



COMMUNICATION OF PROGRESS (COP)

SUPERIOR ENERGY SERVICES
COLOMBIA

20.04.2022

CONTENIDO

1. PRESENTACION DE LA EMPRESA
2. COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL
3. PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL
4. PRINCIPIOS RELACIONADOS CON DE
RECHOS HUMANOS
5. PRINCIPIOS RELACIONADOS CON DERECHOS
LABORALES
6. PRINCIPIOS RELACIONADOS CON MEDIO AMBIENTE
7. PRINCIPIO RELACIONADO CON LA LUCHA CONTRA LA
CORRUPCION

1

● PRESENTACION DE LA EMPRESA

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.

Nuestros Servicios

1.1 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.

1.2 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

1.3 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

1.4 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.

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.

COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL

Carta del máximo representante de la organización

SUPERIOR ENERGY SERVICES SUCURSAL y sus empresas vinculadas en Colombia ratifica su compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas y sus diez principios en los ejes temáticos de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Adicionalmente, nos comprometemos a difundir este documento con nuestros grupos de interés mediante nuestros canales de comunicación.

El presente Reporte denominado Communication of Progress describe los progresos realizados por **SUPERIOR** en la integración de los principios del Pacto Global en la estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Durante la gestión de este año esta integración se visibilizó mediante los esfuerzos de la organización, sus acciones y resultados en la implementación de los diez principios del Pacto. El presente reporte engloba los resultados del ejercicio del año 2021 que como todos sabemos ha sido un año difícil y marcado por la Pandemia, donde hemos trabajado por sostener a nuestra empresa en los tres ámbitos de la sostenibilidad: económica, ambiental y socialmente.

Nuestro compromiso con la iniciativa se refleja en los alcances obtenidos, en el afianzamiento de dichos principios y en la implementación de prácticas en conjunto con nuestros grupos de interés.



Mauricio Blasero (May 2, 2022 15:32 CDT)

Mauricio Blasero
Country Manager

3

● PRINCIPIOS RELACIONADOS CON DERECHOS HUMANOS

Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

	<i>Concepto Evaluado</i>	<i>Acciones ejecutadas</i>	<i>Área Responsable</i>
1	Periódicamente se aplican mecanismos en la empresa con el propósito de evaluar y vigilar que se respeten los derechos humanos de los trabajadores	Se tienen definidas Políticas de RSE y de Derechos Humanos. Existen espacios para denunciar cualquier tipo de incumplimiento como son nuestra línea ética, comité de convivencia, COPASST. Adicional contamos con una herramienta de evaluación de los Derechos Humanos.	Recursos Humanos
2	Periódicamente se aplican mecanismos para la difusión de los derechos humanos con el personal de la empresa, la comunidad, los proveedores y otras partes interesadas	A través de nuestra página web, formación para nuestro trabajadores y proveedores en derechos humanos, diagnóstico de proveedores en materia de derechos humanos.	Recursos Humanos / Supply Chain Management
3	Se tienen establecidos mecanismos para evaluar si las decisiones que toma la empresa impactan, tanto positiva como negativamente, los derechos humanos de los trabajadores y partes interesadas	Se cuenta con una matriz de Derechos Humanos que permite analizar el impacto que sobre los mismos se puede tener.	Recursos Humanos
4	Se tienen establecidos los medios en la empresa para la atención de los reclamos de violaciones los derechos humanos en la empresa	Se canalizan a través de los líderes del proceso, comité de convivencia o la línea Ética de SUPERIOR.	Recursos Humanos
5	Se tienen establecidos mecanismos para mejorar el cumplimiento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores y de las partes interesadas	El cumplimiento legal se realiza a través de la evaluación de la matriz de requisitos legales y la línea de Ética de SUPERIOR.	Recursos Humanos

Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos			
6	Se tiene establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realicen en la empresa acciones de violación de los derechos humanos en forma directa	La organización cuenta con la Política de DDHH, código de ética, valores fundamentales compartidos y la Línea Ética, para apoyar el cumplimiento de los derechos humanos, adicionalmente se tiene una matriz de impactos sobre los derechos humanos.	Recursos Humanos
7	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se compren o contraten bienes o servicios de proveedores que realizan acciones de violación de los derechos humanos (complicidad beneficiosa)	Se realiza a través de la evaluación de proveedores de Superior y las formaciones a los proveedores en Derechos Humanos.	Supply Chain Management
8	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se realizan acciones de violación de los derechos humanos en la comunidad en la que se pertenece (complicidad silenciosa)	Las quejas y/o reclamos son recibidas para dar el trámite respectivo. Se canalizan a través de los líderes del proceso, comité de convivencia o la línea Ética de SUPERIOR.	Recursos Humanos, Área Técnica, HSEQ

En **Superior** estamos comprometidos con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en todas nuestras operaciones y con todos nuestros grupos de interés, especialmente con colaboradores y proveedores.

Contamos con una política de RSE que tiene dentro de sus siete pilares, un pilar relacionado directamente con los Derechos Humanos, igualmente una política de Derechos Humanos que cuenta con el marco legal de instrumentos nacionales e internacionales para la correcta gestión de los Derechos humanos. De la misma manera contamos con un Comité de RSE que trata temas relacionados con los Derechos Humanos, que se reúne periódicamente y está conformado por representante de la Gerencia de la Compañía.

En el Reglamento Interno de Trabajo y los contratos laborales se aboga por el respeto de los derechos humanos. Desarrollamos formación para nuestros empleados y proveedores relacionado con temas de derechos humanos, donde trabajamos el ABC de los derechos humanos, los instrumentos nacionales e internacionales que regulan los derechos humanos y casos prácticos relacionados con esta importante materia.

Es importante mencionar que el Comité de Convivencia durante del año 2021 no tuvo casos ni quejas a analizar.

Tenemos una herramienta de evaluación de los derechos humanos donde se tratan los aspectos de políticas y lineamientos, la debida diligencia, los temas laborales y otros temas relacionados con esta materia. También contamos con una matriz de riesgos en derechos humanos, donde analizamos en función de los 30 derechos humanos contenidos dentro de la declaración universal de los derechos humanos, cual es el impacto que la organización ejerce sobre los mismos.

Por último, contamos con el plan de RSE que tiene un capítulo de derechos humanos, donde se le hace seguimiento a todo lo que hacemos en esta materia con los diversos grupos de interés.

4

PRINCIPIOS RELACIONADOS CON DERECHOS LABORALES

Principio No. 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y elreconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva			
	Concepto Evaluado	Acciones ejecutadas	Área Responsable
9	¿Se cuentan con mecanismos en la empresa (políticas, programas, sistemas de administración, etc.) que protejan la libertad de asociación y sindical independientes a la legislación local?	Dentro de las Políticas, reglamentos y Procedimientos de RRHH se tienen claramente definido el respeto y garantía a la libertad de asociación sindical.	Recursos Humanos
10	¿Cuenta con los mecanismos para demostrar que los trabajadores cuentan con la libertad para formar y unirse al sindicato de su elección sin temor a ser intimidados o a sufrir represalias?	Superior Energy Services y sus empresas vinculadas en Colombia no cuenta actualmente con sindicato. En anteriores oportunidades algunos empleados se han vinculado a sindicatos del sector.	Recursos Humanos
11	¿Se reconocen a los sindicatos o representantes de los trabajadores para realizar con ellos la negociación colectiva de las condiciones y metas del trabajo?	Superior Energy Services y sus empresas vinculadas en Colombia no cuenta actualmente con sindicato.	Recursos Humanos

12	¿Se utilizan los convenios o contratos colectivos de trabajo como medio de información sobre los términos y condiciones laborales, así como para reforzar las relaciones entre los contratantes y empleados?	Los términos de las condiciones laborales se encuentran descritos en el contrato de cada colaborador, en las descripciones de cargo y en el Reglamento interno de Trabajo. Adicionalmente nos adherimos a las convenciones colectivas laborales de nuestros clientes.	Recursos Humanos
13	¿Se tienen mecanismos para determinar la eficacia de las acciones establecidas en este principio?	Superior Energy Services y sus empresas vinculadas en Colombia no cuenta actualmente con sindicato.	Recursos Humanos
Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio			
14	¿Se cuenta en la empresa con mecanismos de información sobre políticas establecidas en contra del cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio?	En la política de Derechos Humanos es explícito, al igual que en las formaciones que hacemos sobre Derechos Humanos. A través del correo y cartelera corporativas y en la inducción se dan a conocer las políticas y códigos de Superior	Recursos Humanos/ HSEQ
15	¿Los empleados conocen los términos y condiciones del servicio para el que fue contratado, así mismo, es de su conocimiento la naturaleza voluntaria del trabajo y la libertad de abandonarlo, en apego a los procedimientos adecuados para este fin?	En el proceso de inducción, Contrato laboral y descripción de cargo. Adicionalmente los trabajadores tienen la autoridad de detener las tareas en caso de ser inseguras, ilegales o que puedan perjudicar la calidad del servicio o el medio ambiente.	Recursos Humanos/ HSEQ
16	¿Se cuentan con mecanismos para que cualquier trabajador denuncie condiciones de trabajo forzoso u obligatorio (ejemplo: amenazas de despido, solicitud de depósitos o garantías para realizar el trabajo, ¿condiciones inadecuadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad)?	Se cuenta con el comité de convivencia laboral para reportar los casos de acoso laboral. Adicionalmente Superior Energy Services cuenta con una línea Ética	Recursos Humanos
17	¿Se cuentan con mecanismos para verificar que el salario otorgado se encuentra dentro de los límites establecidos en la regulación laboral?	Se superan los mínimos legales establecidos, verificado frente a los decretos expedidos sobre salarios mínimos legales vigentes.	Recursos Humanos

18	¿Se cuentan con mecanismos para vigilar las condiciones laborales, el análisis de la información obtenida y la implantación de acciones correctivas, preventivas o de mejora con el propósito de mejorar el cumplimiento de este principio?	Cada colaborador cuenta con la descripción del cargo y puede notificar al Comité de Convivencia cualquier violación de este principio, al igual que en la línea ética.	Recursos Humanos
----	---	--	------------------

Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil

	<i>Concepto Evaluado</i>	<i>Acciones ejecutadas</i>	<i>Área Responsable</i>
19	¿Se tiene establecidos en la empresa mecanismos y políticas para que sólo se contraten niños que tengan la edad mínima para trabajar según las leyes y regulaciones nacionales?	Se tiene establecida la mayoría de edad como requisito de contratación. Así mismos se verifica que los contratistas y/o proveedores no tengan contratados menores de edad.	Recursos Humanos/ Supply Chain
20	¿Si es el caso, se tienen establecidos mecanismos para que los niños trabajen solo las horas establecidas en las leyes y regulación nacional?	No aplica	No aplica
21	¿Cuentan con programas o apoyos para que los niños continúen sus estudios, reciban capacitación o asesoramiento (incluyendo, si es necesario a los padres del menor)?	No aplica	No aplica
22	¿Cuentan con programas de capacitación y/o auditoría para los proveedores de la empresa con respecto a que estas apoyen que se elimine el trabajo infantil?	Se realizan formaciones de derechos humanos a los proveedores donde se especifica este apartado. Se hace evaluación de proveedores y diagnóstico de proveedores críticos para esta materia.	Supply Chain

Principio No. 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

23	En los procesos de gestión del personal se tienen mecanismos que previenen la discriminación, la supervisan y le dan seguimiento, a fin de evitarla en todas sus formas	Código de Ética, valores fundamentales compartidos, Política de Derechos Humanos y de RSE, Reglamento interno de trabajo, Comité de Convivencia.	Recursos Humanos
24	En el proceso de selección y contratación del personal se evita la discriminación por edad, religión, raza, género, opinión política, nacionalidad, etc.	El proceso de selección y contratación de personal asegura la no discriminación del personal, así mismo contamos con Línea Ética.	Recursos Humanos

25	En el proceso de administración de sueldos y promociones al personal se mantiene una política de igualdad de oportunidades considerando las competencias.	Superior Energy Services tiene establecidos lineamientos y políticas corporativas para la administración de sueldos y promociones acorde con las competencias.	Recursos Humanos
26	En los programas de capacitación y desarrollo del personal se mantiene la igualdad de oportunidades considerando las competencias	Superior Energy Services tiene establecidos lineamientos y políticas corporativas para la administración de sueldos y promociones acorde con las necesidades del cargo.	Recursos Humanos
27	Existen mecanismos de revisión periódicos que aseguren la no discriminación del personal en cualquiera de sus formas	Dentro de los mecanismos que tiene Superior Energy Services , se encuentra el Comité de Convivencia, y la línea Ética	Recursos Humanos
28	Se cuenta con indicadores que muestren la igualdad de oportunidades en aspectos de género, edad, etc.	En el Informe de Sostenibilidad de la organización se muestran los indicadores de género y edad de Superior.	Recursos Humanos

Superior reconoce y respeta los derechos de sus trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva. Está comprometida en mantener de manera satisfactoria las relaciones laborales con sus colaboradores, familias, clientes, vecinos, comunidad y en general con todas las partes interesadas.

Superior cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo donde se establece el horario laboral, las condiciones laborales, la definición explícita donde no se permite el trabajo forzoso y la Prohibición de trabajo a menores de edad, la existencia de un comité de convivencia laboral y principios de igualdad de oportunidades laborales.

Igualmente, **Superior** cuenta con políticas y procedimientos de Recursos Humanos acordes con la legislación laboral vigente, descripciones de cargo que incluyen los criterios de educación, formación, y experiencias requeridas para realizar los trabajos.

Se cuenta con COPASST y Comité de Convivencia que fueron conformados en la misma proporción por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores elegidos por el voto.

5.

● PRINCIPIOS RELACIONADOS CON MEDIO AMBIENTE

Principio No. 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales

	<i>Concepto Evaluado</i>	<i>Acciones ejecutadas</i>	<i>Área Responsable</i>
29	Se cuenta con una política de prevención de impacto al medio ambiente.	Superior cuenta con la política HSEQ donde se incluyen los programas ambientales.	HSEQ
30	Los proyectos o actividades susceptibles de causar impacto al medio ambiente se encuentran sometidos al sistema de evaluación periódica correspondiente.	Superior tiene implementado un sistema de Gestión Integral HSEQ, Matriz de aspectos e impactos ambientales la cual es revisada periódicamente	HSEQ
31	Se adoptan medidas para prever el gasto excesivo de energía y agua en el desarrollo de sus actividades	La organización cuenta con Planes de Gestión de ahorro de energía y agua. Se llevan indicadores al respecto.	HSEQ
32	Se tienen identificadas las áreas y procesos críticos en materia de impacto ambiental, se cuenta con medidas preventivas.	A través de la matriz de aspectos e impactos ambientales, así como el Ciclo de vida	HSEQ
33	Las medidas preventivas contemplan un sistema de indicadores para dar seguimiento periódico a su cumplimiento.	Medidas preventivas se hace tratamiento de acuerdo con el procedimiento de acciones de mejora, además se realiza seguimiento en la revisión por la alta dirección	HSEQ

Principio No. 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental			
34	En los procesos y el manejo de productos existe una gestión responsable y ética con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales.	Todo se encuentra dentro del marco del Sistema Integrado de Gestión HSEQ	HSEQ
35	En los procesos se mantiene una política de reciclaje en los materiales que utiliza.	Se evidencia el plan integral de residuos sólidos.	HSEQ
36	En el enfoque medioambiental se contempla la creación de conciencia ambiental entre su personal	Comunicaciones a los colaboradores, en la inducción y reinducción.	HSEQ
37	Se cuentan con la descripción de los impactos medioambientales de sus principales productos o servicios	En la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales Ciclo de vida	HSEQ
38	El control de emisión de gases y sustancias perjudiciales previenen el impacto al medio ambiente	A través de la revisión de los vehículos de contratistas (revisión tecnomecánica)	HSEQ/ Supply Chain
39	Se garantiza el manejo limpio en las cadenas de abastecimiento	Procedimiento de compras y logística	Supply Chain
40	Se aplican medidas correctivas al detectar alguna no conformidad en sus procesos críticos de impacto ambiental	Toda acción correctiva de no conformidades tiene el tratamiento de acuerdo con el procedimiento de acciones correctivas	HSEQ
41	Se mantienen registros de accidentes y multas por la falta de cumplimiento a las leyes y normas existentes	Todo accidente es reportado al corporativo y a los entes reguladores (cuando aplique). Se realiza la investigación del evento	HSEQ
Principio No. 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente			
42	Se está al tanto de los adelantos en la tecnología en materia ambiental para implementarla según las posibilidades de la empresa	Se realizan mejoras en la medida de las posibilidades de la empresa	Gerencia Operaciones HSEQ
43	Dentro de los planes a futuro se pretende cambiar los procesos o técnicas de manufactura hacia una tecnología más ecológicas.	Existen planes de mejora documentados	Operaciones
44	Se utilizan materiales biodegradables, y de reducidos niveles de toxicidad.	Se han cambiado los desengrasantes por productos biodegradables	Supply Chain Management HSEQ
45	Se reutilizan materiales: Separando, tratando y recuperando los desperdicios y materiales útiles.	Plan Integral de Gestión de Residuos	HSEQ

La concientización, la identificación temprana y la mejora de las tecnologías y procesos de nuestras operaciones cotidianas nos permiten concentrarnos en minimizar la energía, el agua dulce, el uso de recursos y la generación de desechos. **Superior** está constantemente trabajando para mejorar la gestión y riesgo ambiental mediante la realización de auditorías y la debida diligencia.

Así mismos se hacen actividades como:

- Seguimiento a indicadores de gestión
- Programas de gestión ambiental (agua, energía, residuos)
- Recolección, clasificación y disposición de residuos líquidos y sólidos.
- Matriz de aspectos ambientales

6

PRINCIPIO RELACIONADO CON LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION

Principio No. 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno

	Concepto Evaluado	Acciones ejecutadas	Área Responsable
46	Se tienen identificados los procesos susceptibles de corrupción y cohecho	Superior cuenta con línea de ética, lineamientos de conflicto de intereses, SAGRILIFT. Se cuentan con las políticas corporativas de anticorrupción y soborno (de la casa matriz), contamos con nuestro código de ética, se cuenta con un departamento de Compliance que es quien recibe la información o las denuncias y se encarga de hacer las investigaciones. A nivel de Sagrilaft contamos con el oficial de cumplimiento, se tiene un Manual de procedimiento del Sagrilaft y se cuenta con la política de transparencia y ética empresarial (implementado principalmente a través de ITS)	Recursos Humanos/ Controller
47	Los procesos cuentan con candados para evitar los sobornos y el cohecho	Todo el tema de vinculación y negociación de terceros inicia con el conocimiento pleno de estos, y para ello se tiene establecido un procedimiento el cual implica enviarles previo a cualquier negociación, toda la información que permita hacer la verificación y conocer los antecedentes de estos terceros de acuerdo con lo indicado en las normas. Una vez recibida esta información, se diligencia un reporte que le llega directamente al grupo FAMC en USA, y este grupo verifica en listas restrictivas en temas de corrupción, soborno, financiación de terrorismo, etc. y si llega a salir un reporte en dichas listas, se envía a Compliance quien se encarga de hacer la verificación y tomar la decisión.	Supplychain/ Controller
48	Existe una política que prevenga los actos de corrupción y se capacita al personal contra la corrupción y el soborno	Existe políticas y capacitación a nivel corporativo. Hay planes de entrenamiento anual dentro del programa SAGRILIFT. Se hace un reporte para el oficial de cumplimiento sobre la formación realizada. Aparte de esto anualmente se diligencia el cuestionario anual de ética de la compañía por mandato corporativo. Las capacitaciones se dan a todos los niveles de la compañía.	Recursos Humanos/ Controller
49	Existen mecanismos de revisión internos que identifican los actos de corrupción y soborno del personal de manera periódica.	No se hace procedimiento específico sobre esto, pero se cuentan con las líneas de denuncia como por ejemplo la Línea Ética, un correo corporativo donde se pueden reportar los conflictos éticos o conflicto de intereses para que entre a	Compliance/ Controller/ Recursos Humanos

		hacer la investigación pertinente. Como control adicional los temas de Caja (manejo del efectivo) son manejados directamente por las gerencias general y financiera y se tiene establecido un control dual sobre esto.	
50	Se adoptan las medidas necesarias para corregir los actos de corrupción identificados en las revisiones	En el ámbito corporativo se analizan los posibles actos antiéticos para tomar la decisión sobre cómo debe la compañía a nivel nacional actuar y responder a los mismos.	Compliance /Controller/ Recursos Humanos

En el año 2021 continuamos con nuestro compromiso con la lucha anticorrupción 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 anticorrupción, a todas las personas nuevas que se incorporan en plantilla.

De la misma forma, continuamos con nuestra línea ética, en la cual nuestros colaboradores pueden denunciar malas prácticas, sugerencias o reclamos, en pro de la transparencia para evitar prácticas no éticas en nuestra organización.

En el año 2021 de acuerdo con lo estipulado con la ley, se definió e implemento la política de transparencia y ética empresarial.

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

- Política de Responsabilidad Social Empresarial
- Código de Ética
- Política anticorrupción
- Formación en Anti – Corrupción
- Formación en Derechos Humanos
- Manual SAGRILAF
- Política de transparencia y ética empresarial.