de participación y consulta

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

Teniendo en cuenta la identificación anterior de la accidentalidad podemos evidenciar que los reportes se han venido aumentando después del pico del año 2017, con ello se comprueba que el reporte es una herramienta muy importante para evitar y controlar accidentes e incidentes dentro de la organización.



5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Participación Comité de contratistas RUC

Fuimos invitados en el Mes de Abril de 2019 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.

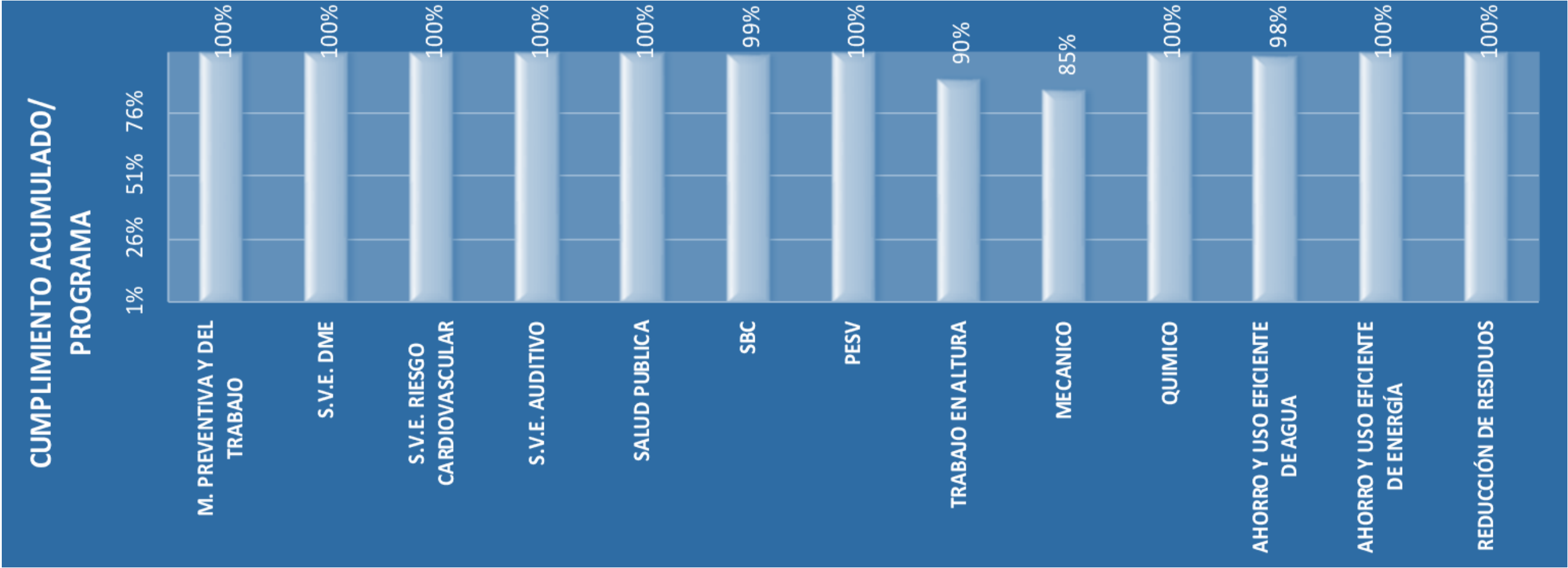


Con respecto a la Política de Seguridad y Salud Laboral, para cumplir con la misma disponemos de los recursos necesarios para la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión. Con este propósito destinamos recursos financieros, físicos, humanos y técnicos necesarios para el desarrollo del programa, dando cumplimiento a las normas legales y contractuales vigentes. A continuación se mencionan las fechas de evaluación de RUC de las 2 razones sociales Ingeniería y Tecnología de Servicios y Superior Energy Services de los años 2019 y 2020.

Razón social	Fecha de inicio y fecha de fin	Calificación por parte de la auditoria y rango de aplicación
ITS	Febrero/2019	91% / 100%
	Marzo/2020	82% / 100%
SUPERIOR	Febrero/2019	91% / 100%
	Marzo/2020	90% / 100%

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Resultado de Cumplimiento de los programas de HSE 2019



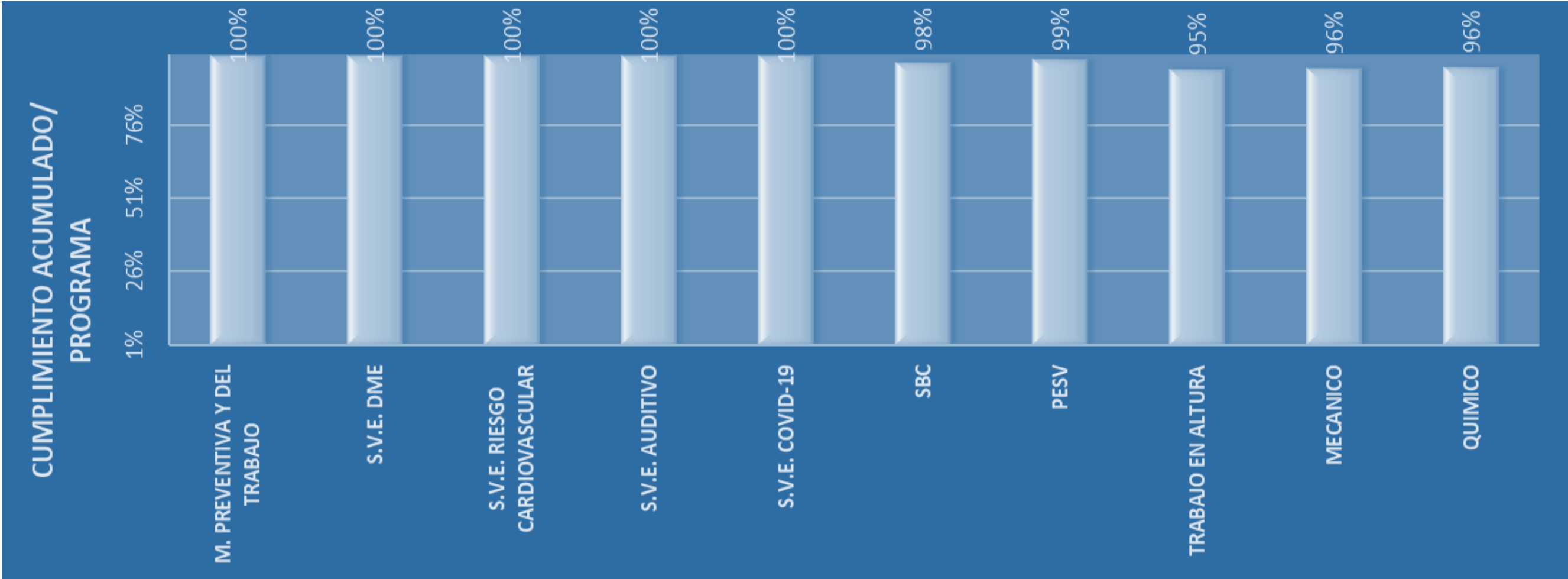
Según el resultado de los programas se cumplió en promedio al 98% de todos los programas a continuación explicación de los programas con bajo cumplimiento:

Trabajo en Altura: Este programa quedo en el 90% debido a la intervención de equipos de trabajo que no se alcanzaron a ejecutar.

Mecánico: El programa quedo en un 85% debido a no alcanzar a realizar la certificación de unos equipos ni la instalación de otros.

5.3 Salud y seguridad en el trabajo

Resultado de Cumplimiento de los programas de HSE 2020



Según el resultado de los programas se cumplió en promedio al 98% de todos los programas a continuación explicación de los programas con bajo cumplimiento:

SBC : No se cumplen con actividades programadas en los meses propuestos debido al confinamiento

PESV: No se realiza en la fecha estipulada la reunión del comité vial.

Trabajo en Alturas: No se realiza piloto de curso de alturas debido al confinamiento.

Mecánico: Quedan actividades pendientes se reprograman.

Químico: Las inspecciones se suspenden por pandemia.

5.4 Formaciones

En **SUPERIOR** identificamos las necesidades de formación relacionadas con los 4 pilares del pacto global Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio ambiente y anticorrupción, además mediante su sistema de gestión se realiza el proceso de elaboración de los procedimientos, manuales y registros relacionados con los mismos y su proceso de implantación y divulgación de información.

Para los años 2019 y 2020 se realizaron las siguientes formaciones:

API Q1, Cementing Software Training, Comunicación asertiva y negociación, Cuidado de manos, Curso de auditor interno sistemas integrados, Derechos Humanos - No discriminación, Gestión del Tiempo & Pautas para el buen descanso, Housekeeping training 5s, HSEQ Workshop para lideres y supervisores, Legislación SG-SST, Rig Pass, LEG-Control de derrames (Brigadas), Reinducción, Trabajo seguro en alturas Jefe de Area, Retorno Seguro al trabajo – Protocolo de Bioseguridad, Sistema de Gestión de SST, Liderazgo remoto, Pautas para abordar la pandemia, Manual de Procedimientos Operativos, Metrología, Sistema Globalmente Armonizado, Stop work Authority, Behavior Based Safety, Management of Change, Orientation (Inducción), Hazard Identification/Risk Assessment/Job safety Analysis, Confined Space Entry-Affected-Rescue, Forklifts, Power Tools-Herramientas Manuales y Eléctricas, Rigging (Aparejos), Defensive Driving Heavy Road Test, Defensive Driving light-Road test, Ladders, Welding , Cutting ,Barzing and Burning, Mechanical and Operational Integrity Principles, Electrical Safety/Log out /Tag out -Unqualified-Qualified, Lock out Tag out, Machine Guarding, Working at Heights/Personal Fall Protection, Overhead Crane Operations (Puentegrúa), Emergency Preparedness Response Hazardous Substances bloodborne pathogens- First Aid Providers-Brigadista de emergencia Nivel Basico o Clase I, Emergency Preparedness and Response, Fire Safety-Non-Designated-Person, Personal Protective Equipment, Respiratory Protection, BloodBorne Pathogens, BloodBorne Pathogens, Hearing Conservation, Manual Lifting (Prevención Desordenes Musculoesqueleticos), Office Safety, Fatigue, Heat Stress, First Aid and Medical Treatment, for Duty-Estilos de vida y trabajo saludables, Waste Management-Water Pollution Prevention-Spill Prevention, Spill Prevention, Batch Mixer, Bulk Cement Transfer, Centrifugal Pumps, Fundamentals of Cementing, Preventative Maintenance Program, Incident Report & Investigation y Well control Basic.

En el año 2020 debido a la pandemia se realizaron actividades virtuales, las cuales en su mayoría fueron entrenamientos alrededor de los protocolos de bio seguridad y formación legal por las restricciones de la pandemia. Se dejaron varios temas de formación operativos y técnicos pausados por estas mismas restricciones, y se espera retomar estas formaciones en el año 2021.

A continuación se mencionan detalladamente las formaciones realizadas en el 2019 y 2020:

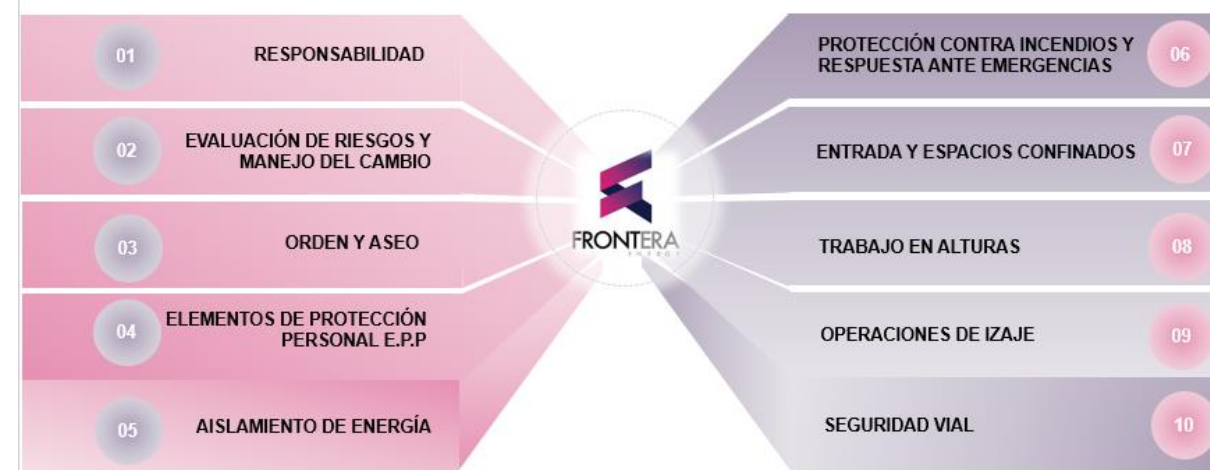
5.4.1 Las 10 reglas de oro en frontera 2019

El 26 de Junio de 2019 realizamos en RIG Estrella 707 y PETROWORKS 118, la socialización de la campaña de nuestro cliente FRONTERA “las 10 reglas de ORO de HSEQ”.

A través de la percusión, la danza y la puesta en escena, trabajamos elementos relacionados con las 10 reglas de oro que son:

- Responsabilidad
- Evaluación de riesgos y manejo del cambio
- Orden y aseo
- Elementos de protección personal E.P.P
- Aislamiento de energía
- Protección contra incendios y respuesta ante emergencias
- Entrada y espacios confinados
- Trabajo en alturas
- Operaciones de izaje
- Seguridad vial

LAS 10 REGLAS DE ORO DE HSEQ



5.4.2 10 Reglas que salvan vidas Ecopetrol 2019

El 27 de Junio de 2019 realizamos en el **RIG M-47** operado por **NABORS** en Rubiales, la socialización de la campaña de nuestro cliente Ecopetrol “Reglas que salvan vidas”, liderada por Ana Teresa Alfonso, administradora de Ecopetrol de nuestro contrato de cimentación.

A través de la percusión, la danza y la puesta en escena, trabajamos elementos relacionados con las 10 reglas que salvan vidas como son:

- Control del trabajo
- Conducción segura
- Líneas de peligro
- Trabajo en altura
- Aislamiento de energía
- Espacios confinados
- Levantamiento de cargas mecánicas
- Excavaciones
- Trabajos en caliente
- Equipos críticos de seguridad



5.4.3 Taller experiencial HSE campaña “con las botas puestas” 2019

El 20 de febrero de 2019 realizamos con 100 trabajadores un taller experiencial dentro de la campaña de Ecopetrol “Con las Botas Puestas”. El primero taller lo realizamos con 75 trabajadores del RIG de NABORS PX 45 y el segundo con 25 trabajadores del RIG de NABORS PX 993. El objetivo de esta actividad fue apoyar la campana de Ecopetrol interviniendo temas fundamentales como el autocuidado, el uso de equipos de protección personal, cuidado de las manos, evaluación y control de riesgos.

Todos estos factores fueron apoyados a través del desarrollo de actividades con metodologías prácticas, dinámicas, y lúdicas como la música, la danza y el teatro, creando conciencia de la importancia de asumir la responsabilidad personal de mi protección, el cuidado de las manos, la utilización de los equipos de protección, y la importancia de evaluar y controlar los riesgos inminentes a los trabajos desarrollados en campo.



5.4.4 Campaña el semanazo de Ecopetrol 2019

EL primero de noviembre de 2019 ofrecimos en el taladro **Tuscani 101** de Ecopetrol en Yondó, Antioquia, dentro del **Talent Show del semanazo de Ecopetrol**, una actividad experiencial lúdica donde a través del teatro, danza, canto y juegos socializamos la importancia de estar siempre conscientes para evitar accidentes en las operaciones.

La actividad de 45 minutos de duración resalto tres aspectos fundamentales: la importancia de la atención plena, de la orientación y del actuar ante los posibles riesgos. Agradecemos a todos por su participación y buena disposición y esperamos seguir realizando estas actividades donde se trabaje la seguridad y la salud desde la consciencia plena de todo lo que hacemos.



5.4.5 Riesgo Psicosocial 2019

En la organización se realizaron varias intervenciones en riesgo psicosocial entre ellas:

Técnicas de relajación Jacobson y terapia racional emotiva: Se realizaron actividades de manejo de estrés en todas las bases de Superior Energy, Bogotá, Villavicencio y Yopal. Estas actividades fueron utilizadas para el control del estrés o la ansiedad.

Administración del tiempo: Se realizaron actividades de dimensiones intralaborales en todas las bases de Superior Energy, Bogotá, Villavicencio y Yopal, estas actividades se enmarcaron en enseñar a los trabajadores la técnica de administración del tiempo y realización de agenda de administración personal de tiempo (plan personal).

Resolución de conflictos: Se realizaron actividades de dimensiones intralaborales en todas las bases de Superior Energy, Bogotá, Villavicencio y Yopal, el fundamento de estas actividades fue la resolución de conflictos desarrollando competencias en los trabajadores de negociación y resolución de conflictos que mejoren las relaciones interpersonales intra y extralaborales y así generar transformación psicosocial de los entornos laborales y familiares.



5.4.6 Riesgo Psicosocial 2020

En el año 2020 realizamos la intervención de riesgo psicosocial alineada a los resultados de la batería, las actividades que realizamos en el transcurso del año fueron:

- Habilitación Línea para Orientación Psicológica
- Envío por email de piezas de comunicación con tip's de apoyo psicológico para el manejo de la crisis.
- Capacitación virtual con Recomendaciones de Autocuidado – Salud Mental higiene Psicológica ante el COVID 19.
- Actividades virtuales para trabajar cuerpo y mente.
- Actividades de promoción del autocuidado con las familias DIA DE LA FAMILIA.
- Taller Liderazgo Influyente con el objetivo de identificar estilos de liderazgo orientado a los 4 pasos del liderazgo: Delegar, Participar, Persuadir y Dar Órdenes.
- Taller sobre No Discriminación, alineado con los falsos mitos sobre el coronavirus y el manejo de la confidencialidad de la información.
- Taller Liderando en Remoto: Tips sobre la manera de gestionar el liderazgo On Line.
- Taller Comunicación asertiva y negociación. Herramientas de comunicación donde a través de casos prácticos, ejemplos y teoría se mejoren las competencias y habilidades en esta materia.
- Programa de Gestión del Tiempo. Desarrollo de herramientas para ayudar a la productividad, desempeño y acoplamiento.



5.4.7 Voluntariado el Morro Yopal 2019

El viernes 15 de marzo de 2019 realizamos con 45 niños y niñas del Corregimiento El Morro de YOPAL, una jornada de socialización sobre la sostenibilidad, centrada en la importancia de la seguridad y el medio ambiente. A través de diversas dinámicas como teatro, juegos, canciones, bailes y otras actividades lúdicas, aprendimos sobre la importancia de cuidarse a uno y cuidar a los demás, además de cuidar el planeta. Contamos con el apoyo de 4 voluntarios que acompañaron a nuestro tallerista en el desarrollo de las actividades. Queremos agradecer a todos los participantes y animarlos a tomar siempre en cuenta la seguridad y el medio ambiente.



5.4.7 Formación en comunicación Yopal 2019

El 10 de septiembre del 2019 realizamos con los operarios de nuestra base de Yopal una actividad de comunicación asertiva. El objetivo de esta actividad fue el de brindar herramientas que ayuden a mejorar la comunicación y la interrelación entre los trabajadores, tocando elementos relevantes como la escucha activa, el manejo de las emociones, el compromiso individual y el manejo de la comunicación no verbal.



5.4.8 Family Day Bogotá 2019

El 16 de abril de 2019 realizamos en Bogotá nuestro **Family Day**, al que asistieron 80 personas aproximadamente entre trabajadores y sus familias. El objetivo de esta actividad fue el de compartir un buen rato en familia alrededor de actividades relacionadas con la Seguridad, la Salud, el Medio Ambiente y los Derechos Humanos.

Durante la mañana tuvimos una actividad con una nutricionista que nos dio recomendaciones sobre estilos de vida saludables, y después del almuerzo realizamos una actividad relacionadas con los 5 sentidos donde, a través de la música, la danza y el teatro, se trabajó la importancia de cuidarnos para llegar sanos y salvos a casa, la relevancia de cuidar el medio ambiente y la importancia de respetar los derechos humanos.

Al finalizar la tarde tuvimos una charla impartida por Hector Tobo que incorporo música y un discurso muy emotivo enfocado hacia la familia teniendo como centro de la charla el autocuidado, el cuidado de los demás, la actitud ante la vida y la seguridad y la familia como motor al actuar. Al finalizar la tarde los niños y niñas nos deleitaron con un show de música y baile donde tocaron instrumentos creados con materiales reciclados y cantaron canciones resaltando la importancia de ayudar al planeta y a las personas.



5.4.9 Family Day Villavicencio 2019

El 25 de abril de 2019, realizamos en Villavicencio el Día de la Familia, al que asistieron alrededor de 50 personas entre trabajadores y sus familias. El objetivo de esta actividad fue el de pasar un día en familia haciendo actividades divertidas alrededor de la seguridad tanto en el trabajo como en casa. Tuvimos una charla de una psicóloga enfocada hacia la familia teniendo como centro de la charla el autocuidado, el cuidado de los demás, la actitud ante la vida y la seguridad y la familia como motor al actuar. También realizamos una dinámica con 8 bases por las que las personas fueron pasando y realizando diversas actividades relacionadas con la seguridad, la salud, el medio ambiente y los derechos humanos. A continuación, resumimos los contenidos de las bases:

- **Base 1: Inclusión**, se basó en ponerse en los zapatos de personas con alguna discapacidad. **Base 2: Seguridad y medio ambiente**, esta base se caracterizó por poner en contexto a los trabajadores y familias de los términos generales en seguridad y medio ambiente. **Base 3: Seguridad**, se trató de un pequeño juego de seguir instrucciones. **Base 4: Medio ambiente**, se basó en la importancia de reciclar y la reutilización de estos materiales. **Base 5: Derechos Humanos**, la metodología de esta base fue a través de juegos ver la importancia de conocernos a sí mismo y la interacción con los demás. **Base 6: Confianza**, a través de metodologías le demostramos a los trabajadores la importancia de confiar en los demás. **Base 7: Medio ambiente**, en esta base se realizaron la idealización de un mundo mejor. **Base 8: Salud**: se basó en la importancia del auto cuidado para mejorar la salud.



5.4.10 Celebraciones Haloween 2019

Realizamos en Halloween concurso de disfraces donde todos los participantes debían hacer sus disfraces con material reciclado. La participación fue un éxito y los disfraces estuvieron muy elaborados ¡Gracias a todos los participantes!



5.4.11 Celebraciones Navidad 2019

En el mes de Diciembre realizamos nuestras tradicionales celebraciones de Navidad en Bogotá, Yopal y Villavicencio. Fueron espacios para compartir con todos nuestros compañeros de una manera amena y divertida y también se entregaron los reconocimientos por Quinquenios. ¡Gracias a todos por haber participado con tan buena energía!



5.4.12 Family Day 2020

Durante el mes de junio del 2020 realizamos en Bogotá, Villavicencio y Yopal el Dia de la Familia de manera Virtual y lo denominamos “Contágate, pero de Seguridad en Familia”. Cada taller tuvo una duración de hora y media y utilizó metodología experiencial como música, ritmo, creación artística, juegos y diversas dinámicas, donde además de pasar una rato ameno y divertido, los empleados y/o sus familias aprendieron sobre la importancia del autocuidado y el cuidado de los demás, de igual forma realizamos de manera divertida los protocolos de bio seguridad tan importantes en esta época.

El taller comenzó con el himno de la actividad, donde todos bailamos y cantamos alrededor de la importancia de cuidar a la familia y quedarnos en casa.

Después realizamos una actividad llamada La nueva normalidad, donde fuimos explicando esta nueva realidad en la que nos encontramos a través de obras de arte. Luego pasamos a una sopa de letras donde cada familia creó un párrafo relacionado con el tema de la prevención, para luego hacer un karaoke entre todos, este hablaba de la importancia del cuidado de la salud.

Luego entramos a explicar los protocolos relacionados con el lavado de manos, el distanciamiento social y el uso de tapabocas. En este punto entre todos hicimos unos tapabocas en casa con materiales sencillos como papel de cocina, bandas elásticas y marcadores. Explicamos posteriormente las reglas para salir y entrar en casa, y terminamos con un concurso on line para ver quien había entendido mejor los protocolos. Por último, vimos los videos de los Días de la Familia del año pasado, y lanzamos un concurso entre las familias para que envíen sus propios videos cantando y bailando alrededor de los temas que tratamos en el día.

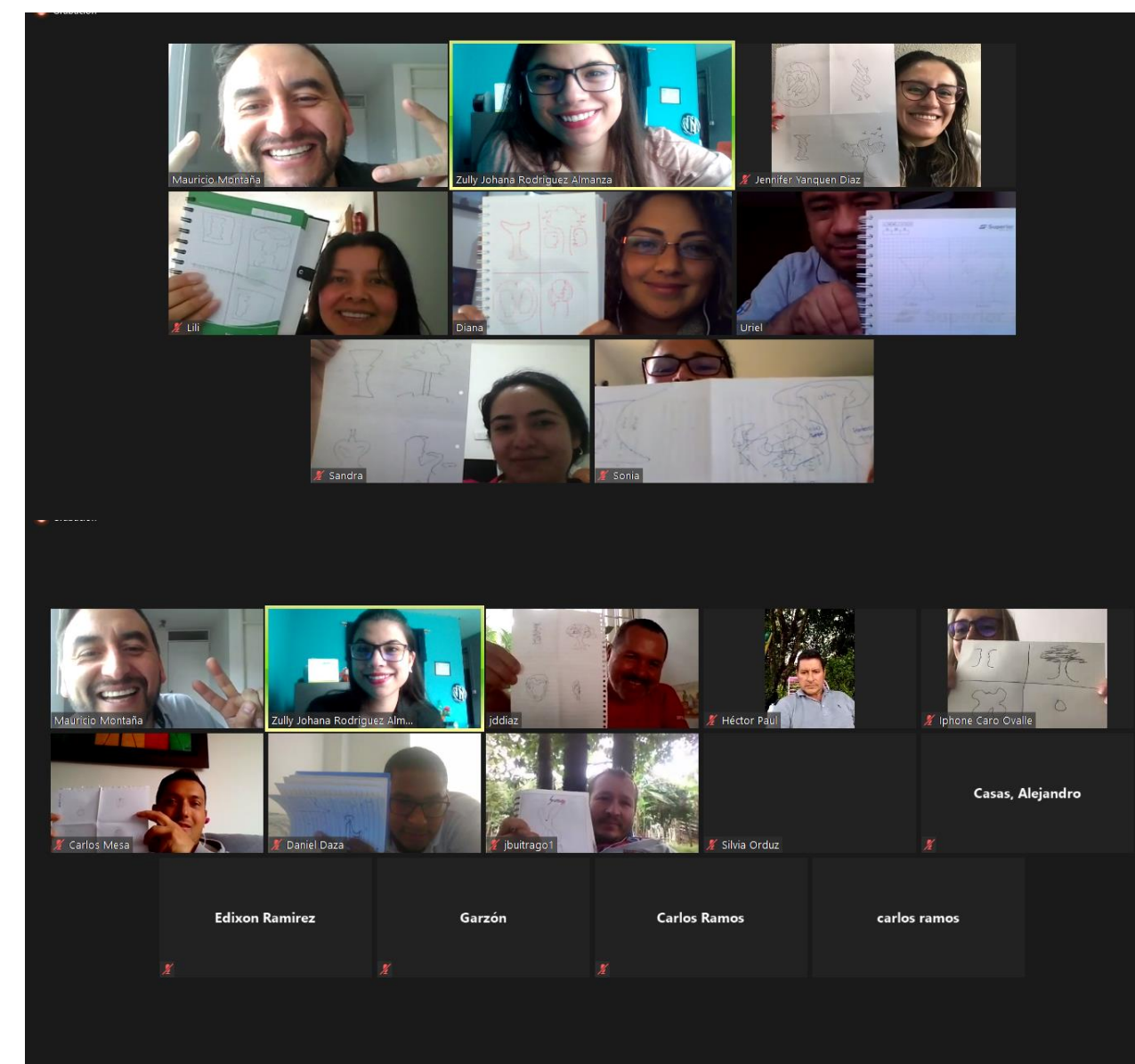
Se entregaron premios entre los video enviados y los concursos realizados, y pasamos un rato muy ameno en compañía de todas nuestras familias.



5.4.13 Sesiones de Liderazgo 2020

Se realizaron 3 sesiones de liderazgo de manera virtual, donde se mencionaron diferentes temas en cada sesión:

- **Primera sesión:** se hablaron temas fundamentales como: el conocer a un líder, que es un líder pandenial y las características de un líder influyente.
- **Segunda sesión:** Se trataron temas importantes como: Empowerment, como actúa un líder desde el ser, la importancia de las decisiones y la comunicación.
- **Tercera sesión:** Se trataron temas como : Motor de desarrollo para todos nuestros grupos de interés, Liderazgo situacional, actividad llamada ROPA y liderazgo situacional.

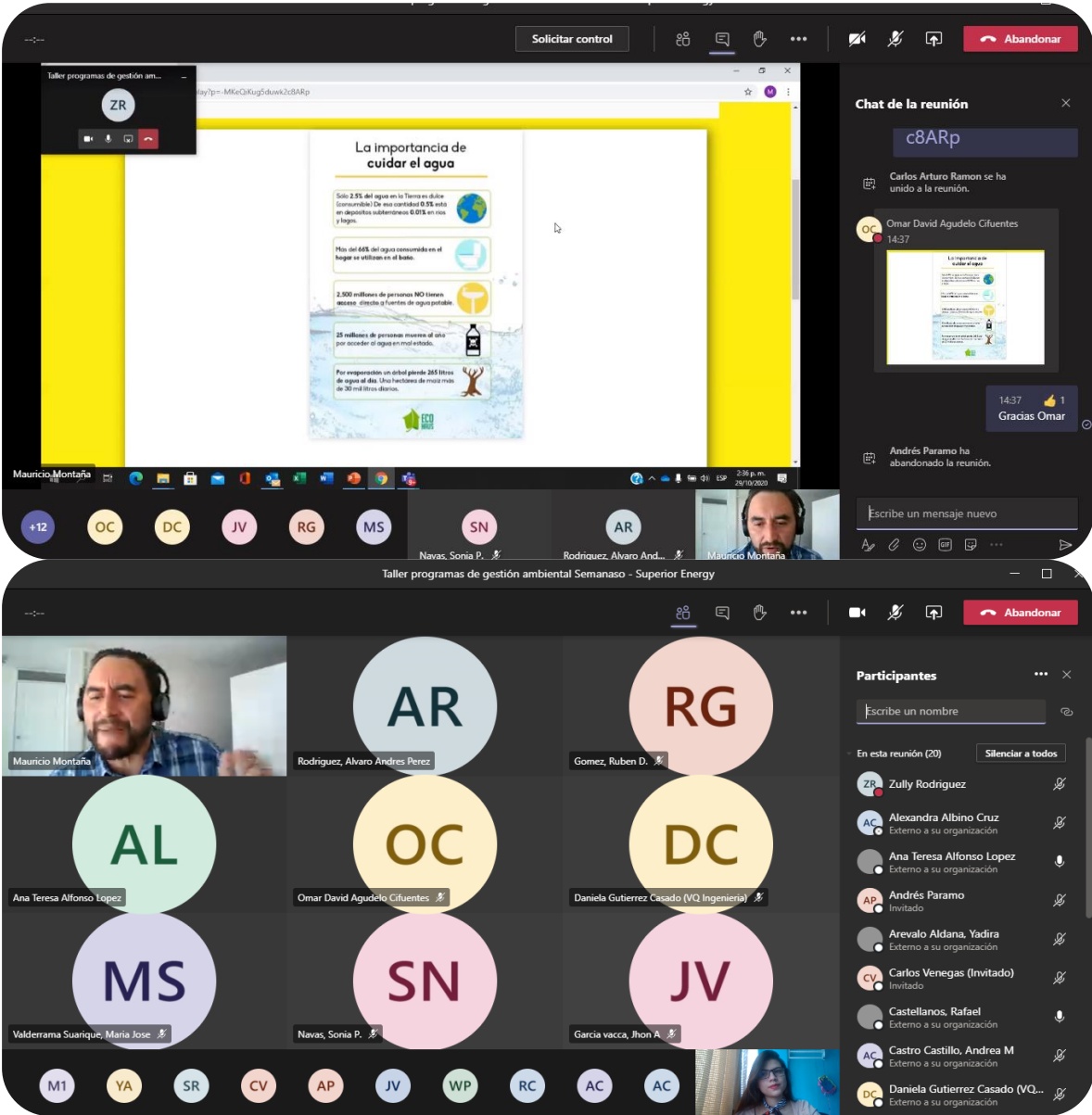
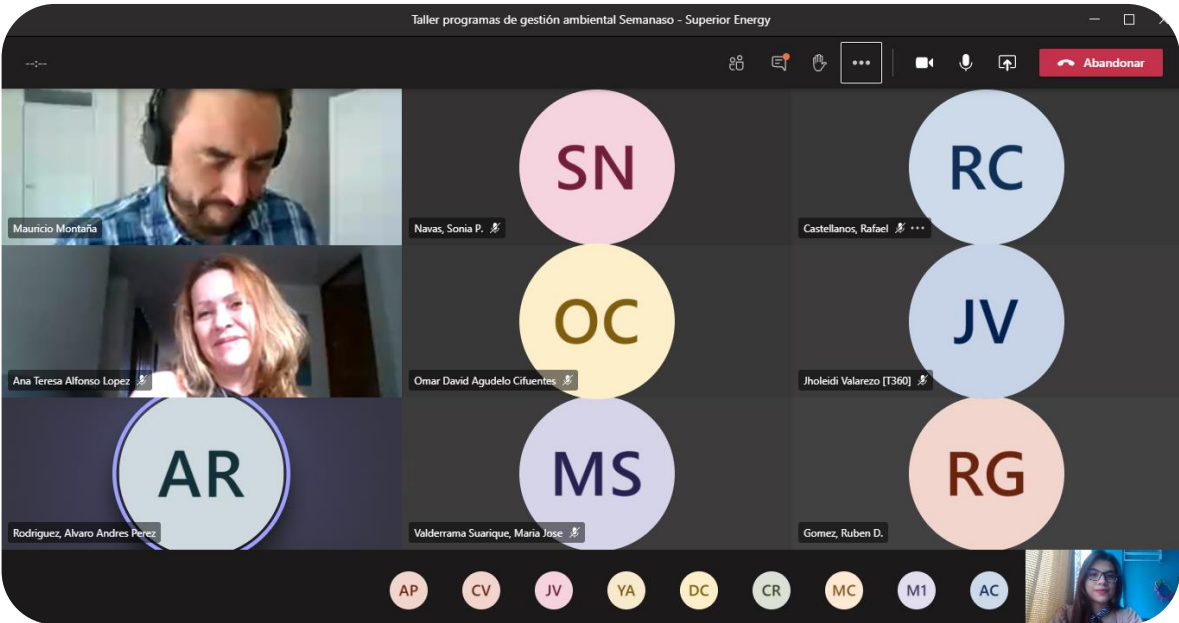


5.4.14 Sesión del cuidado del medio ambiente 2020

Se realiza charla ambiental en el semanzo de Ecopetrol de manera virtual, donde se trataron temas para minimizar y controlar los impactos que se generan día a día por los trabajadores , anexo a esto se realiza sensibilización en consumo sostenible de agua y energía.

También socializamos y sensibilizamos como tema importante la gestión de residuos y la nueva normatividad a la que Superior Energy y nuestro cliente Ecopetrol se ha acogido para la implementación del código de colores de las bolsas plástica de disposición de residuos.

Realizamos la actividad con una temática dinámica y divertida para infundir los temas de la mejor manera.





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 Asociación

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 Inducción para proveedores Villavicencio 2019

El 29 de Noviembre de 2019, realizamos una reunión de dos horas de duración con 23 asistentes de 16 empresas de Villavicencio, donde se realizó la inducción general, la capacitación en Responsabilidad Social Empresarial y en Derechos Humanos.

Dentro de los temas mencionados en la inducción general están: la visión y misión, el progreso histórico de la compañía, nuestras líneas de negocio, descripción detallada de productos y servicios, bases de trabajos, los procesos de facturación, circular de finanzas, descripción de orden de compra, horarios de trabajos, actas de entrega, formato REC (manejo y control del mismo), y descripción y manejo de la facturación electrónica.

Los temas relacionados con Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Derechos humanos fueron: la política de RSE de Superior, la importancia de los grupos de interés dentro de la organización, diagnóstico de responsabilidad social en la organización, los derechos humanos descritos en la política RSE (Buen gobierno corporativo, Derechos Humanos), que son los Derechos Humanos y características de los Derechos Humanos, Declaración universal de los Derechos Humanos, ejemplos de malas prácticas en derechos humanos y una discusión en grupo frente a la vulnerabilidad de los Derechos Humanos.

Los proveedores de **Superior Energy Services**, asistentes a la actividad fueron:

SERVIAMBIENTAL , PETROLTRANSPORTE , FUMITEC ,CHEVROPARTES ,MS COLAIRES,DAKARLLANTAS, GLORIA CLAROS , MARINO GUAPACHA / ADAPTACIONES Y SOLDADURAS DEL LLANO, SUMATEC, FESYSPETROL, RIAÑO RAMIREZ SAS ,SERVISEG SAS,SERVIA COPLES, FERGO INGENIERIA, MECANICA Y SERVICIOS SAS, ELECTROMORGAN .



6.4 Campaña con sentidos con niños de la comunidad del barrio la Madrid 2019

El 14 de Junio de 2019 realizamos con 25 niños de la comunidad del barrio La Madrid de Villavicencio nuestra campaña **CON SENTIDOS** donde a través de actividades lúdicas, y danzas, enfocadas hacia la población infantil trabajamos la importancia de la seguridad en relacionada con el cuidado de la vista, el olfato, el oído, el gusto y el tacto. Pasamos una mañana muy emocionante y compartimos una deliciosa merienda con los niños de la comunidad. Esperamos poder continuar desarrollando esta actividad con la comunidad, y agradecemos a todos los participantes por su apoyo y motivación.



6.4 Campaña contra la Discriminación con empleados de SUPERIOR

El 16 de octubre, 23 octubre, 30 octubre y 25 de noviembre del 2020 se realizaron charlas de la no discriminación por covid-19, donde se hablaron temas de como manejar la nueva normalidad, que era la nueva normalidad, cuales son y que son los estigmas y discriminación, como poder manejarlo y como tener buenas practicas para no contagiarnos sin discriminar a los demás.

Esta capacitación tubo como objetivo cuidar mentalmente a nuestros trabajadores y además no discriminar a la minoría que se arriesga para salvar a los demás ni mucho menos compañeros que tengan o hayan tenido el virus.





7.SOCIEDAD

7.1 Formación en seguridad y medio ambiente en el corregimiento el morro de Yopal 2019.

El 15 de marzo de 2019 realizamos con 45 niños y niñas del Corregimiento El Morro de YOPAL, una jornada de socialización sobre la sostenibilidad, centrada en la importancia de la seguridad y el medio ambiente. A través de diversas dinámicas como teatro, juegos, canciones, bailes y otras actividades lúdicas, aprendimos sobre la importancia de cuidarse a uno y cuidar a los demás, además de cuidar el planeta. Contamos con el apoyo de 4 voluntarios que acompañaron a nuestro tallerista en el desarrollo de las actividades. Queremos agradecer a todos los participantes y animarlos a tomar siempre en cuenta la seguridad y el medio ambiente.



7.2 Taller de sostenibilidad en la fundación Universitaria Unitropico de Yopal 2019.

El 7 de Junio de 2019, la Fundación Universitaria Unitrópico de Yopal nos invitó a dictar una charla sobre sostenibilidad para los alumnos de la especialización en medio ambiente. La charla se realizó con 35 estudiantes que participaron activamente y mostraron su interés por el tema expuesto.

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.



01.
¿QUIENES
SOMOS?

2.
GOBIERNO Y
ÉTICA
EMPRESARIAL

3.
DESEMPEÑO
ECONÓMICO

4.
MEDIO
AMBIENTE

5.
PRACTICAS
LABORALES Y
TRABAJO DIGNO

6.
DERECHOS
HUMANOS

7.
SOCIEDAD

8.
RESPONSABILIDAD
SOBRE PRODUCTOS

7.3 Taller de sostenibilidad con Universidad Cooperativa de Villavicencio 2019

El 17 de octubre del 2019 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.



7.4 Donación estudio Fundación Betsalem Bogotá 2019

En el mes de diciembre hicimos una recogida de fondos para apoyar los 22 niños de la Fundación Betsalemen la búsqueda de recursos para poder conseguir fondos para su educación (matriculas de colegios, uniformes y útiles. 11 personas de SUPERIOR realizaron sus donaciones. Agradecemos a todos por su gran ayuda con este noble propósito .





7.5 Taller de sostenibilidad en la Fundación Universitaria Unitropico de Yopal 2020.

El 13 de Noviembre del 2020 se realizado una charla virtual de Responsabilidad Social Empresarial en la fundación, donde se presentaron varios ponentes nacionales e internacionales resaltando los siguientes temas: retos de la RSE, ODS, redes de apoyo, los países que han logrado objetivos de estándares de sostenibilidad, diagnostico de sostenibilidad, la ruta de la responsabilidad social, modelo de estructuración, el desarrollo sostenible, sustentabilidad , mapa de stakeholders y modelo de RSE.

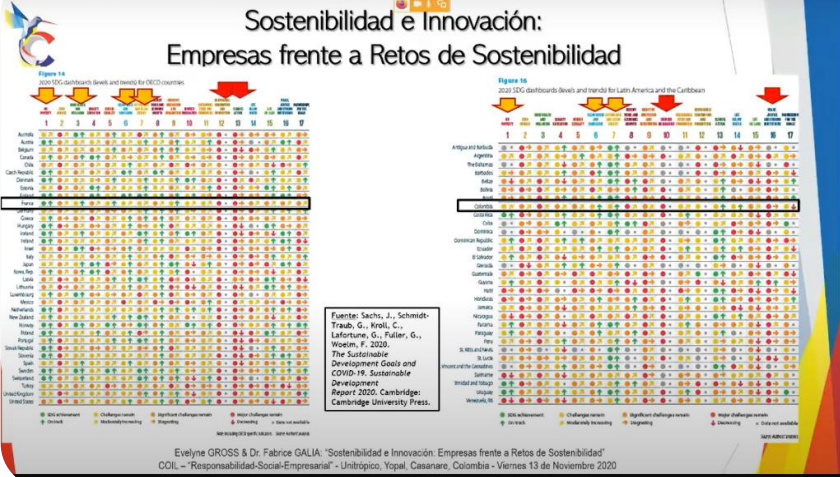
Primera Fase

En la **primera fase** se elabora el estado de la cuestión:


- Definición de requisitos en Sostenibilidad y elaboración de la declaración de Compromiso basada en los requisitos de Sostenibilidad (Clientes, GRI, ISO 26000, ODS, Pacto, Dowjones, etc.) **Entregable: Análisis requisitos y Declaración**
- Diagnóstico Básico del estado arte en Sostenibilidad y análisis documental de los sistemas de gestión existentes.. **Entregable: Informe de Diagnóstico Actual de Sostenibilidad**
- Mapeo de los grupos de interés (identificación, segmentación, priorización, evaluación y mapeo por procesos), con el apoyo de personal interno de la organización. **Entregable: Mapa de Grupos de Interés**
- Análisis de riesgos en sostenibilidad y elaboración de la materialidad (Metodología GRI y Accountability), elaborado con personal interno y externo de la organización **Entregable: Informe de**




Sostenibilidad e Innovación:
Empresas frente a Retos de Sostenibilidad



Fuente: Sachs, J., Schmidt, Traub, G., Kroll, C., Lafortune, G., Fuller, G., Warten, F. 2020. The Sustainable Development Goals and COVID-19. Sustainable Development Report 2020. Cambridge: Cambridge University Press.




Paradigmas frente a la crisis



NEGACIONISTAS
No existe
Obedece a ciclos naturales rocio.vergara@unitropico.edu.co

ANTROPOGÉNICO
Mitigar el cambio. Reducción de emisiones
La gran Adaptación: La construcción de infraestructura y planificación de migraciones ambientales
Sufrimiento o huida



7.6 Recolección de donaciones a las víctimas del Huracán en San Andres y Providencia 2020

En Diciembre del 2020 se realizo una bonita labor con el equipo de Yopal y Villavicencio se realizo la recolección de mercados para ayudas de lo dignificados en el huracán de San Andres y Providencia.



01.
¿QUIENES
SOMOS?

2.
GOBIERNO Y
ÉTICA
EMPRESARIAL

3.
DESEMPEÑO
ECONÓMICO

4.
MEDIO
AMBIENTE

5.
PRACTICAS
LABORALES Y
TRABAJO DIGNO

6.
DERECHOS
HUMANOS

7.
SOCIEDAD

8.
RESPONSABILIDAD
SOBRE PRODUCTOS

7.7 Regalos para la Comunidad de Puerto Gaitán 2020

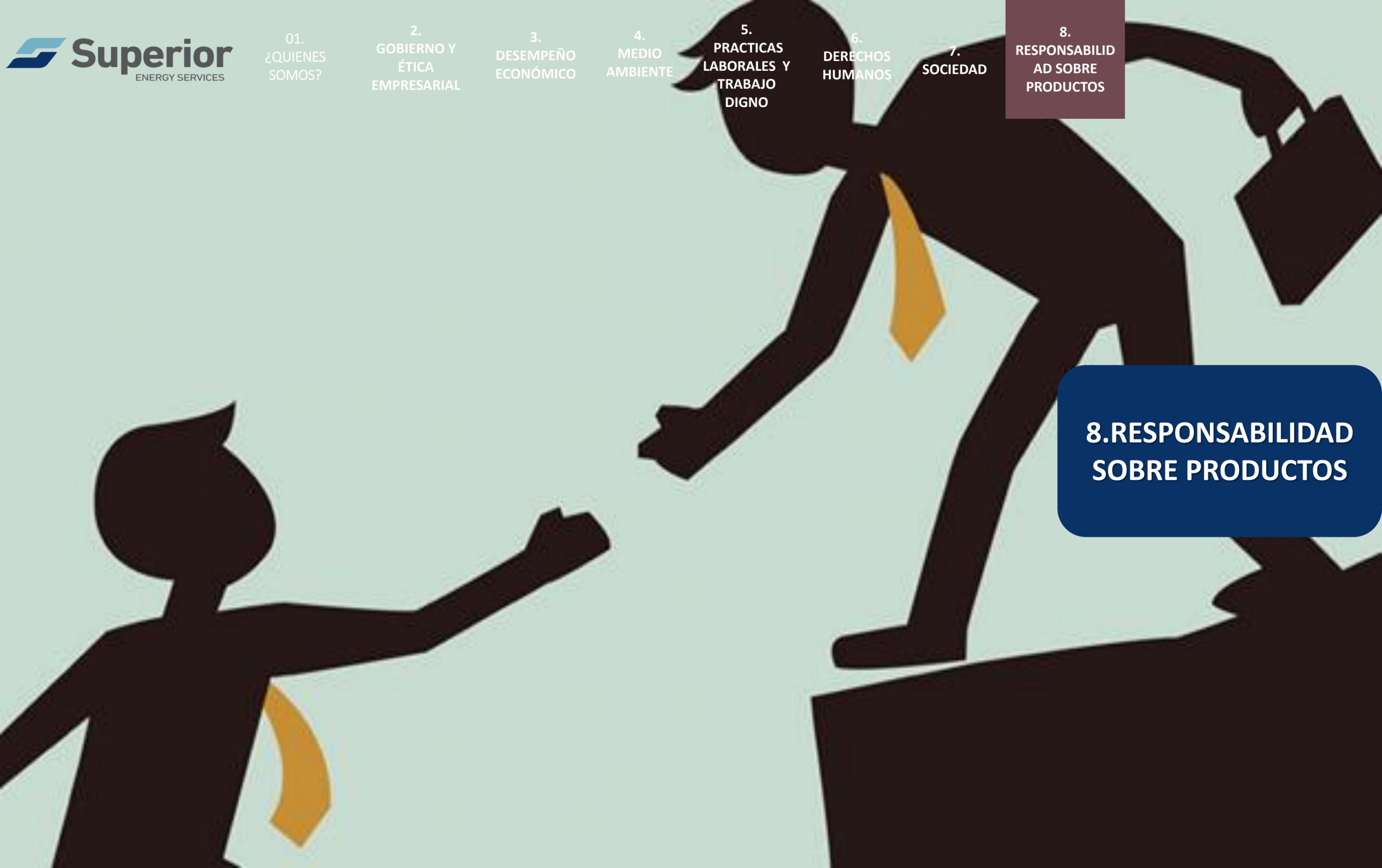
En Diciembre 2020 se realizo una recolección de regalos para una comunidad de Puerto Gaitán.



7.8 Voluntariado de Navidad con Fundación Betsalem 2020

El 18 de Diciembre 2020 realizamos un voluntariado con la fundación Betsalem donde además de entregar regalos tuvimos una charla dinámica y divertida con todos los participantes cuidando todos los protocolos de seguridad con los niños de la fundación.





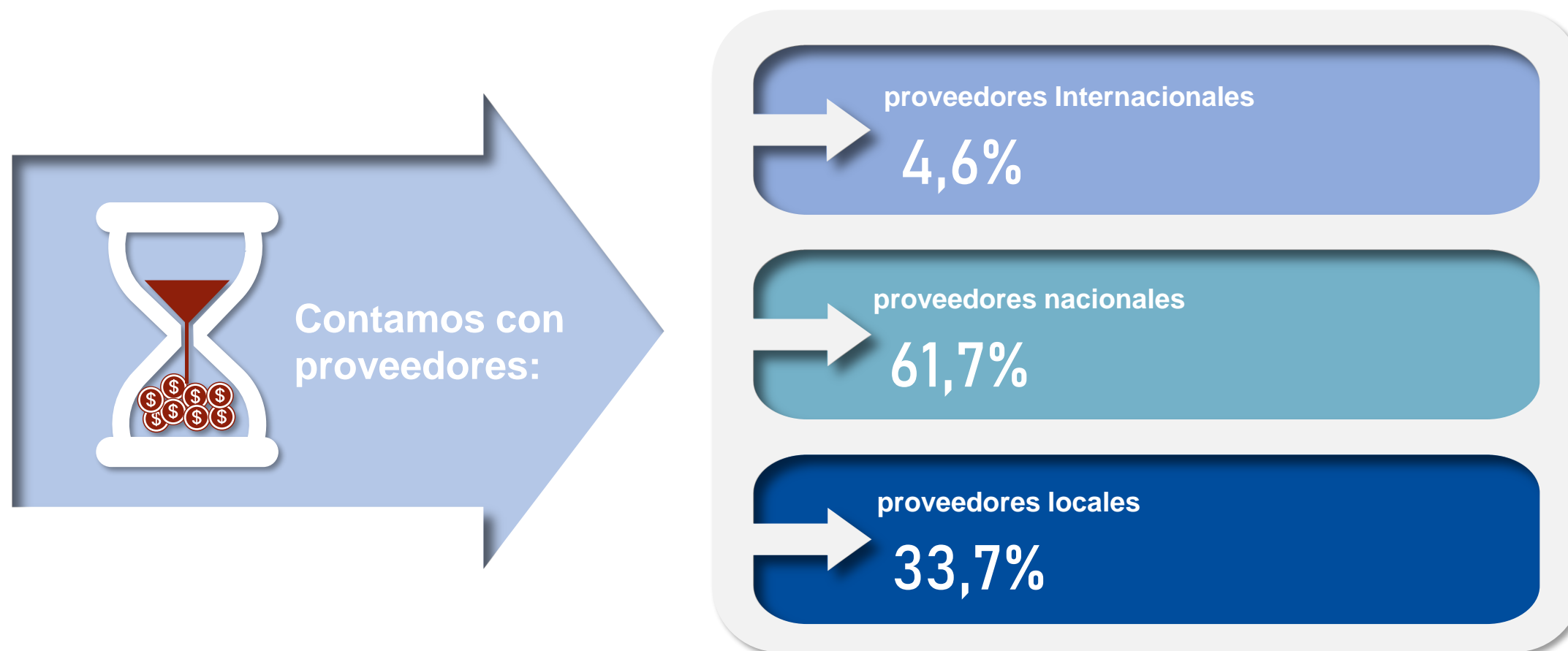
**8. RESPONSABILIDAD
SOBRE PRODUCTOS**

8.1 Información de Proveedores 2019

En el año 2019 se evaluaron 30 proveedores críticos, bajo los siguientes criterios :

- Evaluación técnica y de calidad: se validó el cumplimiento de 7 numerales
- Evaluación de cumplimiento legal: se validó el cumplimiento de 7 numerales
- Evaluación de competencias de personal : se validó el cumplimiento de 5 numerales
- Evaluación de gestión HSE – RSE: se validó el cumplimiento de 7 numerales

Se realizaron capacitaciones en RSE y Derechos Humanos a Proveedores de Yopal y Villavicencio para los proveedores.



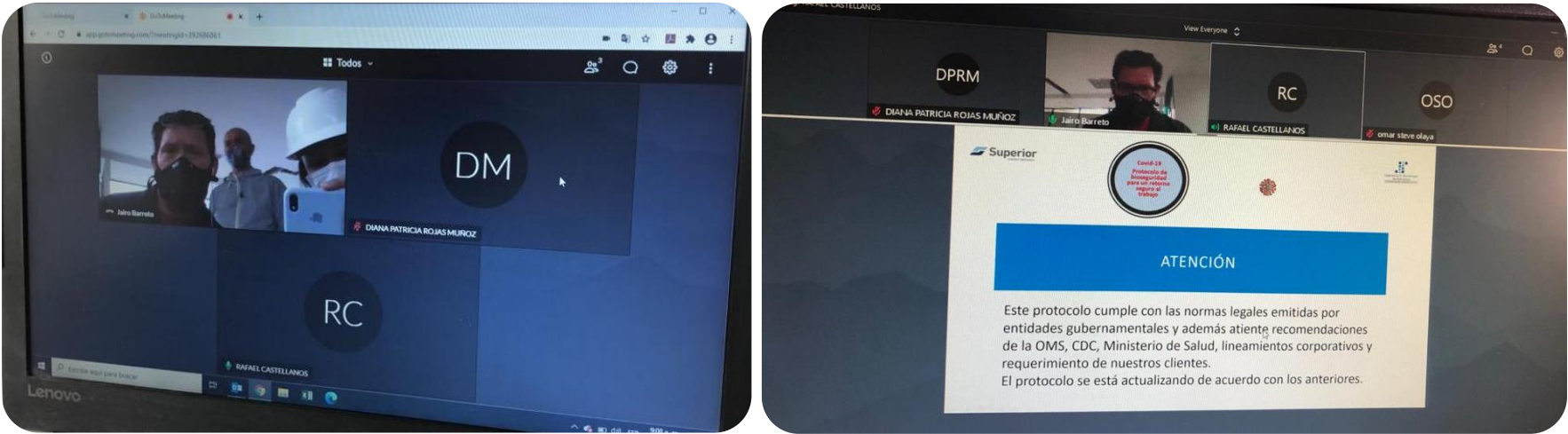
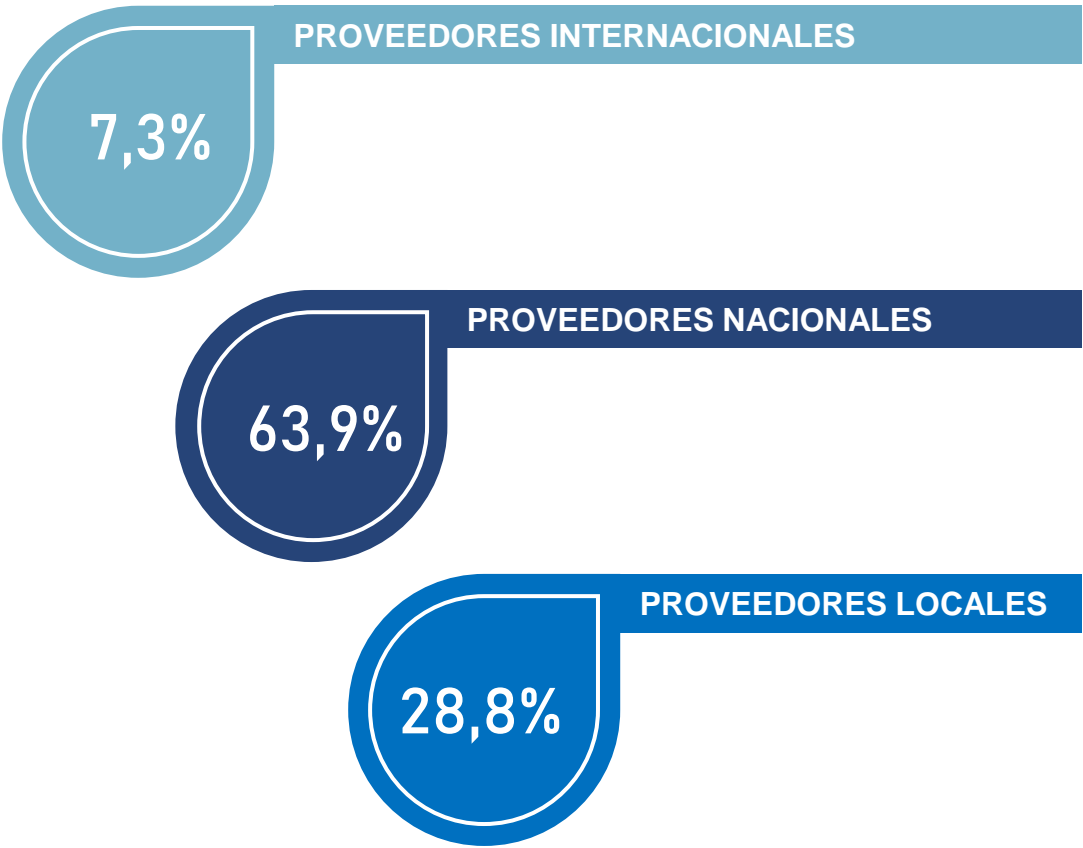
8.1 Información de Proveedores 2020

En el año 2019 se evaluaron 24 proveedores críticos, bajo los siguientes criterios :

- Evaluación técnica y de calidad: se validó el cumplimiento de 7 numerales
- Evaluación de cumplimiento legal: se validó el cumplimiento de 7 numerales
- Evaluación de competencias de personal : se validó el cumplimiento de 5 numerales
- Evaluación de gestión HSE – RSE: se validó el cumplimiento de 7 numerales

Se realizaron capacitaciones en Protocolo de Bioseguridad.

En el año 2020 contamos con proveedores



8.2 Escuela de proveedores 2019

El proyecto ESCUELA DE PROVEEDORES inicio en el año 2018 a raíz de la problemática de la falta de profesionalización de un importante número de proveedores locales en materias como seguridad y salud y gestión humana, lo que no les permite a dichos proveedores el ser competitivos ni alinearse con los requerimientos que en estas materias tienen sus clientes.

El programa inicio en el año 2018 con un énfasis en los temas de Seguridad y Salud, donde se formó y acompañó a los proveedores en los siguientes procesos: autodiagnostico de SST, matriz de peligros, vigía en seguridad y salud en el trabajo, reglamento de higiene y seguridad, política de SST, prevención y respuesta ante emergencias y metodología para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo. En el año 2019 se formó y acompañó a los proveedores locales en temas de gestión humana y administración de personal, en concreto en su estructura organizacional/ descripción de cargos, reclutamiento y selección, contratación y seguridad social, gestión de nómina y administración de personal. La metodología consistió en que cada proveedor recibió cada año un total de 16 horas de las cuales 8 fueron grupales donde todos compartieron inquietudes y fortalecieron sus conocimientos en los temas mencionados, y las otras 8 horas fueron un acompañamiento individual en cada empresa, para alinear los procesos adecuadamente.



ESCUELA DE PROVEEDORES 2018-2019



8.2 Reconocimiento del Ministerio de Minas y Energía, la ANH y la Agencia Nacional de Minería

El 26 de Noviembre de 2019 recibimos un reconocimiento por parte del Ministerio de Minas y Energía, la ANH y la Agencia Nacional de Minería, por compartir nuestra iniciativa de la ESCUELA DE PROVEEDORES en la versión 2019 del concurso “Experiencias Significativas Buenas Prácticas en Gestión Ambiental y Social del Sector Minero Energético”

El reconocimiento fue dado por nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de los territorios y comunidades de las zonas donde operamos



INDICE GRI

REFERENCIA GRI	INDICADOR	CONTENIDOS A REPORTAR	PG
101	Contenido informe	Inclusion de los grupos de interes	27,36,37,38
		Contexto de sostenibilidad	3
102	3	Ubicación de la sede	6
	4	Ubicación de las operaciones	6
	6	Mercados servidos	5,6,7,8
	7	Tamaño de la organización	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19
	8	Información sobre empleados y otros trabajadores	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,
	9	Cadena de suministro	26,
	10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	26,
	12	Iniciativas externas	20,21,22,23,24,25
	13	Afiliación a asociaciones	20,21,22,23,24,25
	16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	31,32
	18	Estructura de gobernanza	35,
	21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos,ambientales y sociales	28,29,
	25	Conflictos de intereses	33
	26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	31,32
	28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	62
	31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	28,36,37,38,39
	32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	36,39
	35	Políticas de remuneración	60,61
	40	Lista de grupos de interés	27,29,
	41	Acuerdos de negociación colectiva	
	42	Identificación y selección de grupos de interés	27,
	44	Temas y preocupaciones clave mencionados	27,29
	47	Lista de temas materiales	28,29
	55	Índice de contenidos GRI	114,115
	56	Verificación externa	3

REFERENCIA GRI	INDICADOR	CONTENIDOS A REPORTAR	PG
201	1	Valor económico directo generado y distribuido	41,42,60,61
202	2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	43
203	2	Impactos económicos indirectos significativos	44,45
205	2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	34,
302	4	Reducción del consumo energético	47,50,51
303	5	Consumo de agua	47,48,49,
306	2	Residuos por tipo y método de eliminación	47,52,53
307	1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	54,55
401	1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	57
	2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	58,60,61
	3	Permiso parental	68,69
402	1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	59,63
403	1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	64,65,75,76,77
	2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	74,75,75
	3	Servicios de salud en el trabajo	62
	4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	74,75,
	5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	78
	7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	65,66,67
	9	Lesiones por accidente laboral	66,67,68,69,70,71,72,73
	10	Dolencias y enfermedades laborales	69,70,71,72,73
404	2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	58,79,80,81,82,83,84,85,86, 87,88,89,90,91,92
	3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	
405	1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	10,11,94
406	1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	94
407	1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	95
408	1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	96
409	1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	94
412	2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	97,98,99
413	1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	101,102,103,104,105,106,10 7,108
414	1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	110,111,
	2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	110,111,112,113