

# Manteniendo un mundo mejor



## Informe de Sostenibilidad 2020

# Manteniendo un **mundo mejor**

Informe de  
**Sostenibilidad 2020**



# AGRADECIMIENTOS

Este informe contó con la participación activa de todas las áreas de la organización.

**Vicepresidente LATAM**

Reinaldo Rodríguez

**Gerencia de Sostenibilidad**

Mario Ardila Sarmiento

**Elaboración del informe:**

Andrea Gómez B.

Yenny Romero S.

Diana Silva M.

**Diagramación y estilo:**

Equipo de Comunicaciones Masa y Stork

**Fotografías:**

Banco de imágenes Masa y Stork





## ACERCA DE ESTE INFORME

GRI 102-1/ 102-12 /102-32/ 102-50 / 102-52 / 102-53 / 102-54

En Stork estamos comprometidos con la comunicación clara, oportuna y transparente de los resultados de nuestra gestión de sostenibilidad. Nuestra identidad se configura más allá de la prestación de servicios, construimos nuestra reputación a partir de las relaciones con nuestros grupos de interés y la vivencia de los valores y pilares organizacionales que hacen de nuestra Compañía el referente de la industria. Todos los días en todas partes.

Nuestro cuarto informe de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y no cuenta con verificación externa.

Reportamos la gestión realizada desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, de nuestras operaciones en Colombia y por primera vez incluimos Perú.

Con el fin de asegurar la rigurosidad, integridad y credibilidad de los aspectos materiales y lineamientos metodológicos, este informe fue validado por el equipo directivo de Stork. El informe presenta la gestión y desempeño en temas económicos, sociales, ambientales y demás considerados vitales para la relación con autoridades y gobiernos, proveedores, comunidades y sociedad civil, sindicatos, clientes, accionistas y colaboradores. Durante 2020 no se presentaron cambios significativos en la estructura de capital, composición accionaria, nuevas sociedades que afecten o modifiquen sustancialmente la organización y sus grupos de interés.

Es nuestro deseo que este documento sea una herramienta útil para entender y conocer nuestra gestión en los sectores petróleo, gas, minería, energía y agroindustrial de nuestras operaciones en Colombia y Perú. También esperamos, que este informe sirva de inspiración para seguir trabajando por la construcción de una sociedad más sostenible y equitativa.

Cualquier inquietud frente al contenido de este informe comuníquela a través de nuestro correo **[Comunicaciones.Co@Stork.com](mailto:Comunicaciones.Co@Stork.com)**

## MENSAJE DE NUESTRO VP REGIONAL

GRI 102-14

El año 2020 fue muy diferente a lo esperado. Fue un año particular, pues a pesar de la pandemia que nos retó como organización, logramos obtener grandes resultados.

Al iniciar el año, estábamos listos para pasar la página y crecer de acuerdo con los objetivos planteados globalmente desde la estrategia, pero la pandemia nos obligó a girar la dirección y obtener una respuesta rápida y fuerte en atención a las personas, los clientes y el negocio.

Ante la crisis presentada por el desplome del valor del barril de crudo durante el primer semestre el año y de forma simultánea con la pandemia, que tiene a nuestro sector con incertidumbre hacia el futuro, tuvimos que tomar distintas medidas para frenar el descenso de los números y mantener la salud de la organización.

La seguridad siempre ha sido nuestra prioridad y por esto nos acogimos a las instrucciones y recomendaciones que desde JUNTOS MÁS

SEGUROS la organización nos compartió. Nuestros colaboradores son nuestro principal activo y siempre estamos acompañándolos, tomando las medias de seguridad necesarias para garantizar su seguridad y la de sus familias.

Durante este particular año, trabajamos con nuestro equipo humano para construir el camino hacia la sostenibilidad. A través de HomeStork, casi 200 empleados de las oficinas administrativas incrementaron su





*Reinaldo Rodríguez*  
VP LATAM

productividad y calidad de vida trabajando desde casa. De igual forma, nuestra plataforma de capacitación virtual Campus logró llegar a más de 4.000 participantes con entrenamientos técnicos, de liderazgo, programas enfocados y distintas escuelas con capacitadores internos y externos.

Este año, llevamos a cabo nuestra primera celebración de los Premios Juntos Más Seguros virtual con la participación de más de 1.300 asistentes virtuales de Perú, Trinidad y

Tobago, México y Colombia. Recibimos más de 300 nominaciones de la Región y reconocimos a los ganadores cuyo esfuerzo y liderazgo en HSE destacó frente a los demás nominados.

De igual forma, desde el área de HSEQ se inició la medición de emisiones de carbono en 36 proyectos en Colombia y 12 proyectos en Perú. Con los resultados, compensamos 55 toneladas de Co2 eq, a través de 55 bonos representados

en un cultivo forestal de caucho en el departamento del Meta.

En conclusión, el contexto cambiante y de incertidumbre del año 2020, junto a los esfuerzos que se hicieron tanto a nivel corporativo como en Colombia, nos hicieron cerrar un año de manera positiva, esperando que el siguiente sea el año de la recuperación y de convertirnos en un jugador sostenible frente a todos nuestros grupos de interés.

# Evidenciamos nuestro compromiso con la **excelencia** en **cifras**:



Clientes **Colombia 10**  
**Perú 7**



Colaboradores **Colombia 6.837**  
**Perú 462**



Horas Hombre  
Trabajadas **16.174.119**



Horas de Formación  
y Capacitación **9.335 horas**



Horas de Promedio  
Teletrabajo **Colombia 75.296**  
**Perú 40.220**

# Resultados Destacados

0



Accidentes Ambientales

Colombia 19  
Perú 7



Lugares donde hacemos presencia

Colombia 30  
Perú 9



Contratos Comerciales

**STORK**

A Fluor Company

# COVID-19: NOS CUIDAMOS

El 2020 marcó un hito histórico para la humanidad. Todos fuimos testigos de las nuevas dinámicas sociales, económicas, políticas y ambientales, que enfrentamos como consecuencia de la contingencia de COVID-19. Sin duda estas nuevas realidades nos han retado de manera personal, como sociedad y como organización.

En Stork entendemos hoy más que nunca que nuestro rol trasciende, aporta y contribuye a la construcción de una sociedad más justa. En el 2020 decidimos aceptar el desafío de continuar adelante, gracias a su confianza y respaldo, sacamos lo mejor de nosotros, trabajamos de forma ágil y eficiente, para contribuir a la reactivación económica de los países donde hacemos presencia.

*A lo largo de este informe se evidenciará en detalle las acciones desarrolladas por la Compañía para adaptarnos y garantizar la sostenibilidad del negocio, cuidar, prevenir y asegurar el bienestar de nuestros colaboradores y solidarizarnos con las comunidades donde hacemos presencia.*



Nuestros esfuerzos en la atención de los grupos de interés y continuidad del negocio para hacer frente a los efectos del COVID 19, han estado enfocados en:

## Cuidamos nuestros colaboradores

El factor humano fue determinante para cumplir con nuestros objetivos durante 2020. Nuestro compromiso y gestión estuvo enmarcado en prevenir el contagio, promover de manera responsable el autocuidado e innovar en nuestros procesos, confirmando que contamos con el mejor talento. La prevención del contagio entre nuestros equipos fue tarea vital, priorizamos en la medida de lo posible la virtualidad, con los más altos y mejores estándares de salud, seguridad y confort.

Así mismo, esta situación permitió que nuestros colaboradores participaran y propusieran iniciativas de autocuidado y preservación de la salud de los grupos de trabajo que se encuentran en la operación.



Las medidas tomadas por la Compañía y un seguimiento adecuado y riguroso de profesionales de la salud son determinantes para continuar nuestras labores con seguridad.



## Cuidamos las comunidades

Durante el 2020 fortalecimos nuestros canales de comunicación con los grupos de interés para estar siempre conectados informando las novedades e iniciativas de la Compañía en el marco de nuestro Modelo de Sostenibilidad.

Vinculamos a nuestras comunidades, autoridades locales y clientes para implementar acciones que procuraran atender las necesidades inmediatas de grupos vulnerables que se incrementaron a causa de la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional en medio de la emergencia sanitaria.

*Entender las necesidades de nuestros entornos es fundamental para ser el buen vecino de las comunidades, autoridades y aliado de nuestros clientes.*

## Sostenibilidad del negocio

El 2020 desafió la estabilidad de los mercados por la incertidumbre que generaron situaciones como la caída de los precios del petróleo, carbón y la zozobra de abrir nuevos servicios en el marco de los contratos vigentes. Preservar los contratos, la retención de clientes y creación de nuevos negocios procurando ingresos operacionales fue nuestro principal foco para consolidar la estabilidad financiera de la Compañía durante la pandemia.

Asegurar la continuidad operativa, garantizando la rentabilidad, transparencia y crecimiento económico fue el desafío financiero en 2020. Creemos en la sostenibilidad como la ruta para cumplir nuestros propósitos y fue determinante diseñar estrategias que permitieran mantener los ingresos operacionales.



*Nuestros resultados demostraron el compromiso en cumplir con nuestros lineamientos la solidez de nuestros procesos, principios y valores corporativos.*

En cada capítulo de este informe, podrá encontrar con mayor detalle las iniciativas implementadas por Stork para cada línea de acción, en aras de continuar cumpliendo nuestros compromisos y beneficiar a nuestros grupos de interés.



# CONTENIDO:

## 01

### **SOBRE NOSOTROS**

Pág. 14

- Modelo de negocio  
**Pág. 16-23**
- Logros, reconocimientos y acreditaciones  
**Pág. 24-25**
- Gobierno Corporativo  
**Pág. 26-27**
- Estrategia de sostenibilidad  
**Pág. 28-31**
- Contribución a los ODS  
**Pág. 32-33**



## 02

### **CRECIMIENTO SOSTENIBLE**

Pág. 34

- Desempeño financiero  
**Pág. 36-37**
- Ética, integridad y cumplimiento  
**Pág. 42-43**
- Balanced Scorecard  
**Pág. 44-47**
- Abastecimiento responsable  
**Pág. 48-53**
- Gestión del riesgo  
**Pág. 56-57**
- Continuidad del negocio  
**Pág. 58-59**





# 03

## DE LA MANO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Pág. 58

- Vivimos la vida con nuestras comunidades  
Pág. 62-65
- Tú, nuestro propósito  
Pág. 70-75
- Seguridad y salud en el trabajo  
Pág. 80-91



# 04

## NUESTRA HUELLA AMBIENTAL

Pág. 90

- Compromiso ambiental  
Pág. 94-95
- Nuestros resultados  
Pág. 96-101

# 05

## ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Pág. 104



# Capítulo 1





# SOBRE NOSOTROS

*Somos reconocidos por  
nuestros clientes como  
aliados estratégicos  
para la operación y  
mantenimiento de  
sus activos.*

**STORK**

*A Fluor Company*

# Quiénes Somos

GRI 102-14

Somos una Compañía con alta trayectoria, credibilidad y respaldo internacional. Llevamos más de 38 años en Colombia y 12 años en Perú, promoviendo el desarrollo y la construcción de una mejor sociedad. Somos líderes en la prestación de servicios para industrias como minería, Oil & Gas y generación de energía.

**FLUOR**<sup>®</sup>  
Fluor es 100% dueña de Stork

Fundada en 1912, Fluor es una Compañía global de ingeniería, adquisición, fabricación, construcción y mantenimiento que diseña, construye y mantiene instalaciones eficientes en capital para sus clientes en seis continentes. Durante más de un siglo, Fluor ha prestado servicios a sus clientes al ofrecer soluciones innovadoras e integradas en todo el mundo. Con sede en Irving, Texas, Fluor ocupa el puesto 149 en la lista FORTUNE 500<sup>®</sup> con ingresos de USD 19.2 billones al 31 de diciembre del 2018 con más de 56,000 empleados en todo el mundo.

**STORK**  
A Fluor Company

Stork es 100% dueña de Masa

Fundada en 1827, Stork cuenta con amplio reconocimiento alrededor del mundo y amplia experiencia en el manejo integral de activos en sectores como energía, transporte y petroquímica. Asimismo, diversificó sus negocios incursionando en actividades aeroespaciales, servicios técnicos para el mantenimiento de instalaciones del sector de la industria y la construcción.

**masa**  
A STORK COMPANY

Fundada en 1983 en Huila, Mecánicos Asociados nació para prestar servicios de mantenimiento en la Estación de bombeo DINA, Puerto Salgar y Campo Tello. Con una importante trayectoria, Masa se consolida en el país en los sectores minero y de hidrocarburos.



Stork, cuenta con un amplio reconocimiento alrededor del mundo. Tiene experiencia en el manejo integral de activos en sectores como energía, transporte por agua y aire, y petroquímica. Interesado en ampliar su presencia en Sur América adquiere en 2007 Mecánicos Asociados, una empresa de origen colombiano y con operaciones y contratos a nivel nacional. En 2008 inicia sus operaciones en Perú con el Consorcio MSC, en el Lote 192, operado en ese momento por Pluspetrol.

En los territorios donde hacemos presencia, las comunidades, gobiernos y proveedores locales, respaldan nuestra gestión transparente y la generación de valor. Nuestros colaboradores están orgullosos de pertenecer a esta gran empresa que les brinda oportunidades para su desarrollo personal y profesional.

*En 2016 Fluor Corporation Company adquiere Stork. Hoy, **somos reconocidos por nuestros clientes como aliado estratégico para la operación y mantenimiento de sus activos.***

# Lo que hacemos

Creamos valor a partir de soluciones y servicios innovadores que permiten generar desarrollo sostenible en los territorios donde hacemos presencia.



## Desarrollo de negocios

Gestionamos clientes y administramos las relaciones comerciales de los contratos que se encuentran en ejecución o en respectiva de consecución.



## Mantenimiento

Stork proporciona una solución personalizada de servicio completo para el mantenimiento de instalaciones industriales, que mejoran la confiabilidad y rendimiento de la planta.



## Paradas de planta y shutdowns

Stork gestiona paradas o detenciones de planta para servicios completos, de cualquier tamaño y para cualquier industria, incluyendo el personal suplementario y equipo (de alquiler).



## Construcción y modificaciones

Las capacidades de ingeniería integradas de Stork permiten actividades de construcción, para la modificación de instalaciones de producción o expansión de instalaciones de clientes.



## Fabricación y reparación de equipos

Desde bombas y válvulas hasta cajas de engranaje, turbinas e instalaciones de generación de energía completas. Diseñamos, fabricamos y reparamos, tanto equipos originales de Stork como equipos de terceros, en todo el mundo.



## Operaciones

Los servicios de operaciones de Stork asumen la responsabilidad operacional de los procesos de producción y le prestan soporte a los clientes, desde el manejo de materiales, pasando por los procesos de fabricación hasta el empaque y envío de los productos.

# Brindamos beneficios concretos a todos nuestros clientes:



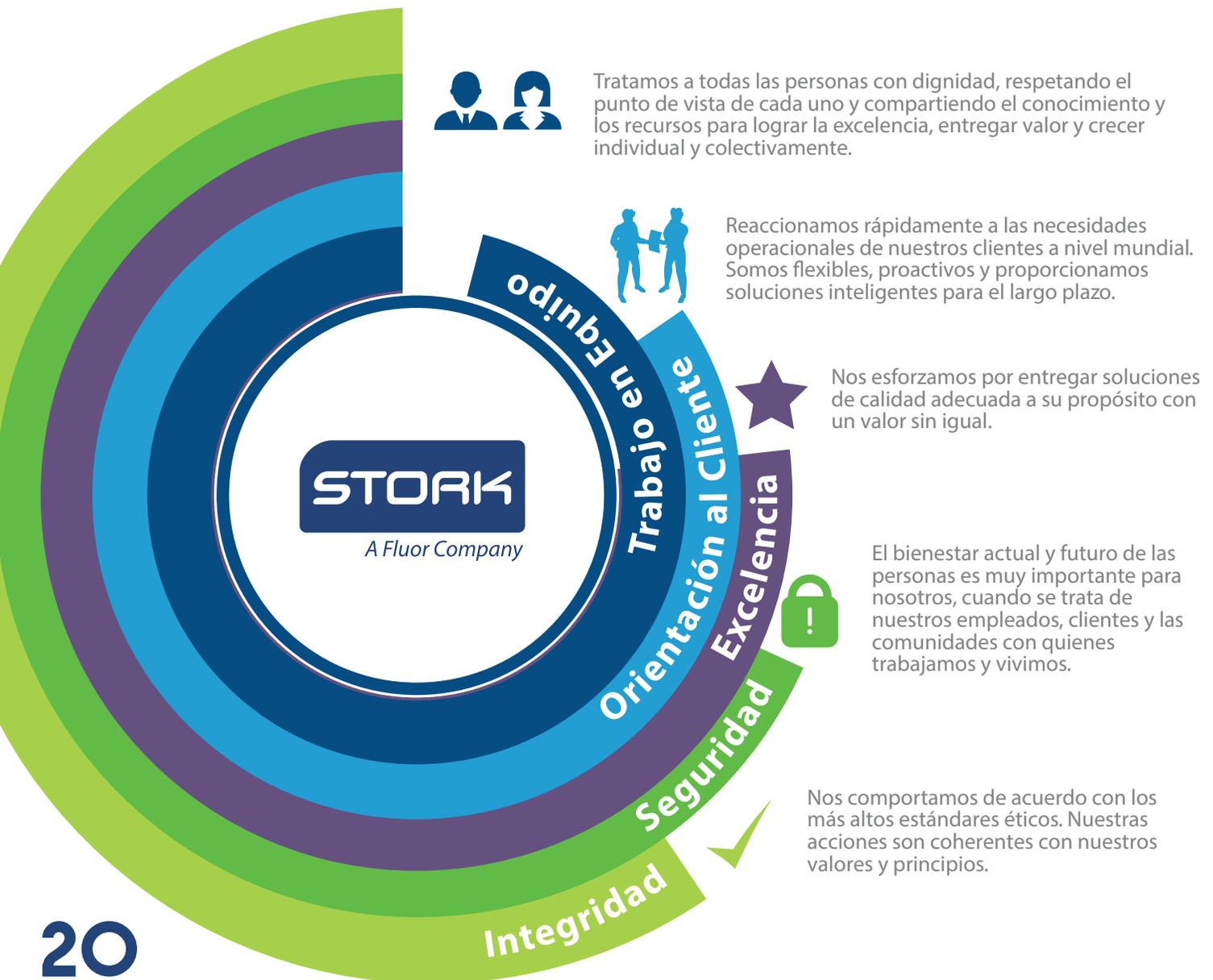
# Nuestro Propósito

Somos una organización *bien conectada, informada, diversificada y basada en datos* con el objetivo de mejorar continuamente el desempeño de nuestros clientes y establecer estándares de excelencia.

## Lo que consideramos importante

GRI 102-16

Para “Ser el referente de la industria, todos los días y en todas partes”, los valores corporativos de Stork nos permiten ser uno solo en lo que creemos, en cómo trabajamos, en el lenguaje que usamos y en los mensajes que transmitimos entre nosotros y quienes nos rodean.





*Nuestros pilares de transformación nos impulsan a una cultura organizacional enfocada en:*

**Crecimiento**



**Innovación**

**Excelencia**



**Lean**



# Nuestra Presencia en el Mercado

GRI 102-3 / 102-4

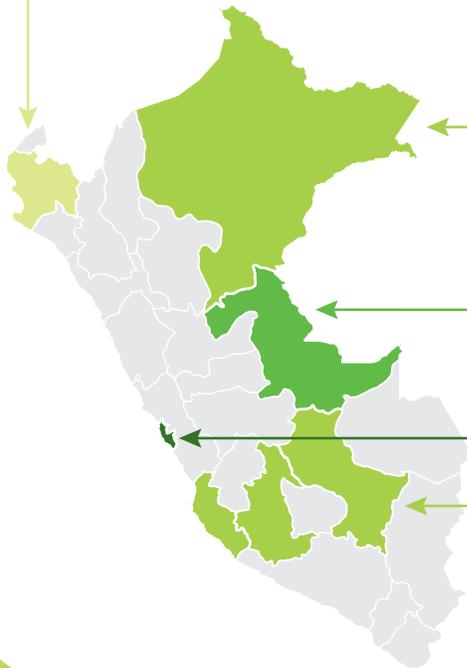
**Ubicación:** Piura  
**Clientes:** CNPC, SAVIA, ENEL MALACAS, GMP

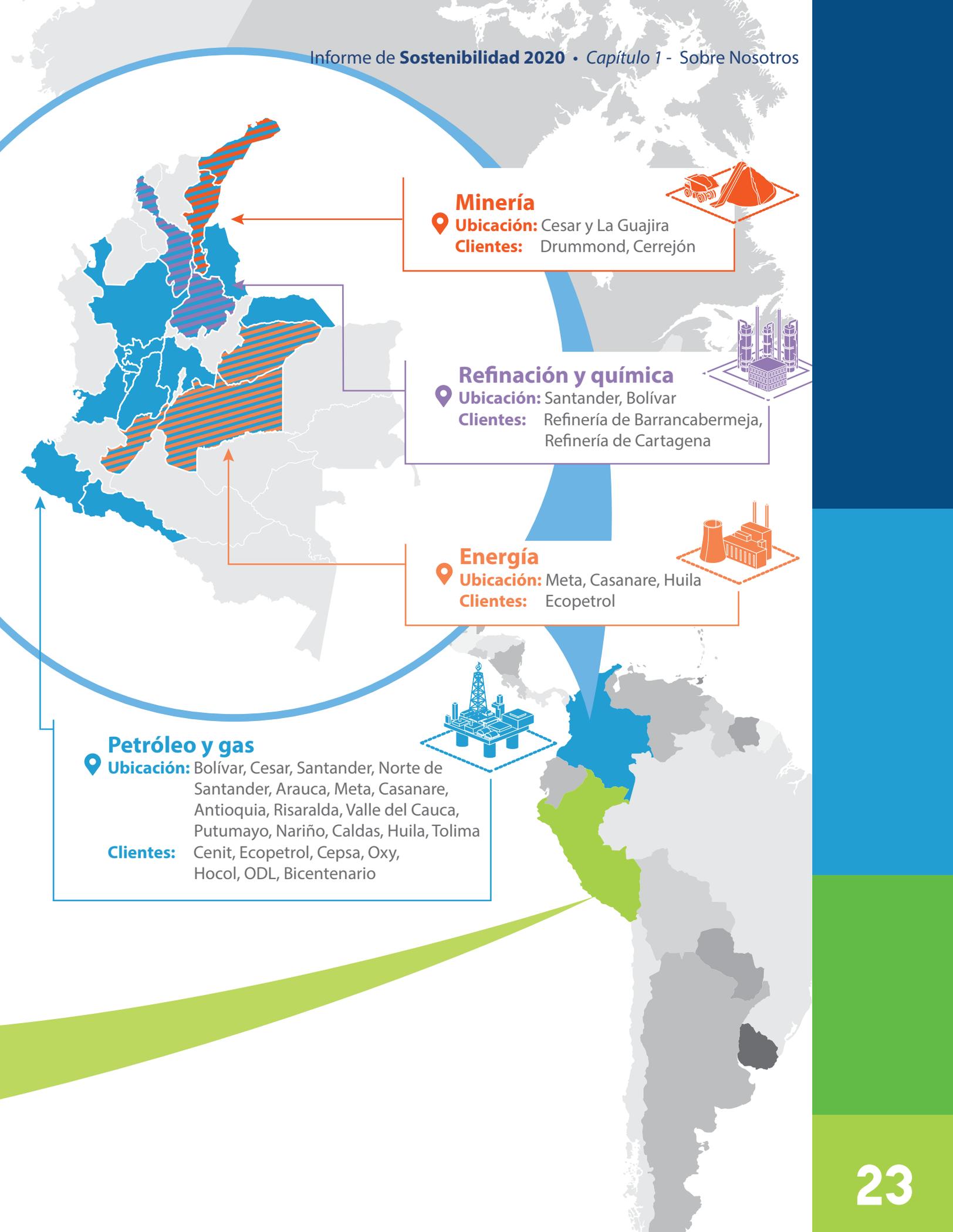
**Ubicación:** Loreto  
**Clientes:** Frontera Energy  
LOTE 192

**Ubicación:** Ucayali  
**Clientes:** CEPSA

**Ubicación:** Lima  
**Clientes:** ENEL Lima, Nexa Limpieza, Nexa Celdas, Nexa Succión y Desplacado, Nexa Izaje

**Ubicación:** CUSCO, ICA, AYACUCHO  
**Clientes:** COGA





### Minería

**Ubicación:** Cesar y La Guajira  
**Clientes:** Drummond, Cerrejón



### Refinación y química

**Ubicación:** Santander, Bolívar  
**Clientes:** Refinería de Barrancabermeja, Refinería de Cartagena



### Energía

**Ubicación:** Meta, Casanare, Huila  
**Clientes:** Ecopetrol



### Petróleo y gas

**Ubicación:** Bolívar, Cesar, Santander, Norte de Santander, Arauca, Meta, Casanare, Antioquia, Risaralda, Valle del Cauca, Putumayo, Nariño, Caldas, Huila, Tolima  
**Clientes:** Cenit, Ecopetrol, Cepsa, Oxy, Hocol, ODL, Bicentenario



# Logros y Reconocimientos

2020 se caracterizó por la necesidad de innovar y adaptarnos a las condiciones que marcó la contingencia sanitaria a nivel mundial. Nuestra Compañía nuevamente, demostró su gran capacidad para continuar trabajando con calidad. Por esto fuimos reconocidos en:



- **SPE Colombian, Women in Energy Win Awards 2020** otorgó el **premio Excelencia en Responsabilidad Social** a Stork por nuestro trabajo en la construcción de territorios sostenibles a través de la implementación de programas de gestión social que buscan impulsar la educación, la priorización de mano de obra local y el apoyo a la población con mayores necesidades.



- **SPE Colombian, Women in Energy Win Awards 2020** otorgó el **premio mujer Liderazgo** a Olga Farfán nuestra líder de Mejoramiento Continuo Operativo por ser una mujer de alto impacto en la industria del petróleo y gas a lo largo de su trayectoria profesional.



- Fuimos reconocidos por **Society of Petroleum Engineers Colombia Section** con el **premio Machin de Oro** en la categoría Desarrollo de iniciativas de Inclusión, Equidad y Diversidad de género, en reconocimiento por nuestro apoyo en pro de la construcción de una industria y sociedad más inclusiva, equitativa y diversa.



- Contribuimos en la disminución de la tasa de desempleo de Antioquia así, la **Agencia Pública de Empleo Comfenalco Antioquia** nos reconoce por contribuir al desarrollo de la región y del país, brindando oportunidades a personas que hacen parte del área de influencia directa de nuestros proyectos.



- Fuimos reconocidos como **Gigante Cerrejón**, en la categoría Seguridad, Salud, Responsabilidad Social y Ambiental.

Stork participó en la organización y logística para la entrega de más de 15 mil mercados a la comunidad vecina de Cerrejón, como aspecto de mitigación a la emergencia sanitaria producida por el COVID-19.



- El **Ministerio de Minas y Energía, la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Agencia Nacional de Minería** reconocen a Stork por compartir las iniciativas en la tercera versión de experiencias significativas en gestión ambiental y social del sector minero energético, cuyo contenido demuestran el compromiso con el desarrollo sostenible de los territorios y la gestión de conocimiento.

## El sello de la excelencia

Mecánicos Asociados (Masa) y Stork Holding B.V Sucursal Colombia, tienen como eje central para lograr sus resultados, el manejo sistemático de la gestión de la calidad, la seguridad y salud en el trabajo, el ambiente, la seguridad de procesos; con principios de desempeño de clase mundial, que respaldan nuestras certificaciones, acreditaciones y estampes otorgados por organizaciones reconocidas internacionalmente.

### CERTIFICACIONES

**ISO 9001: 2015:** Sistema de gestión de calidad

**ISO 14001: 2015:** Sistema de gestión ambiental

**OHSAS 18001: 2007:** Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional



### ACREDITACIONES

**ISO/IEC 17025:2005:** Evaluación de conformidad a su laboratorio de calibración



### ESTAMPES

ASME U

ASME S

NATIONAL BOARD (NB)

NATIONAL BOARD (NR) R

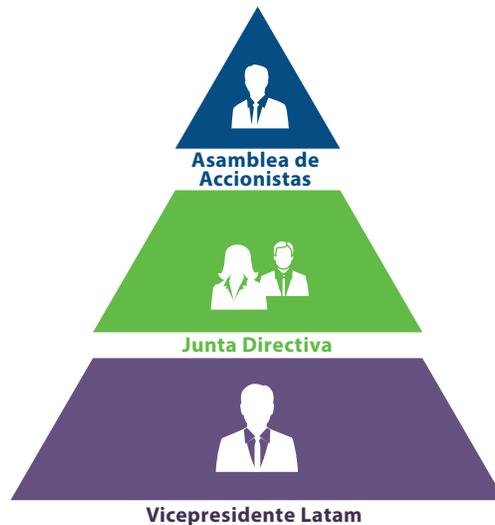


# Gobierno Corporativo

GRI 102-18 / 102-19

Buscamos generar confianza con los grupos de interés a través de la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo. La Asamblea de Accionistas, Junta Directiva y Vicepresidente Latam son los mayores organismos de Gobierno Corporativo en Stork, los cuales velan por los intereses y el cumplimiento de las promesas de valor y la legislación colombiana. La gestión está orientada en garantizar con honestidad y transparencia mientras se cumple con las estrategias y metas, logrando posicionar a Stork como el referente de la industria.

Los órganos de gobierno que se encargan de liderar la aplicación del gobierno corporativo son:



MIEMBROS PRINCIPALES	MIEMBROS SUPLENTE
Taco de Haan	Alejandro Escalona
Lot Van Der Wal	Reinaldo Rodríguez
Patric Jansen	Camilo González



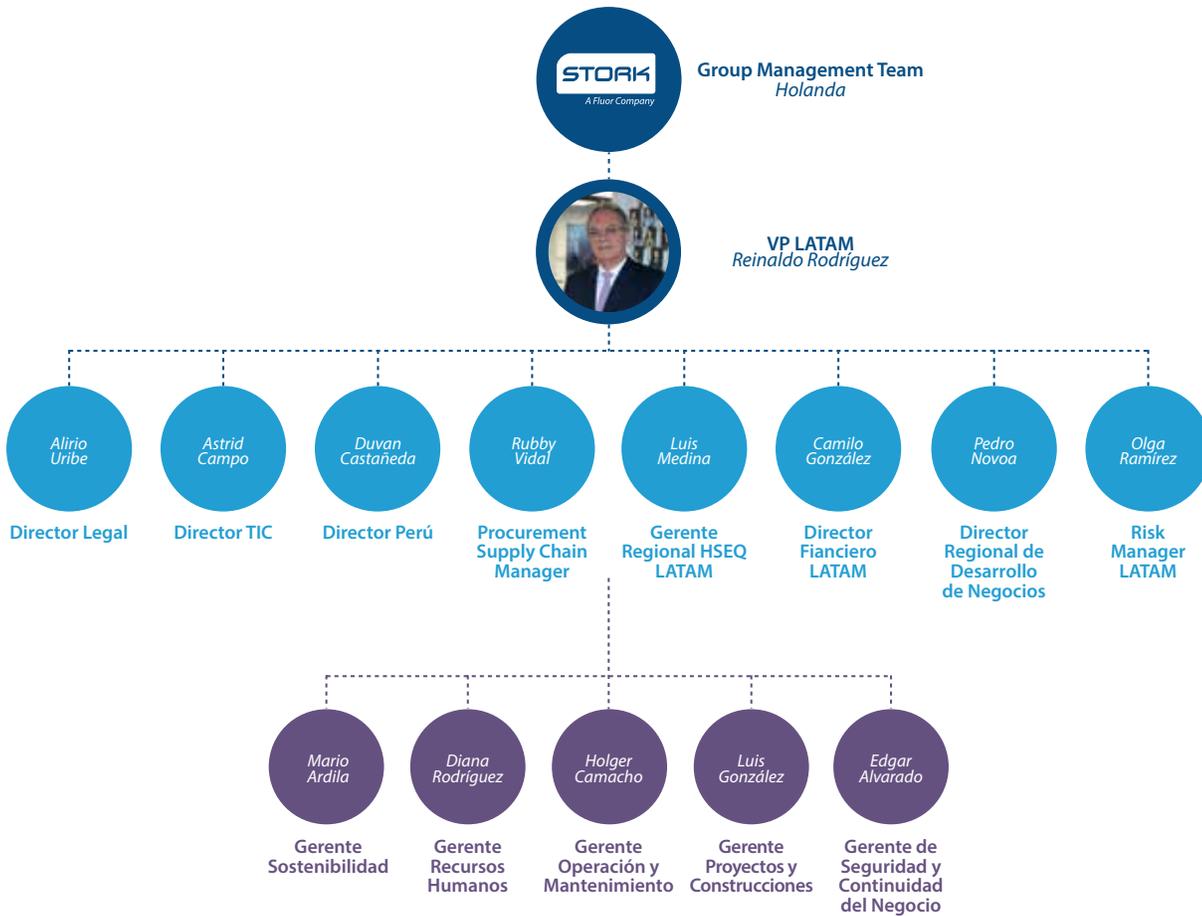
Durante 2020 se presentó la salida de Sandeep Sharma y su cargo en la Junta Directiva fue ocupado por Lot Van Der Wal, siendo el único cambio en la Junta Directiva presentado durante el periodo reportado.

Además de la Junta Directiva, en la cual se toman las principales decisiones de negocio de la Compañía, existen los siguientes comités gerenciales:

- LATAM REACH STEERING COMMITTEE
- COMITÉ EQUIPO ESTRATÉGICO
- LATAM PRM FINANCIAL COMMITTEE
- COMITE ESTRATÉGICO COVID-19



De izquierda a derecha  
Reinaldo Rodríguez, VP LATAM; Taco de Haan, Presidente; Alejandro Escalona, VP Regional



Respecto a la estructura organizacional durante 2020, se reportan los siguientes cambios: Reinaldo Rodríguez pasó a ser el Vicepresidente Latam, HSE y PSCM pasan a ser regionales.



# Estrategia de Sostenibilidad Stork

GRI 102-44; 102-46

Nuestro enfoque de desarrollo sostenible hace parte integral de la estrategia de negocio de Stork y orienta de manera transversal todas nuestras acciones a la generación de valor tanto para la Compañía como para la sociedad. El modelo de Responsabilidad Social que hemos desarrollado, tiene como pilares fundamentales de relacionamiento con los grupos de interés el respeto, relaciones justas, la integridad y transparencia para lograr nuestro objetivo superior

para que a través de la construcción de confianza y credibilidad creemos valor y beneficio mutuo.

La estructuración y fortalecimiento de nuestro modelo de Responsabilidad Social, nos permite avanzar hacia el objetivo de ser eficaces en el entendimiento y gestión de las necesidades de nuestros grupos de interés y fortalece, en todos los frentes de la Compañía, el entendimiento de los impactos generados en los Stakeholders.



# Grupos de Interés

GRI 102-40; 102-43; 102-44

La identificación y diálogo constante con nuestros grupos de interés, es la base fundamental para la gestión de la estrategia de sostenibilidad corporativa. Priorizamos las expectativas de nuestros stakeholders de acuerdo con nuestros impactos, tenemos establecidos niveles de interacción y definimos canales de comunicación y relacionamiento apropiados, bajo los principios de legalidad, oportunidad, respeto, integridad y transparencia.



## ACCIONISTAS

Generamos valor económico en un ambiente de confianza, creciendo con rentabilidad, aplicando las mejores prácticas de Gobierno Corporativo y gestionando adecuadamente los riesgos

### Canales de Relacionamiento:

- Representación en los órganos de Gobierno Corporativo
- Reuniones



## CLIENTES

Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, convirtiéndonos en un socio y aliado estratégico para toda la vida

### Canales de Relacionamiento:

- Sistema de medición de satisfacción
- Red comercial



## GOBIERNO Y SOCIEDAD

Contribuimos al fortalecimiento de espacios de diálogo que favorezcan los objetivos del negocio, así como las necesidades locales y nacionales

### Canales de Relacionamiento:

- Participación en mesas regionales
- Atención a reuniones y solicitudes de control



## COLABORADORES Y FAMILIA

Promovemos el desarrollo personal y profesional de los colaboradores a través de un balance entre la vida laboral y familiar, en ambientes laborales seguros e incluyentes

### Canales de Relacionamiento:

- Línea Ética
- Intranet, correo electrónico, comunicación directa
- Canal PQRSF
- Comité de convivencia
- Copasst



## SINDICATO

Garantizamos el derecho de libre asociación de todos nuestros colaboradores, buscando siempre un diálogo abierto y constructivo

### Canales de Relacionamiento:

- Reuniones periódicas de seguimiento
- Línea ética



## COMUNIDADES Y SOCIEDAD CIVIL

Reconocemos y respetamos la diversidad cultural, política, económica y social de los territorios y comunidades donde trabajamos, buscando generar relaciones de mutuo beneficio

### Canales de Relacionamiento:

- Reuniones periódicas
- Oficinas de atención
- Canal PQRSF
- Correo electrónico



## PROVEEDORES

Buscamos el fortalecimiento y alineación en temas de Responsabilidad

### Canales de Relacionamiento:

- Portal de proveedores
- Línea ética

# Análisis de materialidad

GRI 102-47

En Stork identificamos 21 asuntos materiales a gestionar como prioritarios, que se han definido con base en la estrategia de negocio, buscando equilibrar las expectativas de los grupos de interés, las líneas estratégicas de la organización, los riesgos globales, las necesidades de nuestros clientes y las tendencias en los sectores de mercado donde hacemos presencia.

La actualización de los temas materiales se realizó en 2019 teniendo en cuenta:

1. Identificación de las regiones con presencia de nuestra operación y mayor impacto.
2. Identificación de grupos de interés.
3. Realización de diálogo en los territorios con grupos de interés.
4. Calificación de resultados para diferenciación de aspectos importantes.
5. Priorización y alineación de expectativas de los grupos de interés con líneas estratégicas de la organización.
6. Validación de los 21 temas materiales ante comité directivo.

*Las líneas estratégicas de la organización:*

- \*Alineación estratégica y objetivos corporativos
- \*Consolidación reputacional
- \*Mitigación de riesgos
- \*Continuidad operativa
- \*Impacto en los ODS

MATERIALIDAD	CATEGORÍA
ECONÓMICA	DESEMPEÑO ECONÓMICO
	ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO
SOCIAL	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
	ÉTICA Y TRANSPARENCIA
	EMPLEADOS Y LUGARES DE TRABAJO
	COMUNIDADES
AMBIENTAL	PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

TEMAS MATERIALES	COBERTURA DEL ASUNTO MATERIAL
Estrategia y desempeño financiero	INTERNA
Gestión de riesgos	INTERNA
Excelencia operacional	INTERNA / EXTERNA
Participación de mercados locales	EXTERNA
PERSONAS (Cultura de autocuidado y comportamientos seguros)	INTERNA
PROCESOS (Seguridad de procesos)	EXTERNA
INSTALACIONES (Espacios de trabajo seguro)	EXTERNA
Cultura de ética integridad y cumplimiento (Personas)	INTERNA / EXTERNA
Lucha contra corrupción (Proveedores)	INTERNA / EXTERNA
Empleabilidad (Estabilidad)	INTERNA
Crecimiento y desarrollo	INTERNA
Bienestar	INTERNA
Relacionamiento Sindical	EXTERNA
Equidad, inclusión y diversidad	INTERNA
Participación ciudadana	INTERNA / EXTERNA
Iniciativas sociales (Mejoramiento de habilidades, mejoramiento de infraestructura social, acciones solidarias y educación)	EXTERNA
Relaciones con el entorno	EXTERNA
DDHH	INTERNA / EXTERNA
Priorización y contratación de MOL	EXTERNA
Acciones sobre el cambio climático	INTERNA / EXTERNA
Protección y cuidado del Medio Ambiente	INTERNA / EXTERNA



# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

GRI 102-47

La creación de la nueva Gerencia de Sostenibilidad durante el 2020, comprometió a La Compañía a alinearse a la hoja de ruta marcada por las Naciones Unidas, para diseñar estrategias y planes de acción enfocados en responder a este desafío global. Masa y Stork busca sumarse a estas iniciativas transformadoras; a continuación, enunciamos los ODS en los cuales, tiene una intervención con nuestros planes y programas:



## 3 SALUD Y BIENESTAR



Aportamos y contribuimos a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad de nuestros grupos de interés.



## 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Contratamos mano de obra calificada y no calificada directamente.

Brindamos seguridad a través de la implementación de altos estándares en seguridad para la protección de nuestros colaboradores.



## 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



Gestionamos adecuadamente nuestra cadena de valor y contratamos con proveedores y contratistas locales.



**10** REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Trabajamos para dar oportunidades, en contratación de mano de obra y bienes y servicios locales, en los territorios en los que hacemos presencia. Procurando dinamizar las economías locales, fortalecer a sus poblaciones y empoderando a los habitantes.



**12** PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Compromiso de la Compañía con la reducción de la huella de carbono.

**13** ACCIÓN POR EL CLIMA



Acciones ambientales que procuran reducir el gasto de agua y energía siendo eficientes y responsables con su consumo.

**15** VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



Realizamos el aseguramiento de nuestros procesos procurando el cuidado de los entornos donde tenemos presencia.



**16** PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Basamos nuestras relaciones con los grupos de interés en la transparencia y el respeto.

Nuestros mecanismos de denuncia y atención de casos de corrupción están en constante actualización y divulgación a nuestros colaboradores.

Brindamos información constante y veraz a nuestros grupos de interés para responder a sus inquietudes y necesidades.

# Capítulo 2





# CRECIMIENTO SOSTENIBLE

*Somos reconocidos por  
nuestros clientes como  
aliados estratégicos  
para la operación y  
mantenimiento de  
sus activos.*

**STORK**

A Fluor Company

# Desempeño Financiero

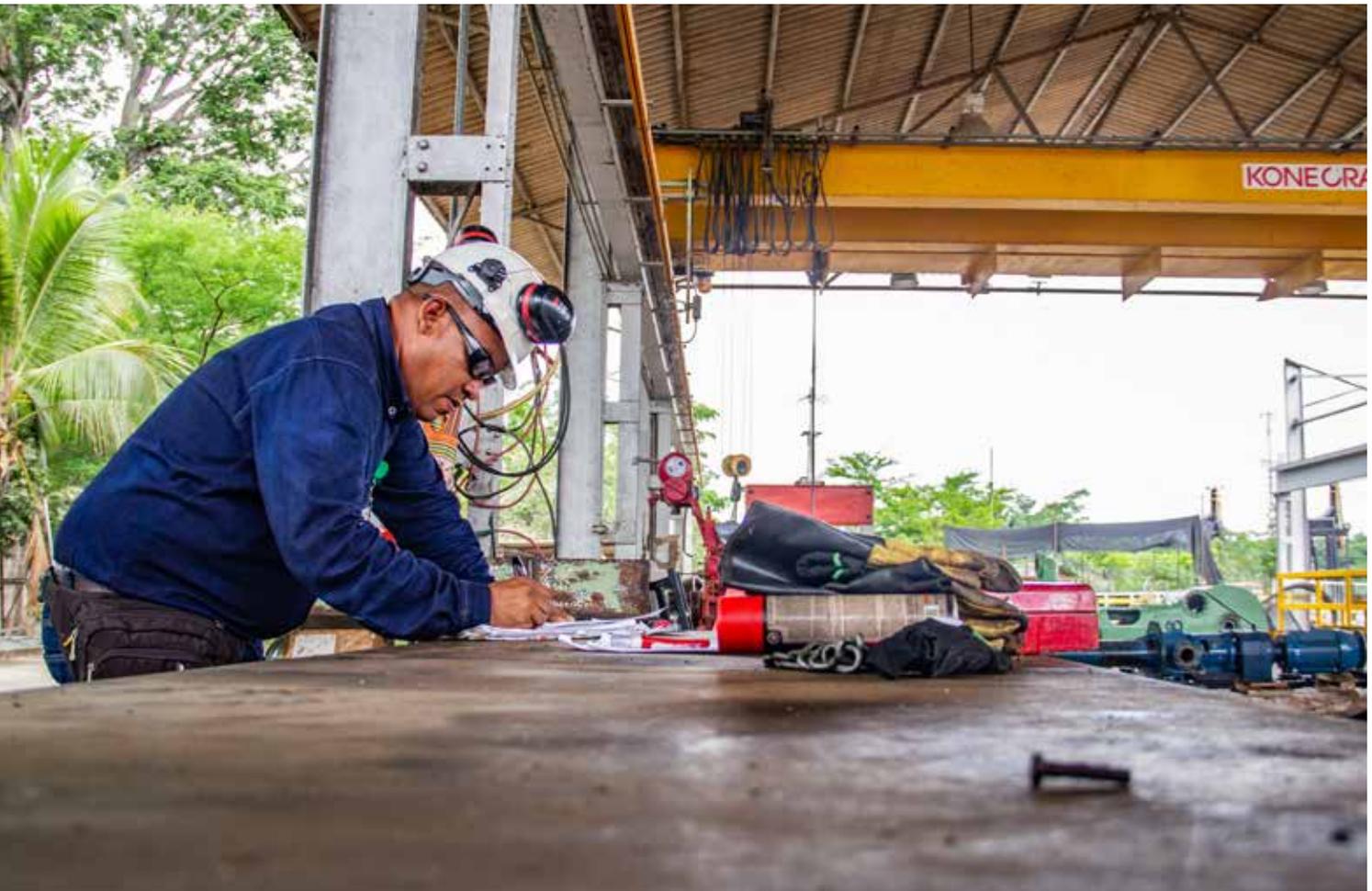
## Propósito

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

La planificación, ejecución y análisis de las finanzas de la Compañía, en el constante intercambio de capital en el mercado es el objetivo del área de finanzas. Esta estructura permite la gestión y asesoría en la toma de decisiones de todos los niveles corporativos, generando valor en Stork y garantizando un modelo económicamente sostenible.

## Riesgos y oportunidades

El año 2020 tuvo como foco principal para Stork la disciplina de capital. La optimización de nuestros procesos de facturación, cuentas por cobrar y cuentas por pagar, al igual que un control en los planes de inversión. A través de la mejora continua, hemos podido reducir nuestro costo operativo en comparación con 2019.

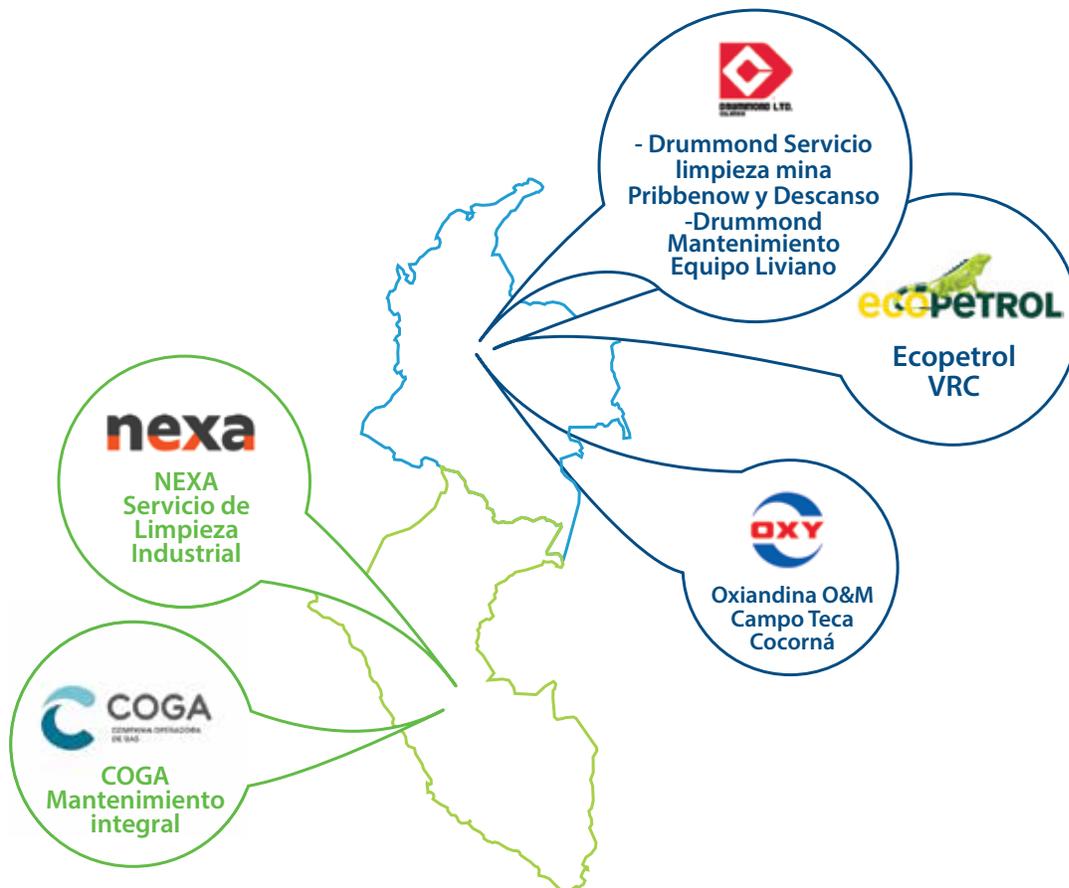


## Desempeño y avances

2020 fue un año atípico para la economía global. La pandemia desencadenó una fuerte desaceleración del desarrollo económico global, y nuestro principal mercado Oil & Gas se vio fuertemente afectado debido a que sus participantes disminuyeron, aplazaron o incluso cancelaron sus planes de inversión. La disminución de la demanda de crudo por la desaceleración de los sectores que lo requieren como materia prima, generó una fuerte caída del precio de este commodity durante el primer semestre del año, lo cual desencadenó en una crisis generalizada en el sector.

Pese a esto, Stork desarrolló un plan de control de costos asegurando la posición como socio estratégico de nuestros principales clientes, soportando el aseguramiento de la integridad de los activos de nuestros aliados y así, la producción y transporte de sus productos. Estas rápidas medidas ayudaron a afrontar exitosamente la coyuntura global.

La credibilidad y posicionamiento de Stork se vio respaldada a pesar de la coyuntura económica actual, permitiendo el aseguramiento de generación de ingresos en el corto y mediano plazo, obteniendo backlog para ejecutar en los próximos 5 años. Dentro de los principales contratos ganados durante el año tenemos:





Los ingresos de la Compañía, sin embargo, tuvieron una mayor afectación. Esto fue causado, principalmente, por las restricciones de movilidad generadas por las medidas de bio-seguridad establecidas por los gobiernos locales, sumado a la priorización de gastos por parte de nuestros principales clientes y el consecuente aplazamiento de proyectos potenciales para la ejecución de Stork.

A pesar de estas condiciones desfavorables y adicional al plan de control de costos, Stork implementó una estrategia de optimización de procesos enfocada en aumentar la productividad, afectando en la menor forma posible los contratos laborales de nuestros colaboradores.

La estrategia del área financiera de Stork se basó en cuatro premisas que, durante 2020 lograron:



**Compromiso y valor agregado**

Logramos la regionalización de los procesos y procedimientos de Control de Proyectos, generando políticas y medidas de control estándar, las cuales generaron aseguramiento en nuestras políticas de ahorro y control de costo.



**Caja como enfoque**

Optimización del balance de la Compañía, a través del mejoramiento de los procesos internos de facturación, al igual que la consecución de capitalización de casa matriz, disminuyendo los niveles de deuda con terceros.



**Complejidad mínima**

Implementación de un ERP estándar en la región, reflejado en el despliegue en Colombia y Perú de SAPbyDesing, estandarizando procesos operacionales y financieros.



**Cumplimiento y control**

Establecimiento de controles SOX en Perú, alineado con los controles y procedimientos ya establecidos en Colombia.

# RETOS

## 2021 presenta nuevos retos,

con un mercado en fase de estabilización, pero con incertidumbres sobre el ritmo de recuperación de la economía global y del desempeño del sector.

Por esto, la Compañía está basando su estrategia para el año 2021 en 3 pilares principales, enmarcados dentro del “**Plan de Mejora de Valor**”:



Dentro de esta estrategia esperamos la **automatización y optimización** de procesos manuales, regionalización y centralización de equipos de back office y planes de optimización de capital.

# Ética, integridad y cumplimiento

GRI 102-16 / 102-17

## Propósito

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

Asegurar relaciones adecuadas y alineadas a la estrategia corporativa y al modelo operativo del negocio, con los diferentes grupos de interés, agregando valor durante la evaluación, mitigación y gestión de los riesgos legales y de cumplimiento asociado a las actividades de Stork en Latam. Con este propósito se busca cumplir de manera primordial, motivando una cultura de **ética y transparencia** en el comportamiento diario de los trabajadores y otros grupos de interés, así como la cultura de **prevención** en torno a los riesgos legales y de cumplimiento.

## Riesgos y oportunidades

Detectamos como principal riesgo la cobertura para asegurar una comunicación asertiva del mensaje. Esto, asociado con el crecimiento constante de la Compañía en diferentes líneas de negocio y geografías que implica un aumento importante de trabajadores a quienes llegar, nuevas idiosincrasias por entender para asegurar la entrega asertiva de la comunicación y áreas adicionales para incluir dentro de la logística, todo lo cual contrasta con la limitación de recursos humanos, tecnológicos y financieros.



## Estrategia

En Stork garantizamos que llevamos a cabo nuestras actividades de negocios de forma justa y honesta, e interactuamos éticamente con cada una de las personas involucradas, incluidos nuestros colaboradores, clientes, proveedores, gobiernos y las comunidades.

Nuestro Código de Conducta y Ética Comercial es la guía para asegurar los más altos estándares de transparencia. Contamos con políticas y prácticas globales basadas en riesgos, diseñadas para prevenir y detectar fallos de conducta. Las políticas “claves” y globales de cumplimiento y ética, incluyen:



Refleja el compromiso de la empresa con la comunicación abierta entre empleados y directivos, lo cual invita y facilita la resolución de inquietudes y conflictos.



En la cual se solicita a los trabajadores revelar cualquier potencial o real conflicto de interés.



La cual prohíbe el pago o recibo de sobornos de terceros, públicos o privados, entre otras.

*Stork está comprometido con prestar sus servicios bajo los más altos estándares de ética y buena conducta. Desde el equipo de Compliance, apoyamos la estructuración de políticas corporativas para ser alineadas con este propósito, así como también impulsamos la generación de una cultura de ética y transparencia.*

## Desempeño y avances 2020

- Fortalecimiento de la cultura corporativa en torno a la gestión ética y transparente, mediante la ampliación de la cobertura dentro de la Compañía.
- Aseguramiento de alineación entre los diferentes códigos, políticas y procedimientos de casa matriz, con las realidades locales y legislación aplicable.
- Llevar el mensaje de ética y transparencia por fuera de la Compañía a diferentes grupos de interés, con el fin de ayudar en la tarea conjunta de “construir país”.

Durante 2020 realizamos la Certificación Anual de Ética al 100% de la mano de obra no operativa de la Compañía. Así mismo, nuestros colaboradores recibieron entrenamientos virtuales del Código de Conducta y Ética. Adicionalmente, se adelantaron charlas virtuales de las diferentes políticas de compliance a las operaciones y otros equipos de soporte, y se brindó capacitación al equipo directivo sobre los riesgos de corrupción, lavado de activos y financiación al terrorismo.

*En la Compañía fueron reportados 31 casos, 28 en Colombia y 3 en Perú. Fueron realizadas 4 investigaciones en Colombia por posible fraude y 1 en Perú, las cuales, posterior a la aplicación del debido procedimiento, fueron cerradas sin hallazgos negativos.*



# Balanced Scorecard

## Propósito

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

Robustecer nuestro Proceso de Revisión por la Dirección con un set de herramientas ampliamente conocidas en el ámbito gerencial de diferentes industrias, que nos permiten desplegar de forma estructurada, equilibrada y efectiva la estrategia corporativa vigente a nivel local y traducirla en objetivos de negocio enmarcados en cuatro dimensiones: financiera, grupos de interés, procesos de negocio y aprendizaje & crecimiento.

## Riesgos y oportunidades

Gracias al uso de herramientas y modelos de analítica descriptiva / predictiva, somos medidos sistemáticamente a través de indicadores claves de desempeño (KPIs), que al ser comparados con las metas fijadas, permiten a los líderes y sus equipos sustentar la toma de decisiones, visualizar y priorizar aspectos relevantes que requieren atención, predecir e implementar tácticas y acciones para anticiparse a situaciones potenciales y en consecuencia, maximizar las capacidades para cumplir con las expectativas de nuestros grupos de interés y mejorar continuamente los resultados del negocio a todo nivel.

*Más allá de la alineación estratégica y los resultados, buscamos construir juntos nuestra cultura de desempeño, todos los días, en todas partes.*

## Desempeño y avances 2020

Atendiendo las prioridades e intenciones de alto nivel del negocio, definidos en la planeación corporativa global y con el propósito de fortalecer nuestra cultura de gestión del desempeño, en abril de 2020, luego de más de un año de trabajo interdisciplinario y gracias al apoyo del Equipo Directivo Regional, entró en operación nuestro Balanced Scorecard Colombia y Perú.

Lo anterior, sintetiza el enfoque “Lagging Management” que durante 2020 dimos a nuestro Balanced Scorecard como primer paso para fortalecer nuestra cultura del desempeño asegurando el cumplimiento de las metas asociadas a indicadores de resultados.

### Tablero LEADING KPIs

Indicadores clave de desempeño que reflejan el compromiso gerencial y la visibilidad con la mejora continua del desempeño comercial, pueden predecir el éxito futuro.

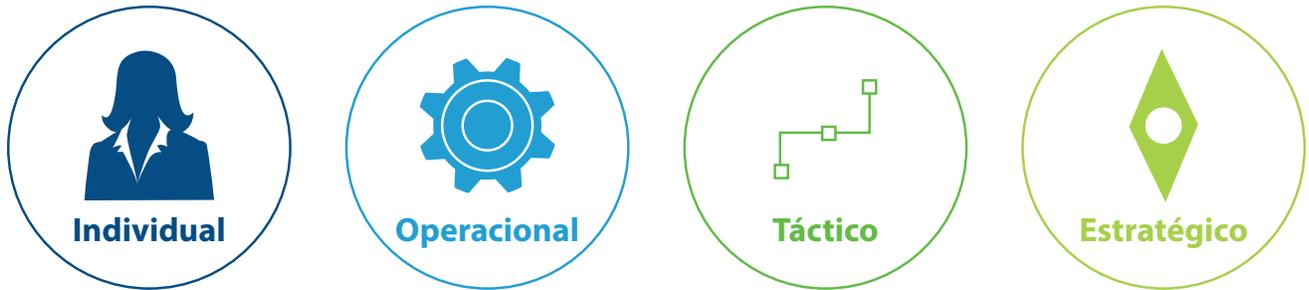


### Tablero LAGGING KPIs

Indicadores clave que miden el desempeño pasado frente a los objetivos que hemos definido; esto es, “El estado actual del negocio”.



De acuerdo con lo previsto, el Balanced Scorecard Colombia y Perú fue desplegado y progresivamente ha venido posicionándose como herramienta con la cual se presentan y analizan los resultados, se realizan estimaciones y se sustenta la toma de decisiones de carácter estratégico, táctico y operativo, por parte de los líderes y sus respectivos equipos de trabajo.



Generaremos un cambio cultural enfocado en la gestión del desempeño utilizando la metodología ADKAR:

## Cultura de gestión del desempeño

### Metodología de entrega de resultados (ADKAR)



Nuestro modelo toma como referencia los elementos de la Metodología de entrega de resultados (ADKAR)

# RETOS

## En 2021, abordaremos tres desafíos:

Conectar el modelo desarrollado en 2020 con las nuevas prioridades e intenciones de alto nivel del negocio que aplicarán a partir de 2021 en el marco del **Value Enhancement Plan (VEP)** y la nueva estrategia corporativa.



Ampliar el alcance territorial y organizacional de la herramienta incluyendo la gestión del desempeño en las operaciones de Trinidad & Tobago, y desplegando el modelo en los niveles táctico (procesos de negocio) y operacional (proyectos).



**Robustecer la capacidad predictiva de la herramienta;** aprovechar los datos históricos para minimizar la incertidumbre y anticiparnos al comportamiento a futuro de los indicadores clave de desempeño.

A partir de 2021 tendremos dos cuadros de mando de gestión estratégica. El primero, es nuevo, y a partir de ahora nos permitirá monitorear los indicadores Leading, y el segundo, que venimos desarrollando desde 2020, nos permite visualizar los resultados de nuestros indicadores Lagging.

Lo anterior, nos permitirá complementar el enfoque **“Lagging Management”** abordado durante 2020 con el enfoque **“Leading Management”**, para evidenciar el compromiso y visibilidad de nuestro equipo de liderazgo con establecimiento de tácticas, acciones e iniciativas que nos permitan continuar posicionándonos como **“El referente de la industria. Todos los días, en todas partes”**.

# Cadena de abastecimiento

## Propósito

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

Garantizar que las adquisiciones de bienes y servicios de la Compañía se desarrollen en un marco de transparencia e igualdad de oportunidades, cumpliendo las necesidades operacionales y de nuestros clientes, privilegiando las adquisiciones locales y construyendo soluciones equitativas y de valor con el mercado.

## Riesgos y oportunidades

El año 2020, fue un año atípico para las cadenas de abastecimiento, desde la necesidad de operar de manera remota al manejo de la incertidumbre tanto operativa como de suministros generados por la emergencia de salud, a raíz del COVID-19. Bajo este ambiente, enfocamos la gestión del riesgo en cuatro áreas:





**1. Relacionamiento con proveedores:** realizamos acercamientos en 2 regiones del país, en el norte en Cartagena y en el sur en Putumayo. Como resultados de estos acuerdos, nos relacionamos con 79 nuevas empresas y a la fecha hemos realizado acuerdos con 7 de ellas.

**2. Manejo financiero:** nos preparamos para la implementación de la nueva ley de Pagos Justos (Ley 2024 del 23 de julio de 2020) con el fin de asegurar su cumplimiento y manejo. Al cierre del año 2020 identificamos 14 proveedores que están cobijados por esta ley. Nuestra expectativa es que ese número sea mayor en el 2021.

**3. Articulación operacional:** aseguramos el suministro de bienes y servicios en los proyectos, a través de la continuidad en nuestras relaciones comerciales con proveedores y contratistas y encontrando maneras innovadoras para seguir prestando los servicios bajo el contexto de la pandemia. Este aspecto corresponde al reto más grande al que nos enfrentamos permanentemente en la cadena de abastecimiento, refiriéndonos a la satisfacción que debemos brindar a nuestro cliente interno, manteniendo el equilibrio entre oportunidad, calidad y costos en los bienes y servicios adquiridos. Esto nos ha exigido un alto grado de alineación con las operaciones de la Compañía y una comunicación permanente con nuestros usuarios, de tal forma que podamos reaccionar a

tiempo a las necesidades manifiestas, encontrando alternativas de vanguardia en el mercado que contribuyan con la construcción de las metas de la Compañía.

**4. Volatilidad de precios:** durante el 2020 nos enfrentamos a retos nunca antes vistos, desde el punto de vista de suministros de bienes y servicios, dadas las condiciones que nos impuso la pandemia durante este año, lo cual nos exigió afianzar los lazos con nuestros aliados estratégicos buscando la manera de afrontar esta nueva realidad. Como lecciones de esta situación, aprendimos a hacer las cosas diferentes, conocimos nuevos actores en el mercado y ratificamos que el camino que emprendamos, debe conducirnos definitivamente hacia la construcción de relaciones comerciales duraderas con nuestros aliados estratégicos.

Las oportunidades asociadas a los riesgos antes mencionados nos han permitido:

1. Identificación de productos homólogos.
2. Ampliación de la base de proveedores a nivel nacional y local para asegurar el suministro.
3. Implementación de acuerdos comerciales que garanticen la continuidad operativa.

# Estrategia de abastecimiento

Desarrollar procesos de abastecimiento, ágiles, seguros y sostenibles que garanticen la rentabilidad, la continuidad y la eficiencia de los proyectos.



Nuestro enfoque es desarrollar los procesos de planeación, abastecimiento y procura, ejecución, inventarios y activos y cierre de contratos de manera eficiente, implementando las mejores prácticas de la industria y entendiendo el ámbito social y cultural de las áreas en donde operamos.

## Transformación



Durante el 2020, ajustamos nuestra estrategia y mapa de ruta de la función y como resultado desarrollamos el siguiente plan:

## Organización

Nos esforzamos por encontrar el personal que cuente con mejores competencias en el mercado laboral. Identificamos y gestionamos las oportunidades de mejora en las competencias de nuestros colaboradores, implementando iniciativas de crecimiento elaboradas a la medida de las necesidades de la organización.

## Decisiones basadas en datos

Digitalizamos y analizamos la información de la cadena de abastecimiento para comprender las necesidades de los clientes y ofrecemos alternativas que contribuyen con el desarrollo de las operaciones. Ofrecemos información actualizada y veraz a cada uno de los responsables, afianzando de esta manera la certeza en la toma de decisiones empresariales.

## Abastecimiento Estratégico

Somos conscientes de la importancia que tiene la función de abastecimiento en la generación de eficiencias a través de la adquisición de bienes y servicios; así como

la obtención de ahorros para la Compañía en cada una de las negociaciones.

## Gestión del Desempeño

Generamos valor para la organización mediante la búsqueda e implementación de eficiencias de costo y ahorros evitando incurrir en costos innecesarios. Definimos y acordamos ANS (Acuerdos de niveles de servicio) con nuestros clientes internos, con el fin de prestar un mejor servicio, alineando las expectativas y compromisos con nuestros clientes. Realizamos una gestión eficiente de los activos fijos en toda la organización, buscando la manera de optimizar los recursos disponibles y obtener los mejores costos del mercado en el suministro de vehículos, locaciones, herramientas y equipos.

## Cumplimiento

Cumplimos los requisitos y controles SOX (Sarbanes-Oxley) a través de la implementación de un programa de auditoría que nos permite monitorear de manera permanente, la ejecución de cada una de las actividades que hemos definido para mitigar la materialización de los riesgos asociados al proceso de abastecimiento.



# Desempeño y avances 2020

GRI 204-1

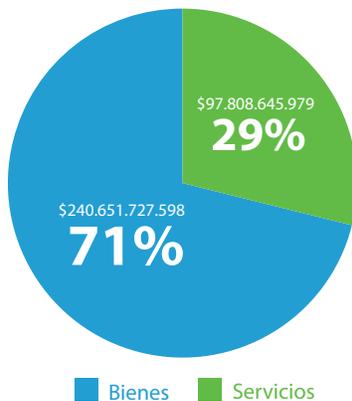
## Colombia

1. El gasto con terceros durante 2020, tuvo una reducción del 14% comparada con el gasto del 2019, debido principalmente a la reducción de actividades y operaciones por parte de nuestros clientes, asociadas a las restricciones por la pandemia. Aún con esta disminución, se tomó la decisión de proteger la contratación local de bienes y servicios y contribuir en las economías locales y reducir el impacto del COVID-19 en nuestras operaciones.

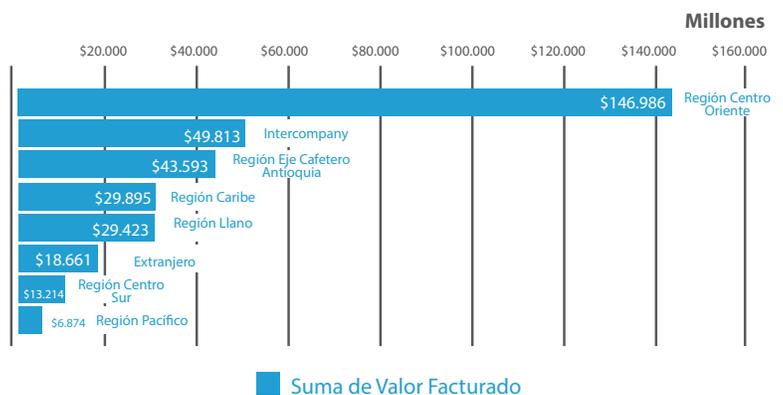
*La contratación local se mantuvo en el 28%, reduciendo tan solo el 0,4% de contratación local.  
El gasto con terceros fue de 388.460 Millones de pesos.*

Tipo Proveedor	Valor Facturado	%
Extranjero	\$18.661.081.496	6%
Inter company	\$49.813.483.796	15%
Local	\$94.802.597.412	28%
Nacional	\$175.183.210.873	52%
<b>Total general</b>	<b>\$338.460.373.577</b>	<b>100%</b>

### Total bienes y servicios 2020



### Valor Comprado por regiones 2020



2. Implementación y seguimiento a controles SOX.

3. Ampliación de cobertura Plataforma Supplos (antes Intelcost). A través de la ampliación de las soluciones suministradas por Supplos, logramos la implementación de soluciones que abarcan la

totalidad de la gestión de abastecimiento; incluyendo planeación estratégica, gestión de proveedores, negociaciones de contratos entre otros. A lo largo del 2020 logramos realizar negociaciones a través de dicha plataforma por más de 420.000 Millones de pesos

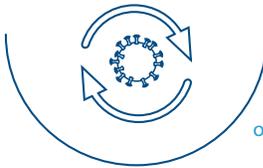
4. Durante el 2020 realizamos 3.083 procesos de contratación, invitamos a 17.469 compañías a cotizar, de las cuales el 44,9% presentaron ofertas (7.841 proponentes) y generamos 1.193 acuerdos contractuales. De esta manera se logra transparencia y aseguramiento de los procesos de contratación.

## Perú

El 80% del gasto con terceros en Perú fue de USD 3.986 Millones (aprox 14.76 Millones de Soles), representado un 80% en proveedores que tienen su base en Lima. En el 2020, COGA asignó al Consorcio CMgP (Stork tiene el 60% de participación) un contrato por 5 años para el mantenimiento integral de la red de transporte de gas del país. Durante el 4Q del 2020, se dio inicio al proceso de estructuración del proyecto enfocado en estructura organizacional y la implementación de las mejores prácticas de abastecimiento.

# RETOS

Asegurar continuidad en la Cadena de Abastecimiento bajo condiciones de restricciones asociadas a COVID-19.



Asegurar la continuidad operativa asociada a la reducción de disponibilidad de materias primas, por ejemplo el acero y el cemento.



Continuar con el fomento a la contratación local de bienes y servicios bajo condiciones de calidad y mercado.



Establecer la línea base de contratación en la empresa liderada por mujeres (a nivel de liderazgo y de propiedad).

Iniciar el proceso de Cadena de Abastecimiento verde.



Consolidar la implementación de vehículos eléctricos en nuestras operaciones.

Reducir el impacto en costos asociados al incremento de fletes y transporte internacional.



Centralización de servicios de manejo de datos maestros a nivel Colombia/Perú.

## Perú

**1.** Implementación de sistemas: para el 2021 estaremos trabajando en la implementación de SAPby Design, Supplis y Power BI.



**3.** Consolidación de la estructura organizacional de PSCM para Stork y Consorcio CMgP.



**2.** Realización de encuentros con proveedores.



**4.** Implementación de la estructura de gobierno de PSCM: políticas, manual de contratación, procesos y procedimientos.



# Casos de Éxito e Iniciativ

## Escuela de Abastecimiento



En el 2020, lanzamos una iniciativa de desarrollo de competencias en Abastecimiento en Stork. A través de la Escuela de Abastecimiento logramos compartir conocimiento con 205 funcionarios de la Compañía y la certificación de 46 colaboradores del área de Cadena de Abastecimiento. La escuela se realizó con la participación de 17 expertos internos y 1 experto externo, se realizaron 40 sesiones de entrenamiento de manera virtual. Esta iniciativa nos permitió fortalecer las competencias de nuestro equipo de trabajo y mejorar sus habilidades para obtener los resultados que nos propusimos en términos de ahorros, optimización de procesos y mejores negociaciones con nuestros aliados estratégicos.

# as 2020

## Encuentros de proveedores regionales zona norte y zona sur

La cercanía que generamos como empresa hacia nuestros grupos de interés es muy importante en la cadena de abastecimiento. Nuestros aliados son nuestros proveedores y por ello, en nuestra búsqueda de ser cada día más sostenibles mediante el dinamismo de las economías locales, generamos los encuentros de proveedores en zona norte y zona sur, contando con la participación activa de los contratistas teniendo como principales objetivos:

1. Contribuir a la reactivación de la economía de las zonas norte y sur del país, a través de la realización de este foro virtual para promover la interacción entre los proveedores de la región y nuestra compañía.
2. Continuar afianzando las relaciones comerciales con proveedores actuales y nuevos.
3. Identificar oportunidades comerciales con nuevos proveedores.

Este evento organizado por PSCM, obtuvo el apoyo de Ecopetrol por medio de funcionarios del área de abastecimiento, para el desarrollo de las ruedas de negocio, y de las Cámaras de Comercio, para las convocatorias en cada zona.

Al final de la jornada obtuvimos un balance satisfactorio, pues contamos con 79 empresas en ronda de negocios, de las cuales ya se inscribieron 10 como nuevos proveedores.

Desarrollar vínculos comerciales es fundamental para nuestra organización y permitirá dinamizar las economías locales, lo cual contribuirá a sopesar la situación actual económica de las regiones y la generación de redes de integración estratégica con nuestros aliados.



# Gestión del riesgo

## Propósito

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

La gestión del riesgo implica administrar y controlar de manera proactiva las actividades para minimizar los efectos adversos, brindando confianza para cumplir con las expectativas de nuestra oferta de valor. A su vez, proteger la rentabilidad del negocio y generar un crecimiento consciente dando soporte a la excelencia y generando estrategias de mitigación innovadoras para la organización.

## Riesgos y oportunidades

El perfil de riesgo organizacional cambió de manera significativa durante el 2020, nuestro sistema de gestión de riesgos y oportunidades fue probado debido a la crisis generada mundialmente por el efecto de la emergencia sanitaria por COVID-19. Stork logró implementar diferentes estrategias que preservaron satisfactoriamente la integridad de la operación.

## Desempeño y avances 2020

Para Stork, la gestión de riesgos apoya la consolidación de la estrategia corporativa mediante una política de apetito de riesgos. Durante 2020 Colombia avanzó significativamente en su proceso de madurez ajustando y afinando la atención a los aspectos prioritarios logrando ser más efectivos. En Perú, se logró el fortalecimiento de esta gestión integral comercial hasta la ejecución en el crecimiento de las operaciones, con resultados de mejora de la cultura en este aspecto.

### Gestión y análisis de 29 proyectos entre Colombia & Perú



(Mayores a 50 MM USD):  
7 Colombia + 3 Perú



(Mayores a 10MM USD):  
10 Colombia + 1 Perú



(Mayores a 2.5 MM USD):  
8 Colombia

La gestión de riesgos en Stork repercute en un beneficio directo para nuestros grupos de interés logrando:



Construcción de la sostenibilidad del negocio, a través de estabilidad y crecimiento



Monitoreo y gestión de riesgos y oportunidades para entregar resultados sostenibles



Control y gestión de proyectos para atender todos los grupos de interés

*Clasificamos tres tipos de riesgos:*  
*- Riesgos estratégicos y/o riesgos del negocio.*  
*- Riesgos de los proyectos.*  
*- Riesgos de procesos.*

Nuestro 2020, Sostenimiento y estabilización

Se analizaron varias propuestas conjuntas, en equipo con los clientes, procurando la preservación de las operaciones. Factores como el precio del petróleo, inflación y demás variables económicas determinaron la continuidad del negocio de nuestros clientes y por consiguiente de Stork como Compañía prestadora de servicios.

Los principales riesgos para gestionar durante el 2020 fueron:

- Riesgos HSEQ & PS
- Riesgos Sostenibilidad
- Riesgos Operacionales & Financieros

Principales estrategias de mitigación aplicadas:

- Plan transversal de gestión organizacional de prevención y control de COVID-19.
- Comunicación oportuna y suficiente con partes interesadas.
- Innovación de nuevos modelos de negocio en etapa de contingencia y en operación permanente.
- Gestión y optimización de costos, concentrados en la asignación de presupuesto en lo esencial.
- Modelo estructurado, responsable y con conformidad legal de teletrabajo.

# RETOS

Simplificación de los procesos



Fortalecimiento de la cultura organizacional de Riesgos y Oportunidades en cada una de las etapas de gestión

Implementar estrategias para catalizar la gestión de proyectos (impacto y exposición)



Innovación en nuevos modelos de prestación del servicio

# Continuidad del negocio

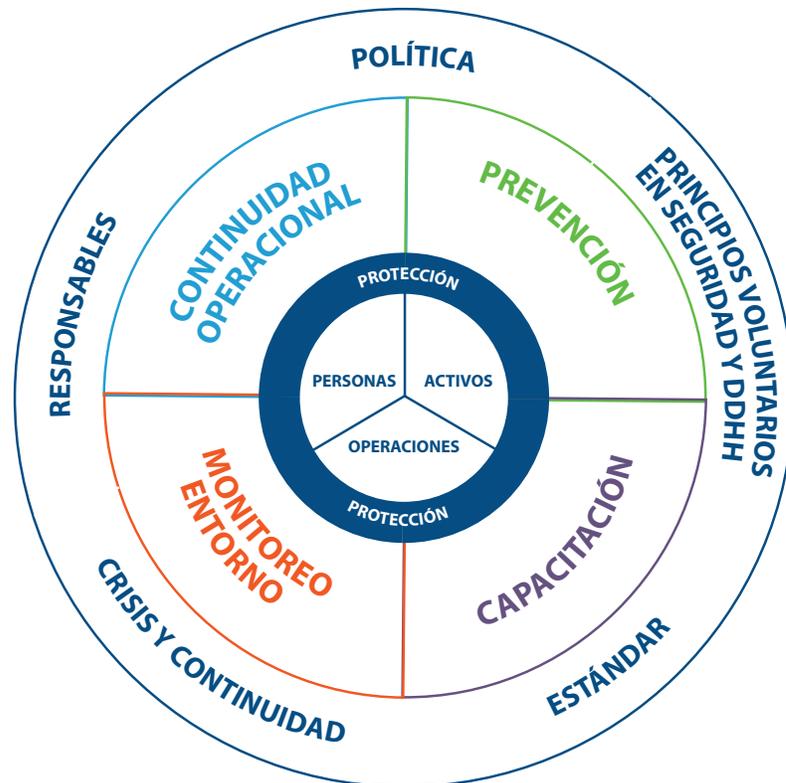
## Propósito

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

El objetivo del Área de Seguridad Física y Continuidad de Negocio en Stork es la protección de todos los colaboradores durante la ejecución de las actividades propias, en todos los lugares donde hacemos presencia.

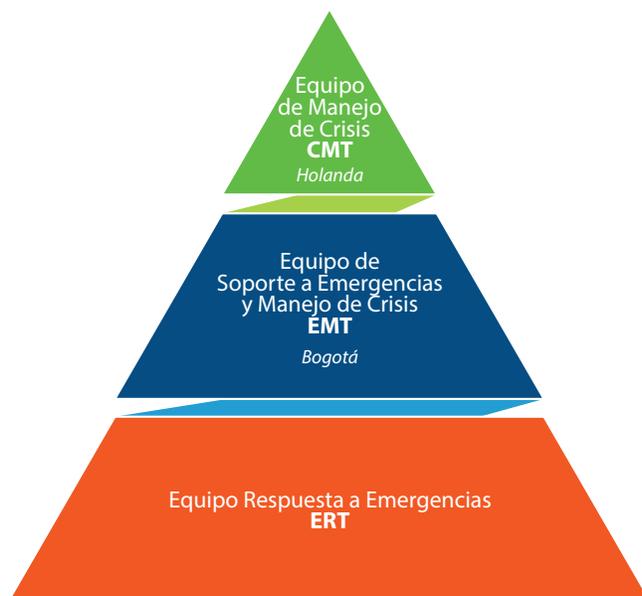
Nuestro modelo de seguridad física es preventivo y se encuentra alineado con casa matriz y enmarcado en el cumplimiento de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Realizamos una identificación y evaluación proactiva de los peligros y riesgos del entorno, permitiendo implementar controles adecuados para manejarlos. De igual forma, incentivamos el compromiso de cada uno de los colaboradores en velar por nuestra propia seguridad y crear una cultura de autocuidado.



*Cero incidentes de Derechos Humanos relacionados con acciones de la fuerza pública y la vigilancia privada en desarrollo de nuestras operaciones.*

El modelo operativo de seguridad, se conecta al Sistema para la Gestión de Incidentes, Soporte a Emergencias, Manejo de Crisis y Continuidad de Negocio, a través de una estructura de respuesta por niveles tácticos, operativo y estratégico, con el objetivo de identificar y comprender los problemas y desafíos de la gestión de la crisis desde una perspectiva preventiva y estratégica, evaluando los impactos e implicaciones de situaciones de riesgo en el entorno y las operaciones, que puedan escalar a crisis para responder de manera adecuada de acuerdo a las mejores prácticas de la gestión de crisis y continuidad.



## Desempeño y avances 2020

Con la implementación del Modelo Operativo de Seguridad y el Sistema para la Gestión de Crisis y Continuidad de Negocio, durante el año 2020 se logró:



- **63** internas con **272** participantes
- **269** externas generando **3635** colaboradores entrenados en cultura de prevención y autocuidado



Sesiones de equipos de crisis



Simulacros realizados donde participaron **161** colaboradores



Monitoreos de vehículos y movilizaciones de personal

# Capítulo 3





# DE LA MANO CON **NUESTROS** GRUPOS DE INTERÉS

*Hacemos parte de la  
cotidianidad de las comunidades  
y colaboradores, somos aliados  
y buenos vecinos de los entornos  
donde operamos*

**STORK**

A Fluor Company



Comunidad Orito (Putumayo)  
Proyecto Consorcio Grupo Stork Mantenimiento de Líneas de transporte de hidrocarburos

# Vivimos la vida con nuestras comunidades

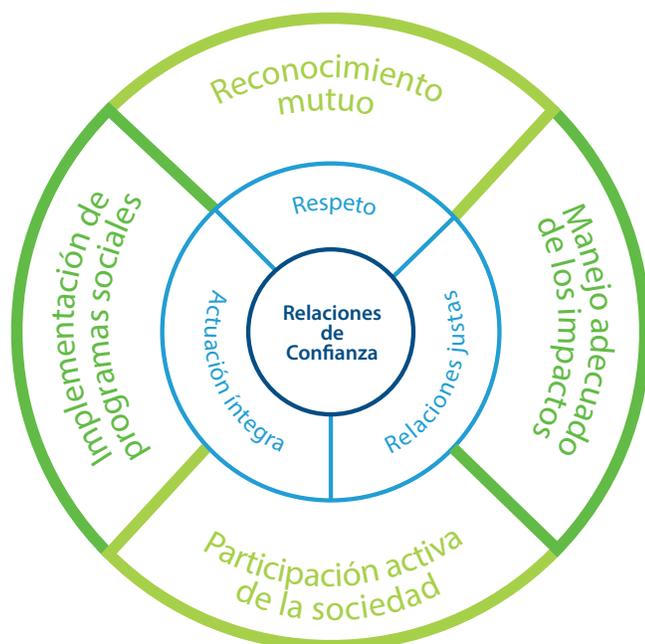
GRI 103-1, 103-2, 103-3

En Stork compartimos la vida con las comunidades en las que hacemos presencia, pues nuestro propósito superior es dejar un legado de desarrollo y crecimiento en las regiones donde operamos. Por esta razón, nuestro compromiso es ser aliados en la construcción de entornos sostenibles a través de un relacionamiento transparente, con educación como motor fundamental del desarrollo y la gestión responsable e integral de nuestros proyectos.

En virtud de ello, la Compañía considera la responsabilidad social empresarial como parte esencial de la estrategia del negocio.

Nuestro modelo de relacionamiento busca, a través de la presencia permanente en territorio, construir relaciones de confianza con quienes nos rodean, a través de la implementación de programas sociales y acciones estratégicas que permiten hacer realidad nuestro propósito.

- Espacios de relacionamiento con todos los grupos de interés para un diálogo participativo.
- Contamos con canales para denunciar cualquier situación que atente contra el bienestar de nuestras comunidades y demás actores en territorio.
- Hacemos rendición de cuentas de nuestra gestión.



## Riesgos y Oportunidades

Los aspectos sociales han pasado de ser un asunto importante a convertirse en un tema estratégico. Actualmente la licencia social se impone en las agendas corporativas empresariales, buscando acciones que permitan la generación de valor a los grupos de interés.

En Stork hemos identificado la gestión social como un elemento clave para la permanencia en territorio y

el desarrollo exitoso de nuestros proyectos. Dentro de los riesgos identificados hemos detectado la vulneración a los Derechos Humanos, desinformación sobre los impactos y medidas de manejo dadas por la organización, la generación de expectativas laborales desproporcionadas, la migración de personas, el desconocimiento de líderes y colaboradores de Stork de nuestro propósito superior y estrategia de relacionamiento, desar-

ticulación de la estrategia de entorno de nuestros clientes, entre otros. Para estos riesgos hemos implementado nuestro Modelo de Gestión Social que busca, en conjunto con sus programas, responder de manera efectiva y anticipada a los riesgos identificados, a través de acciones concretas materializadas en territorio.



Comunidad Indígena Resguardo Gran Mallama (Nariño)  
Proyecto Consorcio Grupo Stork Mantenimiento de Líneas de transporte de hidrocarburos

## Desempeño y avances 2020

### Generación de oportunidades laborales

Entendemos que la generación de empleo es un asunto relevante para nuestras comunidades, autoridades locales, clientes y demás actores. Durante 2020 nuestros proyectos superaron ampliamente lo dispuesto por la ley frente a la vinculación de mano de obra local:



de mano de obra local no formada



de mano de obra local formada



Comunidad Puerto Gaitán (Meta)  
Proyecto de Construcciones

En Perú todavía no contamos con un indicador de participación de mano de obra formada y no formada, sin embargo, nuestro compromiso ha sido la priorización y contratación de personal propio de los territorios donde desarrollamos nuestros proyectos.

*Este indicador presenta una reducción frente al resultado de 79% de 2019, debido a los cambios y recortes de servicios dados por nuestros clientes en el marco de la caída del precio del petróleo y la crisis económica generada por el COVID-19 durante 2020.*

## Proveeduría local

La dinamización de los mercados locales a través de la compra de bienes y servicios hace parte fundamental de nuestra estrategia de generación de valor en territorio. Durante 2020, seguimos priorizando la compra y contratación local para reducir el impacto generado por COVID-19.

Nuestros proyectos en Colombia mantuvieron un 28% de vinculación de bienes y servicios locales presentando una reducción del 0.4% solamente.

*En Perú el 80% de las compras de bienes y servicios se realiza a proveedores locales que tienen su base de operaciones en Lima.*

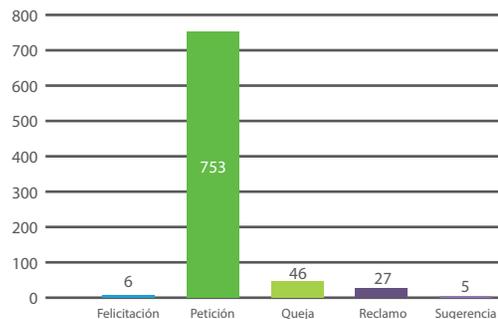
## Participación ciudadana

Para responder oportunamente a nuestras comunidades y demás grupos de interés, implementamos el modelo de participación ciudadana enmarcado en información veraz, oportuna e involucramiento de actores institucionales y líderes comunitarios dentro de los territorios.

La nueva realidad social derivada de la crisis global por COVID-19 planteó retos para el relacionamiento en territorio en Colombia.



## Tipología PQRSF cantidad



*Para el año 2020 recibimos un total de 837 PQRSF (Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones) en Colombia y Perú, presentándose un incremento del 17,4% en el total de solicitudes recibidas frente a 2019, con la inclusión de las operaciones del país vecino.*

## Prácticas responsables

### Derechos Humanos

GRI 412-2; 407-1

Durante 2020 enfocamos nuestros esfuerzos en consolidar una cultura organizacional con un sistema de gestión que protege, promueve y garantiza el respeto por los Derechos Humanos y las mejores prácticas corporativas.

- **Fortalecer el sistema de gestión en Derechos Humanos**

- Adopción de la Política de Derechos Humanos como carta de navegación organizacional, alineada a la carta internacional de Derechos Humanos y la declaración de la Organización Internacional del Trabajo OIT.
- Instalación y fortalecimiento las capacidades de Derechos Humanos de la Compañía y el proceso de debida diligencia.
- Participación activa en el Comité de Derechos Humanos e Hidrocarburos.

- **Formación y aprendizaje en Derechos Humanos**

- Generación de espacios de diálogo y conversatorio sobre Derechos Humanos y Empresa.
- Realización de Campus Stork en Derechos Humanos con temática ¿Por qué hablamos de Derechos Humanos en una Compañía que pertenece al sector de hidrocarburos?
- Capacitación a personal staff de cada zona del país para actualizar los avances en materia de Derechos Humano de la Compañía.

- **Relaciones de confianza con organizaciones sindicales**

- Cumplimiento integral de las 3 convenciones colectivas de trabajo.
- Relacionamiento constante con líderes sindicales.
- Durante 2020, contamos con 1.947 empleados sindicalizados.

*Durante 2020 no se recibieron quejas y/o denuncias relacionadas con violación a los derechos humanos por parte de la organización o alguno de sus funcionarios.*

## Acciones Solidarias

La crisis humanitaria desatada por la pandemia de COVID-19 impulsó a nuestra organización a replantear su presencia en los territorios y el enfoque de sus acciones. Durante 2020 nuestro programa bandera de educación infantil se reestructuró debido a las nuevas realidades que nos impuso el distanciamiento social y la virtualidad.

Gracias a esto, hoy trabajamos en un nuevo programa de apoyo educativo para niños y niñas con el que buscamos aportar en temas como equidad de género, medio ambiente, derechos humanos, autocuidado, liderazgo e integridad.



# Casos de Éxito e Iniciativ

## Sembrando el futuro

Dentro de los objetivos definidos por nuestra Compañía, buscamos la mejora de las condiciones ambientales y la construcción de una cultura asociada al cuidado y protección del medio ambiente entre los colaboradores de la organización y los diferentes grupos de interés.

Durante 2020 y en el marco del programa de voluntariado corporativo YO SOY VOLUNTARIO, desarrollamos la jornada ambiental de la plantación de árboles en el municipio de Orito (Putumayo).

La exitosa actividad contó con el acompañamiento y apoyo de más de 52 líderes y habitantes de la comunidad, en una jornada que duró toda la mañana. En este tiempo, el equipo plantó 70 plántulas. Para la organización y ejecución de la actividad, Stork desplegó su equipo de Responsabilidad Social y HSE y garantizó su apoyo en las medidas de protección personal y bioseguridad de todos los participantes.



# as 2020



## Héroes en tiempos de Coronavirus

Pensando en los más pequeños y con el ánimo de conocer cómo experimentaron los niños los meses de aislamiento social, desde la Gerencia de Sostenibilidad de Stork lanzamos el concurso Héroes en tiempos de Coronavirus, con el cual invitamos a niñas y niños a contar a través de una historia quién era su héroe durante los momentos difíciles que atravesamos.

El concurso estuvo dirigido a hijos de colaboradores entre los 8 a 12 años, y niños y niñas de las comunidades donde Stork hace presencia en Colombia.

El concurso recibió más de 50 cuentos con participación de menores de los departamentos de Caldas, Antioquia, Nariño, Huila, Santander, Bolívar, Cundinamarca, Bogotá, Tolima, Meta y Casanare.

En los cuentos e historias dramatizadas que nos enviaron los jóvenes escritores, sobresalieron mensajes de esperanza, gratitud y sobre todo una fuente inagotable de creatividad e imaginación que nos llenó de expectativas positivas hacia el futuro y desenlace de esta situación.

Categoría 7-8 años

**1** LA DOCTORA CORAZÓN



**Ximena Navarro Belisario y hermano**  
Puerto Gaitán (Meta)

**2** LA PEQUEÑA HÉROE DEL CORONAVIRUS



**Maria Alejandra Pulido y Brayan Pulido**  
Acacias (Meta)



# Un día por quienes lo necesitan

En Stork trabajamos cada día para generar valor en los territorios donde hacemos presencia a través de equipo, integridad y el más alto sentido de la solidaridad.

Por estos motivos y para mitigar la crisis por la pandemia del COVID-19, durante el mes de abril de 2020 desarrollamos la iniciativa **UN DÍA POR QUIENES LO NECESITAN** en Colombia y Perú. En esta campaña, los colaboradores de Stork se unieron a través de la donación de un día de su salario para apoyar a los más necesitados por el COVID-19.

Con el fin de ampliar el alcance del impacto, la Compañía se unió a la causa donando dos veces lo aportado por los empleados para lograr beneficiar a la mayor cantidad de población.

Con resultados muy satisfactorios, el 28 de abril cerramos nuestra campaña con una participación increíble:



Municipio de Cartago (Valle del Cauca)



Municipio de Barrancabermeja (Santander) Vereda Los Laureles (Corregimiento El Centro) Proyecto Mantenimiento VRC



Municipio de Paicol (Huila) Vereda La Mesa Proyecto Mantenimiento



Municipio de Paicol (Huila) Vereda La Mesa Proyecto Mantenimiento



# RETOS

Implementar el proyecto de educación para líderes sociales Stork



Desarrollar e implementar el proyecto de apoyo educativo a niños y niñas de Stork



Fortalecer el proceso de implementación de debida diligencia en **Derechos Humanos**

Alinear nuestros procesos de gestión social y sostenibilidad a la **ISO 26000**

# Tú, Nuestro Propósito

GRI 103-1, 103-2, 103-3

## Propósito

¡Atraerte, desarrollarte y retenerte... es nuestro propósito! Porque ser el referente de la industria todos los días y en todas partes significa contar con el mejor talento, con las habilidades necesarias, en los cargos adecuados y en el momento preciso.

Por eso nuestra meta es ser cada día más cercanos, prácticos, ágiles y realmente eficaces en el diseño de nuestros procesos asegurando el desarrollo del talento de nuestra Compañía y por consiguiente los resultados organizacionales.

Trabajar por la gente y para la gente de Stork ha sido siempre nuestro principal motor en Recursos Humanos. Por

esto, a finales de 2019 llevamos a cabo nuestro encuentro regional en el que, entre todos los miembros del equipo, realizamos un ejercicio de planeación estratégica. Como resultado de este trabajo se definieron los principales ejes de trabajo para 2020 y se redefinió nuestro propósito como área.

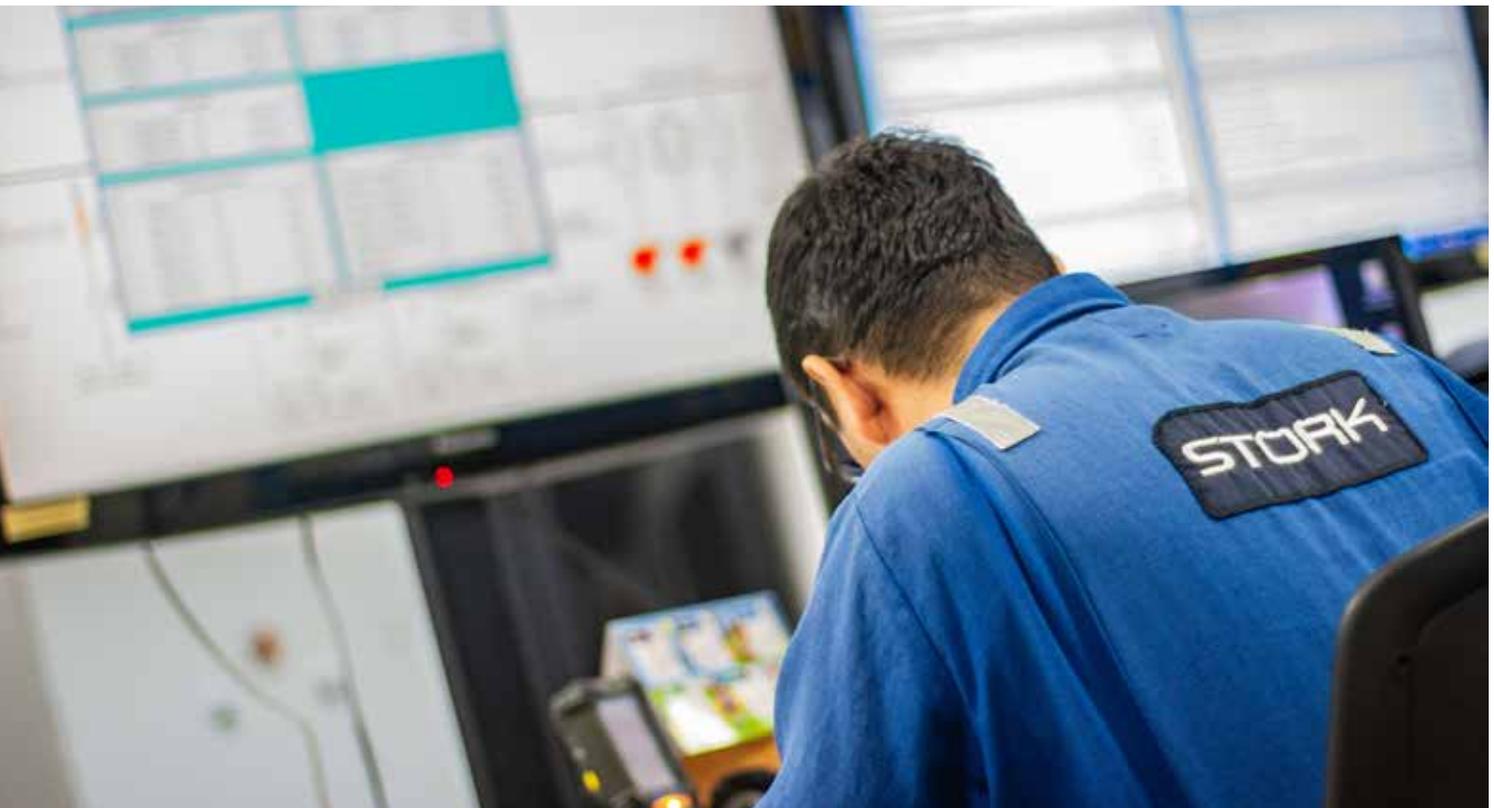
*Tú, Nuestro Propósito* se convirtió entonces en la bandera del 2020 y de aquí nacieron cada una de las iniciativas y programas desarrollados en el año.

## Riesgos y Oportunidades

Ser el referente de la industria. Todos los días y en todas partes, nace primero al interior de nuestra organiza-

ción. Es por eso que para Stork, uno de sus principales retos continúa siendo atraer, enamorar, motivar, desarrollar y cuidar al mejor talento, con nuevas capacidades.

Visualizamos otro reto en el aseguramiento de la salud no solo física sino también emocional de nuestros colaboradores, mantener el contacto con todos ellos, abrir nuevos canales para conectarnos y comunicarnos y sobre todo permitir el flujo de información clara y veraz. Estos aspectos fueron claves para que la operación siguiera trabajando con el menor impacto posible y Stork fuera un lugar de trabajo con un ambiente de estabilidad y seguridad a pesar del grado de incertidumbre que atravesamos durante 2020 por la pandemia COVID-19.



# Desempeño y avances 2020

## Construyendo una cultura de alto desempeño

GRI 404-3

*En Stork entendemos que ser el referente de la industria implica planear nuestra organización en función de su talento, asegurando su desempeño, desarrollándolo de manera integral y formándolo continuamente para mantener sus competencias vigentes y orientadas a la innovación, buscando mejores formas de hacer las cosas.*

Durante 2020 todos los colaboradores de Stork, independientemente de su tipo de contrato, estuvieron evaluados por el proceso de Gestión de Desempeño, con el fin de garantizar que cada trabajador entendiera a cabalidad su rol y aporte al alcance de los objetivos de la Compañía.

Durante 2020 continuamos el desarrollo de este proceso con los siguientes resultados:



Total Empleados Evaluados



Total evaluación Colombia



Total evaluación Perú



Evaluación electrónica a través de la plataforma corporativa FOX



Evaluación manual a través de formatos en papel/excel

## Capacitación y Entrenamiento

GRI 404-2

En Stork continuamos nuestro viaje de transformación del liderazgo a través de la implementación de ILEAD, programa de desarrollo de líderes. Para 2020 lanzamos tres grupos (dos en Colombia y uno en Perú) donde participaron 57 líderes. El programa está dirigido a Líderes de Otros, programa para líderes con equipos a cargo y responsabilidades de gestión directa sobre personas (22 líderes). Y por otro lado, tuvimos el programa para Líderes de Líderes, para aquellos que tienen gestión y responsabilidad sobre otros líderes de la organización que a su vez son Líderes de Otros (35 líderes).



Total de personal formado en ILEAD



Total de horas invertidas en ILEAD



Euros invertido en el programa



## En Stork cuidamos de todos

¡Durante 2020 lanzamos nuestro programa de bienestar llamado BienStork! Esta iniciativa nació en abril del 2020, durante la cuarentena obligatoria dada por la pandemia del COVID-19, con el objetivo fundamental de fortalecer la salud mental y emocional de nuestros colaboradores. BienStork también se creó como una manera de mantenernos cerca de nuestros colaboradores e impactarlos de manera positiva a cada uno de ellos y sus familias.

Cada una de las actividades desarrolladas, buscó contribuir al bienestar físico, mental y emocional disminuyendo y/o eliminando en nuestros colaboradores sentimientos de angustia, incertidumbre y estrés generados por la nueva realidad de trabajo remoto y aislamiento.

BienStork permitió que, a pesar de la distancia, el teletrabajo y todas las inquietudes derivadas de la nueva realidad, se fortalecieran los vínculos entre equipos, la cultura de trabajo colaborativo y la promoción de un ambiente sano en el marco de la nueva realidad. Todos los esfuerzos los dirigimos entendiendo la necesidad de vincular a las familias de nuestros colaboradores en las actividades, procurando mantener la motivación del ambiente familiar y así, estrechar los vínculos de nuestros trabajadores.

Esta iniciativa tuvo diferentes actividades:



### Very Well Time:

Actividades basadas en el fortalecimiento del trabajo en equipo y la cooperación en las distintas áreas, promoviendo los valores de la organización a través de juegos y dinámicas virtuales. Estos espacios se realizan una vez al mes con cada área de la Compañía.



### Parchis:

Torneo de parqués virtual realizado durante los meses de mayo y junio, en el cual participaron 1.053 colaboradores a nivel nacional tanto de la administración como de la operación, con más de 264 partidas.



### Stork tiene Talento:

Concurso con el que se buscó reconocer el talento de nuestros colaboradores y sus familias a través de cuatro categorías: Familia Stork, Talento Stork, Infantil y Mascotas. Se recibieron más de 93 videos a nivel nacional.

# Nos adaptamos para seguir adelante, Homestork

GRI 401-2

El programa de teletrabajo en Stork fue implementado en el año 2016, enfocado en aumentar la productividad y calidad de vida de nuestros trabajadores a través de un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral.

El 2020 permitió que la transformación digital y el trabajo remoto se fortalecieron debido a la pandemia del COVID-19. En este contexto, dimos un giro de 180° al programa de teletrabajo, e implementamos una nueva modalidad de teletrabajo autónomo, la cual permite a nuestros colaboradores administrativos desempeñarse 100% desde sus hogares.



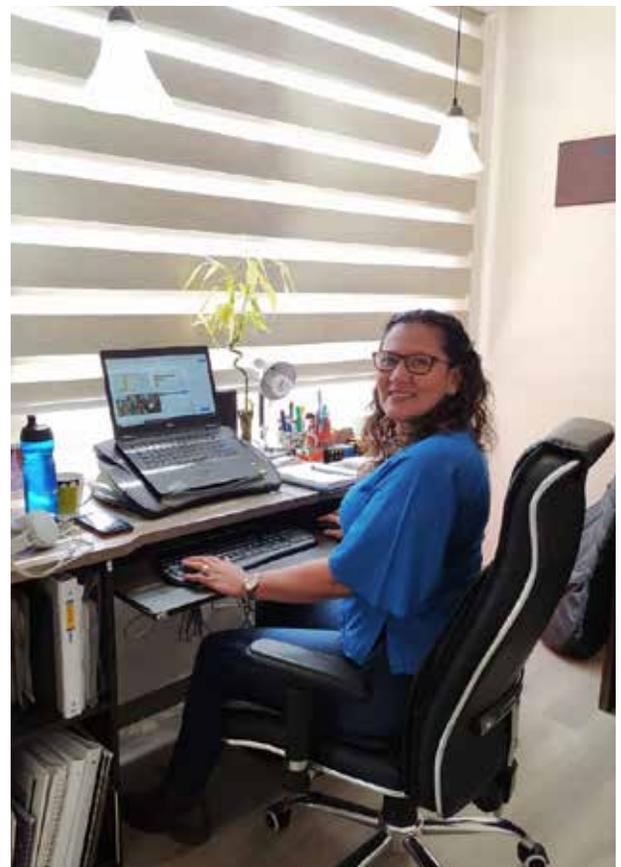
La implementación de HomeStork permitió fortalecer la calidad de vida de nuestros colaboradores, entregando un auxilio de dotación por un monto máximo de **\$1.760.000** por trabajador, con el que garantizamos la adaptación de los puestos de trabajo en sus hogares. El auxilio se definió para la compra de escritorio, silla, pantalla, mouse y teclado.

A diciembre de 2020, se entregaron más de **\$300.000.000** millones en auxilios de dotación, por lo que no solo garantizamos la adecuación de puestos de trabajo, sino también el cuidado de su salud física y mental.

*“Quiero felicitar a todo el equipo de Recursos Humanos que estuvo comprometido en este esfuerzo de establecer teletrabajo, de la impecable forma en que lo hicieron, me siento muy orgulloso de ustedes y solo tengo que decir: Mil gracias.”* **Efardiny Díaz – Senior Consultant AMT.**

*“Encuentro que la implementación de teletrabajo por parte de la Compañía ha cumplido a cabalidad las expectativas en pro del bienestar y la productividad de los empleados.”* **Andrés Díaz Lopera - Especialista de reporte y análisis financiero.**

*“Se ha implementado de buena manera, teniendo en cuenta que se implementó de manera rápida e imtempensiva debido a la pandemia.”* **Diego Rueda – Gerente de Proyecto.**



# Buscamos al mejor talento

El 2020 fue uno de los años más retadores para el proceso de reclutamiento y selección en nuestra organización. La situación global nos llevó a buscar a través de la virtualidad, la manera de seguir generando empleo y permanencia en nuestras operaciones.

Por lo anterior, implementamos VENTREVISTA, una plataforma virtual enfocada en validar los conocimientos técnicos y humanos requeridos en nuestros perfiles. A través de esta herramienta, logramos evaluar a más de 7.724 candidatos en todos los rincones del país, permitiéndonos continuar operativamente, y sobre todo, cuidando de los colombianos y de nuestros colaboradores, evitando cualquier contacto físico.

Estamos trabajando en atraer el mejor talento y ser la opción número uno en el mercado laboral, permitiendo que todas las personas cercanas a nuestras operaciones nos vean como una fuente laboral sólida y confiable, donde pueden crecer y cumplir sus sueños profesionales y personales.



*Nuestro modelo de contratación se enmarca en contratos comerciales con una vigencia específica de acuerdo con las necesidades de nuestros clientes, por lo que predomina la modalidad de contrato por obra o labor.*

## Total de colaboradores: 6.837

GRI 401-1; 404-1; 404-2;



### Total colaboradores ascendidos en el año 2020



# Casos de Éxito e Iniciativ

## Central de apoyo COVID Perú

El 2020 fue un año retador en todo sentido. Nos obligó a cambiar las prioridades, los proyectos de vida y la forma en la que nos relacionamos. Perú fue uno de los países de Latinoamérica y el mundo con mayor impacto en cantidad de personas afectadas por COVID-19 desde el inicio de la pandemia, por eso, en Stork Perú, rápidamente nos adaptamos tomando medidas para cuidarnos y apoyarnos en estos momentos de tanta dificultad.

A finales de abril se creó la “Central de Apoyo Covid” y durante todo el año estuvo dando soporte a los colaboradores afectados o con familiares contagiados con COVID-19.

Por medio de la “Central de Apoyo Covid” se otorgó:

- **Soporte Médico:** los colaboradores tuvieron a disposición la comunicación directa con la médica ocupacional para hacer consultas y solicitar asesoría médica.
- **Soporte Financiero:** se puso a disposición la posibilidad de otorgar préstamo de hasta un salario de ayuda económica para las atenciones.
- **Soporte Psicológico:** se puso a disposición el servicio de acompañamiento psicológico para los colaboradores que lo necesitasen por síntomas de estrés, y para prevenir la ansiedad y depresión ante esta situación.
- **Otros soportes:** a medida que sucedían los casos, surgían necesidades adicionales. Se logró la compra de medicinas y oxígeno cuando eran tan escasas en el mercado y en las regiones de nuestra operación.

La central de apoyo soportó a más de 130 colaboradores en todo el país



### Soporte psicológico

Se han dado 187 atenciones psicológicas + 5 Talleres de Manejo de Emociones



### Soporte financiero

Se han otorgado 29 préstamos



### Otros apoyos

Balones de oxígeno, atenciones médicas en sitio, medicinas, pruebas para familiares, entre otros

Con acciones como las realizadas con la Central de Apoyo COVID-19, se muestra con hechos que, con voluntad, se logran cosas increíbles. A veces, durante las crisis sacamos lo mejor de nosotros y precisamente es ese el momento en el que debemos mantenernos Juntos Más Seguros.

# as 2020



## CAMPUS STORK... ¡Un espacio para conectar, aprender y crecer!

Campus Stork es un programa de formación y desarrollo empresarial que busca la promoción y generación de conocimiento y buenas prácticas a través de espacios de aprendizaje colaborativo.

Desde principios de 2020 Campus comenzó a trabajar en contenidos y programas de formación y desarrollo para ofrecer a los empleados de Stork 4 pilares:

- **Ser@Stork** en el que cada colaborador puede conocer más de nuestra empresa.
- **Hacer@Stork** en el cual se encuentran las diferentes formaciones asociadas a las disciplinas técnicas y áreas técnicas.
- **Aprender@Stork** en el que se trabajan y desarrollan las habilidades blandas asociadas a nuestro modelo de habilidades.
- **Creecer@Stork** en el que las personas pueden encontrar nuestros programas de desarrollo como ILEAD -programa global de Liderazgo-, Escuelas en diferentes áreas – como Abastecimiento, Supervisores, Usuarios de SAP y Recursos Humanos – y programas para desarrollo de talentos y nuevos profesionales.

Aunque lo digital siempre fue un elemento presente en la estructura del programa, solo se asociaba con los programas virtuales contenidos en nuestra plataforma de aprendizaje FOX. Sin embargo, debido a la contingencia de pandemia, Campus tuvo que pasar por un proceso de transformación volcando

todos sus programas a plataformas digitales y crear su programa Expertos en Línea, con el que habilitamos espacios de aprendizaje digital para los colaboradores en las circunstancias actuales.

Los resultados obtenidos a través de Campus están asociados a la motivación, retención, desarrollo de colaboradores, así como a generación de conocimiento y desarrollo de expertos internos. Durante 2020, resaltaron los siguientes resultados:

- Contamos con más de 80 expertos internos como entrenadores en nuestros programas.
- Participaron más de 4000 colaboradores de Colombia y Perú.
- Se llevaron a cabo 53 sesiones digitales a través de nuestro programa Expertos en Línea en diferentes temáticas asociadas a competencias técnicas y habilidades blandas, así como de apoyo emocional para colaboradores y familias.
- Se realizaron 62 sesiones dentro de diferentes programas enfocados en temas como Riesgos, Sostenibilidad, Gestión de Proyectos, Soldadura, entre otros.
- Se realizaron 159 sesiones dentro de las Escuelas de entrenamiento para Abastecimiento, Recursos Humanos, Supervisores, entre otras.

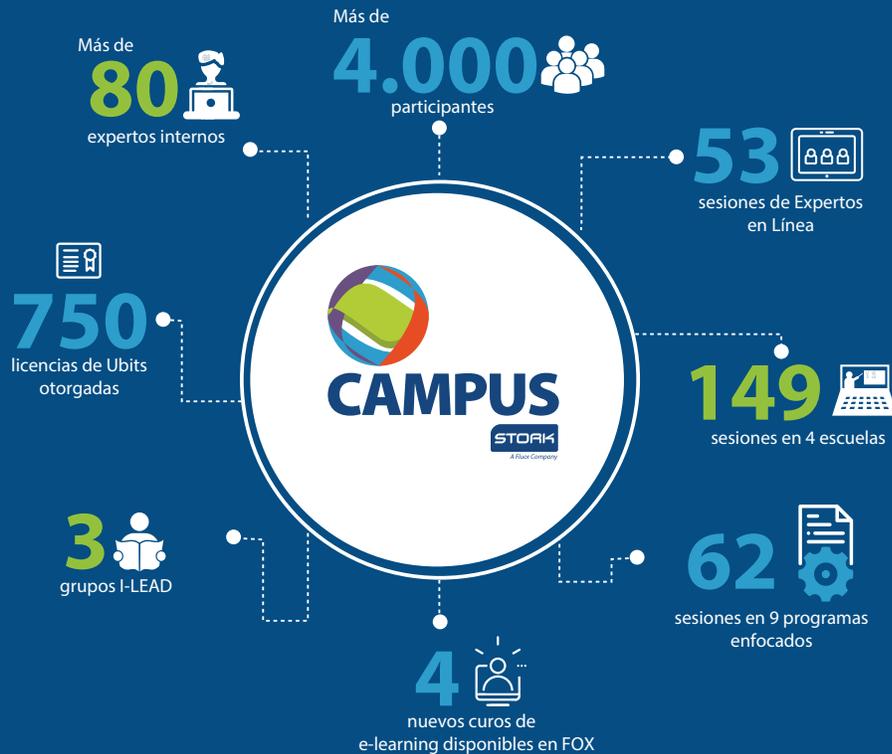
- Se diseñaron 4 nuevos cursos e-learning disponibles desde nuestra plataforma FOX
- Por convenio con un proveedor local pudimos asignar por un mes 750 licencias con acceso a una biblioteca de cursos virtuales
- Se realizaron 3 programas de ILEAD, el programa corporativo global para líderes

Campus, comprometido con el desarrollo y crecimiento de la gente de Stork, continuará aumentando su portafolio de programas y contenido durante 2021 y seguirá trabajando para darle visibilidad a todos los expertos internos, así como para crear oportunidades de aprendizaje, entrenamiento y desarrollo para todos en Stork... ¡porque Campus llegó para quedarse, y es un programa de todos y para todos!

# ¡GRACIAS!

**A los expertos que compartieron su conocimiento y a los colaboradores que participaron activamente en nuestros programas**

## POR HACER POSIBLE CAMPUS DURANTE 2020



Además, tuvimos inducciones, sesiones de valores corporativos, talleres de apoyo emocional para colaboradores y familias, programas de HSEQ y temas propios en cada contrato

¡Mantente en acción e impulsa a Stork a seguir adelante!

# RETOS



Contar con una mayor presencia en nuestras operaciones, aumentando en un 25% el total de trabajadores inscritos al **Programa de Teletrabajo**.

Contar con un programa que busque fortalecer los siguientes pilares: **bienestar económico, mental y emocional**, con el objetivo principal, de apalancar la retención de nuestro personal clave.

Fortalecer la imagen de Stork como marca empleadora, **atraer el mejor talento** y sobre todo, **cuidar de nuestra gente y sus familias**.

Consolidar la oferta de programas de Campus a nivel regional.

Identificar, desarrollar y dar visibilidad a todos los expertos internos

Lograr cubrir la formación de más líderes con **ILEAD**. Será primordial priorizar recursos para el desarrollo de más grupos que nos permita cubrir una mayor población y se agilice la implementación regional.

Seguir asegurando las **habilidades de los líderes** para la correcta gestión del desempeño de sus colaboradores, garantizando conversaciones de retroalimentación significativas y que contribuyan a **la mejora de las habilidades técnicas y blandas de sus equipos**.

Digitalizar el proceso de desempeño para el personal operativo dentro de la plataforma **FOX** o alguna alternativa.

# Seguridad y salud en el trabajo

## Propósito

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Construir una cultura en gestión de riesgo basada en el cumplimiento de la disciplina operativa, fortaleciendo liderazgo de la línea en HSEQ-PS, protegiendo el estado de salud de los trabajadores, asegurando procesos ambientalmente sostenibles y garantizando que los sistemas de gestión de calidad evidencien un desempeño de éxito para la organización.

## Adaptándonos a nuevas realidades

### Gestión de la salud en el trabajo durante el manejo del COVID-19

GRI 403-3

El manejo de la pandemia retó al área de Medicina Preventiva. El trabajo en equipo del nivel directivo junto con la estrategia del equipo médico, fue la fórmula perfecta para ir un paso adelante del COVID-19, cuyo manejo tuvo un enfoque en 3 aspectos claves:

- Prevención
- Contención
- Mitigación

**Prevención:** diseñamos una estrategia de seguimiento epidemiológico; 2 semanas antes del ingreso a campo de cada trabajador, se establecieron criterios de manejo del riesgo biológico con campañas permanentes, redes sociales y medidas básicas de protección al personal, mediante encuestas realizadas por un médico ocupacional.

*Al finalizar 2020, obtuvimos un registro de 15.061 encuestas, de las cuales solamente 1.662 resultaron positivas.*





**Contención:** detectar las variables que podrían salirse de control permitió identificar que el contagio social y familiar se estaban convirtiendo en el mayor riesgo. Para contrarrestar este fenómeno, la creatividad fue fundamental pues, mediante la realización de una miniserie de 6 capítulos enviados a través de plataformas tecnológicas, se logró llegar a la población objetivo.

*26 comunicaciones diseñadas que fueron recibidas por 2000 empleados, 66.000 mensajes enviados, 6.000 respuestas de los trabajadores con un porcentaje de efectividad del 97.7%.*

**Mitigación:** logramos aplicar modelos de seguimiento epidemiológico de manera anticipada para detectar a los trabajadores recuperados de la infección, realizar mapeo y georreferenciación de estas personas para mezclarlos con otras no contagiadas y generar inmunidad de rebaño, asegurando la disponibilidad de los cargos críticos de la operación.

Así, logramos anticipar situaciones y establecer controles bajo modelos matemáticos que significó controlar los escenarios catastróficos de la pandemia COVID-19.

*Tecnologías como el sistema CIERS y plataformas de BIG DATA, permitieron predecir los futuros escenarios de la pandemia en los siguientes días, semanas y meses.*

Resultados del manejo de pandemia en Colombia y Perú:

País	# de personas positivas para COVID-19	# de personas recuperadas	% de recuperación	# de personas fallecidas
Colombia	596	540	95%	0
Perú	58	53	98%	0

Las medidas adoptadas por el COVID-19 relacionadas con distanciamiento repercutieron en la fase de ingreso de los trabajadores, específicamente, en los exámenes médicos ocupacionales. También, las operaciones debieron asegurar elementos de bioseguridad e implementación de protocolos para el control del contagio cumpliendo los requisitos legales derivados de la pandemia. Dado que la Compañía debió garantizar la continuidad del negocio y asegurar el mínimo vital en las operaciones, fue necesario implementar en tiempo récord un sistema de telemedicina que garantizó idoneidad y seguridad durante esta fase de selección.

*Durante todo el año se hicieron alrededor de 12.000 valoraciones médicas, asegurando el buen estado de salud de la población trabajadora y logrando conceptos médicos del más alto nivel.*





A pesar del trabajo que generó el COVID-19 en toda la organización, el personal médico no descuidó los programas de Vigilancia Epidemiológica, y así fue como los PVE de riesgo cardiovascular, osteomuscular, químico, ruido y el PVE de riesgo psicosocial se gestionaron adecuadamente y sin pausa.

*Gracias a la reestructuración de estos programas y al trabajo en equipo de médicos, profesionales HSE y administración de campo, al finalizar el 2020 se logró un cumplimiento del 89% y una gestión del 79%.*

En cuanto al PVE de riesgo psicosocial, el área de salud ideó una estrategia de acceso al personal y modificó el programa para hacerlo extensivo a sus familias y comunidades, logrando un éxito de cobertura y aplicación hasta del 85%.

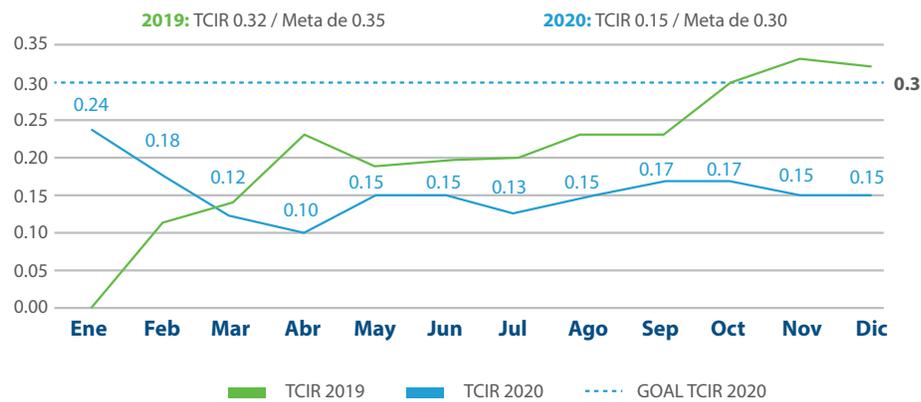
# Desempeño 2020

GRI 403-1; 403-9

Durante el 2020, fue evidente el compromiso y el liderazgo gerencial, impactando positivamente en una seguridad basada en el comportamiento, en la que cada uno de los trabajadores de manera responsable, acompañó los procesos de HSEQ-PS de manera consciente y abierta generando los mejores resultados en este periodo y logrando unos indicadores positivos de entornos de trabajo sanos y saludables.

A continuación, podemos observar el desempeño en HSEQ-PS medido a través de los dos indicadores TCIR y DART, los cuales superaron los resultados logrados el año inmediatamente anterior:

## TCIR Colombia 2019 Vs. 2020



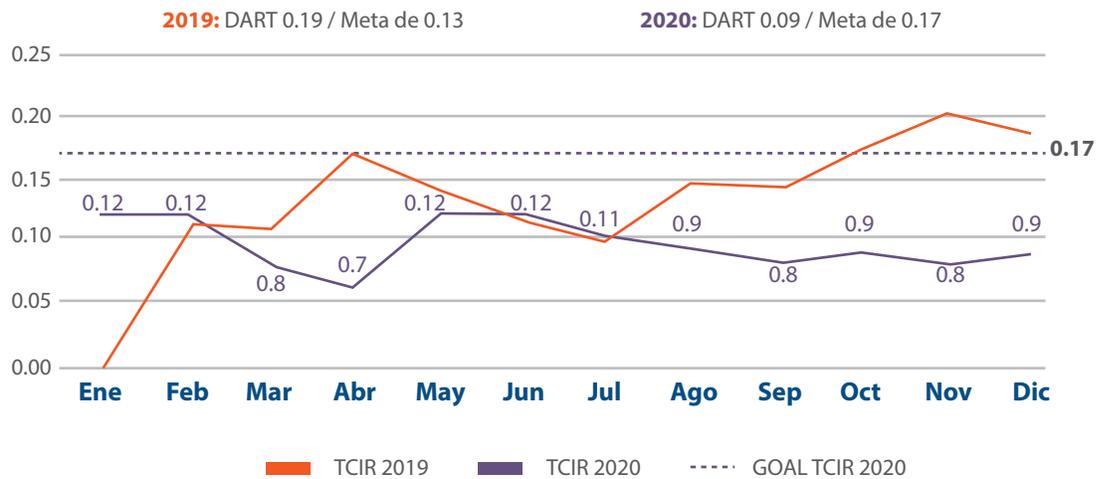
*El TCIR es un indicador que mide la cantidad de eventos registrables por cada 200.000 horas hombre trabajadas en un período de tiempo específico.*

## TCIR Perú 2020



**TCIR** (Total Case Incident Rate)  
**TCIR** = (FAT+LTI+RWC+MTC) \* 200.000 / Horas hombre trabajadas  
**FAT:** Eventos fatales  
**LTI:** Eventos incapacitantes  
**RWC:** Eventos con trabajo restringido  
**MTC:** Eventos con tratamiento medico

## DART Colombia 2019 Vs. 2020



El **DART** es un indicador que mide la cantidad de eventos que tuvieron días de afectación por restricción o incapacidades, por cada **200.000 horas hombre** trabajadas en un período de tiempo específico.

## DART Perú 2020



**DART:** Days Away Restricted or Transferred  
**DART =** (FAT+LTI+RWC) \* 200.000 / Horas hombre trabajadas



La meta para 2020 fue mejorar lo conseguido en el 2019. Mientras que las operaciones en Colombia lograron un resultado del 50% por debajo del nivel de tolerancia, las operaciones de Perú lograron “CERO” eventos registrables. Este resultado fue muy positivo para el desempeño de la Compañía, ya que ratificó la gestión basada en el comportamiento, la disciplina operativa, el aseguramiento de espacios de trabajos con trabajadores sanos y saludables, apuntando a una continuidad del negocio a pesar de haber vivido y experimentado la gran amenaza mundial como fue el COVID-19.

Región	FAT	LTI	RWC	MTC	FAC	NM	UCA	PSE	Hi-Po	Workers	MHW
Colombia	-	5	2	5	152	75	3.730	43	1	6.790	16.174.119
Perú	-	-	-	-	7	21	5.544	2	-	428	769.061

FAC: Eventos con primeros auxilios  
 NM: Casi accidentes  
 UCA: Actos y condiciones inseguras  
 PSE: Eventos de seguridad de procesos  
 HiPo: Evento de alto potencial  
 MHW: Horas hombre trabajadas

## Liderazgo gerencial visible

Los indicadores de resultado fueron respaldados con el liderazgo de una gerencia visible, pues el 2020 se consolidó como el año en que la gerencia fue protagonista y patrocinador de los planes y la gestión HSEQ&PS. Todos los niveles gerenciales, desde los directores de operaciones, quienes lideraron las investigaciones junto con las gerencias zonales; los gerentes de proyectos, volcados al campo, cumpliendo con sus inspecciones gerenciales; y los supervisores, cumpliendo con la planeación de los trabajos y manteniendo personal competente, dieron su fruto al final del año.



Estas acciones se reflejan en el cumplimiento de los indicadores de liderazgo para Colombia, pues se estima que por cada proyecto se hicieron al menos 4 inspecciones al mes por parte del nivel gerencial. El sistema fue auditado en al menos 37 sitios de trabajo con la Gerencia al frente del proceso; los gerentes de proyectos gestionaron al menos 3.600 condiciones sub estándar y se destinaron 53.000 horas para entrenar y concientizar a nuestros colaboradores sobre los riesgos a los que se exponen día a día. De igual forma, hay que destacar el tiempo dedicado a conversaciones HSEQ&PS diarias de 5 minutos, que para una población promedio de 7.000 trabajadores en un año se estiman 150.000 horas de refuerzo de cultura HSEQ&PS.



COLOMBIA	TOTAL
<b>INDICADORES – LEADING 2020</b>	
Cantidad de visitas gerenciales	<b>1.092</b>
Cantidad de auditorías internas al sistema de gestión	<b>37</b>
Cantidad de actos inseguros reportados en la APP Reporta	<b>844</b>
Cantidad de condiciones inseguras reportadas en la APP Reporta	<b>2.886</b>
Cantidad de horas hombre de entrenamiento formal HSEQ&PS	<b>53.321</b>
<b>INDICADORES – LAGGING 2020</b>	
Cantidad de eventos registrables o HiPo donde fueron quebrantadas las Reglas para Salvar Vidas	<b>3</b>
Cantidad de eventos registrables o HiPo donde fallaron los controles planeados	<b>5</b>
Cantidad total de eventos viales	<b>37</b>
Kilómetros recorridos	<b>16.746.965</b>

Indicadores de liderazgo y resultado HSE 2020 de Colombia

De igual manera, es necesario resaltar la gestión de Stork Perú, que logró el resultado de “CERO” eventos registrables durante 2020, con un liderazgo gerencial visible, un plan de trabajo permanente que incluyó alrededor de 40 inspecciones gerenciales, 9 auditorías internas, 5.500 condiciones subestándar gestionadas y se destinaron 12.000 horas para entrenamiento, concientización y creación de cultura.

PERÚ	TOTAL
<b>INDICADORES – LEADING 2020</b>	
Cantidad de visitas gerenciales	<b>37</b>
Cantidad de auditorías internas al sistema de gestión	<b>9</b>
Cantidad de actos inseguros reportados en la APP Reporta	<b>4.489</b>
Cantidad de condiciones inseguras reportadas en la APP Reporta	<b>1.044</b>
Cantidad de horas hombre de entrenamiento formal HSEQ&PS	<b>12.637</b>
<b>INDICADORES – LAGGING 2020</b>	
Cantidad de eventos registrables o HiPo donde fueron quebrantadas las Reglas para Salvar Vidas	-
Cantidad de eventos registrables o HiPo donde fallaron los controles planeados	-
Cantidad total de eventos viales	<b>3</b>
Kilómetros recorridos	<b>2.357.496</b>

Indicadores de liderazgo y resultado HSE 2020 de Colombia

## Gestión del riesgo vial

Para gestionar el riesgo vial se implementó una infraestructura de trabajo que respondió a las necesidades de la Compañía, dado que en la Región LATAM contamos con más de 1.700 personas que conducen vehículos, con 19.000.000 de kilómetros recorridos.

País	Vehículos	Conductores	Km recorridos	Incidentes vehiculares		FavG	Límite FavG	FavT	Límite FavGT
				Menores	Graves				
Colombia	634	1.681	16.746.965	36	1	0,06	0,32	2,21	3,22
Perú	76	141	2.351.383	4	-	-	1,30	1,70	4,60

**FavG:** Frecuencia de accidentes vehiculares graves  
**FavG** = Cantidad de eventos vehiculares graves x 100.000 / Km recorridos  
**FavT:** Frecuencia de accidentes vehiculares totales  
**FavT** = Cantidad de eventos vehiculares totales x 100.000 / Km recorridos  
**Límite FavG:** Nivel de tolerancia para el FavG  
**Límite FavT:** Nivel de tolerancia para el FavT

*El esquema de soporte adoptado permitió a la operación gestionar de manera adecuada el riesgo vial, partiendo del cumplimiento de los requisitos legales con la gestión del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).*

El esquema de aseguramiento en campo del riesgo vial tuvo como principal herramienta el monitoreo 24/7 de los vehículos de la operación. Gracias a este esquema, fue posible detectar en tiempo real hábitos de conducción, trazabilidad de horas máximas de conducción por vehículo, georreferenciación de áreas de operación de vehículos para detectar excesos de velocidad, condiciones de fatiga por horas de conducción, validación de horas de encendido de vehículos, frenadas bruscas, tiempos de ralentí, gerenciamiento de viajes, acompañamiento en viajes, entre otros.



**Conductores avalados**



**Observaciones a conductores**

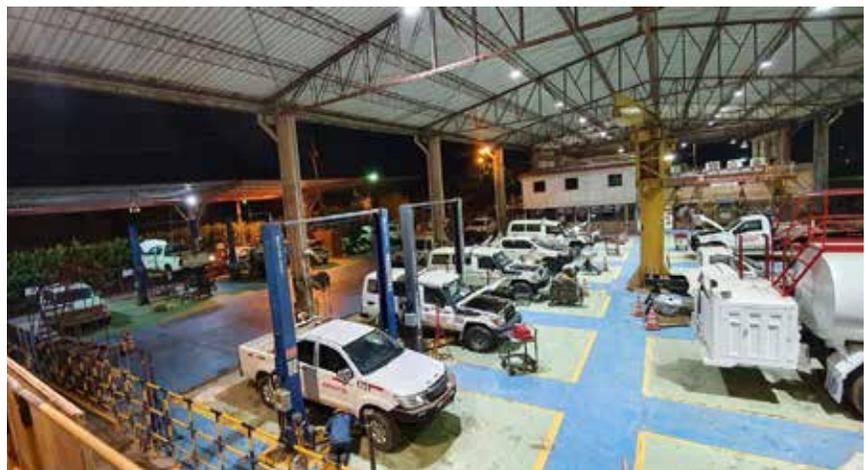


**Mapas de riesgo vial documentados**



**Proveedores de servicios de transportes evaluados**

*Nuestra seguridad vial tiene una estrategia de gestión apoyada y asesorada por empresas especializadas y expertos en seguridad vial*





## Gestión para implementación de SOR (Stork Operating Requirements)

La visión de Compañía a nivel global para contar con procesos autónomos y conectados a través de los SOR, trajo muchos retos al equipo de calidad, que los llevó a la conceptualización de una herramienta de autogestión de implementación de SOR para toda la región y con visualización a nivel global.

La implementación de esta herramienta ayudó en la autogestión y empoderamiento de los procesos funcionales a través de más de 50 champions, 20 sesiones de formación on-line en Colombia, Perú y Trinidad & Tobago. Gracias a estas acciones, fue posible la identificación de brechas en más del 95% de sus procesos y la implementación de planes de acción para actividades que se sincronizaron con “Stork Way of Working” durante el 2021.

Al final de 2020, en cada una de las etapas de la implementación de los SOR, se obtuvieron los siguientes resultados:

Etapa	País	% de avance 2020
Definición de brechas	Colombia	95%
	Perú	98%
Implementación de SOR	Colombia	20%
	Perú	35%

% de avance de implementación de SOR Colombia y Perú 2020

# Gestión de la virtualidad en la operación

GRI 403-5

El conocimiento en sistemas de gestión, calidad y prevención del riesgo fue una premisa del 2020 para el área de calidad, con la iniciativa: "Aprendiendo Juntos". A través de videos y animaciones desarrollados en sinergia entre Calidad, Comunicaciones, Recursos Humanos y los especialistas de HSEQ-PS con contenido llamativo, incluyente, pertinente, simple y aplicable para los trabajadores y su entorno, se aseguró el conocimiento y los efectos de la calidad en las operaciones.



*En época de confinamiento se editaron alrededor de 10 videos con más de 5000 visitas en el canal de Youtube y alrededor de 1100 suscriptores, que permitió llegar de manera virtual al público objetivo. El impacto logrado sirvió de apoyo a las operaciones para gestionar el riesgo a través del conocimiento y mantener personas seguras y saludables en todo lugar y momento.*

*Mayor información: <https://www.youtube.com/user/masatento/playlists>*

Uso de canales virtuales para entrenamiento

## Gestión de Seguridad de Procesos

Seguridad de Procesos continuó durante 2020 con una gestión encaminada a aumentar el nivel de conciencia de la operación en cuanto a roles y responsabilidades, que incluyó desde el reporte de eventos de seguridad de procesos, hasta los análisis de riesgos que permitieron determinar escenarios de riesgo y, por ende la aplicación de controles para evitar accidentes mayores o catastróficos.

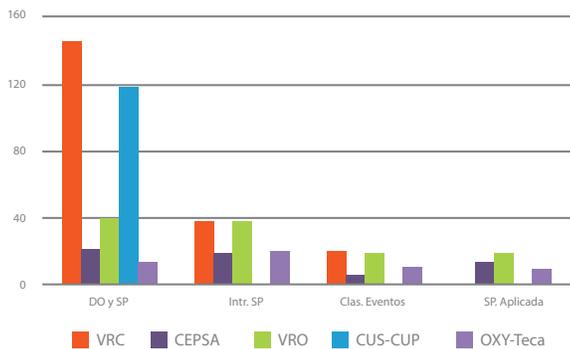
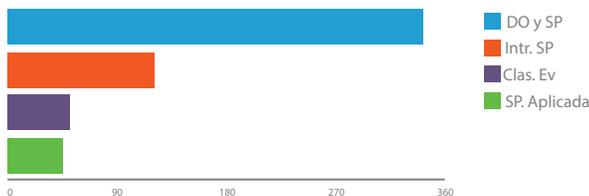
Para lograrlo, se utilizaron estándares y prácticas reconocidas que orientaron la gestión y todas las actividades que generaron un impacto en la integridad de los activos, el diseño, la construcción y las prácticas operacionales y de mantenimiento.

La gestión de la Seguridad de Procesos para el 2020 se desarrolló en varias etapas:

**1. Establecimiento de líderes Foco en las operaciones:** con el fin de tener un mayor número de personas gestionando seguridad de procesos en la operación, se conformó un equipo de líderes a nivel regional que para el 2020 ascendió a 13 personas. Todos pasaron por un proceso de entrenamiento que permitió un fortalecimiento de la cultura de seguridad de procesos y el desarrollo de los planes derivados de los diagnósticos de cada proyecto.

**2. Entrenamiento en Seguridad de Procesos y disciplina operacional:** el programa contempló un entrenamiento inicial al personal de la operación, para concientizar sobre el significado de Seguridad de Procesos para la operación y cómo deben abordarla desde la prestación de los servicios de Stork.

**Total de visualizaciones del curso de Fundamentos de SP y DO 1570. Reporte de entrenamientos entregado a cierre de 2020: 537**



Reporte de entrenamiento en PS en el 2020

**3. Diagnóstico de Seguridad de Procesos:** determinar el estado inicial del proyecto y así, empezar una gestión adecuada a las necesidades de cada operación. Al final del 2020 se alcanzó un cumplimiento del 30% de los proyectos.

**4. Desarrollo del plan de Seguridad de Procesos:** posterior al diagnóstico del proyecto, se desarrolló un plan ajustado, claro y medible durante el año, que incluyen entre otras actividades; la realización de mantenimientos a equipos críticos de seguridad, reportes de eventos, investigaciones, cierres de planes de acción, inspecciones gerenciales, etc.

**5. Seguimiento de avance del plan:** basados en los indicadores de medición de gestión de cada proyecto, se realizó un seguimiento mensual. El promedio de cumplimiento del plan fue del 86%.

**6. Reporte de eventos y cierre de investigaciones:** el eje preventivo del plan de Seguridad de Procesos se dio con los reportes de eventos nivel 4 y 5 y la realización de las investigaciones de eventos materializados. El resultado de las investigaciones de eventos nivel 3 que se generaron en el 2020, arrojó 6 causas raíces principales:



% de causas raíces de eventos de seguridad de procesos del nivel 3 en el 2020

**7. Soporte a la operación:** el equipo de Seguridad de Procesos soportó directamente las necesidades de la operación con el involucramiento en el desarrollo de ingenierías, particularmente manejos del cambio de algunas plantas, participación activa en investigaciones de eventos de Seguridad de Procesos, participación activa en análisis de riesgos de proceso con la elaboración de análisis bajo metodología BowTie en equipo con soporte de líderes de Seguridad de Procesos de proyectos e incluso involucrando al cliente. El resultado obetenido fue el fortalecimiento de la cultura de seguridad de procesos a través de la identificación de la ruta crítica en atención de aspectos críticos de Seguridad de Procesos.

# Capítulo 4





# NUESTRA HUELLA AMBIENTAL

*Hemos asumido el  
reto de ser un referente  
de la industria a nivel  
ambiental.*

**STORK**

*A Fluor Company*

# Compromiso Ambiental

GRI 103-3/ 307-1/ 103-2

En Stork creemos firmemente en un modelo de negocio ambientalmente correcto, por lo cual nos esforzamos por desarrollar nuestros proyectos en el marco del cuidado y protección del medio ambiente, implementando un enfoque de prevención, reducción y mitigación de impactos directos e indirectos que generan nuestras operaciones. Hemos asumido el reto de ser un referente de la industria a nivel ambiental.

Durante 2020 iniciamos la construcción del camino verde. Nuestro objetivo es aportar para el logro de las metas de reducción de emisiones para Colombia, establecidas en la COP 21 de París y así, continuar siendo el aliado estratégico de nuestros clientes, ejecutando operaciones más limpias y amigables con el medio ambiente.

Logramos resultados exitosos en nuestro propósito de ser sostenibles, enmarcados en el cumplimiento normativo y contractual integral, permitiéndonos mantener nuestra meta de CERO accidentes ambientales.

Todo lo anterior, dentro de nuestro sistema de gestión ambiental, permitiendo conservar durante el 2020 la certificación ISO 140001/2015 y RUC.



## Propósito

Trabajamos para minimizar el impacto medio ambiental de los servicios que prestamos, buscando un equilibrio adecuado para el desarrollo sostenible, a través de estrategias e iniciativas que permitan la compensación, prevención, reducción y mitigación del uso de recursos naturales. El mayor reto ambiental para Stork se constituye en aportar a la meta de reducción de emisiones establecidas en el acuerdo de París – COP21, para ser pioneros en el desarrollo de alternativas de descarbonización, logrando ser el referente de la industria, todos los días, en todas partes.

# Estrategia

GRI 103-2

1.

## Desarrollo del Proyecto Huella de Carbono

**Avance:** medimos la huella de carbono corporativa e implementamos una calculadora de carbono para proyectos, que nos permitió contar con un análisis de oportunidades para reducción de emisiones.

2.

## Controlar el cumplimiento de las obligaciones de la legislación ambiental de Colombia, las obligaciones de los planes de manejo ambiental de los proyectos y los requisitos de las normas ISO 14001 y Guía RUC para la Compañía en el año 2020

**Avance:** mensualmente los planes de acción y cumplimiento ambiental son controlados. También, cada proyecto de Stork tiene un Plan de Acción y Cumplimiento Ambiental (PACA) con el fin de realizar seguimiento al cumplimiento ambiental legal, contractual y normativo teniendo como resultado cero sanciones o requerimientos por parte de clientes o entes ambientales territoriales.

3.

## Asegurar la identificación de los escenarios de emergencias ambientales en los planes de emergencia de los proyectos de Stork, para prevenir y controlar riesgos

**Avance:** durante el 2020, los proyectos de la Compañía recibieron una asesoría y revisión de cada uno de los planes de emergencias, con el objetivo de asegurar que nuestras operaciones cuenten con los recursos necesarios para atender emergencias ambientales en caso de que se materialicen. Así mismo, verificamos que todas las sustancias químicas que sean de nuestra responsabilidad en cuanto a manejo y almacenamiento estuvieran el 100% identificadas y así mismo tener los kits ambientales adecuados para dichas sustancias.

# Riesgos y Oportunidades

GRI 103-2

El cambio climático y el uso adecuado de los recursos naturales son riesgos importantes para Stork y sus grupos de interés. Entendemos que el cuidado y preservación del agua, la disposición adecuada de los residuos, y la calidad del aire son derechos fundamentales que garantizan y generan bienestar a todos. Bajo este contexto, la organización enfoca sus esfuerzos en la reducción del uso de los recursos naturales, la minimización de generación de desechos, así como la mitigación de sus impactos.

Para Stork un reto importante es la identificación y gestión de las emisiones de la Compañía en el marco del proyecto de huella de carbono. Esta iniciativa pretende que nuestra organización ejecute sus operaciones de forma limpia e iniciar su descarbonización a través del uso de energías alternativas y tecnologías verdes.

De igual forma, nuestros objetivos de optimización del uso y consumo de recursos naturales para las operaciones de Masa, Stork y Consorcios, han sido identificados como un reto y compromisos a gestionar.

# Nuestros Resultados

## Consumo de Combustibles Fósiles 2020

### Colombia



#### Consumo Diésel

Consumo en Gal



#### Consumo Gasolina

Consumo en Gal



Aunque nuestras operaciones se vieron disminuidas por la pandemia del COVID-19, hubo un aumento del consumo de combustibles fósiles. Esto obedeció a la operación continua de los proyectos Cenit Llanos, Tabarca, Marco Construcciones Ecopetrol y Cenit los cuales continuaron prestando los servicios durante los 12 meses del 2020. Estas cifras se comparan frente a 2019 cuando solo tuvieron 6 meses de operación.

*El consumo de combustibles fósiles en nuestras operaciones se destina para vehículos, motosoldadores, motogeneradores, maquinaria amarilla entre otros.*





Promedio de km recorridos por vehículos durante 2020



*Se registra una disminución de 2.4 millones de kilómetros debido a las restricciones de movilidad definidas durante los periodos de cuarentena estricta determinadas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.*

Durante el 2020, en Colombia se introdujo por primera vez y como plan piloto el uso de vehículos eléctricos. La prueba nos permitió:

1. Conocer el desempeño de este tipo de vehículos.
2. Prepararnos para la incorporación, en un futuro cercano, de este tipo de vehículos en nuestros proyectos.

La prueba piloto dio inicio en el mes de diciembre de 2020 y los resultados preliminares frente a los vehículos convencionales son los siguientes:



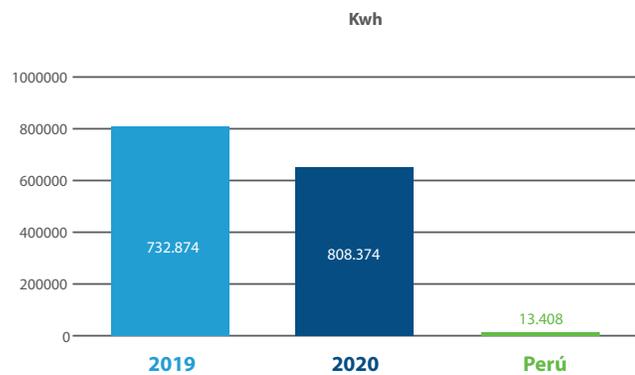
# Uso Racional y Eficiente de la Energía

GRI 302-1

Todas las operaciones de Stork requieren la utilización del recurso energético. La mayoría de veces, la energía es suministrada a través de nuestros clientes debido a la utilización de sus locaciones e infraestructura. Sin embargo, nuestro compromiso nos ha llevado a que todos los proyectos actualicen los planes de gestión de ahorro y uso eficiente de este recurso procurando controlar las fuentes de consumo y establecer campañas de generación de conciencia hacia nuestro personal para lograr resultados favorables de manejo.



**Consumo de energía Colombia-Perú**



Stork reporta una disminución del 19.3% de consumo de energía KW/h, frente a 2019. Esta disminución obedece a las nuevas realidades producto de la pandemia de COVID-19, en las que no se utilizaron instalaciones como oficinas principales y satélites, así como las cuarentenas obligatorias implementadas en Colombia y Perú.



En Colombia, el proyecto con mayor consumo energético es Cenit líneas dada su extensión en el territorio nacional, ya que requiere para su funcionamiento operativo un gran número de bases para la adecuada prestación del servicio.

# Gestión Integral del Agua

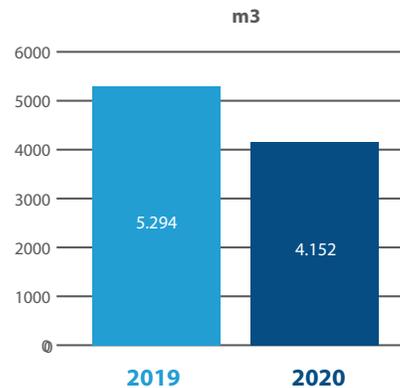
GRI 303-5

Stork asumió el compromiso de preservar el recurso hídrico en nuestras operaciones demostrando que no hay desperdicio de agua ni contaminación de fuentes hídricas, a través del control de cada proyecto, los planes de gestión de ahorro y uso eficiente del agua, con lo que prevenimos que no sea utilizada para actividades innecesarias.

*Consumo de agua en Colombia durante el 2020: 4.152 m<sup>3</sup>*



Consumo de agua de los últimos 3 años – Colombia



*Consumo de agua en Perú durante el 2020: 557.5 m<sup>3</sup>*

*El indicador reflejado para Perú solo representa el consumo de nuestras oficinas administrativas, sin incluir las operaciones.*

La suspensión temporal de actividades debido a la pandemia de COVID-19, permitió la disminución en el consumo de agua durante el 2020. En comparación con 2019, las sedes administrativas principales en Colombia y Perú, no se encuentran en funcionamiento permanente, lo que permite la reducción del consumo del recurso.

En nuestras operaciones en Colombia, el agua contaminada se genera por la utilización de baños portátiles, necesarios para la ejecución de los trabajos en cada contrato:

Proyecto	Agua residual año 2020 (m <sup>3</sup> )
CENIT - Líneas	19,99
MARCO CONSTRUCCIONES - ECOPETROL	12,35
ODL - BICENTENARIO	312,26
<b>Total</b>	<b>344,60</b>

La Compañía garantiza el correcto manejo de estos desechos, haciendo estricto seguimiento al correcto manejo, almacenamiento, recolección y disposición final de aguas residuales en cada proyecto. De igual forma, la disposición final se realiza a través de terceros con licencia para dicha actividad.

Todas las operaciones de Stork Perú donde se genera agua contaminada están dentro de las instalaciones de los clientes, por lo que su gestión final está bajo la responsabilidad de los mismos.

# Manejo de Residuos

GRI 301-1 / 306-2

Para Stork el manejo integral de los residuos sólidos es un aspecto ambiental efectivamente controlado en nuestras operaciones. Aseguramos la correcta separación en la fuente, almacenamiento temporal, recolección y disposición final, realizando cadenas de seguimiento al cumplimiento de licencias ambientales de nuestros proveedores que prestan el servicio de tratamiento de residuos.

En el año 2020, cada operación logró tener inventarios de residuos sólidos para así, en alianza con nuestros clientes, establecer controles que permiten prevenir la inadecuada disposición de los mismos.

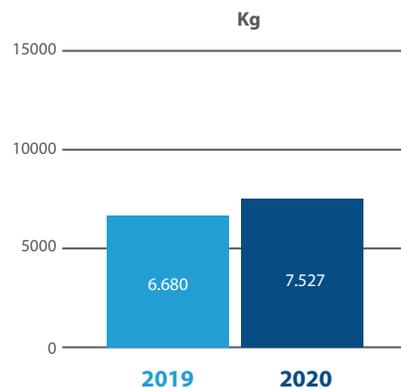
En los proyectos donde la disposición final de residuos peligrosos es nuestra responsabilidad, logramos obtener el cálculo de la huella de carbono generada por estas emisiones y fueron registradas en nuestra calculadora de huella de carbono.

*Los residuos generados por nuestras actividades en Colombia son principalmente chatarra, plástico y cartón.*

*La chatarra generada por nuestras operaciones es un gran diferenciador de cantidad de residuos debido a su volumen y peso.*



**Cantidad de residuos aprovechables de los últimos 3 años**



*Cantidad total de residuos para aprovechamiento en Colombia durante el 2020: 7.527 Kg lo que significan 847 kg más que en 2019.*

Continuar con la correcta separación de la fuente de los residuos durante el año 2020 permitió aprovechar aún más los generados en las actividades de las operaciones.

Para nuestras operaciones en Perú en 2020, se suspendieron las actividades de reciclaje de manera preventiva para evitar la propagación del COVID-19, sin embargo, el año 2021 se están buscando alternativas seguras de realizar esta actividad.



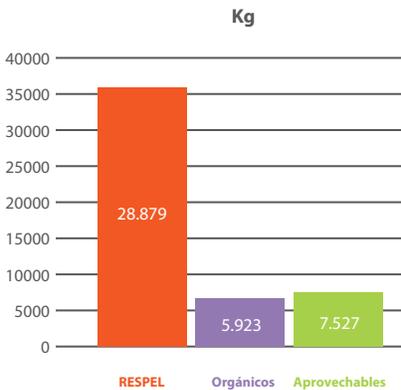


# Residuos Peligrosos (RESPEL)

GRI 306-2

El Centro de Generación Tello, ubicado en Colombia, es el proyecto con mayor reporte de RESPEL con una producción de 19.830 kg. Debido a los mantenimientos que se realizan en esta planta, se generan residuos como aceites usados y baterías. El peso de estos residuos hace que aumente considerablemente el indicador de medición.

 Cantidad de residuos generados por tipo durante el 2020 en Colombia



*El incremento de aceites usados, baterías, entre otros RESPEL aumentó considerablemente en los Centros de Generación Dina y Tello ubicadas en Colombia, generando en el año 2020 un incremento de 8.485 Kg en residuos peligrosos con respecto al 2019.*

Todas las operaciones de Stork Perú donde se generan residuos peligrosos, se ejecutan en las instalaciones de nuestros clientes quienes se encargan de la correcta disposición de estos residuos.

# Casos de Éxito e Iniciativ

## Huella de Carbono Stork 2020

GRI 305-1

**Objetivo:** identificar las fuentes de emisiones de Co2 de las actividades y servicios que la Compañía ejecuta en Colombia y Perú para poder gestionarlas y posteriormente establecer alternativas e iniciativas de descarbonización

El proyecto se estructuró en 3 componentes de la siguiente manera:

### COMPONENTE 1: HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA

¿Qué hicimos?

1. Identificación de las fuentes de emisiones de Gases de Efecto Invernadero GEI (Aires acondicionados, consumos de energía eléctrica, consumos de gasolina, etc.).
2. Recolección de información.
3. Medición huella de carbono sedes Neiva y Bogotá, con un resultado de 55 Ton de Co2 durante 2019, año base de medición.
4. Compensación a través de la compra de 55 bonos de carbono fijados en el proyecto de reforestación de caucho en el departamento del Meta. Así, las emisiones totales de las administraciones Bogotá y Neiva del año 2019 fueron compensadas en su totalidad, demostrando nuestro compromiso ambiental por iniciar esfuerzos en la compensación voluntaria de emisiones de Co2.



# as 2020

## COMPONENTE 2: CALCULADORA DE CARBONO PARA PROYECTOS

¿Qué hicimos?

1. Definición de límites para las operaciones Colombia y Perú de la Compañía.
2. Desarrollo de formulario para cargue de los consumibles energéticos de las operaciones (gases refrigerantes de aires acondicionados, consumos de energía, consumos de gas, consumos de diésel y gasolina, consumos de insumos presurizados) que generen emisiones y residuos sólidos para incineración.
3. Desarrollo y puesta en marcha de la calculadora de huella de carbono Stork.

Es la herramienta para la gestión y seguimiento de las emisiones en la Compañía. En ella se registran año a año las emisiones generadas por cada uno de los contratos, producto del consumo de consumibles energéticos como: diésel, gasolina, energía eléctrica, extintores, aires acondicionados, entre otros.



De esta manera, nuestra Compañía podrá mejorar sus criterios para tomar decisiones acerca de cómo tratar sus emisiones y dónde enfocarse según el Pareto de las mismas, fortaleciendo nuestro aseguramiento.

4. Resultados de medición de huella de carbono:

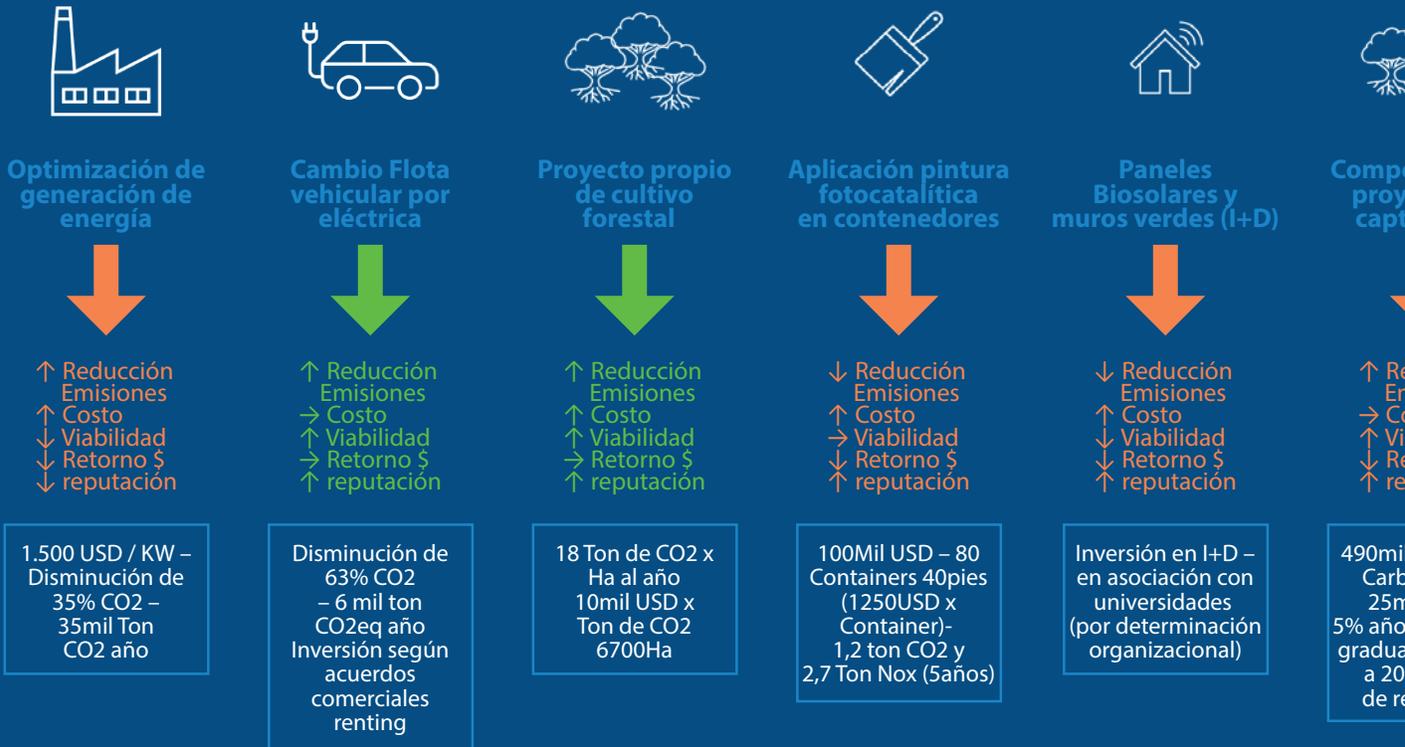
- **Colombia:** 121.804 Ton Co2 Eq
- **Perú:** 574,8 Ton Co2 Eq

Nuestras operaciones en Colombia de la Planta Dina, producen el 90% de las emisiones en el país. A través de nuestro proyecto de manejo de emisiones, buscamos alternativas para reducir nuestro impacto en la medición de huella de carbono.

## COMPONENTE 3: ANÁLISIS DE OPORTUNIDADES PARA REDUCCIÓN DE EMISIONES

¿Qué hicimos?

1. Identificación de alternativas e iniciativas para reducir y compensar la huella de carbono corporativa
2. Planeación de visita a los Centros de Generación Dina y Tello (que representa el 90% de las emisiones de la Compañía en Colombia)
3. Para 2021 se definirá las alternativas a desarrollar según análisis de viabilidad de cada una.



a) para identificación de alternativas de reducción de emisiones

Verificación de las reducciones

inscripción a RENARE para reducción meta país COP21



reputación de la compañía



Plantación y proyectos de captura CO2



Reducción emisiones  
↓ Costo  
↑ Viabilidad  
→ Retorno \$  
↑ reputación

150milUSD/año =  
no cero  
mil USD =  
1 (aumento  
al año a año,  
30 - 30%  
reducción



Maquinaria amarilla híbrida/eléctrica



→ Reducción Emisiones  
↑ Costo  
→ Viabilidad  
→ Retorno \$  
↑ reputación

350milUSD/equipo (no disponible aún) disminución de hasta 70kg CO2 /hora operación



Eficiencia energética oficinas administrativas



↓ Reducción Emisiones  
→ Costo  
↑ Viabilidad  
→ Retorno \$  
↑ reputación

150mil USD  
0,5% CO2 –  
500TonCO2



# Capítulo 5





# ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

**STORK**

*A Fluor Company*

# Índice de contenido GRI

Contenidos Generales			
Contenidos básicos generales	Descripción del indicador	Observaciones	Página (s)
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>			
102-1	Nombre de la organización Stork Technical Services Holding B.V Sucursal Colombia.	Mecánicos Asociados SAS.	1
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Energía, petróleo, minería	22
102-3	Ubicación de la sede	La sede central de la organización se encuentra en la ciudad de Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Carrera 7 # 156 – 10 piso 25	106
102-4	Ubicación de las operaciones	Nuestra presencia en el mercado	23
102-5	Propiedad y forma jurídica	Mecánicos Asociados S.A.S es una sociedad por acciones simplificadas (SAS). Stork Technical Services Holding B.V Sucursal Colombia, es una sucursal de compañía extranjera	26
102-6	Mercados servidos		22
102-7	Tamaño de la organización		
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		68
102-9	Cadena de suministro		46
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Para el año 2020 no se presentan cambios significativos en la organización en relación a su tamaño, estructura, cadena de suministro entre otros.	106

102-12	Iniciativas externas	La organización no está adherida a iniciativas y/o certificaciones ambientales y/o, sociales externas.	103
102-13	Afiliación a asociaciones	<p>Miembro de Junta Directiva de Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros (CAMPETROL)</p> <p>Miembro de Junta Directiva del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)</p> <p>Miembro del Comité de contratistas del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)</p> <p>Miembro de Holland House de la Cámara Colombo Holandesa</p>	107
<b>ESTRATEGIA</b>			
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	<p>Además de la Junta Directiva, en la cual se toman las principales decisiones de negocio de la compañía, existen los siguientes comités gerenciales:</p> <p>LATAM REACH STEERING COMMITTEE</p> <p>COMITÉ EQUIPO ESTRATÉGICO</p> <p>COMITÉ ESTRATÉGICO COVID-19</p> <p>LATAM PRM FINANCIAL COMMITTEE</p>	26

<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>			
102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	20	
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	40	
<b>GOBERNANZA</b>			
102-18	Estructura de gobernanza	Principales: Patric Jansen LotVan Der Wal  Suplentes: Alejandro Escalona Reinaldo Rodríguez Camilo González	27
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>			
102-40	Lista de grupos de interés		29
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Continúan vigentes las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre el año 2019 – 2022 entre:  MASA – Unión Sindical Obrera USO  MASA – SINTRAMACE  MASA – SINTRAMASA	108
102-42	Identificación y selección de grupos de interés		29
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		30
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		30

PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES			
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Mecánicos Asociados S.A.S, Stork Technical Services Holding B.V Sucursal Colombia.  Consortio Grupo Stork Consortio TABARCA	96
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema		31
102-47	Lista de los temas materiales		31
102-48	Re expresión de la información	No se generó ninguna re expresión	-
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No aplica	-
102-50	Periodo objeto del informe	1 de enero a 31 de diciembre de 2020	
102-51	Fecha del último informe	31 dic de 2019	-
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	-
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Gerencia de Sostenibilidad Líder de RSE andrea.gomez@stork.com  Equipo de comunicaciones comunicaciones.co@stork.com	-
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Acerca de este informe	5
102-55	Índice de contenidos GRI		104
102-56	Verificación externa	Este informe no cuenta con verificación externa	5

<b>TEMA MATERIAL 1: CRECIMIENTO SOSTENIBLE</b>		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	36
103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	37
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	37
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	39
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	52
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	52
Propio	Balanced Scorecard	44
Propio	Gestión del Riesgo	56
Propio	Continuidad del Negocio	58
<b>TEMA MATERIAL 2: ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO</b>		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	42
103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	43
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	43
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	43
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	43
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.	43

<b>TEMA MATERIAL 3: COMUNIDADES</b>		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	62
103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	63
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	63
412-2	Capacitación a empleados sobre Derechos Humanos, políticas o procedimientos	65
413-1	Acuerdos de inversión significativos y contratos que incluyen cláusulas de Derechos Humanos o que se sometieron a evaluación de Derechos Humanos	65
<b>TEMA MATERIAL 3: EMPLEADOS Y LUGARES DE TRABAJO</b>		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	70
103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	70
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	70
401-2	Beneficios a los empleados de tiempo completo que no se proporcionan a los empleados temporales o de tiempo parcial	74
404-1	Promedio de horas de capacitación al año por empleado	75
404-2	Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	74

404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional		71
<b>TEMA MATERIAL 3: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>			
103-1	Explicación del tema material y su cobertura		80
103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		80
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		81
403-1	Representación de los trabajadores en los comités de seguridad y salud	COPASST Comité de Convivencia Comité de Seguridad Vial	106
403-2	Tipos y tasas de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos y ausentismo y número de muertes relacionadas con el trabajo		84
Propio	Gestión del riesgo vial		88
Propio	Gestión para implementación de Stork Operating Requirements		89
Propio	Gestión para la seguridad de procesos		90
<b>TEMA MATERIAL 4: PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE</b>			
103-1	Explicación del tema material y su cobertura		94
103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		95
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		95
302-1	Consumo de energía en la organización		98

305-5	Gestión Integral del Agua	99
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	100
306-4	Transporte de desechos peligrosos	101
307-1	Incumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales	9





# Manteniendo un **mundo mejor**

Informe de **Sostenibilidad 2020**



*A Fluor Company*