INFORME DE **SOSTENIBILIDAD 2022**

COLOMBIA - PERÚ

Transformamos **realidades generando valor**

STORK

A Fluor Company

INFORME DE **SOSTENIBILIDAD 2022**

COLOMBIA - PERÚ

Transformamos
realidades
generando
valor

Contenido

Capítulo
01
Asuntos Corporativos

6 Mensaje de Nuestro Vicepresidente Latam

8 Sobre este informe

12 Stork en Cifras

- Clientes
- Colaboradores
- Nuevos contratos comerciales 2022

17 Estrategia de sostenibilidad de Stork

19 Relacionamiento con nuestros grupos de interés

20 Articulación con los ODS Estrategia de Negocio

28 Ubicación de las operaciones

29 La cultura de Integridad y valores nos identifican

31 Certificados y acreditaciones

32 Gobierno Corporativo

Capítulo
02
Desempeño Financiero

36 Maximizando el desempeño financiero y operando con Excelencia

42 Optimizando la cadena de abastecimiento

47 Operaciones, nuestro modelo de gestión

50 Compliance - Legal

51 Gobernanza

52 Excelencia Operacional

Capítulo
03
Desempeño Social

63 Relación con Grupos de interés

71 Acuerdos de Negociación Colectiva

74 Nuestra Gente

86 HSE - Salud, Seguridad en el trabajo

Capítulo
04
Desempeño Ambiental

102 Nuestra Gestión Ambiental

Índice de referencia
GRI

114 Índice GRI

Mensaje de Nuestro Vicepresidente Latam

Cada año que pasa, en Masa y Stork, somos aún más conscientes de la importancia de la sostenibilidad y el desarrollo sostenible para lo que hacemos. Justamente, estos dos conceptos nos han llevado a concretar nuevos paradigmas en la forma de hacer negocios, de relacionarnos con nuestros grupos de interés y de entender el entorno. Asimismo, trabajamos para sectores que, históricamente, han sido el motor de la economía de muchos municipios, regiones, incluso del país y, son estos sectores, quienes también están liderando las acciones más significativas hacia el cumplimiento de la agenda común 2030. Por esto, la sostenibilidad, es y será nuestra gran apuesta.

Somos una empresa que vive la sostenibilidad de principio a fin. Por ello, desde Países Bajos hasta Orito Putumayo y desde mi vicepresidencia regional hasta cada operario en campo, estamos comprometidos con mantener un mundo mejor. Por medio de este informe de sostenibilidad, en cumplimiento con la metodología GRI 2021, le contamos a los grupos de interés de todas nuestras operaciones, los avances y las acciones más significativas en materia ambiental, social y de gobernanza.

De este 2022, destacamos nuestros programas de bienestar para empleados BienStork, mediante los cuales buscamos que trabajar para Masa y Stork sea un motivo de orgullo, alineando los intereses personales con los profesionales. También, involucramos más a nuestros empleados en las acciones de labor social mediante la promoción del voluntariado corporativo. Fortalecimos nuestra línea de inversión social con comunidades, aprende con Stork y escuela de líderes, mediante las cuales queremos dejar un valor agregado en las poblaciones con quienes compartimos territorio. Por último, destacamos la compensación de huella de carbono de las operaciones mediante la compra de bonos en el mercado internacional.

> Somos una empresa que vive la sostenibilidad de principio a fin. Por ello, desde Holanda hasta Orito Putumayo y desde mi vicepresidencia regional hasta cada operario en campo, estamos comprometidos con ***mantener un mundo mejor.***

Para el 2023, seguiremos enfocando nuestro desarrollo para aportar a la agenda común que nos hemos trazado. Continuaremos explorando oportunidades comerciales enfocadas en energías renovables como el hidrógeno, solar y eólica. Somos Masa y Stork, una organización que entiende la sostenibilidad y la implementa en cada proceso; somos la apuesta por mantener un mundo mejor.

Reinaldo Rodríguez
VP LATAM

Sobre este informe

El Informe de Sostenibilidad 2022 es una manifestación de nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad. Estamos orgullosos de compartir nuestros logros y desafíos con todos aquellos que hacen parte de nuestra visión para un futuro más sostenible. Este informe ha sido elaborado a partir de los estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI) en su actualización 2021, con el objetivo de mostrar el desempeño e impacto de nuestra estrategia de sostenibilidad en Colombia y Perú durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

La integralidad y trasparencia son pilares fundamentales para la comunicación de resultados de nuestra compañía a lo largo del tiempo. Por esto, este documento, aunque no cuenta con verificación externa, ha sido sometido a un proceso de revisión y aprobación por parte de los líderes de nuestra empresa. El máximo representante de Stork a nivel Latinoamérica y su comité gerencial han evaluado el contenido del informe y han brindado su respaldo completo ante lo aquí reflejado en términos de calidad y veracidad de la información.

Agradecimientos

Para cualquier duda o ampliación de información sobre este informe, los puntos de contacto son:

participación.ciudadana@stork.com

Equipo de comunicaciones:
comunicaciones.co@stork.com

Publicación Corporativa de Stork en la que participaron todas las áreas de la organización.

Edición, diseño y diagramación: **Equipo Comunicaciones Stork**

Fotografía: **Archivo Stork**

Todo el contenido de esta publicación (incluidos signos distintivos, nombres comerciales, imágenes y obras) está protegido por las leyes nacionales y tratados internacionales en materia de propiedad intelectual. Por lo tanto, no podrá ser copiado, reproducido, modificado, publicado, transmitido, comunicado y/o distribuido sin previa autorización escrita de Stork so pena de incurrir en violación a los derechos de propiedad intelectual. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, por cualquier proceso reprográfico, fónico o digital sin previa autorización de Stork. Stork ejercerá acciones para la protección de sus derechos por infracciones legales de cualquier naturaleza.

Stork en Cifras

PERÚ

Clientes

- Savia
- Unna
- Enel
- Coga
- CNP
- Nexa
- Frontera

Número de clientes

2021: 9
2022: 7

Lugares donde operamos

2021: 7
2022: 3

Colaboradores

2021: 1.837
2022: 1.515

Nuevos contratos comerciales 2022

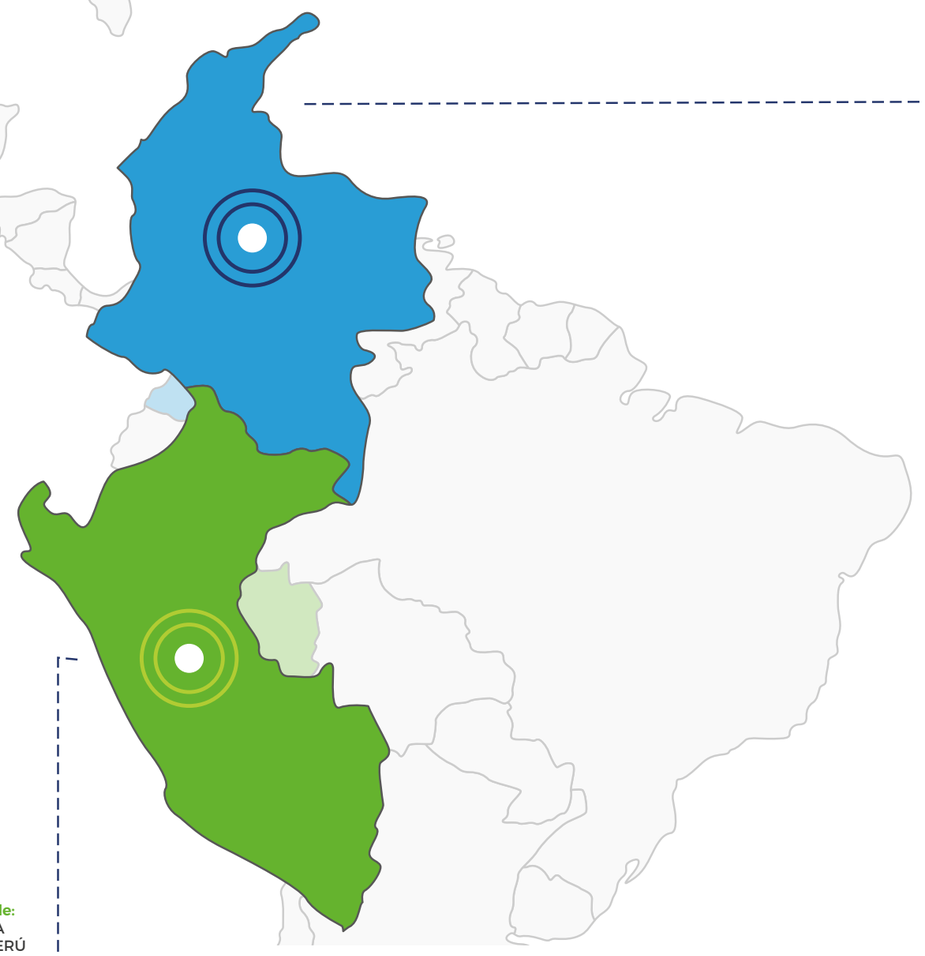
2022: 4

En Perú se realizaron los siguientes cambios:

Renovaciones en:
Centrales térmicas ENEL
NEXA
SAVIA

Expansión en:
ENEL Maestranza

Cierre de:
CEPSA
PETROPERÚ



COLOMBIA

Clientes

- Ecopetrol Refinería de Cartagena
- Cerrejón
- Cenit
- Ecopetrol Refinería de Barrancabermeja
- Ocensa
- Terpel SA
- Drummond
- Hocol
- Sierracol
- OLD
- Bicentenario
- Frontera Energy

Número de clientes

2021: 14
2022: 13

Lugares donde operamos

2021: 19
2022: 17

Colaboradores

2021: 7.593
2022: 6.504

Nuevos contratos comerciales 2022

2022: 2

En este año, Stork en Colombia finalizó el contrato comercial CEPSA e inició dos nuevos contratos:

- Contrato de obras civiles y mantenimiento de derecho de vía de **Oleoducto OCENSA,** con influencia en los departamentos de Boyacá, Santander y Casanare.
- Contrato de Servicio integral de operaciones de facilidades de producción y apoyo a contingencias en los campos de la **GOR** con influencia en el departamento del Meta.

2.162 menores beneficiados del programa educativo Aprende Con Stork

7.327 Proveedores locales

76 líderes sociales beneficiados de nuestro programa de Escuela de Gestores Comunitarios

196 trabajadores se benefician bajo la modalidad de teletrabajo

15 actividades de voluntariado corporativo con **339** voluntarios realizadas en Colombia

13.926 TonCO2eq compensado entre Colombia y Perú durante 4 años

0 Incidentes y procesos legales ambientales

Capítulo

01

Asuntos Corporativos

Somos Stork y nos enorgullece formar parte de la multinacional Fluor, líder en ingeniería a nivel global con una amplia trayectoria y reconocimiento en el mercado. Ser parte de esta empresa, nos ha permitido mejorar constantemente nuestros productos y servicios, manteniendo altos estándares de calidad y eficiencia en todas nuestras actividades. En Colombia, contamos con Masa (Mecánicos Asociados SAS) que hace parte de Stork, lo cual nos ha permitido tener mayor presencia en el mercado local y ofrecer una gama aún más completa de soluciones a nuestros clientes y grupos de interés.

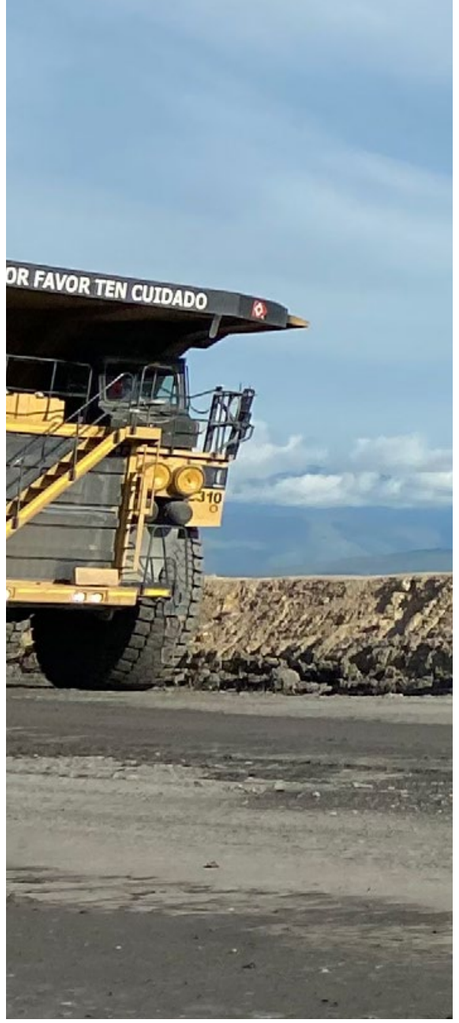
Juntos, trabajamos en sinergia para alcanzar nuestros objetivos y metas, impulsando la innovación y el desarrollo sostenible en todos los aspectos de nuestra operación.

FLUOR®

STORK A Fluor Company

masa A STORK COMPANY

Estamos comprometidos con la excelencia y la satisfacción de nuestros clientes, y nos enorgullece formar parte de un grupo empresarial líder en su sector. Seguiremos trabajando con dedicación y profesionalismo para continuar *manteniendo un mundo mejor,* siendo referentes de la industria, consolidando la presencia en el mercado y continuar ofreciendo soluciones de alta calidad y eficiencia.



Estrategia de sostenibilidad de Stork

En Stork trabajamos todos los días para cumplir con el propósito superior de *mantener un mundo mejor*. Para nosotros, la sostenibilidad es la capacidad de generar condiciones sociales, ambientales y económicas para desarrollar nuestro negocio en el presente y seguir creciendo en armonía y generando valor en el entorno y la sociedad. En este sentido, guiamos nuestra estrategia de sostenibilidad hacia la construcción de relaciones de confianza, por medio de la identificación y gestión de riesgos con cada grupo de interés y el entorno que compartimos. Consideramos que, en este proceso, es primordial el respeto, la justicia, la integridad y la transparencia.

Para ello, nos apoyamos en la Guía de Responsabilidad Empresarial ISO 26000 que orienta nuestros esfuerzos en favor del desarrollo sostenible a lo largo de toda la organización.

Nuestro Modelo de sostenibilidad

Relacionamiento con nuestros grupos de interés:

Como empresa comprometida con la transparencia y la responsabilidad, nos esforzamos por mantener una comunicación abierta y efectiva con nuestros siete grupos de interés, que incluyen a nuestros accionistas, clientes, gobierno, colaboradores y familia, sindicatos, proveedores y comunidades locales. Para ello, contamos con canales habilitados de comunicación para cada uno de nuestros grupos de la siguiente manera:

Accionistas:

- Representación en los órganos de gobierno corporativo
- Comités Equipo Directivo

Clientes:

- Sistema de medición de satisfacción
- Red comercial

Gobierno y autoridades locales

- Participación en mesas regionales
- Atención a reuniones y solicitudes de entes de control
- Reuniones periódicas con comunidades y atención presencial

Colaboradores y familia:

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

Sindicato:

- Reuniones periódicas de seguimiento
- Línea ética

Comunidades y sociedad civil:

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

Proveedores:

- Portal de proveedores
- Línea ética

Entendiendo que los entornos y la forma de relacionarnos con los mismos cambia, para el próximo año, nos hemos propuesto actualizar los temas materiales de la compañía a través de un ejercicio de doble materialidad y de conformidad con la metodología GRI 2021.

Articulación de los Asuntos Materiales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

El progreso de nuestras operaciones representa una valiosa oportunidad para crear valor y generar un impacto positivo en el entorno en el que operamos. De esta forma, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se han convertido en una guía fundamental que orienta nuestras acciones hacia la implementación de estrategias y planes que contribuyan a abordar los desafíos globales. A través de la gestión de nuestras responsabilidades fundamentales, colaboramos activamente en la consecución de los ODS y sus respectivas metas establecidas por las Naciones Unidas.

Capítulo: Asuntos Corporativos

Tema material	ODS	Meta ODS	Acciones Stork
Cultura de ética, integridad, cumplimiento y anticorrupción	12 Producción y consumo responsables 16 Paz, justicia e instituciones sólidas	**12.6** Prácticas sostenibles en las empresas. **16.5** Reducción de la corrupción y el soborno. **16.7** Decisiones inclusivas, participativas y representativas.	En Masa y Stork contamos con cuatro pilares de transformación: crecimiento, innovación, excelencia, LEAN y contamos con cinco valores que respaldan nuestra integridad y transparencia. Además, realizamos el curso de capacitación, certificación y divulgación anual de Ética.

Capítulo: Maximizando el Desempeño Financiero y Operando con Excelencia

Tema material	ODS	Meta ODS	Acciones Stork
Estrategia y desempeño financiero	8 Trabajo decente y crecimiento económico 16 Paz, justicia e instituciones sólidas	**8.2** Productividad, diversificación, tecnología e innovación. **16.6** Rendición de cuentas.	En Masa y Stork incursionamos en las líneas de negocio relacionadas con proyectos de energía y minería y nuestra adquisición de bienes y servicios a nivel local se incrementó en el 8%. Impulsamos planes de optimización de la Gerencia y grupo de liderazgo del consorcio.
Excelencia operacional	8 Trabajo decente y crecimiento económico 9 Industria, innovación e infraestructura	**8.4** Eficiencia de los recursos en el consumo y la producción **9.1** Infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad.	En Masa y Stork implementamos un programa integral de Excelencia Operacional que nos permite alinear, aprovechar e interconectar nuestro objetivo con la operación y las demás funciones que desarrollamos. Iniciamos el despliegue de ORION, nuestro nuevo Sistema de Gestión Operacional (OMS) y optimizamos el proceso de radicación de facturas de proveedores, etc.
Participación en mercados locales	11 Ciudades y comunidades sostenibles	**11.2** Planificación y la gestión participativa. **11.a** Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales	En Masa y Stork contamos con un crecimiento y actualización de la oferta local gracias a las relaciones de colaboración con las empresas locales para fortalecer la economía y este año pagamos más de 190 mil millones a empresas locales.

Capítulo: Fomento de Comunidades Sostenibles y Bienestar Laboral - Un Enfoque Integral para el Éxito Empresarial

Tema material	ODS	Meta ODS	Acciones Stork
Empleabilidad local	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	**8.3** Puestos de trabajo decentes **8.5** Empleo digno y productivo **10.2** Potenciar y promover la inclusión social	En Masa y Stork priorizamos la contratación de mano de obra local, tanto formada como no formada, en las áreas donde llevamos a cabo nuestras operaciones y promovemos puestos de trabajo inclusivos.
Derechos humanos	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	**16.3** Igualdad de acceso a la justicia	En Masa y Stork contamos con un modelo corporativo que se enfoca en la promoción y el respeto de los derechos humanos, realizamos la primera semana de Derechos Humanos de Stork a nivel Colombia y desarrollamos el primer curso E-learning sobre Derechos Humanos.
Crecimiento y desarrollo de empleados	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	**8.5** Empleo digno y productivo	En Masa y Stork fomentamos un ambiente de trabajo armónico, colaborativo y el trabajo en equipo, contamos con tres habilitadores estratégicos: fuerza laboral, cultura de desempeño, crecimiento de colaboradores.
Seguridad y Salud en el Trabajo	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	**3.6** Reducción de lesiones por tráfico	En Masa y Stork, realizamos el proceso de desarrollo de competencias en Seguridad de Procesos liderado por LATAM para el Comité Global Corporativo. Esto es parte de nuestro compromiso con la consolidación de la cultura de seguridad de procesos.

Capítulo: Enfoque Integral para el Éxito Empresarial

Tema material	ODS	Meta ODS	Acciones Stork
Gestión de riesgos	3 SALUD Y BIENESTAR	**8.8** Derechos laborales y entornos seguros	En Masa y Stork enfocamos nuestros esfuerzos para reducir los factores que propician la ocurrencia de incidentes de seguridad física y salvaguardar la integridad del personal. Además, la efectividad de la gestión en seguridad de procesos se reflejó en la disminución de la cantidad de eventos reportados a nivel 1, 2 y 3.
Salud en el trabajo	3 SALUD Y BIENESTAR	**8.8** Derechos laborales y entornos seguros	En Masa y Stork desarrollamos la medicina preventiva enfocada en la salud y prevención de enfermedades y realizamos la identificación de riesgos y peligros.

Iniciativas sociales, crecimiento y desarrollo social	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	**8.4** Actividades productivas, puestos de trabajo, emprendimientos, creatividad, innovación, y crecimiento económico. **8.5** Empleo digno y productivo **4.3** Acceso a la formación **4.4** Educación a los jóvenes	En Masa y Stork generamos puestos de trabajo a nivel local, donaciones, proveeduría local y relacionamiento directivo con las áreas de influencia en donde tenemos operación.
Bienestar	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	**8.5** Empleo digno y productivo	En Masa y Stork realizamos actividades de voluntariado, jornadas de donaciones a comunidades infantiles y el desarrollo de formaciones que fortalecen las capacidades de todos los colaboradores.
Equidad, Diversidad e Inclusión	5 IGUALDAD DE GÉNERO 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	**5.1** No discriminación **8.6** Empleo juvenil **10.2** Inclusión social y económica	En Masa y Stork desarrollamos iniciativas como: W Stork – mujeres, Stork SIN BARRERAS – género, discapacidad, víctimas y etnias y GENERACIONES Stork – brechas generacionales.

Capítulo: Respetando el Entorno - Una Mirada a Nuestra Gestión Ambiental

Tema material	ODS	Meta ODS	Acciones Stork
Protección y cuidado del medio ambiente Acción sobre el cambio climático	3 SALUD Y BIENESTAR 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**6.3** Calidad del agua, el tratamiento de aguas residuales y la reutilización **6.B** Manejo de agua y saneamiento **12.5** Reducir la generación de residuos **13.3** Mitigación del cambio climático	En Masa y Stork hemos adquirido bonos de carbono en proyectos de cultivos forestales certificados en Colombia, realizamos nuestras mediciones en Huella de Carbono en Colombia y Perú, respondemos por la clasificación de residuos y su disposición final y realizamos el monitoreo y gestión eficiente del consumo de agua.

Estrategia de Negocio

Brindamos soluciones completas y eficientes a nuestros clientes, ofrecemos una amplia gama de servicios que se resumen en:

Paradas de planta

Administramos las paradas programadas de las plantas en todas las industrias, adaptándonos a las necesidades específicas de cada una. Además, ofrecemos apoyo a través de mano de obra adicional y alquiler de maquinaria.

Mantenimiento

Nos aseguramos de ofrecer servicios completos de mantenimiento a las instalaciones para garantizar su eficiencia y confiabilidad.

Fabricación y reparación de equipos

Nos especializamos en la producción y reparación de nuestros equipos originales, y también ofrecemos la posibilidad de crear equipos personalizados a medida de las necesidades de nuestros clientes como bombas, válvulas, cajas de engranajes 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.

Desarrollo de negocios

Realizamos el seguimiento de la implementación de distintos contratos a través de una gestión adecuada con nuestros clientes y promoviendo la construcción de relaciones comerciales.

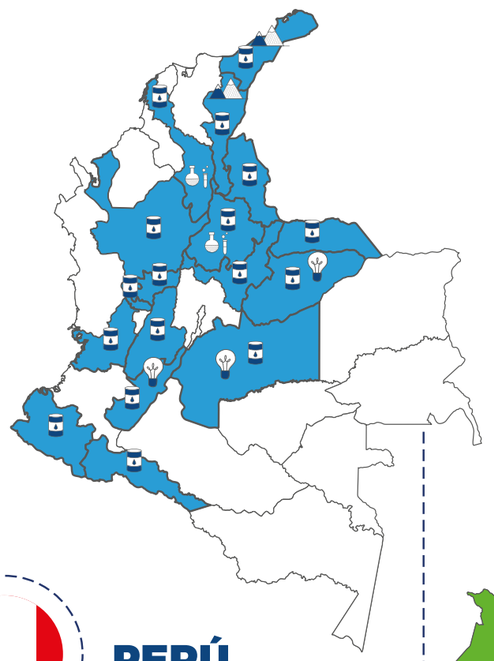
Construcción y modificaciones

Ofrecemos servicios de construcción y ampliación de instalaciones industriales y de producción para nuestros clientes.

En Stork, nuestro valor diferencial está en la calidad de los servicios que prestamos. Esto se evidencia en el compromiso que tenemos con:

- Garantizar la seguridad
- Aumentar las eficiencias
- Incrementar la vida útil de los activos
- Generar soluciones innovadoras
- Incrementar el retorno de las inversiones generadas.
- Disminuir costos asociados
- Aminorar las emisiones de CO2 generadas
- Reducir inactividad productiva

Ubicación de las operaciones



COLOMBIA

Petróleo y gas

- Bolívar
- Cesar
- Santander
- Arauca
- Meta
- Casanare
- Antioquia
- Valle del Cauca
- Risaralda
- Putumayo
- Nariño
- Caldas
- Tolima
- La Guajira
- Huila
- Boyacá
- Norte de Santander

Energía

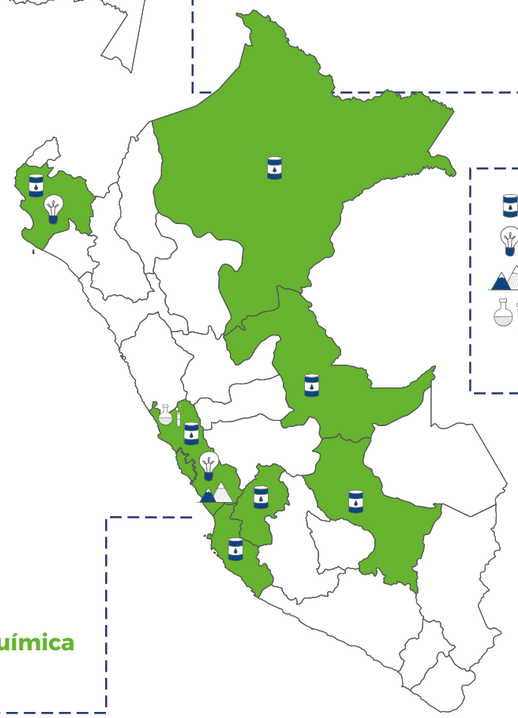
- Meta
- Casanare
- Huila

Minería

- Cesar
- La Guajira

Refinación e industria química

- Santander
- Bolívar



PERÚ

Petróleo y gas

- Ucayali
- Loreto
- Lima
- Piura
- Cusco
- Ayacucho
- Ica

Minería

- Lima

Energía

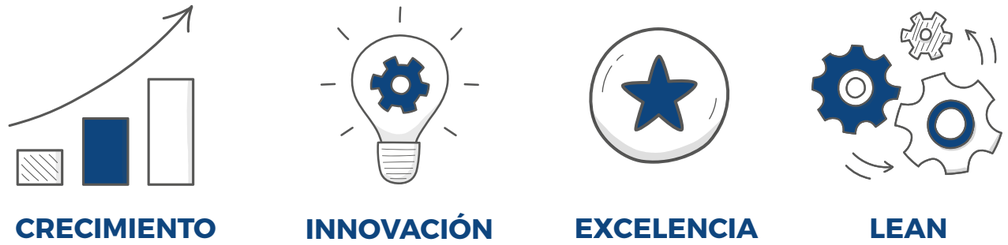
- Lima
- Piura

Refinación y Química

- Lima

Petróleo y gas
Energía
Minería
Refinación e industria química

La cultura de integridad y valores nos identifican



En Stork contamos con cuatro pilares de transformación que afirman nuestra cultura organizacional:

Nos enfocamos en ser una empresa de personas íntegras y transparentes. En este sentido, nuestra actividad diaria gira alrededor de los siguientes valores:

Trabajo en equipo

Tratamos a todas las personas con dignidad, respetando el punto de vista de cada uno y compartiendo el conocimiento y los recursos para lograr la excelencia, entregar valor y crecer individual y colectivamente.

Foco en el Cliente

Reaccionamos rápidamente a las necesidades operacionales de nuestros clientes a nivel mundial. Somos flexibles, proactivos y proporcionamos soluciones inteligentes para el largo plazo.

Excelencia

Nos esforzamos por entregar soluciones de calidad adecuada a su propósito con un valor sin igual.

Seguridad

El bienestar actual y futuro de las personas es muy importante para nosotros, cuando se trata de nuestros empleados, clientes y las comunidades con quienes trabajamos y vivimos.

Integridad

Nos comportamos de acuerdo con los más altos estándares éticos. Nuestras acciones son coherentes con nuestros valores y principios.

Gremios y Asociaciones en las que tenemos presencia:

A partir de la experiencia en el sector, nuestra presencia se manifiesta gracias a la participación en las siguientes Juntas Directivas:

Miembro de Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros (CAMPETROL)

Miembro de Junta Directiva del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

Miembro del Comité de contratistas del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

Miembro de Holland House de la Cámara Colombo Holandesa

Adicionalmente, en 2022 empezamos a ser parte de las siguientes asociaciones en Perú:

Cámara de Comercio de Talara

Asociación Peruana de Hidrógeno - H2 Perú

Participación de Perumin 35 - 2022

Certificados y acreditaciones

Ser el referente de la industria implica altos estándares de calidad, por ello contamos con las más altas certificaciones y acreditaciones que respaldan nuestro trabajo.

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
Seguridad de Procesos	**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**

Gobierno Corporativo

En Stork, la estructura de Gobierno Corporativo se compone de tres organismos fundamentales: la Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva y la Vicepresidencia Latam. Cada uno de estos organismos, está integrado por un equipo humano altamente comprometido con nuestro propósito y nuestra visión, y trabaja para generar valor a nuestros grupos de interés.

A través de una estrecha colaboración entre estos organismos, nos aseguramos que todas nuestras estrategias y metas estén alineadas con los valores y principios fundamentales de la compañía. Esto nos permite tomar decisiones informadas y responsables, asegurando el bienestar de nuestra empresa y de todos aquellos a los que servimos.

Para más información sobre la estructura Latam, te invitamos a escanear el siguiente código:

Nuestro liderazgo - Stork

Capítulo

02

Desempeño Financiero

Maximizando el Desempeño Financiero y Operando con Excelencia

Nuestro desempeño financiero

Nuestro objetivo principal en Stork durante el año 2022[1] fue **incrementar los volúmenes de ejecución en la región en las diferentes líneas de negocio**, permitiendo así la adjudicación de nuevos contratos y la ejecución de servicios especializados. De esta forma, logramos cumplir con las metas estimadas para el año y obtuvimos resultados positivos.

Durante este período, también tuvimos la oportunidad de incursionar en **nuevas líneas de negocio relacionadas con proyectos de energía y minería**, en línea con la visión global de transición energética para Colombia y Perú. Para lograr esto, generamos estrategias de expansión de mercado que nos permitieron posicionarnos en estas nuevas áreas y seguir creciendo como empresa.

Desempeño y avances

El año 2022 significó para Stork un periodo para recuperar la estabilidad de años anteriores, en un contexto de desafíos globales como la pandemia y la inestabilidad en el mercado. A pesar de estos obstáculos, se registró un crecimiento en la demanda y precio del crudo, lo que permitió dinamizar el sector *Oil & Gas* a nivel internacional.

Sin embargo, la región experimentó cambios políticos y económicos que afectaron al sector petrolero y, es por ello, que en Stork hemos trabajado para analizar y desarrollar planes de acción que nos permitan ampliar el portafolio de servicios, a fin de enfrentar los desafíos y seguir liderando el mercado.

1 El año 2022 estuvo marcado por el impacto que tuvieron la guerra en Ucrania y las interrupciones en la logística en China en los mercados globales, lo que generó una fluctuación en los precios de las materias primas a nivel mundial. Además, los cambios políticos en la región resultaron en fuertes devaluaciones, especialmente en Colombia, lo que afectó no solo el valor de las materias primas y los servicios extranjeros, sino también los niveles de inversión en el sector.

Los ingresos de nuestra compañía están asegurados por el respaldo de los principales clientes, quienes han renovado la ejecución de los contratos actuales en el sector Oil & Gas.

- Cenit Líneas (Colombia)
- Ecopetrol VRC (Colombia)
- Cenit Estaciones Zona Suroccidente (Colombia)
- Coga MGP (Perú)
- ENEL Generación (Perú)

Durante el último año, la volatilidad en la tasa de cambio del dólar tuvo un impacto en los resultados esperados, pero nuestra operación logró crecer de forma significativa gracias a diversos factores. Entre ellos se encuentra la **atención de emergencias, la prestación de servicios especializados y nuestro plan de compras**, que nos permitieron consolidar y expandir la presencia en el mercado.

Además, estamos orgullosos de haber **incrementado los niveles de servicio con la adjudicación de nuevos contratos:**

- Ecopetrol Nare (*Oil & Gas* Colombia)
- Ecopetrol EGOS (*Oil & Gas* Colombia)
- Hocol Ballenas (P&C Colombia)
- Petro Perú (*Oil & Gas* Perú)

Los resultados positivos que hemos obtenido son el fruto de las estrategias implementadas por el equipo financiero. Estas estrategias se han basado en varios cimientos, los cuales han sido clave para impulsar el crecimiento y fortalecer nuestra posición en el mercado:

Proyecto de mejoramiento de procesos Perú	Control integrado de proyectos
La implementación del PMO en el contrato Coga en Perú tuvo un efecto positivo en la gestión de los activos y en la disminución de los costos. Con la ayuda de la PMO, se reducirá el WIP en un 50 % y se mantendrá un ahorro del 21 % en los costos del contrato*.	Se estableció una metodología para integrar los esfuerzos de las áreas financieras y operativas con el fin de lograr un control integrado en los proyectos. Además, se creó el área de Analítica de Datos del Negocio en CIP para apoyar la transformación digital y evolución del negocio hacia la analítica de datos consignados en el ERP SAP by Design.

Automatización y mejoramiento de procesos	Regionalización de la dirección financiera
Logramos completar y mejorar la plataforma de autogestión de proveedores, mejorar en los procedimientos de pago y continuidad en la automatización de reportes en Power BI.	Se globalizaron y estandarizaron los procesos financieros de la región, lo cual generó un impacto positivo ligado a la optimización de gastos.

Gestión de mejora ERP	Implementación Radian y documento de soporte electrónico
Mejoramos el análisis y generación de información financiera al parametrizar diferentes informes en SAP, lo cual permitió una entrega más rápida de los EEFF de la compañía. Además, se unificó el manejo contable del 89 % de los consorcios y empresas que forman parte de la organización.	En 2022, se implementó la normatividad Radian para asegurar el envío de facturas de venta a los clientes. Además, en diciembre de 2021, se parametrizó el documento soporte electrónico en colaboración con el proveedor tecnológico Carvajal, lo que automatizó el proceso y redujo tiempos y costos operativos.

PMO - Plan de Mejoramiento
WIP - Work in Progress
CIP - Cost improvement Plan

Caso de éxito: PMO implementada para el proyecto COGA en Perú

En Perú, hemos desarrollado junto a SICIM el proyecto COGA, uno de los más grandes en el país. Debido a su alcance y volumen, creamos la PMO, una unidad de soporte para centralizar y organizar los desafíos del proyecto. La PMO se estableció para apoyar a la gerencia del consorcio en la transformación cultural de la compañía y abordar los principales retos del contrato.

Durante el año 2022, la PMO se enfocó en una serie de temas clave y estratégicos, con el objetivo de agregar valor al consorcio y cumplir con lo establecido en el PMO Charter:

El plan de trabajo general se definió y enfocó en dos grandes tareas: 1) Acciones de choque, y 2) Acciones de mejoramiento de procesos para el largo plazo del consorcio.

Vehículo de transformación	Soporte de gerencia
Servir como vehículo para la transformación cultural del consorcio, promoviendo la unificación de la estructura organizacional y de liderazgo en toda la compañía.	Ser un soporte para la gerencia, la cual asumió la responsabilidad del consorcio en paralelo con el inicio de la PMO.

Análisis de costos	Revisión de procesos claves
Se realizó un análisis estructurado de costos directos e indirectos del consorcio por parte del Tiger Team. El objetivo de este análisis fue apoyar a la gerencia en la elaboración de planes de mejora y cambios que permitieran al consorcio operar de manera rentable, incluso bajo escenarios de ingresos reducidos.	Revisión y mejoramiento de procesos claves para el negocio.

Logros y avance en principales indicadores de gestión de la PMO

WIP	Reducción de costos
Entendimiento y análisis de la clasificación del WIP existente. Reducción de casi el **50 %** durante el primer semestre del año.	Como resultado de este proyecto se mejoraron los márgenes del contrato.

WIP
Se diseñó un diagrama de "Procesos de Negocio COGA" para identificar cómo estaban interrelacionados los procesos en la gestión contractual y operacional del proyecto. Esto permitió la ejecución de un plan de revisión y mejora en tres procesos clave: • Proceso Order to Cash • Proceso Planeación • Proceso Gestión del cambio

Asistencia recibida por el Gobierno

GRI (201-4)

Colombia

Para el año 2022, recibimos el subsidio a la **Generación de Nuevos Empleos** por parte del gobierno.

La Ley 2155 de 2021 o Ley de Inversión Social, es un incentivo que estará vigente hasta agosto de 2023 y que beneficia a aquellos empleadores que creen nuevos empleos en sus empresas, ya sea para jóvenes o para personas mayores.

Retos 2023, un objetivo con propósito

La compañía se enfrenta a grandes retos en 2023, los cuales se dividen en dos puntos claves.

- El primer punto es la apuesta por nuevas líneas de negocio enfocadas en proyectos de distribución de energía y renovables, alineados con el plan estratégico de Colombia y el cambio del modelo económico del gobierno actual.

- El segundo punto es el emprendimiento en el sector de la minería en Perú, lo cual genera nuevos desafíos para este año.

En Stork asumimos el desarrollo y la ejecución del plan operativo 2023 de forma eficiente, de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Potencializar a la dirección financiera como el business partner de las diferentes áreas de la compañía.

2. Automatizar los procesos financieros, alineado con la integración de los diferentes ERP de la compañía.

3. Optimizar costos y gastos mediante la implementación del proyecto VIP y VEP.

Con la implementación de estas estrategias, aseguramos una **organización financiera eficiente, sostenible** que trabaja de manera integrada con los diferentes grupos de interés para **mantener un mundo mejor.**

Abastecimiento

Optimizando la cadena de abastecimiento para garantizar la continuidad del negocio

GRI (308-2) (414-2)

En Stork, nos enfrentamos a una situación del mercado que se caracterizó por una alta volatilidad, escasez e inflación. La incertidumbre política a nivel nacional e internacional también tuvo un impacto en el precio del crudo y el dólar, lo que gestó un modelo reactivo en nuestras operaciones debido a las condiciones cambiantes de los contratos y clientes. El 2022 fue un año que alteró nuestra planeación, no solo por la coyuntura política nacional, sino también porque fue un período de cambios, la estructura del área, incumplimientos reiterados en las entregas por parte de nuestros proveedores, escasez de materias primas provenientes de Ucrania, la inflación y el incremento imprevisto y generalizado en los precios de los productos.

Todos estos factores externos generaron un ambiente de incertidumbre y dificultades en los que trabajamos arduamente para sobrellevar y continuar brindando un servicio de calidad a nuestros clientes.

Evidenciamos cinco brechas y riesgos durante el 2022, en la cadena de abastecimiento, las cuales enfrentamos a través de diferentes acciones de mejora, incluyendo la actualización de definición, políticas y modelos de gestión para brindar mayor flexibilidad y agilidad en el proceso. Se produjeron acuerdos a largo plazo con ajustes de precios definidos y se anticiparon los requerimientos de nuevos proyectos y contingencias del mercado. Además, se reforzó la comunicación y el trabajo en equipo, se realizaron capacitaciones técnicas y se modificó el modelo de contratación de personal flexible.

- Entendimiento y cumplimiento de las directrices del proceso de abastecimiento por parte de las áreas usuarias y del equipo de trabajo.
- Competencias de los miembros del equipo para la implementación de abastecimiento estratégico.
- Alineación de expectativas con las áreas de influencia en las que desarrollamos los proyectos de la compañía.
- Planeación anticipada de la demanda en coordinación con nuestros proveedores, con el fin de mitigar el impacto del incremento generalizado de los precios.
- Coordinación de recursos y planeación de actividades para la atención de nuevos proyectos

Cifras destacadas en la cadena de abastecimiento

GRI (204-1)

La adquisición de bienes y servicios a nivel local se incrementó en el 8%. Durante el 2022, el 36 % del valor ordenado en bienes y servicios se realizó a través de los proveedores locales ubicados en las áreas de influencia de los proyectos desarrollados por la organización.

Tipo Proveedor	% Incremento
Extranjero	4 %
Intercompany	13 %
Local	36 %
Nacional	47 %

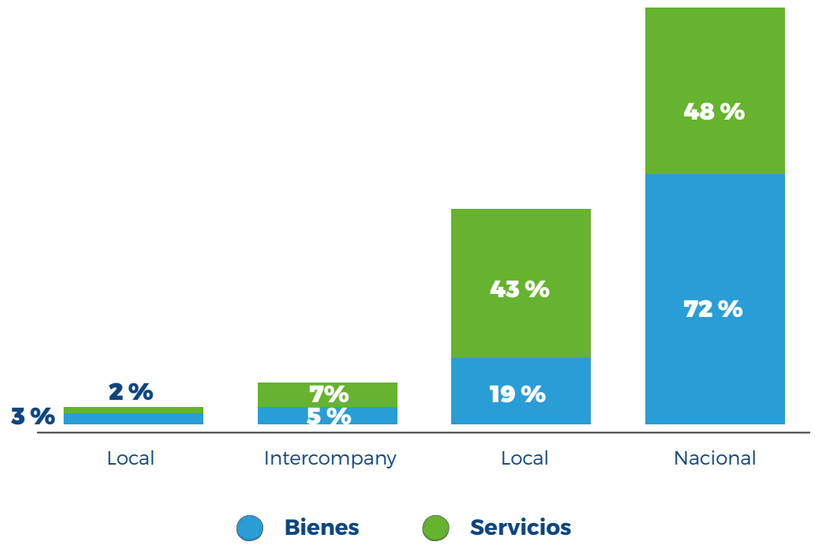
Durante el 2022, el 19 % de los productos (bienes) adquiridos por la organización y el 43 % de los diferentes tipos de servicios fueron suministrados por proveedores locales.

Criterios ambientales y sociales para la evaluación de proveedores

GRI (308-1) (409-1) (414-1)

En Stork reconocemos la importancia de evaluar a nuestros proveedores no solo por criterios económicos y de calidad, sino también por su desempeño ambiental y el cuidado hacia las personas.

Porcentaje de bienes y servicios



Criterios ambientales y sociales para la evaluación de proveedores

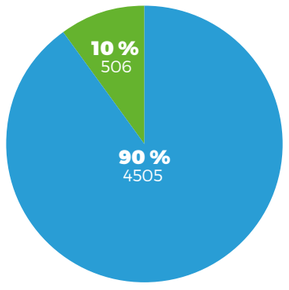
GRI (308-1) (409-1) (414-1)

En Stork reconocemos la importancia de evaluar a nuestros proveedores no solo por criterios económicos y de calidad, sino también por su desempeño ambiental y el cuidado hacia las personas.

- Cumplimiento de normatividad legal y cláusulas contractuales relacionadas con medio ambiente.
- Cumplimiento de los objetivos en accidentes ambientales.
- Cumplimiento de los objetivos en contratación de mano de obra local NO FORMADA.
- Cumplimiento de los objetivos en contratación de mano de obra local FORMADA.
- Cumplimiento de los objetivos en contratación de bienes y servicios locales.
- Cumplimiento de los objetivos de promoción y respeto de los derechos humanos.
- Cumplimiento de los objetivos de manejo de información y atención oportuna a comunidad, autoridades locales y clientes (PQRS).

Durante el 2022 se incorporaron 506 proveedores nuevos a nuestra base de datos, los cuales corresponden al 10 % del total de proveedores.

Nuevos Proveedores 2022



Proveedores Activos **Nuevos Proveedores**

En Perú se gestionaron 123 nuevos proveedores, lo que representó un 36 % del total de nuevos proveedores.

Durante el año 2022, no identificamos operaciones con riesgo significativo de trabajo forzoso u obligatorio en los proyectos, y tampoco en nuestra cadena de abastecimiento.

PERÚ: Gasto por tipo de proveedor

La contratación local representa un 15.8 % del gasto total generado en el año 2022 y representa el 23.6 % del gasto gestionado del país, con la premisa del incremento con base en el desarrollo de proveedores locales y la generación de nuevos proyectos en las diferentes regiones del país.

Tipo Proveedor	% Gasto
Extranjero	51.00 %
Intercompany*	33.00 %
Local	15.8 %
Nacional	0.2%

* Compras realizadas entre las diferentes entidades legales de la compañía (Masa, CGS, Tabarca, Stork, etc.)

En Perú, la región Lima representa el 57.4 % del total de gasto nacional. Para la región Norte y la región Selva el gasto representa el 42.6 %.

Región	% Gasto
Región Norte	96.1 %
Región Lima	2.5 %
Región Selva	1.4 %

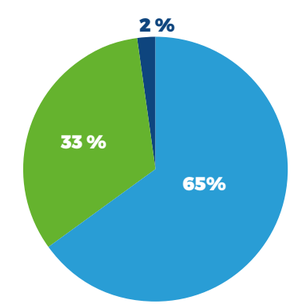
Perú: Inventarios

Inventarios por regiones: reducción del inventario total en 0.5 % y reducción en la región Norte de 0.4 % en consecuencia de la finalización del proyecto del Lote 1 de Petroperú.

Región	2021	2022	Variación
Región Norte	51.1 %	51.4 %	0.3 %
Región Lima	45.5 %	45.7 %	0.1 %
Región Selva	3.3 %	2.9 %	-0.4 %

Perú: Activos

Se gestionó la venta de activos en un 7.8 % del total de activos gestionados.



Región Lima **Región Selva** **Región Norte**

Composición venta de activos por regiones

Casos de éxito

Reinversión: En el año 2022 continuamos con el proceso de reinversión enfocado en la recuperación de los activos utilizados en las minas de Cerrejón y Drummond gracias a esta gestión hemos recuperado el 90 % de los equipos que se utilizaban en las minas para los nuevos proyectos .

Inventarios: En el año 2022, junto con la operación de la VRC, pudimos utilizar la primera camioneta 100 % eléctrica dentro de las instalaciones de la Refinería de Cartagena para el proyecto de TABARCA .

Renting Colombia – Masa 2022: Realizamos la renovación de 100 camionetas modelo 2023, lo cual permitió la disponibilidad de los vehículos para nuestros clientes internos y externos. Además, negociamos la continuidad de los vehículos de la flota para mitigar los retos de desabastecimiento y altos costos de los activos, manteniendo el mismo modelo económico y KPI negociados.

Proyecto marcación RFID Herramientas Menores:

1. Minas (Cerrejón y Drummond): 100 % marcadas y registradas.
2. Contrato Termo Rubiales: 100 % marcadas y registradas.
3. Contrato VRC: 100 % marcadas y registradas.
4. Consorcio Tabarca Cartagena: 100 % marcadas y registradas.
5. Consorcio Tabarca Barrancabermeja: 90 % marcadas y registradas.

Implementación software de catalogación para Colombia y Perú e simultáneo: Ventajas del software:

1. Amigable y fácil de usar.
2. Mayor agilidad en la búsqueda de códigos existentes tanto de bienes como de servicios para ambos países-
3. Fácil accesibilidad a través la intranet de la compañía.
4. Consultas del estado de las solicitudes en tiempo real.
5. Mitigación del impacto de doble catalogación de bienes y servicios.

Identificación de activos no controlados SAP:

1. Se crea pantalla de control que permite controlar los vencimientos de fechas por área, coordinador, proyecto y/o tipo de activo a través de un esquema de colores (semáforo).
2. Tiene una pantalla que permite ver el comportamiento de las zonas u operaciones en el cumplimiento del plan de mantenimiento con respecto a las rutinas por tipología de activos.
3. Ofrece una pantalla de seguimiento de los costos generados en los modelos económicos que están por fuera del contrato actual que tenemos con los proveedores.
4. Cuenta con un robot que permite programar el mantenimiento de los activos de la compañía según el kilometraje u odómetro actual.

Encuentros con proveedores

Durante el año 2022, llevamos a cabo diversos encuentros con nuestros proveedores a nivel nacional en Colombia, con el objetivo de reconocer la importante labor que han desempeñado como aliados estratégicos de nuestra compañía. Durante estos encuentros, compartimos con ellos información relevante acerca de la planeación y necesidades de la organización, haciendo hincapié en la importancia del cumplimiento de los procesos para garantizar una relación comercial adecuada.

100 empresas participantes **Bogotá**

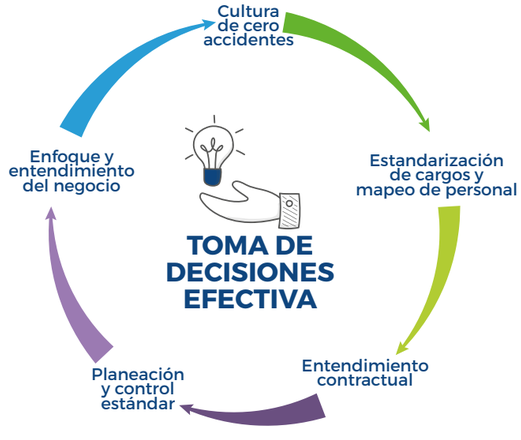
50 empresas participantes **Barrancabermeja**

+50 empresas participantes **Putumayo, Boyacá y Casanare**

Operaciones, nuestro modelo de gestión

Modelo de gestión de nuestra operación

Durante el año 2022, nos enfocamos en el área de operaciones en la *descomplejización* de los procesos de control interno de recursos y así lograr maximizar los ingresos conseguidos durante el año.



Clientes actuales	Contratos ganados en 2022
• Ecopetrol • Hocol • Drummond • Cerrejón • Terpel • Cenit • ODL y Bicentenario Llanos • Frontera • Sierracol • Ocensa	• Hocol Ballenas • Ecopetrol O&M Rubiales servicios integrales (GOR) • Terpel mantenimiento de estaciones
	Extensiones
	• Hocol O&M • Ecopetrol Termoapiay • Drummond Soldadura • Drummond Geología • Drummond Facilidades • Cenit Estaciones

Casos de éxito

Consorcio Tabarca:

La gestión de planeación y control de proyectos en línea durante la parada de la U100 en la refinería de Cartagena, permitió una toma de decisiones efectiva y aportó para el mejoramiento del margen y la ejecución sin accidentes.

Ecopetrol VRC:

Se implementó la seguridad de procesos en campo Nare, aportando a la gestión del cliente en la seguridad integral de las operaciones. El buen relacionamiento con los clientes y el alto desempeño de la ejecución del plan de mantenimiento significó un aumento de ventas en el total del contrato.

Ecopetrol Piedemonte:

Se realizó la planeación y ejecución de los mantenimientos mayores ejecutados durante el 2022 en los tiempos establecidos por el cliente, con la calidad esperada; el involucramiento de todos los actores (operaciones, clientes, otros contratistas) permitió la optimización de tiempos y mitigación de riesgos durante los mantenimientos.

Ocensa:

La identificación de desviaciones a tiempo permitió la gestión con el cliente para el mejoramiento de las condiciones de transporte de material y maximizar el margen del contrato.

Compliance – Legal

En el 2022, nos planteamos dos retos:

1) Continuar y finalizar la implementación de los procedimientos y guías derivados del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR).

2) Generar una cultura en torno a la importancia de la protección de datos personales.

Teniendo en cuenta lo anterior, en Stork cumplimos la implementación de los procedimientos indicados, e implementamos un plan de capacitaciones en ética e integridad.

Capacitaciones

Durante el año 2022, realizamos el curso de capacitación, certificación y divulgación anual de Ética de 2022, el cual se centró específicamente en la lucha contra las represalias, el manejo adecuado de los problemas de la empresa, el correcto uso de información confidencial, la seguridad informática y los conflictos de intereses. En esta actividad participó el 100 % de los miembros de la junta directiva, representantes legales y líderes de la organización.

Adicionalmente, el 100 % de las inducciones corporativas para las nuevas contrataciones, contemplaron nuestro código de ética.

Nuestro propósito como equipo es asegurar relaciones adecuadas y alineadas a la estrategia corporativa, al modelo operativo del negocio y a los diferentes grupos de interés, agregando valor durante la evaluación, mitigación y gestión de los riesgos legales y de cumplimiento asociados a las actividades de Stork en Latam. Todo esto busca motivar y dinamizar una cultura de ética y transparencia y de prevención en torno a los riesgos legales y de cumplimiento.

1.815
personas de Colombia, Perú, Trinidad & Tobago que completaron el curso.

Propiedad y forma jurídica de Stork

En Stork operamos en Colombia a través de dos entidades:

masa A STORK COMPANY

Mecánicos Asociados S.A.S. es una Sociedad por Acciones Simplificadas, cuyo propietario final es Fluor Corporation, entidad que cotiza en bolsa de los Estados Unidos.

STORK A Fluor Company

Así mismo, Stork Latam S.L. Sucursal Colombia, es una sucursal de compañía extranjera (española), cuyo propietario final es Fluor Corporation, entidad que cotiza en bolsa de los Estados Unidos.

Por su parte, en Perú operamos a través de Stork Perú S.A.C., Sociedad Anónima Cerrada, cuyo propietario final es Fluor Corporation.

Gobernanza

GRI (2.9) (2.11) (2.12) (2.16)

En Stork Latinoamérica tenemos como máxima autoridad al Vicepresidente Regional, quien cuenta con un equipo directivo regional y de soporte, quienes de manera matricial reportan a las respectivas cabezas funcionales de Stork a nivel global.

A nivel país, las entidades están lideradas por sus respectivos Gerentes de Operaciones o Country Manager.

Las funciones de HSE, Comercial y de Finanzas, cuentan con su respectivo comité de fijación de estrategia y toma de decisiones.

Finalmente, cada entidad cuenta con su propio órgano máximo de gobierno de acuerdo con la normatividad societaria local, compuesto por representantes de Stork a nivel global.

Cifras destacadas

GRI (205-3)

Se comunicaron al **100 %** del órgano de gobierno (**3** directores en Trinidad y Tobago, **7** representantes legales de las entidades en Colombia y **3** representantes legales en Perú) sobre las correspondientes políticas aplicables en materia de anticorrupción.

El **100 %** de los directores y/o representantes legales (**3** directores en Trinidad y Tobago, **7** representantes legales de las entidades en Colombia y **3** representantes legales en Perú) fueron capacitados en el código de ética de la organización.

1.815 trabajadores de la región, esto es, el **100 %** de los trabajadores *non craft* o no calificados identificados, cumplieron con el entrenamiento anual de ética programado para el año 2022.

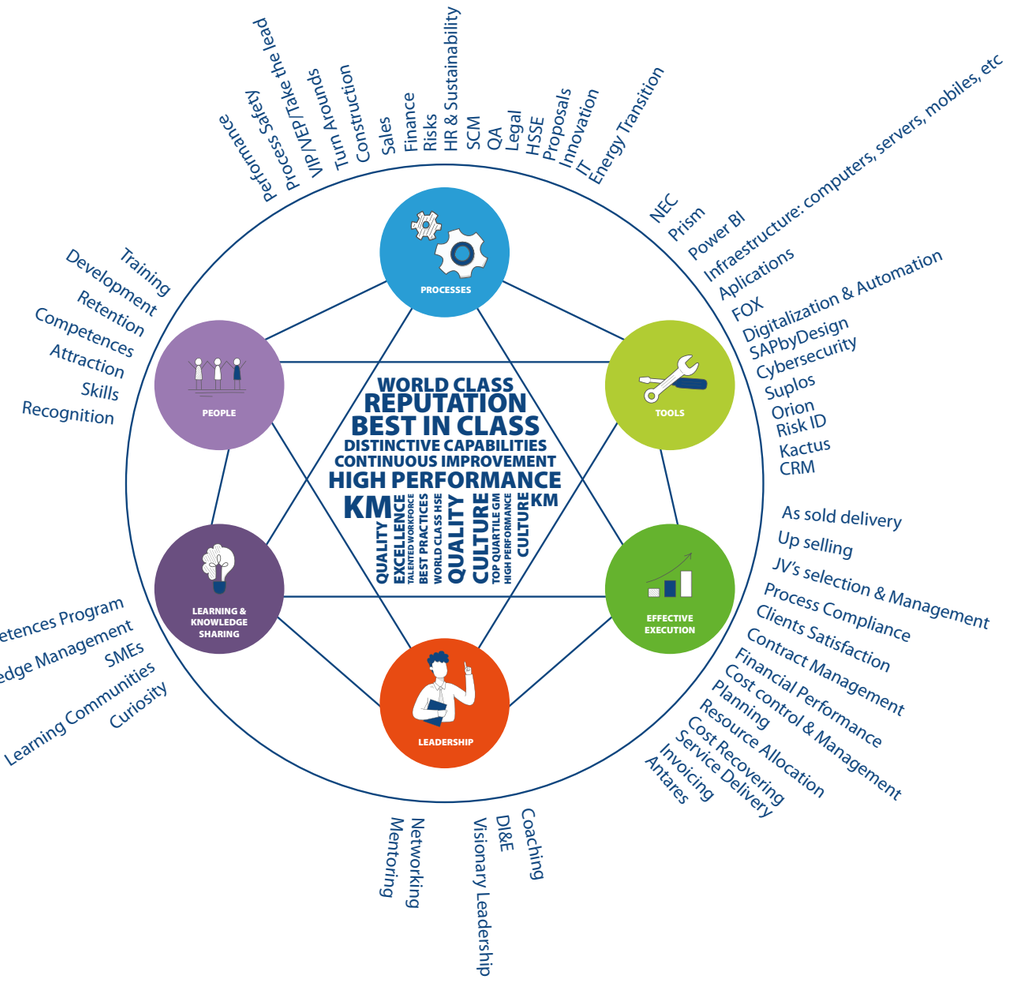
A **100 %** de trabajadores (**7.338** personas) les fue comunicado el código de ética de la organización.

0 casos de corrupción confirmados

Excelencia operacional

Nuestro objetivo "Integramos soluciones que superan retos" ha sido nuestra hoja de ruta a partir del 2022 para establecer los objetivos y planes de trabajo específicos en cada una de las áreas que integran la función de la Excelencia Operacional.

Implementamos un programa integral que nos permite alinear, aprovechar e interconectar nuestro objetivo con la operación y las demás funciones que desarrollamos. Por lo anterior, para alcanzar el propósito superior, hemos integrado todos nuestros esfuerzos en seis temas clave:



Cifras de eficiencia operacional y casos de éxito por áreas

Casos de éxito

4 proyectos de consultoría especializada externa en Ingeniería de Mantenimiento y confiabilidad a clientes.

5 iniciativas de alto impacto en las operaciones de Colombia desarrolladas en el marco del Plan Antares.

Soporte a 27 proyectos de: Gestión de mantenimiento e Ingeniería de confiabilidad.

Más de 500 participantes en el Summit de Energía en 7 ponencias, 4 talleres en campo y 5 actividades con familias y comunidades.

ASEGURAMIENTO DE CALIDAD

38.446 facturas procesadas para 1.915 proveedores en Colombia (modelo Suplos).

Iniciamos el despliegue de **ORION[2],** nuestro nuevo Sistema de Gestión Operacional (OMS).

281 acciones de mejora implementadas para auditorías internas y externas.

12 sesiones en vivo -Escuela de Mejoramiento Continuo (Aproximadamente 220 participantes por sesión).

En 2022 **fuimos seleccionados** como parte del Comité Operativo del RUC y del Comité de Imparcialidad de Bureau Veritas Certificación.

Diseñamos una solución cloud y publicamos internamente el capítulo 0 de 7 del *Libro de Orión.*

En sinergia con el aliado estratégico **SUPLOS**, en Colombia optimizamos el proceso de radicación de facturas de proveedores.

GESTIÓN DE RIESGOS

Análisis y gestión de riesgos sobre **40 proyectos** entre Colombia y Perú en tres niveles: corporativo, línea de negocio y nivel local.

Implementamos exitosamente la herramienta RISKId a nivel global y en todas las operaciones de LATAM.

En Colombia se llevaron a cabo sesiones (40 horas) de entrenamiento con el equipo de Paradas de Planta de Refinería de Ecopetrol.

En Perú continuamos avanzando el despliegue en etapa de ejecución de contratos.

Casos de éxito

MEJORAMIENTO CONTINUO

2 iniciativas implementadas en Colombia bajo VIP (Value Improvement Plan) para reducir la variación del Gross Margin Real vs. Presupuestado en oferta.

98 % fue el nivel de adopción y madurez del Sistema de Gestión Lean para los trabajos de CENIT Colombia.

3414 colaboradores participaron en el Programa Lean Maintenance en Colombia y Perú.

90 % avance en procesos de retención en garantía en tres proyectos en Colombia, con un recaudo del 2 % mensual durante los años gestionados.

INNOVACIÓN

En Colombia, realizamos más de **60 vuelos de drones,** acumulando más de 350 km en inspección de activos.

Implementamos nuestra tecnología RTS permitiendo la digitalización de las OT y los registros de operación técnica.

Utilizando la tecnología dron inspeccionamos 3 cruces aéreos en nuestro contrato Cenit.

Llevamos a la mesa de trabajo el proceso de recorrido de derechos de vía mediante la digitalización y modelación.

TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

4 robots construidos para automatizar procesos funcionales y un chatbot para mejorar nivel de servicio.

Implementación de **2 proyectos** que permiten sustituir la captura de datos por humanos, por sensores y sistemas RFID.

Utilización de la **solución software** para el control en la solicitud y despacho de elementos consumibles.

15 píldoras de información de TI en las cuales se divulgaron temas clave relacionados con el uso efectivo de las herramientas de tecnología y uso de SAP (aproximadamente 400 colaboradores participantes).

Definimos la estrategia y generaremos los conocimientos internamente para impulsar el proceso de transformación digital de la compañía: Transformación del esquema de manejo de datos, Automatización de tareas repetitivas y transformación de las personas.

2 **Colombia:** cero no conformidades en la auditoría de seguimiento a las certificaciones bajo las normas internacionales ISO 9001:2015, ISO 14.001:2015 e ISO 45.001:2018, y cero no conformidades en la auditoría de servicios de calibración prestados. Mejora en auditoría del RUC en las operaciones de minería e hidrocarburos. En las auditorías internas, se obtuvo un nivel de conformidad de 93 %.
Perú: Bureau Veritas Certification otorgó oficialmente a Stork Perú la certificación bajo las normas internacionales ISO 9001:2015 (Calidad), ISO 14.001:2015 (Medioambiente) e ISO 45.001:2018 (Seguridad y Salud en el Trabajo). En las auditorías internas, se obtuvo un nivel de conformidad de 91 %.

Nuestros retos para 2023 por área

AMT Asset Management & Technology

Lograr la certificación bajo la NTC ISO 50.001:2018 para Masa y Stork en Colombia.

Llevar a cabo la versión 2023 de: Summit de Energía y Plan Antares.

ASEGURAMIENTO DE CALIDAD

Actualizar el modelo de gestión por procesos y alinearlo con la estructura, objetivos y requisitos de ORION OMS.

Implementar el plan de digitalización de archivos físicos en Colombia.

Mantener e inclusive mejorar los resultados obtenidos en las auditorías de segunda y tercera parte en la región.

GESTIÓN DE RIESGOS

Escalamiento del modelo de gestión de riesgos estratégicos en cada país.

Implementación de RISK ID en las operaciones de Perú.

Empoderamiento a la línea de riesgos en Colombia.

MEJORAMIENTO CONTINUO

Desarrollar e implementar un proceso estándar que permita generar alertas operativas y financieras en línea.

Desarrollar e implementar un tablero de control y modelo de medición sobre las causas de no ejecución.

Definir y aprobar el Proveedor que suministrará la solución Time Recording 2.0.

Socialización, entendimiento, implementación y culturización del cumplimiento del procedimiento de Retención en Garantía.

Generar una cultura de mejora continua del Gross Margin.

INNOVACIÓN

En el 2023 debemos aumentar el conocimiento adquirido con la definición del modelo de paquete de servicios de monitoreo de derechos de vía.

Consolidar RTS en la región.

Crear la escuela de innovación e intra-emprendimiento articulada con Take the Lead.

Eficacia de los procesos de gestión del riesgo, R!SK¡D

GRI (201-2)

La Gestión de Riesgos corporativos en Colombia y Perú tiene un nivel de madurez importante gracias al desarrollo de los últimos 6 años de implementación y mejora; los resultados y su metodología de gestión financiera detallada han sido reconocidos por clientes del sector y entes certificadores de sistemas de gestión por su impacto positivo en la cultura y gerencia de proyectos.

Implicaciones financieras y otros riesgos derivados del cambio climático:

- Transición energética económica no planeada
- Afectación ambiental por actividad económica
- Desastres naturales (terremotos, inundaciones, sequías y demás eventos de fuerza mayor ambiental)
- Requerimientos de comunidades fuera del alcance de la compañía.

Oportunidades derivadas del cambio climático:

- Innovación en servicios alineados con la transición energética económica.
- Programas de gestión ambiental y social: Cliente-Compañía-Comunidad.

ORION
Operating Management System

Orión, Sistema de Gestión Operacional (OMS)

Orión es el Sistema de Gestión Operacional (OMS) de Stork en América Latina, que integra una única forma de trabajar sistemática para asegurar la continuidad del negocio de manera segura, saludable, sostenible y confiable. Esto nos permite convertirnos en una organización impulsada por un sistema que nos facilita descubrir nuevas y mejores formas de operar, conectar a nuestra gente, habilitar soluciones a problemáticas y permanentemente entregar valor con excelencia a nuestros grupos de interés.

antares
Aseguramiento responsable de nuestras operaciones

Plan Antares Colombia

Aseguramiento responsable de nuestras operaciones

Gracias al trabajo conjunto entre el equipo de Operaciones Colombia y Excelencia Operacional, se logró establecer un Plan Integrado, enfocado en atender los principales objetivos y requerimientos comunes. A través de cinco iniciativas, materializamos proyectos específicos con un alto impacto en el mejoramiento de nuestros procesos internos y, por consiguiente, en la generación de valor para nuestros clientes y grupos de interés.

Capítulo

03

Desempeño Social

Relación con Grupos de Interés

Cifras destacadas

GRI (205-3)

Primera semana de Derechos humanos de Stork a nivel Colombia con impacto en **2.740** colaboradores.

1.745 reuniones con los grupos de interés a nivel nacional.

1.202 PQRSF gestionadas.

70 % de vinculación MOC en nuestras operaciones.

15 actividades de voluntariado realizadas.

339 voluntarios vinculados.

76 líderes graduados en nuestra Escuela de Gestores Comunitarios.

2.100 niños y niñas, beneficiarios de "Aprende con Stork".

5.339 niños y niñas beneficiados de "Santa Stork".

100 % de vinculación de mano de obra no calificada - MONC en nuestras operaciones.

26 donaciones realizadas.

Indicador de conflictividad en **17 %,** bajó 2 puntos en comparación con el 2021.

Nuestro objetivo es alinear el modelo de gestión con los estándares de la norma ISO 26000 para fortalecer la gobernanza, estandarizar nuestras prácticas, medir el desempeño y seguir generando confianza con los grupos de interés. Para lograr un relacionamiento adecuado y sostenible con estos actores y el entorno, buscamos consolidar una estrategia que nos permita mantener la licencia social y ser percibidos como buenos vecinos.

Buscamos que nuestras acciones sean transparentes y que prevengamos, mitiguemos, compensemos o corrijamos cualquier impacto o riesgo al entorno social que pudiera ser generado por nuestras operaciones. El siguiente diagrama refleja dicha gestión:

En 2022 fueron realizadas **1.737** reuniones de atención a los grupos de interés en espacios creados para escuchar y atender sus principales inquietudes. En total, fueron 33 reuniones más que las realizadas en 2021.

Programa de participación ciudadana

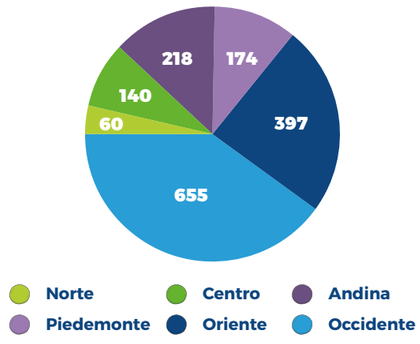
GRI [413-1]

En nuestro compromiso de gestionar de manera integral, anticipada y oportuna las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, nos enfocamos en establecer un diálogo abierto y transparente y nos aseguramos de proporcionarles información y comunicación oportuna, atendiendo sus expectativas, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y felicitaciones de manera adecuada.

Número de reuniones realizadas en 2022 por Grupo de Interés - GI	
GI	**Número de reuniones**
Comunidad	1.011
Cliente	352
Autoridad local	184
Proveedores	93
Colaboradores	43
Sindicato	54

Reuniones por zonas

Hemos establecido un procedimiento para la atención de las solicitudes de nuestros grupos de interés a través de un canal de Peticiones, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Felicitaciones - PQRSF, el cual se encuentra disponible para todos los interesados, además, nos aseguramos de difundirlo ampliamente.



Adicionalmente, hemos capacitado a nuestro personal para aplicar y cumplir de manera adecuada este procedimiento, lo cual nos permite garantizar una atención eficiente y oportuna a las solicitudes recibidas.

En 2022 recibimos, gestionamos y respondimos **1.202** PQRSF a nivel nacional.

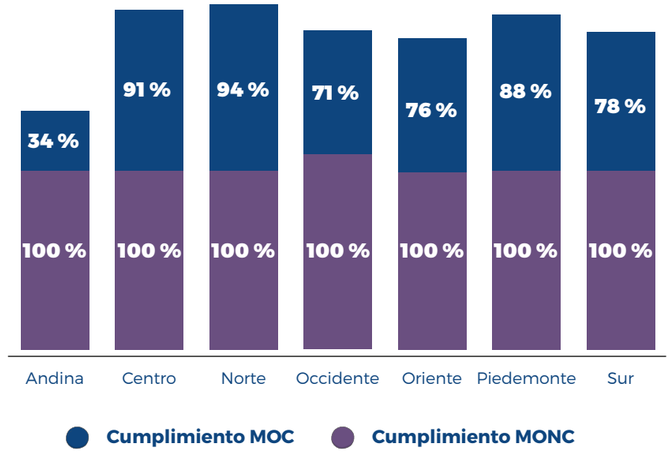
Capacitamos a **515** colaboradores en PQRSF.

Programa de priorización de mano de obra

Como parte del compromiso con los grupos de interés, hemos priorizado la contratación de mano de obra local, tanto formada como no formada, en las áreas donde llevamos a cabo nuestras operaciones.

Entendemos que la contratación de mano de obra local no solo beneficia a la comunidad, sino que también nos permite contar con empleados que posean conocimientos específicos que mejoran la calidad de nuestros servicios. Además, esta práctica nos permite contribuir al desarrollo económico y social de la región.

La siguiente gráfica muestra el cumplimiento de mano de obra calificad y no calificada por zona de operación.



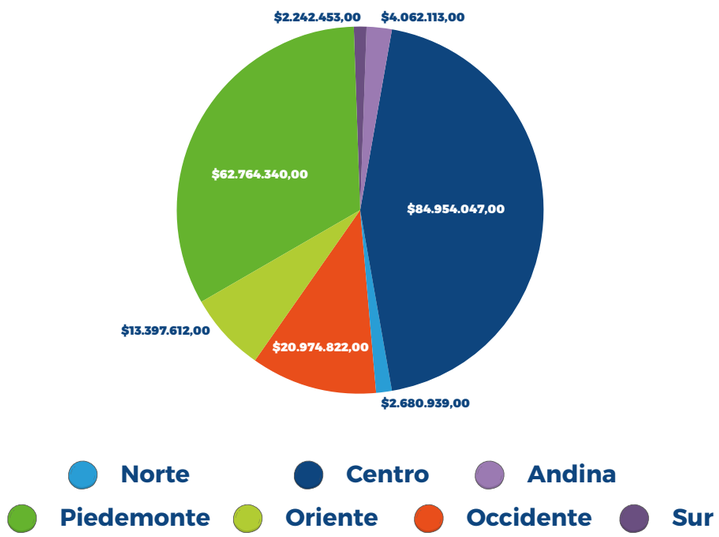
Programa de bienes y servicios locales

Nos esforzamos por promover un mercado dinámico y abierto, basado en la libre competencia para crear valor en las regiones en las que tenemos presencia. Con este programa, buscamos crear oportunidades de crecimiento y actualización de la oferta local, estableciendo relaciones de colaboración con las empresas locales para fortalecer la economía. Por esta razón, trabajamos para fomentar la adquisición de experiencia y habilidades por parte de los empresarios de las áreas de influencia de nuestros proyectos.

En 2022 pagamos un monto total de **$191.076.327.826** a empresas locales.

Contamos con **7.327** proveedores locales vinculados a nuestras operaciones.

COP pagado a empresas locales en 2022



Derechos Humanos

GRI [410-1]

Hemos creado un modelo corporativo que se enfoca en la promoción y el respeto de los derechos humanos, basado en estándares globales y buenas prácticas, y que busca tener un efecto positivo en nuestro entorno. Este modelo, ilustrado a continuación, parte de un compromiso público mediante el cual se evidencia que la alta gerencia de la compañía está muy comprometida en su ejecución y seguimiento.

Este modelo es fundamental en nuestra política de relacionamiento, ya que busca prevenir posibles impactos negativos a través de la implementación de una debida diligencia. Estamos preparados para crear planes efectivos de mitigación y remediación en caso de que se materialice algún evento no deseado y continuamos esforzándonos por respetar los derechos humanos en todas nuestras operaciones.

En 2022 se realizó la **primera** semana de Derechos Humanos de Stork a nivel Colombia.

Contamos con **2.740 participantes** en las actividades diseñadas para dar a conocer nuestro modelo corporativo en DDHH.

Realizamos el **primer** curso *E-learning* sobre Derechos Humanos y el modelo de gestión en nuestra organización.

536 colaboradores realizaron el curso *E-learning* en 2022. Para 2023, estará vigente durante el primer trimestre.

Generamos Valor

GRI [203-1]

Aprende con Stork

Utilizando una metodología diseñada en 2021 de aprendizaje práctica y lúdica que involucra el arte, el juego, la música y la experimentación, buscamos enseñar a los niños y niñas de nuestras áreas de influencia directa sobre los ejes fundamentales de ser ciudadano, su relación con el entorno y su relación con los otros.

Escuela de Gestores Comunitarios

Creemos que el liderazgo de los gestores comunitarios es esencial para el desarrollo de los territorios. Es por ello que basamos la enseñanza de la Escuela de Gestores Comunitarios en el liderazgo, la gestión comunitaria, la gerencia social y los proyectos sociales. Nuestro objetivo es brindar herramientas y conocimientos a quienes deseen desarrollar sus habilidades de liderazgo y mejorar su capacidad para gestionar proyectos y trabajar en equipo. De esta manera, contribuimos a formar gestores más capacitados y conscientes de su impacto en la sociedad y el medio ambiente.

76 líderes graduados

60 horas de capacitación

12 departamentos

26 municipios

Yo soy Voluntario de Masa y Stork

Animamos a nuestros colaboradores a dedicar una 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, promovemos y fortalecemos el rendimiento y la mejora de resultados en nuestros equipos, al mismo tiempo que contribuimos positivamente a la sociedad.

A través de una experiencia trabajo en equipo, con impacto tangible y a muy corto plazo, realizamos una priorización enfocada en el Mejoramiento de espacios comunitarios (Jornadas de limpieza, arreglo de escuelas, salones comunales, parques) y Medio ambiente (Jornadas de limpieza de zonas ambientales, Jornadas de siembra de árboles y reforestación) creando valor en los territorios donde hacemos presencia.

Casos de Éxito

Santa Stork 2022

Llevamos a cabo una iniciativa que busca generar un impacto positivo en los niños y niñas de la zona de influencia de Stork durante la época navideña. Invitamos a todos nuestros colaboradores a donar un regalo, destinamos algunos recursos para multiplicar los esfuerzos obtenidos y, así, generar una mayor cantidad de regalos y sonrisas. Gracias al apoyo de todos los participantes logramos:

5.335
sonrisas de niños y niñas que recibieron regalos

Zona	Número de regalos entregados
Norte	685
Centro	669
Piedemonte	464
Occidente	2407
Oriente	605
Sur	327
Andina	178

Por cada regalo donado por los trabajadores, Stork aportó **2 regalos más.**

150 comunidades beneficiadas

Presencia de la campaña en **14 departamentos**
Bolívar, Guajira, Cesar, Boyacá, Santander, Antioquia, Tolima, Caldas, Nariño, Putumayo, Valle del Cauca, Meta, Huila y Casanare

Agradecemos a todos los participantes de esta campaña que logró llevar alegría a niños y niñas en esta época del año tan especial. Seguiremos desarrollando esta iniciativa en noviembre de 2023.

Voluntariados y Donaciones

GRI [203-1]

Apropiándonos de nuestro rol como aportantes al desarrollo de la sociedad, creamos iniciativas de inversión y voluntariado en servicios de apoyo público con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las comunidades y generar nuevas oportunidades para el desarrollo económico y social.

Voluntariados

En 2022, realizamos un total de **15** actividades de voluntariado, contando con la participación de **339** voluntarios e invirtiendo **más de 32 millones de pesos.**

Donaciones

Completamos un total de **26** donaciones.

Beneficiamos **3.584** personas.

Donamos un total de **$50.000.000.**

Entre los artículos donados en 2022 incluimos:

- Material para mejoramiento de vías y salones comunitarios.
- Pintura para el acabado de infraestructura social.
- Camisas para eventos deportivos.
- Refrigerios para actividades comunitarias.
- Salario de instructor en lavado que instruyó y certificó a 138 personas en Cartagena.

Acuerdos de Negociación Colectiva

GRI [407-1]

Nos caracterizamos por el respeto al derecho a la libertad de asociación y entendemos que establecer acuerdos justos y equitativos con nuestros colaboradores es esencial para crear un ambiente de trabajo colaborativo y productivo. La negociación colectiva nos permite escuchar las necesidades y preocupaciones del personal, y encontrar soluciones juntos a través de un diálogo constructivo para mejorar condiciones y beneficios. Cabe resaltar que nuestros acuerdos de negociación colectiva se presentan únicamente en Colombia.

De 6.504 colaboradores 1.960 están afiliados al sindicato

En 2022 la tasa promedio de sindicalización fue de **28 %.**

A mediados de 2022 firmamos la convención colectiva con **1 nuevo sindicato** denominado SINTRAMAGUA.

A diciembre de 2022 firmamos 3 negociaciones colectivas con los siguientes sindicatos propios:

SINTRAMASA SINTRAMACE SINTRAMAGUA

La Convención Colectiva de Trabajo - CCT suscrita con la USO está vigente desde 2019 y se renovará durante 2023.

Relaciones Industriales

En relaciones industriales entendemos que mantener un vínculo laboral, funcional y armonioso entre el trabajador y el empleador es fundamental para un desempeño próspero. Para lograrlo, consideramos aspectos legales, normativos y productivos en todas las decisiones que tomamos. Por esto, fomentamos un ambiente de trabajo armónico, donde se promueva la colaboración y el trabajo en equipo en la consecución de los objetivos empresariales y el beneficio mutuo.

Nuestra Gente

Reconocemos el valor de nuestros trabajadores y creemos que son ellos quienes nos impulsan y ayudan a alcanzar los objetivos que trazamos para el negocio. Por esta razón, en Stork establecimos tres habilitadores estratégicos asociados a los colaboradores:

1. Fuerza laboral comprometida

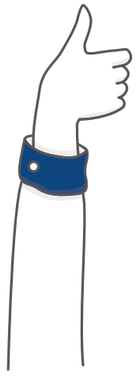
Empoderamos a los trabajadores y reconocemos su trabajo, pues son quienes dan vida a nuestros productos y servicios. Para nosotros es fundamental que se sientan apoyados, valorados, escuchados y comprendidos, por lo que se han generado espacios de confianza para socializar, trabajar en equipo y apoyarse mutuamente.

2. Cultura de desempeño

Solo cuando todos los miembros de un equipo tienen claros sus objetivos y la importancia de cada uno en el funcionamiento de una organización, es que el engranaje funciona correctamente. Por esta razón, se ha expuesto de manera clara cuál es el rol de cada colaborador, qué esperamos de ellos y cómo ayudan a cumplir nuestras metas.

De esta manera, buscamos generar propiedad y responsabilidad en todos los cargos de la organización, así como motivarlos para que su desempeño cada día sea mejor y puedan sacar los mejor de sí mismos y del equipo al que pertenecen.

3. Fuerza laboral en crecimiento



Para Stork es fundamental que los colaboradores se reten constantemente y que crezcan desde el punto de vista personal y profesional. Por esta razón, es clave el desarrollo continuo y específico de nuestros empleados a través del entrenamiento, el aprendizaje y oportunidades laborales desafiantes. Es a través de ellos y de su crecimiento que la empresa puede progresar y tener un mejor talento humano y mayor desempeño. Uno de nuestros principales intereses es que nuestros trabajadores prosperen, se reten y motiven a continuar teniendo un desarrollo que vaya más allá de los objetivos del negocio.

Luego de atravesar una pandemia mundial, somos conscientes de que las prioridades y expectativas de nuestros trabajadores cambiaron. El mundo se reinventó, así como la manera de desarrollar los negocios y de fidelizar a nuestra gente. Esta fue una oportunidad para crear iniciativas y programas con mayor claridad, sentido y enfoque que ofrezcan una propuesta de valor a nuestros trabajadores.

Promesa de valor Stork

"En Stork, las personas son el corazón de todo lo que hacemos. Compartimos una pasión por soluciones de mantenimiento que mantengan en funcionamiento los activos de nuestros clientes. Nuestro éxito se consolida gracias a nuestra habilidad para desbloquear el potencial de cada uno. Juntos somos más fuertes, y animamos a todos a ser mejores. Vivimos una cultura en la que todos se sienten respetados, son tratados justamente y reciben apoyo. Estamos orgullosos de promover la camaradería entre nuestros empleados."

Este es nuestro corazón y carta de presentación para los colaboradores y para los candidatos, así como la razón por la que nuestros colaboradores nos eligen y continúan trabajando con nosotros. Es una promesa que honramos y en la que trabajamos todos los días. Este compromiso se basa en los siguientes cuatro pilares.

Bienestar y compromiso del empleado

GRI[403-6]

Nuestros empleados son lo primero: Los escuchamos, nos preocupamos por ellos y los apoyamos. Buscamos el mejor talento humano para que se cree un verdadero trabajo en equipo, cultura de colaboración y camaradería. Esto permite que nuestra gente esté fidelizada y arraigada a la cultura y valores organizacionales.

Recompensa y reconocimiento de empleados

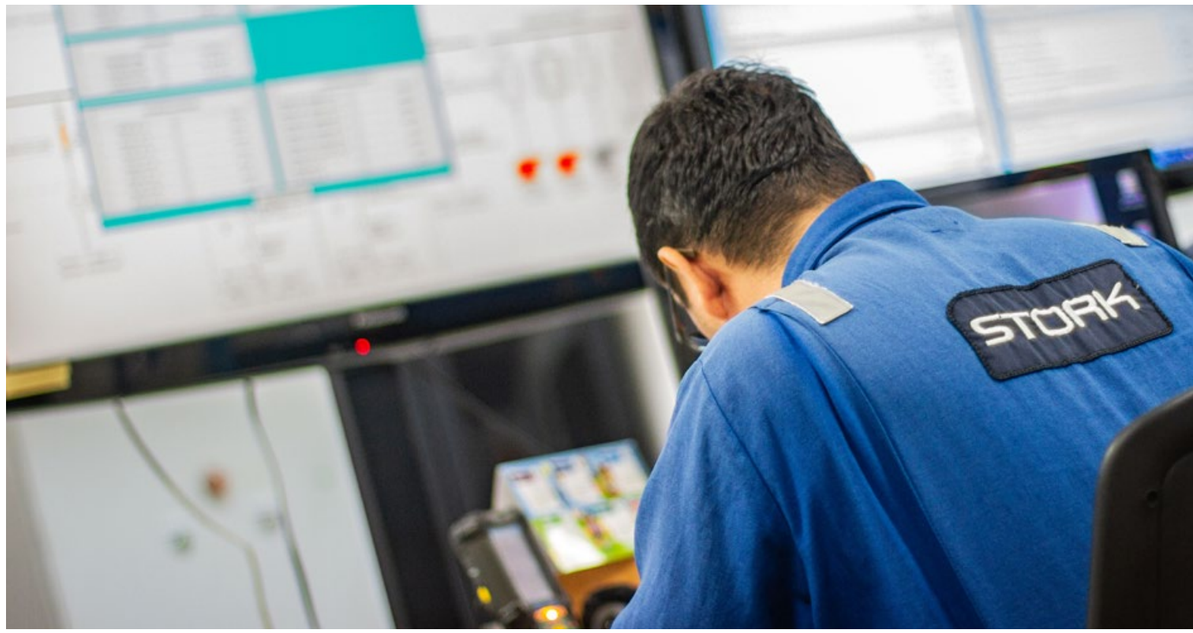
Permitimos que cada empleado brille al reconocer y recompensar activamente sus contribuciones individuales y de equipo al éxito de nuestra empresa.

Desempeño y desarrollo de los empleados

Permitimos que nuestros empleados crezcan día a día, pues el desarrollo personal es la base de nuestro desempeño y crecimiento.

Inteligencia de capital humano

Nuestros trabajadores pueden confiar en decisiones justas, equitativas y basadas en datos. Los líderes y el área de recursos humanos cuentan siempre con los elementos para tener claridad en las decisiones que se deben tomar. Esto, a su vez, garantiza que nuestros KPI sean sólidos, transparentes y procesables.



Selección

Atraer, seleccionar y retener talento es uno de los principales retos para la compañía. Estamos en constante búsqueda y consolidación de personas excelentes tanto técnica como personalmente.

En el 2022, realizamos nuevamente los procesos de selección de manera presencial, esto nos permitió retomar la cercanía con nuestros candidatos. Gracias a ello, alcanzamos los siguientes logros:

Proyectos de operación y mantenimiento y minería:
Se remitieron **236.010** hojas de vida de todo el país, de las cuales evaluamos más de **34.513.**
Paradas de planta:
Se remitieron **767.317** hojas de vida, de las cuales evaluamos más de 446.531 para las refinerías de Cartagena y Barrancabermeja.
Programa Creciendo Juntos:
Cubrimos más de **282** vacantes a través de nuestro programa de crecimiento interno, Creciendo Juntos.
Otros:
Se remitieron **6.277** hojas de vida a través de plataformas como Bumera, LinkedIn, referidos, entre otros, de las cuales evaluamos 748.

Nuestro reto para el 2023, es continuar consolidándonos como una marca empleadora sólida y confiable, para que Stork sea la primera opción de quienes buscan oportunidades laborales en Colombia y en Perú.

Creciendo de la Mano de una Cultura de Alto Desempeño

Tu desempeño, nuestro crecimiento

GRI [404-3]

Durante el 2022 realizamos los siguientes cambios en nuestra evaluación de desempeño para garantizar que los trabajadores conozcan las diferentes maneras de alcanzar los objetivos y para mantener una constante retroalimentación y crecimiento.

Los principales cambios que implementamos fueron:

- **Formulario colaborativo:** el formulario puede ser trabajado por los colaboradores y por sus líderes para que juntos logren propuestas de crecimiento durante el año.

- **Inclusión en la plataforma del formulario para el personal técnico:** los líderes del personal técnico pueden hacer las evaluaciones en el formulario electrónico, esto facilita el acceso a esta información para cada una de las áreas y recursos humanos.

- **Modificación al formulario para el personal técnico:** se incluyeron los comportamientos de liderazgo esperados para quienes trabajan de manera individual y que están determinados dentro de ILEAD.

Nuestros principales retos para el 2023 son:

- Fortalecer y consolidar las habilidades de comunicación y retroalimentación de los líderes, para que puedan acompañar los procesos de evaluación de desempeño con conversaciones significativas que aporten al crecimiento de nuestros trabajadores.

- Incrementar el número de supervisores que realizan el proceso en la plataforma.

- Fortalecer el uso de la metodología SMART para que nuestros objetivos estén encaminados a generar valor y a consolidar los comportamientos de liderazgo ILEAD.

Capacitación y entrenamiento

GRI[404-2]

2022 fue un año de crecimiento para Campus Stork.

Para que nuestros trabajadores logren los objetivos de manera segura, satisfactoria, completa y eficiente, buscamos que cuenten con las herramientas necesarias desde el primer día.

En el 2021 nuestro propósito fue llegar al campo y consolidar la marca corporativa del programa. Logramos que **Campus Stork** fuera una marca reconocida y que se utilizara como plataforma de capacitación. Para el 2022 y el 2023, nuestro propósito es crecer, aportar a las soluciones de la operación, ser el espacio para inspirar, motivar y apoyar la reconversión de la competencia, ser la plataforma de capacitación para los SME, compartir y construir conocimiento con nuestra gente, y tener una mayor oferta digital de entrenamiento en campo.

En Campus Stork se crearon varios programas que aportaron al desarrollo del conocimiento y competencias de nuestros trabajadores, logrando:

Mantenernos al día en Conocimientos y Competencias es lo que nos permite Generar un Mundo Mejor

66 expertos internos

10.679 participantes

297 horas de aprendizaje

83 sesiones en línea

11 programas

5 escuelas participantes

Para 2023 nuestros retos son:

- Seguir enfocados en el diseño de programas que generen crecimiento y desarrollen competencias en nuestros colaboradores.

- Lograr generar reconocimiento de nuestros expertos.

- Trabajar en herramientas digitales para mejorar el trabajo y seguimiento de indicadores sobre capacitación.

ILEAD: La Cultura de Liderazgo en Stork sigue consolidándose

Realizamos capacitaciones de ILEAD, talleres de escucha activa y cursos digitales para lograr en los líderes los comportamientos esperados. También realizamos la encuesta de Impacto de Liderazgo, la cual tuvo una mayor participación en comparación con 2021 y arrojó resultados que evidencian que los comportamientos ILEAD han impactado de manera positiva a nuestros colaboradores.

Encuesta ILEAD Colombia	2021	2022
Población	5245	3608
Respuestas	495	1788
Tasa de respuesta	9,44 %	49,56 %

Encuesta ILEAD Perú	2021	2022
Población	1284	1122
Respuestas	107	278
Tasa de respuesta	8,33 %	24,78 %

Nos Cuidamos y Cuidamos de los Otros

BienStork

GRI [403-3][403-6]

Este programa de bienestar busca cuidar de nuestros trabajadores con cuatro pilares fundamentales:

Pilar de bienestar físico:

Se desarrollaron **94 actividades** para crear consciencia sobre la importancia del cuidado en nuestra salud.

Pilar de bienestar mental:

Se realizaron **122 actividades** para brindar herramientas de cuidado en nuestra salud mental.

Pilar de bienestar emocional:

Hubo **313 actividades** celebraciones como el Día de la Madre, el Día del Padre, Halloween, Día del Amor y la Amistad, entre otros.

Pilar de bienestar económico:

Se desarrollaron **28 actividades** sobre educación financiera, inversión, entre otros.

En el marco del programa BienStork, se desarrollaron programas virtuales y presenciales; contamos con la participación de más de 35.475 colaboradores y sus familias en más de 557 actividades ejecutadas junto con la ARL, caja de compensación, fondos de pensiones, aseguradoras, entre otros.

Nuestros retos para el 2023 son:

- Crear un nuevo pilar, Bienestar Sostenible para inspirar a nuestros trabajadores y sus familias a reciclar y fortalecer actividades de voluntariado.
- Planeamos tener nuestra primera BienStork Week para promover nuestros pilares de bienestar.
- Extender nuestra presencia en campo.

HomeStork
GRI [401-1]

En 2022 ingresaron 34 personas (15 hombres y 19 mujeres) al programa.

El 24 % de los participantes son operativos y 76 % administrativos de Bogotá y Neiva.

Durante el 2022, continuamos implementando el teletrabajo para fomentar la comunicación y el trabajo en equipo. Los 3 pilares del programa fueron: eficiencia, simplicidad y flexibilidad, que buscan fortalecer la comunicación asertiva, el aprendizaje fácil y la gestión efectiva del tiempo.

Nuestros retos para el 2023 son:

- Actualizar el programa de acuerdo con los requerimientos de cada país.
- Hacer un plan de capacitación para garantizar la desconexión laboral.

Administración de personal y compensación
GRI [401-2]

En Stork ofrecemos un esquema de remuneración competitivo que equilibra las necesidades de la empresa y las aspiraciones de los trabajadores, reconociendo que los objetivos se alcanzan gracias al compromiso y la calidad de los empleados. Las políticas retributivas son objetivas y no hay discriminación basada en criterios que no sean aceptados por las mejores prácticas de gestión de recursos humanos.

En nuestra compañía contamos con los siguientes beneficios extralegales:

Primas o Auxilios económicos
- Prima de desempeño
- Prima de permanencia o de retención
- Auxilios de localización

Ahorro
- Fondos de pensiones voluntarias

Seguridad
- Medicina prepagada
- Chequeos médicos
- Seguros de vida y accidentes personales
- Seguros automóviles
- Seguro exequial
- Seguro hogar
- Póliza eventos críticos

Consumo
- Créditos de libranza
- Salario emocional
- Días por calamidad
- Teletrabajo
- Plan de carrera y sucesión
- Capacitaciones
- Día de la familia

Otros
- Equipos y líneas de celular
- Parqueadero
- Convenios con entidades de ahorro y crédito

Promociones en el 2022

GRI [405-b]

Historias para Resaltar

SUMMIT by Campus

El Campus Stork, con la ayuda de expertos en eficiencia energética, sostenibilidad y voluntarios, organizó un evento llamado "SUMMIT by Campus" para abordar los cambios relacionados con el uso de recursos adecuados, la transición a nuevas energías y la sostenibilidad del planeta. Este evento anual incluye ponencias, talleres y actividades para inspirar y preparar a los colaboradores de Stork para enfrentar con éxito los desafíos actuales y futuros.

La energía fue el tema central del primer SUMMIT de Campus Stork debido a su relevancia mundial y al interés de los clientes y del sector. Doce expertos de Stork participaron en el evento, ofrecieron ponencias, talleres y actividades para desafiar a los asistentes a pensar de manera diferente. También se involucraron a las familias y niños de comunidades con las que Stork trabaja con más de 180 participaciones.

Somos Stork, nuestro programa de diversidad, equidad e inclusión

En Stork se reconoce que la estrategia empresarial no se limita a la ingeniería, de modo que se valora la importancia de fomentar una cultura diversa e inclusiva para una gestión integral. Por esta razón, se lanzó la iniciativa "Somos Stork" en 2022 para promover, fortalecer y articular iniciativas de diversidad, equidad e inclusión en el ámbito laboral y comunitario.

Esta iniciativa tiene como base trabajar en los siguientes pilares:

- W Stork: mujeres
- Stork Sin Barreras: género, discapacidad, víctimas y etnias
- Generaciones Stork: brechas generacionales

Estamos comprometidos en fomentar un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo para que todo el personal alcance su potencial, independientemente de su origen étnico, discapacidades, orientación o género. Trabajamos con los más altos estándares de gobierno corporativo, incluyendo la diversidad, equidad e inclusión como una agenda prioritaria. Específicamente trabajamos en:

1. Declaración de política y compromiso organizacional alineado con nuestros valores corporativos.

2. Apoyo consultor en DE&I Equipares
- Línea base
- Identificación de brechas
- Plan de acción

3. Conciencia colectiva y comunicación
- Fomentar una conciencia colectiva por medio de materiales y recursos para capacitación
- Plan de comunicación DE&I

4. Conformación de equipo de trabajo DE&I

5. Formulación de objetivos e indicadores para cada eje estratégico

6. Canales y mecanismos de denuncia

HSSE, Salud y Seguridad

GRI [403-2][403-4][403-5]

Nuestra gestión HSSE considera 3 temas fundamentales: las personas, los procesos y las instalaciones.

Personas

Ejecutamos un programa de seguridad basada en el comportamiento - SBC, el cual contribuyó al fortalecimiento de la transformación cultural en HSSE, lo que permitió un impacto significativo en proyectos en Colombia y Perú.

5.000 personas capacitadas en SBC, ASA (observaciones de comportamiento), identificación de peligros y reglas para salvar vidas.

3.623 observaciones de comportamiento realizadas, estas permitieron crear un ambiente positivo de reconocimiento, confianza y compromiso, al mismo tiempo que se identificaron barreras operacionales.

2.289 conversaciones inspiradoras realizadas por medio de las cuales gerentes, supervisores y líderes llegaron a más de 35.000 personas generando conciencia del riesgo.

Procesos

En 2022, realizamos el proceso de desarrollo de competencias en Seguridad de Procesos liderado por LATAM para el Comité Global Corporativo en regiones como Europa, Reino Unido y Estados Unidos. A raíz de esto, pudimos establecer un programa de entrenamiento específico para un grupo técnico clave de 10 personas.

Adicionalmente, en conjunto con el Centro para la Seguridad de Procesos Químicos – CCPS, creamos un modelo técnico y sistemático para evaluar la madurez de la cultura de seguridad de procesos en nuestra organización. Este modelo cuenta con once atributos clave que recopilan variables críticas necesarias para la cultura de seguridad de procesos. Al final de cada medición, se puede clasificar la organización, según el porcentaje de atributos presentes, en uno de los cuatro niveles de madurez establecidos: Principiante, Básico, Intermedio y Avanzado.

Los resultados muestran que a 2022 nos encontramos en el nivel básico con una presencia de atributos del **56 %**. A partir de este punto, hemos creado una ruta para llegar al nivel avanzado (**80 %**) en los próximos 3 años. Esto refleja un compromiso hacia la consolidación de la cultura de seguridad de procesos como parte de ser referente de la industria.

Instalaciones

En 2022, el programa de higiene ocupacional de Stork implementó la metodología de Grupos de Exposición Similar (GES) para realizar mediciones objetivas de la exposición a agentes químicos, biológicos y físicos en los trabajos con similitud en las actividades laborales desarrolladas. Esto permitió establecer perfiles de exposición y riesgo, jerarquizar medidas de control y definir prioridades de seguimiento periódico para lograr espacios seguros de trabajo.

Riesgos del Área Hsse

Los cambios gubernamentales y sociales sumados a la cambiante dinámica de nuestra compañía fueron los factores que influyeron en mayor medida el área de HSSE en 2022. Entre los riesgos identificados podemos resaltar:

- Aumento de casos de riesgo público.
- Aumento de casos con lesiones del sistema osteomuscular en proyectos de minas.
- Brecha en el cumplimiento de procesos operativos.
- Aumento de costos operacionales por nuevos requisitos legales asociados a certificaciones de trabajadores de espacios confinados, alturas y trabajos con tensión.

Respondiendo a estas situaciones, tomamos las siguientes medidas preventivas en todas las disciplinas de responsabilidad de nuestro equipo para mitigar o eliminar cualquier riesgo potencial.

Crisis y Continuidad del Negocio

Bajo el marco de referencia de nuestra estrategia corporativa y basados en prevención, realizamos actividades de monitoreo diario de incidentes, generación de alertas tempranas, concientización en hábitos y cultura de autocuidado y un relacionamiento fructífero con la Fuerza Pública. Todas estas acciones tuvieron los siguientes resultados:

7.126 personas capacitadas en prevención de riesgos de seguridad física.

397 jornadas pedagógicas.

1.137 análisis de riesgos en las operaciones a instalaciones y movimiento de personas.

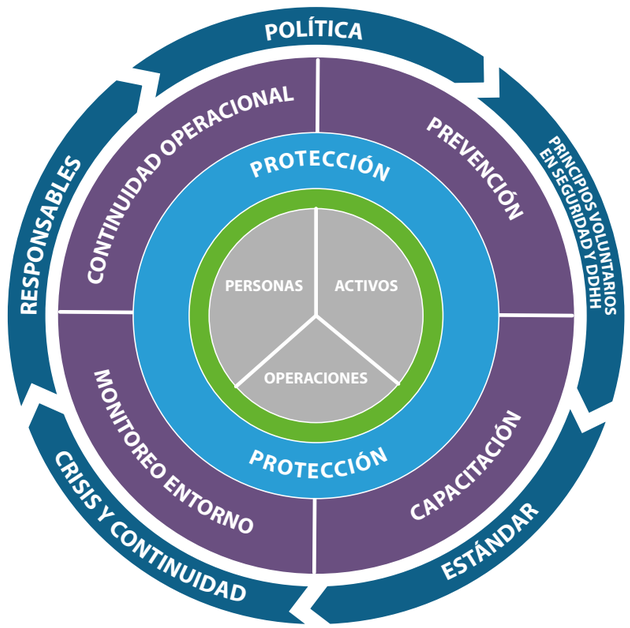
13.397 estudios de seguridad y antecedentes a aspirantes en todos los cargos de la compañía.

Equipo Crisis y Continuidad del Negocio Stork

Nuestro objetivo principal para 2023 consiste en enfocar esfuerzos para reducir los factores que propician la ocurrencia de incidentes de seguridad física y salvaguardar la integridad del personal. En este sentido, se presentan los siguientes desafíos, los cuales debemos superar durante este periodo:

- Fortalecer buenos hábitos y trabajar en prevención en cuanto a seguridad personal y operacional.
- Continuar generando una cultura de autocuidado.
- Fortalecer la doctrina de respuesta a emergencias.

Este es nuestro modelo de seguridad física:



Medicina Preventiva

GRI[403-6]

Para enfrentar los desafíos y tendencias actuales, la estrategia del área se centró en promover la salud y prevenir enfermedades. Esta se basó en tres pilares: diseñar tácticas predictivas, garantizar un funcionamiento operativo seguro y efectivo, y realizar un seguimiento riguroso de los casos de salud.

Pilar	Descripción	Beneficios
Diseño de estrategias predictivas	Se tomaron medidas preventivas ante situaciones con una alta probabilidad de ocurrir en un futuro cercano.	• Modelos epidemiológicos. • Monitoreo de los riesgos más importantes en salud. • Seguimiento y control de casos especiales en salud.
Aseguramiento operativo	Se realizaron acompañamientos permanentes a los proyectos desde los mismos puestos de trabajo.	• Validación y seguimiento en sitio, del estado de salud de la población que ingresa, asegurando la gestión méedica con IPS. • Capacitación a la población trabajadora en Programas de Vigilancia Epidemiológica - PVE y todos los programas asociados a medicina preventiva. • Acompañamiento y seguimiento permanente durante los traslados de trabajadores lesionados.
Seguimiento a casos de salud	Se hicieron análisis médico y legal de los diferentes casos, gestión médica del trabajador en condición especial y definición de estrategias de reintegro.	• Dignificar el tratamiento a los trabajadores que tenían alguna dificultad derivada de un desmejoramiento en su estado de salud.

Seguridad de Procesos

Stork se ha comprometido con una transformación cultural en seguridad de procesos para los próximos tres años, lo que implica contar con una política sólida y una organización comprometida con disminuir la probabilidad de materialización de riesgos por operaciones incorrectas o falta de conocimiento del proceso.

Durante el 2022, se dio un paso importante en esta transformación a través de la medición de la línea base de la cultura de seguridad de procesos. Se evaluaron 10 atributos divididos en tres categorías: liderazgo, comportamientos y entendimiento del riesgo, acorde con el CCPS.

La efectividad de la gestión en seguridad de procesos se reflejó en la disminución de la cantidad de eventos reportados a nivel 1, 2 y 3, con una variación de -18 % en el 2022 en comparación con el año anterior.

El principal reto en seguridad de procesos sigue siendo la consolidación de la cultura en esta área. Los objetivos para el 2023 incluyen fortalecer las competencias en seguridad en un 70 % a través de los entrenamientos técnicos realizados en 2022. También, verificar la efectividad de los planes actuales para prevenir accidentes catastróficos y cerrar las brechas en los contratos críticos, logrando la participación de todas las áreas de la compañía para que la seguridad de procesos se convierta en una experiencia vivencial en todas las operaciones.

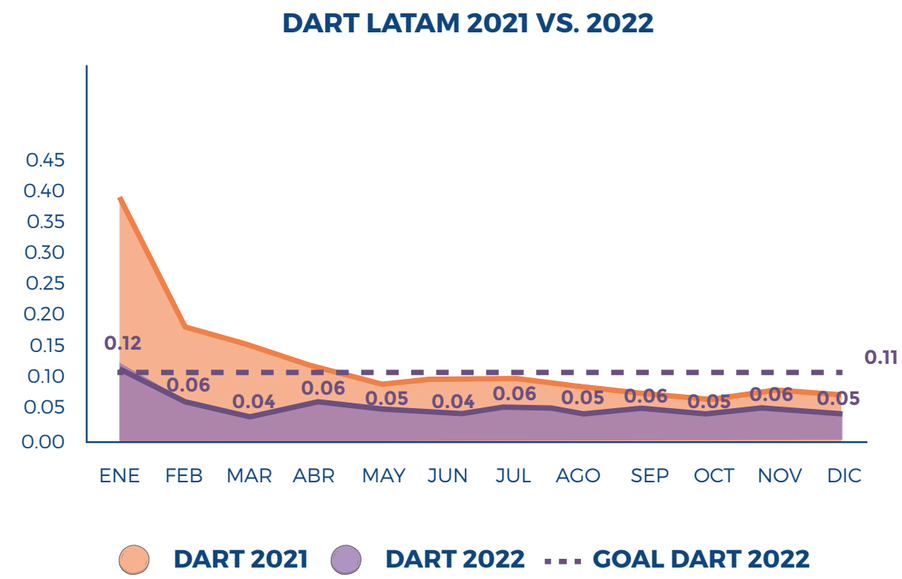
Se capacitaron a 5,151 colaboradores en temas relacionados con seguridad de procesos, como fundamentos de seguridad de procesos, control de energías peligrosas, eventos de seguridad, análisis de peligros y riesgos, liderazgo y diferentes entrenamientos técnicos.

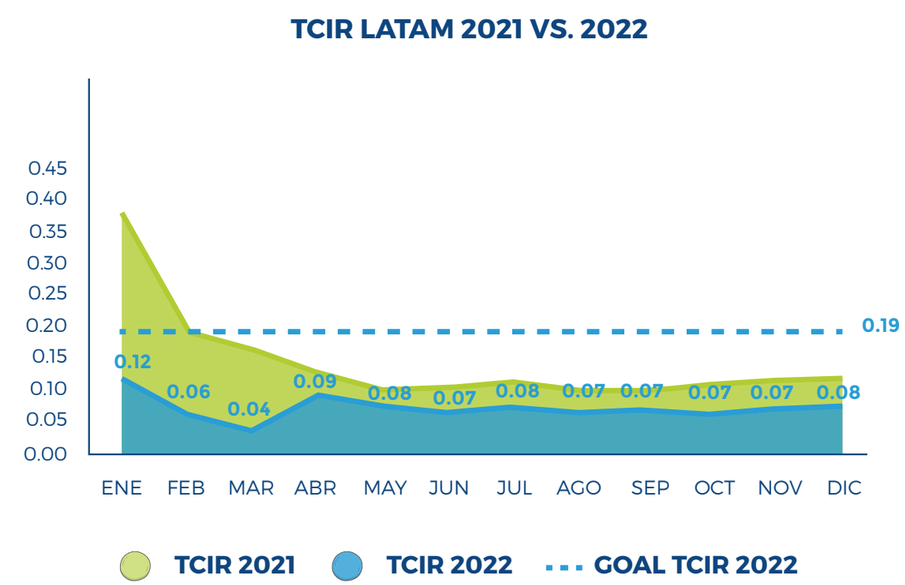
Disciplina Operativa

Durante el 2022, nos enfocamos en consolidar una cultura de gestión de riesgos en toda la línea de mando, desde los niveles gerenciales hasta la supervisión, lo que se tradujo en una mejora en el desempeño en salud y seguridad en el trabajo. Para lograrlo, establecimos siete pilares fundamentales que guían la promesa de valor de la transformación cultural: competencias, toma de conciencia, análisis de riesgo, control del trabajo, procedimientos, reportes de RACI / casi accidentes y ADT, y disciplina.

Teníamos como meta para 2022 mejorar los niveles de cultura, lo cual resultó en la reducción de índices de accidentes. Además, implementamos dos nuevos indicadores, LAE y HPIR, que permitieron medir con mayor rigor el desempeño en salud y seguridad en el trabajo, lo que dio como resultado las siguientes cifras:

PAÍS	META TCIR 2022	META DART 2022	META LAE 2022	META HPIR 2022
COLOMBIA	0.19	0.11	0	0.04
PERÚ	0.2	0	0	0.04





DART: número de accidentes en 1 año por cada 100 trabajadores.
TCIR: número de lesiones relacionadas con el trabajo por cada 100 trabajadores

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos e Investigación de Incidentes

GRI [403-3]

Cada una de las disciplinas al interior de nuestra compañía cuenta con herramientas de análisis que cumplen una función en la identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes, como se demuestra a continuación:

Disciplina	Herramienta de análisis	Descripción
Medicina preventiva y del trabajo	Diagnósticos de salud	Análisis de condiciones de salud de la población trabajadora.
	Matrices de Riesgo	Análisis de identificación de peligros, riesgos de peligros y riesgos ocupacionales por rol, disciplina o cargo.
Seguridad Industrial	Permisos de Trabajo	Control y gestión de los peligros en la ejecución de actividades rutinarias y no rutinarias.
	AST / AR	Identificación de peligros y riesgos en salud, seguridad y medio ambiente.
	Técnica 7A	Evaluación de riesgos de último minuto.
Seguridad de Procesos	Hazid y Bow Tie	Identificación de peligros mayores en Seguridad de Procesos – SP.
	Hazop	Identificación de oportunidades de mejora
	Análisis RCA	Determinación de causa raíz de los eventos.
Seguridad física, gestión de crisis y continuidad de negocio	Matriz y análisis de riesgo	Realiza análisis de identificación de peligros y riesgos en cada una de las áreas o zonas.
Medio Ambiente	Panoramas de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales	Realiza análisis de identificación del aspecto, valoración del impacto y establecimiento de controles.
	Matriz de identificación, planeación y evaluación del cumplimiento legal, contractual y de norma en relación con el manejo y protección del medio ambiente (PACA).	Desarrolla la planificación y evaluación de los compromisos legales, contractuales y normativos relacionados con el manejo y protección del medio ambiente.

Lesiones Por Accidente Laboral

GRI [403-9]

En 2022 se presentaron:

- **5** eventos incapacitantes.
- Un total de **493** días de incapacidad.
- El índice de severidad de la accidentalidad fue de **6.72 %.**
- **7** eventos registrables de lesiones por accidente laboral.

  Los principales tipos de lesiones fueron:
  - Golpe, contusión o aplastamiento: **42** (-7.14 % respecto a 2021)
  - Torcedura, esguince, desgarro muscular, hernia o laceración de músculo tendón sin herida: **15** eventos (-100 % respecto a 2021)
  - Trauma superficial: **10** eventos (-70 % respecto a 2021)

En Colombia, el número total de horas trabajadas fue de **18.513.250,** 1.06 % más que en 2021.

Sobre accidentes laborales, se presentaron

- **94** accidentes en el año
- El índice de frecuencia fue de **1.28 %**, que corresponde al número de accidentes de trabajo en el año sobre el número de trabajadores.

Durante 2022 no se presentaron fallecimientos por accidentes de trabajo o enfermedad laboral en trabajadores directos.

Dolencias y Enfermedades Laborales

GRI [403-10]

Hemos identificado que las enfermedades que generan mayor frecuencia de incapacidades son:

- Traumatismos
- Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio
- Enfermedades del sistema
- Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo respiratorio

Servicios de salud en el trabajo

GRI [403-3]

Existen varias responsabilidades dentro de los servicios de salud laboral que se enfocan en detectar y eliminar peligros, así como reducir los riesgos. Algunos de estos servicios son:

Asesoría con el seguimiento Sistema de Vigilancia Epidemiológica:

Cardiovascular

Desórdenes músculo-esqueléticos

Químico

Conservación auditiva

Asesoría en seguimiento Casos de Ausentismo Laboral:

Origen común

Origen laboral

Otras causas

Salud pública:

Asesoría con el seguimiento esquemas vacunación

Boletines epidemiológicos

Asesoría en el seguimiento de casos con sintomatología respiratoria

Alcohol y drogas:

Asesoría y capacitaciones en prevención de abuso de alcohol y tabaco

Validaciones de historias clínicas en plataforma

Apoyo con la generación de órdenes médicas y para gestión de gafas.

Aseguramos la calidad de estos servicios de salud laboral a través de la coordinación del líder médico LATAM y la contratación de once médicos especialistas y un auxiliar de enfermería por medio de ARL Bolívar en Colombia. También contratamos IPS a nivel nacional para garantizar el acceso de los trabajadores a los servicios de salud y hacemos uso una plataforma interactiva llamada CEMED para conectar médicos, IPS y equipo HSSE, lo que permite mantener la trazabilidad de la información y facilitar la emisión de órdenes médicas y la toma de decisiones oportuna y eficaz.

Adicionalmente, garantizamos que el personal tenga acceso a los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales y a las cartas de recomendaciones en salud, junto con seguimientos para garantizar una comunicación y gestión adecuadas. En Perú, contamos con una médica y una enfermera ocupacional para realizar labores en el área de Salud Ocupacional, la cuales incluyen la difusión de boletines de salud ocupacional, capacitaciones, vigilancia de enfermedades ocupacionales y habilitaciones médicas.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI [403-4]

En Colombia, los COPASST son comités paritarios de salud y seguridad en el trabajo conformados por trabajadores y empleadores, en partes iguales a nivel de proyecto y área administrativa, permitiendo la participación y acompañamiento en la gestión de salud y seguridad laboral.

En Perú, se ha conformado un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que participan doce miembros, seis representantes de empleadores y seis de trabajadores, con un presidente y secretario por comité y subcomité. Además, existen subcomités y supervisión de seguridad y salud en el trabajo en todos los servicios de la compañía.

En 2022 ejecutamos **1.137** ejercicios de construcción de matrices de riesgo de seguridad física con la participación de nuestro personal. Esto permitió conocer las amenazas reales y tomar medidas correctivas anticipadas, además de definir peligros, factores de riesgo, niveles de afectación y acciones de mitigación del riesgo.

Adicionalmente, realizamos reuniones mensuales ordinarias por comité, subcomité y supervisión, y convocamos a reuniones extraordinarias en caso de eventos no deseados. Además, buscamos transformar constantemente la cultura de seguridad a través de canales activos y en línea; ponemos a disposición una aplicación llamada "Reporta" para que los trabajadores puedan identificar y reportar actos y condiciones inseguras, así como prevenir accidentes.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI [403-5]

Durante el año 2022, el programa de gestión de riesgo químico capacitó a **741** trabajadores en el manejo seguro de sustancias químicas, con una **efectividad del 100 %**. Además, se fortalecieron las competencias técnicas de los **8 miembros** del comité del PGRQ, incluyendo a personas de diferentes áreas, con el objetivo de convertirlas en expertos técnicos en la gestión del programa de riesgo químico en cada una de las zonas.

Fomento de la salud de los trabajadores

GRI [403-6]

Hemos implementado diferentes estrategias, planes, programas, y campañas en pro de la salud de nuestros trabajadores, dentro de las cuales se encuentran:

- Articulación de convenios nacionales con prestadoras de servicios asistenciales, para la atención oportuna de exámenes médicos.
- Establecimiento de planes de evacuación médica y convenios interinstitucionales de ayuda mutua en todos los proyectos de la compañía.
- Aseguramiento de puestos de trabajo por medio de un análisis técnico especializado que garantiza condiciones adecuadas para nuestros trabajadores.
- Estrategia de promoción a la vida y estilos de vida saludables implementadas en los proyectos por medio de nutricionista, fisioterapeutas y enfermeros que permiten acciones de promoción y prevención efectivas.

Capítulo

04

Desempeño Ambiental

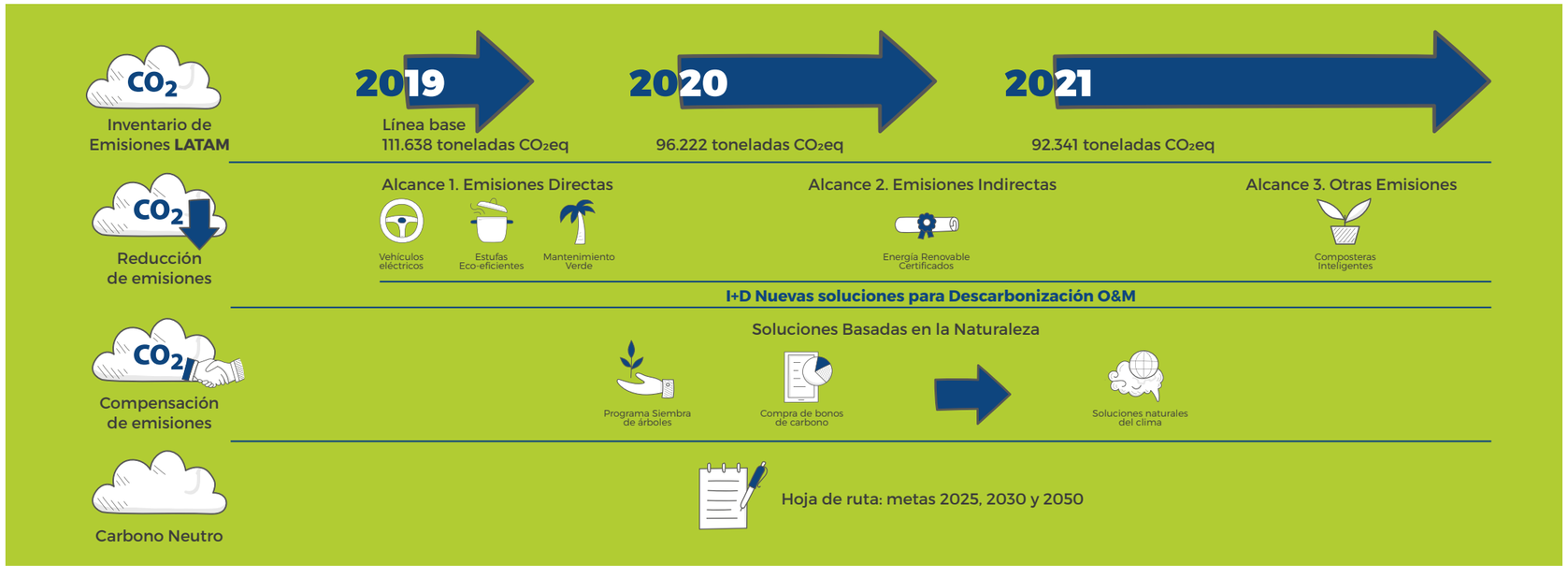
Respetando el entorno:
Una mirada a

Nuestra Gestión Ambiental

Nos enorgullece ser líderes en nuestro sector en el desarrollo de iniciativas de descarbonización y estar a la vanguardia en la lucha contra el cambio climático.

En Stork estamos comprometidos con la preservación de los recursos naturales y hemos fijado metas ambiciosas para reducir significativamente nuestras emisiones de CO2 y gases de efecto invernadero. Nuestro objetivo final es lograr la **Neutralidad de Carbono en 2050.** Hemos implementado una serie de iniciativas y medidas de reducción de emisiones en nuestras operaciones diarias. Proyectamos ejecutar mantenimientos verdes que estén alineados a los propósitos globales de reducción de emisiones que tiene cada país en los que operamos, aportando así a la meta de reducción de TonCo2eq Colombia 2030 y los planes de descarbonización de nuestros clientes.

Para lograr nuestro meta de neutralidad de carbono Stork 2050, hemos establecido una hoja de ruta clara y ambiciosa. Esta se basa en tres pilares fundamentales: medir, reducir y compensar.



Nos complace compartir que desde el 2019 seguimos trabajando en el compromiso de reducir y compensar nuestras emisiones de CO2 al ambiente. Como parte de esta iniciativa, hemos continuado adquiriendo bonos de carbono en proyectos de cultivos forestales certificados en Colombia en el año 2022 y esperamos seguir haciéndolo en el futuro.

Compensación a través de bonos de carbono		
Colombia	**2021**	**2022**
Número de proyectos	26	24
Emisiones (Tn eq)	92.341	62.178
Emisiones compensadas (Tn eq)[1]	13.345	13.634
Perú	**2021**	**2022**
Número de proyectos	16	11
Emisiones (Tn eq)	1.571	3.459
Emisiones compensadas (Tn eq)	0	292 *Proyectos Nexa, ENEL y CNPC*

Durante 4 años Stork ha compensado 13.926 TonCO2eq entre Colombia y Perú

1 Para el año 2022: 55 TonCO2eq, áreas administrativas - 234 TonCO2eq, proyecto de Cusiana-Cupiagua-Floreña - 13.345 TonCO2eq, proyecto VRC en donde se compensó el 250% de las emisiones proyectadas para los años 2022, 2023 y 2024.

Emisiones directas de Gases Efecto Invernadero - GEI

[305-1]

Actualmente, realizamos nuestras mediciones en **Huella de Carbono** en Colombia y Perú, en donde incluimos mediciones provenientes del uso de consumibles energéticos como generadores de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Estas son las fuentes generadoras de emisiones a las que les hacemos seguimiento y medición:

- 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)			Variación porcentual
País	2021	2022	
Colombia	92.341	62.178	-33%
Perú	1.571	3.459	+120%

En **Colombia**, la disminución de las emisiones es debido a la finalización de proyectos, como también a iniciativas de descarbonización. En **Perú**, las emisiones aumentan debido a las actividades del proyecto COGA, la naturaleza de sus operaciones y su extensión geográfica.

Intensidad de las emisiones

Las mediciones de huella de carbono se realizan bajo los parámetros de la norma ISO 14064. Bajo esta metodología, definimos en donde están los límites organizacionales y operacionales, realizando nuestro inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3) bajo los siguientes alcances:

Alcance 1	• Consumos energéticos de diésel y gasolina. • Gases refrigerantes (aires acondicionados R134 y R22). • Descarga de extintor de incendios (tipo BC y CO2). • Consumo de grasas, acetileno y lubricantes. 21
Alcance 2	• Consumo de energía eléctrica.
Alcance 3	• Disposición final de residuos peligrosos (material impregnado de hidrocarburos –incineración).

Iniciativas que impulsaron logros importantes en la reducción de emisiones

[305-5]

1. Carros Eléctricos: para el año 2022 logramos reducir[2] 29,5 TonCO2eq, correspondientes a 102.500 km recorridos por los vehículos eléctricos y en donde evitamos el consumo de 3178 gal de diésel.

2. Compra de energía renovable: para el año 2022 en las oficinas de los proyectos VRC y TABARCA Barrancabermeja y oficinas proyecto VRC Puerto Boyacá se consumieron 362.241 Kwh. Esta energía se compró al proyecto de energía renovable Nima I y II. La central hidroeléctrica de Nima II tiene una capacidad de 6.7 MW y con esta iniciativa, se redujeron 45,6 TonCO2eq.

3. Estufas ecoeficientes: Donamos 20 estufas ecoeficientes a poblaciones indígenas del área de influencia del proyecto ECP RUBIALES (Puerto Gaitán – Meta), las cuales les permitirá reducir el impacto negativo derivado de la combustión de madera en la salud los beneficiados y obtener una reducción de 66,7 TonCO2eq.

Resultados de nuestra gestión en consumo de recursos

Como parte de la gestión que realizamos, identificamos los procesos con mayor impacto en la salud de nuestros trabajadores y en los aspectos ambientales del entorno en el que operamos. A través de esto, buscamos oportunidades para llevar a cabo operaciones de manera más sostenible. Este enfoque se alinea con nuestra responsabilidad corporativa y nuestro compromiso de contribuir positivamente a las comunidades de nuestra área de influencia.

2 El factor de reducción de 28,8 KgC02/100 km se calculó con la diferencia entre la emisión de un vehículo convencional diésel (32.92 kgC02/100 km) y una camioneta eléctrica (4,11 kgCO2/100 km).

Consumo energético dentro de la organización

[302-1]

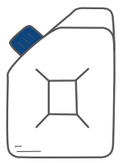
Nuestras operaciones requieren de energía eléctrica para llevarse a cabo de manera efectiva. Sin embargo, el mayor consumo de energía se genera en las paradas de planta de nuestros proyectos **TABARCA (Cartagena y Barrancabermeja) y COGA (Perú),** donde se requiere una mayor contratación de personal, lo que implica un mayor consumo de energía en las oficinas. En los demás proyectos de Colombia y Perú, el cliente suministra la energía eléctrica necesaria para la prestación del servicio, por lo que no es posible medir con exactitud el consumo de energía eléctrica para la compañía.

Consumo de energía eléctrica (Kwh) *			Variación porcentual
País	2021	2022	
Colombia	473.780	670.947	+42%
Perú	43.941	68.659	+56%

Datos sobre el alcance y control de medición de la compañía

En Colombia, durante el año 2022, el aumento en el consumo de energía se debe principalmente a tres factores: la ejecución del proyecto "Ocensa geotecnia", la inclusión de la medición del consumo de energía en la oficina de puerto Boyacá del proyecto ECP VRC y la inclusión del consumo de energía en la oficina de administración Yopal. Por otro lado, el aumento en el consumo energético **en Perú** se ve reflejado en la extensión geográfica del proyecto COGA y una mayor ejecución de trabajos y actividades en ese mismo año.

El Diésel consumido **en Colombia,** está relacionado con el uso de vehículos y equipos estáticos como moto soldadores, moto generadores, plantas estadio, entre otros. Durante 2022 se presentó una reducción del consumo debido de diésel, respondiendo a la reducción del número de proyectos y servicios de las operaciones. **En Perú,** el Diésel consumido en las operaciones es ejercido principalmente en la flota vehicular que se utiliza para la prestación de los servicios, las cuales han incrementado, generando aumentos considerables en el consumo del recurso.



Consumo de gasolina (Gal)		
País	**2021**	**2022**
Colombia	18.367	17.197
Perú	1.156	6.777

Los consumos de gasolina están relacionados con el uso de equipos para actividades de rocería y otros equipos de soporte a la operación de cada proyecto. En el caso del proyecto Cenit líneas, se consume mayor recurso debido a su extensa área geográfica donde se ejecutan los servicios y se requieren de equipos como plantas eléctricas, guadañas, entre otros.

Consumo de agua

[303-5]

El monitoreo y gestión eficiente del consumo de agua es una parte fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad, por lo que trabajamos de manera constante en la identificación de oportunidades para optimizar su uso y minimizar el impacto en el medio ambiente.

El proyecto Cenit – Líneas **(Colombia)** es el que presenta el mayor consumo de agua dentro de nuestras operaciones, debido a la gran cantidad de personal y a la complejidad de las actividades realizadas en el proyecto. El agua se utiliza para diversas actividades, incluida la limpieza de áreas y equipos, así como el control de contaminantes. A nivel general, el consumo de agua de las operaciones se redujo debido a la disminución de proyectos y servicios de las operaciones.

Consumo de agua (m3) *		
País	**2021**	**2022**
Colombia	7.803	3.047
Perú	13.334	35.196

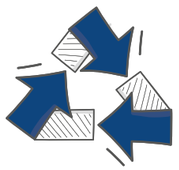
* En Colombia y Perú, solamente medimos el consumo del recurso hídrico en oficinas y demás locaciones propias, en operaciones es el cliente quien suministra el recurso para la prestación de los servicios.

Durante el año 2022, el proyecto COGA **(Perú)** presentó el mayor consumo hídrico de todos nuestros proyectos, siendo la mayoría del volumen captado de cuerpos de agua con permisos ambientales y el resto utilizado para actividades domésticas en locaciones administrativas en la costa, sierra y selva peruana. Es importante mencionar que, como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente, trabajamos en estrecha colaboración con las autoridades locales y los reguladores ambientales para asegurar el uso responsable del agua y el cumplimiento de los permisos y disposiciones correspondientes.

Residuos por tipo y método de eliminación

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

En Stork reconocemos la generación de residuos en nuestra actividad, por lo tanto, somos responsables de la clasificación de los mismos y su entrega a proveedores para la disposición correcta.



Tipos de residuos	Colombia	Perú	Método de eliminación
Peligrosos	37,9 Ton	514 Ton	Incineración
Reciclables	10,6 Ton	41.1 Ton	Aprovechamiento
Orgánicos	11,7 Ton	0.98 Ton	Relleno sanitario
Total Residuos Generados 2022	56 Ton	556 Ton	

- **Residuos peligrosos generados:** material impregnado con hidrocarburos, aceites usados, recipientes de sustancias químicas, bombillas, entre otros, estos son dispuestos con proveedores autorizados mediante licencia ambiental, que se verifica, antes de su contratación.

- **Residuos reciclables generados:** cartón, papel, plástico, chatarra, entre otros materiales, que son entregados a centros de acopio de terceros para su aprovechamiento.

- **Residuos orgánicos:** recipientes y empaques de alimentos, que son dispuestos con la empresa de recolección de residuos municipal y posteriormente en celda de seguridad en relleno sanitario.

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

STORK
A Fluor Company

Índice de referencia

GRI

Generalidades

Perfil de la organización y prácticas de reporte			Respuesta	Página del documento
	Contenido GRI	Explicación u observación		
2.1 a	"Nombre de la organización"	Si la organización utiliza un nombre comercial comúnmente conocido o un nombre comercial que es diferente de su nombre legal, debe informarlo.	Stork Technical Services Holding B.V Sucursal Colombia	Pág. 114
2.1 b	Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica	Se refiere a si la organización es de propiedad pública o privada o una sociedad, una empresa unipersonal u otro tipo de entidad, como una organización sin fines de lucro o una asociación	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.	Pág. 114
2.1 c	Ubicación de la sede principal	Lugar donde se encuentran las oficinas principales	Carrera 7 # 156 – 10 piso 25. Bogotá, Colombia	Pág. 114
2.1 d	Países en los que opera la organización	Además, si se han reportado otros países en otros documentos (estados financieros consolidados auditados o información financiera registrada públicamente), puede proporcionar un enlace o referencia a esta información.		Pág. 28
2.2 a	Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad	Aquellas entidades que la organización controla o tiene relación (subsidiarias, empresas conjuntas, entre otros) y cuya información hace parte del informe de sostenibilidad		Pág. 16
2.3 a	Periodo y frecuencia de reporte	Período de presentación de informes y la frecuencia de sus informes de sostenibilidad;	Período del Informe 2022 Frecuencia: Anual	Pág. 114
2.3 c	Fecha de reporte del informe de sostenibilidad	Reportar la fecha de publicación del reporte o información reportada	Pendiente	Pág. 8
2.3 d	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Especifique el punto de contacto para preguntas sobre el informe o la información reportada.	Gerencia de Sostenibilidad Líder de RSE andrea.gomez@stork.com Equipo de comunicaciones comunicaciones.co@stork.com	Pág. 114

2.4 a	Actualización de información	"Reporte las reexpresiones de la información (información que se haya reportado de manera errada) de los períodos de reporte anteriores y explique: i. Las razones de las reexpresiones ii. El efecto de las reexpresiones"	Este informe no cuenta con actualización de información	Pág. 115
2.5 a y b	Verificación externa	¿El informe cuenta con verificación externa?	Este informe no cuenta con verificación externa	Pág. 115

Perfil de la organización y prácticas de reporte			Respuesta	Página del documento
	Contenido GRI	Explicación u observación		
2.6 a	Sector o sectores en los que tiene actividad la organización	Sector o sectores en los que opera la organización		Pág. 28
2.6 b	Cadena de valor	"Describir la cadena de valor, incluyendo: i. Las actividades, productos, servicios y mercados que atiende ii. La cadena de suministro de la organización; iii. Las entidades por debajo de su cadena de valor y sus actividades;"		Pág. 26
2.6 c	Otras relaciones comerciales relevantes	"Incluyen las relaciones que la organización tiene con entidades que no están descritas como parte de su cadena de valor. Pueden ser socios comerciales (por ejemplo, empresas conjuntas) u otras entidades directamente vinculadas a las operaciones, productos o servicios de la organización"		Pág. 30

2.7 a, b y c	Empleados	Describa los cambios significativos en la organización, en comparación con el anterior período de reporte (2021). Ejemplo: cambios en la cadena de valor, relaciones comerciales, apertura o cierre de instalaciones, cambios en la ubicación de sus proveedores, entre otros		Pág. 8

Perfil de la organización y prácticas de reporte			Respuesta	Página del documento
	Contenido GRI	Explicación u observación		
2.9 a	Estructura de gobernanza	Describa la estructura de gobierno, incluidos los comités de los órganos de gobierno más altos		Pág. 32
2.9 c	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	"Describa la composición de los órganos de gobierno y sus comités mediante: i. Miembros ejecutivos y no ejecutivos; ii. Independencia de los miembros iii. Permanencia de los miembros en el órgano de gobierno; iv. Género de los miembros"		Pág. 33
2.10a	Designación del máximo órgano	"Descripción de los procesos de designación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités"		Pág. 32
2.10a	Función del máximo órgano de gobierno en los procesos de desarrollo sostenible	"Describir la función que desempeñan el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito de la organización, las declaraciones de valores o misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible."		Pág. 33
2.11	"Presidente del máximo órgano de gobierno"	"Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno es también un alto ejecutivo de la organización"		Pág. 32

2.12b	Función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la supervisión de la debida diligencia y otros procesos	Describir la función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la supervisión de la debida diligencia de la organización y de otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas.		Pág. 32
2.14a y b	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Indicar si el máximo órgano de gobierno tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada, incluidos los temas materiales de la organización y, de ser así, describir el proceso de revisión y aprobación de la información.		Pág. 32
2.16	Comunicación de inquietudes críticas	"Describir si se comunican las inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno y, de ser así, de qué manera."		Pág. 11

Perfil de la organización y prácticas de reporte			Respuesta	Página del documento
	Contenido GRI	Explicación u observación		
2.22 a	Declaración de los altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Informar una declaración del máximo órgano de gobierno o del máximo ejecutivo de la organización sobre la relevancia del desarrollo sostenible para la organización y su estrategia para contribuir al desarrollo sostenible.	La información se encuentra en la sección: *Mensaje de nuestro vicepresidente para Latinoamérica.*	Pág. 7
2.23 a, b y c	Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable	"Los instrumentos intergubernamentales a los que los compromisos hacen referencia, si los compromisos estipulan la realización de una debida diligencia, si los compromisos estipulan la aplicación del principio precautorio y si los compromisos estipulan el respeto de los derechos humanos. Describir sus compromisos y políticas específicas para el respeto de los derechos. ¿Todo tiene acceso público para la información?"	La información se encuentra en el capítulo: *ASUNTOS CORPORATIVOS*	Pág. 17

2.27 a	Cumplimiento de leyes y reglamentos	¿Se presentaron casos significativos de incumplimiento regulatorio en el 2022? Si es así, describirlos	No se presentaron casos de incumplimiento regulatorio durante el 2022	Pág. 118
2.27 b		Indique el número total de casos significativos de incumplimiento de las leyes y reglamentos durante el período del informe. ¿Se generaron multas? ¿Sanciones no monetarias?	No se presentaron casos de incumplimiento regulatorio durante el 2022	Pág. 118
2.27 c		Número total y el valor monetario de las multas por casos de incumplimiento de las leyes y reglamentos que se pagaron durante el período del informe	No se presentaron casos de incumplimiento regulatorio durante el 2022	Pág. 118
2.28 a	Afiliación a asociaciones	Asociaciones u organizaciones nacionales e internacionales en las que la empresa participa de manera significativa.		Pág. 30

Perfil de la organización y prácticas de reporte			Respuesta	Página del documento
	Contenido GRI	Explicación u observación		
2.29 a	Participación de los grupos de interés	Relación con los grupos de interés para la materialidad y demás consultas		Pág. 19
2.30	Acuerdos de Negociación Colectiva	"Indicar el porcentaje total de empleados cubiertos por los convenios de negociación colectiva. Para los empleados que no estén cubiertos por los convenios de negociación colectiva, indicar si la organización determina sus condiciones laborales y los términos de su empleo en función de los convenios de negociación colectiva que cubren al resto de los empleados o en función de los convenios de negociación colectiva de otras organizaciones."		Pág. 72

Contenidos Específicos

Asunto material	GRI estándar/ Indicador propio	Contenido	Referencia en este informe	Omisiones	Página del documento
Estrategia y desempeño financiero	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 36
	"GRI 201 Desempeño Económico"	"GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático"		NA	Pág.
		"GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno"		NA	Pág. 41
	"GRI 204 Prácticas de Abastecimiento"	"GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales"		NA	Pág. 43
Excelencia operacional	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 52
	Indicador propio	Análisis y gestión de riesgos para la excelencia operacional de los proyectos		NA	Pág. 57

Cultura de ética, integridad, cumplimiento y anticorrupción	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 50
	"GRI 205 Anticorrupción"	"GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción"		NA	Pág. 50
		"GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas"		NA	Pág. 50
	Indicador propio	Porcentaje de inducciones que contemplaron el código de ética		NA	Pág. 50
Protección y cuidado del medio ambiente	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"	La información se encuentra en el capítulo: RESPETANDO EL ENTORNO: UNA MIRADA A NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL	NA	Pág. 102
	"GRI 302 Energía"	"GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización"		NA	Pág. 107
	"GRI 303 Agua y Efluentes"	"GRI 303-5 Consumo de agua"		NA	Pág. 109
	"GRI 305 Emisiones"	"GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance1)"		NA	Pág. 104
		"GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI"		NA	Pág. 105
	"GRI 306 Residuos"	"GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos"		NA	Pág. 110
		"GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos"		NA	Pág. 110
		"GRI 306-4 Disposición de residuos"		NA	Pág. 110

Empleabilidad local	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 62
	Indicador propio	Cumplimiento de mano de obra calificad y no calificada		NA	Pág. 65
Derechos humanos	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 62
	"GRI 410 Prácticas en materia de seguridad"	"GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos"		NA	Pág. 67
	Indicador propio	Participantes al primer curso E-learning sobre Derechos Humanos		NA	Pág. 67
	Indicador propio	Participantes a las actividades comunicativas sobre el modelo corporativo en DDHH		NA	Pág. 67

Participación en mercados locales	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 42
	"GRI 308 Evaluación Ambiental de Proveedores"	"GRI 301-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales"		NA	Pág. 43
	"GRI 414 Evaluación Social de Proveedores"	"GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales"		NA	Pág. 44
		"GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas"		NA	Pág. 66
	Indicador propio	Porcentaje de bienes y servicios a través de proveedores locales		NA	Pág. 66
	Indicador propio	Número de proveedores a nivel nacional participantes de encuentros y actividades		NA	Pág. 45

Crecimiento y desarrollo de empleados	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 74
	"GRI 401 Empleo"	"401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal"		NA	Pág. 82
	"GRI 404 Formación y educación"	"GRI 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición"		NA	Pág. 78
		"GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera"		NA	Pág. 79
	"GRI 505 Diversidad e igualdad de oportunidades"	"GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres"		NA	Pág. 84
	"GRI 407 Libertad de Asociación y Negociación Colectiva"	"407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo"		NA	Pág. 72

Seguridad de procesos	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 86
	Indicador propio	Participantes en el programa de entrenamiento en Seguridad de Procesos		NA	Pág. 91
	Indicador propio	Porcentaje de madurez de la cultura de seguridad de procesos		NA	Pág. 91
	Indicador propio	%Disminución de eventos en seguridad de procesos		NA	Pág. 91
Gestión de riesgos	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 88
	Indicador propio	Número de estudios de seguridad y antecedentes a aspirantes		NA	Pág. 89
	Indicador propio	Alertas comunicadas en el programa de riesgos e impactos		NA	Pág. 89

Salud en el trabajo	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 86
	"GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo"	"GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes"		NA	Pág. 86
		"GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo"		NA	Pág. 86
		"GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo"		NA	Pág. 86
		"GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo"		NA	Pág. 86
		"GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores"		NA	Pág. 90
		"GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral"		NA	Pág. 93
		"GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales"		NA	Pág. 96

	"GRI 203 Impactos Económicos Indirectos"	"GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados"		NA	Pág. 71
	"GRI 413 Comunidades Locales"	"GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo"		NA	Pág. 68
	Indicador propio	Número de líderes graduados en la Escuela de Gestores Comunitarios en el liderazgo		NA	Pág. 69
	Indicador propio	Número de jornadas de voluntariado en el programa "Yo soy Voluntario"		NA	Pág. 70
Bienestar	Indicador propio	Niños beneficiaros con la iniciativa de bienestar donación de regalos		NA	Pág. 70
Acción sobre el cambio climático	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág.
	Indicador propio	Hoja de ruta para la neutralidad de carbono.		NA	Pág.
	Indicador propio	Número de compensaciones a través de bonos de carbono		NA	Pág. 102
Equidad, Diversidad e Inclusión	"GRI 3 Temas materiales"	"GRI 3.3 Gestión del tema material"		NA	Pág. 85
	Indicador propio	Iniciativas para fomentar una cultura diversa e inclusiva			Pág. 85

INFORME DE **SOSTENIBILIDAD 2022**

COLOMBIA - PERÚ

Transformamos realidades generando valor

STORK

A Fluor Company