



REPORTE INTEGRADO DE GESTIÓN SOSTENIBLE

2022



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

De: Agosto 2021 A: Julio 2022

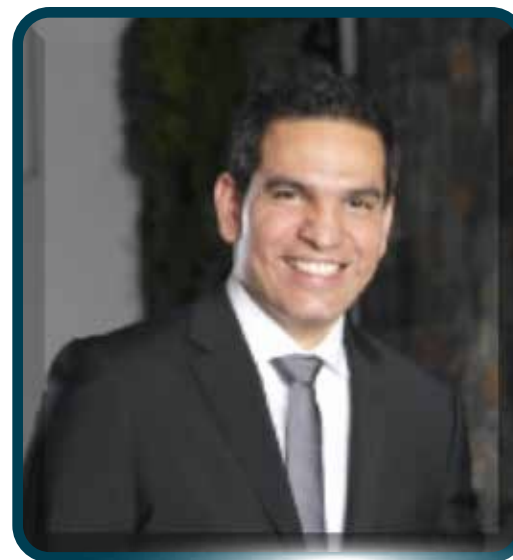
DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE DE LUPATECH OFS SAS

En el segundo año consecutivo preparando la comunicación de progreso como miembros de Pacto Global Red Colombia, seguimos comprometidos con desarrollar nuestro objeto comercial en el sector energético, cada año sumamos experiencias operativas y nos relacionamos con los clientes y grupos de interés, a través de nuestro diverso portafolio ofreciendo servicios integrados con tecnologías para optimizar la producción y generación de energía en el país.

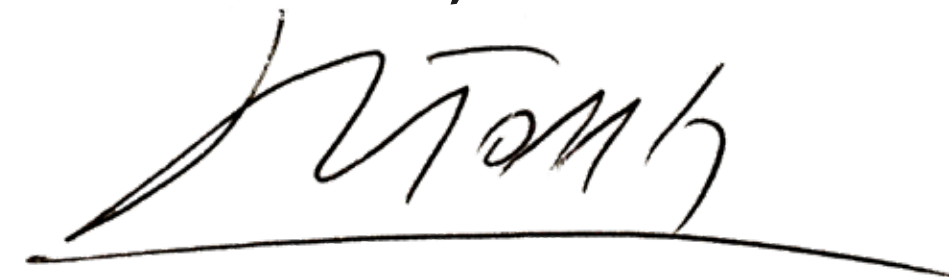
Somos intensionales en vincular a la visión de negocio un modelo de sostenibilidad estratégico que integra el respeto por las personas, inclusión de la sociedad, cuidado del medio ambiente y el equilibrio económico gestionando las necesidades actuales sin comprometer la capacidad que tienen las futuras generaciones de satisfacer las suyas. Estos últimos años hemos operado desde la visión compartida que orientan nuestros valores corporativos. Excelencia operativa, compromiso con el cliente y crecimiento sostenible basado en los principios de Pacto Global y los objetivos de desarrollo sostenible.

Como presidente de LUPATECH OFS SAS a través del presente reafirmamos nuestro respaldo a los Diez principios del Pacto global de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En este reporte integrado de gestión sostenible 2022, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones en las áreas de influencia en el territorio de Colombia. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.



Atentamente,

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'JITM' followed by a long horizontal stroke.

Jorge Ivan Torres

Presidente Lupatech OFS SAS



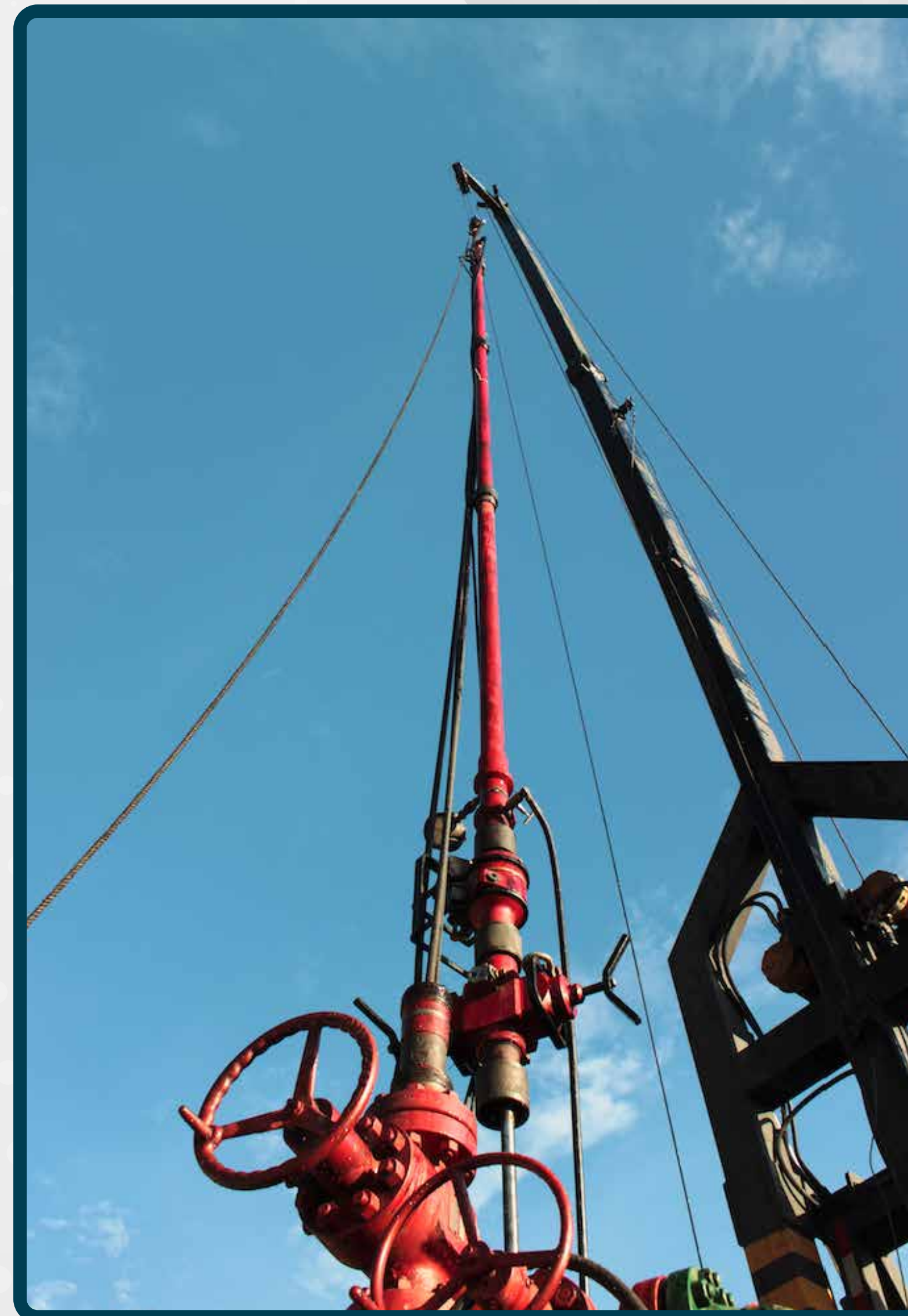


**SOMOS
LUPATECH OFS**



CONTENIDO

- 1 SOBRE ESTE REPORTE
- 2 PERFIL DE LA COMPAÑÍA
- 3 EXCELENCIA
- 4 GESTIÓN AMBIENTAL Y HUELLA DE CARBONO
- 5 RESULTADOS FINANCIEROS
- 6 NUESTRA GENTE “ADN LUPATECH OFS”
- 7 ESTÁNDARES LABORALES
- 8 GESTIÓN RSE
- 9 ÉTICA Y TRANSPARENCIA



1

SOBRE ESTE REPORTE

Parte de nuestro compromiso adquirido con la sociedad, en la medida que adelantamos nuestras operaciones en el marco de las practicas justas, respeto por los derechos humanos, ética, cumplimiento y transparencia desde 2018 de manera voluntaria iniciamos con la documentación del balance social cuyas versiones 2018, 2019, 2020 y 2021 se encuentran en nuestra página web, sección triple cuenta de resultados: <https://lupatech.com.co/index.php/cuenta-resultados/>, así mismo para el año anterior preparamos la primera comunicación de progreso en un documento exclusivo dirigido a Pacto Global Red Colombia con el propósito de atender de manera detallada a la descripción de las iniciativas, así como sus resultados e impactos.

Este año 2022, con el esfuerzo interdisciplinar de las áreas de la compañía pretendemos elaborar un único reporte integral de gestión sostenible que rinda cuentas sobre el desempeño de Lupatech OFS SAS, principales logros y oportunidades en relación con la gestión social, ambiental, estándares laborales, seguridad y salud en el trabajo junto al condigo de conducta ética.

En el presente reporte cuyo alcance es Lupatech OFS SAS se describen las iniciativas y resultados de los programas más destacados del periodo que son considerados por la compañía y sus grupos de interés prioritarios.

1.1 METODOLOGÍA DEL REPORTE

Con el fin de que la compañía esté alineada con las buenas prácticas en materia de divulgación de la información relacionada con la sostenibilidad, el informe sigue los lineamientos de los siguientes principios de reporte:



GUÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



ODS DE LAS NACIONES UNIDAS



PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL





1.2 CAMBIOS EN LA ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

Como fue mencionado anteriormente la estructura y contenido del presente informe serán diferentes a los que la compañía ha proyectado en años y ejercicios anteriores, producto del avance en materia de adhesión a la vinculación de los objetivos de desarrollo sostenible, junto a los asuntos considerados como importantes dentro del negocio de la compañía.



1.2 CORTE DE LA INFORMACIÓN

Este reporte fue presentado y aprobado por el presidente de la compañía junto a la gerencia y su contenido detalla la gestión entre agosto del 2021 y julio del 2022. El último balance social fue entregado y aprobado en enero del 2021 para su publicación y divulgación.



1.2 CONSULTAS

Cualquier inquietud, consulta o solicitud de información relacionada con el presente reporte debe ser enviada al correo electrónico: rse@lupatech.com.co



2

PERFIL DE LA COMPAÑÍA

MISIÓN

“Proveer el más alto valor y retorno para la compañía y nuestros clientes en el sector hidrocarburos, a través de la integración y adaptación tecnológica de nuestra capacidad técnica en manejo de producción en superficie e intervención a pozos; siempre operando bajo un marco de excelencia técnica y ética y el más alto compromiso con la seguridad, el medio ambiente y las comunidades donde trabajamos.”



VISIÓN

“Establecernos como un aliado estratégico de nuestros clientes, percibidos como la primera opción regional en optimización de producción y maximización de recobro.”



¿DÓNDE ESTAMOS?

Nuestras oficinas principales que se encuentran en Bogotá D.C, así mismo contamos con tres bases administrativas que responden al soporte necesario de los servicios que ofrecemos ubicadas estratégicamente para atender a los diferentes clientes del país así: Distrito Norte (Barrancabermeja, Santander), Distrito Centro (Villavicencio, Meta) y Distrito sur (Neiva, Huila).

Ejecutamos el portafolio de servicios en varias regiones de Colombia Yondo (Antioquia); Cicuco, Talaigua, Mompox, Cantagallo (Bolívar); San vicente de chucurí, Puerto Wilches, Sabana de Torres, Simacota, Rionegro (Santander); Tibú, (Norte de Santander); Pueblo Nuevo, Sahagun (Córdoba); San martín, Astrea, (Cesar); Ovejas, la unión (Sucre); Mayapo (Guajira); Piojó (Atlántico); Guamal, Acacías, Castilla la nueva, Puerto Gaitan (Meta); Tauramena, Villanueva, Yopal (Casanare); Paicol, Tesalia, Aipe, Yaguará, Tello, Villavieja, Palermo (Huila); Melgar, Chaparral, Purificación, Ortega (Tolima).



2.1 + 12 AÑOS DE TRABAJO CONTINUO CON SOLUCIONES INNOVADORAS PARA LOS RETOS DE LA INDUSTRIA EN COLOMBIA



SUBSUELO

- Registros Eléctricos
- Registros de Producción
- Cañoneo
- Slickline & Braided Line
- Coiled Tubing
- Nitrógeno & Bombeo
- Integración de Servicios



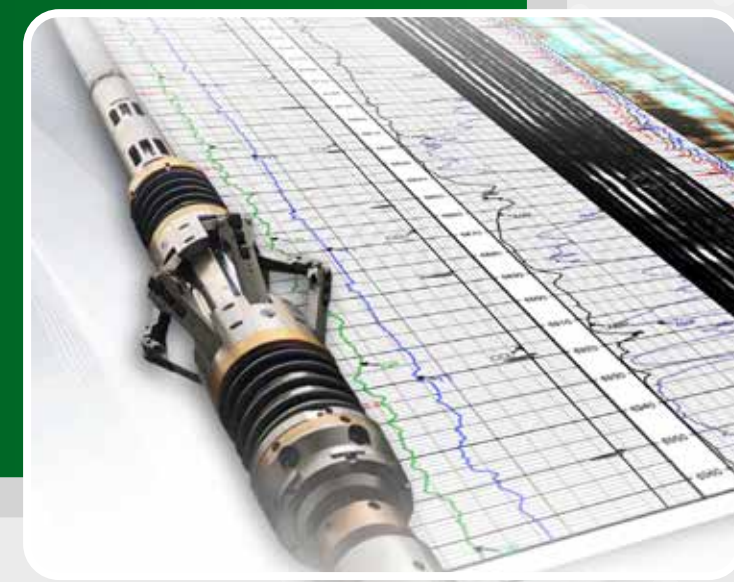
SUPERFICIE

- Prueba de Pozos
- Facilidades Tempranas de Producción
- Bombeo Continuo en pilotos de Inyección de agua



TECNOLOGÍAS

- Integridad de Pozos
- ZEUS - Ultrasónica
- Quad Neutron™
- Fast PLT
- GasGun
- StimStixx
- Fibra Óptica



BARRANCABERMEJA

NEIVA

BOGOTÁ DC

VILLAVICENCIO



OPERAMOS EN TODAS LAS REGIONES



CASA MATRÍZ



BASES

SOLUCIONES INNOVADORAS Y ÁGILES

ADAPTABILIDAD & COMPETITIVIDAD

EXCELENCIA OPERATIVA

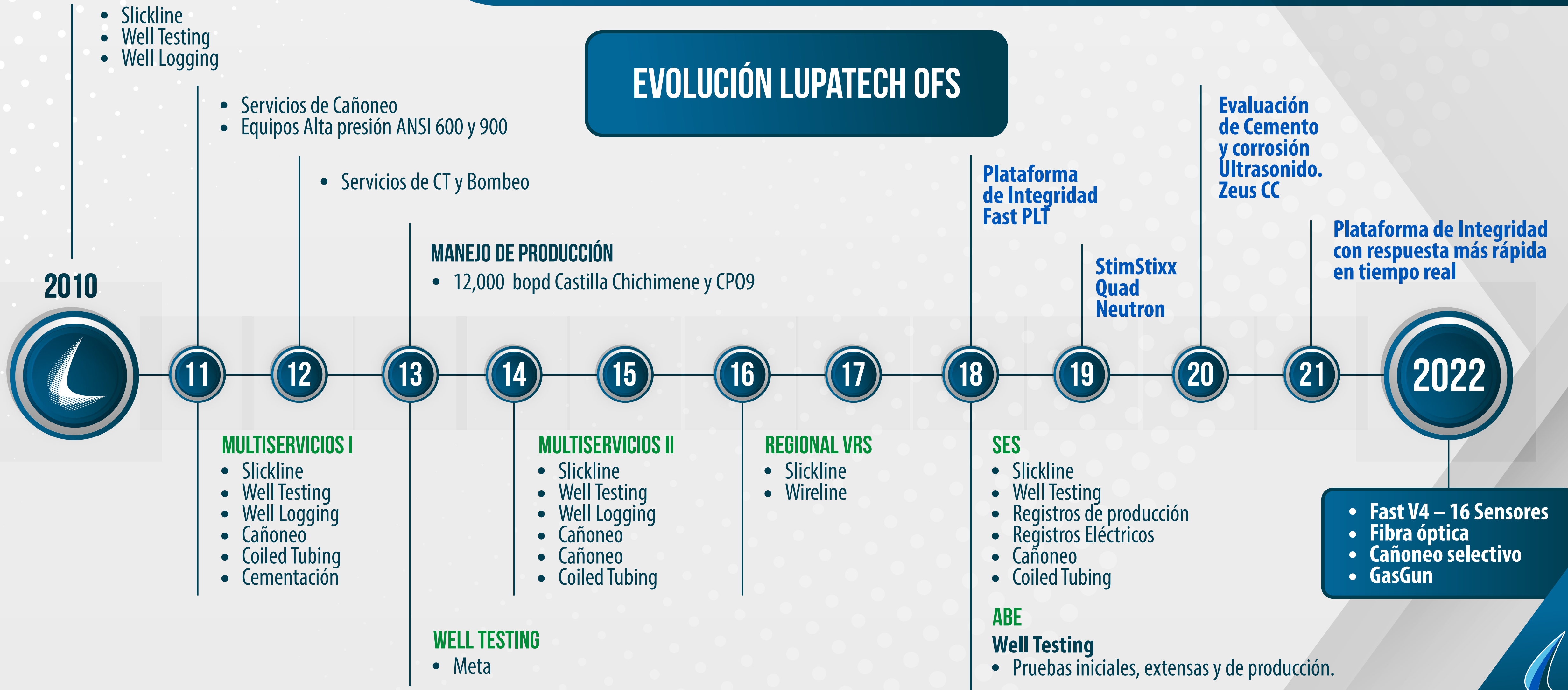
DESARROLLO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS



2.2 ¿A QUÉ NOS DEDICAMOS?

Somos una compañía de servicios especializados de Well Testing, Coiled tubing, Well Logging, Slickline y recobro mejorado con más de 12 años en el mercado, apostando al crecimiento sostenible constante de nuestro negocio y las partes interesadas.

ORIGEN



NUESTROS CLIENTES



PETROBRAS

TALISMAN
ENERGY

Schlumberger



ExxonMobil



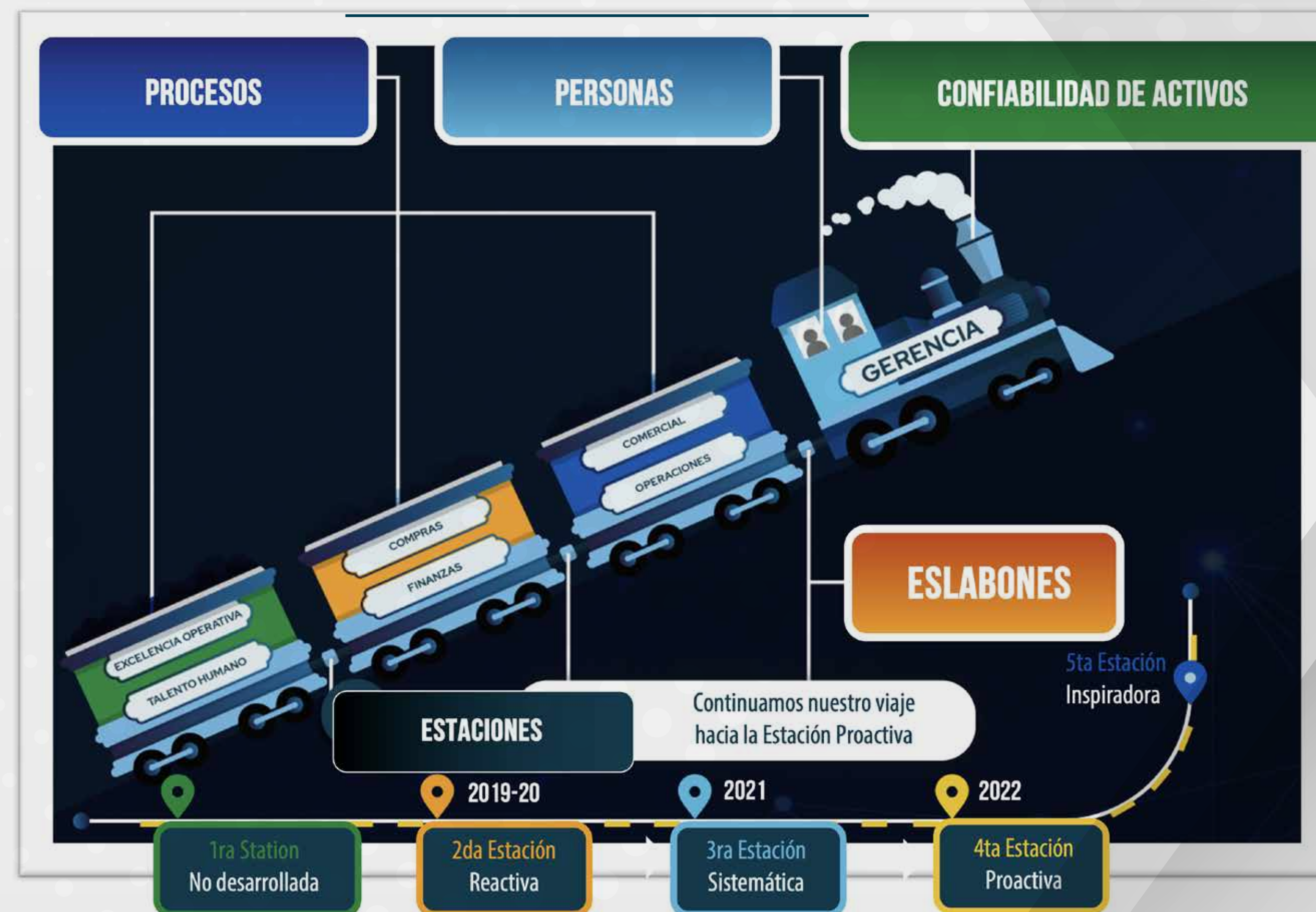


Comprometidos
en ofrecer soluciones a los desafíos de
NUESTROS CLIENTES



3.1 EXCELENCIA OPERATIVA

En Lupatech venimos trabajando desde el año 2019 en el desarrollo de nuestra **Cultura de Excelencia Operativa y transformación digital**, con el fin de lograr operaciones más seguras y limpias y servicios de mejor calidad soportados en un aseguramiento de la gestión desde el liderazgo, planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua; para ello se creó la estrategia “**Tren de la Excelencia**”, en la cual se representa la analogía con un tren cuya ruta es una pendiente positiva con estaciones de nivel de madurez de su cultura que van desde la estación **1era No Desarrollada**, **2da Estación Reactiva**, **3era Estación Sistemática**, **4ta Estación Proactiva** y **5ta Estación Inspiradora**. Actualmente la organización viene trabajando en desarrollar acciones para llevar a nuestro personal desde la estación sistemática hacia la estación proactiva. Así mismo el tren se integra por los procesos que corresponde a todas las áreas de la organización, las personas que dirigen el tren y a su vez son pasajeros y la confiabilidad de nuestros activos – equipos y herramientas, todos integrados a través de los eslabones que corresponden a las herramientas de excelencia.



RESULTADOS DE EXCELENCIA

A. Nuestra estrategia de excelencia nos ha ayudado a obtener resultados destacados en nuestros indicadores de gestión de HSE:

Un evento ocupacional registrable para el año 2022

Cero eventos registrables para el año 2020 y año 2021

Cero eventos ambientales años / 2020-2022

Cero enfermedades laborales (años 2020-2022)

En el 2021 Formación y entrenamiento para 55 colaboradores como líderes en disciplina sistemática integral (DSI), en 2022 incluimos la formación específica para 14 colaboradores de liderazgo operativo. Así mismo en la plataforma eTalent durante el año en curso se han certificado 189 personas en inducción a la cultura de excelencia operativa.





DÍA LUPATECH DE

EXCELENCIA OPERATIVA

TALLER DE CULTURA EN EO



ALCANCE Y AGENDA

14 líderes operativos de 5 líneas de servicio & 4 procesos de soporte trabajando interactivamente en:

- Ética y sostenibilidad
- Acciones de mejora sobre desempeño HSE & SQ de líneas de servicio
- 7 elementos claves de Norma de Excelencia
- Procesos disciplinarios
- Taller interactivo de Disciplina Sistemática Integral
- Taller de oportunidades de mejora mejora en procesos
- Nuestra responsabilidad sobre cultura en Excelencia Operativa

HIGHLIGHTS

Análisis de oportunidades de mejora en **11 procesos**

84 Oportunidades de mejora para evaluar y materializar en los siguientes 5 meses

5 compromisos de liderazgo adquiridos por nuestros líderes/embajadores de EO

2 compromisos organizacionales hacia nuestros Líderes/embajadores DSI





COMPROMISOS LÍDERES

- Presentar las lecciones aprendidas del taller de Cultura en EO a sus jefes de línea / proceso y enviar un correo electrónico individual a heidymezquita@lupatech.com.co con la retroalimentación recibida.
- Iniciar las Paradas de Aseguramiento Operacional bajo la guía explicada en el taller y documentar en LupaHSEQ, deben hacer al menos 1 en agosto y en adelante una cada mes.
- Revisar su Scorecard liderazgo nivel Supervisión y tomar acciones inmediatas para quedar por encima de 80% a septiembre 1 de 2022.
- Realizar al menos una Evaluación Prácticas Comentadas (EPC) en agosto documentada en LupaHSEQ y continuar en adelante. Informar si identifican otros procedimientos críticos sobre los cuales se deben desarrollar formatos adicionales de DSI – EPC.
- Redefinir con sus equipos de trabajo del taller las Oportunidades de Mejora bajo la “Metodología de creación de Acciones de EO” (**Estas y otras acciones deberán ser presentadas en el Taller de Cultura de EO # 2 que se desarrollará en 2-3 meses**).
- Realizar en eLearning las certificaciones de Cultura de EO en las siguientes 4 semanas.

- **Cultura de Excelencia Operativa, Buenas y malas prácticas por pilar & taller Identificación Comportamientos de Riesgo**
- **Norma de Mantenimiento**
- **Gerenciamiento de Viaje – eJourney**
- **Reglas de Oro LUPATECH**

COMPROMISOS LUPATECH OFS



Evaluar todas las oportunidades de mejora y acordar conjuntamente las acciones estratégica para viabilizarlas.



Hacer seguimiento a los compromisos del taller para la ejecución del segundo taller de EO en 3 meses.



B. Sistema de gestión recertificado con resultados muy satisfactorios para 2022 en las normas ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de la Calidad, ISO 45001:2018 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo e ISO 14001:2015 Sistema de gestión Ambiental por parte del ente certificado Bureau Veritas.

En la Cira Infantas en el pozo Cira Infantas 2615 Unidad SRP 397 el día 4 de Agosto de 2022, se realizó visita de Aseguramiento Operacional en la cual se aplicaron evaluaciones prácticas comentadas al personal de la Línea Well Logging - Cliente Sierracol, reforzando la Disciplina Sistemática integrada (DSI)



Estamos convencidos de que lograremos llegar a la Estación Proactiva con el empoderamiento y compromiso de nuestros Lideres Operativos y Lideres HSEQ, quienes efectúan un aseguramiento integral de todas nuestras operaciones"



C. Lupatech OFS recibió entre el 06 y el 10 de junio del 2022, la auditoría de recertificación de su sistema de gestión integrado bajo las normas internacionales ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad, ISO 14001:2015 Sistemas de Gestión Ambiental e ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con resultados muy satisfactorios que nos motivan a continuar innovando y mejorando en materia de Excelencia – HSEQ; ratificando este logro el Consejo Colombiano de Seguridad realizó entre el 21 y el 23 de junio del 2022 la auditoría del Registro de Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC, en la cual obtuvimos una sobresaliente calificación del 95% que marca una significativa distancia de al menos 5 puntos sobre el resultado promedio de compañías del sector O&G y hasta 7 puntos sobre toda la población contratista RUC, según fuente directa de estadísticas del CCS. Los resultados de desempeño obtenidos bajo la evaluación RUC y normas ISO presentan factores en común de significativo valor para nuestros clientes, no sólo por la satisfacción del cumplimiento de requerimientos de diverso tipo en materia HSEQ, sino por la confirmación del Liderazgo y compromiso gerencial continuo, la asignación de recursos y herramientas para la gestión de riesgos y fundamentalmente nuestro talento humano con notable disposición, conocimiento y aplicación efectiva de nuestra Disciplina Sistemática Integral – DSI, denotando el trabajo transversal que la organización viene realizando en la transformación de su cultura en HSEQ para asegurar un ambiente de trabajo seguro y limpio que contribuya a la eficiencia operativa de nuestros clientes.



GRACIAS A NUESTRA FAMILIA
LUPATECH
POR SU ESFUERZO Y COMPROMISO



D. La gestión HSEQ de la compañía ha sido reconocida en diferentes oportunidades por clientes como Sierracol, Ecopetrol, Hocol, ejemplo de ellos estos dos reconocimientos:

El pasado 1 de Julio de 2022 Lupatech OFS recibió por parte de SierraCol un reconocimiento público a nuestras buenas prácticas de sostenibilidad enmarcadas en nuestra adhesión a Pacto Global y nuestra gestión de Excelencia Operativa que nos ha permitido realizar labores diarias en frentes de Well Logging y Slickline por más de 5 años sin accidentes registrables.



Mención de Excelencia otorgada por nuestro sobresaliente desempeño en HSE-SR durante el pasado 2020.



E. Reconocimiento con el Premio Nacional Líderes En Prevención 2020-2021 otorgado a Lupatech por parte de la ARL Colmena en la Categoría “Empresa Líder En Prevención”, Por La Estrategia Corporativa Tren De La Excelencia, El día 28 de octubre de 2021, en el marco de la 27ª Semana de la Salud Ocupacional, COLMENA SEGUROS otorgó el Premio Líderes en Prevención 2020 a LUPATECH – Categoría Empresa Líder en Prevención, por la Estrategia Corporativa Tren de la Excelencia, dentro de una participación de más de 80 proyectos a nivel nacional.



F. Publicación magazín CAMPETROL (Cámara de servicios petroleros9 #8: Compartimos con nuestros aliados la Estrategia Tren de la Excelencia, en el Magazine #8 de CAMPETROL, donde resaltamos la metodología y resultados obtenidos.



4

GESTIÓN AMBIENTAL Y PROYECTO HUELLA DE CARBONO



Lupatech OFS SAS viene ejecutando el plan HSEQ 2021- 2022 que incluye el Pilar 9 – Gestión Ambiental, orientado al aseguramiento de residuos, el uso eficiente de recursos naturales (Ahorro de agua y energía), la prevención de la contaminación durante el desarrollo de las operaciones y en general, sensibilización ambiental a través de formación continua a nuestros colaboradores a través de la plataforma eLearning con entrenamiento certificado dirigido a todo el personal y talleres de formación ambiental complementarios con periodicidad mensual.

RESULTADOS INDICADORES PILAR 9

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMULA	META	RESULTADOS	
				2021	H1-2022
Cumplimiento	Corresponde al porcentaje de cumplimiento de las actividades planteadas en el plan de trabajo para el pilar (Gestisoft)	(total Actividades ejecutadas/ total Actividades programadas) * 100	90%	100%	50%
Incidentalidad	Corresponde al número de eventos ambientales por contaminación derivada de derrames de sustancias químicas	# incidentes ambientales	0%	0%	0%
Eficacia consumo agua	Consumo per cápita de agua (m3/persona)	Consumo de agua / No. De personas	Norte	0,15	0,29
			Centro	0.33	0,34
			Sur	0,40	0,54
Eficacia consumo energía	Consumo per cápita de energía	Consumo de energía / No. De personas	Norte	19,04	18,69
			Centro	15,00	28,73
			Sur	90,00	89,56
Eficacia aprovechamiento residuos	Realizar la gestión adecuada de residuos que permita el aprovechamiento de estos	Residuos aprovechados / Residuos generados	Compañía	10%	10,1%

Respecto del desempeño de los indicadores en materia de uso eficiente de recursos se cumplió con el 100% de las actividades planteadas como sensibilizaciones, talleres, mensajes afirmativos entre otros, así mismo reportamos para este informe CERO incidentes en materia de impacto negativo hacía el medio ambiente.



CONSOLIDADO 2021-2022															
CONCEPTO	Año	Unidad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	TOTAL
Consumo de agua	2022	M3	52	53	54	67	63	64	0	0	0	0	0	0	352,3
Consumo de agua	2021	M3	123	140	160	137	131	127	143	78	46	255	54	90	1.483,3
Consumo de Energía	2022	KW	11.442	9.260	10.476	10.016	9.663	9.178	0	0	0	0	0	0	60.035,0
Consumo de Energía	2021	KW	6.028	7.403	5.496	6.866	7.963	8.034	8.997	9.460	7.234	9.100	9.518	9.732	95.831,0
RESIDUOS APROVECHADOS 2022			130	1.383	259	74	181	390	0	0	0	0	0	0	2.417,0
TOTAL, RESIDUOS GENERADOS 2022			10.150	3.385	2.418	1.385	3.183	4.050	0	0	0	0	0	0	24.571,0
RESIDUOS APROVECHADOS 2021			2.982	375	559	307	102	3.060	430	169	76	111	135	146	8.452,0
TOTAL, RESIDUOS GENERADOS 2021			10.116	8.914	24.907	6.208	2.982	5.306	5.784	5.826	2.715	4.430	3.128	2.797	83.113,0
No de personas 2022	2022	cantidad	332	347	333	339	349	368	0	0	0	0	0	0	2.068
HHT	2022	cantidad	54.297	49.297	5.8298	50.753	66.486	62.480	0	0	0	0	0	0	34.1611
No de personas 2021	2021	cantidad	247	288	322	333	309	322	217	235	239	232	247	286	3.277
HHT	2021	cantidad	44.572	45.539	56.485	59.062	49.553	50.398	56.515	58.098	60.759	57.870	55.944	82.135	676.930





1.2 1 INVENTARIO DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y MEDICIÓN DE HUELLA DE CARBONO

Los efectos del Cambio Climático son cada vez más evidentes a lo largo del tiempo y se han incrementado a medida que las actividades humanas han exacerbado dicha aceleración, provocando impactos significativos en los ámbitos social, ambiental y económico.

Bajo las condiciones actuales, resulta crucial estructurar e implementar estrategias orientadas a la mitigación y adaptación del cambio climático, con el objetivo de reducir las emisiones de GEI y modificar los patrones de producción y consumo, de modo que las acciones sean dirigidas hacia la búsqueda de la sustentabilidad de las actividades antrópicas, tomando como prioridad los escenarios de riesgo asociados a la variabilidad y el cambio climático.

Tomando en cuenta las consecuencias que puede ocasionar el cambio climático sobre los diferentes sectores, y en específico el sector de prestación de servicios para empresas del sector hidrocarburos; Lupatech OFS S.A.S. ha continuado con la iniciativa de reporte y medición del inventario de su huella de carbono corporativa, con el fin de identificar riesgos y oportunidades que contribuyan a la gestión de su inventario de GEI, el cual ha sido calculado siguiendo los requisitos de la norma internacional ISO 14064:1: “Gases de efecto invernadero. Parte 1: Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero” y el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG) Greenhouse Gas Protocol. Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte.

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



15 VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES



HUELLA DE CARBONO EMPRESARIAL

Desde el año 2021 hasta la fecha, se ha desarrollado el Inventario de GEI, que tiene como finalidad actuar como referente para la gestión ambiental interna de la empresa, articulando acciones de comunicación del contenido y los resultados con todos los colaboradores de Lupatech OFS. Se busca exaltar el valor de la medición y la gestión del inventario de la huella de carbono corporativa, de modo que sea un punto de partida confiable para la toma de decisiones relacionadas al tema, mostrando un panorama de las clases de emisiones presentes en la organización, las principales fuentes y la distribución porcentual de las emisiones de GEI en los alcances 1, 2 y 3 en los procesos, así como sentar una base que les permita realizar un seguimiento de las emisiones a través del tiempo.



• OBJETO 1 DEL INFORME

Adaptarse al cambio climático es un factor que aumenta la competitividad, y da pie para conformar una estrategia de posicionamiento estratégico en aras de la mejora del manejo del riesgo empresarial relacionado con la variabilidad climática. Es por ello por lo que la compañía busca implementar acciones con la toma del inventario de GEI, de cara a la excelencia operativa y su compromiso corporativo con un medio ambiente sano para las generaciones presentes y futuras. Adicionalmente busca robustecer su Sistema de Gestión Ambiental al realizar la identificación de las principales emisiones atmosféricas y gestionar su manejo adecuado.

• OBJETO 2 DEL INFORME

Alinear el Sistema Integrado de Gestión, con las metas a 2030 planteadas por el Pacto Global con especial énfasis en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 13: Acción por el clima, donde se busca una reducción del 51% de emisiones de GEI, y los objetivos nacionales de descarbonización planteados desde la actualidad hasta el 2050.

• OBJETO 3 DEL INFORME

Optar por la validación de la Huella de Carbono Corporativa Lupatech OFS S.A.S 2021, por parte de la empresa auditora ICONTEC.



RESULTADOS INVENTARIO DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y MEDICIÓN DE HUELLA DE CARBONO

Tomando como punto de partida la siguiente tabla 1, se desarrolló la medición correspondiente para los años 2021 y 2022.

LÍNEA DE SERVICIO	FUENTES MÓVILES, FIJAS Y EMISIONES FUGITIVAS	TON CO2 EQUIVALENTES	% DEL TOTAL
Well Logging (WL)	Unidades de Well Logging, Plantas estadio, generadores, camionetas, aceites lubricantes, refrigerantes (aires), extintores.	$799,30 + 10,24 = 809,54$	43%
Slick Line (SL)	Unidades de Slick Line, camionetas, aceites lubricantes, refrigerantes (aires), extintores.	$210,33 + 3,44 = 213,77$	11%
Well Testing (WT)	Facilidades de producción tempranas y pruebas de pozo. Plantas estadio, generadores, camionetas, aceites lubricantes, refrigerantes (aires), extintores	$410,43 + 7,28 = 417,71$	22%
Coiled Tubing (CT)	Unidades y equipos de Coiled Tubing. camionetas, aceites lubricantes, refrigerantes (aires), extintores.	$50,07 + 0,106 = 50,17$	2,67%
Bombeo (BB)	Generadores, motor bomba	$244,36 + 1,869 = 246,23$	13%
Administrativos	Camionetas	13,99	0,74%
Base Norte	Aires acondicionados, neveras. Extintores	1,38	0,073%
Base Centro		0,85	0,045%
Base Sur		0,34	0,018%
Base Bogotá	Consumo de energía en teletrabajo	0,00534	0,00028%
Bases operativas	Consumo Energía eléctrica	13,29	0,71%

Los resultados obtenidos para el año 2021 dan cuenta de los datos de línea base bajo los cuales se plantean las acciones dirigidas a futuro que permitirán disminuir la Huella de Carbono en los procesos de la empresa, se toman en cuenta alcance 1 y 2 y los relacionados con emisiones relacionadas con los biocombustibles provenientes del consumo de diésel y gasolina en operación.



DATOS HUELLA DE CARBONO

TOTAL GLOBAL EMISIONES DE GEI (A1+A2)

1867,61 → (TON CO₂ EQUIVALENTE)

TOTAL GLOBAL EMISIONES DE GEI BIOCOMBUSTIBLE

132,44 → (TON CO₂ EQUIVALENTE)



EMISIONES TEA (TON CO₂ EQUIVALENTE): 107,43 (TON CO₂ EQUIVALENTE)



RUTA DE DESCARBONIZACIÓN CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO:

Lupatech OFS SAS se suma al compromiso de reducción de los Gases de Efecto Invernadero para el año 2030 por medio de una serie de estrategias de mitigación y compensación. Para ello identificamos los siguientes proyectos para la ruta de descarbonización. Cada uno se encuentra relacionado acciones específicas a corto, mediano y largo plazo.

PROYECTOS A IMPLEMENTAR DENTRO DE LA ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN

ACCIONES DIRIGIDAS

Actividad o iniciativa específica no organizada como un proyecto de GEI, implementada por una organización para reducir o prevenir las emisiones directas o indirectas de GEI, o aumentar las remociones.



EN LAS OFICINAS

- Mejora de la Eficiencia Energética de las Instalaciones - Energías renovables (paneles solares)
- Mejora de la Eficiencia Energética de las instalaciones de iluminación interior y Exterior



EN LA MOVILIDAD

- Optimización de rutas
- Renovación de la flota
- Mejorar eficiencia de los motores en los equipos (tecnología Euro IV, uso de úrea)



EN LA INDUSTRIA

- Maquinaria más eficiente
- Cambio de sistema de proceso
- Cambio de combustible
- Reducción de consumo de agua



Lupatech OFS SAS trabaja para lograr el objetivo por medio del cual, tanto los colaboradores como actores importantes dentro y fuera de nuestra cadena de valor, se comprometan con la reducción de las emisiones de efecto invernadero desde el desarrollo de cada una de sus funciones.

Por tan razón, hemos desarrollado una serie de capacitaciones y comunicaciones internas con el fin de realizar acercamientos a los conceptos principales. Destacan: Infografía de la importancia de los humedales, importancia de la protección de los recursos naturales -Ciclo de vida, medidas prácticas de ahorro de agua, ¿cómo ahorrar electricidad?, cinco razones para reciclar, clasificación residuos sólidos, huella de carbono, contaminación del aire, ¿qué es un pasivo ambiental?, importancia de la atmósfera, efecto invernadero – cambio climático.



<https://www.youtube.com/watch?v=91ht73a0WN8&t=3s>

PROGRAMA MINISTERIO DEL AMBIENTE: ESTRATEGIA COLOMBIANA CARBONO NEUTRALIDAD 2022

Se obtuvo un reconocimiento por la participación en el Programa Nacional de Carbono Neutralidad – Grupo 1. Levantamiento Huella de Carbono / Grupo 2. Gestión de Gases de Efecto Invernadero, por parte del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de Colombia, que busca promover el empoderamiento climático e involucramiento del sector privado en la consecución de las metas de reducción del 51% de emisiones de gases de efecto invernadero a 2030 y la carbono neutralidad en Colombia al año 2050, estipulados en la Contribución Nacionalmente Determinada (NDC) del país.



RIESGO CLIMÁTICO

Reconocemos las consecuencias del Cambio Climático como un desafío para el desarrollo del negocio, por lo cual estamos trabajando en implementar estrategias de adaptación a sus efectos por medio de la evaluación de riesgo climático. Nos encontramos en Fase Principiantes de acuerdo con la Herramienta de Gestión del Cambio Climático en el Sector Empresarial dada por Fondo Acción.

GESTIÓN DEL RIESGO Y MEJORA CONTINUA

HERRAMIENTA PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS CLIMÁTICOS EN EL SECTOR EMPRESARIAL

¿QUÉ ES?

- Un mecanismo para ordenar los criterios básicos de ACC y el nivel de avance de la empresa.
- Un ejercicio de autoevaluación y autoconocimiento para la toma de decisiones.



Herramienta para la gestión de los riesgos climáticos en el sector empresarial

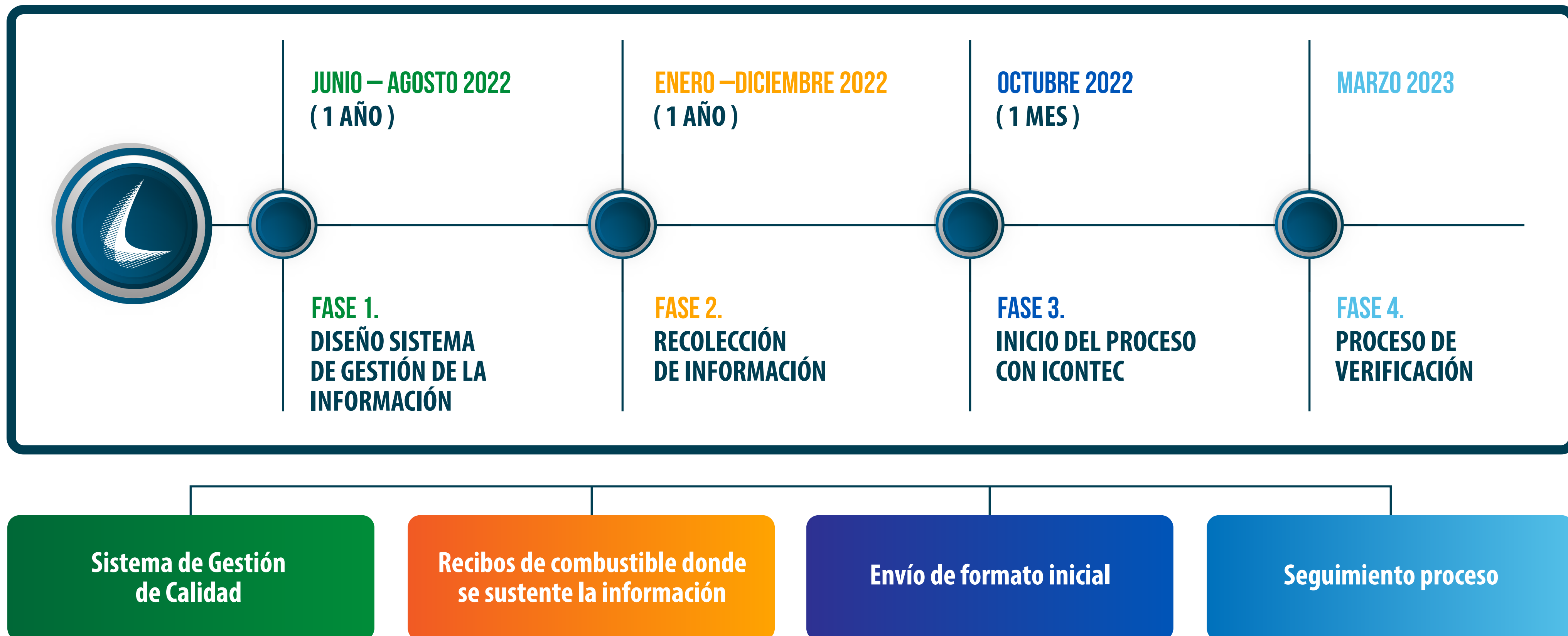
[Descarga aquí la matriz de autoevaluación](#)

[Descarga aquí la Herramienta](#)



CRONOGRAMA PARA LA VERIFICACIÓN EXTERNA DE LAS EMISIONES DE GEI

LÍNEA DEL TIEMPO DE VALIDACIÓN DE LA DATA



LUPATECH OFS

COLOMBIA

PETRÓLEO

NOS COMPROMETEMOS CON
EL CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUERIMIENTOS DEL SECTOR



BIODIVERSIDAD

DESARROLLAMOS NUESTRAS
ACTIVIDADES EN ENTORNOS
DE NATURALEZA



AGUA Y ENERGÍA

NOS COMPROMETEMOS CON
EL AHORRO Y CONSUMO CONCIENTE
DE LOS RECURSOS NATURALES



5

RESULTADOS FINANCIEROS

5.1 ESTRATEGIA FINANCIERA CORPORATIVA VS RESULTADOS

Con los objetivos de la organización establecidos, la compañía logró para el segundo semestre (2H) estabilizar su operación sobre unos ingresos de \$45.000MM al mismo nivel que el promedio semestral del año 2020, esto gracias a la reactivación de todos los frentes de trabajo con sus clientes junto con una detalla planeación de los recursos que se requerían para este incremento de operaciones (personal, inventario, bienes y servicios, capital de trabajo, inversiones en CAPEX, entre otras).

Los activos totales de la compañía se valoran al final del año 2021 en \$110.518 millones de pesos y el total de los pasivos en \$54.546 millones equivalentes al 49% de los Activos. El nivel de endeudamiento se ha mantenido en línea con los resultados de los últimos años sobre niveles de un 50%.

El Pasivo endeudamiento financiero neto (deuda financiera menos caja) de la compañía al cierre del 2021 presento una reducción de cerca de un 10% pasando de \$25.204MM a \$22.688MM, al cierre de año el EBITDA/Deuda Neta se sitúa por debajo de x3 veces. vencimiento a corto plazo de un 47% del total de la deuda financiera (\$12.173MM) el cual esta alineado con el plan de crecimiento del año 2022.

El patrimonio de la compañía presento una disminución del 1.38% para el 2021 con referencia al 2020, pasando de \$56.753.177 a 55.972.418, afectado por gastos no operaciones que influyeron en el resultado neto del periodo

5.2 INDICADORES FINANCIEROS

Se cerró el 2021 con los siguientes indicadores de liquidez:

RAZÓN CORRIENTE

1.01

CAPITAL DE TRABAJO

408.568 MILLONES

PRUEBA ÁCIDA

0.80

ALTA LIQUIDEZ

0.09

El nivel de endeudamiento se redujo en el 2021 con referencia al 2020, gran parte de las obligaciones contraídas se manejan en el corto plazo. La rentabilidad se enmarca en un 6.7% antes de impuestos



El valor económico generado y distribuido en costos operacionales, salarios, beneficios a empleados, pagos a proveedores, costo financiero se distribuye: El costo operacional laboral 39% frente a los costos totales, los gastos de administración y distribución representan el 15% y 4.5% frente al ingreso anual.

Asistencia financiera recibida del gobierno (PAEF)

La compañía solicitó la subvención del gobierno establecida bajo el decreto 639 del 09 de mayo de 2020, ampliada posteriormente por la ley 2060 del 22 de octubre del 2020, noviembre y diciembre de 2020 por \$174.835 MM

5.3 APORTES TRIBUTARIOS

IVA

\$ 8.574.169.000

**Impuesto de industria
y comercio, avisos y
tableros, tributando
en 40 municipios**

\$169.276.000

**Agentes retenedores
de industria y comercio,
tributando en 20
municipios:**

\$141.764.628

PREDIAL

\$505.261

**IMPUESTOS
VEHÍCULOS**

\$11.963.780

5.4 OPORTUNIDADES, RIEGOS E HITOS IMPORTANTES

A. Monitoreo constante de la generación de ingresos de la compañía y nuevas oportunidades de negocios a través de la diversificación de clientes y de la incorporación de nuevas tecnologías como método de diferenciación en nuestro sector.

B. Continuo control de la estructura organizacional actual.

C. Continuar con congelamiento de tarifas por parte de proveedores de la compañía para año 2022 de los acuerdos establecidos en el año 2021. Control estricto de consumos de inventario y materiales.

D. Optimización del plan inversión- Capex- de la compañía. (\$6.000MM).

E. Suspensión hasta nueva orden de los servicios no estratégicos de la compañía; asesores, convenciones, participaciones comerciales, etc.





6.1 GENERACIÓN DE EMPLEO Y ATRACCIÓN DE TALENTO

Como parte de nuestra política organizacional y contribución social, es la generación de empleo en las zonas donde operamos, enfatizando en nuestros procesos de la no discriminación, inclusión e equidad de género, priorización al cesante y oportunidad de primer empleo.

Dentro de este periodo se realizaron mas de **+208** posiciones ofertadas en zonas de influencia, catalogadas como mano de obra local.

Y las siguientes vinculaciones en nuestros distritos a nivel nacional representando la inclusión femenina como uno de nuestro retos mas grandes como empresa.

DISTRITO NORTE

MUJERES: 15

HOMBRES: 64

DISTRITO CENTRO

MUJERES: 12

HOMBRES: 157

DISTRITO SUR

MUJERES: 2

HOMBRES: 16



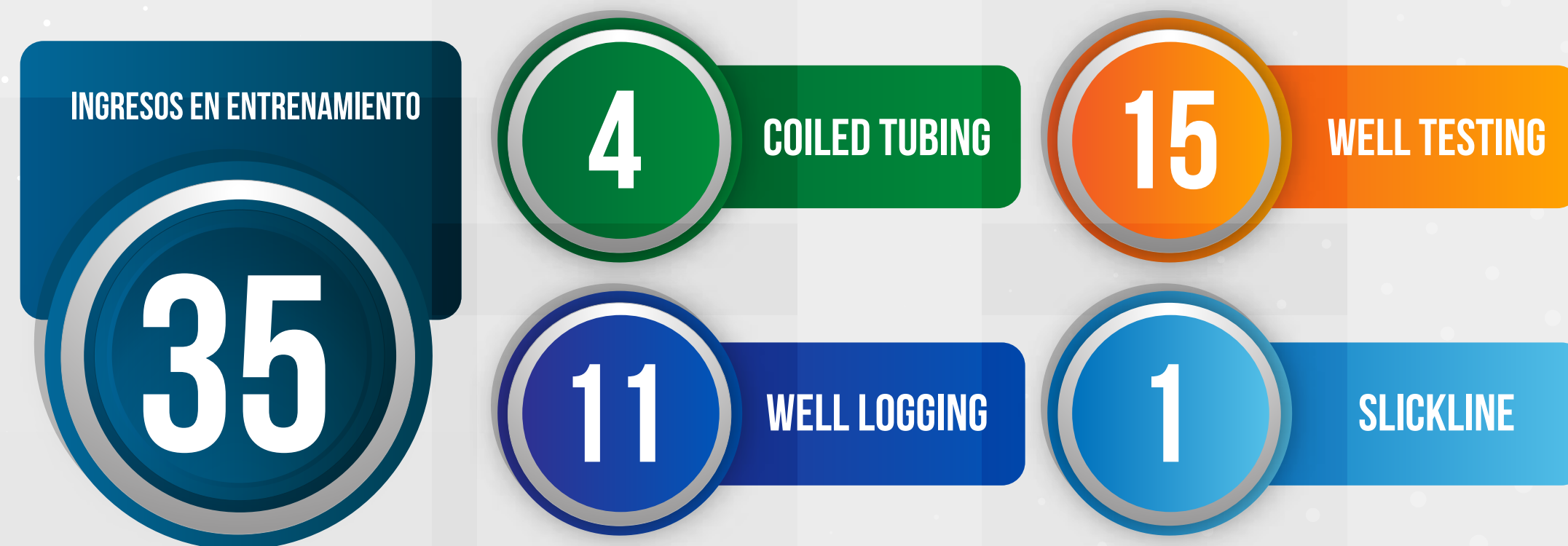




6.2 FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS COLABORADORES

Durante el 2021 y 2022 Resaltamos el compromiso por vincular profesionales sin experiencia, entre 18 y 28 años catalogados como población de difícil inserción laboral, este grupo de interés tiene un interés genuino en ingresar al sector de hidrocarburos y ejercer su profesión. En Lupatech nos permitimos formar y contribuir a su plan carrera.

Para este periodo ingresaron 35 profesionales para nuestras diferentes líneas de servicio



Desde el día cero para el ingreso de los colaboradores en la compañía, buscamos agilizar y garantizar un proceso de adaptación al cargo exitoso, por ello contamos con plan de inducción y entrenamiento en cargo ajustado al rol que desempeña cada colaborador.

Durante este periodo se desarrollaron +242 Inducciones.



Contamos con herramientas virtuales que nos permiten promover nuestro proceso formativo técnico, seguridad, salud, y calidad con mayor facilidad, logrando para este periodo el desarrollo de **12.642 cursos certificados**

INDUCCIÓN

242
PERSONAS



+100 Cursos técnicos creados
En la plataforma eTalent

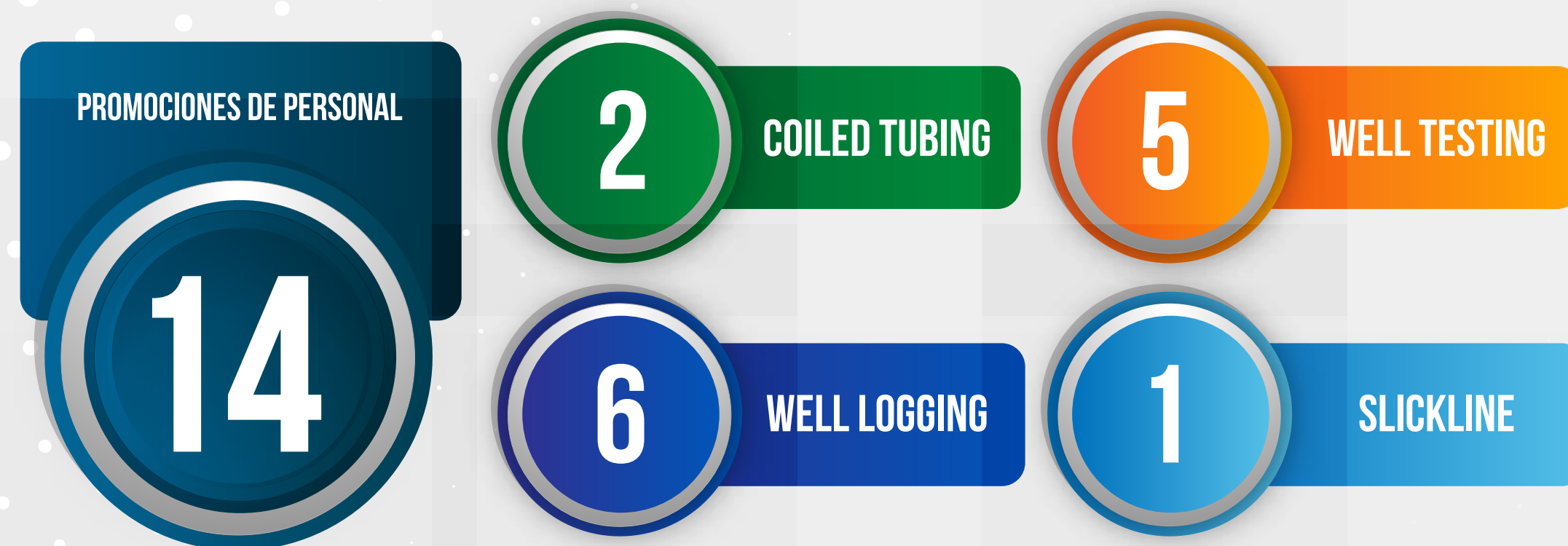


Cursos internos certificados HSEQ y Técnicos

12.642
por colaboradores eLearning

En Lupatech OFS contamos con personal sobresaliente, con constancia y en búsqueda de crecimiento laboral. Por ello para este periodo se resaltan 14 promociones de colaboradores pertenecientes a nuestras líneas de servicio.





COMUNICACIÓN PROMOCIONES DEL MES (SEPTIEMBRE 2022)



JUANFER SARMIENTO CENTENO

Cargo Anterior

Auxiliar de Bomba

Nuevo Cargo

Operador de bomba



OSVALDO ARRIETA PACHEGO

Cargo Anterior

Aux / técnico WT en entrenamiento

Nuevo Cargo

Auxiliar Técnico de Well Testing

Artículo en nuestro magazín mensual LupaNEWS - Formación y desarrollo (**Logro profesional de Juan Pava**)

FORMACIÓN & DESARROLLO

- ✓ Uno de los pilares donde Lupatech OFS fundamenta su evolución, es el desarrollo de nuestra gente, dentro del cual siempre buscamos brindar oportunidades incrementando el nivel de responsabilidad técnica y profesional dentro de nuestra estructura operacional y de soporte.
- ✓ En este ejercicio de promover el desarrollo técnico y profesional de nuestros colaboradores, identificados con nuestra cultura de la Excelencia, afirmamos la intención de brindar oportunidades de autorealización profesional y personal.
- ✓ Resaltamos el proceso de promoción que se llevo acabo con nuestro colaborador Juan David Pava de la Línea de Well logging, quien por su conocimiento, su potencial desarrollo profesional, dedicación en el aprendizaje, y actitud positiva, asume a partir de 13 de julio 2022 el cargo de Operador Electric line, Línea Well logging.

**¡ FELICITAMOS A JUAN DAVID PAVA
POR ESTE NUEVO LOGRO PROFESIONAL !**



"Gracias a Lupatech OFS, por brindarme la oportunidad de aprender, gracias a los compañeros de trabajo que me guiaron en este proceso formativo, estoy feliz por esta promoción, y ser un ejemplo; realmente con compromiso, constancia, se pueden lograr las metas propuestas." Juan David Pava



7

ESTÁNDARES LABORALES

La compañía cumple la normativa en legislación laboral vigente en Colombia, así como los tratados de la OIT, junto a los principios en materia de buenas prácticas laborales, a continuación compartimos la distribución de los colaboradores Lupatech OFS SAS.

COLABORADORES VINCULADOS
A NIVEL NACIONAL

410

16% MUJERES

84% HOMBRES

18-28 años	19%
29-35 años	30%
35-50 años	43%
> 50 años	8%

DISTRITO NORTE 55%

DISTRITO CENTRO 24%

DISTRITO SUR 10%

BOGOTÁ DC 11%

EXTRANJERO 3%

NACIONAL 97%



Dentro del periodo de julio 2021 a junio 2022 Lupatech OFS ha realizado los siguientes aportes a fondos de pensión, salud, riesgos laborales y parafiscales, que dan cuenta de la generación de empleo formal, estable y con condiciones dignas para 410 colaboradores a nivel nacional.

Aporte fondo de pensión

\$3,734,212,700

Aporte entidades prestadoras de salud

\$1,206,939,300

Aporte Aseguradora de riesgos laborales

\$1,338,326,600

Aporte Caja de compensación familiar

\$877,415,000

Aporte ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar)

\$877,415,000

Aporte SENA

\$78,560,800



8

GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL RSE



Como compañía estamos adheridos a las metas establecidas por Pacto Global red Colombia y la ONU en torno a los ODS de la agenda #2030 y nos enfocamos en el desarrollo de iniciativas que beneficien a nuestros grupos de interés dentro del negocio.

Construimos un relacionamiento cercano y transparente con las comunidades del área de influencia donde operamos. Lo anterior, generando buenas prácticas en materia de trabajo decente, crecimiento económico, medio ambiente, equidad de género, fomentando también la paz y la justicia.

Actualmente, la compañía apuesta por la disrupción en materia de la vinculación de mujeres en posiciones operativas y de soporte que históricamente han sido ocupadas por hombres, promoviendo una cultura de igualdad de género.

“Compartimos la promoción y defensa de los Derechos Humanos; los estándares laborales para un trabajo decente; la protección ambiental y a partir del 2004, la lucha contra cualquier forma de corrupción”. Desde el 2020 hacemos parte de la iniciativa mas grande de sostenibilidad del mundo y aportamos desde nuestro negocio y la cadena de valor a la equidad de genero, acción por el clima, trabajo decente y crecimiento económico. Hemos impactado a más de 200 personas en los últimos años con la generación de empleo y corrido la milla extra en la vinculación de mujeres en escenarios operativos de nuestras líneas de servicio.

Una conducta empresarial responsable implica conocimiento profundo de los derechos humanos, y la construcción de confianza de las relaciones internas y externas que mantienen día a día a nuestros colaboradores y proveedores locales.



Pacto Global
Red Colombia

ALIADO CLAVE EN LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DESDE EL SECTOR EMPRESARIAL





“Propongo que ustedes, los líderes empresariales ... y nosotros, las Naciones Unidas, iniciemos un pacto mundial de valores y principios compartidos, que darán un rostro humano al mercado global”.

KOFI ANNAN, SECRETARIO GENERAL DE NACIONES UNIDAS EN EL AÑO DE 1999



En la Asamblea General de la ONU en el año 2000 se convoca UN PACTO GLOBAL (GLOBAL COMPACT) a empresas, organizaciones sociales, academia y medios de comunicación para este propósito.



8.1 GRUPOS DE INTERÉS Y GESTIÓN DE CONFLICTIVIDAD

Mediante la escucha activa y dialogo social logramos generar espacios relacionamiento con grupos de interés, (Autoridades locales, Sindicatos, Comunidad, Asociaciones y Cliente). Con el fin de construir acciones sostenibles dentro del negocio que medien expectativas y continuidad operativa.

RELACIONAMIENTO ACTORES TERRITORIO / 2021



Total: 272 Reuniones y espacios de atención a nivel nacional.

RELACIONAMIENTO ACTORES TERRITORIO / H1 2022



Total: 231 Reuniones y espacios de atención a nivel nacional.





A través del Monitoreo clima de entorno, identificación y atención temprana de situaciones de riesgo en materia de conflictividad social que durante el 2021 y 2022 se reflejaron en un indicador de cero (0) pérdidas en temas sociales directamente contra Lupatech OFS.

GESTIÓN DE CONFLICTIVIDAD SOCIAL / 2021



Total: 162 / 0 Incidentes con pérdida económica directamente a LOFS.

GESTIÓN DE CONFLICTIVIDAD SOCIAL / H1 2022



Total: 225 acciones de monitoreo de entorno que requieren gestión social de LOFS

Gracias al trabajo del equipo de sostenibilidad y la gestión responsable de la gobernanza corporativa la compañía ha sido líder en los contextos de altos índices de conflictividad, por las expectativas en materia de vinculación de mano de obra, contratación de bienes y servicios, así como la necesidad predominante de la época, en donde los grupos de interés quieren ser informados, pero también esperan obtener oportunidades para su desarrollo junto a organización comunal.

Por supuesto, en la práctica sobre la mediación de conflictos para aterrizar expectativas se hace complejo encontrar los puntos medios, sin embargo, de la capacidad de nuestro análisis de los territorios, el acompañamiento constante, cercano y el compromiso efectivo de incluir la gestión social como estrategia de nuestras operaciones, nos ha permitido viabilizar los servicios que prestamos para tener en el corto plazo los rendimientos económicos y organizacionales que se proyectan en la compañía, nada que no sea rentable puede ser sostenible en el tiempo.



ORDENES DE SERVICIO VIABILIZADAS / 2021

DISTRITO NORTE

67

DISTRITO CENTRO

11

DISTRITO SUR

5

TOTAL

83

ORDENES DE SERVICIO VIABILIZADAS / H1 2022

DISTRITO NORTE

40

DISTRITO CENTRO

13

DISTRITO SUR

3

TOTAL

57



8.2 APOORTE SOCIAL VOLUNTARIO

En el 2021 aportamos un valor de \$42 MM de pesos para las actividades de integración, recreación y bienestar de las comunidades, así mismo en lo que va corrido del primer semestre del 2022 H1 hemos aportado un valor de \$12 MM.



8.3 DONDE ESTAMOS FORMAMOS, CONTRATAMOS Y DESARROLLAMOS

Históricamente, aunque en las zonas de influencia directa del sector extractivo hay una altísima generación de riqueza, por múltiples factores esta es directamente proporcional con la falta de oportunidades y la pobreza de la población en general.

Nuestra iniciativa lejos de ser un programa transitorio y de corto plazo no es nada menos que la incorporación a los procesos de la compañía, de la posición intencional de la compañía de ser generadores e incluso creadores de oportunidades a nivel laboral y empresarial.

OBJETIVOS

FORMAR

Transferir conocimientos técnicos de nuestras operaciones, cuidado del medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo junto al respeto por los derechos humanos a los miembros de nuestros grupos de interés.

CONTRATAR

Brindar oportunidades para trabajo digno y decente que asegura prácticas inclusivas, estabilidad laboral, remuneración adecuada y cumplimiento de toda la legislación laboral vigente.

DESARROLLAR

Generar procesos de crecimiento sistemático a personas y empresas en los que a partir de plan de carrera y evolución empresarial mejoran su calidad de vida y del entorno al cual pertenecen.





22% **DE LA PLANTA TOTAL DE LA COMPAÑÍA**
Son jóvenes entre 18 y 28 años, segmento poblacional con difícil inserción laboral

**YONDÓ,
CANTAGALLO
Y PUERTO
WILCHES**

90% Mano de obra local calificada

100% De cargos escalafón convencional

Programa de ingenieros en formación local

**SABANA
DE TORRES**

100%

Personas locales capacitadas auxiliares en operaciones Slickline, Inyección, Electricline y Coiled Tubing y operadores slickline junto a inyección

**CASTILLA
LA NUEVA, ACACÍAS,
GUAMAL
Y APIAY**

80%

Mano de obra local calificada

**LA CIRA
INFANTAS**

100%

Personas locales en operaciones de Wireline / Slickline.

Programa de ingenieros en formación local

**AL 2022 INVERSIÓN APROX
\$7.000.000.000 / 200 BENEFICIARIOS**

SUCRE
Ovejas

NORTE DE SANTANDER
Tibú

ANTIOQUIA
Yondó

SANTANDER
Puerto Wilches
San Vicente de Chucurí
Sabana de Torres
Rionegro
Barrancabermeja

META
Castilla la Nueva
Acacías
Guamal
Villavicencio

CESAR
San Martín
Astrea

BOLIVAR
Cantagallo
Cicuco



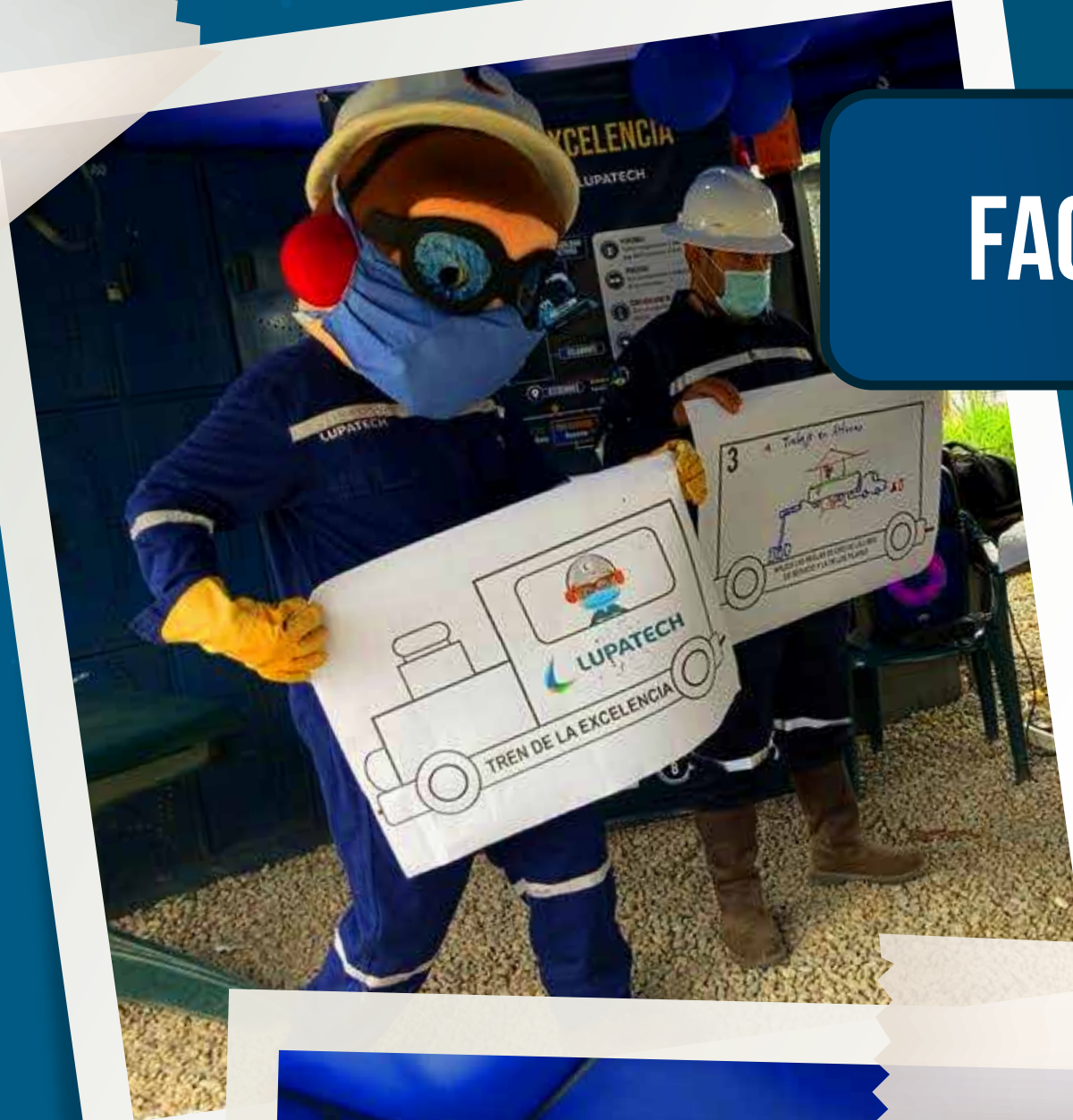
CAMPO CASABE



ecopETROL



FACILIDAD NUEVA ESPERANZA




ecopetrol



8.4 EQUIDAD DE GÉNERO HOY PARA UN MAÑANA SOSTENIBLE

Estamos comprometidos con la #Agenda2030 a través de sus ODS 5y 8, que se materializan en los principios del Pacto Global

Llevamos a cabo acciones afirmativas que propendan por la eliminación de las desigualdades históricas y acorten las brechas entre mujeres y hombres. Emprendimos una acción fundamental para apoyar la igualdad de género en los segmentos poblacionales con menor acceso en el mercado laboral como mujeres. La generación de empleo y el liderazgo de las mujeres es esencial para aumentar el crecimiento económico, promover el desarrollo social y mejorar el desempeño empresarial.



Reconocemos el trabajo de las mujeres en Lupatech a través de su liderazgo, participación, productividad, transparencia y conocimiento. En cada nueva convocatoria, procesos de plan carrera nos estamos asegurando en llevar el sustento económico a las familias del área de influencia de nuestras operaciones, cada vez que generamos empleo digno y decente para las mujeres que llevan al seno de su hogar su desarrollo y se convierten en fuente de inspiración para sus comunidades.



GENERACIÓN DE EMPLEO MUJERES LUPATECH



En Lupatech OFS tenemos presente que en una industria marcada por la presencia de hombres, en las zonas de influencia donde operamos y en los cuales se presentan altas cifras de violencia contra la mujer, reconocemos que históricamente las mujeres han sido discriminadas por lo cual es necesario llevar a cabo acciones afirmativas que propendan por la eliminación de las desigualdades históricas y acorten las brechas entre mujeres y hombres, de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género.

OBJETIVO

Generar actividades de transferencia de conocimientos para continuar promoviendo una cultura de cero tolerancia con las violencias de género con los grupos de interés en las zonas de influencia donde operamos.

Apoyar la equidad de género a través de la generación de empleo en los segmentos poblacionales con menor acceso en el mercado laboral cómo mujeres.

El empoderamiento de las mujeres a través de la generación de empleo tiene un efecto multiplicador, que contribuye a la salud, el bienestar de familias, comunidades enteras, así como al trabajo decente y crecimiento económico de la sociedad.





SANDRA MILENA CAMACHO NOSSA

ingeniera de campo Well Logging

7 años en Lupatech OFS



¿QUÉ SIGNIFICA PARA MÍ COMO MUJER?

Orgullo e inspiración. Considero que Lupatech me ha dado a mí la confianza para llevar a cabo mi carrera profesional, escalando poco a poco.

Me gustaría ser para mis compañeras una inspiración, un ejemplo y un apoyo cuando lo necesiten.

No es muy común ver tanta inclusión de mujeres en los campos peruanos, sin embargo, el recibimiento fue cálido, y siempre sentí respeto por parte de mis compañeros de WALES y por parte del personal de Aguaytia a quien aprovecho para destacar el apoyo constante que recibimos, la calidez humana y el acompañamiento que nos hacían el pro de tener una campaña exitosa.

Espero que otros compañeros y compañeras puedan tener la misma oportunidad que yo tuve y que para mí se pueda repetir muchas veces más.

Quedan grandes aprendizajes que seguro seguiré compartiendo con mis compañeros con la intención de motivar.



Después de tener prácticamente nula participación femenina
EN NUESTRA OPERACIONES, ACTUALMENTE CONTAMOS CON MAS DE

 **70 MUJERES**

En cargos con incidencia directa en la operación
y soporte a todos los niveles.



INCREMENTO

56%

en la vinculación de mujeres
respecto de años anteriores



LORENA LISETH IGUARÁN



ANGIE LILIAN MORENO



LEIDY JOHANA ORTÍZ



ELIANA MUÑOZ



NANCY GISELLE MORA



ELOISA SÁNCHEZ



JEIMY TATIANA VILLARREAL



PAOLA ANDREA BAQUERO



SERLY JOHANA MACÍAS



SANDRA MARCELA MEJÍA



EVELIN ROXANA CONTRERAS



NILZA ALAPE RINCÓN

Apoyar esta iniciativa también nos ha llevado a construir de manera intencional mensajes para promover entornos inclusivos y seguros en donde con cada oportunidad de interacción, aporte y demás estamos educando a las terceras generaciones sobre una cultura de cero tolerancia hacia cualquier forma de violencia, principalmente en contra de la mujer.



ELIMINACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

RECONOCEMOS QUE ERES:



VALIOSA



AUTÓNOMA



INSPIRACIÓN



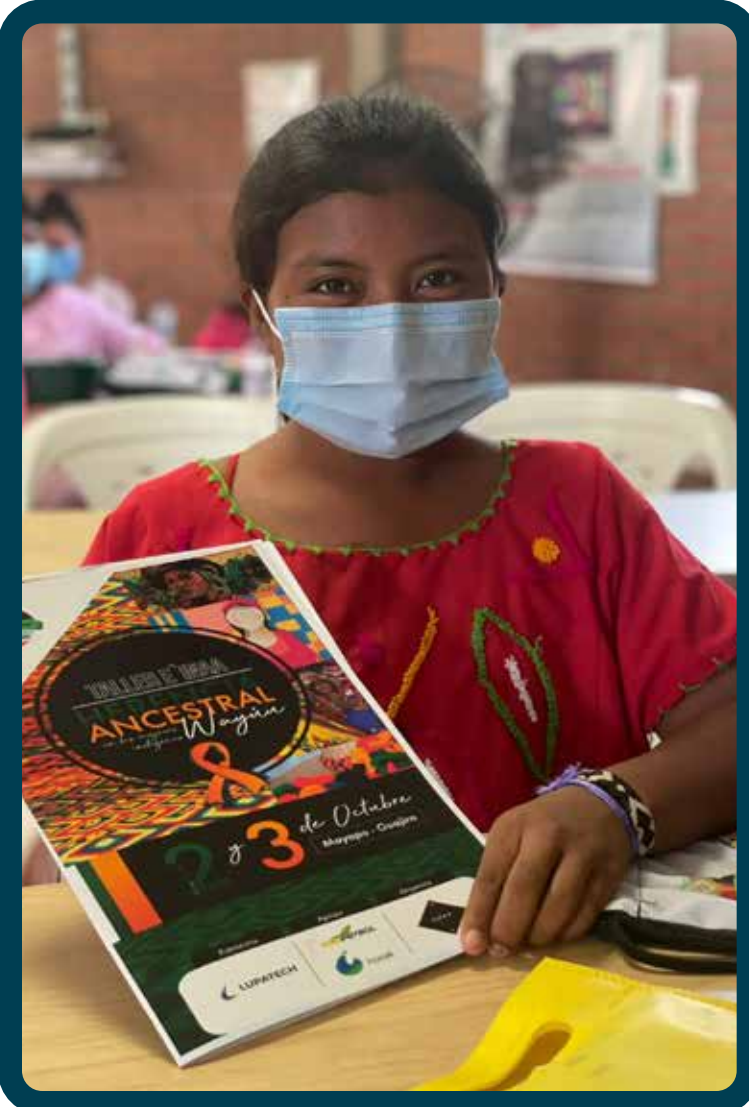
RESISTENTE



DIGNA



CAPAZ







En Lupatech OFS SAS tenemos presente que en una industria marcada por la presencia de hombres, en las zonas de influencia donde operamos que se presentan altas cifras de violencia contra la mujer, se hace imperativo generar actividades de transferencia de conocimientos para sensibilizar la importancia del empoderamiento de la mujer y la protección de la misma en los municipios de Barrancabermeja (Santander), Cantagallo (Bolívar), Tibú (Norte de Santander).

Apoyamos desde esta iniciativa las actividades de tiempo libre y recreación para construir desde los espacios de esparcimiento, acciones afirmativas sobre la eliminación de violencia contra la mujer es el caso de las mujeres con sus equipos de microfútbol, voleibol y talleres de pintura, junto a tejido ancestral.



25-11-2021. CHARLA PREOPERACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.



CRISTIAN RAUL ANTE

ALEJANDRO CHIRINOS

ELIZABETH RUA ARIAS

JEIMY TATIANA VILLARREAL

YUREIMY ANDREA SERRANO

OSCAR ORLANDO MÉNDEZ

ERIK GONZALO DIAZ

COMPARTIMOS LAS REFLEXIONES MÁS RELEVANTES DE NUESTROS COLABORADORES EN ESTA CAMPAÑA:

“Debemos darle un buen ejemplo a nuestros hijos, dentro de estos respetar a la mujer.”

“La mujer es la razon de cada día en este mundo para seguir luchando .”

“Como mujer puedo detectar signos de violencia en mí y en otras mujeres, el llamado es a crear tejido humano para caminar hacia la eliminación de la violencia contra la mujer.”

“Apoyar la inclusion de las mujeres en el trabajo y velar por los derechos de la mujer.”

“Tenemos que amarnos, tener la fuerza y decir esto no esta bien, por ninguna motivo debemos permitir el maltrato.”

“Las mujeres son para respetarlas, honrarlas, quererlas, consentirlas, no tiene ninguna presentación maltratarlas ni física ni psicológicamente.”

“Me sumo a el planteamiento de la igualdad , igualdad de género.”



MI COMPROMISO POR LOS DDHH



Como compañía estamos fundamentalmente comprometidos con la generación de impactos positivos en los territorios donde nos desempeñamos, promoviendo siempre que nuestras actuaciones estén dentro de un marco de derechos humanos, buenas prácticas laborales, cuidado del medio ambiente, prácticas justas en operación junto a la participación activa y desarrollo de la comunidad, las cuales son estratégicas para el desarrollo sostenible del negocio en un ambiente de confianza.





TODOS HUMANOS

TODOS IGUALES



Hacemos principal énfasis con nuestros grupos de interés en las áreas de influencia donde operamos y proveedores que hacen parte de nuestra cadena de valor sobre las reflexiones que implica el reconocimiento efectivo de la dignidad y los derechos de todos los seres humanos, empezando por los más vulnerables

#STANUD4HUMANRIGHTS

#HUMANRIGHTSDAY



CAMPAÑA / TODOS HUMANOS, TODOS IGUALES

TALLER DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

2022

+100

PERSONAS ALCANZADAS

40

EMPRESAS

PROVEEDORES LOCALES

90

COLABORADORES



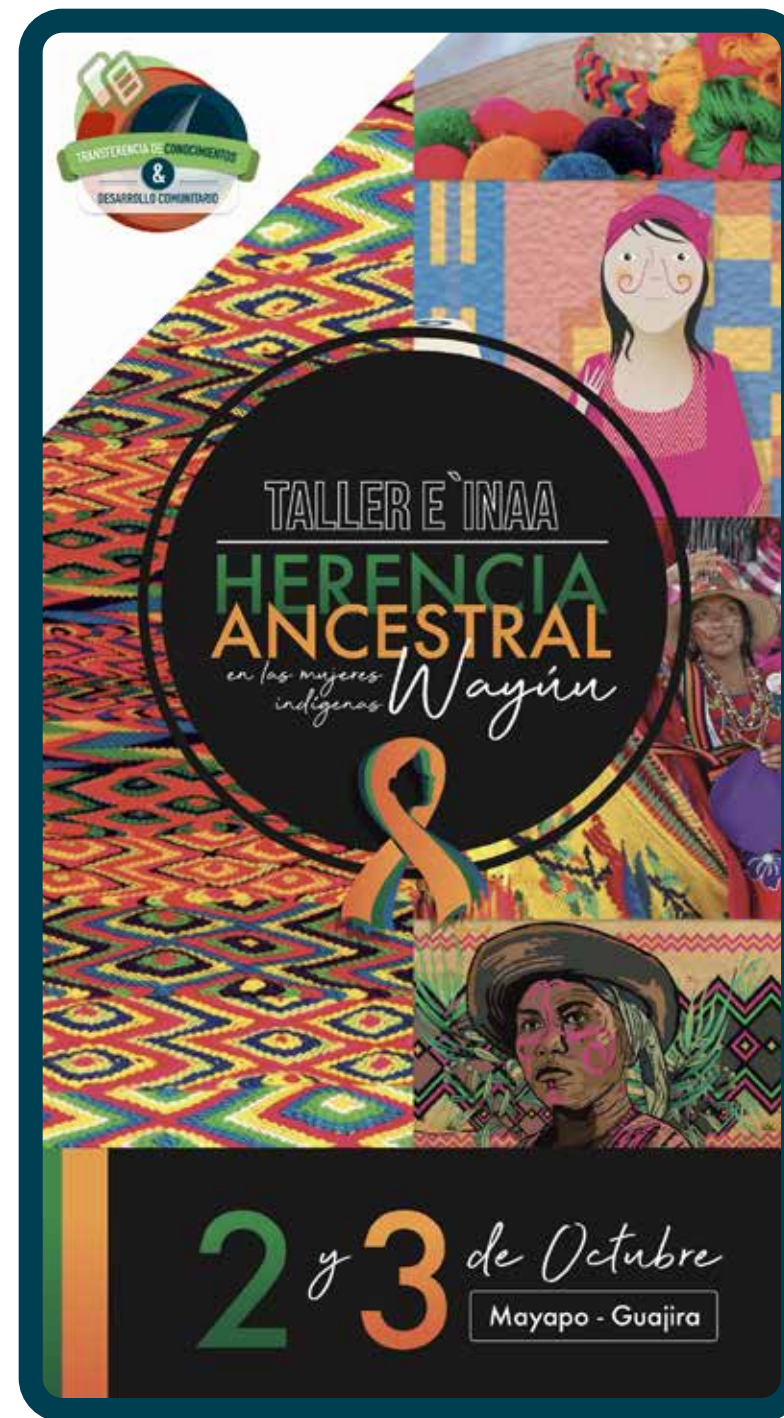
8.5 TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS Y DESARROLLO COMUNITARIO

Promovemos: respeto por las personas, la inclusión de la sociedad, el cuidado del ambiente y la rentabilidad económica.



HERENCIA ANCESTRAL / EINNA WAYÚU

Esta iniciativa se crea con el propósito de generar en las mujeres y familias indígenas Wayúu de las zonas de influencia en Mayapo, conciencia sobre la importancia de la tejeduría como un arte y una profesión heredada de generación en generación por los ancestros Wayúu y la necesidad de seguir manteniendo la tradición en los futuros descendientes. Además de fortalecer en las familias indígenas Wayúu los conocimientos sobre las técnicas de tejido artesanal tomando como base la elaboración de gazas y cordones utilizando el telar como herramienta principal, para así contribuir a un mejoramiento en la calidad de sus productos, mejores fuentes de ingresos y una mejor calidad de vida.



MAYAPO
OCTUBRE 2021



MAYAPO
JUNIO 2022



Los Wayúu son un pueblo indígena que habita la península de la Guajira, la parte más nororiental de Colombia, limítrofe con Venezuela; esta comunidad de estructura matriarcal se ha adaptado a las inclemencias del clima de un desierto de paisajes alucinantes frente al mar Caribe.

A pesar de la globalización, los pueblos indígenas tratan de sobrevivir a la transculturización y luchan cada día con las costumbres del alijuna (persona que no es indígena) para no perder su esencia cultural milenaria.

Por esta razón Lupatech OFS SAS junto con la asociación Ecopetrol y Hocol en su segundo año consecutivo (2021 y 2022) con la comunidad Wayúu en la Guajira, emprendió un nuevo proyecto llamado EeiiKaa (enseñanza), que consiste básicamente en enseñar a tejer (einaa) a las futuras generaciones (niños, niñas y adolescentes) del pueblo wayuu.

Se contrataron a personas locales con vasta experiencia en el tema Eikka Guajira, para transmitir el conocimiento y los principios de cómo tejer y hacer las artesanías que caracterizan a ese pueblo. El objetivo de esta hermosa actividad fue aprovechar los diferentes talentos de 30 personas de las comunidades de SANTA FÉ, PARANASHIMANA, CALABAZO Y CARRAICIRRA, para tejer y hacer productos artesanales que puedan ser vendidos a un precio justo a los turistas y locales de manera sustentable.

El mensaje principal de esta actividad fue: Mensajes de empoderamiento femenino, importancia de los usos y costumbres ancestrales como forma de sobrevivencia, asociatividad entre las comunidades para aprovechar sus conocimientos y por último pero central, que lo regalado no es sostenible en tiempo, más el fruto del trabajo y la disciplina hace que una comunidad se desarrolle y sea parte del crecimiento de un país, la cual fue muy bien recibido por la comunidad.

Lupatech OFS SAS, realizó la organización de este taller entregando a las comunidades los materiales y herramientas necesarias, para que los participantes Wayúu puedan trabajar y vender sus productos que beneficien a las familias. Donamos un telar a cada comunidad para que terminen sus proyectos de tejeduría.

Esta actividad nace de un problema y una necesidad, y como organización que tiene operaciones en el área, colocamos nuestro granito de arena para ser parte de la solución.





INSTITUCIÓN ETNO EDUCATIVA WARALACHON



MAYAPO, GUAJIRA OCTUBRE / 3 Y 4 2021

COMUNIDAD SANTA FE, MAYAPO



MAYAPO, GUAJIRA JUNIO / 4 Y 5 2022



CUIDANDO NUESTRA CASA COMÚN

Transferimos el conocimiento en materia ambiental para el cuidado de nuestra casa común – participando de siembras que ayudan a promover acciones afirmativas y de voluntariado sobre la conservación del medio ambiente.

Desarrollar actividades didácticas, de embellecimiento en la cual se fomente el compromiso ambiental que tienen las comunidades con nuestra madre tierra / nuestra casa común, a través de capacitación y juegos sobre la prevención de la contaminación, gestión efectiva de residuos y cuidado del medio ambiente



CUIDANDO NUESTRA CASA COMÚN



LA COMUNIDAD

Por sobre todas las cosas, el Día Mundial del Medio Ambiente ofrece una plataforma global para inspirar cambios positivos. Impulsa a las personas a reflexionar sobre la forma en que consumen.

¿CÓMO ACTUAR AHORA?

EMPRESAS Desarrollar modelos más ecológicos

AGRICULTORES Producir de manera más sostenible

GOBIERNOS Invertir en la reparación del medio ambiente

EDUCADORES Inspirar a los estudiantes a actuar

JÓVENES Construir un futuro más verde



SIEMBRATÓN

CORREGIMIENTO EL CENTRO

El 3 de junio en el marco del día internacional del medio ambiente nos unimos a sembrar vida para cuidar nuestra casa común.



VEREDA VILLETAS



CASTILLA LA NUEVA / META



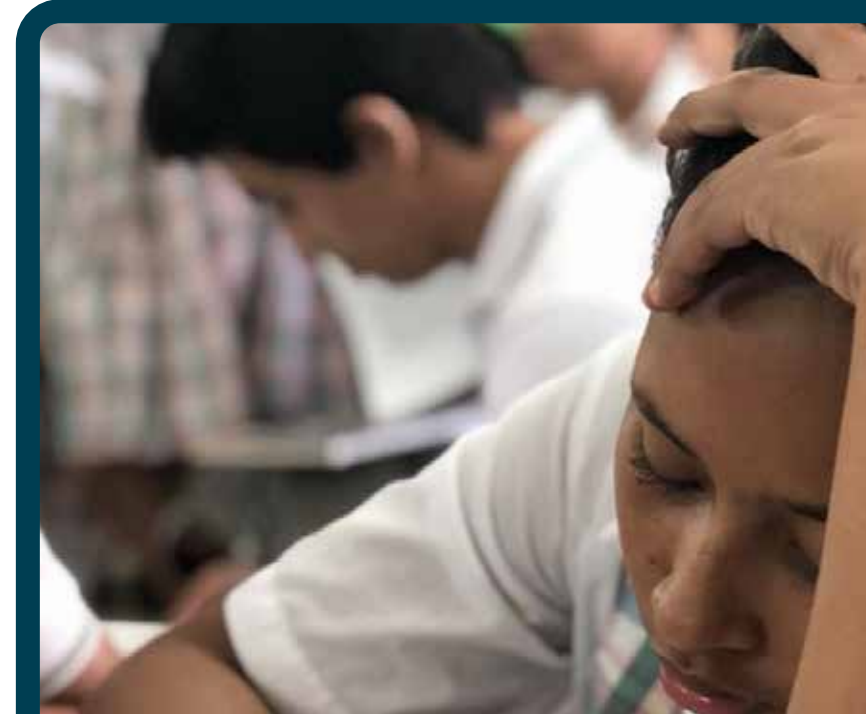
LOS NIÑOS SON ASUNTO DE TODOS

Conscientes de la responsabilidad empresarial de respetar y evitar toda vulneración de los derechos humanos de los demás, incluyendo los de los niños, y en corregir cualquier impacto negativo a los derechos humanos en el que pueda verse implicada la Lupatech OFS SAS.

En nuestras operaciones el riesgo se encuentra principalmente en la generación o exacerbación de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en las áreas de influencia de nuestras actividades. Este riesgo potencial es a su vez un riesgo asociado a las peores formas de trabajo forzoso, el cual se presenta de manera generalizada en contextos de la industria del petróleo y gas.

**LOS NIÑOS
SON ASUNTO
DE TODOS**

únete por
la infancia

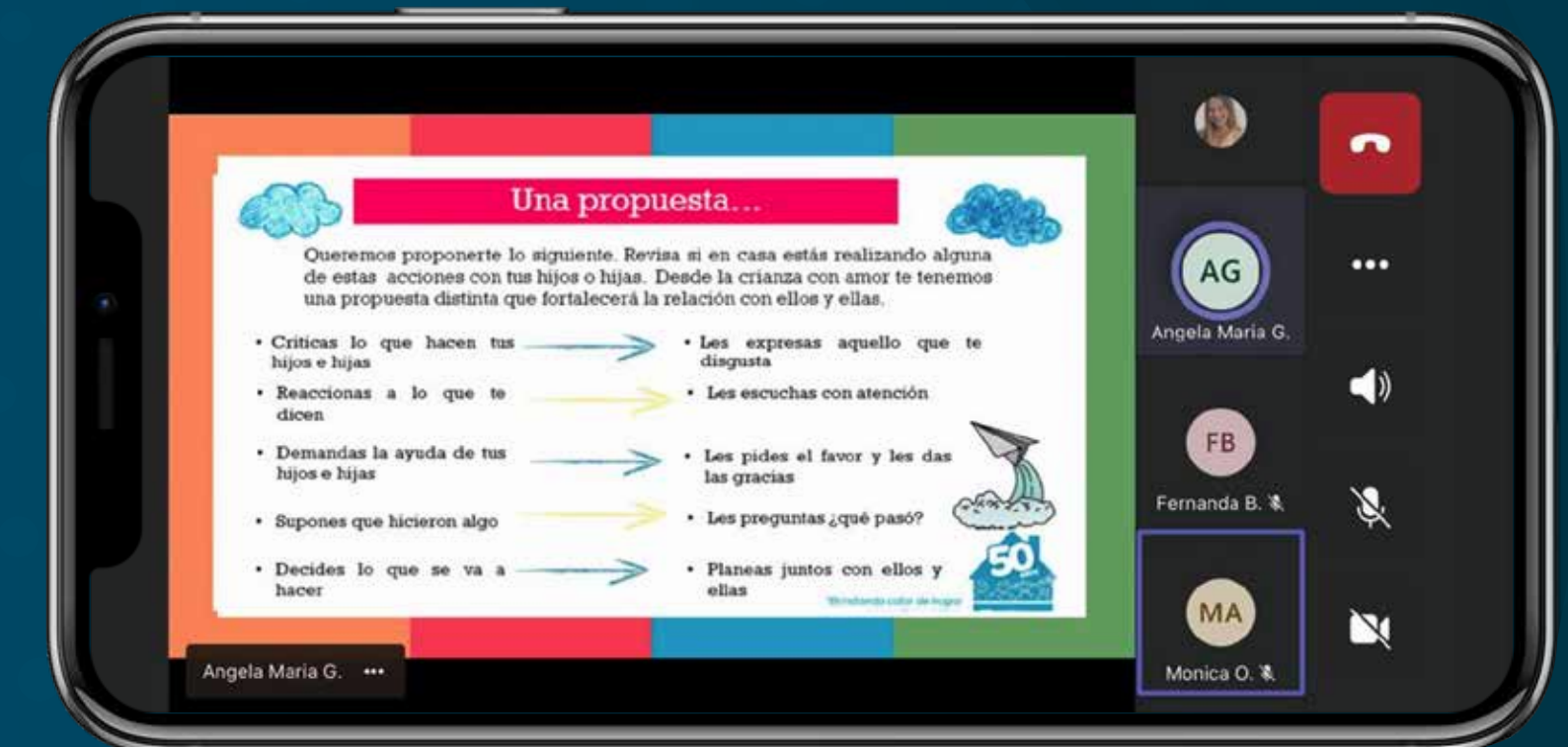
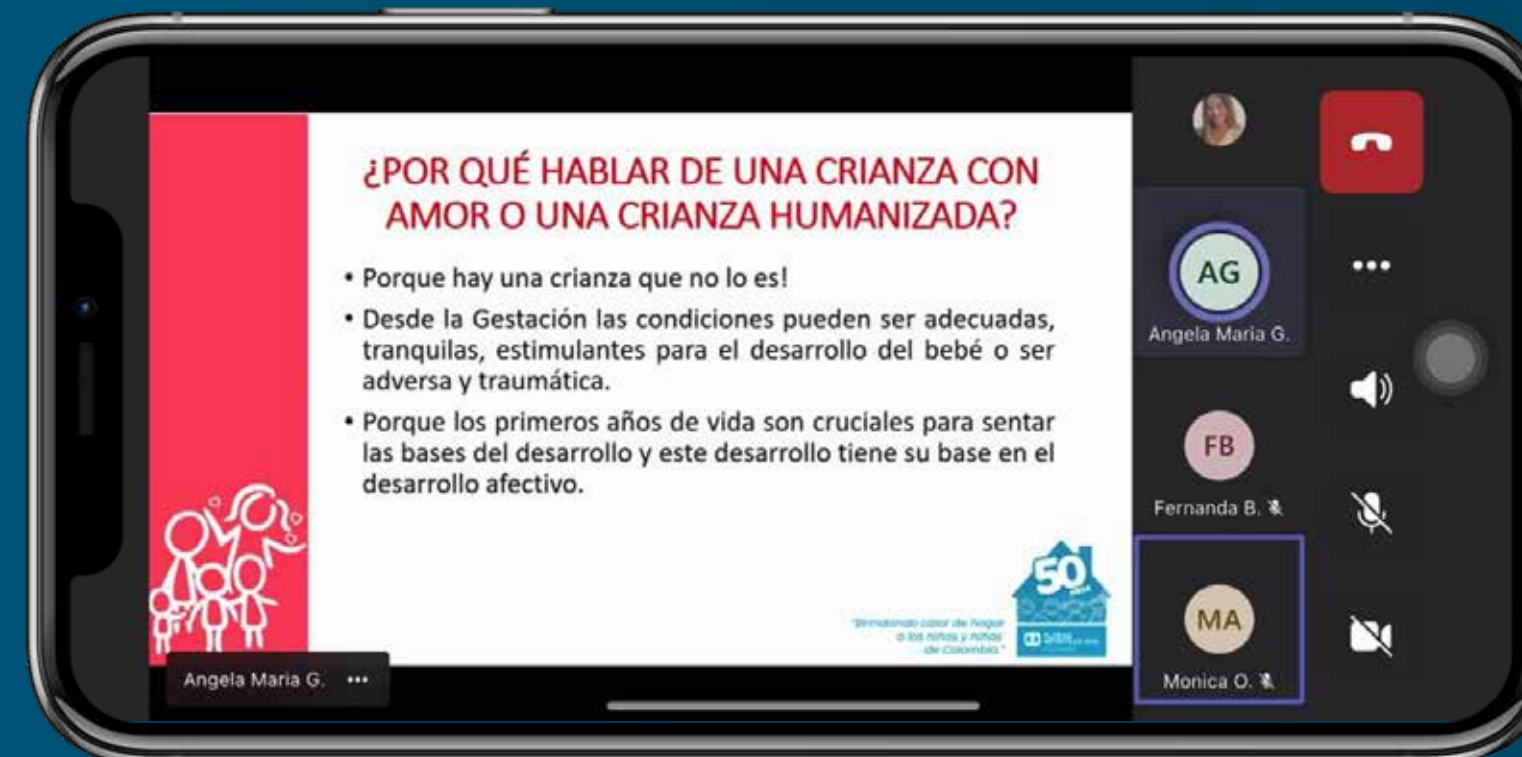


Durante el 2022, gracias a la guía de Unicef sobre los niños asunto de todos hemos realizado 2 jornadas de sensibilización, charlas, 7 publicaciones de mensajes alusivos sobre los derechos de los niños, la crianza respetuosa y 1 patrocinio para el desarrollo de una jornada cultural de joropo la asociación A.F.A.C (Villavicencio, Meta) aprovechando días especiales como la celebración del día del niño y el día Mundial contra el Trabajo Infantil con la participación de aldeas infantiles SOS, organización sin ánimo de lucro que ayuda a miles de niños en Colombia a tener una transición respetuosa respecto a los momentos de restablecimiento y protección de sus derechos.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ESTE ASUNTO PARA LA COMPAÑÍA?

Lupatech OFS dentro de su sistema integrado de gestión tiene una política de responsabilidad social, que refleja una visión estratégica de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente con la gestión misma de la compañía, voluntaria apuntando al crecimiento y la competitividad de los servicios. El objetivo de esta política de responsabilidad social es obtener el logro de la tripleta de resultados, beneficio de la sociedad, medio ambiente y equilibrio económico y el alcance es que esta política abarca todas las operaciones e interacciones que la compañía tiene con diferentes grupos de interés o partes interesadas. ¿Cuáles son las partes interesadas? los colaboradores, los proveedores, sociedad, comunidad, propietarios, clientes, autoridades locales, todas aquellas personas o grupos que tienen un interés y que se ven afectados positiva o negativamente con nuestra presencia en las diferentes zonas de influencia.



Este año se realizó un llamamiento en la medida que, aunque en las dos últimas décadas se ha avanzado mucho en cuanto a la reducción del trabajo infantil, los progresos han sido más lentos con el tiempo, e incluso se estancaron durante el periodo 2016-2020. Hoy en día, 160 millones de niños están en situación de trabajo infantil, lo que representaba 1 de cada 10 niños en todo el mundo. Algunos de ellos con tan solo 5 años.

Los derechos de los niños nacen de la misma necesidad del compromiso de los derechos humanos y se promueve a través de actividades empresariales, esta sensibilización es una de ellas.







Junto con la Asociación A.F.A.C el 11 de junio de 2022 desarrollamos una jornada cultural de muestra de baile Joropo, con el fin de promover una cultura de cero tolerancia con las violencias de género y erradicación del trabajo infantil con la comunidad de Alto Pompeya - Villavicencio, Meta.

30 Infantes y adolescentes entre **7 Y 15 AÑOS** representaron su comunidad en un torneo de Joropo



Reconocemos la participación de los colaboradores del distrito Centro Nelson Rojas, Luis Salamanca, Austre Yamile Sanjoneiro, Ruben Dario Valencia y Laura Vargas, quienes con su ayuda elevaron el mensaje y el valor de compromiso sostenible con los grupos de interés.

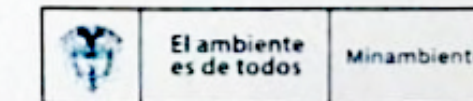


RECONOCIMIENTOS



El 29 de junio de 2022 recibimos un reconocimiento Por buenas prácticas en responsabilidad social Empresarial

Donde estamos entrenamos, formamos y desarrollamos



EL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE
reconoce que la organización

LUPATECH OFS S.A.S.

con número de NIT 9003600016

ha participado en las actividades desarrolladas en el PROGRAMA NACIONAL DE CARBONO NEUTRALIDAD desde el Grupo No. 1, bajo los compromisos climáticos del país en el marco del acuerdo de París.

Carlos Eduardo Correa E.
Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Dado en Bogotá a los 27 días del mes de julio de 2022

Este certificado se entrega a aquellas organizaciones que asistieron al proceso de orientación del **Programa Colombia Carbono Neutral** y completaron el entregable final de cada grupo.

Este reconocimiento no se constituye en un proceso de verificación de la tercera parte del inventario de GEI de la organización, así como tampoco una certificación de carbono neutralidad o verificación **carbono neutro**.

Recientemente recibimos el certificado de participación del programa Carbono Neutral de Minambiente. Hoy ya estamos activos en el Grupo 2, esperando avanzar en línea con el programa y su continuidad.



9

ÉTICA Y TRANSPARENCIA

PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE



United Nations
Global Compact

**ES BUENO PARA
LOS NEGOCIOS**

AVANZAR EN IGUALDAD DE GÉNERO



United Nations
Global Compact

**ES BUENO PARA
LOS NEGOCIOS**

RESPETAR LOS DERECHOS LABORALES



United Nations
Global Compact

**ES BUENO PARA
LOS NEGOCIOS**

REIVINDICAR LOS DERECHOS HUMANOS



United Nations
Global Compact

**ES BUENO PARA
LOS NEGOCIOS**

ÉS BUENO PARA LOS NEGOCIOS / REINVINDICAR LOS DDHH



Desde nuestros valores y principios en Lupatech OFS SAS estamos comprometidos con la práctica diaria en Ética y Transparencia en todo lo que hacemos.

- **Esto lo evidenciamos en nuestros ejercicios sistemáticos formativos en temas de interés general tales como lavado de activos y otros delitos, discriminación, acoso sexual, derechos humanos y muchos más.**

- Compromisos con nuestra cadena de suministros, bienes y servicios.

- Paradas gerenciales de seguridad con enfoque en ética y cumplimiento.

- Contenidos formativos en plataforma interna eLearning referente a nuestro manual de SAGRILIFT.

- **Nuestro compromiso durante el último año incluye la implementación de dos programas fundamentales en nuestro actuar:**

- Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SAGRILIFT.

- Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).





APOYAMOS LA ÉTICA & CONDUCTA



ÉTICOS SIEMPRE





DIVULGAMOS ÉTICA PARA NIÑOS



DECIMOS NO A LA DISCRIMINACIÓN





PROMOVEMOS LOS
DERECHOS HUMANOS



RECHAZAMOS EL
ACOSO SEXUAL





Durante estos últimos años hemos aprendido del relacionamiento con nuestros grupos de interés, la incertidumbre del mercado, la crisis y en general las situaciones de conflictividad. De la inclusión somos testigos y la experiencia nos muestra que las partes interesadas quieren sentirse invitadas, ser parte de esta historia empresarial. Lupatech OFS sigue apostando por estructurar desde la gobernanza de la organización y su cadena de valor para apoyar al cumplimiento de la agenda #2030 y por supuesto la oportunidad de construir un entorno desde el sector empresarial más justo y con mayor respeto por la creación.

GRACIAS A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS, GRACIAS A NUESTROS LECTORES QUE HAN SEGUIDO DE CERCA NUESTRO AVANCE EN MATERIA SOCIAL, AMBIENTAL Y DE GOBERNANZA.

PAZ Y BIEN



LUPATECH



REPORTE INTEGRADO
DE GESTIÓN SOSTENIBLE

2022