

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021

Colombia-Perú

STORK

A Fluor Company



Sostenibilidad en **Stork**,
nuestro **compromiso** sigue **creciendo**

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2021

Sostenibilidad en **Stork**,
un **compromiso** que sigue **creciendo**

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021

Agradecimientos

En Stork, queremos agradecer el compromiso, disponibilidad y participación de todas las áreas en el proceso de redacción de este Informe de Sostenibilidad 2021.

La revisión y aprobación de la información presentada contó con el visto bueno de:

- **Reinaldo Rodríguez** – Vicepresidente Latam
- **Edgard Alvarado** – Gerencia de Responsabilidad Social y Relaciones Industriales

La recolección de la información y gestión de la información contó con la participación directa de:

- **Equipo de Responsabilidad Social.**

La redacción de contenidos fue obra de:

- **ARCO M&D.**

La diagramación y el estilo gráfico fue obra de:

- **Equipo de comunicaciones de Stork Latam.**

Las fotografías hacen parte de nuestro banco interno de fotos **Stork Latam**.

[102-53] Si tienes alguna inquietud o comentario sobre este informe, puedes comunicarte con:

Andrea Gómez – Líder de responsabilidad Social empresarial - andrea.gomez@STORK.com
Equipo de comunicaciones - comunicaciones.co@STORK.com

masa

A STORK COMPANY

STORK

A Fluor Company

Un propósito que nos mueve

En Stork soñamos con un mundo mejor y somos conscientes de nuestra responsabilidad en esta construcción. Por este motivo, trabajamos día a día para generar valor a nuestros grupos de interés y entendemos que tenemos un gran camino por recorrer, pero las acciones, retos y compromisos plasmados en este informe, son el reflejo de nuestro esfuerzo en este año.

El 2021 fue un año de crecimiento para Stork. Después de sobrellevar los diferentes retos que enfrentamos en el 2020 a causa de la pandemia, este año se caracterizó por la reactivación económica. Justamente, uno de los sectores que más rápido pudo recuperar sus niveles operacionales e incentivar nuevamente las inversiones, fue el de petróleo y gas. De esta manera, pudimos contribuir a la dinamización de las economías locales, ayudando a nuestros clientes y sus grupos de interés.

El nuevo panorama global que redujo la incertidumbre económica, nos permitió como compañía consolidar proyectos que iniciamos para contrarrestar la pandemia y que hoy en día hacen parte de nuestra cultura organizacional. Actualmente, HomeStork es uno de los programas que mayor impacto genera por el beneficio en términos de calidad de vida para nuestros colaboradores.

De igual manera, en el 2021 reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar de las comunidades con quienes compartimos

territorio. Este año, capacitamos y graduamos a 76 líderes mediante nuestra estrategia de Escuela de Gestores Comunitarios. Adicionalmente, entendiendo la importancia de la sostenibilidad del negocio que lideramos y el valor a nuestros grupos de interés, avanzamos en la consolidación de la política y un modelo de Derechos Humanos.

En Stork, estamos convencidos y reafirmamos que quienes conformamos esta gran familia, representamos la esencia de lo que somos y hacemos como compañía. Por esta razón, nos enfocamos en cuidar de cada uno de ellos. En este año, ante la posibilidad que otorgó el Gobierno Nacional, compramos y aplicamos 500 vacunas contra la COVID-19, lo que nos permitió recuperar la confianza que genera un abrazo y compartir como equipo de trabajo.

*En material ambiental el compromiso de nuestra empresa sigue creciendo, para los próximos 3 años esperamos compensar **13.629 Toneladas** de CO2 equivalentes, a través de la compra de bonos de carbono en el mercado internacional.*

*Mediante la convicción de ser una compañía referente en la industria y los resultados obtenidos en los diferentes proyectos que ejecutamos, en el entendimiento de las necesidades de nuestros grupos de interés y los territorios que compartimos, seguiremos contribuyendo a **MANTENER UN MUNDO MEJOR.***

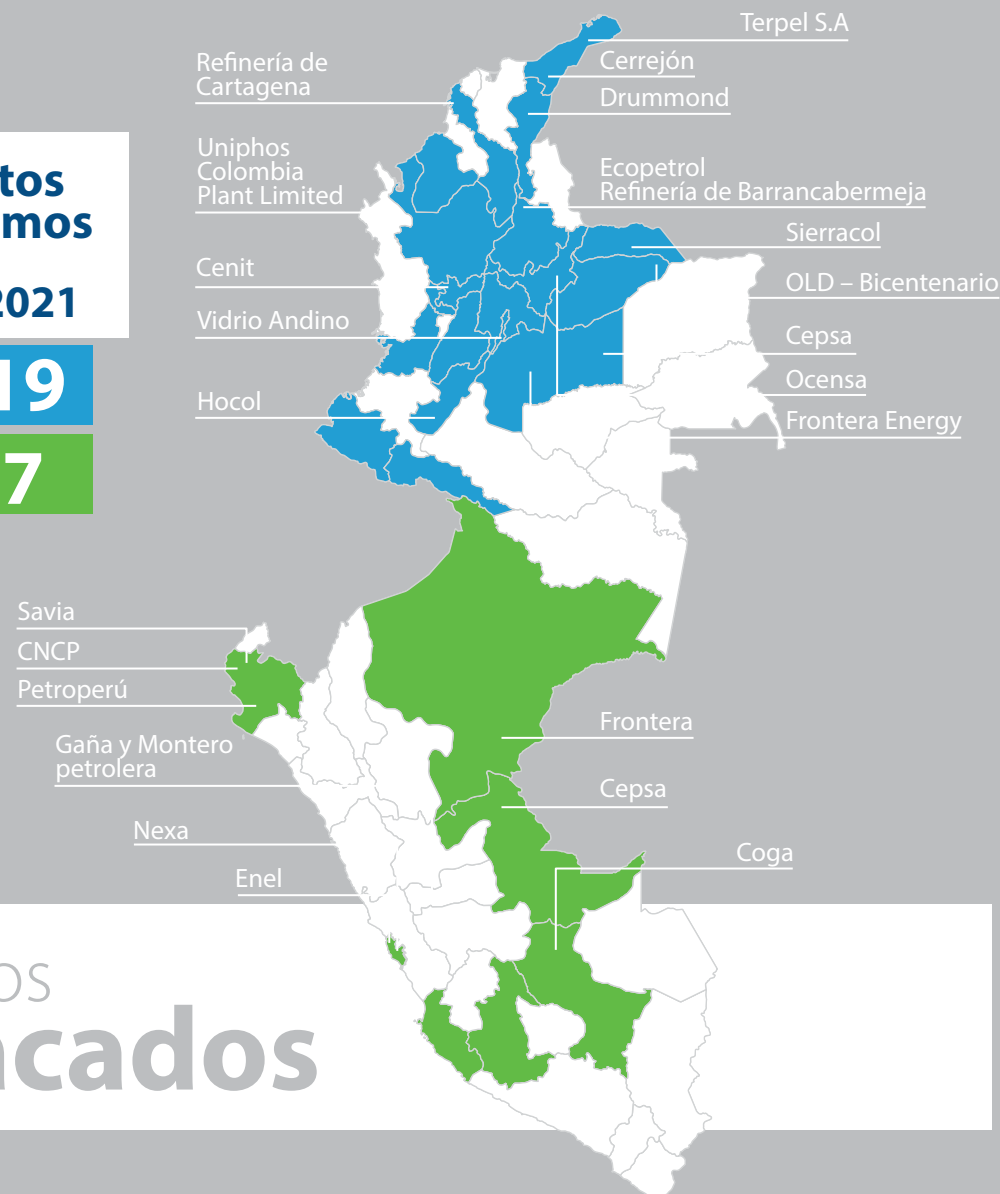
Reinaldo Rodríguez
Vicepresidente Latam
Stork

Nuestro compromiso con los grupos de interés y con la sociedad es continuar con el crecimiento en función del desarrollo sostenible. Por esto, presentamos nuestras cifras más destacadas del año 2021:

Clientes		2020	2021
		10	14
		7	9

Departamentos donde operamos

		2020	2021
		19	19
		7	7



Resultados destacados

Colaboradores		2020	2021
		6.837	7.593
		462	1.837

TOTAL		2020	2021
		7.299	9.430

Horas de formación y capacitación		2020	2021
		9.335 horas	Más de 12.000 horas

Accidentes ambientales

En **Stork**, fruto de nuestro compromiso y excelencia operacional, continuamos con **0 accidentes ambientales**

Nuevos Contratos Comerciales		2020	2021
		30	12
		9	6

En nuestros proyectos, vinculamos a más del **70% de mano de obra local.**

Escuela de GESTORES COMUNITARIOS

Implementamos el Programa Escuela de Gestores Comunitarios, Formamos Gente, Desarrollamos territorios con más de 75 líderes sociales participantes.

LOGROS Y RECONOCIMIENTOS:

Reconocimiento del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional por la iniciativa "Frente de Seguridad Empresarial".

Sello Pacto de Teletrabajo del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, como reconocimiento de nuestro esfuerzo por promover y masificar el teletrabajo.

Sobre este Informe

[102-1] [102-12] [102-32] [102-50] [102-52] [103-53] [102-54] [102-56]

En el presente documento, se evidenciará la esencia de lo que somos como compañía, y cómo nuestros valores y pilares corporativos son la hoja de ruta para entregar servicios de calidad con impacto relevante en nuestros grupos de interés. Fomentamos la confianza y creemos que la integridad es un principio que nos ha llevado a dónde estamos y ha construido nuestra reputación, la cual respalda nuestros actos. De esta manera, trabajamos para **“MANTENER UN MUNDO MEJOR”**.

Nuestro Informe de Sostenibilidad 2021, quinta edición consecutiva del documento, cuenta con la revisión y aprobación del máximo representante de Stork a nivel global y su comité gerencial y fue validado a nivel regional por nuestro VP Latam. Este informe se elaboró de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI (2015), lo que estableció el proceso de transición hacia la actualización 2021. Justamente, con el objetivo de centrarnos en el impacto de nuestra gestión, en la tabla GRI asociada, encontrarán información sobre nuestra empresa que se mantiene y no tiene modificaciones para el periodo de reporte; acción que metodológicamente está alineada con la actualización de los estándares.

El periodo de reporte es del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021, incluye información tanto de Colombia como de Perú y no cuenta con verificación externa.

En Stork, creemos en la sostenibilidad como el camino hacia una sociedad equitativa. Desde nuestra experiencia y compromiso, seguiremos aportando al desarrollo de los territorios, a través del crecimiento sostenible de sectores como petróleo, gas, minería, energía y agroindustria.

ÍNDICE



A Fluor Company



Capítulo 2 Crecimiento Sostenible

- Desempeño Financiero
- Compras y cadena de suministro
- Ética y Transparencia
- Excelencia operacional



Capítulo 1 Sobre nosotros

- Estrategia de Sostenibilidad
- Grupos de Interés
- Análisis de Materialidad
- Quienes Somos
- Gobierno Corporativo



Capítulo 4 Comprometidos los recursos del Mañana

- Protección y cuidado del medio ambiente
- Acciones sobre el cambio Climático



Capítulo 3 Compartimos la vida con nuestros Grupos de Interés

- Tu Nuestro Propósito
- Recurso Humano
- Generamos valor en las comunidades
- La seguridad un valor fundamental en Stork



Capítulo 5 Índice GRI

Capítulo 1

Sobre nosotros

Cumplir nuestro propósito es ser el aliado estratégico de nuestros clientes para la gestión integral de sus activos, mientras aportamos al crecimiento y generación de valor de nuestros grupos de interés

STORK

A Fluor Company



Estrategia de sostenibilidad **Stork**

[102-44]

Gracias a nuestro modelo de Responsabilidad Social Empresarial – RSE orientamos nuestras acciones a la construcción de relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, así como a la gestión oportuna de los riesgos asociados a ellos y el entorno, lo que responde a sus expectativas y asegura el relacionamiento por medio del respeto, relaciones justas, integridad y transparencia.

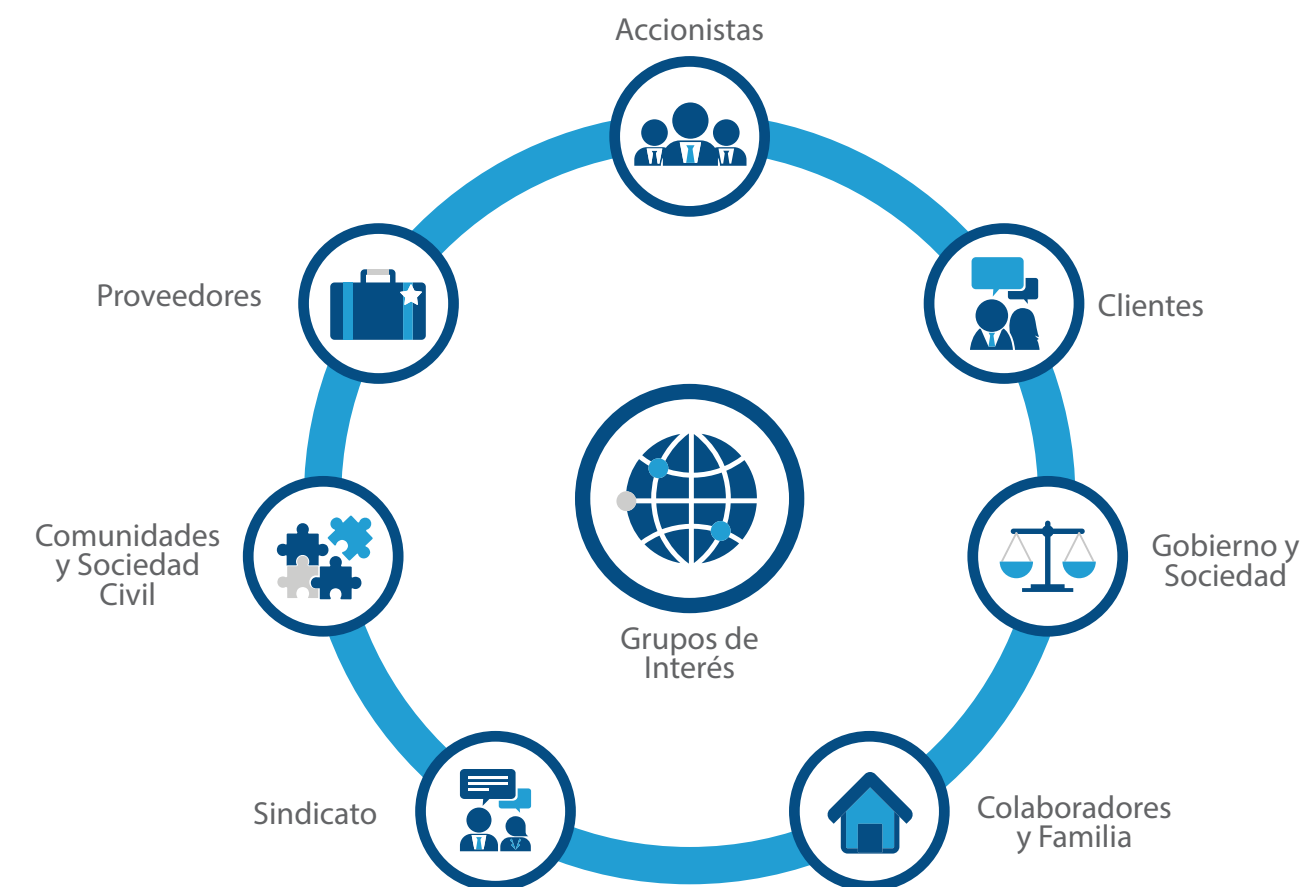
En línea con la Guía de Responsabilidad Empresarial - ISO 26000, que proporciona orientación a las organizaciones sobre la contribución al desarrollo sostenible, hemos enmarcado la gestión de este modelo de manera transversal a toda la compañía para trabajar en conjunto por el logro de nuestro propósito “Mantener un mundo mejor”.



Grupos de Interés

[102-40] [102-42]

En línea con nuestro enfoque de desarrollo sostenible y modelo de responsabilidad social, trabajamos día a día en generar valor a nuestros grupos de interés. Este año, a partir del ejercicio de materialidad realizado en nuestro anterior informe de sostenibilidad, identificamos que tanto los grupos de interés, como la materialidad, se conservan. Por tanto, continuaremos con el trabajo en función de gestionar sus prioridades y expectativas de acuerdo a nuestros impactos generados.



Nuestros grupos de interés son parte fundamental de la compañía, es por esto que propiciamos diferentes canales y herramientas para fortalecer el relacionamiento y así continuar creciendo juntos.



Accionistas

En línea con la sostenibilidad del negocio, tomamos decisiones que generen valor económico a nuestros accionistas

Canales de relacionamiento

- Representación en los órganos de gobierno corporativo
- Reuniones



Clientes

La satisfacción de las necesidades de nuestros clientes es nuestra prioridad

Canales de relacionamiento

- Sistema de medición de satisfacción
- Red comercial



Gobierno y Sociedad

En la construcción de un mejor futuro, contribuimos con el fortalecimiento de nuestras relaciones con el Gobierno y la sociedad

Canales de relacionamiento

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

Relacionamiento con Nuestros Grupos de Interés

[102-43]



Colaboradores y Familia

Promovemos el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, por eso ofrecemos espacios de trabajo seguros e incluyentes

Canales de relacionamiento

- Línea ética
- Comité de Convivencia
- Intranet, correo electrónico, comunicación directa
- Canal PQRSF
- COPASST



Sindicato

El buen relacionamiento con el sindicato es muestra de nuestro compromiso corporativo con la defensa de los intereses laborales

Canales de relacionamiento

- Reuniones periódicas de seguimiento
- Línea ética



Comunidades y Sociedad Civil

Creamos relaciones de valor con las comunidades y sociedad civil en los territorios en los que tenemos presencia

Canales de relacionamiento

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



Proveedores

Fortalecer las relaciones con nuestros proveedores es fundamental para continuar en crecimiento juntos

Canales de relacionamiento

- Portal de proveedores
- Línea ética

Análisis de Materialidad

[102-47]

Para el desarrollo de este informe, fue fundamental el proceso colaborativo de identificación y priorización de grupos de interés y materialidad, el cual se llevó a cabo en el año 2019 y se fortaleció con nuestra estrategia de sostenibilidad Stork. Este ejercicio generó como resultado 17 asuntos materiales, es decir, aquellos temas importantes que causan impacto en la toma de decisiones de la compañía y que, a su vez, son relevantes para las partes interesadas.

A continuación, los temas materiales en orden de importancia:

- 1 Estrategia y **desempeño financiero**
- 2 Crecimiento y **desarrollo social**
- 3 Excelencia **operacional**
- 4 Cultura de ética, integridad, **cumplimiento y anticorrupción**
- 5 Protección y cuidado **del medio ambiente**
- 6 Empleabilidad **local**
- 7 Derechos **humanos**
- 8 Participación en **mercados locales**
- 9 Crecimiento y **desarrollo de empleados**
- 10 Seguridad de **procesos**
- 11 Gestión de **riesgos**
- 12 Salud y Seguridad en el **trabajo**
- 13 Iniciativas **sociales**
- 14 Bienestar
- 15 Acción sobre el **cambio climático**
- 16 Equidad, diversidad **e inclusión**



Quienes **somos**

Gracias a la experiencia, conocimiento y compromiso que hemos plasmado a través de nuestro trabajo, así como el importante papel que jugamos dentro del sector, hacemos parte de juntas directivas y comités relevantes en la industria.

Stork pertenece al grupo Fluor, empresa con más de 100 años de trayectoria en el campo de la ingeniería. A su vez, Masa (Mecánicos Asociados SAS como razón social) hace parte de Stork.



Juntas Directivas en las que tenemos presencia:

[102-13]



De igual manera, hacemos parte del Comité de Contratistas del Consejo Colombiano de Seguridad.







Conservamos la esencia del origen de la compañía. Por esta razón, somos miembros de la Cámara de Comercio Colombo Holandesa - Holland House, la cual promueve y apoya las inversiones y el crecimiento de los negocios holandeses en Colombia. [102-1]



Certificados y acreditaciones:



El respaldo y la calidad de nuestros servicios se evidencian con la obtención de las siguientes acreditaciones y certificaciones:

Colombia

	Sistema de gestión de calidad	ISO 9.001 - 2015 - CERTIFICADOS ASME - CERTIFICADOS ISO / IEC 17.025 - Acreditados
	Manejo ambiental	ISO 14.001 - CERTIFICADOS ISO 50.001 - PRÓXIMOS A IMPLEMENTAR
	Sostenibilidad	ISO 26001 - EN PROCESO A IMPLEMENTAR
	Procesos de seguridad	CCPS - IMPLEMENTADO
	Gestión de activos	ISO 55.001 - PRÓXIMOS A IMPLEMENTAR OEA - Operador Económico Autorizado
	Seguridad y salud	RUC Referente normativo de Seguridad de Salud en el Trabajo - Decreto 1072 y 2015

En Colombia, nuestra evaluación del RUC tuvo como resultados:
MASA: 90% / STORK: 96%

Perú

	Sistema de gestión de calidad	ISO 9.001 - 2015 - CERTIFICADOS
	Manejo ambiental	ISO 14.001 - CERTIFICADOS
	Seguridad y salud	Referente normativo de Seguridad de Salud en el Trabajo - Ley 29783

Durante el año reportado, en Perú trabajamos para gestionar el proceso de certificación que esperamos obtener a principios de 2022.



Servicios y productos

[102-2]

Nos hemos especializado en marcar la diferencia mediante nuestro trabajo en sectores como minería, petróleo, gas y energía. Nuestros servicios más relevantes son:

- **Desarrollo de negocios:** Hacemos seguimiento a la ejecución de los diferentes contratos mediante la debida gestión con nuestros clientes y el fomento de relaciones comerciales.

- **Mantenimiento:** Garantizamos servicios de mantenimiento integral a las instalaciones en favor de la eficiencia y la confiabilidad.

- **Paradas de planta:** Gestionamos las paradas de planta en todas las industrias y según cada necesidad. Brindamos apoyo mediante mano de obra adicional y maquinaria de alquiler.

- **Construcción y modificaciones:** Construcción y ampliación de instalaciones industriales y de producción de nuestros clientes.

- **Fabricación y reparación de equipos:** Fabricamos y reparamos equipos originales de Stork o a la medida de la necesidad de nuestros clientes, por ejemplo, bombas y válvulas, cajas de engranaje y turbinas.

- **Operaciones:** Asumimos integralmente la operación de nuestros clientes en sus procesos de producción: nos hacemos cargo de la gestión de los materiales, fabricación de productos, procesos de empaque y logística de envíos.

En Stork, somos conscientes de la responsabilidad que tenemos con nuestros clientes. Por esta razón, nuestros servicios agregan valor específico en:

- Garantizar la seguridad
- Aumentar las eficiencias
- Incrementar la vida útil de los activos
- Generar soluciones innovadoras
- Mayor retorno de las inversiones generadas
- Menores costos asociados
- Menos emisiones CO2 generadas
- Menos inactividad productiva

Históricamente, por el tipo de contratos y clientes que gestionamos, hemos tenido presencia en diferentes departamentos de Colombia y Perú, lo que al mismo tiempo nos ha permitido conocer gran parte de su geografía:



Ubicación de las Operaciones



Gobierno Corporativo

[102-18]

La estructura latam esta diseñada para soportar las necesidades, retos y desafíos del mercado.



VP LATAM
Reinaldo Rodríguez



Nuestra estructura de Gobierno Corporativo está conformada por la Asamblea de Accionistas, Junta Directiva y Vicepresidencia Latam; organismos conformados por un equipo humano que, en línea con nuestro propósito, trabajan día a día en generar valor a los grupos de interés, mientras se cumplen con las estrategias y metas propuestas para la compañía.

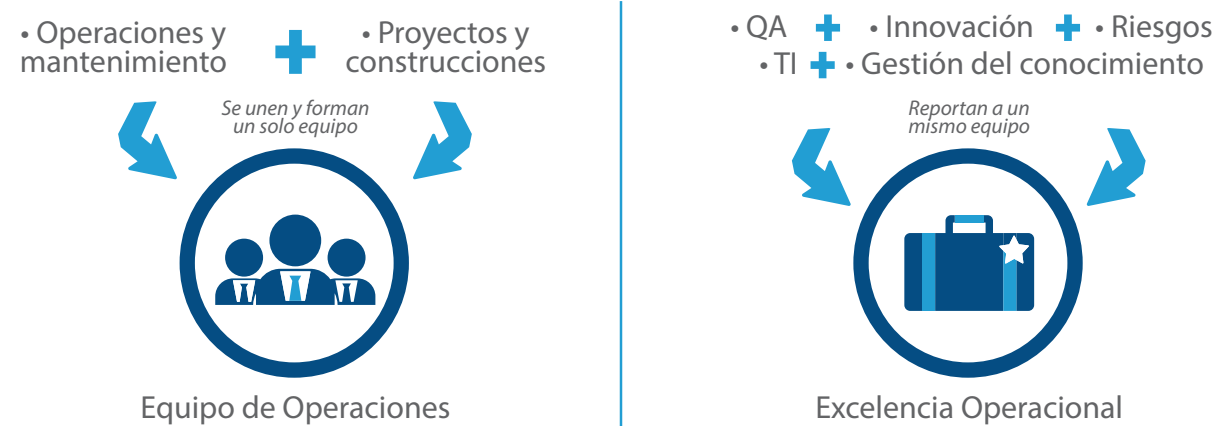
A continuación, nuestros órganos de gobierno principales:



Cambios organizacionales

[102-10]

En Stork nos consideramos una empresa dinámica que realiza cambios en favor de responder ante los diferentes desafíos de la operación, nuestros grupos de interés, los territorios donde tenemos presencia y los mercados en los que participamos. Por esta razón, a partir de julio de 2021, entró en vigencia una nueva estructura organizacional, que fusionó ciertas áreas y creó dependencias nuevas.



• El Área de Sostenibilidad cambia de nombre a Responsabilidad Social y Relaciones Industriales y con Comunidades y empieza a formar parte, nuevamente, de Recursos Humanos.



Si bien, durante el año 2021 no se presentaron cambios en la composición de la estructura de gobernanza, se presentó la salida de Alejandro Escalona, como miembro suplente de la Junta Directiva, y en su lugar fue nombrado Alirio Uribe.

Miembros principales	Miembros suplentes
Taco de Haan	Reinaldo Rodríguez
Lot Van der Wal	Camilo Rodríguez
Patric Jansen	Alirio Uribe

Además de este órgano de gobierno, contamos con los siguientes comités responsables de la toma de decisiones:

Comité	Funciones
COMITÉ EQUIPO ESTRATÉGICO	Revisión mensual del equipo directivo Latam sobre riesgos, oportunidades y desempeño de la compañía.
COMITÉ HSSE LATAM	Seguimiento y revisión de los aspectos de salud, seguridad en el trabajo y aspectos ambientales.
LATAM PRM FINANCIAL COMMITTEE	Seguimiento mensual al desempeño financiero de los proyectos de la región.
COMITE RSE GLOBAL	Fortalecimiento y desarrollo de los aspectos de RSE en cada región de STORK a nivel global.

El desarrollo de nuestras operaciones es la oportunidad principal para generar valor e impactar de manera positiva el entorno en el cual tenemos presencia. De este modo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS se han convertido en una ruta de trabajo que nos guía hacia la implementación de estrategias y planes que nos permitan aportar al cumplimiento de los desafíos globales. Es así, como a través de la gestión de nuestros asuntos materiales, aportamos al cumplimiento de los ODS y las metas trazadoras que desde las Naciones Unidas se definieron para cada uno de ellos.

	Meta ODS	Nuestra Contribución
Estrategia y desempeño financiero		<p>8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.</p>
		<p>4.2 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.</p> <p>4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.</p>
Crecimiento y desarrollo social		<p>8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.</p>
		<p>9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.</p>
Excelencia operacional		<p>15.1 De aquí a 2020, asegurar la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y sus servicios, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.</p>
		<p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>

Cultura de ética, integridad, cumplimiento y anticorrupción		<p>12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.</p>	<p>Desde el año 2017 presentamos nuestro informe de sostenibilidad bajo lineamientos del Global Reporting Initiative - GRI; el cual recopila nuestra gestión en la adopción de prácticas sostenibles.</p>
		<p>16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas</p> <p>16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.</p>	<p>En Colombia implementamos el programa SAGRILAFIT, un sistema para la prevención y control del riesgo integral del lavado de activos y otros riesgos. El cual busca establecer procedimientos que permitan promover el cumplimiento de sanas prácticas comerciales al interior de la organización</p> <p>Impactamos a 453 de nuestros colaboradores a través de capacitaciones sobre ética y transparencia, como dos principios que nos resaltan como compañía.</p>
Protección y cuidado del medio ambiente		<p>13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.</p>	<p>El control de Gases de Efecto Invernadero - GEI - es una estrategia ambiental de alto impacto que adoptamos en la compañía, tras identificarla como una gran oportunidad de mejoramiento; gracias a esto, en el 2050 buscamos ser carbono neutro en nuestras operaciones, a través de procesos de compensación, reducción y/o alternativas de descarbonización.</p>
		<p>17.15 Respetar el margen normativo y el liderazgo de cada país para establecer y aplicar políticas de erradicación de la pobreza y desarrollo sostenible.</p>	<p>A través de la gestión y medición de nuestros impactos ambientales, aseguramos el cumplimiento legal ambiental que permita que sigamos siendo una compañía responsable y ambientalmente sostenible.</p>
Empleabilidad local		<p>8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.</p> <p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>	<p>En la medida que los servicios contratados lo requieran y permitan, priorizamos no solo la mano de obra local, sino también a los empresarios de las zonas donde tenemos presencia.</p> <p>En el 2021 aumentamos las ofertas laborales y evidenciamos un incremento importante de postulaciones a cada uno de los cargos ofertados por medio de las diferentes agencias públicas de empleo.</p>
		<p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>	<p>En el 2021 incrementamos la contratación local en 3% frente al 2020</p>
Derechos Humanos		<p>16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.</p>	<p>En el marco de las operaciones que realizamos existen riesgos asociados a garantizar la protección de los Derechos Humanos. Por este motivo en el 2021 fortalecimos nuestros procesos mediante la actualización de la Política Corporativa, creamos un modelo de Derechos Humanos y realizamos 29 capacitaciones.</p>

Articulación de los asuntos materiales con los **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

	Meta ODS	Nuestra Contribución
Participación en mercados locales		11.a Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional. En el 2021 tuvimos cambios de liderazgos en las comunidades con las que frecuentemente nos relacionamos, lo cual contribuyó a renovar nuestros esquemas y patrones de relacionamiento.
Crecimiento y desarrollo de empleados		8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En el 2021 aumentamos las ofertas laborales y evidenciamos un incremento importante de postulaciones a cada uno de los cargos ofertados por medio de las diferentes agencias públicas de empleo.
Seguridad de procesos		8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Desde el área HSSE trabajamos bajo las mejores prácticas, enfocadas a la prevención de eventos no deseados, conductas seguras y autocuidado, velando por la reducción de la afectación al entorno, a nuestros colaboradores, los activos y al negocio. A través de la disciplina operativa, la seguridad, el bienestar y la vida como principal valor corporativo.
Getión de riesgos		13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países. Reducimos el impacto generado por el consumo de combustible y emisiones de CO2 al medio ambiente, a través del uso de vehículos eléctricos.
		16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. En Colombia implementamos el programa SAGRILAFT, un sistema para la prevención y control del riesgo integral del lavado de activos y otros riesgos. El cual busca establecer procedimientos que permitan promover el cumplimiento de sanas prácticas comerciales al interior de la organización.
Salud en el trabajo		3.6 De aquí a 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo. Para el desarrollo de nuestras operaciones contamos con una flota de 949 vehículos; en el año 2021 no tuvimos ningún incidente mayor que afectara la integridad de ninguno de nuestros colaboradores.
		8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Desde el área HSSE trabajamos bajo las mejores prácticas, enfocadas a la prevención de eventos no deseados, conductas seguras y autocuidado, velando por la reducción de la afectación al entorno, a nuestros colaboradores, los activos y al negocio. A través de la disciplina operativa, la seguridad, el bienestar y la vida como principal valor corporativo.

Iniciativas sociales		8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. En la medida que los servicios contratados lo requieran y permitan, priorizamos no solo la mano de obra local, sino también a los empresarios de las zonas donde tenemos presencia.
		8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En el 2021 aumentamos las ofertas laborales y evidenciamos un incremento importante de postulaciones a cada uno de los cargos ofertados por medio de las diferentes agencias públicas de empleo. 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. Nuestro esquema de remuneración se basa según competencias y nivel de experiencia de cada persona; independientemente del género u otro tipo de condición.
Bienestar		8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Desarrollamos actividades de bienestar enfocadas en nuestros trabajadores y su núcleo familiar; las cuales se enfocaron en actividades de desarrollo físico, emocional, económico y mental.
Acción sobre el cambio climático		13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana. En el 2021 compensamos 13.634 toneladas de Co2 Equivalente, mediante la compra de carbono asociado a cultivos forestales en Colombia.
		17.15 Respetar el margen normativo y el liderazgo de cada país para establecer y aplicar políticas de erradicación de la pobreza y desarrollo sostenible. A través de la gestión y medición de nuestros impactos ambientales, aseguramos el cumplimiento legal ambiental que permita que sigamos siendo una compañía responsable y ambientalmente sostenible.
Equidad, diversidad e inclusión		5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. A través de la estrategia APRENDE CON STORK, hemos promovido el conocimiento de niños y niñas en temáticas relacionadas a equidad e inclusión, por medio de una metodología de aprendizaje práctica y lúdica que involucra el arte, el juego, la música y la experimentación
		10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. Nuestro esquema de remuneración se basa según competencias y nivel de experiencia de cada persona; independientemente del género u otro tipo de condición.

Articulación de los asuntos materiales con los OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Capítulo 2

Crecimiento **Sostenible**

Aseguramos el crecimiento económico de la organización, la permanencia en el mercado y el reconocimiento de los clientes.

STORK

A Fluor Company





Desempeño financiero

En Stork, planificamos, analizamos y ejecutamos acciones en favor del crecimiento sostenible de la compañía. Nuestro objetivo es asesorar a la organización en todos los niveles corporativos para que, de esta manera, podamos generar valor para Stork y nuestros grupos de interés, además de cumplir con los requerimientos contables y fiscales en Colombia y Perú.

Nuestro Avance

El 2021 representó un año de crecimiento que se caracterizó por la reactivación económica de sectores como el de petróleo y gas. Por esta razón, comercialmente nos concentramos en recuperar los volúmenes operacionales y aumentar la participación en el mercado que teníamos antes de la pandemia.

Justamente, debido a la demanda de petróleo a nivel global, nuestros clientes aumentaron sus planes de inversión en función de crecer operacionalmente. Esto, nos permitió:



Cumplimiento del **106%** en el indicador asociado a los ingresos



Crecimiento del **37.8%** a nivel de ingresos frente al 2020

La renovación y consecución de nuevos contratos, fueron el factor diferencial para los resultados financieros obtenidos como organización y a nivel regional.

Colombia



Contrato	Tipo de contrato
ECP VRC	Nuevo contrato
Activo Nare	Adición

Contrato	Tipo de contrato
Soldadura	Renovación
Mantenimiento de equipos	Nuevo contrato



Contrato	Tipo de contrato
Geotecnia	Nuevo contrato

Perú



Contrato	Tipo de contrato
Lote X	Renovación

Contrato	Tipo de contrato
Lote Z2B - Z6	Renovación



Contrato	Tipo de contrato
Lote I	Nuevo Contrato



Gestión de compras y cadena de suministro

Garantizamos que la adquisición de los bienes y servicios que utilizamos, se desarrolle en un marco de transparencia e igualdad de oportunidades, a través de procesos de abastecimiento confiables y estratégicos que cumplan con las necesidades operacionales de la compañía en términos de oportunidad, calidad y precio. Adicionalmente, damos prioridad a la participación local, construyendo relaciones sostenibles con nuestros grupos de interés, garantizando la custodia de los bienes adquiridos y buscando permanentemente oportunidades de mejora a lo largo de la cadena de abastecimiento.

Nuestro Avance

En el 2021, generamos 4 auditorías a los procesos de compra y abastecimiento para garantizar:



Pluralidad de oferentes



Tiempos oportunos de ofertas



Gestión de compras y manejo de suministro del proceso



Atención a nuestros proveedores

Desafíos y tendencias:

La coyuntura presentada a raíz del covid-19 abrió nuevas oportunidades desde el punto de vista financiero para la compañía, principalmente enfocadas en la optimización de la posición de caja de la organización, lo que nos permite no solo la confiabilidad de nuestra operación, sino también el buen relacionamiento y pago oportuno a nuestros proveedores.

Uno de nuestros principales logros en el 2021 fue la optimización de procesos de facturación, permitiendo así mejorar el ciclo de caja de la compañía. Desde el punto de vista de oportunidades con nuestros proveedores, logramos la puesta en marcha del modelo de autogestión, la implementación de diversas estrategias de mejora continua enfocadas a la optimización y reducción de costos operativos y gastos administrativos, iniciativas que seguían el ejercicio de “Plan de Mejoramiento de Valor” iniciado en 2020.

Adicionalmente, en los contratos de construcción en Colombia sujetos al acuerdo comercial con nuestro cliente Ecopetrol, evidenciamos dos retos importantes. En primer momento, la gestión financiera del mismo debido a las condiciones requeridas para la ejecución y, en segundo momento, relacionado a lo anterior, la alta demanda de mano de obra.

Empezamos con la regionalización de nuestro equipo

En el 2022, esperamos tener más áreas con alcance regional



Para continuar aportando al crecimiento de las empresas y economía local, realizamos espacios exclusivos con proveedores en dos zonas del país. En estos, conocimos sobre los bienes y servicios de empresas locales no identificadas, con quienes pudimos conocer su interés de trabajo mutuo, empezar a contratar y fortalecer el relacionamiento.



Zona	Actividad	Empresas asistentes	Proveedores desarrollados	Monto de contratación
Oriente	Encuentro	94 empresas	22 proveedores nuevos desarrollados	\$ 36.410.624.245 millones
	Ronda	48 empresas		
Occidente	Encuentro	75 empresas	11 proveedores nuevos desarrollados	\$ 10.415.504.588 millones
	151	4.885.968		
Norte				\$ 22.901.690.792 millones
Centro				\$ 41.793.625.510 millones

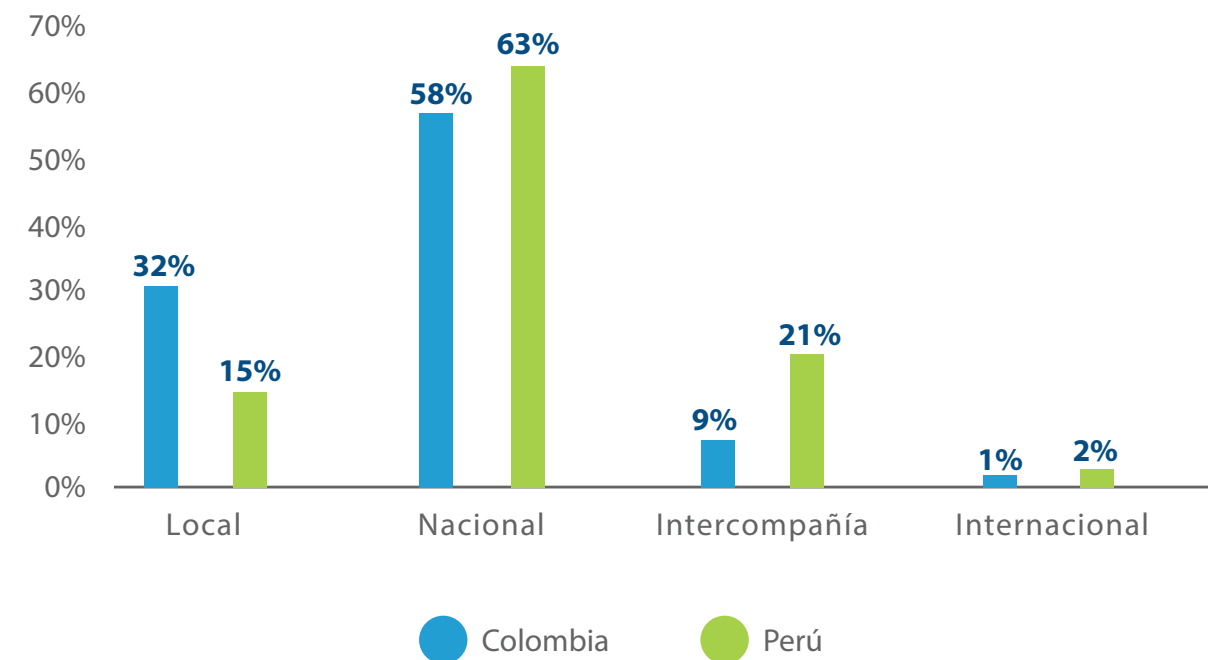


Compras sostenibles y buenas prácticas:

En Stork asumimos un compromiso integral con la sostenibilidad. Por este motivo, consideramos que desde el tipo de compra que realizamos y los proveedores que seleccionamos, podemos seguir aportando a ese gran propósito de “MANTENER UN MUNDO MEJOR”. En el 2022, queremos seguir fortaleciendo la proveeduría local, invitando a más empresarios en nuestros procesos y, así, dinamizar la economía.

De igual manera, queremos seguir fomentando las buenas prácticas que hemos desarrollado en el 2021. Por ejemplo, los empaques de fibra de caña en los servicios de Catering para los proyectos de Drummond y Cerrejón, que para el 2022, queremos extender a todas nuestras operaciones de Colombia. También, buscamos comprar cemento verde, el cual cuenta con características sociales y ambientales que permiten disminuir la huella de carbono y retornar el empaque para su reutilización.

Así fue nuestra distribución en la contratación de proveeduría en el 2021



Total de compras con terceros durante 2021
\$ 422 mil Millones de pesos

Desafíos y tendencias:

Evaluación social:

[414-1]

En el 2021, evidenciamos varios retos asociados a nuestra cadena de suministro:



Precios e inflación

Debido a la crisis económica global, evidenciamos una gran inflación que aumentó los precios de los bienes que adquirimos para nuestra operación.



Logística y movilidad

Como rezago del COVID-19, en 2021 continuaron algunas restricciones de movilidad que repesaron algunos procesos de nuestra logística en campo.



Materias primas

En 2021 hubo una escasez de productos importados en el país debido a consecuencias económicas asociadas a la pandemia, dificultando nuestro proceso de adquisición de bienes.



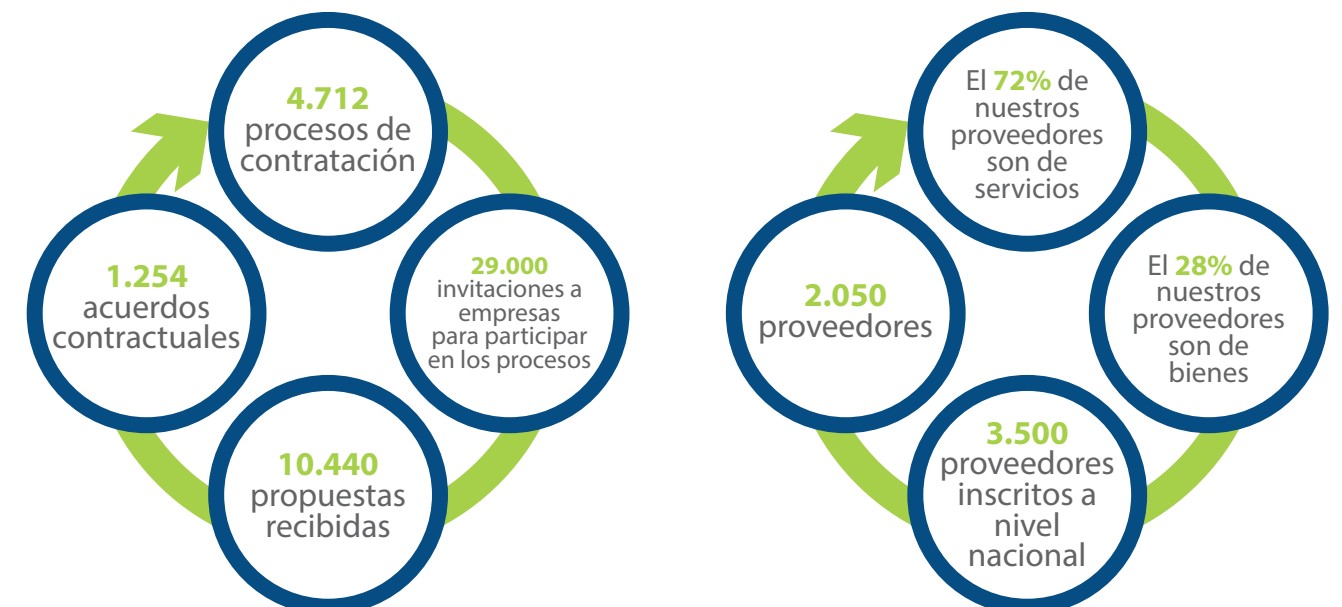
Puertos repesados

Debido a las restricciones a causa del COVID-19, muchos barcos con distintos tipos de mercancías estuvieron repesados en puerto, lo cuál dificultó nuestro proceso de logística.



Nuestros indicadores

Cifras que destacamos de nuestros procesos de contratación:



[414-1]

Uno de los mecanismos que implementamos para favorecer la mejora continua de los proveedores con quienes contratamos, es la evaluación según criterios sociales. En el 2021, realizamos este proceso a todos nuestros proveedores bajo el cumplimiento de 4 pilares específicos:

- Contratación de mano de obra local no calificada
- Contratación de mano de obra local calificada
- Contratación de bienes y servicios locales
- Objetivos de promoción y respeto de los Derechos Humanos

[414-2]

Este año, logramos desarrollar una herramienta de evaluación de proveedores, la cual permitió sistematizar la información de manera más eficiente y así, poder retroalimentar oportunamente a cada uno. Esta evaluación, además de los criterios sociales, es integral frente a las siguientes temáticas:

- Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad – HSEQ
- On Time in Full - OTIF: indicador que refleja el porcentaje de despachos que llegan a tiempo, con el producto y cantidad solicitados, y al lugar indicado por el cliente.
- Desarrollo de empleados
- Procesos administrativos
- Cumplimiento ambiental

En este proceso de evaluación, priorizamos a los proveedores más estratégicos en materia de bienes y servicios para dar cumplimiento a nuestra operación. En total, evaluamos:

320 proveedores en Colombia 

232 proveedores en Perú 

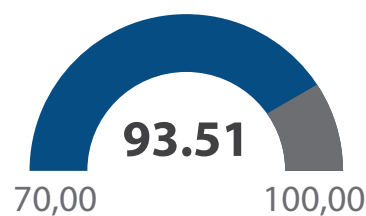
[409-1]

Durante el año 2021, no identificamos operaciones con riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio y tampoco en nuestra cadena de abastecimiento.

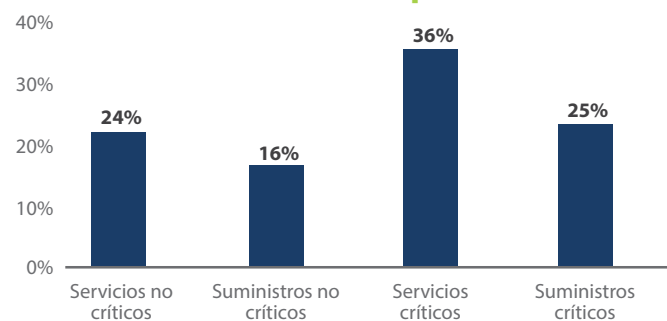
Colombia  **320** Evaluaciones realizadas

Perú  **232** Evaluaciones realizadas

Puntaje promedio de evaluaciones



Gestión del desempeño 2021



Perú



Realizamos las siguientes acciones que nos ayudaron a ser más ágiles y mejorar nuestra gestión de compras:

- Implementación de sistemas: SAP by Design E2E en todas las operaciones, E – sourcing Suplos y Dashboard seguimiento a través de Power BI.
- Encuentros con proveedores: Renegociación de condiciones comerciales, búsqueda de nuevos proveedores para bienes y servicios.
- Consolidamos la nueva estructura organizacional del área PSCM Stork Perú.
- Implementamos la estructura de gobierno de Gestión de compras y cadena de suministro- PSCM con base a políticas, manuales, procesos, procedimientos y formatos contribuyendo a la certificación trinorma ISO.



Casos de Éxito e **Iniciativas**

Colombia

Vehículos **eléctricos**:

Nos hemos propuesto ser un referente de empresa verde en la industria. Por tanto, en el 2021 decidimos realizar una estrategia piloto a través del uso de dos vehículos eléctricos en dos de nuestras operaciones: Ecopetrol Vicepresidencia Regional Centro y CENIT. Los resultados fueron claros:

- Validamos que los vehículos eléctricos tienen la misma capacidad de carga y confort que aquellos de motores Diesel.
- Tuvimos una disminución del 88% de las emisiones de CO2 por vehículo.
- Tuvimos un ahorro estimado de \$5.420.199 en compra de combustible.
- Incluimos una distinción con logo verde a nuestros vehículos dentro de las operaciones, incentivando a otras empresas a implementar acciones semejantes.

Al cierre del año, tuvimos en total cuatro vehículos eléctricos, y para el siguiente año esperamos incluir dos vehículos más.



Casos de Éxito e **Iniciativas**

Preservación de **materiales**



En Stork identificamos alertas tempranas relacionadas con las condiciones de almacenamiento de los materiales, herramientas y equipos de nuestros clientes, con el fin de poner en marcha planes de mejora, optimizando sus condiciones físicas y maximizando la vida útil de los activos. Por estas razones, durante el año reportado realizamos el lanzamiento de nuestras actividades de preservación con tecnología láser, que incluye el diagnóstico de las condiciones de almacenamiento, el cual se fundamenta en las recomendaciones emitidas por los fabricantes, buenas prácticas de la industria y la experiencia que hemos adquirido ejecutando este tipo de actividades.

Es por esto que durante 2021 implementamos un tratamiento respetuoso con el medio ambiente, y que está a la vanguardia de los métodos de limpieza tradicionales, incluyendo importantes ventajas:

- No requiere insumos, trabaja sin químicos, no produce ruido, tiene un bajo consumo de energía y no genera emisiones.
- No hay contacto con el material que se está limpiando, proporcionando seguridad para el operario y cero daños al material.
- Elimina las partículas de contaminación nivel nano, lo que brinda un alto grado de limpieza.
- Operación móvil, lo cual permite acceder a ubicaciones remotas.
- Transmisión por fibra del haz de luz, permitiendo limpiar partes de difícil acceso.
- Puede lograr rápida limpieza de los contaminantes pesados y limpieza de alta velocidad de los contaminantes leves.

Ética y transparencia

La integridad es uno de nuestros valores fundamentales, por ello trabajamos día a día de manera transparente por el cumplimiento de nuestras obligaciones y mitigamos con total responsabilidad los riesgos legales asociados a estas.

De esta manera, capacitar a los colaboradores sobre los principios básicos de la ética y la transparencia como dos principios que nos resaltan como compañía, es una prioridad. En este sentido, durante 2021:



Realizamos **19 capacitaciones** sobre ética y transparencia



Impactamos a **453 colaboradores**



1.971 colaboradores completaron el certificado anual de ética

Nuestro Avance

2021, un año de resultados:

- Nombramos a un oficial de cumplimiento en Perú.
- Implementamos el programa SAGRILAFT en Colombia.
- Divulgamos el procedimiento para aplicación y cumplimiento de la política de ética para Latinoamérica.
- Realizamos capacitaciones con nuestros grupos de interés sobre ética y cumplimiento.

Uno de los aspectos fundamentales en el entendimiento y aplicación de un código y política de ética y transparencia, es el conflicto de intereses. Por esto, en Stork buscamos que todos nuestros trabajadores conozcan el procedimiento de actuación ante este tipo de conflictos.

*En 2021 actualizamos la política de **Conflicto de intereses** de Stork*

*Hoy somos categoría **ESTÁNDAR GLOBAL DE MANEJO****

*Estándar interno en el cual se alinea toda la organización para una gestión unificada ante posibles conflictos de intereses.



Retos para 2022:

El año 2022 presenta grandes retos para la compañía, pues la reactivación del mercado significó el inicio de nuevos desafíos para el sector, impulsando la ejecución del negocio basado en los siguientes pilares, los cuales se encuentran enmarcados en el "Plan de Mejoramiento de Valor":



Relación Costo **Competitividad**



Desempeño Financiero



Regionalización y Estandarización de procesos



Aliado estratégico de la operación

Con la implementación de estas estrategias buscamos el aseguramiento de una organización financiera eficiente, sostenible y que trabaja de manera integrada con los diferentes grupos de interés de la compañía.

Para el año 2022 buscamos dar continuidad a la implementación de procedimientos asociados a la Regulación General de Protección de Datos.



Excelencia operacional

Trabajamos día a día para ser el referente de la industria, es por esto que impulsamos una cultura de mejora continua, teniendo en cuenta las necesidades que son críticas para la operación del negocio.

Nuestro avance

Nos enorgullece contar que en el año 2021 en Colombia obtuvimos la recertificación de nuestro Sistema de Gestión Integral bajo las normas **ISO 9001** e **ISO 14001**, además logramos una transición exitosa desde la OHSAS 18001 hacia la **ISO 45001**, obteniendo certificación bajo este nuevo estándar. Igualmente, obtuvimos certificación de Stork Perú bajo las normas **ISO 9001** e **ISO 14001**.

Concluimos en Colombia la Evaluación de la Guía **RUC** a nuestras prácticas en materia de **Seguridad, Salud y Ambiente**



90%
(+ 5% vs 2020)



96%
(+ 10% vs 2020)

(*) La auditoría RUC fue ejecutada en enero 2022, sin embargo, refleja los resultados del sistema durante 2021.

Nuestros indicadores

[102-29] [102-30]

En cuanto a la identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales, nuestro órgano de gobierno encargado de evaluar la eficacia de los procesos de gestión de riesgo organizacional es el Director Group Risk Management & Projects – CRO que directamente reporta al CEO de la compañía.

En nuestros análisis de ofertas y proyectos en ejecución, evaluamos el relacionamiento con las partes interesadas, así como el cumplimiento en materia laboral y ambiental.

Desafíos y tendencias

Estos son los principales desafíos que enfrentamos en el aseguramiento y gestión de los riesgos en Colombia y Perú:

- Simplificación de los procesos.
- Maduración en procesos de generación de valor a través de la cultura organizacional de riesgos y oportunidades en cada una de las etapas de gestión.
- Conexión efectiva con las gerencias de proyectos en los momentos estratégicos y relevantes del desarrollo y despliegue de los contratos.
- Alineación con la gestión de las funciones y procesos de soporte.

Fortalecimiento de la cultura organizacional de riesgos

En 2021 consolidamos nuestro perfil de riesgo organizacional, el cual aportó al manejo del negocio para abordar desde todas las áreas, la crisis generada mundialmente por el efecto de la propagación del COVID-19, realizando seguimiento y control de las acciones a gestionar.

En Colombia, la gestión evidencia su madurez en la etapa de ofertas y el enfoque de mejora permaneció centrado en la evolución y autonomía de las operaciones, contando con la gestión de riesgos y oportunidades como uno de los pilares de análisis y toma de decisiones en el desempeño contractual y relacionamiento asertivo con partes interesadas.

Por otro lado, en Perú se realizó un despliegue en la etapa de ejecución de contratos para fortalecer la conexión entre la gerencia de proyectos y la gestión de riesgos tanto para contratos Stork como para sus consorcios asociados, el nivel de empoderamiento y cultura de riesgos se elevó.

Realizamos una gestión y análisis sobre 34 proyectos en Colombia y Perú, los cuales fueron evaluados según el monto de cada uno, así:



Nivel corporativo (mayores a 50 MM USD)	8 Colombia 2 Perú
Nivel línea de negocio (Mayores a 10 MM USD)	13 Colombia 1 Perú
Nivel local (mayores a 2.5 MM USD)	7 Colombia + 3 Perú
Total	38 Colombia 6 Perú

Capítulo 3

Compartimos la vida con nuestros

Grupos de Interés

Nuestra gente y comunidades son críticos para lograr nuestra estrategia, ellos son el reflejo de la cultura Stork

STORK

A Fluor Company



Tú, Nuestro Propósito

Como compañía, nos esforzamos por mantener un ambiente laboral colaborativo, respetuoso, justo y altamente exigente. Consideramos que un grupo de trabajo innovador, es el vehículo para mantener la mejora continua en la organización y brindar soluciones a nuestros clientes. Somos conscientes de que el mercado en el que nos desarrollamos no solamente es altamente competitivo, sino que también supone retos que nos llevan a reinventarnos cada día. Desde Stork, seguimos trabajando por mantener un equipo de trabajo con las competencias necesarias que demandan nuestros servicios, en el marco de un ambiente que propenda por el desarrollo profesional y personal.



Nuestro **Avance**

Los cambios frente a la pandemia generada por el Covid-19 conllevó a que muchas empresas reinventaran las formas de hacer las cosas, y para Stork, esta coyuntura no fue la excepción. Ante las diferentes restricciones impuestas por el gobierno nacional en favor de la salud pública, entendimos que era nuestra oportunidad de potencializar una práctica que ya veníamos desarrollando: el teletrabajo. Por esto, nos centramos en fortalecerla aún más, brindando al personal, todas las herramientas necesarias para continuar realizando su labor mientras cuidaban de su salud.

Uno de los aspectos que orgánicamente fueron cambiando en nuestra organización a causa de los riesgos asociados a la pandemia, fue la comunicación interna desde y hacia nuestros trabajadores que, a su vez, nos permitió fortalecer programas como ILEAD, HOME STORK y CAMPUS. Adicionalmente, en favor del bienestar de los trabajadores y sus familias, creamos BIENSTORK, una apuesta por cuidar de nuestra gente.

Gracias a estos programas, logramos mantenernos como un equipo cohesionado y orientado al logro

La digitalización de los procesos, es una realidad que continuamente fortalecemos con el ánimo de asegurar nuestros procesos de gestión humana. Por esto hemos realizado mejoras en la plataforma FOX, las cuales nos brindaron la oportunidad de integrar acciones como administración de personal, gestión del desempeño y compensación, bajo una misma plataforma.

Las Tecnologías de Información y la Comunicación ya no son solo un complemento de nuestros procesos. En Stork, queremos que sea el valor diferencial e integral de todo lo que hacemos. Por esta razón, la digitalización y sistematización de procesos tiene como objetivo no solo tener una capacidad de respuesta frente a las tendencias globales, sino también facilitar el trabajo para nuestros colaboradores, incrementando su bienestar y propendiendo por su desarrollo personal y profesional.

De igual manera, las oportunidades de crecimiento en nuestro negocio que evidenciamos en este 2021, se vieron reflejados en cambios en la estructura organizacional con el objetivo de plantear nuestras acciones como una empresa regional consolidada.

Estamos seguros de que podemos continuar ofreciendo una propuesta de valor a nuestros empleados basada en:

- Balance entre lo personal y profesional
- Cultura de equidad, diversidad e inclusión
- Transferencia de conocimiento fortaleciendo las comunidades

La vanguardia y la innovación nos **obliga a seleccionar el mejor talento**

El 2021, si bien continuó con algunas restricciones por la pandemia global, se caracterizó por la reactivación económica. Esto, nos llevó no solo a crecer en nuestro negocio en términos operacionales, sino también desde nuestro talento humano. Para este año, aumentamos las ofertas laborales y evidenciamos un incremento importante de postulaciones a cada uno de los cargos ofertados por medio de las diferentes agencias públicas de empleo.



Estos fueron los resultados:



Nuestros Indicadores

[403-3] [401-1] [401-2] [405-2]

Tipos de **contrato**:



Colombia	
Obra labor	6.999
Indefinido	293
Aprendizaje	121
Término fijo	180
Perú	
Indefinido	580
Aprendizaje	5
Término fijo	1.257

Dada la naturaleza de nuestro negocio, en Stork trabajamos generalmente por proyectos específicos. Esto, implica que nuestro modelo de incorporación de personal se base en contratar según la vigencia y necesidad de los acuerdos comerciales establecidos con nuestros clientes. En este sentido, en nuestra organización predomina la modalidad de los contratos por obra o labor y es la razón principal de la cantidad de retiros reportados.

En Stork nos caracterizamos por el respeto del derecho a la libertad de asociación. Una premisa de nuestro día a día es la construcción de relaciones de confianza y respeto entre la empresa y las organizaciones sindicales, en favor del crecimiento y protección de nuestros empleados. En Colombia, un total de **1.667 de trabajadores se encuentran sindicalizados**.

En el 2021 continuamos con 3 convenciones colectivas vigentes con:

- USO Unión Sindical Obrera
- SINTRAMASA Sindicato Nacional de Trabajadores de Mecánicos Asociados
- SINTRAMACE Sindicato Trabajadores de Mecánicos Asociados en el Cerrejón



Cifras relevantes que involucran a **nuestros trabajadores:**

En Stork Colombia y Perú, nuestro esquema de remuneración se basa según competencias y nivel de experiencia. De acuerdo con nuestra realidad operacional, hemos identificado que gran parte de las mujeres en nuestra compañía, se encuentran desarrollando labores administrativas; mientras que el ámbito operativo se caracteriza por mayor presencia de los hombres.

[GRI 404-1-2-3]



	Colombia	Perú
Total Contrataciones	10.253	2.669
Nuevas contrataciones* (personas que por 1ra vez trabajaron en la compañía)	4.712	2.388

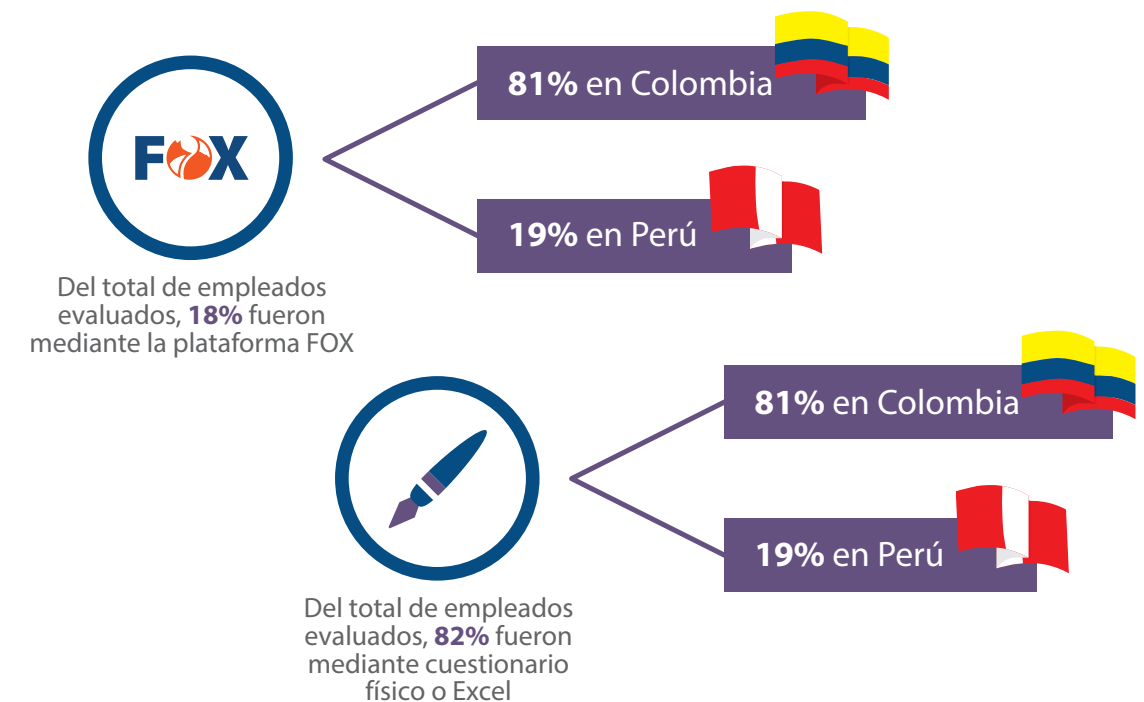
Entrenamiento y capacitación constante: **lo que nos permite seguir creciendo**

[GRI 404-1-2-3]

La evaluación del desempeño de cada uno de nuestros empleados, independientemente de su rol o duración de su contrato, es la forma mediante la cual alineamos los objetivos organizacionales con los personales y socializamos la contribución de cada persona en la consecución de los mismos. En este proceso, un rol fundamental lo juegan los líderes de cada área, pues, mediante su gestión, se puede delegar funciones, entrenar y hacer seguimiento a las tareas.

*Durante 2021 desarrollamos más de **100 sesiones de calibración**, (enmarcadas en el proceso de evaluación de desempeño) con nuestros líderes*

Durante 2021, continuamos con la evaluación del personal administrativo mediante la plataforma FOX, fortaleciendo también el uso de las nuevas tecnologías. Frente a nuestros trabajadores operativos, somos conscientes de las brechas que tenemos frente a la posible implementación de FOX. Por este motivo, continuamos con la evaluación mediante el formato editable electrónico, pero ejecutaremos un primer piloto con la plataforma en 2022.



CAMPUS es un programa de Stork hecho a la medida de nuestras necesidades en materia de formación. En este 2021, logramos consolidar el programa al interior de la organización como una herramienta fundamental para la constante capacitación de nuestros empleados.





El liderazgo: una apuesta por seguir creciendo

El liderazgo es una competencia que queremos destacar y seguir promoviendo entre nuestros trabajadores. Mediante el programa ILEAD, buscamos desarrollar y capacitar a nuestros líderes.

Esta estrategia, nos ha permitido afianzar conocimientos para definir prioridades de gestión, delegación de tareas y acciones de acompañamiento

En el 2021 desarrollamos 17 grupos con líderes a nivel regional para transmitir la expectativa de Stork en materia de liderazgo

Es importante resaltar que en 2021 realizamos la Encuesta de Impacto del Liderazgo, la cual nos dio una perspectiva interesante sobre la percepción de todos los trabajadores sobre el actuar de nuestros líderes.

Aplicamos la encuesta a:



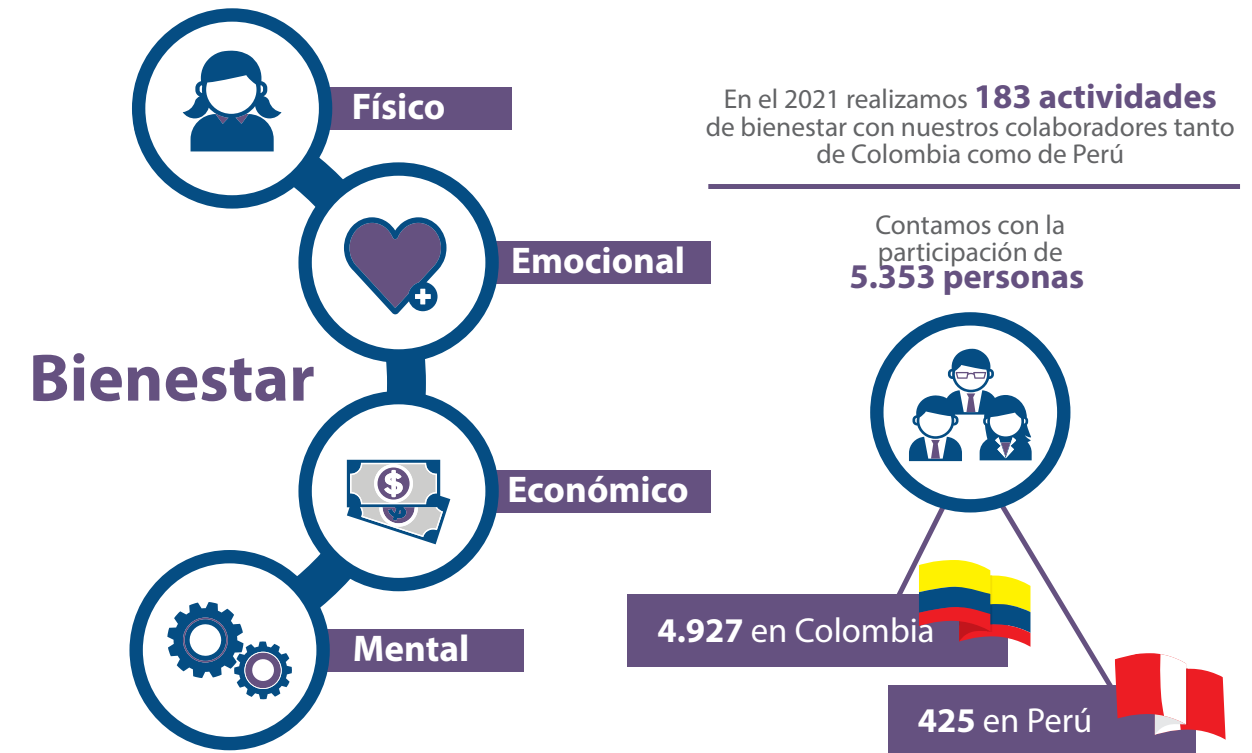
Tipo de líder	Colombia	Perú
Funcional	16	0
Líder de líderes	234	48
Líder de otros	236	59

Analizamos los resultados de la encuesta y los convertimos en nuestra hoja de ruta para fortalecer el programa de liderazgo de STORK en 2022

Bienestar

En Stork entendemos que el bienestar de nuestros colaboradores también está relacionado con sus familias. Por esta razón, durante 2021 desarrollamos actividades de bienestar enfocadas en nuestros trabajadores y su núcleo familiar.

Para nosotros, el bienestar es integral y se compone por 4 pilares:

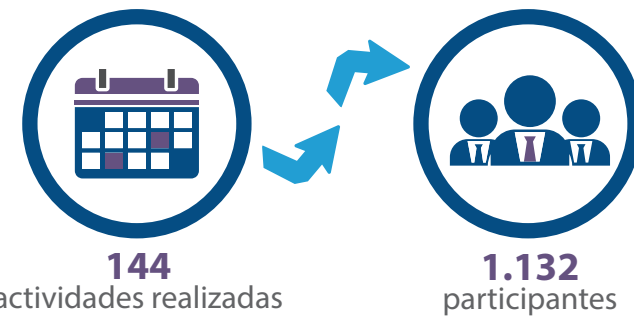


El 2021 fue un año en el que pudimos volver a encontrarnos con nuestros colaboradores y sus familias. Esto, nos permitió desarrollar actividades culturales y recreativas en el marco de los 4 pilares de bienestar.



Very Well Time:

En estos espacios, buscamos promover no solo los valores y comportamientos de nuestra compañía, sino también el fortalecimiento de las relaciones personales de los diferentes grupos de trabajo.



Concursos para colaboradores y sus familias:

Para integrar a nuestros colaboradores y sus familias, realizamos 3 concursos relacionados a las fechas especiales del día de la madre, del padre y del niño. También, fomentamos la creación de una tendencia en la red social TIKTOK, además de lanzar el concurso de la canción criolla.



Fiesta de fin de año:

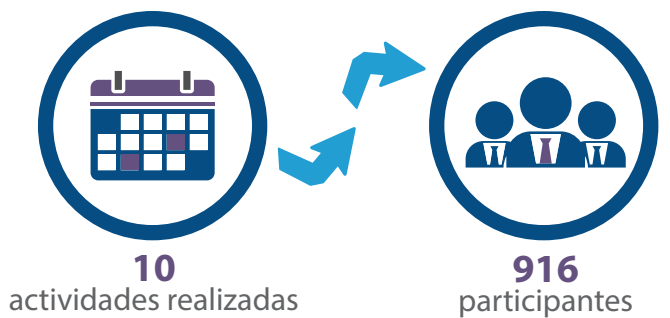
Para nosotros como empresa, es fundamental terminar el año como lo empezamos: JUNTOS. Por este motivo, por primera vez en toda nuestra historia, hicimos el esfuerzo de organizar una fiesta de fin de año con todos nuestros colaboradores y sus familias, tanto de la parte administrativa como operativa de ambos países.



Bienestar emocional:

Buscando un balance entre la vida personal y la profesional, ofrecimos a nuestros colaboradores actividades de desconexión laboral entre las cuales se destacan:

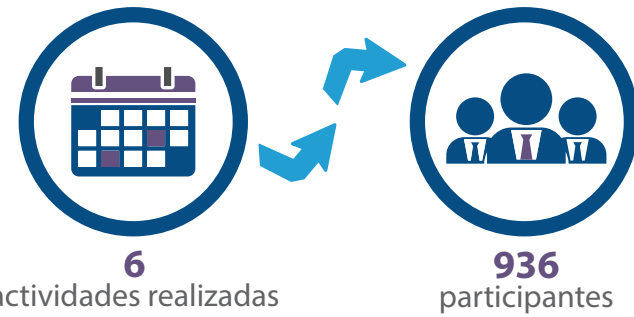
- Clases de baile
- Stand-up Comedy
- Espacios con líderes





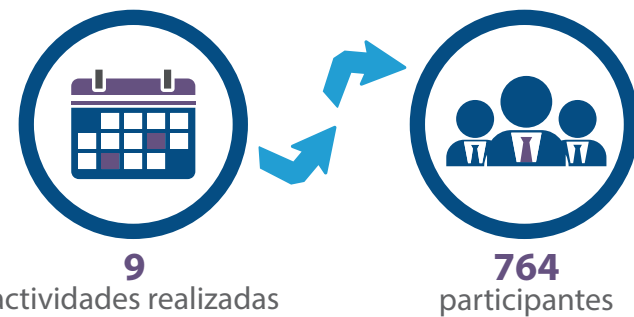
Bienestar **económico:**

En Stork es importante que nuestros colaboradores tengan conocimientos y herramientas sobre la cultura del ahorro y planes de financiamiento para vivienda, automóviles, educación y seguros. Por este motivo, realizamos:



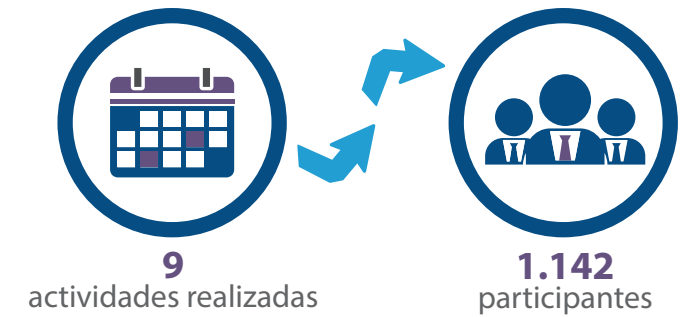
Bienestar **mental:**

La salud mental es importante a nivel personal y profesional. Por esto, realizamos actividades que buscaban visibilizar y concientizar a nuestros trabajadores sobre la importancia del fortalecimiento del desarrollo emocional.



Bienestar **físico:**

El tipo de trabajos que realizamos en el día a día, nos obliga a mantenernos activos. Por esto, promovimos actividades para desarrollar hábitos de vida saludables basados en el deporte y una buena alimentación.



Homestork

En 2021, nuestro programa de trabajo en casa siguió creciendo y se consolidó dentro de la cultura organizacional.



2020	2021
181 empleados	228 empleados



127
mujeres



101
hombres

El trabajo en casa ha demostrado que se puede trabajar remotamente en el fortalecimiento de la confianza, la proactividad, la cooperación y el cumplimiento de metas. De igual manera, hemos reducido nuestras emisiones de gases efecto invernadero y, por ende, hemos disminuido nuestra huella de carbono por no tener que desplazarnos diariamente a la oficina, aumentando la calidad de vida nuestros colaboradores al pasar mayor tiempo con sus familias.

Para el año siguiente, buscamos que un 15% adicional de nuestros trabajadores cuya labor lo permite, puedan inscribirse a este gran programa, además de generar un plan de capacitación para la desconexión laboral.

Desafíos y Tendencias

Nuestro **compromiso en el 2022:**

El 2021 fue un año en el que pudimos recuperar muchas actividades en el marco de nuestro programa de bienestar. Sin embargo, nuestro compromiso es con la mejora continua. Por esta razón, en 2022 esperamos lograr:

- Aumentar en 30% el alcance de participación de todos los colaboradores y sus familias en las actividades de bienestar.
- Consolidar alianzas estratégicas con:
 - o Fondos de pensiones y cesantías
 - o Entidades financieras
 - o Corredores de seguros



En el año 2021 lanzamos el programa de Prevención Frente al Hostigamiento Sexual Laboral en Stork en consorcio CMgP Perú. La iniciativa, se desarrolló mediante las siguientes acciones:

- Creación del Comité de Hostigamiento Sexual Laboral.
- Desarrollo del curso sobre hostigamiento sexual laboral avalado por el Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo.
- Aplicación de un test como compañía para la identificación del hostigamiento sexual.
- Realización de campaña de comunicaciones sobre las acciones.

Como compañía, nos sentimos orgullosos del camino recorrido y reconocemos que aún quedan aspectos por fortalecer. Para 2022, hemos planteado los siguientes retos:

- Consolidar la cultura del liderazgo Stork
- Fortalecer los programas de capacitación virtual sobre liderazgo
- Abarcar un mayor número de colaboradores en el proceso de la encuesta de Impacto del liderazgo
- Cumplir con el plan de mejora establecido en el 2021 a partir de los resultados de la encuesta

Para el año 2022, buscamos que todos nuestros colaboradores estén capacitados en prevención del hostigamiento sexual laboral



Casos de Éxito e **Iniciativas**



Las comunidades como nuestros principales aliados en la operación

[413-1] [204-1]

En Stork hemos entendido que podemos generar gran valor en los territorios al priorizar la vinculación de proveedores locales. De esta manera, no solo estamos generando empleo en las comunidades sino también fortalecemos la economía. En la medida que los servicios contratados lo requieran y permitan, priorizamos no solo la mano de obra local, sino también a los empresarios de las zonas donde tenemos presencia.



En el 2021 incrementamos la contratación local en **3%** frente al 2020



El total del gasto asociado a pago de proveedores locales para 2021 fue de **\$111.521.445.136**



La contratación de bienes y servicios locales fue superior al **32%** Colombia y **15%** en Perú

Generamos valor en las comunidades

[GRI 103-1] [103-2] [103-3]

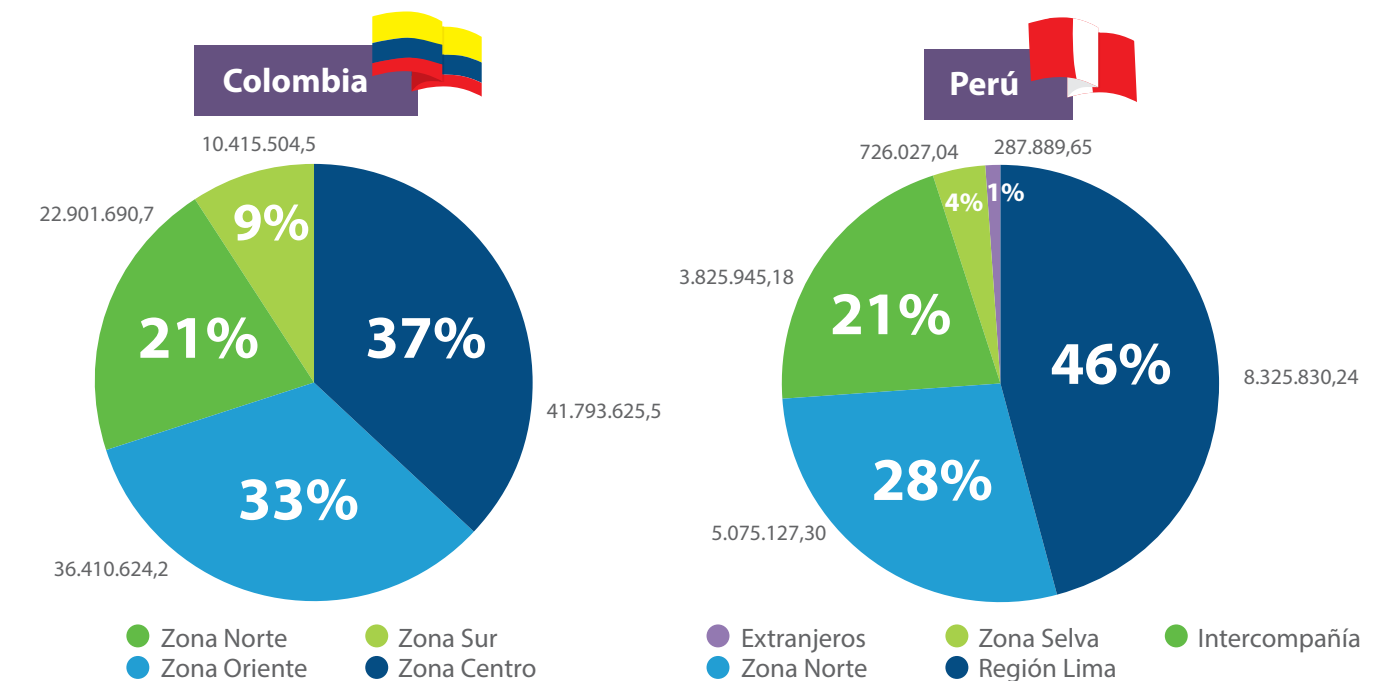
Para Stork, construir relaciones de confianza y generar valor en el largo plazo con nuestros grupos de interés es una prioridad. Creemos que, mediante el diálogo transparente y el compromiso conjunto, lograremos construir entornos sostenibles e impactar positivamente el crecimiento de las regiones donde tenemos presencia.

Nuestro Avance

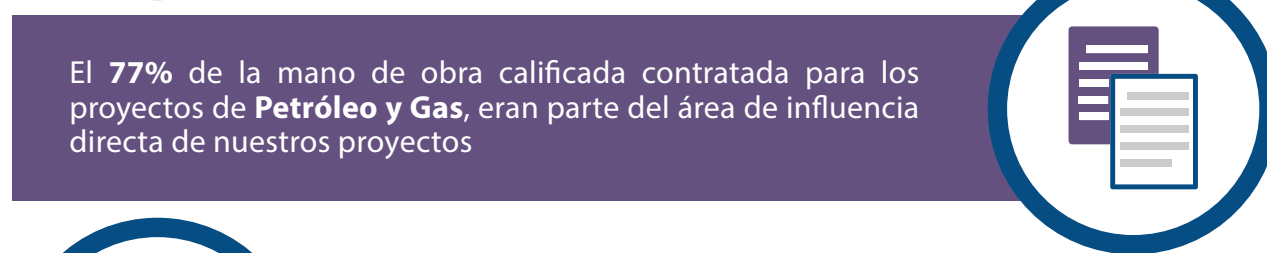
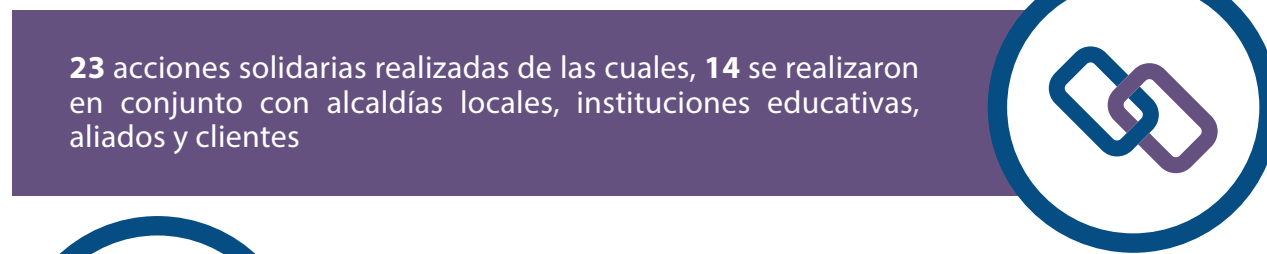
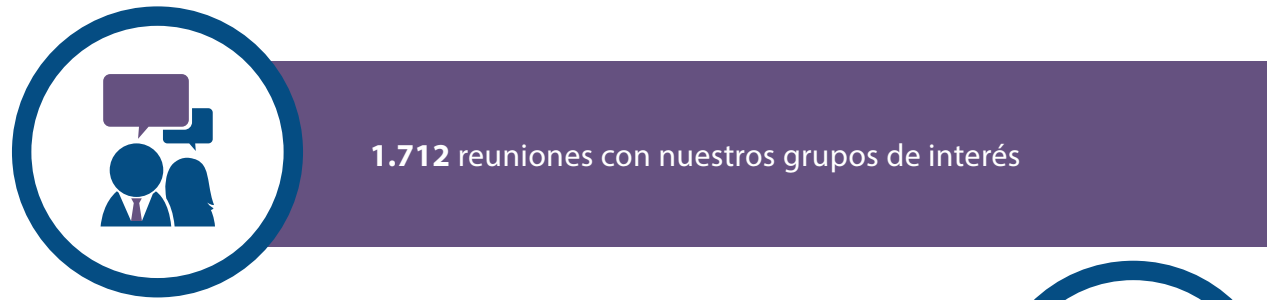
2021 representó un año de oportunidades y grandes retos en el marco del relacionamiento con los grupos de interés en Colombia.

- Identificamos un escalamiento de la conflictividad social en los territorios y comunidades.
- Tuvimos cambios de liderazgo en las comunidades con las que frecuentemente nos relacionamos, lo cual contribuyó a renovar nuestros esquemas y patrones de relacionamiento.
- Como consecuencia de la pandemia, hemos identificado un aumento de las necesidades básicas insatisfechas en los territorios, lo cual se ha traducido en mayores presiones de tipo laboral y de participación de bienes y servicios por parte de las comunidades aledañas a los proyectos que desarrollamos.
- De igual manera en algunos territorios, sigue existiendo una baja profesionalización de la mano de obra local y de las empresas contratistas, lo que ha dificultado su vinculación en los proyectos.

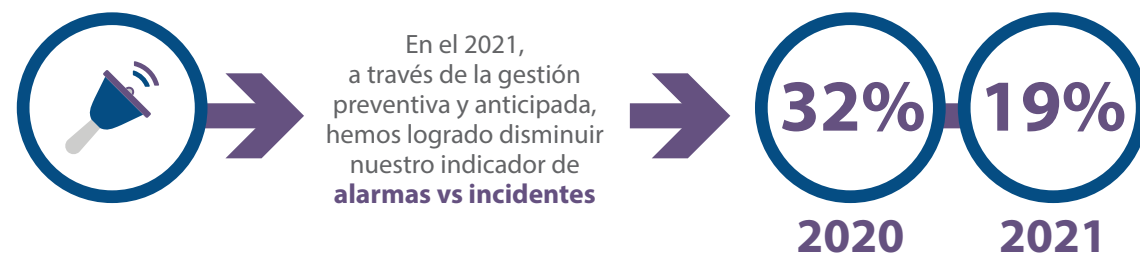
Contratación de proveedores **por zona:**



Así fue nuestro relacionamiento en 2021



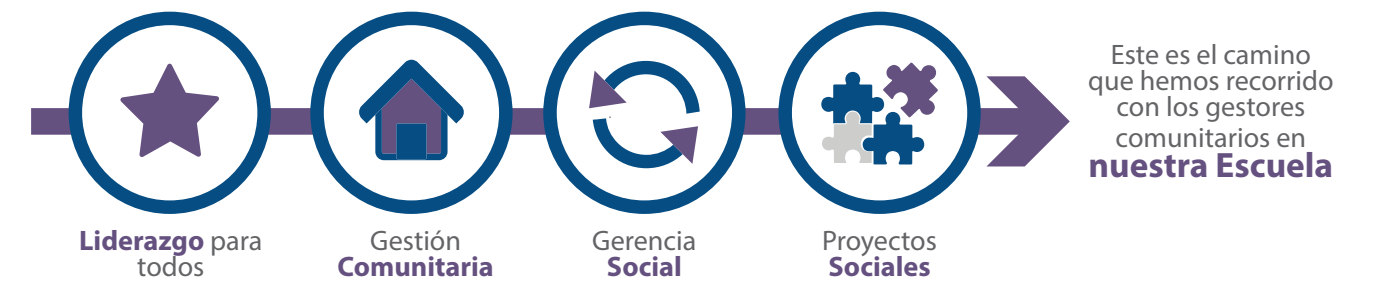
Este año implementamos una estrategia de divulgación de canales para recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones con nuestros grupos de interés. Nos complace evidenciar que dichos mecanismos han funcionado debido al aumento de las mismas, lo cual nos permite tener un diálogo constante con nuestras partes interesadas.



Escuela de Gestores Comunitarios

Formamos gente, desarrollamos territorios

La educación es uno de los pilares fundamentales que consideramos en el marco del desarrollo comunitario. Uno de los programas insignia en materia social en Stork, y del cual nos sentimos orgullosos de sus resultados, es la Escuela de Gestores Comunitarios. Nuestro objetivo, además de promover el desarrollo en los territorios, es fortalecer la capacidad de liderazgo de los gestores comunitarios como principales actores para el cambio y aliados en la formulación y ejecución de proyectos.





Aprende con Stork: nuestra apuesta en el 2022

Durante 2021 planteamos una estrategia de aprendizaje denominada APRENDE CON STORK, la cual busca promover los conocimientos en valores, medio ambiente y derechos y deberes en quienes representan el futuro y las nuevas ideas. Por medio de una metodología de aprendizaje práctica y lúdica que involucra el arte, el juego, la música y la experimentación, buscamos que niños y niñas de nuestras áreas de influencia directa aprendan sobre tres ejes fundamentales:

- **Ser ciudadanos:** En este eje específico desarrollamos temáticas relacionadas a equidad e inclusión, derechos y deberes e integridad y valores.
- **Mi relación con el entorno:** En este eje, desarrollamos módulos temáticos sobre: protección del medio ambiente, bioseguridad y autocuidado.
- **Mi relación con los otros:** En este eje, desarrollamos y fomentamos conocimientos relacionados con: trabajo en equipo, resolución de conflictos y habilidades para la vida.

Los principios rectores que buscamos inculcar a los niños y niñas impactados y que, sin duda alguna, representarán un factor diferencial en su proceso de aprendizaje y crecimiento son:

Nuestro **impacto:**



Para el próximo año, implementaremos esta estrategia con diferentes instituciones educativas de nuestras áreas de influencia.



Alianzas estratégicas para el desarrollo:

[203-1]

Para Stork, resulta fundamental la promoción de alianzas estratégicas mediante las cuales podamos ampliar nuestro impacto positivo en los territorios y seguir aportando al desarrollo. Con la ayuda de cajas de compensación familiar, clientes, aliados del sector, contratistas y autoridades locales, logramos:



4.434 personas impactadas



13 donaciones generadas



5 acciones de voluntariado corporativo promovidas



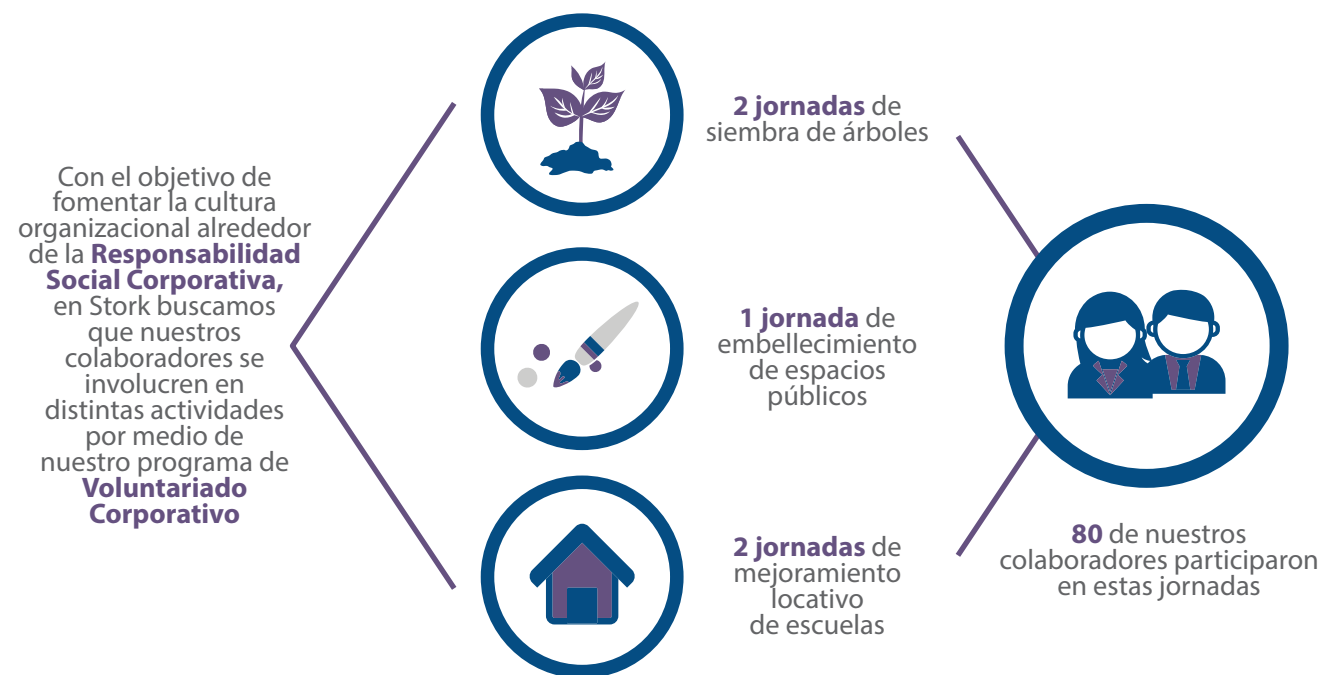
5 acciones en materia de educación



1 acción en materia de medio ambiente

Yo Soy Voluntario

Con el programa de VOLUNTARIADO CORPORATIVO de Stork, buscamos que nuestros colaboradores dediquen parte de su tiempo y habilidades al servicio y apoyo de las actividades diseñadas en el marco del programa de acciones solidarias. De esta manera, logramos fomentar el trabajo en equipo, liderazgo y la solidaridad dentro de los grupos de trabajo, al promover y fortalecer el rendimiento y la mejora de resultados.



Derechos Humanos: Un compromiso que sigue creciendo





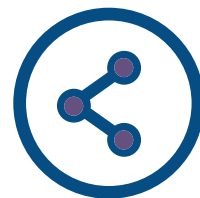
Somos conscientes de que, en el marco de las operaciones que realizamos, existen riesgos asociados a garantizar la protección de los Derechos Humanos. Por este motivo, en el 2021 buscamos fortalecer nuestros procesos mediante el logro de hitos en la materia:

En 2021:

Derechos Humanos



Actualizamos la política corporativa



Creamos un modelo



Realizamos 29 capacitaciones



Establecimos un manual

Desafíos

Para el año 2022, hemos identificado una serie de retos a nivel interno que resultan fundamentales para el fortalecimiento de nuestra compañía:

- Consolidar la cultura organizacional en torno a la Responsabilidad Social Empresarial para que sea implementada de manera transversal en nuestra compañía.
- Generar mayores herramientas que fortalezcan nuestra gestión en Derechos Humanos.
- Fortalecer las buenas prácticas en materia de gestión preventiva de riesgos asociados al entorno de operación, como lo son el incumplimiento de los compromisos, el aumento de las expectativas de los grupos de interés y la creciente desinformación entre los mismos.
- Fomentar la cultura organizacional en favor del buen relacionamiento sindical.
- Crear un modelo de gestión sobre Diversidad, Inclusión y Equidad.
- Establecer un modelo de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial para Perú.

Stork contribuye al bienestar de las comunidades

Este es el caso de la jornada de voluntariado realizada el pasado mes de octubre por el equipo YO SOY VOLUNTARIO MASA Y STORK, en La Cancha de la Vereda San Juan de las Palmeras, ubicada en Orito, Putumayo. Este es un espacio comunitario, en el que se encuentra la Caseta Comunal y la institución educativa, que además es un centro recreacional y deportivo para la población.

Por medio de esta jornada, realizada con la ayuda de los colaboradores del Consorcio Grupo Stork, la empresa aliada Petrorios y líderes comunitarios del municipio de Orito, fue posible restaurar los andenes, demarcar la cancha comunal y realizar una jornada de aseo y limpieza del lugar, pues anteriormente la cancha no contaba con andenes y solía inundarse, lo cual deterioraba su infraestructura.

Gracias a estas iniciativas, Stork sigue contribuyendo con el desarrollo y bienestar de las comunidades, generando valor y manteniéndose como referente de la industria, todos los días, en todas partes.



Casos de Éxito e Iniciativas

Santa Stork

Durante 2021 llevamos nuevamente sonrisas y alegría a los niños y niñas de nuestras comunidades en Colombia. Con gran orgullo, logramos 2.099 regalos donados por nuestros colaboradores de todo el país, con los cuales pudimos llegar a 16 departamentos, 48 municipios y 94 comunidades para entregar más de 3.000 regalos en esta importante fecha para los más pequeños.



Casos de Éxito e **Iniciativas**

La Seguridad, un valor fundamental en Stork

A través de nuestra cultura organizacional trabajamos continuamente en fortalecer el entorno laboral para proteger a nuestros colaboradores de los riesgos asociados a la ejecución de nuestras actividades. De esta manera, velamos por el bienestar de todos, garantizamos una operación segura, cumplimos con la normatividad y logramos seguir creciendo como compañía.

Nuestro Avance en 2021

El año anterior planteamos acciones enfocadas al cumplimiento de nuestra estrategia en el área HSE, estos fueron nuestros logros:

1. Gestión de la salud y prevención de la enfermedad **para manejo de COVID - 19**

Logramos que tanto en Colombia como en Perú la compañía no interrumpiera sus operaciones, a través del fortalecimiento de la cultura de autocuidado y estableciendo mecanismos de prevención y atención efectivos.

VACÚNATE
STORK



Plan de vacunación Stork

500 vacunas aplicadas a nuestros colaboradores





2. Gestión Programa Vigilancia Epidemiológica - PVE

Con el propósito de prevenir y proteger a nuestros colaboradores, implementamos actividades claves que nos permitieron avanzar en la vigilancia epidemiológica de nuestra población expuesta; reto que logramos asumir en medio de las restricciones de la pandemia y que nos llevaron a alcanzar una cobertura superior del 80% en los siguientes PVE:



PVE	Actividades implementadas
Riesgo químico	Inspección a EPPs, exámenes médicos
Cardiovascular	Campañas de nutrición
Osteomuscular	Acondicionamiento físico
Ruido	Entrenamiento, mediciones higiénicas, audiometrías
COVID	Entrenamiento, control de acceso a campo, vacunas, limpieza y desinfección

3. Resultados de seguridad, tipologías de eventos

Durante 2021 evidenciamos una mejora en el desempeño de la gestión del riesgo frente al año anterior, debido a que se presentó el mismo número de eventos registrables, con un aumento del 38% en las horas hombre trabajada.

4. Liderazgo gerencial visible

Somos referente para nuestros clientes en la forma como abordamos la seguridad; ya que, a través del compromiso gerencial y participación efectiva en todos los niveles, impactamos significativamente en el cumplimiento de los objetivos de la organización, liderando con el ejemplo, lo que se refleja en la disminución de eventos severos.



	Inspecciones gerenciales	Auditorías HSE	Inspecciones HSE	Reportes RACI	Autoridad para detener el trabajo
Colombia	1.744	32	34.933	5.681	43
Perú	136	30	5.624	14.744	15



5. Gestión riesgo vial

Durante este año estuvimos a la vanguardia de la tecnología, pues de manera preventiva monitoreamos satelitalmente y durante las 24 horas nuestros vehículos, teniendo la posibilidad de reaccionar oportunamente ante cualquier evento que pudiera poner en riesgo a los conductores. Para lograr esto, realizamos una ardua labor en los pilares del Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV:



Comportamiento humano
2300 conductores entrenados



Vehículos seguros
1200 inspecciones de seguridad



Infraestructura segura
Construcción y publicación de 120 mapas de riesgo vial correspondiente al 86% de los mapas estimados para la operación



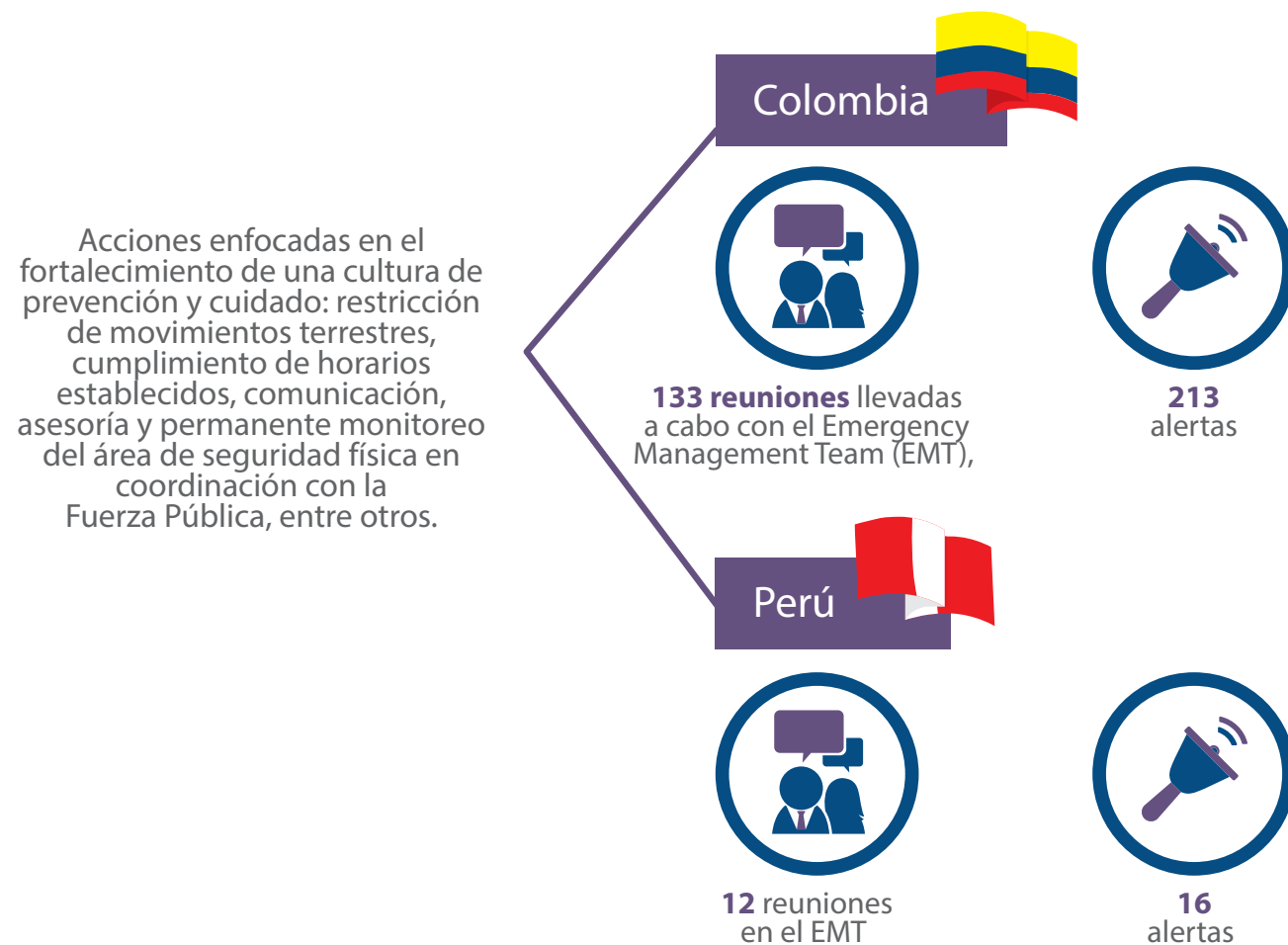
Atención a víctimas
Atención y acompañamiento en accidentes viales ocurridos, con el 100% de eventos investigados y planes de acción cerrados

6. Seguridad de procesos

- Entrenamos a 154 Profesionales de HSSE y 4913 colaboradores en este tema y disciplina operacional enfocados a prevención de incidentes no deseados.
- Realizamos un proceso de formación de líderes para 13 personas en Colombia y 11 en Perú, encargados de fortalecer la estrategia corporativa de prevención de riesgos catastróficos.
- Finalmente, y como parte de la transformación cultural de nuestra organización, iniciamos un proyecto para fortalecer la cultura de Seguridad de Procesos (SP) en la compañía, las competencias, y la correcta aplicación de la práctica de control de energías peligrosas del proceso.

7. Seguridad física, gestión de emergencias, crisis y continuidad del negocio

Aplicamos un modelo eficiente de seguridad y continuidad del negocio, sistemático e integral, que minimizó las amenaza sobre los recursos corporativos. Gracias a este modelo, se han tomado diferentes medidas, como:



Capacitaciones



Seguridad física:

1.250 en Colombia

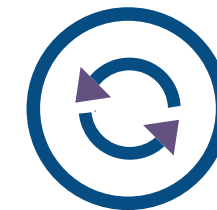
42 en Perú

Emergencias, gestión de crisis y continuidad:

17 en Colombia

11 en Perú

Reentrenamientos



12 reentrenamientos de los equipos de emergencias y crisis ERT y EMT con la participación de 238 personas en Colombia

Simulacros



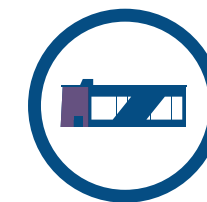
9 de los equipos de emergencias y crisis ERT y EMT con la participación de **211 personas en Colombia**, y 3 con la participación de **58 personas en Perú.**

Retos Presentados

Durante el año 2021 presentamos diferentes retos; algunos fueron posibles de superar gracias al trabajo conjunto como organización, y para otros seguiremos trabajando continuamente con el fin de presentar una mejora en los próximos años:



1. Ausencia de personal crítico para la operación, debido a la continuidad de la pandemia por COVID-19.



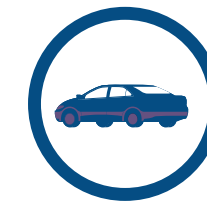
2. Incremento de los eventos relacionados con Seguridad de Procesos asociados a la deficiencia de una correcta integridad de activos en un 63%.



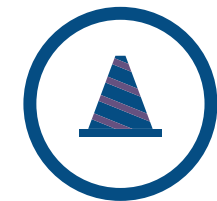
3. Inadecuada identificación de peligros, análisis de riesgos y controles en un 38%.



4. Riesgos derivados de los peligros en términos de seguridad física tales como: delitos, presencia de actores generadores de violencia y alteración del orden público en el entorno de las operaciones de Stork.



5. Disminución en la aplicación de pruebas prácticas en campo (debido a restricción COVID), frente a un aumento de conductores y de Km recorridos durante el año



6. Operaciones con riesgo máximo que pueden generar accidentes y enfermedades en nuestra población laboral.

Nuestros Indicadores

[403-1] [403-2] [403-5] [403-10]

Nuestro Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo-SG SST, está integrado al Sistema de Gestión Integral - SIG; una herramienta mediante la cual abordamos múltiples aspectos de nuestras operaciones relacionados con salud, seguridad industrial, procesos y medio ambiente. Con su aplicación buscamos que, por medio de la gestión de riesgos, aseguremos la continuidad de las operaciones de manera segura y controlada.

Así mismo, desde el área HSE trabajamos bajo las mejores prácticas, enfocadas a la prevención de eventos no deseados, conductas seguras y autocuidado, velando por la reducción de la afectación al entorno, a nuestros colaboradores, los activos y al negocio, a través de la disciplina operativa, la seguridad, el bienestar y la vida como principal valor corporativo.

Una de las actividades que más impacto ha generado en nuestro desempeño, es la identificación de peligros, evaluación de riesgos, y la definición e implementación de controles, en las siguientes disciplinas:

El SIG está certificado con estándares internacionales ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, y el Center for Chemical Process Safety.



Disciplina	Actividades realizadas
Seguridad de procesos	Identificación de peligros mayores en SP
	Identificación de oportunidades de mejora
	Determinación de causa raíz de los eventos
Seguridad industrial	Identificación de peligros y riesgos en Salud, Seguridad y medio ambiente
	Control y gestión de los peligros en la ejecución de actividades rutinarias y no rutinarias
	Análisis de identificación de peligros y riesgos por rol, disciplina o cargo
Medio Ambiente	Análisis de identificación del aspecto, valoración del impacto y establecimiento de controles

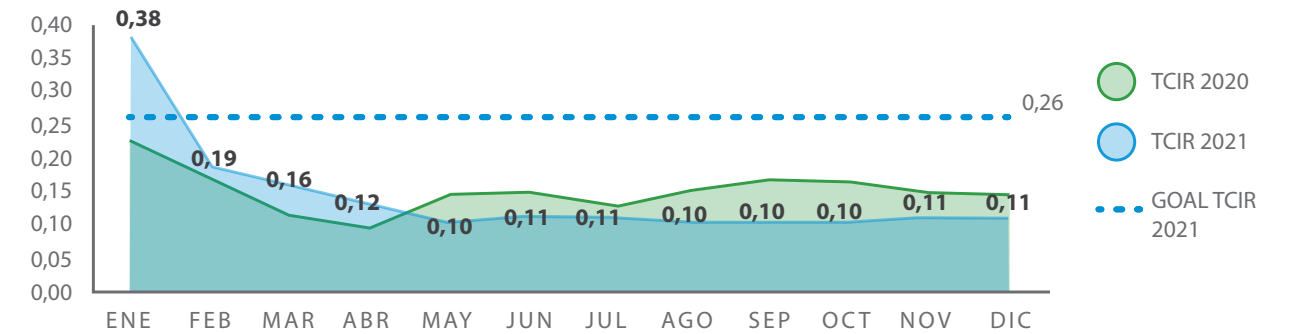
Desempeño en HSSE

En 2021 Colombia y Perú tuvieron un desempeño extraordinario, muy por debajo de las metas permisibles según los indicadores TCIR y DART¹.

Colombia



TCIR 2020 VS. 2021

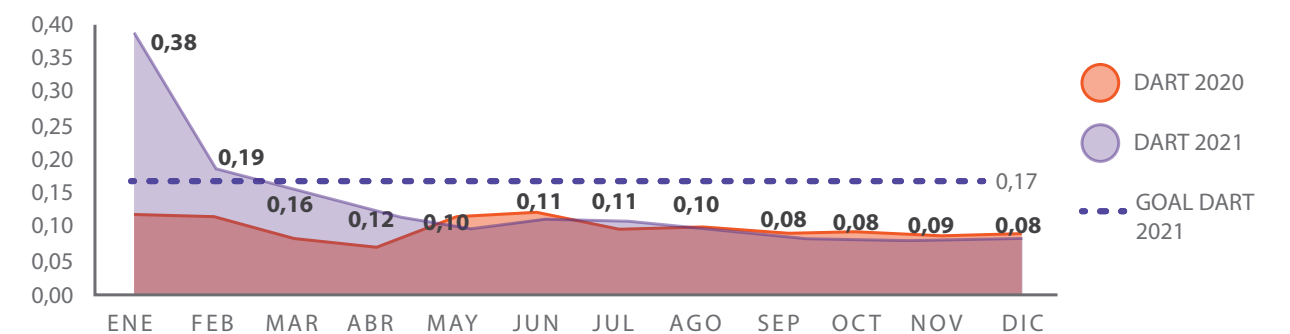


¹ DART: indicador que mide la cantidad de eventos que tuvieron días de afectación por restricción o incapacidades, por cada 200.000 horas hombre trabajadas en un período de tiempo específico.

TCIR: mide la cantidad de eventos registrables por cada 200.000 horas hombre trabajadas en un período de tiempo específico.



DART 2020 VS. 2021



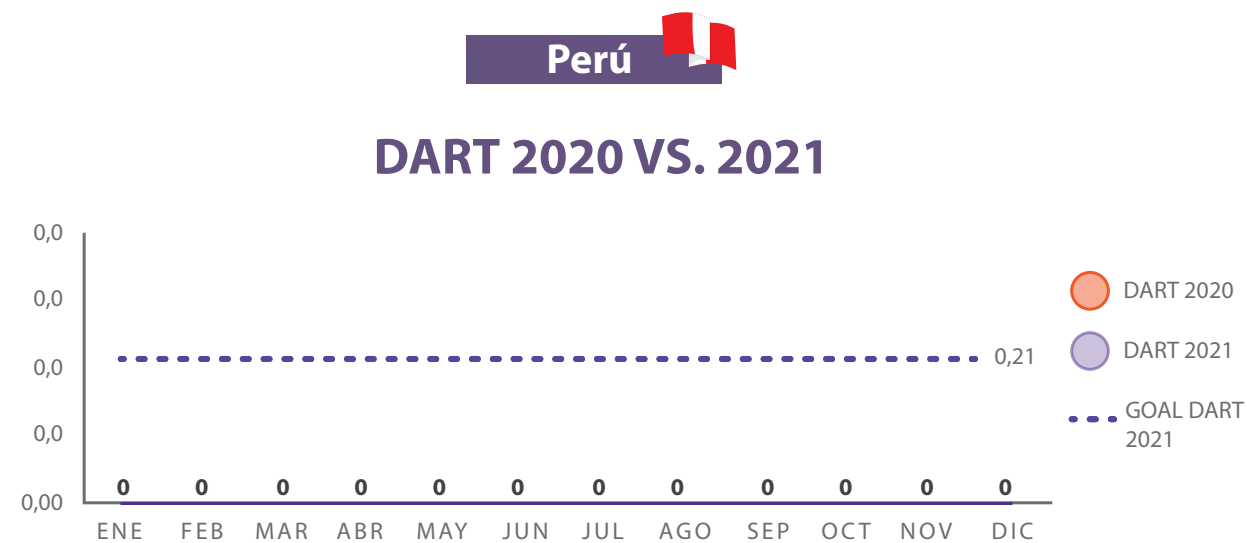
Perú

Es de resaltar que no se presentó ningún incidente registrable es decir, ningún trabajador se lesionó durante el año.



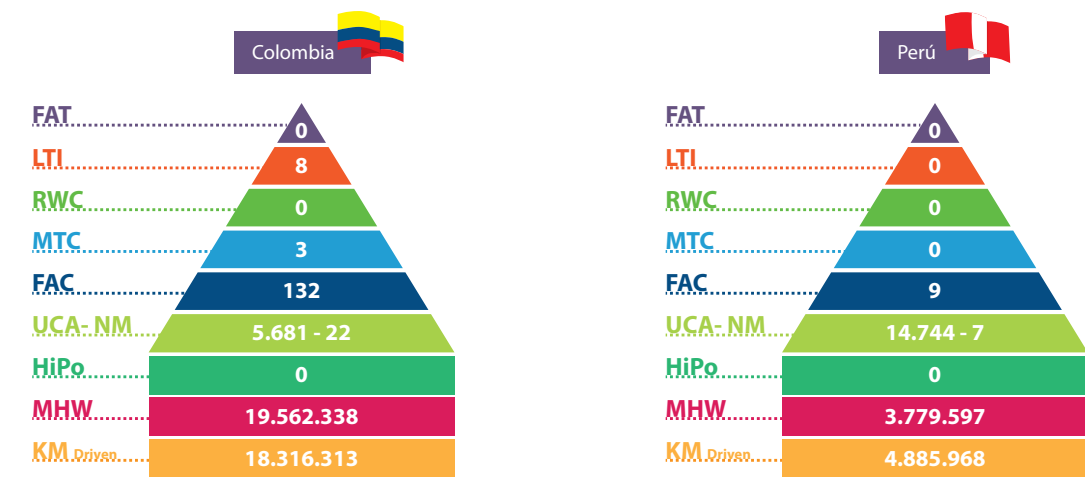
1 DART: indicador que mide la cantidad de eventos que tuvieron días de afectación por restricción o incapacidades, por cada 200.000 horas hombre trabajadas en un período de tiempo específico.

TCIR: mide la cantidad de eventos registrables por cada 200.000 horas hombre trabajadas en un período de tiempo específico.



Tipología de eventos

En el 2021 se evidenció una mejora en el desempeño de la gestión del riesgo frente al 2020, debido a que se presentó el mismo número de eventos registrables con un aumento del 38% en las horas hombre trabajadas.



FAC: Eventos con primeros auxilios
PSE: Eventos de seguridad de procesos

NM: Casi accidentes
HiPo: Evento de alto potencial

UCA: Actos y condiciones inseguras
MHW: Horas hombre trabajadas





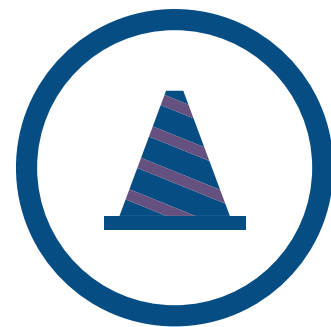
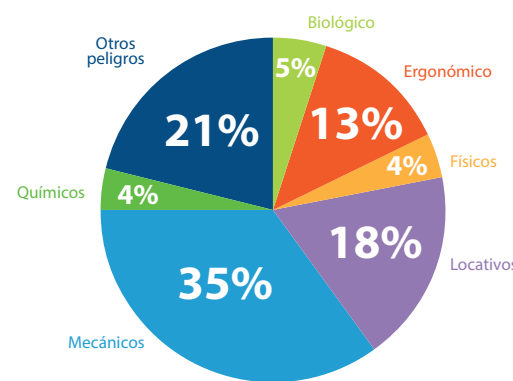
Lesiones por accidente laboral

[403-9]

A través de nuestro Sistema Integral de Gestión, trabajamos para generar un ambiente de trabajo seguro y prevenir las enfermedades laborales. Es así como hemos identificado diferentes peligros asociados a la ejecución de las actividades de nuestros colaboradores, siendo el peligro mecánico el que presentó mayores eventos:

De estos riesgos se derivaron las siguientes lesiones:

Eventos por tipo de peligro



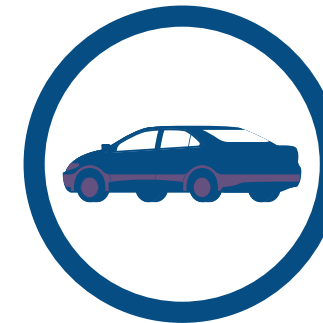
Tipo de lesión generada	Número de eventos
Golpe, contusión o aplastamiento	45
Torcedura, esguince o laceración	30
Trauma superficial	17
Heridas	13
Picada de avispa y/o mordedura de animales	7
Quemadura	7
Total	129



Agentes del evento	Eventos reportados
Ambiente de trabajo	37
Herramientas, implementos o utensilios	32
Materiales o sustancias	20
Máquinas y/o equipos	16
Total	105

Seguridad en la conducción de vehículos – RTS

Para el desarrollo de nuestras operaciones, contamos con una flota de 949 vehículos que en el año 2021 recorrieron en total 23.202.281 kilómetros, y son manejados por 2.075 colaboradores que ocupan el rol de conductores.



Region	Vehículos	Drivers	KM Driven	Minor Vehicle Incidents	Mayor Vehicle Incidents
Colombia	798	1.828	18.316.313	38	-
Perú	151	247	4.885.968	7	-

En el transcurso de 2021 no tuvimos ningún incidente mayor que afectara la integridad de ninguno de nuestros colaboradores. En total, tuvimos 45 incidentes menores solo con daño a la propiedad logrando así, estar por debajo de los indicadores permisibles establecidos para el 2021.

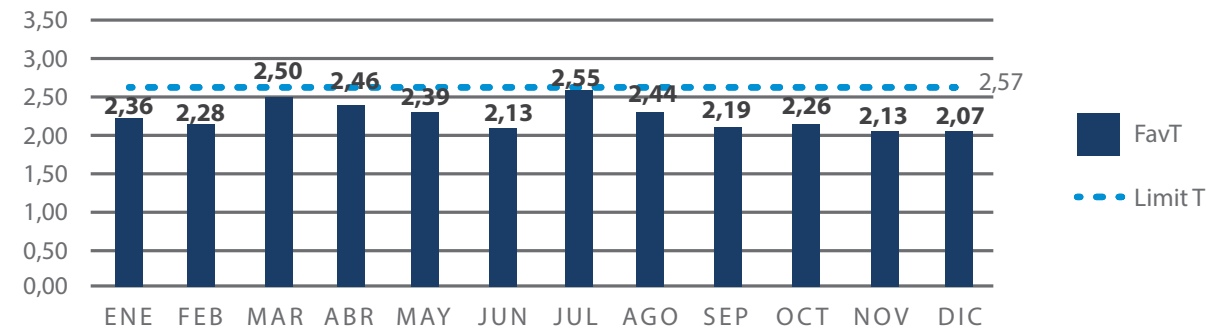
Frecuencia de accidentes vehiculares graves – FavG
Cero para Colombia y Perú

Frecuencia de accidentes vehiculares Totales – FavT
Cantidad de eventos vehiculares totales por cada 100.000 Km recorridos



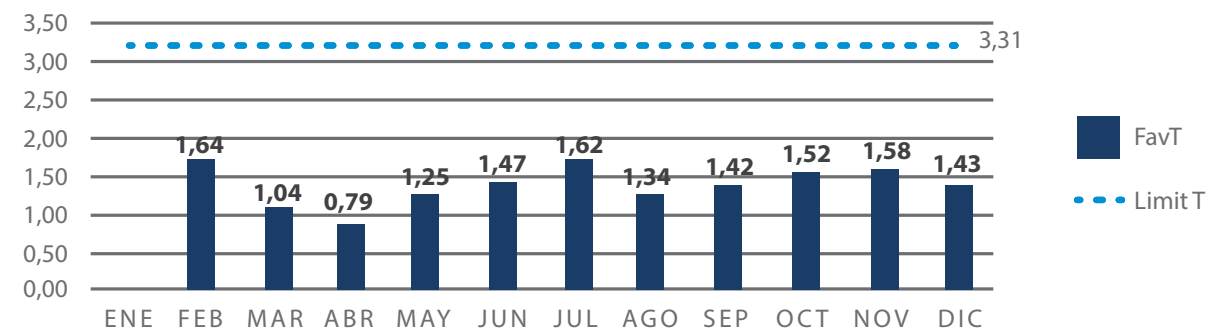
Colombia

FavT Colombia



Perú

FavT Perú



Seguimos consolidando la cultura de seguridad a través del fortalecimiento de la cultura corporativa que involucra procesos, personas y ambientes laborales seguros. En 2021, más de 300 trabajadores fueron entrenados en temas de liderazgo, riesgos y disciplinas técnicas, en diferentes instituciones nacionales e internacionales, permitiéndonos seguir consolidando nuestro macroproceso de HSSE con foco en la línea.



14 programas de entrenamiento desarrollados



9 entidades educativas externas vinculadas



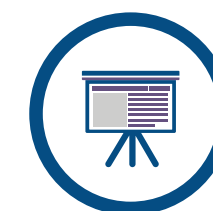
300 empleados participantes.

Programa Juntos más Seguros

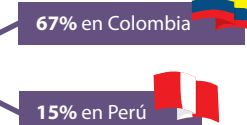
- 4.500 personas entrenadas en seguridad basada en el comportamiento y neuroseguridad, generando hábitos seguros y positivos en proyectos importantes en el desarrollo de nuestra operación como Ecopetrol, CENIT, Refinerías Barrancabermeja y Cartagena, y COGA en Perú
- Más de 20.000 reportes de Actos y Condiciones Inseguros, con acciones correctivas implementadas
- Más de 58 colaboradores detuvieron un trabajo inseguro
- Más de 400 iniciativas en HSSE. 12 de ellas fueron reconocidas como las mejores iniciativas, en los premios anuales Premios Juntos más Seguros

Seguridad de procesos

Realizamos el 100% de los diagnósticos en las facilidades, identificando riesgos y controles con foco en prevención y control en pérdida de contención primaria de los fluidos, contribuyendo a salvaguardar la seguridad de las personas, medio ambiente y activos.



300 trabajadores entrenados



Para nosotros es fundamental promover la participación activa de todos los colaboradores y establecer mecanismos efectivos de consulta, para lo cual contamos con diferentes canales como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, el Comité de Convivencia, Comité de seguridad eléctrica, el Comité de seguridad vial, entre otros. Estos mecanismos de consulta permiten a los trabajadores participar en la promoción y vigilancia de distintos temas y proponer mejoras y soluciones.

Contamos con servicios de salud laboral como medicina ocupacional, psicología, cardiología, medicina del deporte, acondicionamiento físico, nutrición, vacunación, atención médica para emergencias y servicios asistenciales por eventos laborales.

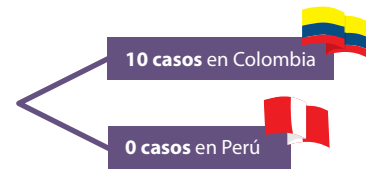
Además, contamos con los siguientes canales:

- App Reporta, en el cual se reportan actos y condiciones inseguras.
- Plataforma Coltrack, que permite reportar aspectos asociados a seguridad vial.
- Reuniones periódicas sistemáticas de reporte del desempeño HSSE a nivel LATAM que permiten que los colaboradores estén informados y puedan participar de las estrategias, lecciones aprendidas, mejores prácticas y resultados.

Incidentes de seguridad física



Tuvimos un nivel bajo de incidentes de **seguridad física**:



En el transcurso del año realizamos diferentes acciones para asegurar la adecuada y oportuna formación de nuestros colaboradores en temas de Salud y Seguridad en el Trabajo:

- 300 colaboradores recibieron formación en temas de liderazgo, riesgos y disciplinas técnicas.
- 2.300 conductores capacitados en manejo defensivo, legislación y mecánica básica por parte de expertos técnicos especializados en temas de seguridad vial
- 4.913 colaboradores entrenados en seguridad de procesos, entrenamientos técnicos, control de energías peligrosas de proceso y análisis de peligros y riesgos.
- 8.754 personas en Colombia capacitadas en seguridad física y 209 en Perú.
- 3.500 personas reentrenadas para trabajos en alturas.

Disciplina Operacional

Con el fin de tener operaciones más seguras y confiables cada día, promovemos la disciplina operacional como pilar esencial en los proyectos de minería para proteger a nuestros colaboradores. Para ello, incrementamos la cantidad de tolvas reparadas de los camiones CAT 793 MSDII, con un total de 29 tolvas más que en el año 2020. Esto se logró mediante el mejoramiento de los tiempos de reparación, con una disminución de 10 días. Para hacer realidad este proceso, implementamos las siguientes mejoras:

- Identificación, estandarización y aseguramiento de los procesos para las reparaciones.
- Mejoramiento en la planificación del trabajo, aumentando la información de las actividades, recursos y controles para los siguientes 7 días.

Minimizamos riesgos en las Paradas de Planta

Durante las paradas de planta en las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena, utilizamos tecnologías que ayudan a minimizar los riesgos de exposición laboral de nuestros colaboradores. Por ejemplo, para la limpieza y tratamiento de superficies utilizamos granalla en lugar de arena a alta presión, lo cual genera beneficios para la salud y el medio ambiente:

- Optimización de recursos, ya que la granalla es reutilizable.
- Disminución de emisiones a la atmósfera
- Reducción del riesgo de enfermedades laborales ya que la granalla contiene bajos niveles de sílice.
- Proceso de limpieza más efectivo y duradero, al ser la granalla un abrasivo mineral.

Desafíos

1. Nuestro compromiso es seguir mejorando, por lo que para los siguientes tres años tenemos el reto de formar a 5.000 personas en competencias técnicas en seguridad de procesos.
2. Nuestros colaboradores y sus familias no han sido ajenos a las consecuencias generadas a raíz del COVID-19; es por esto que fortaleceremos la gestión del riesgo psicosocial, para apoyar temas como ansiedad, estrés y manejo de la carga laboral.



Juntos Nos **Cuidamos**

[403-6]

Pese a la situación mundial generada por el COVID-19, la cual estuvo marcada por muchos retos tanto internos como externos a la organización, durante 2021 afrontamos la situación de salud pública con nuestros colaboradores desde el punto de vista preventivo, enfocando nuestras acciones en ellos y sus familias. De este modo, con el apoyo de la alta dirección y gracias a la promoción de una cultura de autocuidado, logramos mantener un ambiente seguro, a través de las siguientes acciones:

- **12.500 llamadas** contestadas a través del **Call Center médico COVID 24/7**, atendido por un médico especialista.
- **450 llamadas** recibida a través del **Call Center de apoyo psicológico**.
- Seguimiento médico a los casos positivos, así como al personal en riesgo. **En total atendimos 17.500 casos**



Plan piloto Zona Norte / PVE de ergonomía **Más Activos + Sanos**

Logramos una evidente mejoría en los indicadores de incidencia y prevalencia de eventos relacionados con desórdenes músculo esqueléticos. Así, logramos una **reducción del 70% de los casos del PVE de ergonomía** frente a los presentados en el 2020, pasando de 10% en ese año a 3% en el 2021.

Esto se logró por medio de la implementación de la estrategia **MÁS ACTIVOS MÁS SANOS**, que impactó al 100% de población objetivo, logrando la transformación de la cultura de autocuidado en salud de la población trabajadora, favoreciendo el desarrollo de la cultura de bienestar desde el entorno laboral y fomentando un trabajo seguro y productivo.

Casos de Éxito e **Iniciativas**

Capítulo 4

Comprometidos
con los recursos del

Mañana

*Estamos comprometidos
con el cuidado y
protección del medio
ambiente a través de la
gestión de un negocio
sostenible.*

STORK

A Fluor Company





Estamos comprometidos con la protección del capital ambiental con el que interactuamos al momento de desarrollar cada una de nuestras actividades; este compromiso lo tenemos presente en dos momentos:

- (i) tanto al interior de la compañía en los procesos que se requieran
- (ii) como en aquellas actividades que llevamos a cabo para la prestación del servicio con nuestros clientes.

Por lo anterior, mediante un enfoque de prevención, reducción y mitigación, gestionamos los impactos directos e indirectos asociados a nuestros procesos operativos, todo en el marco de nuestro sistema de gestión ambiental certificado mediante ISO 14001/2015.

Gracias al fruto de nuestro compromiso y excelencia operacional, continuamos con el cumplimiento de nuestra meta de 0 accidentes ambientales.

Nuestro avance 2021 en la estrategia

1. Completamos el 100% del Plan de Medición de la huella de carbono propuesto, con lo cual cumplimos el objetivo de identificar las toneladas emitidas de CO2 en las áreas operativas.
2. Formulamos, evaluamos e implementamos el Plan de Descarbonización con base en las mediciones de huella de carbono obtenidas en el año 2019. Gracias a esto, cumplimos con el 100% del objetivo de compensación a través de bonos de carbono.
3. Redujimos el impacto generado por el consumo de combustible y emisiones de CO2 al medio ambiente, a través del uso de vehículos eléctricos.

El control de Gases de Efecto Invernadero – GEI – es una estrategia ambiental de alto impacto que adoptamos en la compañía, tras identificarla como una gran oportunidad de mejoramiento. Gracias a esto, en el 2050 buscamos ser **carbono neutro** en nuestras operaciones, a través de procesos de compensación, reducción y/o alternativas de descarbonización.

En este orden de ideas, desde el año 2019 implementamos estrategias de reducción y compensación voluntaria de nuestras emisiones de CO2 al ambiente, a través de la adquisición de bonos de carbono en proyectos de cultivos forestales certificados en Colombia.



Compensación a través de bonos de carbono		
Colombia	2020	2021
Número de proyectos	31	26
Emisiones (Tn eq)	99.653	92.150
Emisiones compensadas (Tn eq)	0,23%	14,48%
Perú	2020	2021
Número de proyectos	13	16
Emisiones (Tn eq)	1.907	1.571
Emisiones compensadas (Tn eq)	0	0

A futuro, buscamos estructurar y establecer un programa estratégico de compensación de emisiones, para lo cual ya se han llevado a cabo una serie de primeras acciones. A la fecha, estamos en proceso de evaluar su viabilidad, al medir el impacto generado tanto a nivel interno de la compañía, como a nivel del medio ambiente. Por esta razón, las toneladas compensadas en Colombia hacen parte de un plan piloto, y para el año 2022, extenderemos estas iniciativas al Perú.

Estos son Nuestros Indicadores

Consumo energético

[302-1]

La totalidad de nuestras operaciones requieren del consumo energético, sin embargo, nuestro mayor requerimiento de energía eléctrica se genera, principalmente, en las paradas de planta de las instalaciones de los proyectos TABARCA (Cartagena y Barrancabermeja) y COGA (Perú), los cuales requieren mayor contratación de personal y, por tanto, mayor consumo de este recurso. En los demás proyectos de ambos países, es el cliente quien suministra el recurso, por lo cual no se puede realizar la medición del mismo.

Estos fueron nuestros consumos:

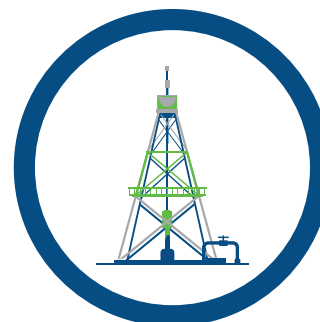


Consumo de energía eléctrica (Kwh) *			Variación porcentual
País	2020	2021	
Colombia	651.909	473.780	-27,3%
Perú	13.408	43.941	227,7%

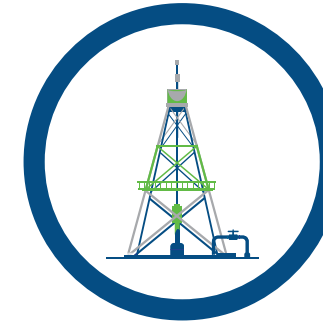
*El Consumo energético presentado hace referencia al uso en sedes administrativas, ya que, en todos los campos de las operaciones, es el cliente quien suministra la energía eléctrica.

En Colombia la disminución del consumo energético se debe a dos razones: (i) en primer lugar, al cierre de las instalaciones administrativas en la ciudad de Neiva; y en segundo lugar, (ii) a que no se usaron las sedes en la ciudad de Bogotá, debido a la pandemia de COVID 19.. Por su parte, en Perú se presentó un aumento en el consumo, debido a la instalación de las oficinas del proyecto COGA.

Consumo de diésel (Gal)			
País	2020	2021	Variación
Colombia	1.001.355	3.236.248	+ 223,2%
Perú	64.203	67.729	+ 5,5%



En Colombia, se presentó un aumento importante en el consumo de diésel en el año 2021, esto, debido al aumento de la flota en 161 vehículos para Colombia y 70 vehículos para Perú.



Consumo de gasolina (Gal)			Variación
Variación	2020	2021	
Colombia	8.030	165.092	+ 1955,94%
Perú	9.430	1.156	- 87,74%

Así mismo, el aumento de consumo de diésel obedece a su uso para equipos, esto en concordancia con el aumento de los trabajos operacionales del 38% de Horas Hombre trabajadas.



Emisiones directas de Gases Efecto Invernadero - GEI

[305-1]

Realizamos seguimiento a las emisiones GEI generadas en nuestras operaciones en los proyectos de Colombia y Perú, las cuales provienen de las siguientes actividades:

- Consumo de diésel y gasolina
- Gases refrigerantes (aires acondicionados R134 y R22)
- Descarga de extintor de incendios (tipo BC y CO2)
- Disposición final de residuos peligrosos (material impregnado de hidrocarburos)
- Consumo de grasas, acetileno y lubricantes



Emisiones GEI (Ton CO2 eq)		
	2020	2021
Colombia	99.653	92.150
Perú	1.907	1.571

En Colombia, a pesar del aumento en el consumo de diésel en el año 2021, hubo una disminución significativa de emisiones de CO2, ya que se redujo el consumo de energía eléctrica en **178.129 Kwh** respecto al año 2020. Por su parte, en Perú, a pesar del aumento en el consumo de diésel durante el 2021, también hubo una disminución de emisiones, gracias a la finalización de algunos proyectos, por lo cual no se consumió gran cantidad de gasolina.

[305-5] Gracias a nuestra iniciativa de reducción de emisiones a través del uso de 4 camionetas con motor eléctrico, evidenciamos una reducción del 88% de emisiones de CO2 eq al medio ambiente por vehículo, representada en 38,8 Tn CO2 eq por año (CO2, CO, NOX).



Recurso hídrico

[303-5]

Tenemos el compromiso de hacer un uso eficiente y adecuado del recurso hídrico empleado en nuestras operaciones, por lo cual nos aseguramos de que, en cada proyecto, no haya desperdicio ni contaminación a fuentes hídricas.

En Colombia, el proyecto que demanda más cantidad de este recurso es CENIT, ya que requiere servicios como la atención y control a emergencias por voladuras de oleoductos; limpiezas de áreas contaminadas; y cierre de pasivos ambientales. En Perú, corresponde al proyecto COGA, el cual, debido a su amplia extensión geográfica, requiere de grandes consumos que provienen tanto de cuerpos de agua como de la red pública.



Consumo de agua (m3) *		
	2020	2021
Colombia	4.152	7.803
Perú	557,5	13.334

* Tanto en Colombia como en Perú, en la mayoría de las operaciones, es el cliente quien suministra el recurso. Ahora, vale aclarar que únicamente en los proyectos presentados anteriormente, somos responsables del consumo eficiente y adecuado del recurso hídrico.

En este orden de ideas, en Colombia se presentó un aumento en el consumo hídrico en el 2021, debido al incremento de las órdenes de trabajo del proyecto CENIT, en las cuales la demanda de agua es necesaria para la atención a los sistemas de emergencias y mantenimientos. Así mismo, en Perú se evidenció un incremento debido al aumento de sedes administrativas del proyecto COGA.

En nuestras operaciones en Colombia, el agua residual se genera como producto de la utilización de baños portátiles que están disponibles para nuestros colaboradores en la ejecución de cada contrato. En el año 2021, solo se generaron estos residuos en el proyecto CENIT, producto del alquiler y uso de baterías sanitarias portátiles en los trabajos de mantenimiento de oleoductos y poliductos.

Según lo anterior, garantizamos el manejo adecuado de estos desechos, al asegurar una correcta administración y disposición, la cual se realiza a través de terceros autorizados.

38,93 m3 de aguas residuales

94,74% más que el año anterior en el mismo proyecto, debido a la demanda en el alquiler de unidades portátiles, asociado al aumento en las órdenes de trabajo.

Generación de Residuos

[306-1][306-2][306-4][307-1]

Como consecuencia de nuestras actividades, se generan diferentes tipos de residuos. Dependiendo de su naturaleza, se disponen de manera diferente para evitar que se materialicen posibles impactos como contaminación del suelo, modificación de las características físico-químicas y cambios en el uso del suelo.

Los tipos de residuos que generamos y disponemos son los siguientes:

- **Residuos peligrosos:** se generan principalmente en las operaciones de facilidades en campo petrolero, mantenimiento mecánico y obras civiles. Se produce material impregnado con hidrocarburos, partes y repuestos defectuosos de equipos, además de envases de aceites y bombillas, entre otros.
- **Residuos reciclables o aprovechables:** generamos cartón, papel, plástico y chatarra en las actividades de mantenimiento mecánico, electricista e instrumentista, al igual que en actividades administrativas.
- **Residuos ordinarios:** procedentes de los alimentos que se proveen a los empleados en cada operación, se generan residuos de recipientes y empaques de alimentos usados, al igual que restos de comida.



Tipo de residuos	Colombia		Perú		Método de eliminación
	2020	2021	2020	2021	
Peligrosos (Ton)	29	33	-	0,58	Incineración
Reciclables (Ton)	8	16	*	0,05	Aprovechamiento
Ordinarios (Ton)	6	7	-	0,92	Relleno sanitario
Total (Ton)	43	56	-	1,6	

*En el año 2020 se suspendieron las actividades de reciclaje de manera preventiva para evitar la propagación del Covid-19, sin embargo, en el año 2021 se buscaron alternativas seguras para realizar estas actividades.

En Colombia, los residuos peligrosos son los que se generan en mayor medida, ya que contamos con dos proyectos que requieren motores de combustión interna y en sus mantenimientos, se generan grandes cantidades de aceite usado y material impregnado de hidrocarburos, entre otros residuos. Por su parte, en todas las operaciones de Stork Perú, donde se generan residuos peligrosos, son nuestros clientes quienes se encargan de la disposición final.

A la fecha, tanto en Colombia como en Perú, no se han presentado impactos significativos producto de nuestras operaciones, que hayan afectado al medio ambiente.

En Colombia, como parte de nuestra política de manejo de residuos peligrosos y dando cumplimiento al Decreto 4741 de 2005, transportamos estos residuos a través de proveedores autorizados por las autoridades ambientales locales.

La compañía no ha recibido ningún requerimiento ambiental, sanciones o multas por parte de las autoridades de cada país.



Desafíos y tendencias

Día a día continuaremos trabajando en aportar valor al entorno, a través del cumplimiento de las metas que nos hemos propuesto como compañía:

1. Estructurar y llevar a cabo un Plan Estratégico a mediano y largo plazo, que nos permita evaluar la viabilidad de la compensación de emisiones GEI provenientes del consumo energético de nuestros proyectos operativos.
2. Continuar la construcción del camino retador que hoy tiene Stork: lograr ser carbono neutro al año 2050, es decir, CERO emisiones de GEI en nuestras operaciones, a través de un proceso de compensación, reducción y/o alternativas de descarbonización.
3. Asegurar el cumplimiento legal ambiental que permita que Stork siga siendo una compañía responsable y ambientalmente sostenible.

Colombia

Compensación de GEI:

Nos hemos comprometido a compensar en los próximos 3 años 13.629 Ton de CO2 equivalente, mediante la compra de carbono asociado a cultivos forestales en Colombia. Esto representa que hoy, nuestra compañía tenga reconocimiento dentro de las plataformas de transacciones de bonos de carbono a nivel global.

La distribución de la compensación se realizó de la siguiente manera:

- 52 toneladas de CO2 Equivalente producidas en nuestras oficinas de Bogotá y Neiva en 2019.
- 234 toneladas de CO2 Equivalente producidas en el proyecto de Cusiana-Cupiagua-Floreña en 2020.
- 26 Toneladas de CO2 Equivalente ECO VRC 2021. Para un total de 13.343 ECP VRC emisiones que proyectamos tener en el 2022, 2023 y 2024.

Así mismo, realizamos actividades de concientización con nuestros empleados, las cuales estuvieron alineadas con la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, que tienen como fin construir un mundo más próspero y justo para las generaciones futuras. Entre las actividades desarrolladas se destacaron:

- Concientización a través de capacitaciones y actividades
- Entrega de incentivos a quienes participaron
- Puntos de basura para reciclaje



Además, se realizó una campaña de reciclaje con la cual se buscó encontrarle un segundo uso a distintos elementos que se desechan en el día a día en nuestra operación.

Finalmente, se llevó a cabo un simulacro en el que participaron 70 de nuestros colaboradores, mediante el cual se instaló y operó una unidad de potencia y skimmer; así mismo, se ensamblaron barreas para el despliegue de agua.

Perú

Estamos comprometidos con el cuidado y la protección del medio ambiente, por lo tanto, reafirmamos nuestro compromiso al conmemorar el 5 de junio el Día Mundial del Medio Ambiente. Esto se hizo a través de una campaña dirigida a todos los colaboradores propios y contratistas que forman parte del Servicio de Mantenimiento del STD del Perú.



Casos de Éxito e **Iniciativas**

Capítulo 5

Índice
GRI



STORK

A Fluor Company

Declaración	GRI estándar Indicador propio	Contenido/ Referencia en este informe	Notas y omisiones
Contenidos generales			
1. Perfil de la organización			
Nombre de la organización	GRI 102-1	Stork	*Mecánicos Asociados SAS *Stork Peru Sac *Stork Technical Services Holding B.V Sucursal Colombia
Actividades, marcas y productos servidos	GRI 102-2	Sobre Nosotros	-
Localización de la sede principal de la organización	GRI 102-3	"Carrera 7 # 156 – 10 piso 25. Bogotá, Colombia" "Avenida Juan de Arona 151, oficina 705 San Isidro Lima, Perú"	-
Países en los que opera la organización	GRI 102-4	Sobre Nosotros	-
Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica	GRI 102-5	"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"	-
Mercados que sirve	GRI 102-6	-	Esta información se puede encontrar en nuestro informe de sostenibilidad 2020. Pág 22
Tamaño de la organización	GRI 102-7	Tú, nuestro propósito	-
Información sobre empleados y otros trabajadores	GRI 102-8	Tú, nuestro propósito	-
Cadena de suministro	GRI 102-9	-	Esta información se puede encontrar en nuestro informe de sostenibilidad 2020. Pág 46
Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	GRI 102-10	Sobre Nosotros	-
Principio o enfoque de precaución	GRI 102-11	Esta información se presenta a lo largo del informe	-
Iniciativas externas	GRI 102-12	Sobre Nosotros	-
Afiliación a asociaciones	GRI 102-13	Sobre Nosotros	-
2. Estrategia			
Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	GRI 102-14	Un propósito que nos mueve	-
Principales riesgos, impactos y oportunidades	GRI 102-15	Esta información se presenta a lo largo del informe	-
3. Ética e integridad			
Valores, principios, estándares y normas de conducta	GRI 102-16	-	Esta información se puede encontrar en nuestro informe de sostenibilidad 2020. Pág 20
Mecanismos de asesoría y preocupaciones sobre ética	GRI 102-17	-	Esta información se puede encontrar en nuestro informe de sostenibilidad 2020. Pág 40

4. Gobernanza			
Estructura de gobernanza	GRI 102-18	Sobre Nosotros	-
Responsabilidad a nivel ejecutivo sobre temas ambientales, sociales y económicos	GRI 102-20	Un propósito que nos mueve	-
Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	GRI 102-21	-	Esta información se puede encontrar en nuestro informe de sostenibilidad 2020. Pág 28
Presidente del máximo órgano de gobierno	GRI 102-23	Taco de Hann	Incluir esta información
Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales, y sociales	GRI 102-29	Generamos valor a nuestros grupos de interés	-
Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	GRI 102-30	Generamos valor a nuestros grupos de interés	-
Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	GRI 102-32	-	El máximo órgano de gobierno se encarga de la revisión y aprobación final del informe de sostenibilidad
5. Participación de los grupos de interés			
Grupos de interés de la organización	GRI 102-40	Sobre Nosotros	-
Acuerdos de negociación colectiva	GRI 102-41	Tú, nuestro propósito	-
Identificación y selección de grupos de interés	GRI 102-42	Sobre Nosotros	-
Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés	GRI 102-43	-	Esta información se puede encontrar en nuestro informe de sostenibilidad 2020. Pág 28
Temas y preocupaciones claves mencionados	GRI 102-44	-	Esta información se puede encontrar en nuestro informe de sostenibilidad 2020. Pág 28
6. Prácticas para la elaboración de informes			
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	GRI 102-45	Generamos valor a nuestros grupos de interés	-
Definición de los contenidos del informes y las coberturas del tema	GRI 102-46	-	Esta información se puede encontrar en nuestro informe de sostenibilidad 2020. Pág 28
Listado de temas materiales	GRI 102-47	Sobre Nosotros	-
Re expresión de la información	GRI 102-48	No se realiza reexpresión de la información	-
Cambios en la elaboración de informes	GRI 102-49	No se realizan cambios relevantes en la elaboración de este informe	-
Periodo objeto del informe	GRI 102-50	2021	-
Fecha del último informe	GRI 102-51	2020	-

Ciclo de elaboración de informes	GRI 102-52	Anual	-
Punto de contacto para preguntas sobre el informe	GRI 102-53	"Gerencia de Responsabilidad Social Empresarial Líder de RSE andrea.gomez@stork.com Equipo de comunicaciones comunicaciones.co@stork.com"	-
Índice de contenidos GRI	GRI 102-55	Índice GRI	-
Verificación externa	GRI 102-56	Este informe no cuenta con verificación externa	-

Asunto material	GRI estándar Indicador propio	Capítulo del informe	Notas y omisiones
-----------------	--------------------------------	----------------------	-------------------

Contenidos específicos

Todos los asuntos materiales	GRI 103	Enfoque de gestión	A lo largo del informe	-	
Estrategia y desempeño financiero	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		-	
	Indicador propio	Cumplimiento indicador de ingresos	Generamos valor a nuestros grupos de interés	-	
	Indicador propio	Crecimiento en el nivel de ingresos		-	
Excelencia operacional	GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales, y sociales		-	
	GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Generamos valor a nuestros grupos de interés	-	
	Indicador propio	Resultados auditoría RUC		-	
	Indicador propio	Número de proyectos evaluados en gestión y análisis del riesgo		-	
Cultura de ética, integridad, cumplimiento y anticorrupción	Indicador propio	Capacitaciones realizadas	Generamos valor a nuestros grupos de interés	-	
	Indicador propio	Colaboradores impactados		-	
Protección y cuidado del medio ambiente	Indicador propio	Número de accidentes ambientales		-	
	GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización		-	
	GRI 303-5	Consumo de agua		-	
	GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Comprometidos con los recursos del mañana		-
	GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		-	
	GRI 306-4	Disposición de residuos		-	
	GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		-	

Empleabilidad local	Indicador propio	% mano de obra calificada contratada que hacen parte del área de influencia directa de los proyectos	Tú, nuestro propósito	-
Derechos humanos	Indicador propio	Número de capacitaciones	Generamos valor a nuestros grupos de interés	-
Participación en mercados locales	GRI 414-1	"Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales"		-
	GRI 414-2 a)	"Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas"	Generamos valor a nuestros grupos de interés	-
	GRI 409 -1	"Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio"		-
Crecimiento y desarrollo de empleados	GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		-
	GRI 401-2	"Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales"		-
	GRI 405-2	"Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres"		-
	Indicador propio	Total de trabajadores sindicalizados	Tú, nuestro propósito	-
	GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado		-
	GRI 404-2	"Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición"		-
	GRI 404-3	"Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional"		-
Seguridad de procesos	Indicador propio	Número de inspecciones gerenciales		-
		Número de auditorías e inspecciones HSE	Tú, nuestro propósito	-
		Número de profesionales entrenados en seguridad de procesos		-
Gestión de riesgos	Indicador propio	Número de inspecciones de seguridad a vehículos	Tu, nuestro propósito	-
		Número de conductores entrenados		-

Salud en el trabajo	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Tú, nuestro propósito	-	
	GRI 403-2	"Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes"		-	
	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo		-	
	GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		-	
	GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		-	
	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral		-	
	GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales		-	
	Indicador propio	Cobertura en los Programas de Vigilancia Epidemiológica		-	
		Desempeño en HSSE		-	
		Frecuencia de accidentes vehiculares graves – FavG		-	
Frecuencia de accidentes vehiculares Totales – FavT		-			
Iniciativas sociales y Crecimiento y desarrollo social	GRI 204-1	Proporción del gasto en proveedores locales	Generamos valor a nuestros grupos de interés	-	
	GRI 413-1	"Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo"		-	
	Indicador propio	Número de reuniones realizadas con los grupos de interés		-	
	Indicador propio	Número de acciones solidarias realizadas		-	
	Indicador propio	Número de líderes comunitarios graduados de la Escuela de Gestores Comunitarios Stork		-	
	Indicador propio	Número de PQRSF recibidas y gestionadas		-	
	Indicador propio	Número de colaboradores que participaron en Voluntariado Corporativo		-	
GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	-			

Bienestar	Indicador propio	Número de actividades de bienestar realizadas	Tú, nuestro propósito	-
	Indicador propio	Participantes actividades de bienestar		-
	Indicador propio	Dinero invertido en actividades de bienestar		-
	Indicador propio	Número de empleados en modalidad trabajo en casa		-
Acción sobre el cambio climático	GRI 305-1	Emisiones directas de GE	Comprometidos con los recursos del mañana	-
	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI		-
	Indicador propio	Cumplimiento plan de medición huella de carbono		-
	Indicador propio	Cumplimiento estrategias de compensación y reducción de emisiones de CO2		-

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021

Sostenibilidad en **Stork**,
nuestro **compromiso** sigue **creciendo**

STORK

A Fluor Company