



# SUMMUM

INFORME DE  
GESTIÓN SOSTENIBLE  
**2018**

**1+** LA ORGANIZACIÓN

*página 6*

**2+** LA SOSTENIBILIDAD

*página 10*

**3+** GOBIERNO CORPORATIVO

*página 16*

**4+** RENTABILIDAD, CRECIMIENTO Y DESARROLLO

*página 34*

**5+** EXCELENCIA OPERATIVA

*página 42*

**6+** NUESTRA GENTE

*página 72*

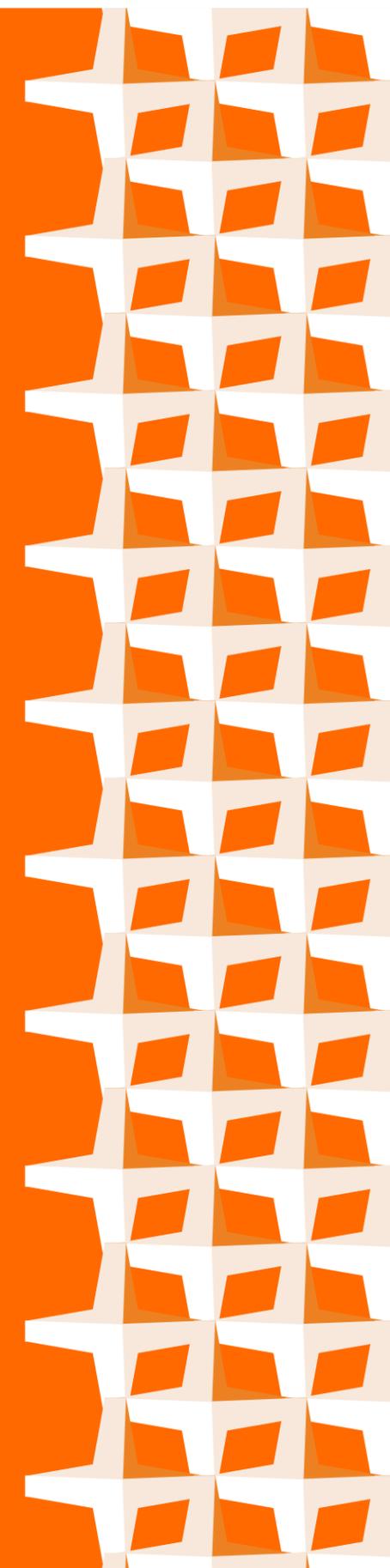
**7+** GESTIÓN SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

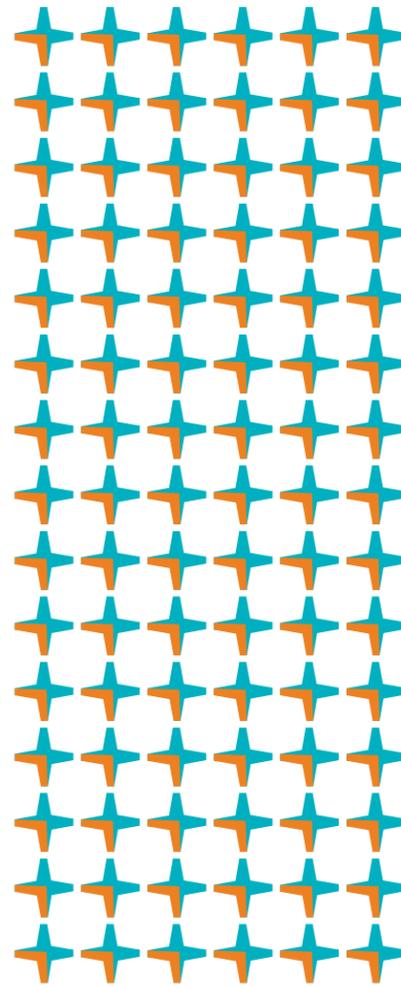
*página 86*

**8+** GESTIÓN INTEGRAL DE LA CADENA DE SUMINISTRO

*página 96*

**CONTENIDOS**





## CARTA DEL PRESIDENTE

En Summum hemos vivido un proceso de transformación y cambio que nos ha permitido ir más allá de las expectativas de los clientes y que ha sido un factor clave para responder a los desafíos de los contextos en los que desarrollamos nuestras operaciones.

El 2018 representa un hito relevante en este proceso con el ejercicio de planeación estratégica que desarrollamos y a través del cual definimos a la generación de valor como el horizonte hacia el cual dirigimos nuestras actividades, buscando contribuir al logro de beneficios para nuestros clientes, inversionistas, pero también para la sociedad a través del impulso a la sostenibilidad ambiental y el desarrollo socio/económico de las regiones y sectores en los que trabajamos.

En línea con este marco de actuación, nos adherimos a la iniciativa de ciudadanía corporativa más importante en el mundo, el Pacto Global, en la que coincidimos en el espíritu de respeto y promoción de los derechos humanos, la gestión responsable con el medio ambiente, la ética y la integridad; la formalización de este compromiso fortalece la transparencia de nuestra gestión y consolida la confianza que caracteriza nuestras relaciones corporativas.

Nos hemos propuesto además ejercer un rol protagónico en materia de ética e integridad, que se traduce en la apropiación de estos principios tanto al interior de nuestra Organización como entre nuestros grupos de interés e incluye la implementación de las mejores prácticas en gestión de la transparencia, el cumplimiento y el gobierno corporativo, así como la intervención activa en el debate público sobre la corrupción y su impacto en la sociedad.

Vamos a seguir creciendo y mejorando nuestros márgenes de rentabilidad, gracias al compromiso de nuestros colaboradores y proveedores, quienes hacen realidad los objetivos que nos hemos planteado en calidad y excelencia operacional; son ellos quienes aseguran el cumplimiento de los más altos parámetros de salud, seguridad y medio ambiente y quienes nos han permitido cerrar exitosamente los proyectos que nos han abierto las puertas con más clientes en Colombia, México y Perú.

En este octavo informe de gestión sostenible presentamos los principales logros y aprendizajes de la operación que realizamos durante el 2018 y planteamos los retos que marcan el camino que esperamos construir de forma conjunta con nuestros grupos de interés, con el propósito de continuar creciendo juntos.



# 1 LA ORGANIZACIÓN

## Grupo Summum

/ **GRI:** 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-8, 102-9, 102-10

Somos una Organización multilatina compuesta por dos unidades de negocio: Summum Energy y Summum Projects, las cuales operan conjuntamente, prestando servicios y ofreciendo soluciones integrales para los sectores de hidrocarburos y energía.

Durante 2018 contamos con operaciones en Colombia, México y Perú, con un portafolio de integrado a través del cual cumplimos nuestra promesa de valor: Creamos casos de éxito que maximizan los beneficios de nuestros clientes e inversionistas y aportan al desarrollo socio/económico y la sostenibilidad ambiental de las regiones y sectores en los que trabajamos.

En el año 2018 se realizó la venta de la sociedad Gómez Cajiao y Asociados S.A.S., que dejó de ser parte del Grupo Summum. Por este motivo en el informe de sostenibilidad de 2018, no se incluye información relacionada con esta empresa.

En adelante nos referimos a las unidades de negocio de manera conjunta como SUMMUM, Grupo SUMMUM, la Compañía o la Organización.

### UNIDADES DE NEGOCIO - PORTAFOLIO SUMMUM

#### SUMMUN PROJECTS

- ◆ Ingeniería conceptual, básica y detalle.
- ◆ Gestión de compras.
- ◆ Gerencia de proyectos y de construcción.
- ◆ Supervisión de obras de construcción.

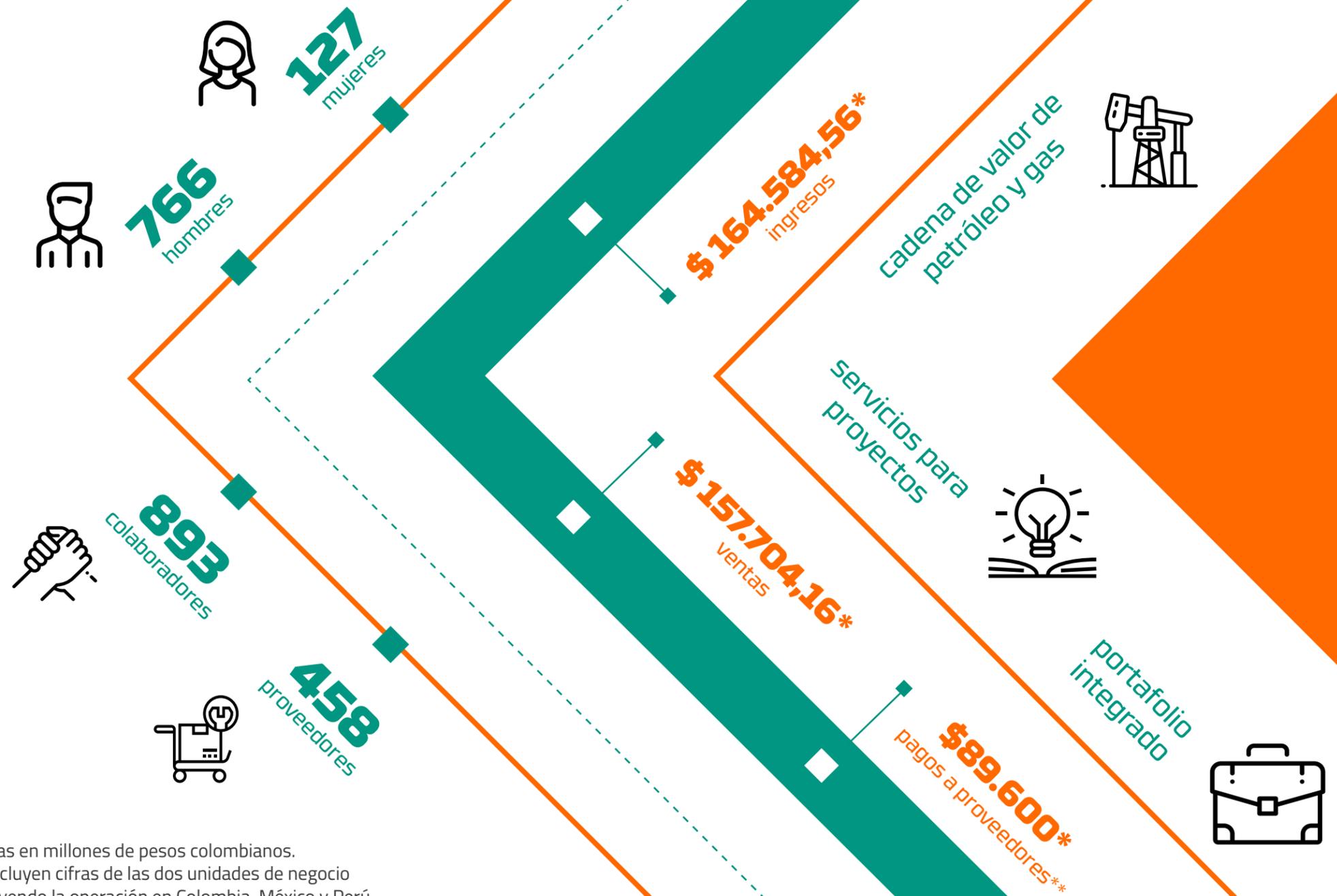


#### SUMMUN ENERGY

- ◆ Well Testing – Pruebas de producción de pozos.
- ◆ Monitoreo remoto – Producción de gas y petróleo.
- ◆ Early Production Facilities .
- ◆ Electric Line.
- ◆ Slick Line.



# SUMMUM, UNA VISION GENERAL DEL 2018



\*Cifras en millones de pesos colombianos. Se incluyen cifras de las dos unidades de negocio incluyendo la operación en Colombia, México y Perú, exceptuando información de los colaboradores, que solo presenta datos de la operación en Colombia.

\*\* Información correspondiente a Summum Energy en Colombia



# 21 LA SOSTENIBILIDAD

Durante 2018 revisamos nuestra planeación estratégica, con el propósito de adaptarnos a la nueva composición de las unidades de negocio y de continuar respondiendo a los desafíos del mercado y a las necesidades de nuestros stakeholders. Ese ejercicio hizo visible en nuestra propuesta de valor la contribución que hacemos desde nuestras actividades a la sostenibilidad ambiental y al desarrollo socio económico de las regiones y sectores en donde operamos.

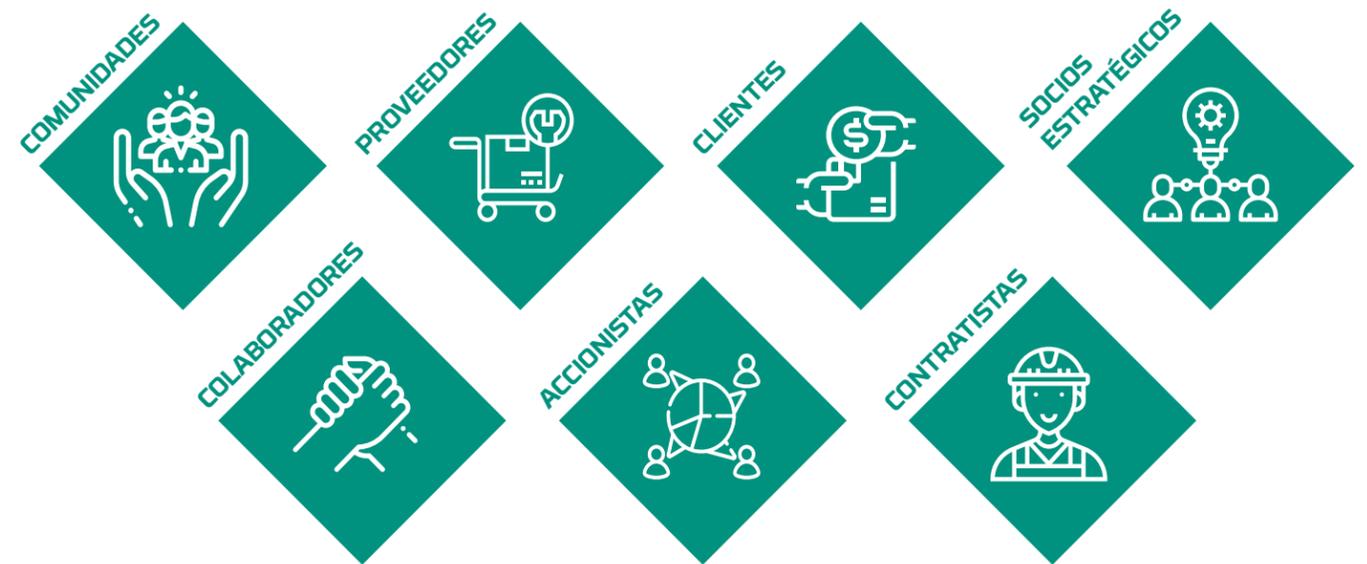
En el modelo de sostenibilidad hacemos explícito nuestro compromiso con la transparencia y buen gobierno corporativo, la gestión responsable, basada en la creación de valor para nuestros grupos de interés, la excelencia operacional en cada una de las actividades que desarrollamos, la satisfacción integral en el servicio que prestamos a nuestros clientes, la conservación del entorno, el bienestar de nuestros colaboradores y el aumento de la rentabilidad de la Compañía, todo esto enmarcado en el respeto y promoción de los derechos humanos.

## GRUPOS DE INTERÉS

**/ GRI:** 102-40, 102-42, 102-43

Para alcanzar estos propósitos es fundamental la interacción y gestión estratégica del relacionamiento con los grupos de interés, entendidos como los stakeholders intervinientes en cada uno de los procesos desarrollados por el Grupo, quienes participan en el logro de los objetivos de la Organización de manera directa e indirecta y quienes aportan al crecimiento de la Compañía. Este proceso es recíproco, cada una de las unidades de negocio que hacen parte del Grupo Summum, aporta de manera positiva a cada uno de los grupos de interés.

## GRUPOS DE INTERÉS - SUMMUM



Durante el año 2018 se mantuvieron los mecanismos de comunicación que la Organización ha venido manejando en los últimos años con los grupos; a través de estos canales, los representantes manifiestan los asuntos clave de su interés y participan en el proceso de elaboración de la memoria.

CANALES DE COMUNICACIÓN	PERIODICIDAD	GRUPOS DE INTERÉS
Atención telefónica y personalizada por parte de las áreas responsables	De acuerdo con la necesidad. Las áreas tienen disponibilidad permanente	Todos
Reuniones de socialización		Comunidad
Informes de sostenibilidad	Anual	Todos
Informes de resultados	Trimestral y semestral	Accionistas
Puntos de encuentro	Semestral	Colaboradores
Oficios y cartas informativas	De acuerdo con la necesidad. Las áreas tienen disponibilidad permanente	Comunidad
Reuniones presenciales		Clientes, proveedores, socios estratégicos, contratistas
Comité de convivencia		Colaboradores

ASUNTOS CLAVE Y PREOCUPACIONES PLANTEADAS POR LOS GRUPOS DE INTERÉS	RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN	GRUPOS DE INTERÉS QUE LO PLANTEAN
Generación de oportunidades laborales a personas procedentes de zonas de influencia - sector rural	Los procesos de oportunidades a nivel local se establecen en concordancia de la normatividad vigente (decreto 1668 de 2016) la cual establece que la zona de influencia es el (los)municipio (s), donde se desarrolle el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos. La oferta se efectúa de acuerdo con las necesidades operativas.	Comunidades
Dificultades para el suministro de bienes y servicios a proveedores locales	Los requisitos de ley no son aspectos que puedan ser sometidos a excepción. Para el caso de los aspectos subsanables se establece un tiempo de cumplimiento de tal forma que el proveedor logre alinearse a los estándares y expectativas organizacionales.	Comunidades y proveedores
Manejo del entorno para asegurar la viabilidad operativa	Se suministra el soporte necesario por parte de nuestra área RSE, de igual manera se garantiza la aplicabilidad de las recomendaciones y lineamientos a nivel socio ambiental para no generar conflictos con el entorno.	Clientes
Generación de utilidades que cumpla la expectativa de los inversionistas	Se establecen estrategias de negocio para el logro del crecimiento económico sostenible.	Accionistas

## TEMAS MATERIALES

/ GRI: 102-47

Como resultado del seguimiento a la aplicación y observancia del Modelo de Sostenibilidad, se identificó que los asuntos materiales revisados en 2017 siguen siendo los temas de mayor relevancia para la Organización. La única modificación que se realiza con respecto al reporte anterior es la agrupación de los temas del desempeño ambiental, la salud y la seguridad bajo el tema Excelencia Operativa, que permite reflejar de una manera más adecuada la gestión de los impactos asociados que lideran las áreas de HSEQ de las unidades de negocio.



**GOBIERNO CORPORATIVO**



**GESTIÓN SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS**



**RENTABILIDAD, CRECIMIENTO Y DESARROLLO**



**EXCELENCIA OPERATIVA**



**CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD**



**GESTION INTEGRAL DE LA CADENA**



**NUESTRA GENTE**

## ACERCA DEL INFORME

/ GRI: 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54.

El octavo informe anual de sostenibilidad de Grupo Summum ha sido elaborado de conformidad con los Estándares GRI, opción esencial, incluye la identificación de los aportes de nuestra Organización a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y constituye nuestra primera Comunicación de Progreso (COP), dando así respuesta a nuestra adhesión al Pacto Global. La relación de los temas del informe con estas iniciativas se presenta de manera detallada en el índice de contenidos al final del documento. El reporte hace seguimiento a los principales hitos y aprendizajes de las actividades que Summum Energy y Summum Project realizaron durante 2018.

Para solicitar más información y presentar comentarios o sugerencias respecto al contenido del informe, contamos con los siguientes canales de contacto:



◆ Correo institucional:  
[info@summumcorp.com](mailto:info@summumcorp.com)



◆ Correo postal Sede Administrativa:  
**Carrera 19 # 166 -53 Barrio Toberín, Bogotá D.C.**



# 3<sup>o</sup> GOBIERNO CORPORATIVO



La cultura corporativa de Summum se caracteriza por la excelencia, la legalidad y transparencia, la responsabilidad, el respeto y el compromiso.

## ¿POR QUÉ LA GESTIÓN INTEGRAL DEL GOBIERNO CORPORATIVO ES IMPORTANTE PARA SUMMUM?

/ GRI: 103-1

En Summum trabajamos para que todas nuestras actividades estén guiadas por la ética y la transparencia, cumplan con los más altos estándares internacionales de calidad y tengan en cuenta las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, todo con el propósito de fortalecer de forma continua la confianza de nuestros grupos de interés y consolidar así las relaciones estratégicas que contribuyen a nuestro posicionamiento en el mercado.

# Direccionamiento estratégico

En toda nuestra trayectoria organizacional, siempre hemos buscado el fortalecimiento de nuestros valores corporativos, a través de la implementación de políticas, manuales, códigos y procedimientos que regulan las conductas de nuestros colaboradores; sin embargo, el mayor esfuerzo se ha concentrado en crear una cultura corporativa, bajo la que todos los grupos de interés alrededor de Summum, adopten como propios, la excelencia, la legalidad y transparencia, la responsabilidad, el respeto y el compromiso.

Como resultado y con el fin unificar todas estas mejores prácticas corporativas, en 2018 actualizamos el Código de Buen Gobierno Corporativo de Summum, el cual establece nuestra guía en el relacionamiento entre colaboradores, comunidades, accionistas, clientes, proveedores y demás grupos de interés de la Compañía.

En la primera parte del Código, se describe la información general corporativa de Summum y se define el marco de actuación bajo el cual se desarrolla. En la segunda parte, se consagran los derechos y funciones de los accionistas, así como las garantías con las que cuentan dentro de Summum. Posteriormente, se informa acerca del proceso de toma de decisiones dentro de la Compañía y la regulación de sus comités. Finalmente, se compila la política de transparencia y cumplimiento.

## ¿CÓMO SE GESTIONAN EN SUMMUM LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON EL GOBIERNO CORPORATIVO?

/ **GRI:** 103-2

La confianza, la transparencia en la toma de decisiones y la claridad en las relaciones corporativas, son los principales impactos derivados del gobierno corporativo de la Compañía y son gestionados a través de instrumentos y estructuras compilados en nuestro Código de Gobierno.

## Estructura de Gobierno

/ **GRI:** 102-18, 102-19, 102-20, 102-21

Nuestro Código de Buen Gobierno Corporativo regula todos los órganos de poder corporativo, así como sus funciones e integrantes bajo la siguiente estructura:



La toma de decisiones en los tres ámbitos de la sostenibilidad se realiza a través del siguiente proceso:



## Económicos

Contamos con matrices de delegación de autoridad para los tres países que nos permiten controlar y tomar decisiones económicas, asegurando una adecuada segregación de responsabilidades y mitigación de riesgos.



## Ambientales

Cada gerente de las unidades de negocio tiene un gerente de HSEQ que se encarga de liderar la gestión ambiental de la Compañía



## Sociales

La responsabilidad y gestión social está a cargo de la gerencia de asuntos corporativos

La rendición de cuentas de las decisiones y resultados del desempeño corporativo se realiza directamente a nuestro CEO, quien a su vez debe presentar informes a la Junta Directiva nuestro máximo órgano de gobierno.

Los miembros de la Junta Directiva son seleccionados directamente por los accionistas a través del mecanismo de votación, incluyendo la designación de al menos un integrante independiente, asegurando que el presidente no ocupa cargos ejecutivos en la Compañía y que sus miembros pueden cumplir con funciones entre las que se encuentran:

- ◆ Aprobar la política Anticorrupción y de Ética Empresarial
- ◆ Revisar y aprobar el manual y la política de prevención de lavado de activos, y protección de datos personales
- ◆ Revisar y aprobar todas las actualizaciones que surtan dichos documentos
- ◆ Vigilar el cumplimiento de las políticas y manuales junto con los controles establecidos por el área de Ética y Cumplimiento
- ◆ Aprobar el Código de Conducta Empresarial, en el cual se definen nuestros valores y que debe ser cumplido por todos en Summum
- ◆ Designar un Oficial de Cumplimiento como máxima autoridad y líder al interior de la Compañía para velar por el cumplimiento del Código de Conducta
- ◆ Aprobar el reglamento del Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.
- ◆ Aprobación de propuestas a clientes y realización de compras, que superen las cuantías previstas en el Manual Interno de Delegación.

En la estructura corporativa de las Unidades de Negocio de cada país, los gerentes responsables de la unidad realizan la rendición de cuentas al máximo órgano societario, Asambleas de Accionistas o Juntas de Socios, reservando a los referidos órganos societarios la toma de decisiones establecidas en sus estatutos.

## COMITÉS CORPORATIVOS

/ GRI: 102-22

La Organización cuenta con comités corporativos que se conforman de acuerdo con las necesidades y las dinámicas de las operaciones y que apoyan la toma de decisiones.

### COMITÉ DIRECTIVO.

Este comité tiene como objetivo lograr la cohesión y trabajo en conjunto entre las diferentes unidades de negocio y áreas de apoyo

### COMITÉ DE OPERACIONES.

En este comité se exponen las oportunidades de negocio existentes y se hace seguimiento de las propuestas a presentar y presentadas y se definen estrategias en materia comercial.

### COMITÉS DE PROYECTOS.

En el Comité de Proyectos se socializan los contratos adjudicados y los proyectos en ejecución de cada una de las líneas de negocio y se analizan los aspectos e indicadores operativos y financieros de los mismos, así como cualquier otro tema relevante de la operación que sea necesario socializar en dicho Comité.

### COMITÉ DE AUDITORÍA, RIESGO Y CUMPLIMIENTO.

La finalidad de este Comité es gestionar los riesgos (identificar, evaluar, tratar y monitorear) asociados a los procesos, negocio y cumplimiento de SUMMUM, de conformidad con las prácticas de Buen Gobierno Corporativo, buscando que la Compañía continúe realizando adecuadamente su objeto social y alcance cabalmente sus objetivos dentro del marco estatutario y legal que rigen su actividad.

### COMITÉS COMERCIALES.

Dentro de este comité se socializan las principales propuestas a presentar de cada una de las líneas de negocio. Adicionalmente, se tratan temas y se toman decisiones de estrategia y mercadeo.

### COMITÉS DE CONVIVENCIA.

Grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

### HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

- En 2018 avanzamos en la implementación del Comité de Auditoría, Riesgo y Cumplimiento, cuyo gerente es designado directamente por la Junta Directiva, acción que ha logrado impulsar nuestra gestión de riesgos.
- También logramos definir con mayor claridad las funciones del Comité Directivo, lo que ha permitido discutir en las reuniones aspectos relevantes para la sostenibilidad que van más allá del desempeño financiero de la Compañía.

### ¿CÓMO EVALÚA SUMMUM LA GESTIÓN DE SUS IMPACTOS RELACIONADOS CON EL GOBIERNO CORPORATIVO?

/ GRI: 103-3

### SISTEMAS DE MEDICIÓN:

- Retroalimentación de los grupos de interés
- Verificaciones internas: Autoevaluaciones de los conocimientos adquiridos por medios de las divulgaciones de las diversas políticas de la Organización y el código de conducta.
- Mecanismos de quejas y reclamos: Canales de comunicación por medio del cual las diversas contrapartes de Summum pueden exponer diversas situaciones referentes a la prestación del servicio.
- Denuncias y/o consultas de la línea de ética: Canales de consulta y/o reporte de situaciones que puedan atentar contra los valores y políticas corporativas, por ejemplo; posibles casos de corrupción, fraude, lavado de activos, conflictos de interés, entre otros.

### ACCIONES DESTACADAS EN 2018

Dimos cumplimiento al

**85%**

del plan de acción 2018 del modelo de sostenibilidad

Trabajamos en la planeación de servicios conjuntos buscando **fortalecer las sinergias entre las Unidades de Negocio** para crear un portafolio de servicios conjuntos



Enfocamos acciones hacia los proveedores, llevando el modelo de sostenibilidad y las políticas para asegurar la **ética y transparencia**





Durante 2018 Summum se vinculó a algunas de las más reconocidas iniciativas en materia de transparencia y gobierno corporativo:



### Red Colombia

Pacto Global Naciones Unidas. Es la iniciativa de ciudadanía corporativa más extendida a nivel mundial e incluye el compromiso corporativo con el respeto y la promoción de diez principios agrupados en 4 ejes temáticos: Derechos Humanos, Relaciones laborales, Medio Ambiente y Lucha Anticorrupción.



La Corporación Transparencia por Colombia -TpC-, capítulo nacional de Transparency International, lidera desde la sociedad civil la lucha contra la corrupción y por la transparencia, en lo público y en lo privado, para promover una ciudadanía activa, fortalecer las instituciones y consolidar nuestra democracia. Summum se vinculó a la iniciativa Compromiso Empresarial Anticorrupción, como la primera y única empresa del sector de hidrocarburos participante.



Red Latinoamericana de Cumplimiento del Instituto Internacional de Estudios Anticorrupción, enfocada en la promoción de las buenas prácticas y estándares nacionales e internacionales para la prevención de la corrupción, del lavado de activos y el gobierno corporativo.

## Retos 2019

Con el propósito de continuar afianzando la transparencia de nuestras decisiones y estructuras en materia de gobierno corporativo y seguir fortaleciendo de la confianza en las relaciones con nuestros grupos de interés, para 2019 nos hemos propuesto avanzar en los siguientes temas:

- ◆ Construir la ruta de responsabilidad social
- ◆ Continuar consolidando la estructura de gobierno
- ◆ Continuar con el fortalecimiento de la innovación
- ◆ Consolidar en México y Perú en temas de divulgación y capacitación en ética
- ◆ Lograr la implementación de la NTC ISO 37001 de la gestión antisoborno

### COMPROMISO ÉTICO

/ GRI: 102-16



A partir del ejercicio de planeación estratégica realizado por nuestro Comité Directivo durante 2018, actualizamos y establecimos nuevos valores corporativos, los cuales direccionan las actividades de nuestros colaboradores, tanto en lo referente a la conducta personal como en la práctica de los negocios, especialmente, en aquellas que por alguna razón puedan afectar la reputación e imagen del Grupo.

# Valores Corporativos de Summum



## SOMMOS EXCELENCIA:

Somos un equipo enfocado en resultados que busca agregar valor y que está comprometido con la calidad en todo lo que hace.



## SOMMOS LEGALIDAD Y TRANSPARENCIA:

No negociamos la ética, el cumplimiento de la ley ni las buenas prácticas en los negocios.



## SOMMOS COMPROMISO:

Trabajamos con pasión por y para nuestros grupos de interés (empleados, clientes, comunidades, accionistas, aliados, socios).



## SOMMOS RESPETO:

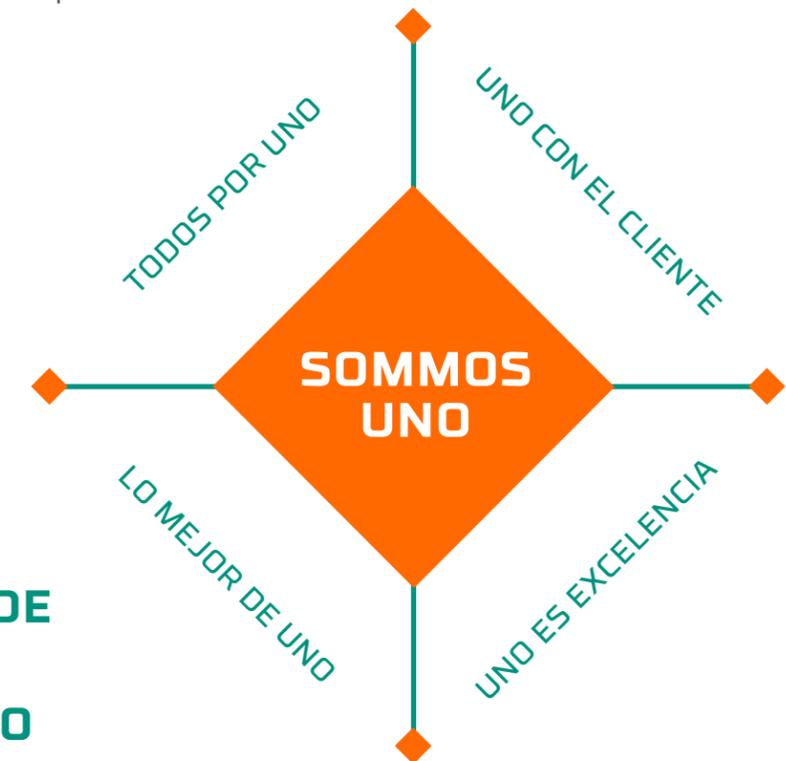
Promovemos la equidad, el respeto y damos prioridad a los derechos humanos.



## SOMMOS RESPONSABILIDAD:

Operamos de manera segura y somos responsables con el medio ambiente.

En la actualización de nuestro código de conducta definimos la cultura corporativa "Sommos Uno" la cual busca que la Compañía desarrolle una cultura fuerte, con valores y atributos compartidos y vividos por cada colaborador, actuando como un solo equipo y dando lo mejor de cada uno en la conformación de la cultura corporativa.

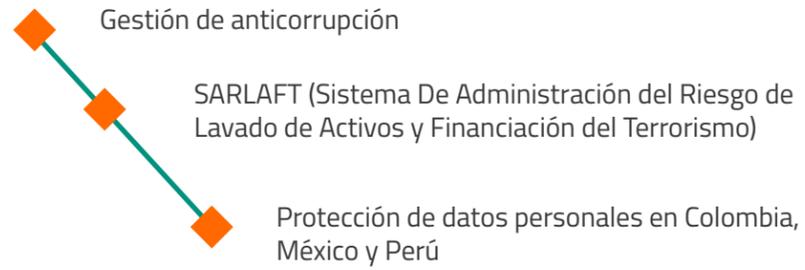


## ATRIBUTOS DE LA CULTURA SOMMOS UNO

Los valores y la cultura corporativa son socializados en las capacitaciones periódicas, los boletines de sensibilización y socialización, las carteleras informativas, los correos institucionales y la inducción corporativa; cada colaborador debe firmar un compromiso por la ética y la transparencia, donde se menciona que el código de conducta hace parte integral del contrato de trabajo y se refuerza la identidad con los valores corporativos de la Compañía.

## GERENCIA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Con el fin de dar mayor importancia organizacional al cumplimiento ético dentro de Summum y en línea con el Código de Buen Gobierno Corporativo, el cual exige que exista un órgano dedicado exclusivamente a los temas relacionados con el cumplimiento ético, en 2018 consolidamos la Gerencia de ética y cumplimiento, encargada de consolidar y actualizar la información relacionada con los valores y la cultura de Summum en los documentos corporativos, además de reportar directamente a la Presidencia y a la Junta Directiva sus resultados frente a:



Gracias a esta Gerencia hemos definido un cronograma anual de actividades en el que incluimos tanto los eventos de las iniciativas que formamos parte, como las actividades internas que debemos realizar en todos los países donde tenemos presencia. Estas actividades incluyen:

<b>ACTIVIDADES EXTERNAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Reuniones de Pacto Global</li> <li>◆ Reuniones bimensuales con los miembros de la Red Latinoamericana de Cumplimiento del Instituto Internacional de Estudios Anticorrupción en los que hemos sido anfitriones, expositores y conferencistas</li> </ul>
<b>ACTIVIDADES INTERNAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Capacitaciones a nuestros colaboradores</li> <li>◆ Encuesta de conocimiento y percepción de las funciones de la línea ética</li> <li>◆ Boletín informativo de la línea ética</li> </ul>

## CANALES DE ATENCIÓN

/ **GRI:** 102-17

En Summum contamos con distintos canales de atención para comunicar posibles situaciones de fraude, casos de presunta corrupción, conflictos de interés, operaciones sospechosas y/o consultas frente a posibles dilemas éticos para la toma de decisiones; estos mecanismos ofrecen la posibilidad de reportar la información de forma anónima y manteniendo en todo momento la política de confidencialidad para el manejo de la información, así como la política de no represalias contra los colaboradores que hagan uso de los canales.

## CANALES DE ATENCIÓN

/ **GRI:** 102-17

En Summum contamos con distintos canales de atención para comunicar posibles situaciones de fraude, casos de presunta corrupción, conflictos de interés, operaciones sospechosas y/o consultas frente a posibles dilemas éticos para la toma de decisiones; estos mecanismos ofrecen la posibilidad de reportar la información de forma anónima y manteniendo en todo momento la política de confidencialidad para el manejo de la información, así como la política de no represalias contra los colaboradores que hagan uso de los canales.

## CANALES DE ATENCIÓN DE LA LÍNEA ÉTICA SUMMUM

 <p><b>Teléfono:</b> (571) 6671414 <b>Extensión:</b> 35600</p>	 <p><b>Nuestra página web:</b> Opción Línea Ética</p>
 <p><b>Correo electrónico:</b> oficialcumplimiento@summumcorp.com lineaetica@summumcorp.com</p>	 <p><b>Personalmente</b> ante el jefe inmediato o ante la Gerencia de Ética y Cumplimiento</p>

Las personas encargadas del asesoramiento en estos canales son el Gerente de Ética y Cumplimiento, el presidente (CEO) y el Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, responsables de esclarecer los hechos reportados y recolectar material probatorio para el inicio de los diversos procesos.

En el caso de los procesos disciplinarios, la Gerencia de relaciones laborales es la designada por la Compañía como autoridad de juzgamiento, a través del procedimiento de sanciones disciplinarias de índole laboral, que respeta siempre el debido proceso y las garantías laborales.

## CONFLICTOS DE INTERÉS

/ **GRI:** 102-25, 102-27

En nuestro código de conducta establecimos dos capítulos para prevenir la materialización de los conflictos de interés y definir el proceso a seguir en caso de su materialización, siendo la Gerencia de Ética y Cumplimiento la encargada de recibir los reportes para tomar las decisiones que correspondan.

Los resultados y la información relacionada con los conflictos de interés, corrupción, prevención de lavado de activos y protección de datos personales, así como los temas financieros, riesgos del negocio y de control interno deben ser reportados en los informes trimestrales al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, así como en los informes semestrales a la Junta Directiva.

# Gestión de Riesgos

Durante 2018 fortalecimos la gestión de riesgos de la Compañía tanto en Colombia como en Perú y México gracias a la consolidación del Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, el cual puso en marcha el Sistema de Gestión Integral de Riesgos, que se encuentra alineado con la Norma Técnica Colombiana NTC - ISO 31000.

Este sistema involucra a todos los gerentes, coordinadores, jefes y colaboradores de todos nuestros procesos a fin de gestionar adecuadamente los riesgos, implementando acciones preventivas y controles para su eliminación o mitigación, buscando de este modo alcanzar los objetivos institucionales a través de la calidad y comercialización de nuestros servicios.

En el marco de esta implementación, hemos definido planes de acción para la gestión de riesgos que siguen los pasos establecidos por la norma ISO 31000:

## PLAN DE ACCIÓN PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS DE SUMMUM



En 2018 logramos resolver el 70% de los riesgos encontrados en Colombia, dando cierre a los riesgos críticos en un plazo de dos meses como resultado de la implementación del plan de tratamiento de riesgos, del diseño y evaluación de los controles y de la matriz para la identificación de los riesgos de acuerdo con su probabilidad e impacto. Igualmente, durante este mismo año definimos la Matriz de Delegación de autoridad en la cual se establecieron los criterios de aprobación para asuntos operativos y administrativos.

## NATURALEZA DE LOS RIESGOS EN SUMMUM

ESTRATÉGICOS	FINANCIEROS	OPERATIVOS	TECNOLÓGICOS
LAVADO DE ACTIVOS	HUMANOS	INCUMPLIMIENTO	CORRUPCIÓN

En Summum hemos definido un año como plazo para la implementación de los planes de tratamiento, por lo que hacemos reuniones trimestrales con el Comité de Auditoría para hacer un seguimiento adecuado a los procesos, además del plan anual de auditoría a los controles y procesos establecidos en la matriz. Para junio de 2019 hemos trazado como meta contar con la matriz de riesgos en Perú y en México.



# Anticorrupción

## MATRIZ DE RIESGOS

/ GRI: 205-1, 205-3

En Colombia analizamos el 67% de nuestros procesos, porcentaje que corresponde a 6 de nuestras líneas de trabajo, con el propósito de identificar potenciales riesgos asociados a corrupción, los cuales son objeto de monitoreo y estandarización de acuerdo con el estándar ISO 31000. Los procesos evaluados fueron: Procura, Jurídico, Dirección, Finanzas, Comercial y Operaciones; por encontrarse en fase de documentación TDO, HSEQ y seguridad física serán analizados en una próxima oportunidad.

Durante el 2018 en la Organización no se confirmaron casos de corrupción.

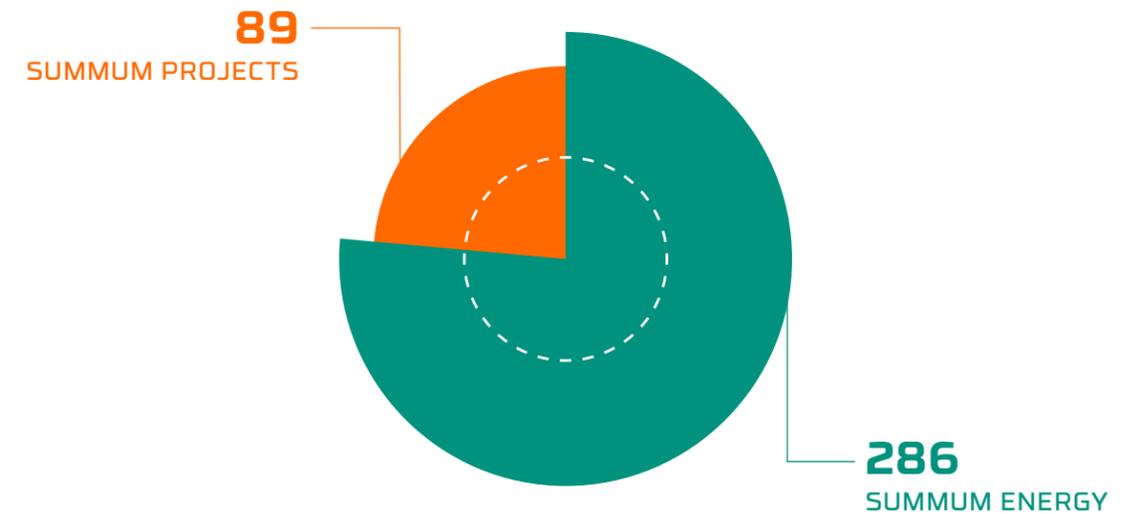
## CAPACITACIONES EN ANTICORRUPCIÓN

/ GRI: GRI 205-2

En 2018 capacitamos a 375 colaboradores en Compliance sobre temas como el SAGRLAFT, el Programa Anticorrupción, el Código de Conducta y la Protección de Datos Personales atendiendo a la ley 1581 de 2012 y el decreto 1377 de 2013 en Colombia, a la Ley 29733 en Perú y a la ley federal de protección de datos (DOF 05-07-2010) en México.

Además, capacitamos al personal de TDO sobre análisis y validación de profesiones y tarjetas profesionales, así como al Comité Directivo sobre Protección de datos personales y ofrecimos capacitaciones para los gerentes de 1era y 2da línea, incluido el Comité Directivo, sobre responsabilidad penal empresarial.

## NÚMERO DE COLABORADORES CAPACITADOS



Summum Energy contó con un mayor número de capacitaciones, un 76%, mientras que el 24% restante corresponde a las capacitaciones realizadas a colaboradores de Summum Projects; los porcentajes son proporcionales al número de colaboradores de cada unidad de negocio.



# 4

## RENTABILIDAD, CRECIMIENTO Y DESARROLLO



Desde nuestra propuesta de valor buscamos crear casos de éxito que maximizan los beneficios de nuestros clientes e inversionistas, objetivo posible a partir de una gestión financiera responsable con las obligaciones corporativas, eficiente en el manejo de los recursos y proactiva en la administración de los riesgos.

### ¿POR QUÉ LA GESTIÓN DE LA RENTABILIDAD, EL CRECIMIENTO Y EL DESARROLLO ES IMPORTANTE PARA SUMMUM?

/ GRI: 103-1

La sostenibilidad en el largo plazo y la viabilidad organizacional de SUMMUM, están relacionadas con la capacidad de las áreas y operaciones de generar negocios rentables, que aporten al crecimiento corporativo y al desarrollo y consolidación de las unidades de negocio y del Grupo Summum.

Para lograr ese propósito es necesario responder con oportunidad y eficacia a las necesidades de los clientes, asegurando así la utilidad de las actividades corporativas, lo cual requiere de un soporte administrativo que respalde las operaciones, garantice la eficiencia en los proyectos y mantenga un adecuado perfil financiero de la Compañía, contribuyendo así a fortalecer la presencia del Grupo en el mercado.

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La planeación estratégica de Summum, diseñada en 2018, establece como objetivos de la gestión financiera:

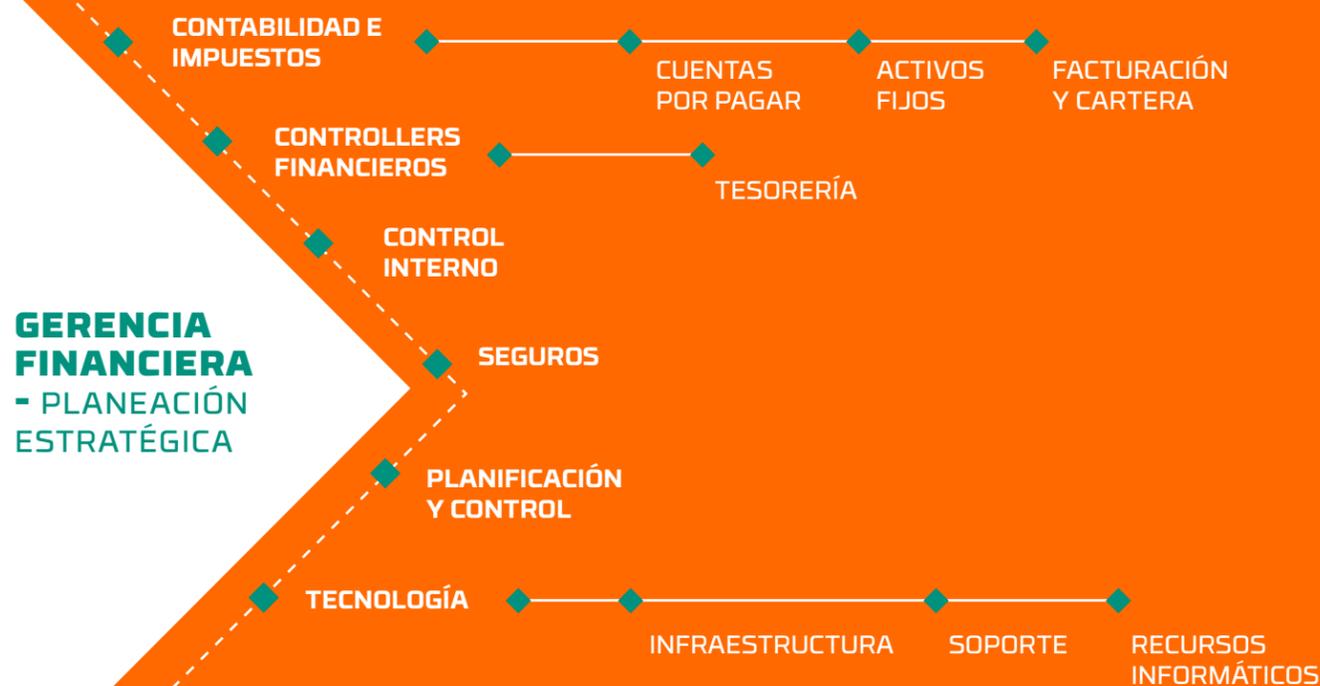
- ◆ Aumentar el valor de la Compañía.
- ◆ Aumentar el valor promedio de ventas por cliente.
- ◆ Aumentar las ventas con márgenes rentables.

## ¿CÓMO SE GESTIONAN EN SUMMUM LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON LA RENTABILIDAD, EL CRECIMIENTO Y EL DESARROLLO?

/ GRI: 103-2

Como respuesta a los retos del mercado y de los sectores de hidrocarburos y energía, nos hemos transformado como Organización desde nuestra estructura y planeación estratégica, hasta la articulación de los procesos y áreas, con el propósito de optimizar los recursos, robustecer nuestra propuesta de valor y afianzar la relación con los actores del sector financiero.

La Gerencia Financiera y de Planeación Estratégica lidera la gestión de las áreas de Contabilidad, Controllers Financieros, Control Interno, Seguros, Planificación y Control y Tecnología, con la siguiente estructura:



Esta estructura nos permite mantener un control adecuado de los presupuestos, de los ingresos y los gastos, así como reportar la información relacionada de manera constante, a fin de verificar el adecuado manejo de los recursos y las necesidades en materia de inversión.

## ¿CÓMO EVALÚA SUMMUM LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON LA RENTABILIDAD, EL CRECIMIENTO Y EL DESARROLLO?

/ GRI: 103-3

Con el objetivo de hacer el seguimiento periódico de las acciones desarrolladas y verificar el avance en el cumplimiento de las metas, hemos establecido cronogramas y tiempos de entrega de la información de los procesos de la Compañía, que garantizan la disponibilidad de los datos del cierre mensual a partir del cuarto día hábil del mes siguiente; los reportes se entregan a los directores de la Compañía y a la Junta Directiva y se elabora un análisis con mayor profundidad que se publica con periodicidad trimestral.

## MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

GENERAMOS REPORTES ECONÓMICOS INTERNOS PARA LA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS.

MONITOREAMOS CONSTANTEMENTE LAS FLUCTUACIONES SIGNIFICATIVAS DEL MERCADO.

REALIZAMOS AUDITORÍAS O VERIFICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS.

REALIZAMOS MEDICIONES DE INDICADORES ESTRATÉGICOS PARA LA TOMA DE DECISIONES.

# Valor económico generado y distribuido

/ GRI: 201-1



**VENTAS NETAS**  
**\$ 157.704,16**

Cifras en millones de COP



**INGRESOS TOTALES**  
**SUMMUM 2018**  
**\$ 164.584,56**



**INGRESOS POR**  
**INVERSIONES**  
**FINANCIERAS**  
**\$ 6.880,39**

◆ Las ventas netas corresponden a los ingresos propios percibidos por la ejecución de contratos de Well-testing, Slickline, EPF, Operaciones y Mantenimiento, Diseño e Ingeniería, Gestión de Construcción, Gestión de Proyectos, así, como por la participación de la Compañía en varios consorcios.

◆ Los ingresos por inversiones financieras corresponden principalmente a ingresos directos procedentes de activos que corresponden al método de participación por las inversiones en otras sociedades del Grupo Summum, la diferencia en cambio, préstamos a Compañías relacionadas, rendimientos de las inversiones en fiducias, la recuperación de costos y gastos.

Gracias al compromiso de todo el equipo de trabajo, así como al seguimiento, control y retroalimentación constante de las estrategias implementadas con el propósito de alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto en términos de la rentabilidad, el crecimiento y el desarrollo de nuestra Organización durante el 2018 se incrementó cerca de un 24% el valor económico generado, con relación a lo reportado durante el 2017.

<b>VALOR ECONÓMICO CREADO Y DISTRIBUIDO - GRUPO SUMMUM 2018</b> (CIFRAS EN MILLONES DE COP)	
<b>VALOR ECONÓMICO GENERADO</b>	
Ventas netas	\$ 157.704,16
Ingresos financieros	\$ 6.880,39
<b>Total ingresos</b>	<b>\$ 164.584,56</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO</b>	
Costos operativos	\$ 71.034
Salarios y beneficios sociales	\$ 72.643,71
Pagos a proveedores de fondos	\$ 5.650
Pagos a gobierno	\$ 10.985,9
<b>Total valor económico distribuido</b>	<b>\$ 160.314,16</b>
<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO</b>	
<b>Total valor económico retenido</b>	<b>\$ 4.270,39</b>

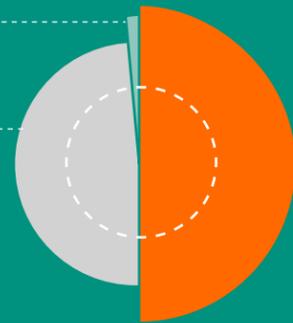
# Retos 2019:

- ◆ Lograr ventas por más de 100 millones de dólares.
- ◆ Consolidar nuestra presencia internacional en el mercado mexicano con nuestra unidad de negocios Summum Projects.

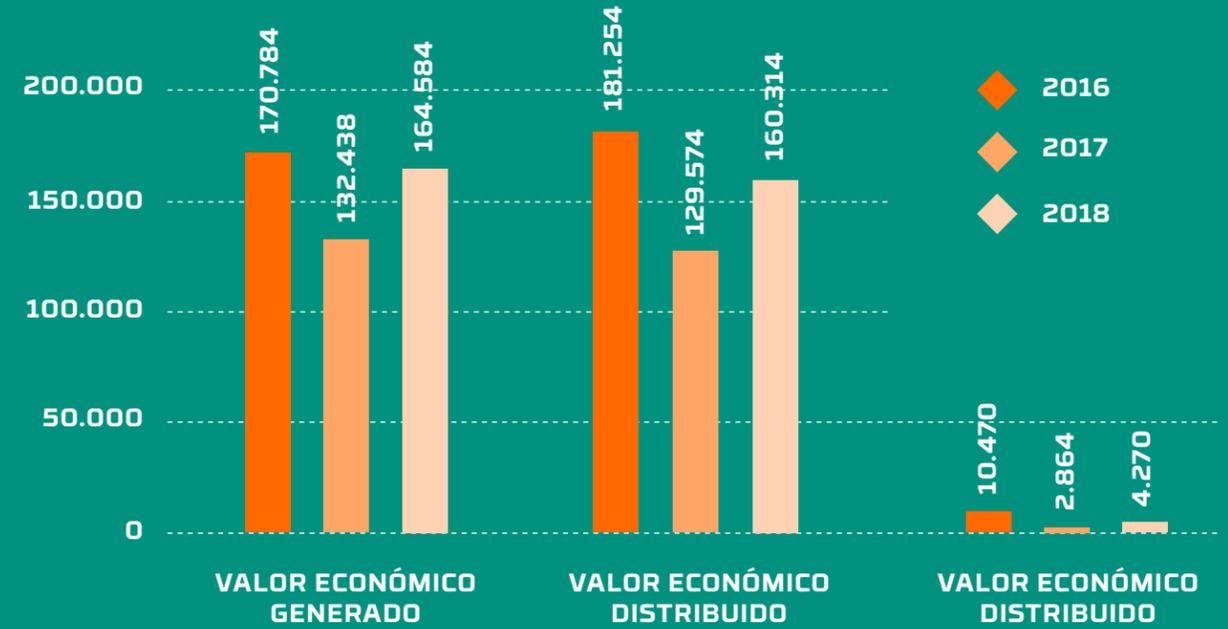
## GRUPO SUMMUM 2018 - CIFRAS EN MILLONES DE COP

**3%**  
VALOR RETENIDO  
**\$ 4.270,39**

**97%**  
VALOR DISTRIBUIDO  
**\$ 160.314,16**



**100%**  
VALOR GENERADO  
**\$ 164.584,56**



Cifras en millones de COP

Durante el 2018 el Grupo SUMMUM logró disminuir sus obligaciones financieras de manera voluntaria significativamente, así mismo incurrió en un costo por intereses financieros de **\$5.650 millones de pesos**, los cuales se generaron por las obligaciones financieras y los préstamos realizados entre partes relacionadas.





# 5<sup>1</sup> EXCELENCIA OPERATIVA

La cultura organizacional de Summum está orientada a la gestión sistémica y sistemática de la seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente, productividad, calidad, confiabilidad, y excelencia para lograr un desempeño de categoría mundial.

## ¿POR QUÉ LA EXCELENCIA OPERATIVA ES IMPORTANTE PARA SUMMUM?

/ GRI: 103-1

Desde nuestros valores corporativos, expresamos nuestro compromiso con la búsqueda continua de un desempeño superior que, además de responder a las necesidades de nuestros clientes, se genere en armonía con el bienestar de las personas, las comunidades y la preservación del medio ambiente.

### SOMMOS EXCELENCIA:

Somos un equipo enfocado en resultados que busca agregar valor y que está comprometido con la calidad en todo lo que hace.



### SOMMOS RESPONSABILIDAD:

Operamos de manera segura y somos responsables con el medio ambiente.



Para llevar a la práctica estos propósitos y asegurar su observancia por parte de todos los miembros de la Organización, también los incluimos en las políticas de salud y seguridad en el trabajo, medio ambiente y calidad, tanto de Summum Energy como de Summum Projects:

“Contribuimos al desarrollo sostenible e integral en aquellos lugares donde hacemos presencia, agregando valor a nuestros clientes, colaboradores, socios comerciales y accionistas, actuando con altos estándares éticos y prácticas de buen gobierno que orientan nuestro comportamiento empresarial. Estamos comprometidos con preservar y proteger la integridad de nuestros colaboradores, contratistas, proveedores, visitantes, vecinos, medio ambiente, información y propiedad, cumpliendo las disposiciones legales, contractuales, técnicas y otras aplicables a cada región en donde operamos”<sup>1</sup>.

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Las acciones relacionadas con la gestión de los impactos en materia de calidad, seguridad, salud y medio ambiente están direccionadas por un conjunto de políticas articuladas, que ofrecen un marco de actuación y plantean objetivos concretos en cada uno de sus ámbitos.

**POLÍTICA DE CALIDAD, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, MEDIO AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL CONSUMO DE ALCOHOL DROGAS Y TABACO EN LOS SITIOS DE TRABAJO**

## ¿CÓMO SE GESTIONAN EN SUMMUM LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON LA EXCELENCIA OPERATIVA?

/ **GRI: 103-2**

La búsqueda de la Excelencia Operativa está integrada a nuestra planeación estratégica; desde la misión y la visión incluimos estos propósitos y los desplegamos a través de los objetivos corporativos, particularmente el que hemos establecido para asegurar la superioridad de nuestros productos y servicios, acorde con los más altos estándares en calidad, seguridad y salud.

<sup>1</sup> Política HSEQ Summum Energy y Summum Projects

Los siguientes son los estándares aplicables en la operación en Colombia de Summum:

## ESTÁNDARES NACIONALES E INTERNACIONALES

- ◆ Norma ISO 9001
- ◆ Norma ISO 14001
- ◆ Norma OHSAS 18001
- ◆ Norma NORSOK S-006
- ◆ Decreto 1072 de 2015, que reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- ◆ Resolución 0312 de 2019) que define los estándares mínimos del SG-SST
- ◆ Guía del Sistema de seguridad y salud en el trabajo y ambiente para contratistas RUC

A través de nuestro Sistema Gestión Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo, medio ambiente y calidad, definimos los recursos necesarios, tanto técnicos como humanos para aplicar estas directrices en nuestras actividades cotidianas, a través de la estrategia Cultura Positiva HSEQ, compuesta por cuatro principios clave, bajo los cuales se diseña el plan anual de HSEQ que se desglosa en cinco objetivos articulados con las características del negocio.

## PILARES DE LA CULTURA DE SUMMUM



# Objetivos plan anual HSEQ

**Satisfacer** los requerimientos de ley, de clientes y respaldar los grupos de interés, mejorando continuamente el desempeño de nuestros servicios

**Promover** la salud de nuestros colaboradores y prevenir la enfermedad de origen laboral de los mismos mediante la implementación del programa de medicina preventiva y del trabajo.

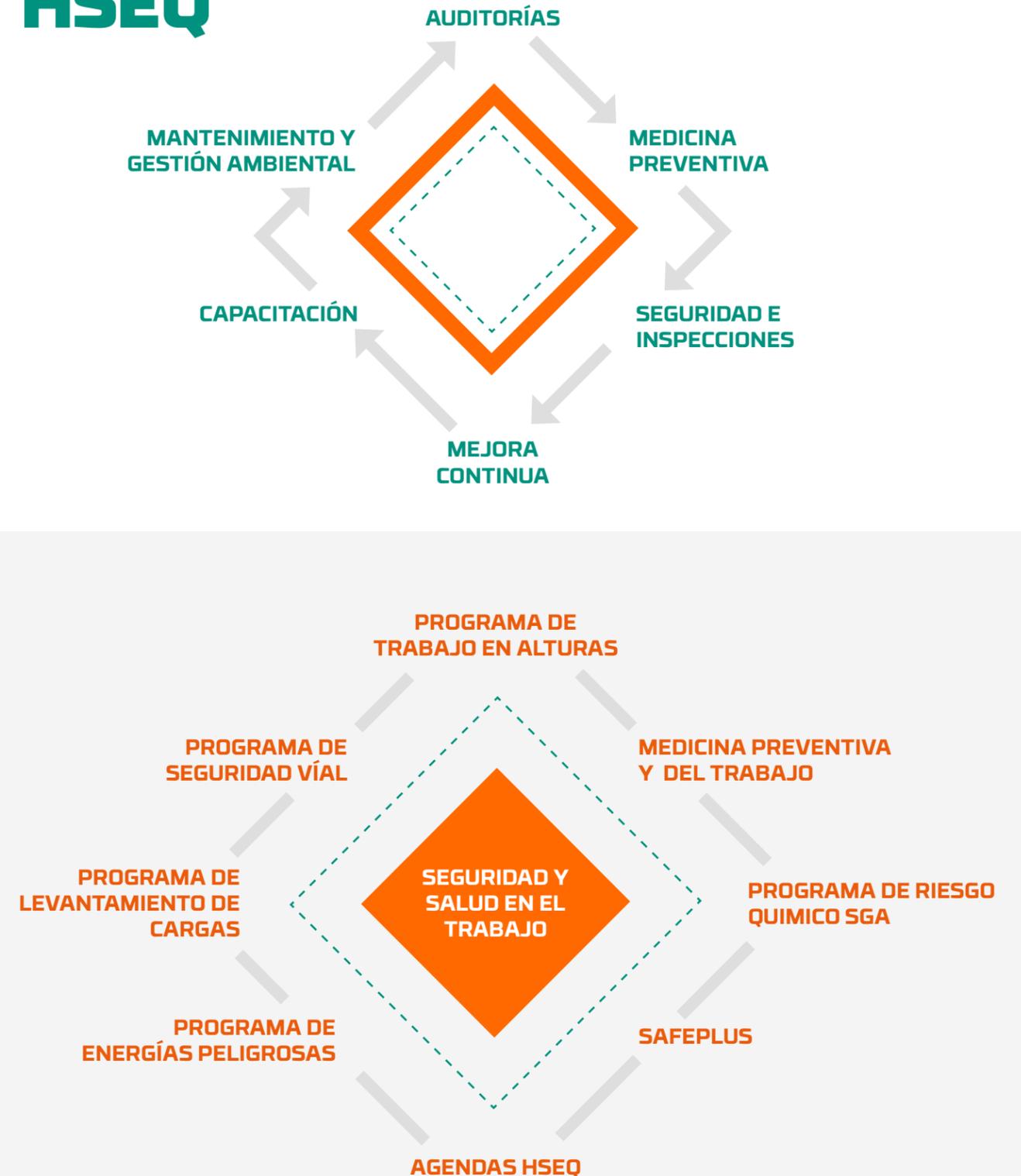
**Prevenir** las consecuencias de los riesgos, presentes en nuestras operaciones haciéndolo extensivo a nuestros contratistas y a los contratistas del cliente cuando contractualmente este estipulado.

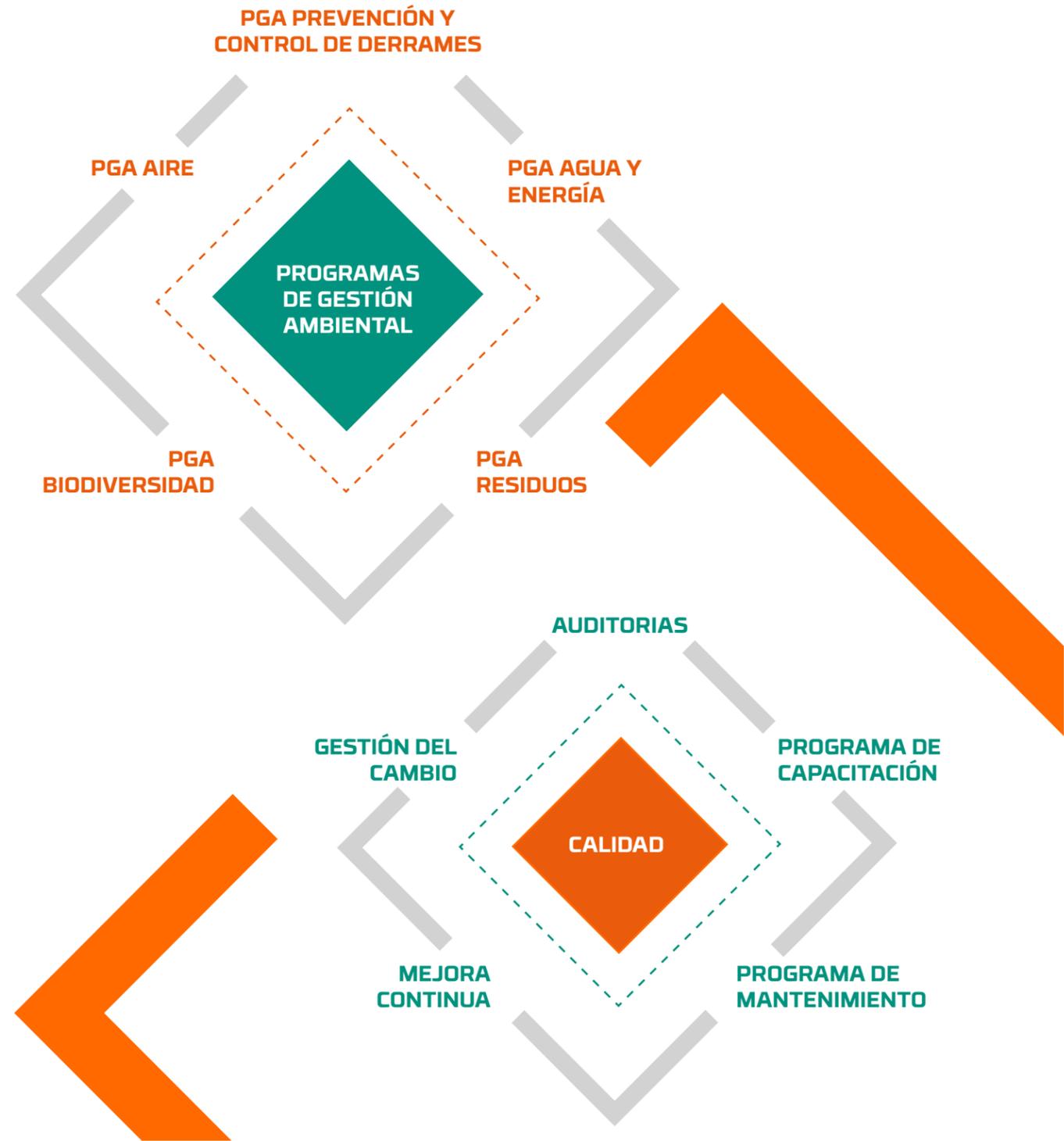
**Identificar, desarrollar y mejorar** las competencias de los colaboradores, asegurando que cada uno tenga las herramientas necesarias para realizar un trabajo seguro y con la calidad requerida.

**Asegurar** la identificación de los aspectos ambientales significativos, gestionando la mitigación de los impactos presentes en nuestras operaciones, protegiendo y promoviendo el respeto a la integridad del medio ambiente y las comunidades vecinas demostrando nuestro compromiso y responsabilidad social

Para el logro de estos objetivos construimos programas que incluyen las actividades, iniciativas e indicadores concretos que nos permiten identificar el avance en el cumplimiento de nuestros propósitos.

# Programas HSEQ





En línea con el segundo objetivo de nuestro plan estratégico, contamos con distintos programas enfocados en mejorar la salud de nuestros colaboradores, entre los que se encuentran:

En la unidad de negocio de Summum Projects:

- ◆ Corazones responsables, corazones saludables
- ◆ Programa de Salud Pública
- ◆ Programa Visión Con futuro
- ◆ PVE para la Prevención de Riesgo Psicosocial
- ◆ Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de DME
- ◆ Vigilancia en Salud
- ◆ Enfermedad laboral
- ◆ Somos más vitales

En la unidad de negocios de Summum Energy:

- ◆ Programa de Riesgo cardiovascular
- ◆ Programa de Vigilancia Epidemiológico para prevención de lesiones Osteomusculares
- ◆ Programa de vigilancia epidemiológico de hipoacusia por ruido
- ◆ Programa de vigilancia epidemiológico de intoxicación por solventes (hidrocarburos)
- ◆ Programa de vigilancia epidemiológico de radiaciones Ionizantes
- ◆ Programas de Salud Publica
- ◆ Programa de riesgo Psicosocial

## ¿CÓMO EVALÚA SUMMUM LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON LA EXCELENCIA OPERATIVA?

/ GRI: 103-3

En el marco de la mejora continua que caracteriza nuestro Sistema de Gestión Integral, los indicadores son sometidos a una revisión mensual que permite identificar las desviaciones con respecto al objetivo e implementar acciones correctivas de manera oportuna; periódicamente, trimestral o semestralmente, se realiza un seguimiento general y al cierre del año establecemos compromisos específicos frente a los temas de mayor relevancia. Para 2019 los compromisos establecidos están relacionados con:



## CALIDAD

En Summum Projects las auditorías técnicas nos permiten verificar la calidad de nuestros productos, fundamentalmente entregables de ingeniería y nos proporcionan insumos clave para la evaluación del servicio, como los comentarios de los clientes, los cuales son clasificados de acuerdo el impacto que tengan sobre el recibo a satisfacción del producto. También aplicamos encuestas periódicas de satisfacción.

En Summum Energy, por cada servicio prestado solicitamos la evaluación del desempeño operativo por parte de nuestros clientes, con lo cual recibimos retroalimentación de las actividades prestadas para lograr la mejora continua y así cumplir sus expectativas.

Las lecciones aprendidas son otro indicador clave en el fortalecimiento de nuestros procesos, ya que nos permiten documentar los proyectos y sistematizar los aprendizajes a través de una plataforma que ya cuenta con más de 1.300 experiencias, las cuales son consultadas por los equipos al inicio de cada proyecto a fin de incorporar los aprendizajes y optimizar nuestro desempeño.

## SALUD Y SEGURIDAD

El seguimiento de la gestión asociada a estos temas nos permite verificar el cumplimiento de los requerimientos legales y contractuales en materia de seguridad y salud a través de auditorías internas y externas durante todo el año, enfocándonos en las expectativas de los clientes y el cumplimiento legal. Esto con el fin de hacer un seguimiento más cercano y orientado en lugar de direccionar las actividades para cada proyecto.

## AMBIENTAL

Contamos con un comité ambiental específico, a través del cual no solo se ejercen todos los controles pertinentes, sino, que también se adelanta un ejercicio de rendición de cuentas denominado "Punto de encuentro", desde donde verificamos el avance en el logro de los objetivos y las acciones a seguir.

# Gestión de la calidad

## SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES

Aplicamos encuestas de satisfacción a nuestros clientes con una periodicidad asociada a la duración del servicio y en todo caso con una antelación mínima de tres a seis meses, en proyectos de mediana y larga duración, y en la entrega final cuando su extensión es corta. En esta herramienta evaluamos aspectos como:



La meta es contar al menos con una encuesta por proyecto o por servicio prestado, el cual es evaluado en una escala de 1 a 4. En el caso de Summum Projects, la meta es lograr un puntaje de 3 puntos promedio; durante el segundo semestre de 2018 la calificación promedio fue de 3,71. Para Summum Energy la meta es tener una calificación mayor o igual a 3.2 y en el año 2018 se obtuvo una calificación promedio de 3.56.

La atención de las inquietudes y requerimientos de los clientes son atendidos por el gerente de proyecto y siempre se cuenta con un acompañamiento adicional de acuerdo con las características particulares del cliente, a fin de asegurar una respuesta oportuna a las necesidades.

En el marco del ejercicio de planeación estratégica que realizamos en 2018, analizamos los servicios de cada unidad de negocio con el fin de responder a las necesidades de los clientes de forma integral a través de un portafolio de servicios unificado.

# Cultura de seguridad y salud

## COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

/ GRI: 403-1

En Summum Energy contamos con 3 comités con la siguiente composición:



Estos comités tienen por objetivo:

- ◆ Promover y vigilar el cumplimiento de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- ◆ Plantear, diseñar, implementar y medir las acciones que permitan generar conciencia entre los funcionarios a favor de la seguridad vial.
- ◆ Prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

◆ En la operación de Summum Projects en Colombia, los comités tienen la siguiente composición y objetivos:



De acuerdo con la legislación colombiana Summum Projects cuenta con PESV, Plan Estratégico de Seguridad Vial, pero, al no contar con vehículos propios, no se requiere el establecimiento de comité; actualmente las acciones incluidas en el Plan se aplican para los diferentes actores de la vía (Peatones, ciclistas, conductores y pasajeros).

# Índices de accidentalidad y ausentismo

/ GRI: 403-2

De acuerdo con la naturaleza de las actividades de cada línea de negocio, aplicamos distintas normativas y metodologías de cálculo de la información; por ejemplo, en la operación de Colombia de Summum Projects clasificamos las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y su grado de complejidad a través del Registro de Lesiones y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo (Formulario OSHA2 300) y tenemos en cuenta las disposiciones del Decreto-ley 1295 de 1994 y a la Resolución 0156 de 2005; en Summum Energy trabajamos con el marco de las disposiciones de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015.

Durante 2018 no se presentaron accidentes fatales de colaboradores directos.

## TASA DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO

En 2018 presentamos una reducción leve con relación al año anterior en la Tasa de Frecuencia de Accidentes (TFA) en las dos unidades de negocio en Colombia, mientras que la Tasa de Ausentismo Laboral (TAL) presentó un incremento particularmente en Summum Energy asociado al crecimiento del grupo de colaboradores.



## TASA DE ABSENTISMO 2018 COLABORADORES DIRECTOS

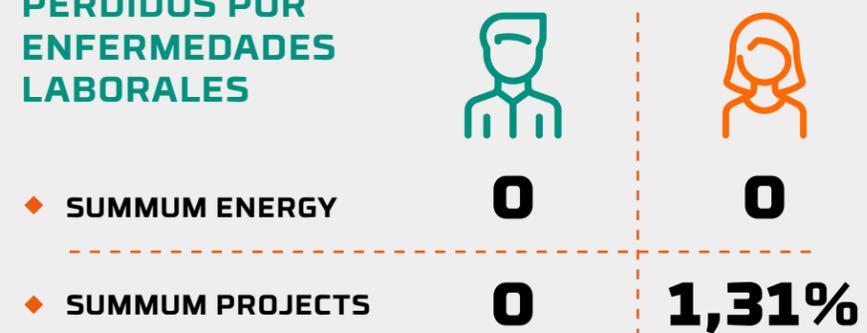


## INCIDENCIA DE ENFERMEDADES LABORALES

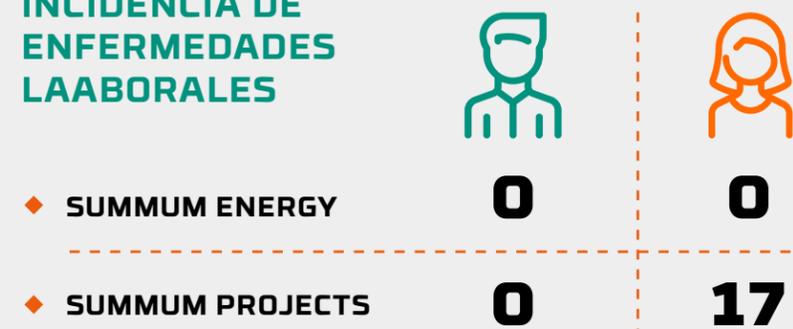
Por su parte, en las dos unidades de negocio en Colombia se presentó la misma tasa de incidencia de enfermedades laborales que en 2017.

En Summum Energy en el año 2018 no se presentaron Enfermedades Laborales.

## TASA DE DÍAS PERDIDOS POR ENFERMEDADES LABORALES



## TASA DE INCIDENCIA DE ENFERMEDADES LABORALES



<sup>2</sup> Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios División de Seguridad y Salud en el Trabajo (Oregon-OSHA)

En la operación de Colombia de Summum Projects incluimos dentro del índice a 120 colaboradores en promedio y calculamos la tasa de accidentes laborales multiplicando el número de accidentes por 1.000.000 dividido por el número de horas trabajadas; en Summum Energy calculamos este valor multiplicando el número de accidentes por 240.000 y lo dividimos entre el número de horas trabajadas, teniendo en cuenta un total de 736 colaboradores.

# Desempeño Ambiental

Dentro del principio de la Cultura Positiva HSEQ, "YO PROTEJO EL MEDIO AMBIENTE", implementamos acciones relacionadas con cuatro pilares:

**YO REDUZCO, REUTILIZO Y RECICLO**



**YO SOY RESPONSABLE CON EL CONSUMO DEL AGUA**



**YO SOY CONSECUENTE CON EL CONSUMO DE ENERGÍA**



**YO CUIDO LA NATURALEZA**



Bajo estos pilares y a fin de determinar y establecer controles en aspectos ambientales en los que podamos influir, se realizan campañas de sensibilización y transferencia de buenas prácticas ambientales. Entre las actividades realizadas en 2018 se destacan:



## SUMMUM PROJECTS:

	CAMPAÑA	METAS			RESULTADOS		
		CUMPLIMIENTO 100%	EFICACIA 90%	COBERTURA 80%	CUMPLIMIENTO	EFICACIA	COBERTURA
 <b>1. YO REDUZCO, REUTILIZO Y RECICLO</b>	*Campaña segregación desde la fuente (emisión de Boletines), capacitaciones e inducciones *Campaña utilización papel por ambas caras (Buen uso de la Impresora) (Uso adecuado del papel)	No. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA EJECUTADAS *100 / No TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN PROGRAMA	No. de Campañas efectivas ejecutadas *100 / total de Campañas programadas	No de personal sensibilizado en temas Ambientales *100 / No. total de personal	100%	100%	83%
 <b>2. YO SOY RESPONSABLE DEL CONSUMO DE AGUA</b>	*Campaña Uso Eficiente del Agua – Cada gota cuenta  *Campaña Uso Eficiente del Agua- Gota a Gota ganamos todos  ** Difusión de Boletines				100%	100%	82%

	CAMPAÑA	METAS			RESULTADOS		
		CUMPLIMIENTO 100%	EFICACIA 90%	COBERTURA 80%	CUMPLIMIENTO	EFICACIA	COBERTURA
 <p><b>3.</b> YO SOY CONSECUENTE CON EL CONSUMO DE ENERGÍA</p>	<p>*Campaña Ahorremos Energía</p> <p>*Campaña Apaga y Vámonos</p> <p>** Difusión de Boletines</p>	No. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA EJECUTADAS *100 / No TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN PROGRAMA	No. de Campañas efectivas ejecutadas *100 / total de Campañas programadas	No. de personal sensibilizado en temas Ambientales *100 / No. total de personal	100%	100%	80%
 <p><b>4.</b> YO CUIDO LA NATURALEZA</p>	<p>*Realización de la Feria Ambiental SUMMUM</p> <p>*Plantación Arboles en asocio con el Jardín Botánico de Bogotá Campaña Siembra un Árbol, Siembra Vida Con familias de los colaboradores</p>				100%	100%	85%

PARA SUMMUM ENERGY:

	CAMPAÑA	FÓRMULA	RESULTADOS	
			META	REAL
YO MITIGO LA CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA	Cumplimiento del programa de mantenimiento de equipos con motor de combustión interna	Actividades realizadas / Actividades programadas	100%	100%
	Cumplimiento del programa de mantenimiento de vehículos	Actividades realizadas / Actividades programadas	100%	100%
	Operación en zona de conducción eficiente	Tiempo de operación en zona de conducción eficiente (rpm) por vehículo	80%	93,18%
YO SOY RESPONSABLE DEL CONSUMO DE AGUA	<p>*Campaña Uso Eficiente del Agua – Cada gota cuenta</p> <p>*Campaña Uso Eficiente del Agua- Gota a Gota ganamos todos</p> <p>** Difusión de Boletines</p>	No. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA EJECUTADAS *100 / No TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN PROGRAMA	100%	100%
YO MITIGO LA CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA	Cumplimiento del programa de mantenimiento de equipos con motor de combustión interna	No. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA EJECUTADAS *100 / No TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN PROGRAMA	100%	100%

	RESULTADOS			
	CAMPAÑA	FÓRMULA	META	REAL
<b>YO SOY CONSECUENTE CON EL CONSUMO DE ENERGÍA</b>	*Campaña Ahorremos Energía  *Campaña Apaga y Vámonos  ** Difusión de Boletines	No. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA EJECUTADAS *100 / No TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN PROGRAMA	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>YO PREVENGO Y CONTROLO EL IMPACTO AMBIENTAL GENERADO POR DERRAMES, FUGAS O VERTIDO ACCIDENTAL</b>	Simulacros Ambientales	SIMULACROS EJECUTADOS * 100 / SIMULACROS PROGRAMADOS	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	Certificación del personal operativo en trasiego de sustancias y mercancías peligrosas	Capacitaciones ejecutadas * 100/ Capacitaciones programadas	<b>100%</b>	<b>97.3%</b>
<b>YO REDUZCO, REUTILIZO Y RECICLO</b>	*Campaña segregación desde la fuente (emisión de Boletines), capacitaciones e inducciones  *Campaña utilización papel por ambas caras (Buen uso de la Impresora) (Uso adecuado del papel)	No. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA EJECUTADAS *100 / No TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN PROGRAMA	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>YO CUIDO LA NATURALEZA</b>	Campañas de la conservación de flora y fauna Implementación de las medidas definidas en los PMA del cliente	No. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA EJECUTADAS *100 / No TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN PROGRAMA	<b>100%</b>	<b>100%</b>

# Energía

/ GRI: 302-1, 302-4

El siguiente es el reporte de consumo de energía de la Organización en Colombia.

En Summum Energy se realizó por primera vez, la medición del consumo de energía proveniente de fuentes no renovables, el cual incluyó los galones de gasolina utilizados. Para el 2018 la operación requirió de 30.327 galones, que representan un consumo energético de 3.995,89 Gj, los cuales se incluyen dentro de la cifra de consumo total del año.



**total  
consumo  
energía  
summum**

**4.547,35 (Gj)**

**SUMMUM  
ENERGY**

**3.690,81 (Gj)**

**SUMMUM  
PROJECTS**

**856,54 (Gj)**

El consumo de energía de la sede administrativa, en el cual se encuentran también los colaboradores de la unidad de negocio de Summum Energy, se contabiliza y reporta en el consumo energético de Summum Projects.

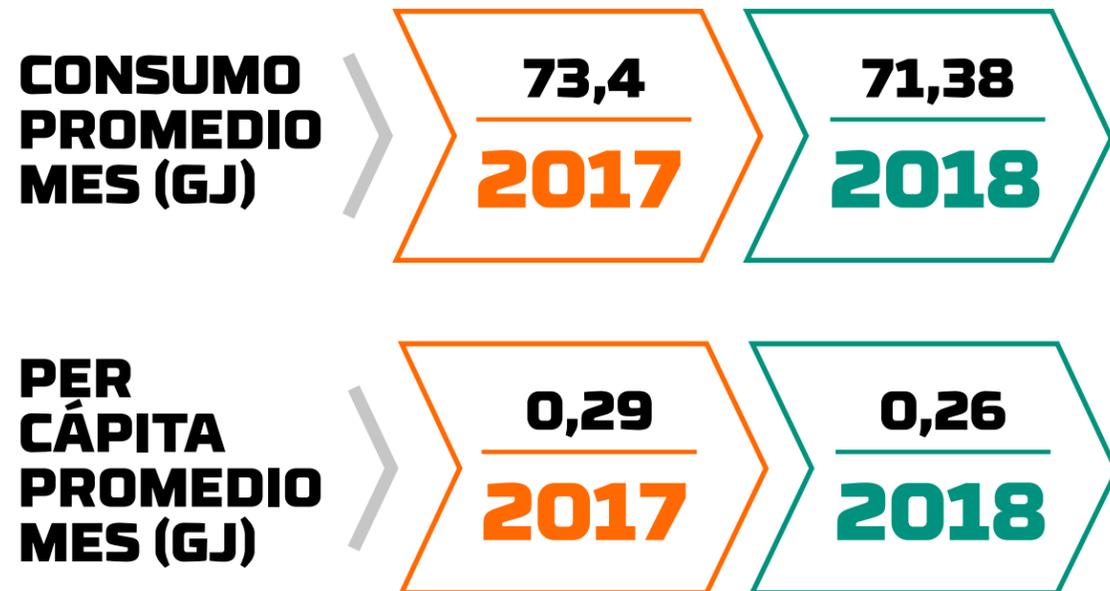
Durante 2018 se presentó una reducción del 2,76% en el consumo de energía eléctrica en Summum Projects con respecto al registrado en 2017 y del 38,9% en la sede administrativa; estas reducciones están relacionadas con acciones como:

- ◆ Cambio completo de luminarias convencionales a tecnología LED por puestos de trabajo.
- ◆ Programa de mantenimiento de las instalaciones eléctricas para revisión de fugas.
- ◆ Reducción de número de luminarias innecesarias por puesto de trabajo, sin afectar los parámetros mínimos de seguridad para los colaboradores.
- ◆ Inspecciones de aspectos ambientales.
- ◆ Procedimientos propios del Sistema de Gestión Ambiental.
- ◆ Campañas pedagógicas.

## INTENSIDAD ENERGÉTICA

/ GRI: 302-3

Durante el 2018 se presentó un consumo promedio por mes para Summum Projects de 71,38 GJ, lo que significó una reducción cercana al 3% con relación al consumo del periodo 2017, donde el consumo promedio fue de 73,4 GJ mes.



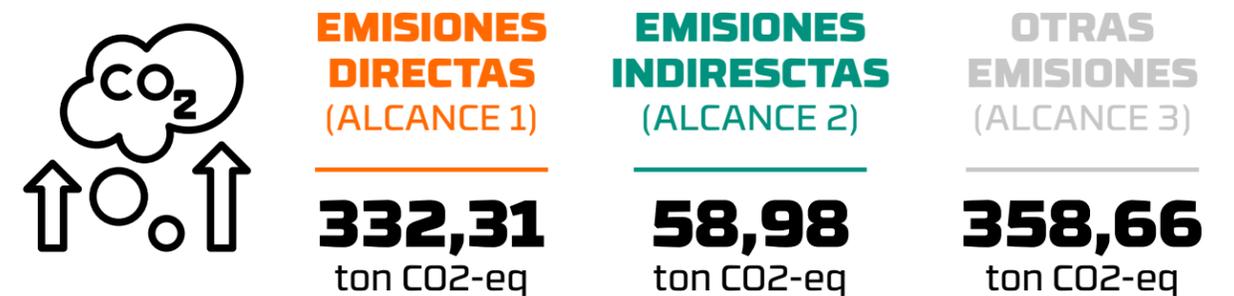
El consumo promedio mensual de Summum Energy durante 2018 fue de 307,5 y el consumo per cápita fue de 0.41 GJ. Este cálculo es obtenido a partir de la energía y combustible utilizado en la flota de vehículos y sedes en las de Yopal y Porfía, el consumo de la sede administrativa es reportado por Summum Projects. Para Summum Energy no se incluye comparativo con el año 2017, toda vez que es la primera medición que esta unidad de negocio realiza de sus actividades en campo.

## EMISIONES

La gestión de los impactos ambientales de nuestra operación en Colombia incluye la cuantificación, a través de la medición de la huella de carbono, de las emisiones generadas por las actividades de las unidades de negocio; la metodología aplicada durante el año 2018, que dio continuidad al proceso implementado en 2017 y tiene en cuenta para la sede administrativa la línea base de medición del año 2016, aplica la siguiente fórmula<sup>3</sup>:

$$\text{Huella de Carbono} = \text{Dato actividad}^4 \times \text{Factor de Emisión}^5$$

Los resultados son expresados en toneladas equivalentes de CO2 (ton-CO2e) por ser esta la unidad universal de medida que utiliza el potencial de calentamiento global (PCG) para cada uno de los gases de efecto invernadero incluidos en el cálculo, los cuales son Alcance 1, 2 y 3. Nuestra huella de carbono en Colombia para el año 2018 ascendió a un total de 749,95 tonCO2e, los cuales se discriminan así:



<sup>3</sup> Metodología: Protocolo de gases efecto invernadero Greenhouse Gas – GHG Protocolo y de la norma ISO 140064-1-2006,  
<sup>4</sup> Dato Actividad: parámetro que define el grado de actividad y que se encuentra referido al factor de emisión (kWh).  
<sup>5</sup> Factor de emisión normalizado: supone la cantidad de GEI emitidos por cada unidad del parámetro (0.199 kgCO2e/kWh).

## EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)

/ GRI: 305-1

Estas emisiones hacen referencia, a aquellas que son generadas de manera directa por el uso del combustible en fuentes fijas y, las cuales se encuentran ubicadas al interior de las instalaciones de la Organización. De igual forma, hacen referencia a las emitidas por las fuentes móviles, como lo son los vehículos de nuestra propiedad.

En la operación de Summum en Colombia se cuantifican las emisiones generadas por:

- ◆ El consumo de combustibles en vehículos propios.
- ◆ La operación del generador eléctrico.

### FUENTES MÓVILES



Teniendo en cuenta los datos de consumo por tipo de combustible y de acuerdo con el IPCC, es recomendable preparar los inventarios de Gases de Efecto Invernadero (GEI), con los factores de emisión más adecuados para los combustibles, son los definidos por la Unidad de Planeación minero Energética - UPME, a través del FECOC.

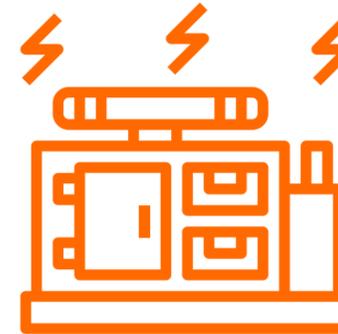
Distancia recorrida por los vehículos durante 2018:

**1.428.356 KM**

Emisiones de GEI por consumo de combustible durante 2018:

**331,265 TON CO2 - EQ.**

### FUENTES FIJAS



La Organización cuenta con un generador eléctrico marca STANDFORD GEN 0055 el cual funciona con ACPM, ubicado en el primer piso, en la zona de parqueadero interno, y al cual se le realiza mantenimiento general trimestral (limpieza y cambio de partes). Diariamente en hora de la mañana se enciende por un espacio de 5 a 10 minutos, con el fin de realizar una revisión de los líquidos; estos trabajos son realizados por los encargados del área de mantenimiento.

El factor de emisión que se utiliza para la medición de GEI por consumo de combustibles es el establecido para Colombia,  
**10,45 KG CO2 E/GAL.**

Emisiones de GEI por consumo de combustible durante 2018:  
**1,045 T CO2**

#### EMISIONES ALCANCE 1 SUMMUM

UNIDAD DE ENGOCIO	2016	2017	2018
SUMMUM Energy	4,595 tonCO <sup>2</sup> e	157,2 tonCO <sup>2</sup> e	319,797 tonCO <sup>2</sup> e
SUMMUM Projects	12,51 tonCO <sup>2</sup> e	12,51 tonCO <sup>2</sup> e	12,51 tonCO <sup>2</sup> e

El aumento en las emisiones del alcance 1 de Summum Energy en relación con el año 2017, está relacionado con su participación en el nuevo proyecto de Ecopetrol en Neiva, que exigió un crecimiento del 100% de la flota vehicular, la cual registro recorrido por 1.384.275 km durante 2018.

## EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 2)

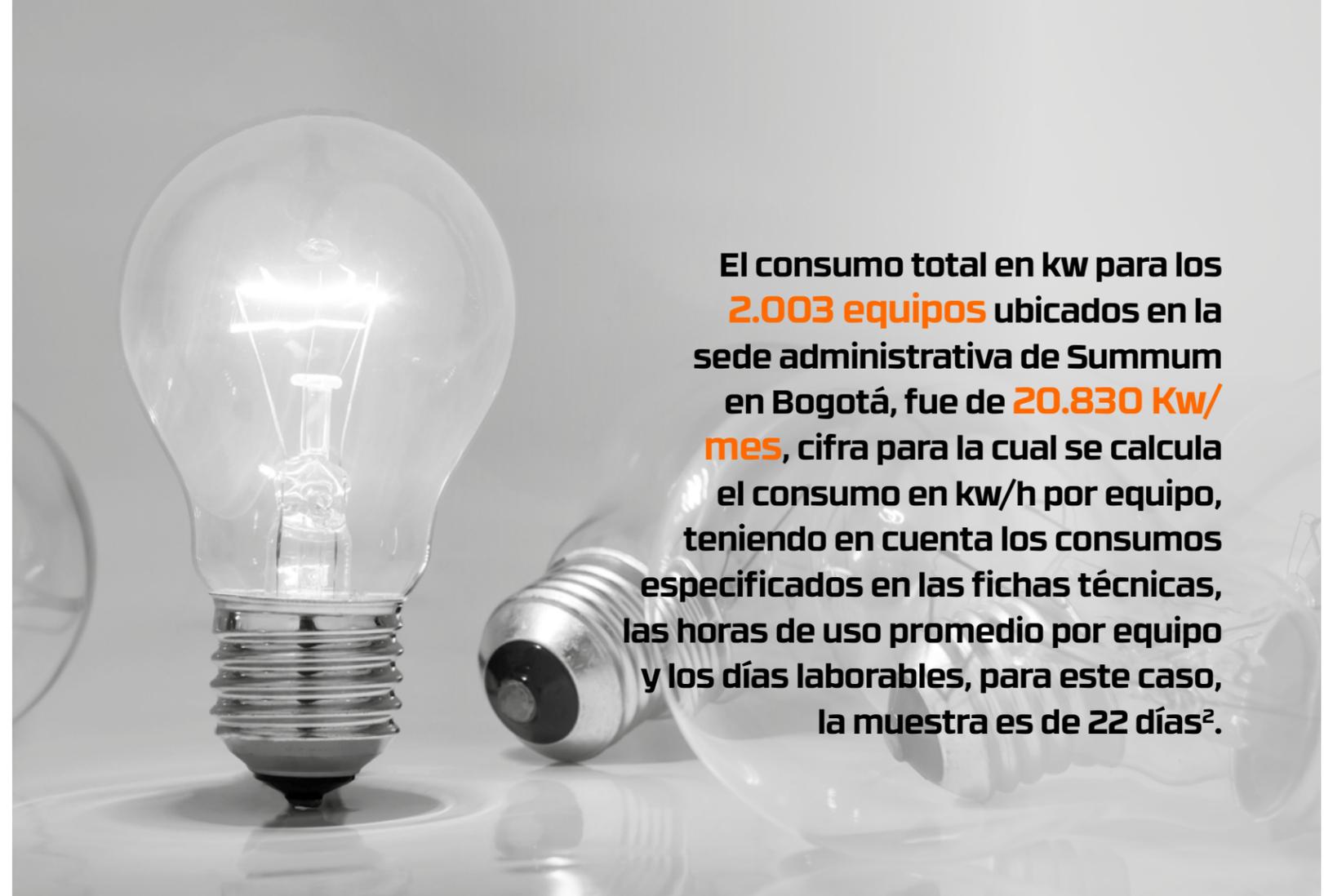
/ GRI: 305-2

Las emisiones de GEI para el Alcance 2 durante el año 2018 ascendieron a un total de 58,98 tonCO<sub>2</sub>e, compuestas por 6,18 tonCO<sub>2</sub>e generado por Summum Energy, que hace su primer ejercicio de medición y por 52,80 tonCO<sub>2</sub>e para la unidad de negocio Summum Projects.

EMISIONES ALCANCE 2 SUMMUM			
UNIDAD DE NEGOCIO	2016	2017	2018
SUMMUM Energy	NA	NA	6,18 tCO <sub>2</sub>
SUMMUM Projects	52,8 tCO <sub>2</sub>	52,8 tCO <sub>2</sub>	52,8 tCO <sub>2</sub>

Los datos y los resultados suministrados indican que el 75,5% de las emisiones generadas por el uso de energía corresponden a los consumos asociados a los equipos de oficina y cafetería, unidades que para diciembre de 2018 ascendían a 2003 equipos.

Estas cifras ubican al consumo de energía como "Significante", dentro de la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales, esto, teniendo en cuenta el uso de las luminarias y los equipos que hacemos dentro de nuestras instalaciones.



El consumo total en kw para los **2.003 equipos** ubicados en la sede administrativa de Summum en Bogotá, fue de **20.830 Kw/mes**, cifra para la cual se calcula el consumo en kw/h por equipo, teniendo en cuenta los consumos especificados en las fichas técnicas, las horas de uso promedio por equipo y los días laborables, para este caso, la muestra es de 22 días<sup>2</sup>.



**39,87**  
ton CO<sub>2</sub>e

**EQUIPO DE OFICINA**



**10,28**  
ton CO<sub>2</sub>e

**ILUMINACIÓN**



**1,96**  
ton CO<sub>2</sub>e

**EQUIPOS DE CAFETERÍA**



**0,69**  
ton CO<sub>2</sub>e

**FUGAS DE ENERGÍA**

<sup>2</sup>En la Resolución 180947 de 2010, por medio de la cual se adopta el factor de emisión de gases con efecto invernadero para los proyectos de generación de energía eléctrica conectados al Sistema Interconectado, se adopta

Teniendo en cuenta el promedio mensual por consumo de energía eléctrica se evidencia que el consumo asociado a los equipos equivale al 87% del consumo total, dejando un 13% asociado a fugas de energía (luminarias encendidas, cargadores de celular, etc.).

### OTRAS EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 3)

/ GRI: 305-3

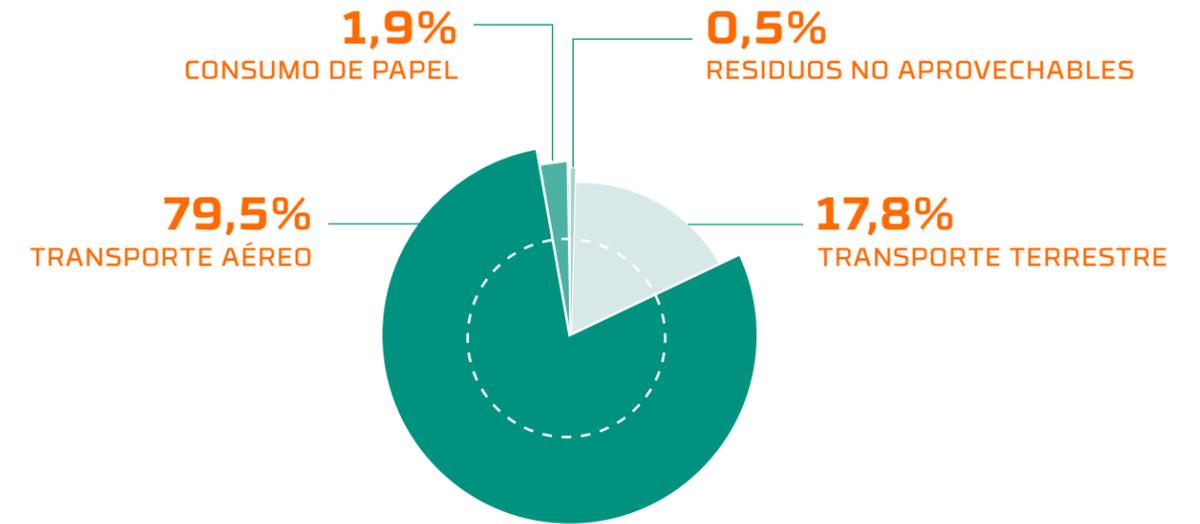
Dentro del alcance 3 tuvimos en cuenta todas aquellas actividades relacionadas con el transporte de nuestros funcionarios, el consumo de agua, papel y la gestión de los residuos en la operación de Colombia<sup>7</sup>.

COMPOSICIÓN EMISIONES ALCANCE 3 - SUMMUM 2018		
FUENTES ANALIZADAS	TON CO2E	%
Transporte terrestre	63,79	17,8%
Transporte aéreo	285,09	79,5%
Consumo de agua	0,96	0,3%
Consumo de papel	6,87	1,9%
Residuos no aprovechables	1,95	0,5%
<b>Total</b>	<b>358,66</b>	<b>100%</b>

el factor de emisión de 0.290 kgCO2 e/kWh para el cálculo de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero – GEI; sin embargo, recientemente la Unidad de Planeación Minero Energética desarrolló una calculadora de emisiones de Gases de Efecto invernadero, dentro de la cual establece como factor de emisión por el consumo de energía eléctrica adquirida un valor de 0.199 kgCO2 e/kWh, siendo este último, el cual se utiliza para las mediciones en este reporte.

<sup>7</sup>Los factores de cálculo para cada fuente se describen en detalle en la tabla de contenidos GRI.

### COMPOSICIÓN EMISIONES ALCANCE 3 - SUMMUM 2018



### GESTIÓN DE RESIDUOS

/ GRI: 306-1

Con los residuos peligrosos, como control administrativo, aseguramos su separación de acuerdo con sus características de peligrosidad, al tiempo que verificamos y validamos los convenios de devolución posconsumo bajo los parámetros ambientales legales aplicables. Hacemos seguimiento a su disposición final comprobando la trazabilidad con las actas y las resoluciones correspondientes emitidas por el contratista encargado.

Con relación a los residuos aprovechables, validamos la adecuada separación en la fuente con el proveedor autorizado, Organización que nos presta el servicio de recolección y disposición final de los residuos orgánicos e inorgánicos y adquiere materiales aprovechables generados por Summum entre los que se encuentran: cartón, papel, vidrio, plástico, entre otros.

**Durante el 2018, el desarrollo de nuestra gestión ambiental nos permitió hacer la recolección de **16.297,6kg de material reciclado** en las operaciones de Colombia**

	TIPO DE RESIDUOS	PESO (kg)	TRATAMIENTO
<b>RESIDUOS NO PELIGROSOS</b> 	Tapas de plástico	<b>65,6</b>	<b>RECICLAJE</b>
	Material Reciclado (papel, plástico, vidrio, cartón, etc)	<b>8.544</b>	
	Aprovechables	<b>7.688</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>16.297,6</b>	

	TIPO DE RESIDUOS	PESO (kg)	TRATAMIENTO
<b>RESIDUOS PELIGROSOS</b> 	Cartuchos toner	<b>118</b>	Incineración
	Luminarias	<b>126,5</b>	Tratamiento químico
	Baterías y pilas	<b>127,5</b>	Almacenamiento de pila
	RAEES	<b>16,5</b>	Incineración
	Aceite contaminado	<b>252</b>	Disposición de líquidos con solidificación
	Biosanitarios y cortopunzantes	<b>7</b>	Incineración
	Filtros	<b>16</b>	Disposición directa
	Pinturas	<b>6</b>	Disposición de líquidos con solidificación
	Aerosoles	<b>4</b>	
	Operacionales	<b>11.230</b>	Incineración
<b>TOTAL</b>	<b>11.903,5</b>		



## GESTIÓN DEL AGUA

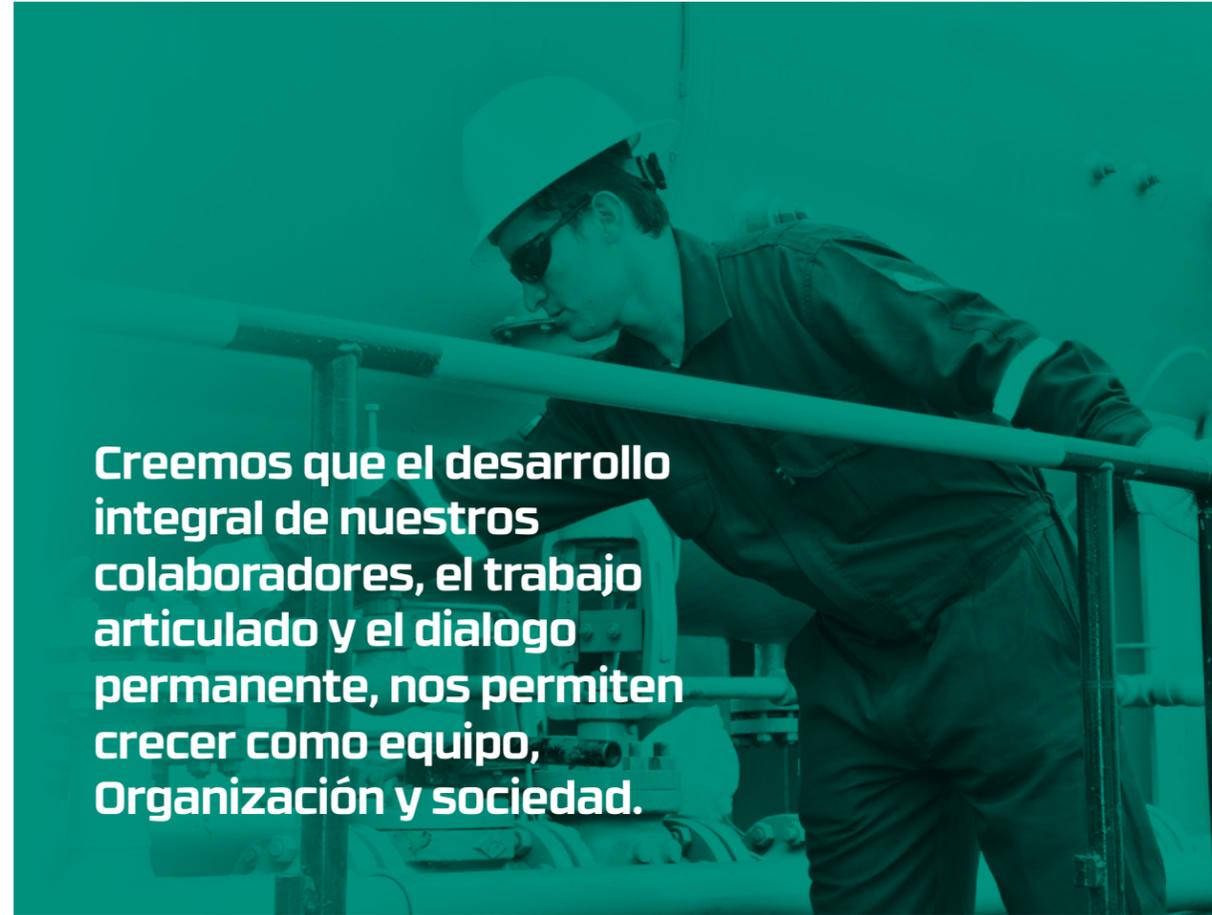
/ GRI: 303-1

El consumo de agua en la operación de Colombia durante el 2018 fue de 2.271,18 m3, cifra que representó un incremento del 1.9% con respecto al consumo de 2.227 m3 registrado en 2017 y que incluye la medición de las bases de Yopal y Porfía.



# 6<sup>1</sup>

## NUESTRA GENTE



**Creemos que el desarrollo integral de nuestros colaboradores, el trabajo articulado y el dialogo permanente, nos permiten crecer como equipo, Organización y sociedad.**

### ¿POR QUÉ LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ES IMPORTANTE PARA SUMMUM?

/ **GRI:** 103-1

Los colaboradores son la principal fuente de valor para la Organización y por eso trabajamos para desarrollar al máximo su potencial, a través de acciones orientadas a:

- ◆ Promover una cultura corporativa basada en valores y ética.
- ◆ Crear un ambiente laboral que facilite una experiencia profesional exitosa para nuestros colaboradores.
- ◆ Facilitar la comprensión del aporte personal al logro de los objetivos estratégicos de la Compañía y de cada una de las unidades de servicios.
- ◆ Fortalecer el estilo de liderazgo SUMMUM.

Todas estas acciones, desarrolladas en línea con la estrategia de la Organización, permiten atraer, retener y potencializar al mejor talento humano, lo consolidan como el corazón de la Compañía y como un equipo comprometido, que crece constantemente y da resultados excepcionales.

### DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

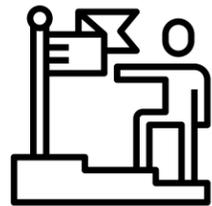
La política de Talento y Desarrollo Organizacional (TDO) comprende los lineamientos generales que permiten al área aportar al cumplimiento de las metas y objetivos del Grupo Summum mediante la prestación de servicios que promuevan el desarrollo continuo de nuestros colaboradores y el fortalecimiento del clima laboral fundamentado en nuestros valores corporativos, en el trato cordial, la comunicación abierta, la confianza y el respeto mutuo.

### ¿CÓMO SE GESTIONAN EN SUMMUM LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON EL TALENTO HUMANO?

/ GRI: 103-2

En el 2018 en el área de Talento y Desarrollo Organizacional, TDO, definimos nuestro plan estratégico con horizonte al 2021, en concordancia con la redefinición del plan corporativo de SUMMUM que abarcó la misión, visión, valores corporativos y propósitos generales.

A partir de este nuevo planteamiento organizacional, construimos una ruta estratégica y un plan de acción "18-21", con la cual pretendemos contribuir al logro de la visión de nuestra Compañía para el año 2021 y alcanzar el objetivo de ser reconocidos dentro del sector como una de las mejores empresas para trabajar. Esta meta exige la construcción de una marca empleadora que nos permita atraer y retener el mejor talento posible.



## Metas y Objetivos

Este plan de acción incluye, para los próximos años, entre otros, el cumplimiento de los siguientes retos:

- ◆ Fortalecer la cultura organizacional de SUMMUM basada en los valores corporativos y orientada a la excelencia y a la ejecución
- ◆ Continuar desarrollando las habilidades de liderazgo que requiere la Organización para el logro de objetivos y la consolidación de la cultura organizacional requerida.
- ◆ Garantizar nuestra competitividad en el sector en temas de retribución tanto salarial como retribución no salarial.

## HERRAMIENTAS DE RETROALIMENTACIÓN

Como parte de la gestión cotidiana y con el objetivo de continuar mejorando nuestros procesos y servicios, en el área de TDO continuamos implementado una serie de herramientas de retroalimentación que nos permiten identificar el nivel de satisfacción de nuestros clientes internos. Estos mecanismos nos proporcionan información oportuna para optimizar nuestra labor y ajustar los procedimientos a las necesidades y requerimientos de las unidades de negocio de la Compañía.

Medimos el nivel de satisfacción del cliente interno con respecto a los procesos de:

### Gestión del desempeño

### Selección de personal

Y tenemos en cuenta sus retroalimentaciones con respecto a acciones como:

### Puntos de encuentro con el CEO

En las retroalimentaciones registradas durante 2018, se destaca el nivel de satisfacción registrado por el proceso de selección que fue superior al 90%.

### LOGROS 2018

En la ejecución de nuestro plan de acción, en el año se destacaron, entre otros, los siguientes logros:

- ◆ Realización de 29 procesos Summum Move, los cuales le permitieron a igual número de colaboradores avanzar en su desarrollo profesional al interior de la Compañía.
- ◆ Fortalecimiento de nuestro portafolio de beneficios emocionales, incluyendo tres nuevos privilegios que han tenido gran acogida entre los colaboradores.
- ◆ Realización de 1080 horas en formación de nuestros valores organizacionales y de 3687 horas de formación en liderazgo.
- ◆ Implementación de un modelo de comunicación cercano y emocional como palanca cultural de SUMMUM.
- ◆ Activación de una herramienta tecnológica, Yammer, que facilitó la comunicación en todas nuestras regiones.

## ¿CÓMO EVALÚA SUMMUM LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON EL TALENTO HUMANO?

/ GRI: 103-3

Nuestra principal herramienta para el seguimiento, monitoreo y control de la gestión que realizamos en el área de Talento y Desarrollo Organizacional es la medición del clima laboral. A partir de sus resultados, identificamos la efectividad de las acciones implementadas y la incidencia que hayan podido tener en factores como la percepción que tienen los colaboradores de su bienestar o el compromiso que asumen con los objetivos de la Compañía. La encuesta de clima también nos permite caracterizar las brechas existentes y trazar una ruta de acción con el propósito de orientar nuestros planes y programas al cierre de las desviaciones identificadas.

Adicionalmente contamos con las evaluaciones internas, pruebas que son aplicadas tanto a los líderes de los procesos, como a los trabajadores que reciben algún tipo de formación. Esta actividad se realiza tanto al inicio como al cierre de los programas, de manera que podamos identificar la efectividad y la evolución tanto del programa, como de quienes participan de él. Finalmente, todos nuestros procesos cuentan con una serie de indicadores, los cuales nos permiten evaluar y analizar la satisfacción del cliente, la cobertura y el cumplimiento de los objetivos propuestos para cada actividad.



### Mecanismos de seguimiento y evaluación

- ◆ Medición del Clima Organizacional.
- ◆ Evaluaciones de satisfacción.
- ◆ Evaluaciones de cumplimiento.
- ◆ Indicadores de cobertura frente a todos los programas

*“Nuestro propósito es ofrecer herramientas que permitan que nuestros líderes tengan el rol de desarrolladores, cuenten con un acompañamiento constante y realicen una retroalimentación continua”.*

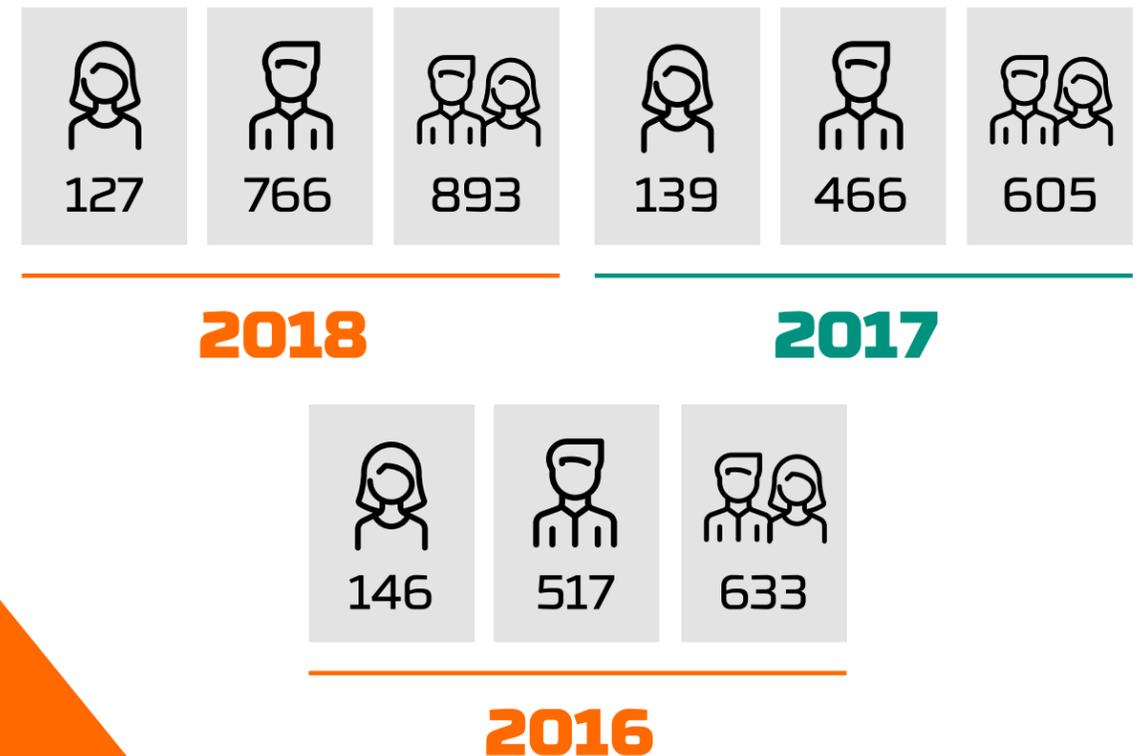
## NUESTROS COLABORADORES

/ GRI: 102-8; 405-1.

Los datos incluidos en este capítulo incluyen cifras y acciones de la operación de SUMMUM en Colombia. Para el informe de sostenibilidad del año 2019, esperamos poder incluir información sobre la gestión que realizamos con nuestros colaboradores en las operaciones de México y Perú.

Durante el 2018 contamos con una fuerza laboral de **893 colaboradores**, cifra que representa un incremento importante frente a la tendencia que venía presentando la Compañía y que está relacionada con el crecimiento positivo de las operaciones en las diferentes líneas de negocio.

### TOTAL DE COLABORADORES - SUMMUM



El 42% de los colaboradores está vinculado con un contrato a término indefinido. El restante 58%, está compuesto por el personal vinculado (obra-contrato a término fijo) a la ejecución de los distintos proyectos de nuestros clientes.

### Tipo de contrato y género



INDEFINIDO	COMPLETO	64	100	164
	PARCIAL	9	204	213
FIJO	COMPLETO	12	21	33
	PARCIAL	12	183	195
OBRA		30	258	288
TOTAL		127	766	893

De los 893 colaboradores vinculados a SUMMUM en Colombia durante el 2018, el 65% hace parte del rango de edad entre los 30 y 50 años; el 24% se ubica entre los 18 y los 30 años y hace parte de la apuesta que la Compañía hace por el talento joven. Aunque la mayoría de nuestras operaciones se realiza en campo, el 14% de nuestro equipo de trabajo está compuesto por mujeres.

### GÉNERO Y EDAD



### CONTRATACIONES Y RETIROS

/ GRI: 401-1 .

Durante el 2018 adelantamos dos procesos de contratación masiva de personal, los cuales estuvieron orientados a responder a las necesidades de nuestros clientes en los meses de marzo y octubre.

### CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD



Con relación a los retiros, durante el presente periodo presentamos una tasa de rotación 29% menor a la registrada en el año anterior, pasando de 375 retiros en 2017 a 266 durante el 2018.

### RETIROS POR RANGO DE EDAD



## BENEFICIOS

/ GRI: 401 -2

Como una estrategia que nos permita consolidar un equipo de trabajo cada vez más comprometido y alcanzar gradualmente nuestro objetivo superior, en Summum contamos con un portafolio de beneficios dirigido a todos los colaboradores, tanto los vinculados a término indefinido, como aquellos que se encuentran vinculados a término fijo; estos beneficios incluyen el cumplimiento de los compromisos de ley y algunos aspectos que son otorgados por voluntad de la Compañía, con el propósito de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas que hacen parte de la Organización.

TIPO DE BENEFICIO	TIPO DE VINCULACIÓN		NIVEL JERÁRQUICO
	INDEFINIDO	FIJO	
Seguro de vida	✓	✓	Todos
Seguro médico	✓		Líderes (50)
Incapacidad o invalidez	✓	✓	Todos
Licencia de maternidad o paternidad	✓	✓	Todos
Fondo de pensiones	✓	✓	Todos
Auxilio de matrimonio	✓	✓	Todos

Adicionalmente contamos con una serie de convenios con tarifas preferenciales, dentro de las cuales están incluidos los seguros exequiales, seguros de vehículos, convenios con gimnasios, entre otros.

Desde el área de TDO realizamos un relanzamiento de algunos beneficios, con el propósito de visibilizarlos ante los empleados y darles una mayor relevancia. Entre los aspectos renovados se encuentran:

- ◆ La tarde festiva: antes de un lunes festivo, el trabajador puede tomar libre la tarde del viernes, trabajando este día en jornada continua hasta la 1:30pm.
- ◆ Cumpleaños: el trabajador puede acceder a medio jornada libre el día de su cumpleaños.
- ◆ 10 es igual a 12: a los trabajadores que tomen 10 días seguidos de vacaciones, la Compañía les reconoce dos más.

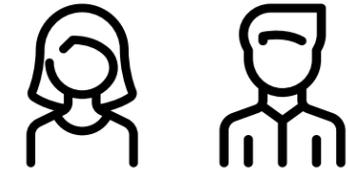
## LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

/ GRI: 401-3

Garantizar que las condiciones laborales de nuestros colaboradores sean las más adecuadas y contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, es un compromiso generalizado que inculcamos en todos los niveles de la Compañía. De esta manera, respetamos el beneficio de las licencias de maternidad o paternidad que adquieren nuestros empleados, al igual que, garantizamos su reintegro y continuidad una vez regresan a la Compañía.

Durante el 2018, el 100% por ciento de los trabajadores que aplicaron a su licencia de maternidad o paternidad, fueron reintegrados y conservaron su trabajo.

### LICENCIA DE MATERNIDAD O PATERNIDAD



Colaboradores con derecho a licencia	4	25
Colaboradores reincorporados después de su licencia	4	25
Colaboradores que conservaron su empleo 12 meses después de la licencia	4	25
Índice de reincorporación al trabajo	100%	100%
Índice de retención	100%	100%

### COMPENSACIÓN SALARIAL

/ GRI: 102-38; 102-39; 405-2

Durante el periodo 2018, la relación de la remuneración del trabajador mejor pagado con respecto al resto de los empleados fue del 16%; el incremento porcentual de la remuneración anual de los empleados fue del 5,5%, mientras que la del trabajador mejor pagado fue del 6,0%.

CATEGORÍA DE EMPLEADOS	Salario Base			Retribución		
			Relación			Relación
EJECUCIÓN	2,813,545	2,882,564	1:1.02	39,417,697	40,545,553	1: 1.03
ESTRATÉGICO	27,265,386	17,264,500	1: 0.63	368,762,211	242,085,480	1: 0.66
OPERATIVO	5,267,055	4,993,156	1: 0.95	70,736,202	68,033,192	1: .096
TÁCTICO	13,968,800	11,688,305	1: 084	139,855,519	162,842,280	1: 086

Estos datos permiten concluir que la distribución de los ingresos por género es bastante equitativa. Con relación a los cargos Directivos o de categoría Estratégica, desde el año 2017 se ha visto un incremento diferencial para el personal femenino, aspecto con el que buscamos cerrar las brechas entre los salarios de los directivos.



# Capacitación del talento

/ GRI: 404-1; 404-2; 404-3

Las actividades, planes y programas que desarrollamos e impulsamos desde el área de TDO, tienen como objetivo brindar una serie de herramientas técnicas y formales que les permitan a nuestros trabajadores mejorar sus competencias laborales, adquirir nuevas habilidades y conocimientos, con el fin de contribuir a su crecimiento personal y profesional. Durante el 2018 impulsamos el programa de coaching ejecutivo y continuamos con otras iniciativas entre las que encuentran:

- ◆ Coaching y planes de desarrollo dirigido a los directivos.
- ◆ Escuela de liderazgo, encaminada a formar a los supervisores y personal de línea media de liderazgo.
- ◆ Programa Auto líderate, espacio para todos los niveles de la Compañía en los que se abordan temas de trabajo en equipo, comunicación orientada a resultados, entre otros.

En línea con lo anterior, durante el 2018 se destinaron 11.995,15 horas dedicadas a la formación de los colaboradores en las diferentes sedes de la Organización en Colombia; el compromiso para el 2019, es mantener no solo estos espacios, sino poder extenderlos a las operaciones en campo, con el fin de contribuir con la gestión del conocimiento y mejorar las competencias técnicas del personal que atiende estas actividades.

FORMACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO Y GÉNERO	Empleados formados		Horas de formación		Promedio de horas de formación	
						
EJECUCIÓN	35	506	322	4.419,2	9,2	9
ESTRATÉGICO	2	4	149,5	117,5	74,75	29,3
OPERATIVO 1	34	81	367,5	1.055	11	13
OPERATIVO 2	56	179	1.357,5	2.782,95	24,2	16
TÁCTICO	5	18	319	1.105	63,8	61,3

En 2018 destacamos al primer equipo de colaboradores graduado en el diplomado de liderazgo, grupo que estuvo compuesto por 23 personas quienes se capacitaron con un promedio de 80 horas de formación.

## PROGRAMAS

Nuestro portafolio de capacitaciones y las actividades de liderazgo contemplan diversos temas de formación, de manera que podamos cubrir de una manera apropiada todas las necesidades de las diferentes áreas que componen la Compañía; de igual forma, estas están diseñadas y formuladas de tal manera que todos los colaboradores tengan la oportunidad de participar, desarrollar los talleres y potencializar competencias blandas que generen un valor agregado a Summum.

Entre los programas desarrollados durante el 2018 se encuentran:

NOMBRE DEL PROGRAMA	TIPO	OBJETIVO
Seminario Auto Lidérate	Presencial	Consolidar el estilo de liderazgo SUMMUM, a través de herramientas prácticas orientadas a movilizar excelencia profesional y personal en los equipos a cargo. <b>3.687 horas</b>
Escuela de Líderes		
Diplomado de Liderazgo		
Coach Grupal	Presencial	El propósito fundamental es lograr que cada uno de los miembros del equipo, alcance su pleno potencial, y que el grupo como un todo, trabaje cohesionado y como una unidad para la consecución de objetivos comunes.
Coach Individual	Presencial	Es un proceso de relación profesional que busca alcanzar unos objetivos marcados por el coachee para mejorar su vida personal y profesional, profundizando en su propio conocimiento. Es un proceso de transformación, donde el protagonista es el coachee generándose en él una transformación profunda, fruto de la indagación y el aprendizaje desde y en su propio ser y hacer, gracias a la escucha y las preguntas de su coach, moviéndose desde lo conocido a terrenos inexplorados.

## EVALUACIONES

En Summum contamos con un modelo de Gestión del Desempeño dividido por etapas y compuesto por actividades a través de las cuales realizamos el seguimiento respectivo a cada uno de los colaboradores. De esta manera, durante el 2018 contamos con una población objetivo de 589 colaboradores, con los cuales llevamos a cabo las evaluaciones de desempeño. Este grupo estuvo conformado por 86 mujeres y 503 hombres, y fueron seleccionados de los cinco niveles jerárquicos de la Compañía, así:

COLABORADORES EVALUADOS		
EJECUCIÓN	15	147
ESTRATÉGICO	2	4
OPERATIVO 1	23	192
OPERATIVO 2	42	143
TÁCTICO	4	17

En 2018 realizamos la medición de clima organizacional, obteniendo como resultado un porcentaje de satisfacción de **82 puntos**; nuestra meta es aumentar 5 puntos porcentuales en 2019.

## GESTIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO LABORAL

El compromiso con la potencialización del desarrollo laboral, profesional y personal de nuestra gente incluye trabajar porque los espacios de trabajo estén libres de acciones de acoso laboral y discriminación de cualquier tipo. En este sentido, durante el 2018 registramos dos incidentes de posible acoso, frente a los cuales se realizaron los procedimientos internos y toma de decisiones pertinentes acordes con los valores de la Organización.

De este modo y con el fin de prevenir cualquier posible vulneración de los derechos y la integridad de los miembros del equipo de trabajo, implementamos desde el área de TDO y de Relaciones Laborales, un plan de capacitaciones dirigido a todos los niveles de la Compañía en los cuales se abordaron temas de liderazgo y prevención del acoso laboral y sexual.



# 7

## GESTIÓN SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

Nuestra visión de la gestión social se orienta a la construcción de escenarios de interacción, en los cuales se garantice la participación armónica, abierta e igualitaria de los diferentes actores de la sociedad.

### ¿POR QUÉ LA GESTIÓN SOCIAL Y LOS DERECHOS HUMANOS SON IMPORTANTES PARA SUMMUM?

/ GRI: 103-1

Desde nuestro rol empresarial, somos conscientes del impacto que generamos sobre las comunidades que se encuentran aledañas a las zonas de operación y de la contribución que podemos hacer a su bienestar y desarrollo, asegurando que la ejecución de los proyectos y contratos de la Compañía se realicen dentro de los valores corporativos de legalidad y transparencia, alineados con la debida diligencia de los Derechos Humanos.

Nuestro objetivo es sostener un relacionamiento pertinente y oportuno con los actores de las áreas de influencia y cumplir con los requerimientos a nuestro cargo en materia socioambientales de una manera armónica, coherente y transparente.

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Para direccionar de manera efectiva nuestra gestión social y el respeto y promoción de los derechos humanos, contamos con:

- ◆ El plan de gestión social marco, el cual se aplica para todos los proyectos que adelantamos en campo.
- ◆ El plan de gestión Social específico, el cual se aplica a los proyectos de gran magnitud.
- ◆ La Política en Derechos Humanos, la cual fue socializada en 2018 en las operaciones en Colombia y divulgada en México y Perú.

## ¿CÓMO SE GESTIONAN EN SUMMUM LOS IMPACTOS SOCIALES Y LOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS?

/ GRI: 103-2

Contamos con un área responsable de la Gestión Social, orientada al aseguramiento del cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales a nivel social y a generar procesos que busquen el beneficio mutuo en nuestra interacción con la comunidad. Con relación a la protección y el respeto por los derechos humanos, esta área trabaja de manera articulada con asuntos corporativos, con el fin de generar acciones al interior de la Organización que nos permitan socializar la política, promover su apropiación y garantizar su cumplimiento.



## Nuestra Política

En el marco del respeto y la promoción de los Derechos Humanos, en Summum estamos comprometidos con una gestión responsable, basada en la creación de valor para nuestros grupos de interés, la excelencia operacional en cada una de las actividades que desarrollamos, la satisfacción integral en el servicio que prestamos a nuestros clientes, la conservación del entorno, el bienestar de nuestros colaboradores y, el aumento de la rentabilidad de la Compañía.



## Nuestro Compromiso

Cumplir al 100% las obligaciones contractuales y normativas, potencializando los impactos positivos y actuando bajo la estrategia de un enfoque preventivo que nos permita identificar, prevenir, mitigar y resarcir los impactos negativos que se puedan presentar en las operaciones que realizamos.



## Metas y objetivos

- ◆ Construir planes de Gestión Social acordes a las obligaciones contractuales de las unidades de negocio de Grupo Summum.
- ◆ Identificar los principales riesgos sociales a los que están expuestas las operaciones.
- ◆ Realizar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- ◆ Hacer una adecuada divulgación de la política de Derechos Humanos en todos los sectores.

## ¿CÓMO EVALÚA SUMMUM LA GESTIÓN DE SUS IMPACTOS SOCIALES Y DE LOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS?

/ GRI: 103-3

### MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ◆ Auditorías Internas como parte del sistema de gestión de calidad.
- ◆ Auditorías externas de nuestros clientes.
- ◆ Proceso de seguimiento adelantado por los líderes de las áreas de la Compañía.
- ◆ Mecanismos de peticiones, quejas, sugerencias y reclamos.
- ◆ Actividades de retroalimentación con nuestros grupos de interés.



Los mecanismos de seguimiento y evaluación son una herramienta que nos permite verificar el cumplimiento de las políticas, planes, programas y procesos de gestión social y de derechos humanos y hacen parte también de la estrategia de relacionamiento a través de la cual buscamos consolidarnos como un aliado importante, tanto para las comunidades, como para los demás grupos de interés presentes en las zonas de operación.

Estos canales de comunicación nos han permitido identificar que el mayor número de peticiones, quejas y reclamos proviene de las zonas en donde nuestra presencia es más amplia, situación que requiere atención directa a través de las gestoras sociales asignadas a cada uno de los proyectos; cada comunicación es revisada, priorizada y remitida al área correspondiente según su asunto, con el propósito de generar una respuesta acorde con la petición y presentada dentro de los tiempos establecidos en nuestro procedimiento y contractualmente.

## GESTIÓN DE IMPACTOS CON LA COMUNIDAD

/ GRI: 413-1, 413-2

La identificación de los impactos sobre las comunidades de las áreas de influencia donde operamos es realizada por nuestros clientes, quienes, de manera directa, adelantan y desarrollan estas actividades, de acuerdo con los parámetros establecidos en los procesos de licenciamiento ambiental y en la elaboración de los Planes de Manejo Ambiental (PMA), que hacen parte de sus obligaciones directas.

Las diferentes obligaciones socioambientales para la prevención, mitigación y compensación de los impactos sociales de nuestros clientes se hacen extensivas a todos los contratistas; en este sentido y, asumiendo el rol que ocupamos, nos ajustamos a los diferentes planes de manejo ambiental (PMA) de nuestros clientes, los cuales están enfocados en potencializar los impactos positivos y en dar un manejo adecuado y pertinente a los aspectos negativos que se puedan presentar.



Con relación a los impactos negativos potenciales o reales que se derivan del desarrollo de las operaciones que realizamos en campo, hemos identificado que el nivel de afectación por parte de la Compañía frente a la ocurrencia de estos fenómenos es bajo; lo anterior, teniendo en cuenta las consecuencias, los niveles de afectación, la duración de las actividades, así como la cantidad del personal que requerimos para su implementación.

Cabe mencionar que dentro de los impactos positivos generados durante el 2018 en la Compañía se generaron 980 vinculaciones laborales a nivel local.



## GESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Desde hace algunos años hemos venido alineando nuestra visión estratégica con los objetivos y las metas que plantean iniciativas como los ODS y los principios del Pacto Global, al igual que las directrices planteadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT); adicionalmente, continuamos trabajando en la implementación de una serie de acciones, con las cuales buscamos promover y consolidar buenas prácticas que nos permitan garantizar una operación sin vulneraciones de los Derechos Humanos.

## LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

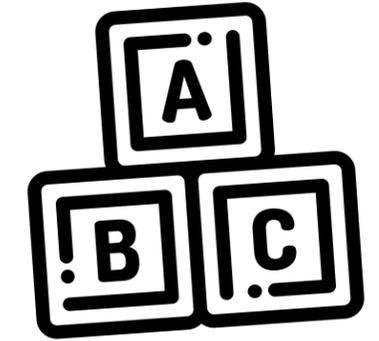
/ GRI: 407-1

En las diferentes operaciones que adelanta Summum a nivel nacional, se garantiza la libertad por parte de los trabajadores de afiliarse o retirarse de las diferentes organizaciones sindicales de industria con presencia en las zonas. Esto con el correlativo descuento de las cuotas sindicales y su traslado a las respectivas organizaciones.

Por lo anterior, Summum nunca ha incurrido en prácticas que pudieran llegar a catalogarse como restrictivas o limitantes del derecho de asociación o negociación sindical.

## TRABAJO INFANTIL

/ GRI: 408-1



**NO TENEMOS REGISTROS DE ANTECEDENTES RELACIONADOS CON PRÁCTICAS DE TRABAJO INFANTIL, NI POR PARTE DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO SUMMUM, NI POR PARTE DE NUESTROS PROVEEDORES. LA NO OCURRENCIA DE ESTAS PRÁCTICAS ES MONITOREADA Y EVALUADA A TRAVÉS DE LOS CONTROLES QUE IMPLEMENTAMOS EN NUESTRO PROCESO DE SELECCIÓN.**

Las Unidades de Negocio del Grupo Summum, tienen una cultura de cero tolerancia frente a prácticas de trabajo infantil, la cual se extiende a nuestros proveedores. Con relación a nuestros empleados, realizamos un proceso de selección en el que se garantiza que las personas a vincular cumplan con todos los requerimientos de ley, incluyendo, ser mayores de edad, circunstancia que además es validada por nuestros clientes.

En el caso de nuestros proveedores, el control es realizado por las empresas del Grupo Summum con la misma rigurosidad y, en algunas ocasiones, este control también es ejercido por nuestros clientes, tanto al realizar una validación del personal contratado por el proveedor, como al momento de verificar los pagos de la seguridad social.

## TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

/ GRI: 409-1

Tanto en las empresas que forman parte del Grupo Summum, como en cada una de las operaciones que realizamos en campo, no existen ni avalamos prácticas constitutivas de trabajo forzoso u obligatorio. En este sentido, garantizamos en el ejercicio de nuestras actividades el cumplimiento de los estándares laborales nacionales, los cuales se encuentran alienados con los diferentes tratados de la OIT.



Durante el 2018, no tuvimos conocimiento de incidentes relacionados con prácticas que promovieran el trabajo forzoso u obligatorio, ni en las empresas del Grupo Summum, ni por parte de nuestros proveedores.

### FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

/ GRI: 412-2

Durante el 2018, realizamos la divulgación de nuestra Política Corporativa y de los compromisos en relación con la gestión y promoción de los Derechos Humanos. Estas actividades se realizaron en las operaciones asociadas a las bases de Yopal y Huila.

Programa de formación en Derechos Humanos 2018

**80**  
Empleados formados

**1**  
sesión de 30 minutos





8

## GESTIÓN INTEGRAL DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Contribuimos al desarrollo sostenible e integral en aquellos lugares donde hacemos presencia, agregando valor a nuestros clientes, colaboradores, socios comerciales y accionistas, actuando con altos estándares éticos y prácticas de buen gobierno que orientan nuestro comportamiento empresarial.

### ¿POR QUÉ LA GESTIÓN INTEGRAL DE LA CADENA DE SUMINISTRO ES IMPORTANTE PARA SUMMUM?

/ GRI: 103-1

La planeación estratégica que realizamos en 2018 nos permitió reafirmar que la generación de valor es el propósito fundamental de nuestras actividades; corroboramos además que nuestras operaciones no solo maximizan los beneficios de nuestros clientes e inversionistas, también contribuyen al desarrollo socio/económico y la sostenibilidad ambiental de las regiones y sectores en los que trabajamos, otorgándole así a nuestra propuesta de valor un carácter integral.

Esa contribución se materializa en la adquisición de productos y servicios a las empresas locales de las zonas de operación, con quienes trabajamos de manera articulada para lograr nuestros objetivos en materia de calidad, ética y comportamiento empresarial, como lo expresamos en nuestras políticas de Calidad, salud y seguridad y en la de abastecimientos:

## Direccionamiento estratégico

La propuesta de valor se despliega a través de nuestras políticas corporativas, estableciendo un esquema que enmarca la gestión con nuestra cadena de suministros.

## Propuesta de valor

Creamos casos de éxito que maximizan los beneficios de nuestros clientes e inversionistas y aportan al desarrollo socio/económico y la sostenibilidad ambiental de las regiones y sectores en los que trabajamos.

## Política HSEQ

Contribuimos al desarrollo sostenible e integral en aquellos lugares donde hacemos presencia, agregando valor a nuestros clientes, colaboradores, socios comerciales y accionistas, actuando con altos estándares éticos y prácticas de buen gobierno que orientan nuestro comportamiento empresarial.

## Política Abastecimiento

Establece el marco bajo el cual Summum gestiona la adquisición de bienes y servicios con el fin de garantizar el cumplimiento de criterios de competitividad en términos de costo, calidad, riesgo y oportunidad, responsabilidad social y sostenibilidad.

## ¿CÓMO SE GESTIONAN EN SUMMUM LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON LA CADENA DE SUMINISTRO?

/ GRI: 103-2

El propósito que nos hemos planteado como Organización para el trabajo conjunto que desarrollamos con nuestra cadena de suministro, es el de establecer relaciones comerciales con proveedores de origen nacional y regional que beneficien tanto a la Organización como a nuestros clientes y que nos permitan cumplir a cabalidad con el objeto de nuestras relaciones comerciales.

- ◆ Las áreas de Compras, Responsabilidad Social y Finanzas son las responsables de la gestión con los proveedores
- ◆ Contamos con un equipo conformado por **9 personas**
- ◆ Gracias al trabajo de nuestro equipo y a las sinergias establecidas con los diferentes miembros de nuestra cadena de suministros, durante 2018 hemos alcanzado algunos logros relevantes entre los que se destacan:

## Logros 2018

- ◆ Implementación exitosa del proceso de importación de equipos
- ◆ Fortalecimos la eficiencia de la gestión del comercio exterior, generando reducciones de costos importantes para la Compañía
- ◆ Finalizamos los procesos de importaciones temporales con el registro de Unidades de Registros y una grúa telescópica, equipos que operaban bajo esta modalidad.

## ¿CÓMO EVALÚA SUMMUM LA GESTIÓN DE SUS IMPACTOS RELACIONADOS CON LA CADENA DE SUMINISTRO?

/ GRI: 103-3

Los impactos relacionados con la cadena de suministro son evaluados en la operación de Summum en Colombia, así:

## MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para evaluar la gestión realizada con nuestros proveedores y garantizar una interacción adecuada con ellos evitando los conflictos, contamos con auditorías y verificaciones internas, además de los mecanismos internos como lo son el correo electrónico y las líneas telefónicas habilitadas por el área de Responsabilidad Social con el fin de recibir las quejas, sugerencias y reclamos que se puedan presentar.

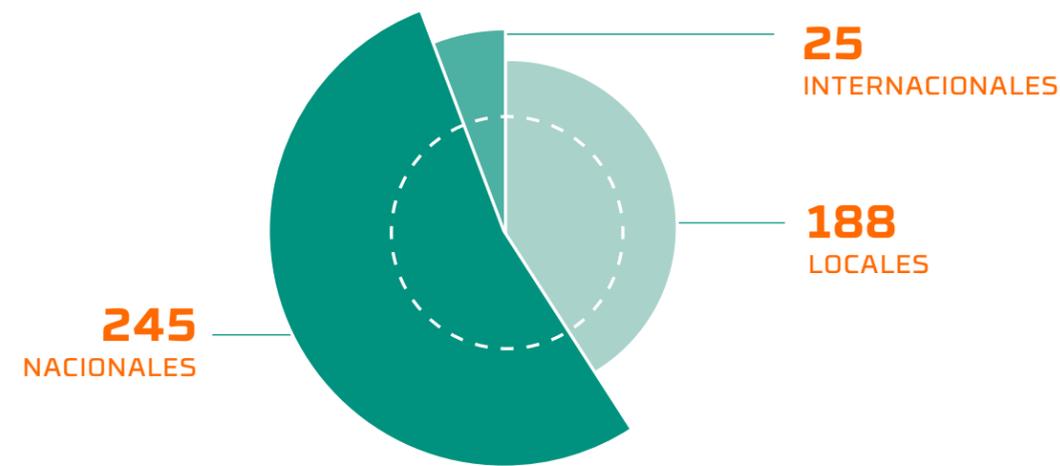
## NUESTROS PROVEEDORES

/ GRI: 102-9, 204-1

En este capítulo se incluyen los datos de la operación de Summum Energy en Colombia; para el reporte del año 2019 esperamos poder publicar la información de las acciones lideradas por Summum Projects.

El porcentaje del presupuesto de compras de la operación de Summum Energy que se destina a las adquisiciones locales es del 30% del total del gasto en proveedores el cual, durante 2018, ascendió a \$89.600 millones de COP. Durante el año en Summum Energy mantuvimos relaciones con 610 proveedores y realizamos transacciones comerciales con 458 de ellos, cifra que representa un incremento del 34,7%, relacionado con los nuevos contratos y proyectos de operación de Summum Energy.

**DISTRIBUCIÓN DE PROVEEDORES EN 2018**



Las 458 empresas activas en la cadena de suministro de Summum Energy están compuestas en un 41% por proveedores locales, en un 53% por empresas nacionales y en un 6% por organizaciones internacionales.

**Proveedores de bienes**

Repuestos  
Consumibles  
Instrumentación  
Eléctricos  
Accesorios  
Equipos.

**Proveedores de Servicios**

Transporte  
Recolección de residuos  
Alquiler de baños  
Calibración  
Pruebas hidrostáticas  
Exámenes médicos ocupacionales  
Alimentación  
Hospedaje

En comparación con la operación de Summum Energy el año anterior, se presentó un incremento del 149% en el porcentaje de proveedores locales, que pasó de 79 en 2017 a 118 en 2018, situación relacionada con el crecimiento de las operaciones y los nuevos frentes de trabajo que hemos abierto en las distintas regiones, factores que han impulsado el aumento en la demanda de bienes y servicios, especialmente en actividades como transportes, recolección de residuos, suministro de baños portátiles, vigilancia, hotel y alimentación, entre otros.

Durante 2018 hemos logrado contar con proveedores locales en cada una de las operaciones en donde hemos iniciado labores con Summum Energy, en coherencia con nuestro propósito de contribuir al desarrollo de las regiones en donde hacemos presencia.

**EVALUACIÓN A PROVEEDORES**

/ **GRI:** 308-1, 308-2

En el marco del proceso de selección de nuestros proveedores, realizamos evaluaciones ambientales y sociales acordes a los criterios establecidos por el área de HSEQ, los cuales incluyen, en el ámbito ambiental:

- ◆ La matriz de Identificación de Aspectos Ambientales Significativos documentada de acuerdo con la naturaleza del servicio.
- ◆ El programa de entrenamiento del personal que incluye formación en Seguridad y Salud en el trabajo y Medio Ambiente.
- ◆ Las licencias, permisos y/o resoluciones de acuerdo con los servicios a prestar.

En 2018 fueron evaluados con estos criterios el 44% de nuestros proveedores, lo que quiere decir que el porcentaje se mantiene estable respecto al año anterior. Como resultado de la evaluación hacemos un seguimiento continuo por parte de HSEQ y los coordinadores de proyectos para monitorear y reportar el desempeño frente a los riesgos en materia de combustibles, productos químicos, la disposición de residuos, manejo de baños portátiles y transporte.

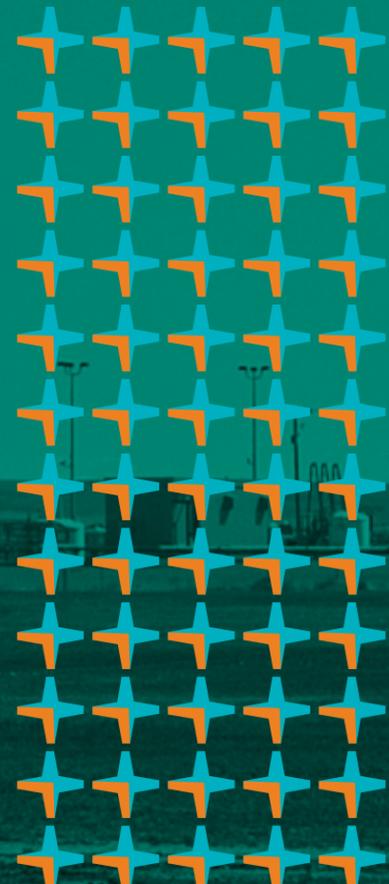
/ **GRI:** GRI 414-1, 414-2

Frente a los criterios de evaluación en aspectos sociales, en 2018 evaluamos el 56% de los 108 proveedores nuevos, lo que significa que el porcentaje de proveedores evaluados aumentó en un 26% respecto a 2017 gracias a que las operaciones locales aumentaron. La evaluación realizada indica que no hay efectos negativos actuales ni potenciales identificados en ninguno de los proveedores.

# Retos 2019

Hemos definido una serie de retos para guiar nuestra gestión con los proveedores durante 2019. Esto con el fin de consolidarnos en el mercado y seguir contribuyendo tanto al desarrollo local de las empresas como al crecimiento interno de la Organización. Los retos son:

- ◆ Fortalecer la documentación de comercio exterior.
- ◆ Establecer contratos de precios y ejecución para garantizar y optimizar los procesos.
- ◆ Manejar acuerdos de precios para evitar la constante actualización de información y dedicar tiempo a otros procesos



# SUMMUM

