2021 HSE Strategy

OBJETIVOS



Schlumberger SAFE

MCA | HSE

REDUCIR LESIONES

- TRIF < 1.0
- Operaciones libre de fatalidades
- Implementación herramientas manos libres

REDUCIR ACCIDENTES AUTOMOVILÍSTICOS

- AARm CMSL < 0.93
- GreenRoad 100%

PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE

- Reducción de gases de efecto invernadero. GU Subir un nivel de la matriz.

LEVANTAMIENTO MECÁNICO

- Implementar todos los controles y entrenamiento de la nueva versión del estándar

AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO

- Cumplimiento a los 8 estándares claves de riesgo en HSE
- 100% Self-Assessment AAIP
- 95% 1st Party AAIP

COMUNICACIONES

- Campaña local HSE
- 100% SET activos y en cumplimiento con STD 009

SALUD Y BIENESTAR

- Medcheck/ Medtrack > 95%
- Campaña bienestar psicológico

ENTRENAMIENTO Y COMPETENCIA

- OTC > 95%
- 90% de la población HSEPro en cumplimiento

REPORTES HSE RIR & O/I

- 48 reportes HSE por persona en MCA
- 100% HiPos reportados
- Investigación y RWP cerrado en 60 días –STD/ BOOOK 002

HSE FOR YOUTH

- 4 talleres presenciales o equivalente virtual

Agenda de entrenamiento NEST (New Emplotee Safety Trinning) - MCA

Día 1	Peligros, Riesgos y aquello que puede lesionarnos
08:00 - 09:00	Bienvenida; ¿Quién ERES tú?; Expectativas; Reglas de integridad.
09:00 - 10:00	Hacia donde nos dirigimos; Introducción a **SCHLUMBERGER** **- Codigo de etica & Blue Print**
10:00 - 10:15	Descanso
10:15 - 11:30	**Schlumberger SAFE**– Reglas Schlumberger Safe Identificación de peligros y control de riesgos; **Realidad Virtual Parte 1**: Identificación de peligros.
11:30 - 13:00	**Compresion entre Peligro y Riesgo** **¿Qué puede lesionarnos? Parte 1:** **-Manejo de vehiculos:** Cinturon de seguridad / Gerencia de Viajes / Fatiga / Condiciones del Vehiculo e inspeccion / Entrenamiento de conductores / No uso de Celulares **-Maquinaria y Equipo:** Partes giratorias / Puntos de atrapamiento / Energia almacenada / Bordes filosos / Quemaduras / Presion / Descarga electricas // Recomendaciones de seguridad Antes, Durante y Despues del uso.
13:00 - 13:30	Almuerzo
13:30 - 14:45	**¿Qué puede lesionarnos? Parte 2:** **-DROPS: Caida de Objetos:** Calculador Drops, Zonas Drops, Stop Job **-Levantamiento Mecánico:** **-Trabajo en alturas:** **-Presión:** **-Materiales Peligrosos:** SDS, Inventario, Responsabilidades:
14:45 - 15:00	Descanso
15:00 -16:00	**¿Qué puede lesionarnos? Parte 3**: Respuesta a Emergencias **Seguridad Personal:** **Fuego:** **Electricidad:**
16:00 -17:00	Drogas y Alcohol: Manejo de la Fatiga: Lesiones de manos y dedos Ruido
17:00 - 17:10	¿Qué si te pasa a ti?; Conclusiones

Día 2	¿Qué puede protegernos? Reglas y Herramientas de Salud y Medio Ambiente
08:00 – 8.45	Resumen del día anterior
08:45 - 10:15	**Salud:** Primeros Auxilios: **Medio Ambiente:** Clasificacion de residuos, Prevencion de derrames, cumplimiento a regulaciones.
10:15 - 10:30	Descanso
10:30 - 11:15	**¿Qué puede protegernos?:** **Reglas Schlumberger SAFE** Politicas & Estandares
11:15 - 13:00	**¿Qué puede protegernos?: Herramientas Schlumberger SAFE:** **Equipo de proteccion Personal** (Tipos, Uso, Inspeccion, Especificos): **Junta Pre-Trabajo**; **HARC** (analisis de Peligros y Control de Riesgos): **PARAR el trabajo** (STOP Job): **HARC de bolsillo**: (Analisis de Bolsillo) **Herramienta 5x5**: **Refuerzo positivo**:
13:00 - 13:30	Almuerzo
13:30 - 15.00	**¿Qué puede protegernos?: Herramientas Schlumberger SAFE:** **Bloqueado y Etiquetado**: Roles y resposabilidades, Procedimiento, **Permiso de Trabajo.** Que es? Tipos de PTW - Frio, caliente, espacios Confinados, Roles y Responsabilidades
15:00 - 16:00	**Resumen QUEST: Reporte de incidentes:** Reporte de Identificación de Riesgos (RIR) (Seguridad y Medio ambiente) Reporte Observación e Intervención (O/I) (Seguridad y Medio ambiente)
16:00 - 16:10	Descanso
16:10 - 16:40	**Desafío Individual:** Evaluación mediante casos de estudio
16:40 - 17:00	Seguridad Trasportacion costafuera: -Seguridad transportacion en Barco - Helicoptero..
17:00 - 17:10	Concluciones dia 2

Día 3	Programa de Prevención de Lesiones de Schlumberger (SIPP
08:00 – 09:15	**Introducción al SIPP** El cuerpo humano
09:15 - 09:30	**Tecnicas de calentamiento antes de trabajar** -Campo / Talleres -Oficinas
09:30 - 09:45	Descanso
09:45 – 12:00	**Tecnicas de SIPP:** 1.-Linea de Fuerza. 2.-Paso Lateral. 3.-Zona de trabajo seguras. 4.-Agarre Inteligente. 5.-Cuida tu cabeza. 6.-Apoyo y Alineacion de la columna
12:00 - 13:00	**Tecnicas Especiales:** 1.-Tecnica para bajar escaleras 2.-Escalada de 3 Puntos 3.-Carga en Equipo
13:00 - 13:30	Almuerzo
13:30 - 15:30	**Levantamiento Manual:** Antes de levantar Al iniciar a Levantar Durante el levantamiento **Comportamiento Humano:** Circulo de influencia y Preocupacion
15:30 – 15:45	Descanso
15:45 - 16:45	Linea de Fuego Herramientas Manuales Housekeeping Ergonomia Oficiana
16:45 – 17:00	Evaluación Final
17:00 - 17:10	Cierre - Diplomas

Entrenamiento Minimo para Bases SLB

Entrenamiento Requerido para Operaciones en Tierra

Entrenamiento Requerido para Operaciones en Costa fuera

MCA HSE Calendario Entrenamiento 2021 (HSE Training Calendar)

ENERO

		Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
Q1	1					1	2	3
	2	4	5	6	7	8	9	10
	3	11	12	13	14	15	16	17
	4	18	19	20	21	22	23	24
	5	25	26	27	28	29	30	31

FEBRERO

		Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	6	1	2	3	4	5	6	7
	7	8	9	10	11	12	13	14
	8	15	16	17	18	19	20	21
	9	22	23	24	25	26	27	28

M

		Lu	Ma
	10	1	2
	11	8	9
	12	15	16
	13	22	23
	14	29	30

ABRIL

		Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
Q2	14				1	2	3	4
	15	5	6	7	8	9	10	11
	16	12	13	14	15	16	17	18
	17	19	20	21	22	23	24	25
	18	26	27	28	29	30		

MAYO

		Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	18						1	2
	19	3	4	5	6	7	8	9
	20	10	11	12	13	14	15	16
	21	17	18	19	20	21	22	23
	22	24	25	26	27	28	29	30
	23	31						

J

		Lu	Ma
	23	31	1
	24	7	8
	25	14	15
	26	21	22
	27	28	29

JULIO

		Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
Q3	27				1	2	3	4
	28	5	6	7	8	9	10	11
	29	12	13	14	15	16	17	18
	30	19	20	21	22	23	24	25
	31	26	27	28	29	30	31	

AGOSTO

		Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	31							1
	32	2	3	4	5	6	7	8
	33	9	10	11	12	13	14	15
	34	16	17	18	19	20	21	22
	35	23	24	25	26	27	28	29
	36	30	31					

SEP

		Lu	Ma
	36		
	36	6	7
	37	13	14
	38	20	21
	39	27	28

OCTUBRE

		Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
Q4	39					1	2	3
	40	4	5	6	7	8	9	10
	41	11	12	13	14	15	16	17
	42	18	19	20	21	22	23	24
	43	25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE

		Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	44	1	2	3	4	5	6	7
	45	8	9	10	11	12	13	14
	46	15	16	17	18	19	20	21
	47	22	23	24	25	26	27	28
	48	29	30					

DIC

		Lu	Ma
	48	29	30
	49	6	7
	50	13	14
	51	20	21
	52	27	28

NEST+SIPP Virtual

NEST+SIPP Virtual

S

Schlumberger-Private

Políticas

Política Anticorrupción

Schlumberger ejerce una competencia enérgica, pero leal, en todos los países en los que opera. Esta se basa en la mejor calidad, productividad y valores de sus productos, servicios y empleados. La empresa no obtiene ventaja empresarial alguna a través de sobornos, pagos improcedentes o medios ilegales de cualquier tipo.

A los empleados de Schlumberger, así como a las personas o entidades que actúen en su nombre, les está estrictamente prohibido proponer, efectuar o autorizar pagos de valor a cualquier representante público o privado con vistas a influenciar o recompensar su actuación u obtener beneficios comerciales ilícitos. Asimismo, toda forma directa o indirecta de proposición, pago, solicitud o aceptación de sobornos de cualquier tipo está estrictamente prohibida. Por otra parte, no podrá hacerse ninguna contribución con los fondos o activos de Schlumberger a partidos u organizaciones políticas, a sus líderes o a candidatos a cualquier administración pública.

Esta política se aplica igualmente a toda actividad realizada en nombre de Schlumberger a través de relaciones o acuerdos con agentes externos cuya función es asistir a empresas de Schlumberger en la obtención y conservación de negocios. La selección, utilización y contratación de agentes debe efectuarse en cumplimiento estricto de las Directrices relevantes. Lo dicho se aplica también a toda persona que actúe en nombre o en el interés de Schlumberger, incluyendo a consultores, patrocinadores o asesores. En países en los que haya leyes locales sobre prácticas de corrupción que exijan la realización y supervisión de controles contables internos que garanticen su aplicación, todos los empleados deberán seguir tales controles.

Toda violación de esta norma puede hacer posibles acciones judiciales de carácter civil o penal a Schlumberger y a las personas involucradas. Dentro de la empresa, los empleados que no la respeten podrán ser sometidos a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Etica Empresarial

Schlumberger profesa y espera de sus empleados los más elevados niveles de comportamiento ético en los negocios, así como el cumplimiento de las leyes y reglamentos de los países en los que se opera. Los negocios de la empresa se consiguen gracias a una plantilla bien formada y motivada cuya dedicación a la clientela se basa en la provisión de servicios y productos de alta calidad. Schlumberger no emprende ni mantiene negocios por vías ilegales o prácticas de competencia desleal tales como fijar precios, colusión con competidores o prácticas comerciales engañosas. Los empleados de la empresa no deben aceptar u ofrecer obsequios que excedan un valor simbólico de o a cualquier empresa o individuo que haga negocios con Schlumberger o busque hacerlos.

Schlumberger espera que todos sus empleados planteen cuestiones y hagan preguntas cuando surja alguna duda. A fin de resolver posibles cuestiones, incitamos a los empleados a ponerse en contacto con su responsable de línea o responsable en funciones adecuado (en los departamentos de personal, jurídico, financiero u otros), con el asesor jurídico de Schlumberger Limited, con el director de aplicación, el director de auditoría interna o llamando a la *Línea-Ética* de Schlumberger. Los responsables de línea y directivos en funciones tienen la responsabilidad de garantizar que las problemática pertinentes sean transmitidas a los altos cargos de la administración.

Todo empleado que violare esta política podrá ser sometido a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Competencia

Los empleados de Schlumberger deben acatar la legislación vigente en materia de competencia en todos sus aspectos. Se espera que todo directivo de la empresa esté familiarizado con los principios y propósitos básicos de estas leyes que puedan aplicarse a los negocios de Schlumberger. Los empleados implicados o responsables de la política de precios o ventas de los productos y servicios de Schlumberger han de prestar especial atención a estas cuestiones.

Estas leyes prohíben, entre otras cosas, (1) los acuerdos contra la competencia, (2) el abuso del poder de mercado y la monopolización y (3) las concentraciones entre empresas contrarias a la competencia, las operaciones de control conjunto, las adquisiciones y cesiones u otras maniobras comerciales contrarias a la competencia. Entre los comportamientos que pudieran incurrir en dichas prohibiciones generales se incluyen la fijación de precios, la adjudicación de mercados o clientes y la colusión en procedimientos de licitación.

El incumplimiento de estas leyes puede traer graves consecuencias, incluyendo la imposición de multas cuantiosas y la anulación de acuerdos o previsiones de acuerdos. Asimismo podrán imponerse sanciones penales tanto a individuos como a empresas. Esta área jurídica está en evolución constante, por lo que en ciertas situaciones puede haber dudas en cuanto al campo de aplicación vigente de dichas leyes. Todo aquel que esté involucrado en transacciones actuales o potenciales, o en tratos con representantes de otras empresas en los que pudieran vulnerarse disposiciones expresas o el espíritu de esta política, deberá dirigirse a la alta dirección o al departamento jurídico para esclarecer la situación.

Todo empleado que violare esta política podrá ser sometido a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Confidencialidad y Seguridad de la Información

La información es la base de nuestros negocios. La protección de información confidencial, pertenezca ésta a Schlumberger o a otros que nos la han confiado, es fundamental para el mantenimiento de nuestros negocios y nuestra reputación.
Este tipo de información puede revestir diferentes formas (físicas, electrónicas o intelectuales, como los conocimientos técnicos), y estar relacionada con todo o parte de la actividad de Schlumberger. El diseño de herramientas, los códigos fuente de programas informáticos, los datos personalizados de tarjetas inteligentes, los planes de marketing, la información sobre yacimientos de clientes, la información recogida en los directorios corporativos y los resultados operativos, la información financiera, planes de investigación en curso, invenciones y técnicas son ejemplos habituales de este tipo de información. Si bien en la mayoría de los casos, los programas informáticos que utilizamos y la otra información confidencial que desarrollamos son propiedad exclusiva de Schlumberger, en ocasiones, es posible que también se nos confíe información ajena sumamente confidencial, como la de nuestros clientes.

Mantener la confidencialidad en este tipo de información es vital para el éxito de los negocios de Schlumberger. Toda conversación de carácter comercial, financiero y técnico, así como las notas, manuales, documentos y otras formas de información confidencial, ya sean físicas o electrónicas deben estar protegidos, y los empleados de Schlumberger no deben revelar información confidencial a ninguna persona no autorizada, ya sea en forma intencional o accidentalmente.

La difusión involuntaria de información confidencial puede resultar tan perniciosa como la deliberada. Los empleados de Schlumberger han de evitar escrupulosamente la difusión accidental de información –ya sea a través de conversaciones indiscretas o el manejo inadecuado de documentos, datos y programas informáticos. Los empleados deben estar debidamente capacitados, por lo que se espera que, al acatar procedimientos y normas de seguridad de la información referentes a su uso, administración y mantenimiento de los recursos de tecnología de la información, sepan proteger dicha información confidencial. Los servicios de seguridad de la información publicarán y actualizarán procedimientos y normas aplicables por todo empleado en cualquier operación. Los servicios de CSSMA seguirán participando en los procedimientos de identificación y prevención de riesgos de seguridad de la información en todas las plantas operativas de Schlumberger. El Departamento de personal seguirá siendo responsable de la puesta en servicio y la expiración de cuentas de usuarios, así como del desarrollo de la formación de la plantilla, asistido en esto por los servicios de seguridad de la información. La responsabilidad última de la seguridad de la información la tienen los jefes de línea de cada línea de productos. Estos habrán de poner al servicio de sus respectivas organizaciones su carisma y los recursos que consideren necesarios para que la cuestión sea tratada como corresponde a su vital importancia empresarial. Los directivos deberán responder del cumplimiento de sus departamentos con las normas de seguridad de la información, para lo cual se efectuarán regularmente mediciones de los resultados de la seguridad y auditorías sobre las actividades de prevención de riesgos.

Todo empleado que violare esta política podrá ser sometido a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

N/A

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Conflictos de Interés

Conflictos entre sus propios intereses y los de las empresas de Schlumberger o sus clientes. Quedan expresamente prohibidos todo tipo de préstamos personales o garantías de obligaciones de Schlumberger a directores o ejecutivos (o a cualquier miembro de sus familias). Asimismo, se prohíbe todo préstamo personal a cualquier otro empleado, a menos que haya sido aprobado por el responsable controlador.

Se espera que los empleados de Schlumberger pongan los intereses de la empresa por delante de los suyos propios. No debe utilizarse ningún tipo de información relativa a los negocios presentes o futuros de Schlumberger para obtener ganancias personales o para competir contra Schlumberger, ya sea de forma directa o indirecta, en la compra o venta de propiedades u otros intereses. Los empleados de Schlumberger no podrán trabajar al mismo tiempo para Schlumberger y para empresas de la competencia. Por otra parte, los empleados de Schlumberger no podrán ser directores, ejecutivos, agentes o consultores de empresas que compitan contra Schlumberger. A veces los empleados de Schlumberger y miembros de sus familias cercanas tienen intereses activos en otros negocios. Debe evitarse toda relación entre estos negocios y Schlumberger, a menos que haya sido explícitamente aprobada por el responsable controlador adecuado. Por último, el patrimonio de Schlumberger, como los equipos, los activos financieros o la información confidencial, debe usarse exclusivamente en fines propios a la empresa.

Todo empleado que viole esta política podrá ser sujeto a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Privacidad y Protección de Datos

Schlumberger tiene el compromiso de respetar la privacidad de los individuos y proteger la información personal que procesa. Como parte necesaria de sus actividades comerciales globales, Schlumberger necesita trasladar la información personal de sus empleados a través de fronteras internacionales. Esto requiere que Schlumberger conozca y acate los requisitos legales y las exigencias de protección de la información aplicables.

Con este fin, todas las empresas y unidades de Schlumberger deben revisar de manera periódica sus prácticas de procesamiento de la información e implementar medidas preventivas apropiadas para el procesamiento de los datos personales, incluida la información laboral de los empleados. Además, tanto las empresas y unidades de Schlumberger como sus empleados deben cumplir con las leyes de privacidad y protección de datos relevantes y con todas las normas y procedimientos de la compañía relacionados.

La violación de las leyes o reglamentos de protección de la información puede acarrear responsabilidades civiles y penales a Schlumberger y a sus empleados. Toda violación de esta política podrá acarrear sanciones disciplinarias a su autor.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Conducción de Vehículos

La conducción de vehículos es la actividad que presenta el mayor potencial de riesgo de accidentes en Schlumberger. A fin de mitigar este riesgo y tener la seguridad de que se siguen en todo el mundo las prácticas y normas de calificación vial, esta política será aplicada en todas las organizaciones de Schlumberger. Asimismo, esta política establece las bases para la elaboración de programas de perfeccionamiento de conductores. Las consignas siguientes han de aplicarse en todos las instalaciones de Schlumberger. En cada programa se documentarán detalladamente los requisitos de la gestión de desplazamientos y las normas de conducción. En las organizaciones en donde no se cumpla con esta política la administración fijará los plazos para la ejecución de planes de aplicación.

Calificación y formación de conductores

Sólo el personal autorizado y los contratistas pueden conducir vehículos en nombre de Schlumberger, lo cual comprende los vehículos propios o alquilados por Schlumberger, los vehículos arrendados por motivos profesionales y las imputaciones de gastos de kilometraje. Se concederá la autorización necesaria a los conductores que hayan tomado cursos de conducción defensiva cada tres años y cursos anuales de conducción comentada. Estos programas de formación han de ser justificados documentalmente.

Cinturones de seguridad

Todos los empleados y contratistas deben llevar puesto el cinturón de seguridad cada vez que estén conduciendo un vehículo y asegurarse de que los otros ocupantes también lo lleven. Esta es condición indispensable del empleo.

Gestión de desplazamientos

En todas las instalaciones de Schlumberger ha de disponerse de un programa activo de gestión de desplazamientos que cumpla con la normativa vigente. En el programa de gestión de desplazamientos de cada uno de los centros de Schlumberger ha de especificarse toda particularidad vial local así como los riesgos identificados posibles.

Abuso de substancias

Está estrictamente prohibido conducir un vehículo bajo efectos del alcohol, drogas o narcóticos de cualquier tipo y quien lo haga será sometido a sanciones disciplinarias, como se indica en la Política de Schlumberger sobre abuso de sustancias.

Monitores para perfeccionamiento de conductores

En cada vehículo propio, alquilado o subcontratado por Schlumberger y destinado a la circulación vial se instalará un monitor para perfeccionamiento de conductores acreditado. Todos los centros de Schlumberger deben adoptar programas con vistas a revisar regularmente los datos recogidos por los monitores y a usar dichos datos en la mejora permanente de las competencias de los conductores. La dirección debe estar activamente implicada en la aplicación de dicho programa.

Teléfonos móviles

Los conductores no deben iniciar o contestar a llamadas o mensajes de teléfonos móviles mientras estén conduciendo un vehículo, sin consideración de si disponen o no de un dispositivo “manos libres”. El conductor podrá dejar el teléfono móvil encendido para poder oír la señal de llamada o mensaje durante un viaje, pero tendrá que parar completamente el vehículo en un lugar seguro antes de responder.

Sanciones disciplinarias

Toda violación de esta política acarreará sanciones disciplinarias.

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Seguridad de los Empleados

Schlumberger tiene por norma conducir sus negocios mundiales de forma profesional y discreta, lo que proporciona una protección óptima a sus empleados en caso de agresiones de tipo político o criminal.

La violencia, el chantaje, las amenazas, los secuestros o las guerras civiles son riesgos existentes en todo el mundo y nuestros empleados pueden verse expuestos o implicados en acontecimientos de este tipo. Aunque nos parece que la seguridad personal es responsabilidad de cada uno de nosotros, la Política de seguridad de los empleados de Schlumberger reconoce, especialmente en el caso de aquellos que se encuentran en entornos poco familiares, la necesidad de que la empresa proporcione un apoyo sostenido al esfuerzo individual.

Esta política consta de las siguientes acciones descritas en la norma de seguridad de empleados y riquezas:

- Directrices para unas buenas prácticas de seguridad de los empleados y sus familias.
- Evaluación conjunta con nuestros clientes en situaciones potencialmente peligrosas.
- Definición de niveles de riesgo y realización por parte de terceros de auditorías de seguridad si fuera necesario.
- Preparación de los planes de protección y evacuación que se consideren pertinentes.
- Coordinación de respuestas en caso de incidentes relativos a la seguridad.

La dirección de línea tiene la responsabilidad de aplicar la Política de seguridad de los empleados de Schlumberger con el apoyo de los servicios de CSSMA y Gestión de riesgos, y en colaboración con nuestros clientes y las autoridades nacionales.

En cada país donde existe el riesgo potencial, Oilfield Services deberá estar a cargo de coordinar la implementación y ejecución de la Política de seguridad de los empleados.

Toda violación de esta política acarreará sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

N/A

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política Sobre Prácticas de Empleo

El éxito continuado de Schlumberger depende de su capacidad para atraer, desarrollar y preservar una plantilla variada y altamente cualificada, así como de una vida laboral creativa, productiva y eficaz para todos sus empleados. Creemos que en todos los grupos de población puede encontrarse talento y la diversidad de nuestros empleados es un objetivo clave en los negocios de Schlumberger. Hemos de conducir nuestra actividad teniendo en cuenta el debido respeto a la dignidad humana y el valor intrínseco de cada individuo.

Schlumberger sigue y fomenta una política de prácticas de empleo no discriminatorias en todo el mundo. Toda decisión o acción en materia de empleo, incluyendo la contratación, la evolución, la retribución, la promoción, el traslado o el cese de empleo, ha de ser realizada de forma objetiva, honesta y no discriminatoria. Somos conscientes de que toda decisión empresarial ha de tener en cuenta consideraciones de tipo familiar siempre que sea posible. Ha de garantizarse el respeto de cada individuo y asegurarse de que todo el mundo pueda trabajar en un entorno en el que no exista acoso sexual o de cualquier otro tipo. Todo empleado ha de tener la seguridad de poder exponer cualquier problema sin miedo a represalias.

Schlumberger es una organización internacional que opera en el mundo entero. Se espera que todos los empleados puedan trabajar en espíritu de igualdad y respeto mutuo.

Schlumberger no contrata normalmente a parientes cercanos de sus empleados, tales como cónyuges, padres, hijos o hermanos. A juicio de Schlumberger, la contratación de parientes puede dar lugar a conflictos de interés o problemas de respeto de los controles, la moral y / o la seguridad. La decisión de contratar a un pariente ha de hacerse a partir de la evaluación que la administración haga de las necesidades de Schlumberger y las aptitudes del pariente. La decisión que se tome ha de redundar en el interés de la empresa. Normalmente Schlumberger no vuelve a contratar a empleados que hayan dimitido o que hayan sido despedidos por cualquier razón.

Todo empleado que violare esta política podrá ser sometido a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

N/A

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política Sobre Informes Financieros

Todas las unidades de negocio de Schlumberger se consolidan con vistas a ofrecer informes financieros que sigan los Principios de contabilidad generalmente aceptados en los Estados Unidos[1]. Cada directivo y empleado es responsable de aplicar los procedimientos financieros de Schlumberger emanados de dichos principios.

Toda transacción, acuerdo o cuenta debe ser adecuadamente inscrita en los registros contables en los que se basan los Estados financieros de Schlumberger. Estos últimos constan del Balance de situación, el Estado de ingresos y gastos, el Flujo de tesorería y el Patrimonio neto, así como las Notas a los estados financieros, los Análisis y deliberaciones de la administración sobre los resultados de las operaciones y cualquier otra información necesaria.

Los directivos y revisores tienen la obligación de asegurarse de que no hay deficiencias sustanciales en la concepción o el funcionamiento del sistema de control interno de información financiera que esté bajo su responsabilidad, lo cual podría afectar negativamente la capacidad de registrar, procesar, sintetizar y transmitir datos financieros. Los directivos y revisores tienen la responsabilidad de garantizar que haya personal financiero debidamente cualificado, así como procedimientos y controles documentados allí donde se realice, registre o comunique cualquier tipo de transacción financiera.

En tanto que empresa que cotiza en la Bolsa de valores de Nueva York (*NYSE*), Schlumberger tiene la obligación de cumplir con las leyes de valores vigentes en los Estados Unidos, así como con los reglamentos de la citada bolsa de valores. Lo dicho implica la obligación de difundir de forma puntual y precisa ciertas informaciones significativas que pudieran tener un efecto negativo o de otro tipo en la situación financiera o en el resultado de las operaciones de la empresa. Los directivos, con el apoyo de otros servicios entre los que se cuentan los departamentos financiero y jurídico, tienen la responsabilidad de mantener y hacer el seguimiento de procedimientos y controles de difusión de la información que permitan a la alta administración y demás ejecutivos revisar, examinar y difundir, como se exige, la información significativa. Según la legislación de valores de Estados Unidos y el reglamento de la Bolsa de valores de Nueva York, en las cuentas anuales y trimestrales presentadas ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores[2] el Director general y el Director financiero de la empresa han de certificar la precisión y completitud de los estados financieros, así como la ejecución efectiva de los controles y procedimientos de difusión de la información. Asimismo, habrá de presentarse anualmente una evaluación de la eficacia de los controles internos sobre los informes financieros de la empresa.

El procedimiento financiero número 24 de Schlumberger Limited (FP24) proporciona instrucciones relativas al cumplimiento de esta política y determina la manera en que cualquier desviación deberá ser comunicada a la administración de Schlumberger Limited. Los individuos implicados en la violación de la ley de valores de Estados Unidos podrán ser sometidos a sanciones civiles o penales. Todo empleado que violare esta política podrá ser sometido a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited



Simon Ayat
Executive Vice-President and Chief Financial Officer, Schlumberger Limited

[1] US Generally Accepted Accounting Principles (US GAAP).
[2] SEC (Security and Exchange Commision) en Estados Unidos.

N/A

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Cumplimiento de Inmigración

Schlumberger trabaja en más de ochenta países en todo el mundo, y la naturaleza y necesidades actuales de nuestras operaciones en aquellos países requieren que Schlumberger comprenda y respete los requisitos regionales de inmigración.

Los empleados de Schlumberger deberán cumplir estrictamente con todas las leyes y regulaciones aplicables de inmigración y cuestiones afines, en todos los países en donde opera la Compañía.

Los Programas de Cumplimiento con Inmigración deberán mantenerse para asegurar que todo viaje, traslado, empleo y residencia de los empleados, subordinados, y personal contratista por el que Schlumberger sea responsable, cumplan las leyes y regulaciones inmigratorias aplicables y que se obtengan todas las autorizaciones gubernamentales para el ingreso y permanencia de tales personas. La gerencia de geomercado tiene responsabilidad fundamental para desarrollar e implementar los programas y procedimientos de Cumplimiento de Inmigración. Los Departamentos de Personal y Jurídico son responsables por el manejo y el control de asuntos de inmigración, incluyendo las gestiones de visas.

Todos los empleados de Schlumberger involucrados en el traslado internacional de personal deberán familiarizarse por sí mismos con, y desempeñar sus responsabilidades según, los Programas de Cumplimiento de Inmigración de la Compañía. A esos empleados se les deberá suministrar el entrenamiento y conocimiento requeridos sobre las leyes y regulaciones relevantes de inmigración. Además, los empleados de Schlumberger deberán cooperar enteramente con todas las actividades de cumplimiento de asuntos inmigratorios, incluso auditorías y revisiones.

La trasgresión a leyes o regulaciones inmigratorias puede exponer a Schlumberger, y a empleados particulares, a responsabilidad civil y criminal. Cualquier trasgresión a esta política puede también exponer al empleado a una sanción disciplinaria.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Propiedad Intelectual

Desde hace mucho tiempo se reconoce el liderazgo y excelencia de Schlumberger en el desarrollo de nuevas tecnologías. El compromiso tecnológico de Schlumberger requiere una fuerte protección para los bienes de propiedad intelectual que de él se derivan. El lograr mantener posición tan relevante depende de un programa efectivo que sepa combinar una administración jurídica sólida con la participación activa, el apoyo y la gestión administrativa.

La dirección de cada Línea de Producto es responsable del desarrollo y protección de la tecnología con derecho a propiedad intelectual. Una protección efectiva requiere la buena coordinación entre el uso comercial de derechos tecnológicos y la aplicación legítima de programas de protección de tecnología, de la que se hará cargo el departamento de derechos intelectuales.

Cuando un empleado conciba una nueva invención, idea, mecanismo, técnica o proceso que esté relacionado con la actividad de Schlumberger, ésta pasará a ser propiedad exclusiva de Schlumberger y estará sujeta a las disposiciones de la legislación vigente. Todo invento desarrollado por los empleados de Schlumberger debe ser llevado a conocimiento del departamento de derechos intelectuales. Al incorporarse a Schlumberger, cada empleado debe aceptar y firmar el Acuerdo sobre patentes e información confidencial, el cual sirve básicamente para confirmar la propiedad de Schlumberger sobre toda invención y estipula que los empleados juran guardar en secreto todos los negocios e información técnica recibidos en el curso de su trabajo dentro de Schlumberger. Asimismo, el empleado ha de garantizar y aceptar que toda información revelada a Schlumberger no esté sujeta a obligación de confidencialidad hacia cualquier antiguo patrón u otras terceras partes.

Todo empleado que violare esta política podrá ser sometido a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política Sobre Acuerdos de Confidencialidad

Un Acuerdo de no divulgación ("NDA") o Acuerdo de confidencialidad ("CDA") estipula normalmente que la parte receptora recibirá información confidencial que no deberá utilizar con fines diferentes a los establecidos en dicho acuerdo.

Es norma de Schlumberger no entablar negociaciones relativas a NDA antes de haber obtenido la aprobación jurídica y administrativa adecuada. En nuestros negocios se distinguen tres categorías de NDA:

1. NDA unilaterales que protegen la información de Schlumberger
2. NDA unilaterales que protegen la información de las otras partes.
3. NDA que protegen la información de ambas partes.

Se necesita un NDA cuando, por ejemplo:

- Schlumberger decide externalizar bienes, trabajo y/o servicios.
- Schlumberger decide vender parte de sus negocios.
- Schlumberger decide hacer una oferta de bienes, trabajo y/o servicios para la cual se necesita información y especificaciones del cliente.
- Schlumberger recibe información confidencial con vistas a determinar si tal información puede utilizarse en el desarrollo de un nuevo producto o servicio.
- Schlumberger se interesa en la adquisición total o parcial de la empresa de un tercero.
- Schlumberger y terceras partes deciden desarrollar tecnología de forma conjunta.

Cuando se negocia un NDA ha de definirse con todo detalle lo que se considera información confidencial así como el uso autorizado de dicha información. Todo intercambio efectivo de información debe ser escrupulosamente organizado, documentado y supervisado. Los empleados autorizados a acceder a dicha información deben ser claramente identificados, y su número ha de limitarse a aquellos que tienen “necesidad de saber”. Toda persona con acceso a dicha información confidencial debe cumplir estrictamente con las disposiciones del acuerdo.

Todo empleado que violare esta política podrá ser sometido a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

N/A

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Gestión de Personal

En Schlumberger, creemos que la creatividad, energía y experiencia de nuestro personal constituye el fundamento sobre el cual construimos nuestro éxito. De manera que nuestra capacidad para atraer, desarrollar, motivar o retener personas excepcionales es esencial para el futuro de nuestro negocio.

La Gerencia de Línea y el Departamento de Personal son responsables de dar apoyo a nuestra gente y de inspirarlos a través de un liderazgo efectivo, que se basa en los siguientes Principios rectores de la gestión del personal:

- Contratar en los lugares donde trabajamos
- Promover una diversidad de nacionalidades, culturas, géneros y pensamientos
- Capacitar y desarrollar al personal en el curso de sus carreras
- Gestionar por objetivos
- Ascender de puestos a las personas que ya pertenecen a la empresa, según su desempeño y potencial
- Ofrecer oportunidades profesionales sin límites
- Respetar y cuidar a los individuos y a sus familias
- Ofrecer una remuneración y un paquete de beneficios competitivos.

Estos son los principios fundamentales que han permitido darle forma a nuestra cultura empresarial y crear ilimitadas oportunidades de crecimiento personal. Es el ofrecimiento conjunto de estos elementos lo que hace de cada carrera profesional en Schlumberger una experiencia única y sumamente gratificante.



Olivier Le Peuch

Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente (CSSMA)

El éxito de Schlumberger a largo plazo depende de su capacidad de mejorar continuamente la calidad de productos y servicios, protegiendo al mismo tiempo tanto a las personas como al medio ambiente. Hay que hacer hincapié en la preservación de la salud humana, la seguridad operacional, la protección del medio ambiente, la mejora de la calidad y el bien de la comunidad. Nuestro compromiso tiene por objetivo el beneficio de nuestros clientes, empleados, accionistas y todos aquellos que hacen parte de las comunidades en donde trabajamos y vivimos.

Schlumberger exige un compromiso y apoyo activos en aras de la CSSMA por parte de todos sus empleados. Asimismo, los directores de línea han de liderar las labores de comunicación y aplicación de las normas y políticas de CSSMA, y garantizar su cumplimiento. Nuestro compromiso se extiende a los puntos siguientes:

- Proteger y esforzarnos para mejorar la salud y la seguridad de nuestra gente en todo momento;
- Eliminar la falta de cumplimiento de las normas de calidad y los accidentes de SSMA;
- Cumplir con los requisitos de nuestros clientes y garantizar un nivel de satisfacción constante;
- Establecer objetivos de desempeño de CSSMA, medir resultados, evaluar y mejorar de forma continua los procesos, servicios y calidad de los productos a través del uso de un sistema de gestión eficaz;
- Planificar, responder y recuperarnos de cualquier emergencia, crisis e interrupción de nuestras operaciones;
- Minimizar nuestro impacto sobre el medio ambiente a través de la prevención de la contaminación, la reducción del consumo de los recursos naturales y el control de emisiones, y la reducción y reciclaje de residuos:
- Aplicar nuestras competencias técnicas a todos los aspectos de CSSMA en lo que hace al diseño e ingeniería de nuestros servicios y productos;
- Entablar una comunicación abierta con las partes interesadas y asegurar el entendimiento de nuestras políticas, normas, programas y desempeño en materia de CSSMA;
- Mejorar nuestro desempeño en temas de importancia para las partes interesadas que son de interés mundial y en los que podamos tener un impacto, y compartir con ellos nuestro conocimiento de programas e iniciativas de CSSMA exitosos.

Los compromisos de esta política serán revisados con vistas a comprobar su pertinencia en el tiempo y vienen a añadirse a nuestra obligación básica de cumplimiento con las normas de Schlumberger, así como con las leyes y reglamentos vigentes en los lugares donde operamos. Son éstas cuestiones cruciales para nuestros negocios, ya que reducen riesgos y añaden valor a nuestros productos y servicios.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Gestión de Riesgos

Las personas, el patrimonio, la capacidad de aprendizaje y la reputación son claves determinantes del futuro de Schlumberger. Su desarrollo, preservación y seguridad son fundamentales para el crecimiento y la continuidad a largo plazo. Schlumberger procura proteger y preservar sus activos tangibles e intangibles de pérdidas o daños que pudieran afectar materialmente a su capacidad de cumplir con los compromisos y responsabilidades para con clientes, empleados, accionistas y comunidades en las que opera. Schlumberger intenta también asumir y gestionar los riesgos inherentes a oportunidades comerciales estratégicas que pueden hacer prosperar su campo de conocimientos así como su capital intelectual, técnico y financiero.

La aplicación efectiva de procedimientos de gestión de riesgos mejora la calidad en la toma de decisiones frente a la incertidumbre. Todo procedimiento de gestión de riesgos de Schlumberger exige que los gerentes realicen las siguientes acciones:

- Identificar y evaluar riesgos y oportunidades relacionadas con las actividades empresariales de Schlumberger.
- Identificar y utilizar instrumentos adecuados de gestión de riesgos, formación y técnicas que faciliten y mejoren la calidad de la toma de decisiones.
- Seleccionar y aplicar medidas de control de riesgos con buena relación coste-beneficios con vistas a evitar o reducir toda exposición indeseada a pérdidas o volatilidad.
- Aplicar estrategias adecuadas de traspaso y financiación de riesgos (entre las que se encuentran, aunque no de forma exclusiva, los seguros) con vistas a contrarrestar los efectos financieros de pérdidas o volatilidad indeseada, de modo que a largo plazo se obtengan los más bajos costes de riesgo sostenibles.

La adquisición de nuevos negocios, la dotación de recursos a zonas que por cuestiones geográficas o políticas constituyan un desafío, el lanzamiento de nuevas actividades empresariales o la firma de contratos cuyos términos y condiciones sean atípicos u onerosos, pueden ser realizados gracias a la presentación de análisis de riesgos y recompensas cabales que justifiquen la adopción de procesos de gestión adecuados.

Los gerentes de Geomercado y los presidentes de Línea de Producto tienen la obligación y responsabilidad primordiales de identificar y evaluar los riesgos operacionales. La evaluación de las opciones de control de riesgos ha de realizarse en estrecha coordinación con las funciones de apoyo a los negocios, entre las que se destacan los servicios de SSMA, de gestión de riesgos así como los departamentos jurídico y administrativo. El departamento de gestión de riesgos y seguros y el departamento financiero comparten la responsabilidad de designar, proponer y mantener las estrategias adecuadas de traspaso y financiación de riesgos.

A nivel corporativo, el Comité Ejecutivo de Riesgo (ERC, por sus siglas en inglés) es designado por el Director Ejecutivo y depende del Presidente y de la Comisión Directiva de Schlumberger. Dicho Comité es responsable de la gestión de riesgos y de garantizar que los procesos adecuados de respuesta en caso de emergencia o crisis, determinación de riesgos y continuidad de las operaciones funcionen como corresponde y se mantengan en forma activa.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

N/A

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Transacciones de Valores

Ningún empleado o personas allegadas a él que esté en posesión o conocimiento de información material no pública ("información interna") relativa a Schlumberger no podrá comprar o vender valores de Schlumberger Limited (incluyendo acciones, opciones negociables públicamente, opciones de venta o compra o documentos similares) ni emprender cualquier tipo de acción con vistas a sacar partido de dicha información o hacer que otros lo saquen. Las transacciones que pueden considerarse necesarias o justificables por razones privadas (como la necesidad de dinero provocada por gastos urgentes) no son una excepción a esta norma. Los empleados de Schlumberger tienen asimismo que usar de buen juicio de modo que se evite dar la impresión de utilizar información interna indebidamente.

Esta política se aplica también a todo tipo de información interna significativa que pueda adquirirse en el curso de una actividad de Schlumberger relativa a valores emitidos por otras empresas. A causa de las estrechas relaciones que Schlumberger mantiene con sus clientes, se prohíbe a todo empleado de Schlumberger que compre las acciones u otros intereses de sus clientes, exceptuando los fondos mutualistas.

Todo empleado que violare esta política podrá ser sujeto a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política Sobre Acoso Sexual

Un elemento fundamental de la estrategia empresarial de Schlumberger es el desarrollo de una cultura global en la que hombres y mujeres de todo origen y nacionalidad pongan de manifiesto la fuerza de la diversidad al trabajar juntos en el interior de un equipo por el éxito de Schlumberger. El respeto de cada individuo es parte esencial de este proceso. El acoso sexual es contrario a los valores de Schlumberger y a todo aquello por lo que trabajamos. No será tolerado en ningún caso.

Comportamientos como los siguientes son considerados acoso sexual:

- Insinuaciones o proposiciones inoportunas de carácter sexual.
- Cualquier comportamiento físico o verbal de carácter sexual que interfiera sin razón en la capacidad de trabajo de otra persona o cree un entorno laboral amenazador, hostil u ofensivo.
- Decisiones personales tales como la contratación, la promoción, la remuneración o el mantenimiento del empleo basadas en el consentimiento o rechazo de insinuaciones de carácter sexual.
- Manifestaciones inoportunas de humor de carácter sexual

Todo individuo que piense de buena fe haber sido objeto de acoso sexual por parte de miembros de Schlumberger o de empresas que hagan negocios con Schlumberger debe inmediatamente ponerse en contacto con su superior, con el jefe de personal o con cualquier otro directivo de Schlumberger. Las quejas o cuestiones relativas a posibles actos de acoso sexual serán tratadas confidencialmente. Todas las quejas serán investigadas. No se tomarán represalias contra quienes formulen quejas o cuestiones relativas a esta política, ni contra quienes declaren en el curso de investigaciones sobre tales asuntos.

Todas las unidades de negocio de Schlumberger tienen la responsabilidad de establecer y hacer públicos procedimientos y políticas eficaces que emanen de este principio básico.

Todo empleado que violare esta política podrá ser sometido a sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política Sobre Abuso de Substancias

Schlumberger tiene la responsabilidad de mantener un entorno laboral seguro y productivo, libre de los efectos nocivos del alcohol, substancias controladas y drogas. Los empleados que trabajan bajo efectos del alcohol, substancias controladas o drogas ponen en riesgo a sus colegas, al patrimonio de Schlumberger, a la comunidad y a sí mismos.

Por lo tanto, la política de Schlumberger en esta materia es prohibir que cualquier persona afectada por el uso de alcohol, substancias controladas o drogas acceda a las instalaciones de Schlumberger, intervenga en sus negocios o maneje sus equipos. Igualmente, el tráfico y el uso o posesión ilegales o no autorizados de alcohol, substancias controladas y drogas está estrictamente prohibido mientras se esté en las instalaciones de Schlumberger o se intervenga en sus negocios.

Excepciones

Esta política no se aplica en los casos siguientes:

- El uso de drogas prescritas cuyo suministro no afecte a la persona en su capacidad a realizar sus obligaciones de forma segura y productiva.
- El consumo moderado y responsable de alcohol en locales no operativos, o durante los negocios de la empresa, eventos sociales o relacionados con viajes de negocios o actividades recreativas siempre que la legislación y las costumbres lo autoricen y esté permitido y controlado por la dirección local.

Inspecciones y exámenes

Schlumberger se reserva el derecho de realizar inspecciones de efectos personales, casilleros, vehículos y dependencias de toda persona sujeta al cumplimiento de esta política, así como exámenes a los empleados, agentes y subcontratistas. Inspecciones y exámenes serán realizados de forma apropiada y sin previo aviso en el lugar de trabajo o en el punto de salida o vuelta al trabajo.
Dichas inspecciones o exámenes se realizarán especialmente, aunque no exclusivamente, bajo las siguientes circunstancias:

- Precontratación y reempleo
- Después de un accidente
- Sospechas razonables
- Aplicación de una ley o reglamento
- Aplicación del programa de un cliente
- Tras un programa de rehabilitación.

Programa de asistencia al empleado

Schlumberger ofrece a los empleados la posibilidad de acceder a un Programa de asistencia al empleado (PAE) en caso de abuso de substancias. Se trata de un programa de auto-ayuda puesto en aplicación por los servicios médicos de Schlumberger de manera totalmente confidencial.
A fin de evitar sanciones disciplinarias, la PAE debe ser solicitada antes del descubrimiento o posesión de un examen cuyo resultado sea positivo.

Sanciones disciplinarias

Cualquier persona que se negare a someterse a inspecciones o exámenes o violare la presente política será sometido a las sanciones disciplinarias legítimas aplicables, y/o será retirado de las instalaciones de Schlumberger.

Leyes y reglamentos

Esta política debe ser administrada y ejecutada de acuerdo con la legislación vigente. En caso de conflicto entre lo previsto en esta política y la legislación vigente prevalecerá ésta última.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política Sobre los Servicios de la Cadena de Suministros

Una cadena de suministros eficaz y eficiente es fundamental para el éxito de Schlumberger. Nuestro principal objetivo es maximizar el valor de la empresa mediante la mejor planificación, fuente de abastecimiento, adquisición y entrega. Esto se logra por medio del uso estricto de procesos sistemáticos e integrados para seleccionar, desarrollar y administrar nuestra base de proveedores. Trabajamos con nuestros proveedores en forma ética y socialmente responsable; además, buscamos permanentemente mejorar la manera en que llevamos a cabo nuestra actividad. Nuestro interés radica en obtener y entregar productos y servicios cuando sea necesario, sin defectos y con el mínimo costo total de propiedad.

La cadena de suministros de Schlumberger incluye actividades esenciales, tales como planificar la demanda y detectar, seleccionar, desarrollar, ayudar y administrar las fuentes de suministro y la entrega de bienes y servicios. Es responsabilidad de la cadena de suministros garantizar lo siguiente:

- Que Schlumberger obtenga bienes y servicios que cumplan con los requisitos, que se entreguen puntualmente y que minimicen el costo total de propiedad.
- Que exista seguridad en el suministro y la entrega de los bienes y servicios que correspondan.
- Que los procesos de la cadena de suministros se revisen permanentemente, se mejoren y se controlen en forma consistente de acuerdo con otras políticas de Schlumberger.
- Que todos los proveedores y contratistas que ofrezcan bienes y servicios cuenten con una aprobación formal, y sean analizados y controlados frecuentemente en conformidad con todas las políticas y normas de Schlumberger pertinentes.
- Que los proveedores sean controlados en forma activa a fin de mejorar constantemente la calidad, la entrega y los costos de sus bienes y servicios.
- Que se adopte una perspectiva multisectorial para destacar las oportunidades, identificar las sinergias y aprovechar al máximo el poder de compra de Schlumberger.
- Que nos ocupemos proactivamente de la capacitación a fin de que los empleados alcancen un nivel de desempeño superior.

El rendimiento de la cadena de suministros de Schlumberger se evalúa según criterios de calidad, entrega, costo, disponibilidad y satisfacción del cliente. Se utilizan métricas definidas para medir el rendimiento operativo y detectar las oportunidades de mejora dentro de Schlumberger y su base de proveedores.

Se exige a todos los empleados que cumplan con esta política, dado que nos basamos en ella para administrar con eficacia nuestra cadena de suministros y contribuir con el éxito comercial a largo plazo de Schlumberger.

Toda violación de esta política acarreará sanciones disciplinarias.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Cumplimiento con las Normativas Comerciales

Los empleados de Schlumberger deben cumplir escrupulosamente con todas las leyes y reglamentos de control de las operaciones de importación y exportación vigentes en las jurisdicciones en las que opera la empresa.

Es necesario disponer de procedimientos que garanticen que toda operación de importación, exportación o reexportación de bienes, servicios o tecnología cumple con las leyes y reglamentos vigentes, y de que se obtenga todo consentimiento gubernamental indispensable a tales transacciones. Los directores de geomercado tienen la responsabilidad primordial de desarrollar y aplicar programas y procedimientos que mantengan dicho cumplimiento en las operaciones de importación y exportación de bienes, servicios y tecnologías de Schlumberger. El departamento jurídico, así como los servicios encargados de la aplicación de normas comerciales y aduaneras, tienen la responsabilidad de dar asesoramiento sobre el cumplimiento de leyes y reglamentos, así como de los cambios que pudieran afectarles y de las modificaciones que éstos puedan requerir en los procedimientos de la empresa. Los empleados de Schlumberger involucrados en toda operación de importación, exportación o reexportación de bienes, servicios o tecnología deben estar familiarizados con tales procedimientos, recibir formación proporcional a su responsabilidad laboral, así como conseguir y mantener los conocimientos sobre las leyes y reglamentos comerciales y aduaneros vigentes necesarios a su trabajo. Asimismo, los empleados de Schlumberger deben cooperar de lleno con cualquier actividad de control del cumplimiento que pudiera darse, incluyendo supervisiones y auditorías.

La violación de los reglamentos comerciales puede acarrear responsabilidades civiles y penales a Schlumberger y a sus empleados. Dentro de la empresa, toda violación de esta política podrá acarrear sanciones disciplinarias a su autor.



Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

N/A

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

Política de Lifecycle Management

El éxito comercial a largo plazo y la rentabilidad de Schlumberger dependen de nuestra capacidad para aplicar, de manera diligente, eficaces procesos y procedimientos de gestión de contratos a lo largo del ciclo de vida de cada uno de nuestros contratos. El compromiso con el servicio y la entrega del producto de acuerdo con los términos de nuestros contratos impulsarán los rendimientos necesarios para continuar nuestras inversiones tanto en empleados como tecnología. Este compromiso también beneficiará a nuestros clientes, proveedores y contratistas, a nuestros empleados y a las comunidades donde vivimos y trabajamos.

Schlumberger requiere el compromiso activo y la responsabilidad de todos los empleados para la aplicación de esta Política y de todos los procesos y lineamientos asociados. La gerencia tiene una función de liderazgo en la comunicación e implementación de esta política.

Esta Política se aplica durante todo el ciclo de vida de cada contrato que celebre la Empresa, desde la planificación hasta la revisión posterior a su finalización.

Todos los compromisos contractuales que asuma la Empresa se basarán en disposiciones negociadas cuidadosamente que aseguren que se alcanza y se supera el valor creado y aprobado para cada contrato.
Schlumberger se compromete a celebrar acuerdos con sus clientes, aliados comerciales, proveedores, subcontratistas y cualquier otra parte contractual en función de:

a) un contrato firmado;
b) términos y condiciones revisados por quienes desempeñen todas las funciones relevantes bajo la supervisión del Departamento Legal;
c) la distribución de riesgos contractuales y la creación de un valor específico para cada transacción; y
d) la aprobación del nivel gerencial adecuado.

Para garantizar el cumplimiento estricto de esta Política durante el ciclo de vida del contrato, se revisará su cumplimiento y la existencia de objetivos de creación de valor junto con el riesgo asociado.

La aplicación de esta Política queda sujeta a todas las leyes y reglamentaciones aplicables en los lugares en que la Empresa opera.

Esta Política es de cumplimiento obligatorio y está sometida al proceso de responsabilización de la Empresa.

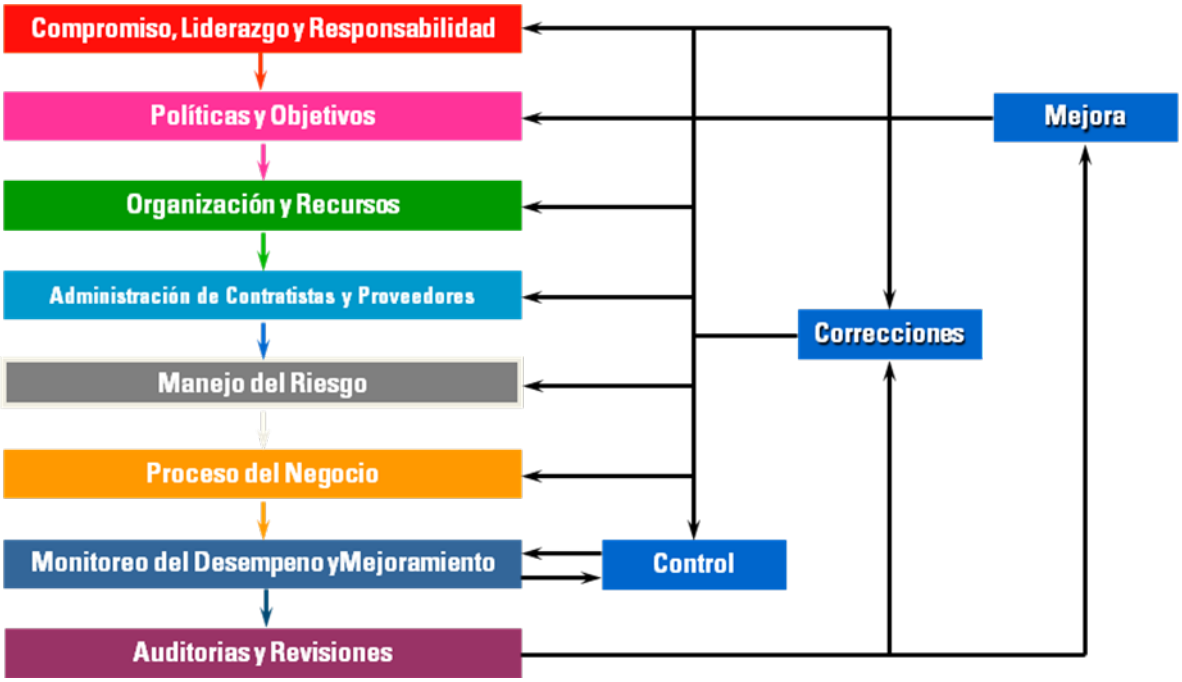


Olivier Le Peuch
Chief Executive Officer, Schlumberger Limited

N/A

Confidential and Proprietary
Reproduction by Permission Only
All Rights Reserved

SISTEMA DE GESTIÓN HSE DE SCHLUMBERGER



El Sistema de Gestión de HSE de Schlumberger define los principios por los que realizamos nuestras operaciones en todo el mundo con respecto a la calidad de nuestros servicios y productos, la salud y la seguridad de nuestros clientes, empleados, contratistas y las comunidades donde trabajamos, y la protección del medio ambiente.

Esta filosofía HSE se comunicará a todos los empleados, clientes, contratistas y terceros relacionados con nuestro negocio, y cada uno de los segmentos operacionales deben proporcionar una prueba positiva del cumplimiento del Sistema de Gestión de HSE.

El Sistema de Gestión de HSE de Schlumberger consta de ocho elementos relacionados entre sí:

1. Compromiso, liderazgo y Responsabilidad
2. Políticas y objetivos
3. Organización y los recursos
4. Administración de Contratistas y Proveedores
5. Manejo de Riesgos
6. Procesos del Negocio
7. Monitoreo del Desempeño y Mejoramiento
8. Auditorias y Revisiones

Estos son mejorados continuamente por los controles de conformidad:

- ✓ día a día a través de estándares y procedimientos (controles)
- ✓ en el sistema de gestión (corrección)
- ✓ y a través de modificaciones en el sistema de gestión (mejora).

1. COMPROMISO, LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD EN HSE

Objetivo

La gerencia deberá brindar su compromiso, liderazgo, rendición de cuentas y participación personal firme y evidente en todas las actividades. La gerencia deberá facilitar los recursos necesarios para lograr los objetivos de salud, seguridad y medio ambiente (HSE por sus siglas en inglés). La gerencia deberá asegurarse de que todos los empleados se hagan responsables de sus acciones y responsabilidades.

Mecanismos o Subelementos

Compromiso y Liderazgo en HSE

El compromiso y liderazgo se demuestran en el nivel más alto de la compañía, a través de los Valores y Código de Ética de Schlumberger. La siguiente autoevaluación proporciona una herramienta para comprobar el nivel de compromiso de la gerencia. El liderazgo evidente se demuestra a través de la actitud cotidiana. Los siguientes TOP 5 destacan algunas de las formas más eficientes de lograr liderazgo en HSE.

Responsabilidad en HSE

Los gerentes tienen la responsabilidad de brindar los recursos necesarios para mantener los niveles de desempeño de HSE definidos y esperados en toda la organización. Todo empleado debe rendir cuentas y asumir la responsabilidad individual de apegarse a las políticas, estándares, procedimientos de HSE e instrucciones de trabajo de la compañía dentro de su área de actividad.

2. POLÍTICAS Y OBJETIVOS DE HSE

Objetivo

Se deberán definir, implementar y mantener políticas y objetivos estratégicos en todos los niveles de la organización.

Mecanismos o Subelementos

Políticas de HSE

Los gerentes tienen la responsabilidad de definir e implementar las políticas de HSE que cumplan con los requerimientos internos y externos aplicables.

Objetivos de HSE

Los gerentes deberán identificar y fijar metas de desempeño en HSE. Estas metas deberán comunicarse a nuestros clientes, empleados y contratistas; a los empleados y contratistas se les informará qué se requiere de ellos para alcanzar estas metas. Se deberán tener implementados programas para evaluar el desempeño en HSE comparándolo con los objetivos fijados.

3. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS DE HSE

Objetivo

Se deberán definir las responsabilidades organizacionales y proporcionar los recursos necesarios para lograr los objetivos de HSE.

Mecanismos o Subelementos

Responsabilidades Organizacionales en HSE

El personal de HSE de los diferentes niveles de la organización apoya a los gerentes en su función de HSE. Sus responsabilidades están definidas en su descripción del puesto de trabajo (véanse a continuación). Cada sitio tiene un Equipo de Prevención de Pérdidas: un equipo de empleados con diversos puestos de trabajo que apoya también a la gerencia al revisar todos los incidentes y sugerencias de mejora y proponer soluciones para mejorar todos los procesos implementados en la localización.

Estructura Organizacional de HSE
Se designa un gerente de HSE a nivel corporativo, así como en cada Área, Geomercado y Segmento. Son pocos los empleados que cubren riesgos específicos, tales como riesgos en materia Ambiental, Salud y Protección. Véase a continuación la organización actual.

Capacitación y Competencias de HSE
Las competencias de HSE se imparten a través de la capacitación en HSE y se les lleva un seguimiento y control mediante las certificaciones de HSE. La capacitación en HSE consta de capacitación genérica en HSE (válida para todos los Segmentos) y capacitación en HSE para Segmentos específicos (válida para uno o varios Segmentos). A las certificaciones genéricas se les da seguimiento en QUEST, así como al requerimiento para cada empleado en relación con su puesto de trabajo, según se define en el sistema de Recursos Humanos (SAP). A las certificaciones de HSE para Segmentos específicos se les da seguimiento y controlan con el sistema de seguimiento de capacitación por Segmento (LMS para algunos Segmentos). Toda capacitación y participación en los eventos de HSE se registra en el pasaporte de Capacitación y Competencia.

Manejo de la Información de HSE
Los comunicados de HSE se realizan mediante tableros para anuncios (Noticias de QHSE, QUEST, Eureka QHSE) e InTouch (Que Hay de Nuevo). Se tienen disponibles presentaciones y pósters para lanzar nuevos programas y compartir lecciones aprendidas y las mejores prácticas. Las alertas de calidad, salud, seguridad y medio ambiente (QHSE) se comunican a través de InTouch. Schlumberger es miembro activo de varias organizaciones internacionales en materia de HSE, entre ellas figuran la Asociación Internacional de Productores de Gas y Petróleo (OGP) y la Sociedad Estadounidense de Ingenieros Petroleros (SPE).

Estándares y Lineamientos de QHSE
Cada función en Schlumberger tiene estándares para sus procesos clave. A continuación se describen todos los estándares QHSE de Schlumberger. Se da seguimiento y controla el cumplimiento de estos estándares mediante evaluaciones que se descargan y cargan al sistema QUEST.

4. MANEJO DE CONTRATISTAS Y PROVEEDORES DE HSE

Objetivo
El manejo de proveedores y subcontratistas debe ser tal que asegure que sus productos y servicios cumplan con los estándares de HSE aplicables.

Mecanismos o Subelementos
Evaluación, Calificación y Selección conforme a Criterios y Estándares de HSE
Se deberá evaluar, calificar y seleccionar a todos los proveedores y contratistas en base a su capacidad de entregar un producto o servicio de calidad en forma segura, saludable y

ambientalmente aceptable. La Evaluación, Calificación y Selección conforme a Criterios y Estándares de HSE también se divide en: Planeación (1), Convocatoria de Propuestas (2) y Selección y Contratación (3).

Manejo y Desempeño conforme a Criterios y Estándares de HSE
El manejo de proveedores y contratistas debe ser tal que asegure que su desempeño en HSE cumpla con los requerimientos contractuales. Para tal efecto, se deberá tener implementado un sistema que fomente una comunicación efectiva entre Schlumberger y sus proveedores y contratistas. El Manejo y Desempeño conforme a Criterios y Estándares de HSE también se divide en: Movilización y Manejo (4) y Desmovilización y Cierre (5).

5. ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE HSE

Objetivo
Schlumberger deberá evaluar continuamente los riesgos de HSE a los que se expone nuestra fuerza laboral, nuestros clientes y el medio ambiente. Una evaluación completa de riesgos brinda la información necesaria para reducir dichos riesgos y mitigar el impacto de nuestras operaciones en la salud, seguridad y medio ambiente.

Mecanismos o Subelementos
Análisis de Riesgos y Control de Riesgos de HSE
El estándar de Análisis de Riesgos y Control de Riesgos (véase a continuación) constituye un elemento clave del proceso de administración de riesgos.
El Nivel 1 de Identificación de Riesgos es obligatorio para todos los empleados.
El Nivel 2 de Identificación de Riesgos es obligatorio para muchos empleados, como la capacitación requerida conforme al puesto de trabajo.

Medidas de Prevención y Mitigación de HSE
Las medidas preventivas y paliativas son un elemento fundamental del proceso de Análisis de Riesgos y Control de Riesgos (HARC). En InTouch se tienen disponibles formatos de registro HARC para procesos genéricos clave y procesos de Segmentos. A continuación se muestra una lista de riesgos del catálogo de riesgos de HSE, incluyendo enlaces hacia algunos recursos de prevención y mitigación.

Manejo del Cambio en HSE
El proceso de manejo del cambio se define en el estándar de Manejo del Cambio y Exención (SLB-QHSE-S010). Todas las exenciones se registran y manejan en QUEST, donde se da seguimiento y controla el nivel de riesgo inicial, las medidas de prevención y mitigación implementadas, el nivel de riesgo residual y la persona que lo aprueba.

6. PROCESOS DE NEGOCIOS Y HSE

Objetivo
Se deberán implementar y manejar adecuadamente procesos de negocios para todas las actividades esenciales.

Mecanismos o Subelementos
Integridad de los Activos, Productos y Sistemas de HSE

El diseño, adquisición, implementación y/o utilización de activos, productos y sistemas empleados en las operaciones de Schlumberger deberán cumplir con las políticas y estándares QHSE de la Compañía, además de incorporar los requerimientos sistemáticos de HSE. Las instalaciones, equipos, productos y sistemas deberán ser aptos para el propósito requerido y deberán cumplir con sus especificaciones de diseño. Se deberá contar con procesos que aseguren la prevención de modificaciones no autorizadas en los activos, productos y sistemas. Se deberá contar con programas de mantenimiento que aseguren la integridad de las instalaciones, equipos y productos de Schlumberger en materia de QHSE. Se deberá contar con procesos que aseguren la prevención de modificaciones no autorizadas a los equipos y productos.

Procesos de HSE

Todos los procesos esenciales deberán incorporar sistemáticamente los requerimientos de HSE y estar respaldados con procedimientos e instrucciones de trabajo documentadas según sea necesario. Aquellos procesos de HSE críticos se deberán identificar, mapear y revisar con regularidad para evaluar las implicaciones y acciones de HSE requeridas para minimizar el riesgo de falla o error en el proceso. Se deberán tomar las consideraciones pertinentes cuando los procesos deban convenirse con participantes internos o externos. Los procesos de HSE también se dividen en: Ingeniería y Construcción, Ergonomía en el Diseño, Medio Ambiente, Salud, Izaje Mecánico, Calidad, QUEST y Protección.

Continuidad de los Negocios y HSE

Los procesos relacionados con la continuidad de los negocios, manejo de emergencias y crisis se describen detalladamente en el estándar de Continuidad de Negocios, Manejo de Emergencias y Crisis de QHSE (SLB-QHSE-S004).

7. MONITOREO Y MEJORA DEL DESEMPEÑO EN HSE

Objetivo

Se deberá contar con sistemas para monitorear los resultados vs expectativas de la Compañía, el cumplimiento de las políticas, estándares y demás requerimientos de HSE aplicables, así como los resultados de sus esfuerzos de mejora continua.

Mecanismos o Subelementos

Revisión del Desempeño en HSE

Los indicadores clave de desempeño están definidos en los estándares de Generación de Reportes QHSE (SLB-QHSE-S002-HSE y SLB-QHSE-S002-SQ).
Están disponibles en cualquier momento y para cualquier nivel de la organización, en la sección de "Reportes" de QUEST.

Reporte y Manejo de Eventos de HSE

El proceso de generación de reportes para eventos de HSE (accidentes, cuasiaccidentes y situaciones riesgosas) se define en el estándar de QHSE SLB-QHSE-S002-HSE. Todos los eventos deberán registrarse, investigarse y concluirse en QUEST.

Monitoreo del Cumplimiento de HSE

Las listas de verificación para Auditorías e Inspecciones de Cumplimiento deberán descargarse y cargarse al sistema QUEST.

Acciones Correctivas y Mejora Continua en HSE
Todos los eventos deberán registrarse, investigarse y concluirse en QUEST.

Programas de Reconocimiento de HSE
Se deberán establecer programas de reconocimiento y premiación para fomentar la participación del personal en el proceso de mejora continua en HSE.

Registros de HSE
Los estándares de QHSE describen cómo se recolecta y analiza la información crítica. Todos los registros de QHSE están disponibles en QUEST (eventos de QHSE, Sugerencias, Auditorías, Inspecciones, Datos mensuales, etc.) y en especial todas las evaluaciones para verificar el cumplimiento de las políticas, estándares y procedimientos.

8. AUDITORÍAS Y REVISIONES DE HSE

Objetivo
Se deberán llevar a cabo auditorías y revisiones para verificar la implementación y efectividad del Sistema de Administración de HSE.

Mecanismos o Subelementos
Auditorías del Sistema de Administración de HSE
Las Auditorías del Sistema de Administración (MS) de QHSE se realizan de conformidad con el estándar de Auditoría MS de QHSE (SLB-QHSE-S007) y se registran en QUEST.

Revisiones del Sistema de Administración de HSE
Se deberá revisar periódicamente el Sistema de Administración de HSE para garantizar la efectividad del sistema, así como identificar e implementar mejoras en el mismo.

SafetyNet Summary Report

From : Jan 01, 2019 To : Dec 31, 2019

Business Group: Production Systems

Business Segments: Surface Production Systems

Sub Segment\Product Group: Cameron Surface (CSUR)

Sub Sub Segment\Product Family: CSUR1 OPS Cameron Surface

Indicators: Industry Recognized-OSHA

MCA - Mexico & Central America

2019	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Total
Industry Recognised (OSHA) - Occupational Injuries and Illnesses													
Fatalities (fatalities in fatal incidents)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDC - Lost Work Days Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
LD - Lost Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	17
RWDC - Restricted Work Day Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RD - Restricted Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TDL - Total Days Lost (LD + RD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	17
MC - Medical Treatment Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LD + RD)/(LWDC + RWDC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	17
(LWDC + RWDC)/(MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI - Total Recordable Injuries (fatalities + LW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TRI (Contractor) - Total Recordable Occ Injury	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDCF - Lost Work Days Case Freq (LWDC/20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.93	0.62
TRIF - Total Recordable Injuries per 200,000 r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.93	0.62
TRIF (Contractor) – Total Rec Injury&illness p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industry Recognised (OSHA) - Occupational Injuries													
Fatalities (fatalities in fatal incidents)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDC - Lost Work Days Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
LD - Lost Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	17
RWDC - Restricted Work Day Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RD - Restricted Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TDL - Total Days Lost (LD + RD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	17
MC - Medical Treatment Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LD + RD)/(LWDC + RWDC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	17
(LWDC + RWDC)/(MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI - Total Recordable Occupational Injuries (	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TRI (Contractor) - Total Recordable Occ Injuri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDCF - Lost Work Days Case Freq (LWDC/20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.93	0.62
TRIF - Total Recordable Occupational Injuries	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.93	0.62
TRIF (Contractor) – Total Rec Injuries per 200	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industry Recognised (OSHA) - Occupational Illnesses													
Fatalities (fatalities in fatal incidents)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDC - Lost Work Days Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LD - Lost Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RWDC - Restricted Work Day Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RD - Restricted Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TDL - Total Days Lost (LD + RD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MC - Medical Treatment Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LD + RD)/(LWDC + RWDC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LWDC + RWDC)/(MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI - Total Recordable Illnesses (fatalities + LV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI (Contractor) - Total Recordable Occ Illnes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDCF - Lost Work Days Case Freq (LWDC/20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF - Total Recordable Occupational Illness p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF (Contractor) – Total Rec Illnesses per 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Life Loss													
Life Loss - Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - Employee	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - Contractor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - 3rd Party	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - Employee	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - Contractor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - 3rd Party	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
General HSE Events													
Catastrophic	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Major	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Serious	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Light	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Near Accidents	6	1	4	1	5	0	2	1	3	2	7	5	37
Hazardous Situations	103	140	167	154	186	152	171	199	183	165	215	246	2,081
Regulatory Recordable Incidents	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estimated Total Losses in $K	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	51
High Potential Event (CMSL,NA,HS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive													
Total AAs - Automotive Accidents (CMS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total AAs - Automotive Accidents (CMSL)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
AAR - Automotive Accidents - AAs(CMS) / 1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARd - Automotive Accidents - AAs(CMS) / 1,	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARm - Automotive Accidents - AAs(CMS) /2(	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARk - Automotive Accidents - AAs(CMS) /20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARm (CMSL) - Automotive Accidents - AAs((	0	0	0	0	0	7.01	0	0	0	0	0	0	0.56
Estimated Losses in $K - Automotive Damage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supporting Data													
Vehicles (Light and Heavy Vehicles)	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Vehicles with Working Monitors	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Schlumberger Vehicle Distance (1000s of mil(	23.4	27.49	21.91	25.87	29.03	27.3	24.33	25.57	31.88	31.27	29.66	28.42	326.14
Contractor Vehicle Distance (1000s of miles)	1.21	4.39	4.03	2.12	2.2	1.23	1.8	1.78	2.59	1.8	4.13	3.33	30.61
Total (Schlumberger + Contractor) Vehicle Di:	24.61	31.89	25.94	27.99	31.23	28.53	26.13	27.35	34.47	33.07	33.79	31.75	356.75
Schlumberger Vehicle Distance (1000s of kilo	37.65	44.24	35.26	41.64	46.72	43.94	39.15	41.16	51.31	50.33	47.74	45.74	524.88
Contractor Vehicle Distance (1000s of kilome	1.95	7.07	6.48	3.41	3.54	1.98	2.9	2.87	4.17	2.89	6.64	5.36	49.26
Total (Schlumberger + Contractor) Vehicle Di:	39.6	51.31	41.74	45.05	50.26	45.92	42.05	44.02	55.48	53.22	54.38	51.1	574.14
Headcount - Employees (in Basis HR)	68	68	75	80	81	81	79	83	84	83	85	90	80
Headcount - Employees (adjusted)	78	78	85	94	94	94	89	94	95	94	96	101	91
Headcount - Contractors	9	9	12	12	12	12	14	12	12	12	12	9	11
Headcount - Total (Employees + Contractors)	87	87	97	106	106	106	103	106	107	106	108	110	102
Man Hours - Employees (1000s of hours)	19.66	20.68	22.65	24.95	25.48	25.07	23.6	25.29	25.37	25.12	25.81	26.18	289.84
Man Hours - Contractors (1000s of hours)	2.12	2	2.98	3.1	2.98	2.94	3.54	2.98	2.94	2.88	2.76	2.67	33.89
Man Hours - Total (1000s of hours)	21.78	22.68	25.63	28.05	28.46	28.01	27.14	28.27	28.31	28	28.56	28.85	323.73
Additional Optional Data *													
Exposure Hours (WG Only)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Security													
Total Security Events (CMS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Security Events (CMSL)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CMS Security Rate - Security Events (CMS) / 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CMSL Security Rate - Security Events (CMSL) ,	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

SafetyNet Summary Report

From : Jan 01, 2020 To : Dec 31, 2020

Business Group: Production Systems

Business Segments: Surface Production Systems

Sub Segment\Product Group: Cameron Surface (CSUR)

Sub Sub Segment\Product Family: CSUR1 OPS Cameron Surface

Indicators: Industry Recognized-OSHA

MCA - Mexico & Central America

2020	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Total
Industry Recognised (OSHA) - Occupational Injuries and Illnesses													
Fatalities (fatalities in fatal incidents)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDC - Lost Work Days Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LD - Lost Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RWDC - Restricted Work Day Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RD - Restricted Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TDL - Total Days Lost (LD + RD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MC - Medical Treatment Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LD + RD)/(LWDC + RWDC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LWDC + RWDC)/(MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI - Total Recordable Injuries (fatalities + LW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI (Contractor) - Total Recordable Occ Injury	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDCF - Lost Work Days Case Freq (LWDC/20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF - Total Recordable Injuries per 200,000 r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF (Contractor) – Total Rec Injury&illness p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industry Recognised (OSHA) - Occupational Injuries													
Fatalities (fatalities in fatal incidents)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDC - Lost Work Days Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LD - Lost Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RWDC - Restricted Work Day Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RD - Restricted Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TDL - Total Days Lost (LD + RD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MC - Medical Treatment Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LD + RD)/(LWDC + RWDC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LWDC + RWDC)/(MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI - Total Recordable Occupational Injuries (	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI (Contractor) - Total Recordable Occ Injuri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDCF - Lost Work Days Case Freq (LWDC/20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF - Total Recordable Occupational Injuries	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF (Contractor) – Total Rec Injuries per 200	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industry Recognised (OSHA) - Occupational Illnesses													
Fatalities (fatalities in fatal incidents)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDC - Lost Work Days Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LD - Lost Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RWDC - Restricted Work Day Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RD - Restricted Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TDL - Total Days Lost (LD + RD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MC - Medical Treatment Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LD + RD)/(LWDC + RWDC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LWDC + RWDC)/(MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI - Total Recordable Illnesses (fatalities + LV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI (Contractor) - Total Recordable Occ Illnes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDCF - Lost Work Days Case Freq (LWDC/20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF - Total Recordable Occupational Illness p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF (Contractor) – Total Rec Illnesses per 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Life Loss													
Life Loss - Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - Employee	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - Contractor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - 3rd Party	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - Employee	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - Contractor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - 3rd Party	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
General HSE Events													
Catastrophic	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Major	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Serious	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Light	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3
Near Accidents	1	0	0	1	0	1	2	0	2	0	0	3	10
Hazardous Situations	143	156	170	221	160	215	170	205	215	169	237	158	2,219
Regulatory Recordable Incidents	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estimated Total Losses in $K	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
High Potential Event (CMSL,NA,HS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive													
Total AAs - Automotive Accidents (CMS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total AAs - Automotive Accidents (CMSL)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AAR - Automotive Accidents - AAs(CMS) / 1,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARd - Automotive Accidents - AAs(CMS) / 1,	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARm - Automotive Accidents - AAs(CMS) /2(	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARk - Automotive Accidents - AAs(CMS) /20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARm (CMSL) - Automotive Accidents - AAs((	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estimated Losses in $K - Automotive Damage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supporting Data													
Vehicles (Light and Heavy Vehicles)	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Vehicles with Working Monitors	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Schlumberger Vehicle Distance (1000s of mil	33.42	29.57	25.47	21.7	18.22	17.08	20.99	17.87	8.52	7.51	14.02	11.06	225.41
Contractor Vehicle Distance (1000s of miles)	5.1	1.54	0.53	0.01	0.05	0.04	0	0	0	0	0	0	7.28
Total (Schlumberger + Contractor) Vehicle Di	38.52	31.11	26	21.71	18.27	17.12	20.99	17.87	8.52	7.51	14.02	11.06	232.68
Schlumberger Vehicle Distance (1000s of kilo	53.78	47.58	40.99	34.93	29.33	27.48	33.78	28.76	13.71	12.08	22.56	17.79	362.76
Contractor Vehicle Distance (1000s of kilome	8.21	2.48	0.85	0.01	0.08	0.07	0	0	0	0	0	0	11.71
Total (Schlumberger + Contractor) Vehicle Di	61.99	50.06	41.84	34.94	29.41	27.55	33.78	28.76	13.71	12.08	22.56	17.79	374.47
Headcount - Employees (in Basis HR)	92	88	86	81	67	67	64	62	60	54	53	53	69
Headcount - Employees (adjusted)	100	96	94	88	73	74	65	63	59	54	53	58	73
Headcount - Contractors	6	7	8	13	13	11	10	9	9	8	10	11	10
Headcount - Total (Employees + Contractors)	106	103	102	101	86	85	75	72	68	62	63	69	83
Man Hours - Employees (1000s of hours)	27.17	26.53	25.66	24.16	20.78	20.92	20.96	20.32	18.1	16.21	16.4	17.15	254.35
Man Hours - Contractors (1000s of hours)	2.6	2.11	2.25	3.72	4.08	4.56	3.3	2.82	1.95	2.3	3	3.23	35.92
Man Hours - Total (1000s of hours)	29.77	28.64	27.91	27.88	24.86	25.48	24.26	23.14	20.05	18.51	19.4	20.38	290.27
Additional Optional Data *													
Exposure Hours (WG Only)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Security													
Total Security Events (CMS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Security Events (CMSL)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CMS Security Rate - Security Events (CMS) / 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CMSL Security Rate - Security Events (CMSL) /	0	0	7.16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.69

SafetyNet Summary Report

From : Jan 01, 2021 To : Dec 31, 2021

Business Group: Production Systems

Business Segments: Surface Production Systems

Sub Segment\Product Group: Cameron Surface (CSUR)

Sub Sub Segment\Product Family: CSUR1 OPS Cameron Surface

Indicators: Industry Recognized-OSHA

MCA - Mexico & Central America

2021	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Total
Industry Recognised (OSHA) - Occupational Injuries and Illnesses													
Fatalities (fatalities in fatal incidents)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDC - Lost Work Days Cases	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
LD - Lost Days	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
RWDC - Restricted Work Day Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RD - Restricted Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TDL - Total Days Lost (LD + RD)	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
MC - Medical Treatment Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LD + RD)/(LWDC + RWDC)	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
(LWDC + RWDC)/(MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI - Total Recordable Injuries (fatalities + LW	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TRI (Contractor) - Total Recordable Occ Injur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDCF - Lost Work Days Case Freq (LWDC/2(	0	0	9.55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.86
TRIF - Total Recordable Injuries per 200,000 ı	0	0	9.55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.86
TRIF (Contractor) – Total Rec Injury&illness p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industry Recognised (OSHA) - Occupational Injuries													
Fatalities (fatalities in fatal incidents)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDC - Lost Work Days Cases	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
LD - Lost Days	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
RWDC - Restricted Work Day Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RD - Restricted Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TDL - Total Days Lost (LD + RD)	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
MC - Medical Treatment Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LD + RD)/(LWDC + RWDC)	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
(LWDC + RWDC)/(MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI - Total Recordable Occupational Injuries ı	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TRI (Contractor) - Total Recordable Occ Injuri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDCF - Lost Work Days Case Freq (LWDC/2(	0	0	9.55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.86
TRIF - Total Recordable Occupational Injuries	0	0	9.55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.86
TRIF (Contractor) – Total Rec Injuries per 200	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industry Recognised (OSHA) - Occupational Illnesses													
Fatalities (fatalities in fatal incidents)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDC - Lost Work Days Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LD - Lost Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RWDC - Restricted Work Day Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RD - Restricted Days	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TDL - Total Days Lost (LD + RD)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MC - Medical Treatment Cases	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LD + RD)/(LWDC + RWDC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(LWDC + RWDC)/(MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI - Total Recordable Illnesses (fatalities + L'	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRI (Contractor) - Total Recordable Occ Illnes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LWDCF - Lost Work Days Case Freq (LWDC/2(	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF - Total Recordable Occupational Illness ı	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRIF (Contractor) – Total Rec Illnesses per 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Life Loss													
Life Loss - Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - Employee	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - Contractor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non-automotive - 3rd Party	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - Employee	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - Contractor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive - 3rd Party	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
General HSE Events													
Catastrophic	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Major	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Serious	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Light	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Near Accidents	0	0	4	0	0	2	1	2	0	0	4	0	13
Hazardous Situations	157	155	226	169	193	179	121	141	142	156	108	0	1,747
Regulatory Recordable Incidents	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Estimated Total Losses in $K	0	0	66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	66
High Potential Event (CMSL,NA,HS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Automotive													
Total AAs - Automotive Accidents (CMS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total AAs - Automotive Accidents (CMSL)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AAR - Automotive Accidents - AAs(CMS) / 1,(	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARd - Automotive Accidents - AAs(CMS) / 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARm - Automotive Accidents - AAs(CMS) /2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARk - Automotive Accidents - AAs(CMS) /2(	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AARm (CMSL) - Automotive Accidents - AAs((	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estimated Losses in $K - Automotive Damage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supporting Data													
Vehicles (Light and Heavy Vehicles)	23	17	17	12	12	12	12	12	12	12	12	0	13
Vehicles with Working Monitors	23	17	17	12	12	12	12	12	12	12	12	0	13
Schlumberger Vehicle Distance (1000s of mil	12.4	11.92	14.9	18.23	19.18	19.31	21.83	19.37	16.76	19.19	15.47	0	188.54
Contractor Vehicle Distance (1000s of miles)	0	0	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.04	0	0.4
Total (Schlumberger + Contractor) Vehicle Di	12.4	11.92	14.94	18.28	19.22	19.35	21.88	19.41	16.8	19.23	15.51	0	188.94
Schlumberger Vehicle Distance (1000s of kilo	19.96	19.18	23.97	29.34	30.86	31.07	35.13	31.16	26.96	30.88	24.9	0	303.42
Contractor Vehicle Distance (1000s of kilome	0	0	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0	0.64
Total (Schlumberger + Contractor) Vehicle Di	19.96	19.18	24.05	29.41	30.93	31.14	35.21	31.24	27.04	30.95	24.96	0	304.06
Headcount - Employees (in Basis HR)	54	52	54	59	58	57	63	64	64	64	64	0	54
Headcount - Employees (adjusted)	59	58	60	61	59	57	63	64	63	64	64	0	56
Headcount - Contractors	10	10	11	14	15	14	9	8	10	10	7	0	10
Headcount - Total (Employees + Contractors)	69	68	71	75	74	71	72	72	73	74	71	0	66
Man Hours - Employees (1000s of hours)	17.41	17.25	17.73	18.17	17.11	16.53	18.75	18.37	18.11	20.12	16.23	0	195.77
Man Hours - Contractors (1000s of hours)	2.91	2.9	3.21	4.27	4.74	4.64	2.89	2.52	3.05	3.05	2.46	0	36.65
Man Hours - Total (1000s of hours)	20.32	20.15	20.94	22.44	21.85	21.17	21.65	20.89	21.16	23.17	18.68	0	232.41
Additional Optional Data *													
Exposure Hours (WG Only)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Security													
Total Security Events (CMS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Security Events (CMSL)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
CMS Security Rate - Security Events (CMS) / 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CMSL Security Rate - Security Events (CMSL)	0	0	0	0	0	0	0	9.57	0	0	0	0	0.86