

# 10º INFORME

Informe  
de Gestión  
Sostenible  
2020

SUMMUM 



# SUMMUM

# CONTENIDO

# 10º INFORME

**/ 01. Carta del presidente, pág 03**

**/ 02. La Organización, pág 04**

Grupo Summum, pág 05  
El 2019 de Summum en cifras, pág 06

**/ 03. La Sostenibilidad, pág 08**

Acerca del informe, pág 11

**/ 04. Nuestra respuesta a los desafíos que nos planteó el 2020, pág 12**

**/ 05. Gobierno corporativo, pág 19**

Importancia y objetivos, pág 20  
Actividades y avances, pág 21  
Seguimiento y resultados, pág 26

**/ 06. Rentabilidad, crecimiento y desarrollo, pág 27**

Importancia y objetivos, pág 28  
Actividades y avances, pág 28  
Seguimiento y resultados, pág 29

**/ 07. Excelencia operativa, pág 32**

Importancia y objetivos, pág 33  
Actividades y avances, pág 34  
Seguimiento y resultados, pág 36  
Gestión de la calidad, pág 37  
Desempeño ambiental, pág 38

**/ 08. Cultura de seguridad y salud, pág 45**

Importancia y objetivos, pág 46  
Actividades y avances, pág 46  
Seguimiento y resultados, pág 53

**/ 09. Nuestra gente, pág 56**

Importancia y objetivos, pág 57  
Actividades y avances, pág 61  
Seguimiento y resultados, pág 66

**/ 10. Gestión social, pág 68**

Importancia y objetivos, pág 69  
Actividades y avances, pág 70  
Seguimiento y resultados, pág 73

**/ 11. Gestión integral de la cadena de suministro, pág 75**

Importancia y objetivos, pág 76  
Actividades y avances, pág 77  
Seguimiento y resultados, pág 81

**/ 12. Tabla de contenidos, pág 82**

# Carta del presidente

## 01

**Daniel Lucio Farfán**  
Presidente

GRI 102-14

Este décimo informe de Gestión Sostenible de Grupo Summum presenta los principales logros y aprendizajes de un año retador, que generó nuevas condiciones y perspectivas, que significó para nuestra organización y para el mundo en general, el inicio de una nueva realidad.

Los planes y metas que habíamos diseñado para orientar nuestras actividades en 2020 debieron ser revisados, reprogramados y en muchos casos replanteados, con el objetivo de responder de la forma más adecuada a los desafíos que suscitó la pandemia generada por el virus Covid-19.

A pesar de las circunstancias, continuamos trabajando y trasladamos gran parte de nuestros equipos a la virtualidad de manera preventiva, antes de la obligatoriedad que establecieron los gobiernos de los diferentes países en donde hacemos presencia, situación que nos permitió estar mejor preparados y realizar una rápida adaptación.

Gracias al trabajo que hemos venido desarrollando en diferentes frentes logramos afrontar el 2020 con éxito, continuamos con nuestras actividades, respondimos adecuadamente a los compromisos contractuales y garantizamos la seguridad para nuestros colaboradores, dando prelación en todo momento a su bienestar y salud.

La experiencia corporativa y nuestra habitual respuesta ágil a contextos cambiantes como el del sector de los hidrocarburos, hicieron parte de las fortalezas que nos apalancaron como organización en este periodo, las cuales nos ayudaron a reaccionar de forma rápida y a tomar decisiones oportunas, elementos que incidieron positivamente en los resultados de la operación en materia de utilidades, satisfacción de los clientes y desempeño organizacional.

El impulso a la innovación y la apropiación de herramientas tecnológicas que aportan

significativamente a la calidad y excelencia de nuestros procesos, son algunos de los aprendizajes organizacionales que destacamos de este 2020, año en el que, además, continuamos trabajando de la mano de la pequeña y mediana empresa en las diferentes zonas en donde hacemos presencia, movilizandole la economía y contribuyendo positivamente al crecimiento local y a la disponibilidad de oportunidades.

Somos optimistas frente al futuro. Sabemos que traerá nuevos retos pero también nuevas oportunidades y estamos seguros de nuestras capacidades, para abordar y responder a los desafíos venideros y del respaldo de nuestra cultura corporativa, construida a partir de la confianza y respeto que caracterizan a nuestros equipos de trabajo, elementos fundamentales para afrontar con éxito los desafíos de una nueva realidad en la que lo único constante es el cambio.

# La Organización

2020

2020

2020

2020

2020

SUMMUM 



# Grupo Summum

GRI 102-1, 102-4, 102-6

Summum está compuesto por dos Unidades de Negocio, Summum Projects y Summum Energy, a través de las cuales desarrollamos operaciones en Colombia, México y Perú. Por medio de estas dos Unidades de Negocio generamos soluciones integrales para sectores como el de los hidrocarburos y el energético, entre otros; nuestras actividades tienen el propósito de crear casos de éxito, maximizar los beneficios de nuestros clientes e inversionistas y aportar al desarrollo socio/económico y a la sostenibilidad ambiental de las regiones y sectores en los que trabajamos.

En adelante nos referimos a las Unidades de Negocio de manera conjunta como Summum, Grupo Summum, la Compañía o la Organización.

## Actividades, marcas, productos y servicios

GRI 102-2

### > TABLA 1 SERVICIOS SUMMUM ENERGY 2020

#### EPF

Diseño, Construcción y/o Renta de Facilidades Tempranas de producción, Plantas de Tratamiento de Crudo, Gas y Agua; Unidades de Separación, Bombeo, Compresión y Generación.

#### OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO

Operación y Mantenimiento de Facilidades de Producción, Plantas de Tratamiento, Plantas de Procesamiento, y Facilidades de Inyección de Aguas. Operación Integral de Plantas Piloto para Inyección de Polímeros.

#### PRUEBAS DE POZO

Pruebas de Pozo Exploratorios, Pruebas Extensas, Diseño y Supervisión de Pruebas, Recuperación de Fluidos de Fracturamiento.

#### SERVICIOS DE SUBSUELO

Slickline y Braided Line, Registros Eléctricos en Hueco Entubado (de Calidad de Cemento, de Evaluación de Integridad, de Producción e Inyección, Recuperación de Tubería, Asentamiento de Tapones, Cañoneo con Cable y Tubería TCP)

## SERVICIOS INTEGRADOS

Abandono Integral de Pozos, Servicios a Pozos (RSU), Gestión de Yacimientos e Ingeniería, Gestión de Operaciones y Producción, Gestión Integral de Activos Físicos.

## DIGITALIZACIÓN DE CAMPOS DE PRODUCCIÓN

Monitoreo y Control Remoto de Pozos, Tecnología Basada en la Nube, Datos Inteligentes en Tiempo Real.

## ARTIFICIAL LIFT - UNIDAD HIDRÁULICA

Tecnología Hidráulica de Bombeo con Varilla (Zedi Silver Jack 8000)

> **TABLA 2** SERVICIOS SUMMUM PROJECTS

SERVICIO	DESCRIPCIÓN
<b>CONSULTORÍA A PROYECTOS Y ACTIVOS EN OPERACIÓN</b>	Estudios de prefactibilidad y factibilidad, due diligence, gestión de riesgos
<b>SERVICIOS DE INGENIERÍA / DISEÑO</b>	Conceptual básica, FEED y detalle, owners' engineer
<b>EPC/EPF/EPCM</b>	Para facilidades de producción, plantas de tratamiento de crudo, gas y agua, unidades de separación, bombeo, compresión y generación
<b>GERENCIA Y SUPERVISIÓN</b>	De construcción, aseguramiento de calidad (QA)



## Ubicación de las operaciones y mercados servidos

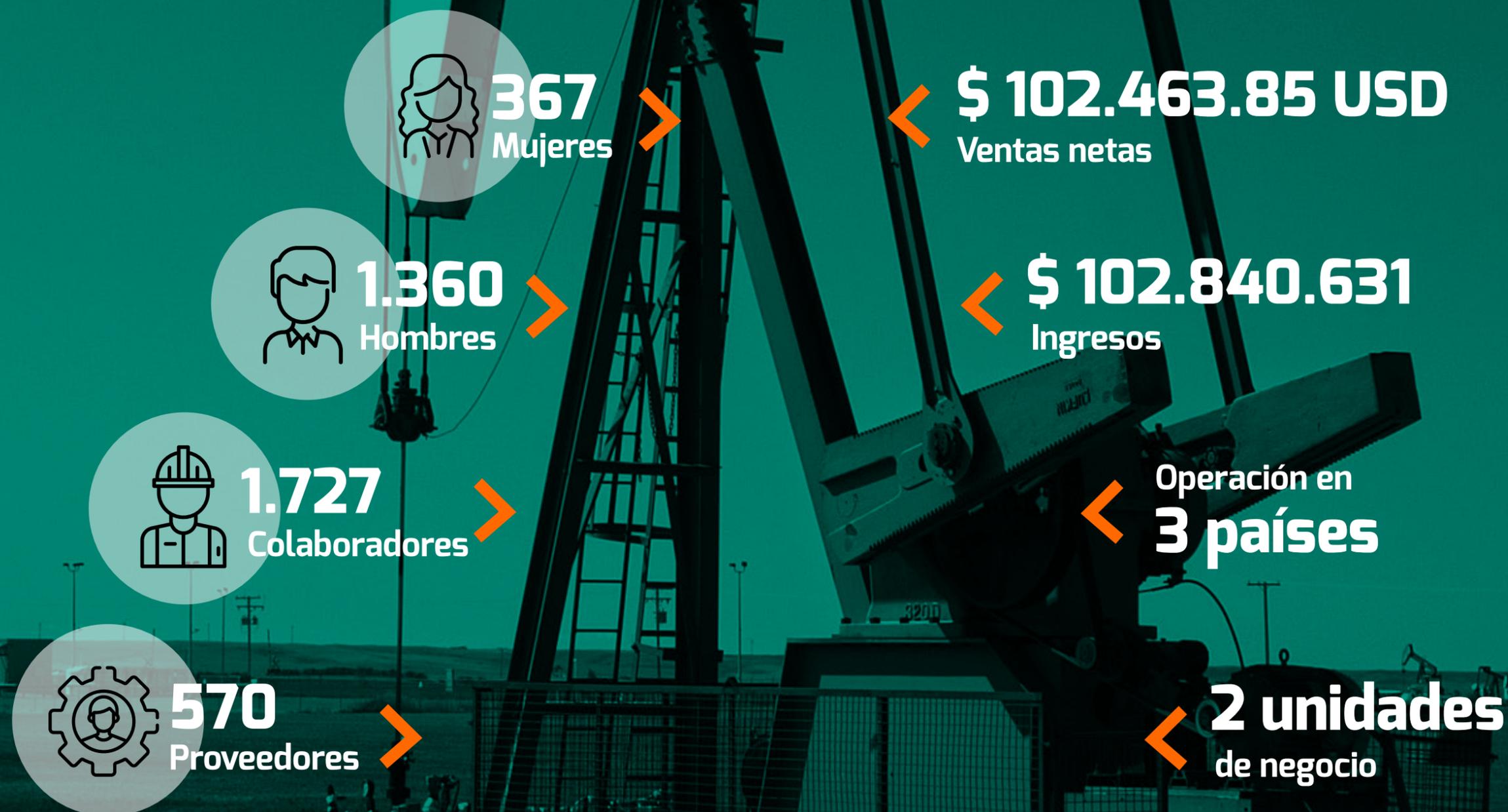
GRI 102-3, 102-4, 102-6, 102-7



La sede principal y administrativa de Summum está ubicada en Bogotá, Colombia, país en el que operan las dos unidades de negocio Summum Energy y Summum Projects. La unidad de negocio de Summum Projects, tiene oficinas también en México y Perú. El portafolio de la Compañía atiende a los sectores de petróleo, energía, gas y distribución de combustibles.

# El 2020 de Summum en cifras

> GRÁFICA 1 PRINCIPALES DATOS GRUPO SUMMUM 2020



# La Sostenibilidad

2020

2020

2020

2020

2020

SUMMUM 



# 03

En Grupo Summum entendemos a la sostenibilidad como el compromiso con la creación de valor para nuestros grupos de interés, a través de la gestión operativa con excelencia, responsabilidad y rentabilidad; el desarrollo y crecimiento de nuestro talento humano; la integridad y transparencia de nuestro gobierno corporativo y el impulso constante a la innovación y competitividad, con el propósito de fidelizar a nuestros clientes.

Para lograr estos objetivos contamos con un modelo de sostenibilidad construido a partir de la visión de fortalecer el SER, transformar el HACER y LOGRAR trascender en la gestión de triple resultado, el cual nos permite articular la gestión de la estrategia empresarial, contribuir a la obtención de los objetivos estratégicos y abordar la materialidad identificada, todo enmarcado en un accionar íntegro y ético.

## Grupos de interés

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Alcanzar nuestros objetivos de negocio es posible gracias a las relaciones de beneficio mutuo que hemos establecido con las personas y grupos con los que interactuamos en el desarrollo de nuestras operaciones; este relacionamiento positivo inicia con la identificación de las características particulares de los diferentes actores y de los aportes significativos de cada relación al logro de los objetivos trazados y al crecimiento de la Organización.

### > GRÁFICA 2 PROCESO DE IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

#### Mapeo

- Listado de grupos con los que hubo relacionamiento
- Criterios: responsabilidades, influencia, cercanía, dependencia y representación

#### Identificación

- Caracterización de los aportes bilaterales al cumplimiento de los objetivos corporativos.

#### Selección

- A partir de los resultados de las fases anteriores realizamos la clasificación de los stakeholders relevantes.

### > GRÁFICA 3 GRUPOS DE INTERÉS 2020



> **TABLA 4** CANALES DE COMUNICACIÓN CORPORATIVOS

CANALES DE COMUNICACIÓN	PERIODICIDAD	GRUPOS DE INTERÉS
<b>Atención telefónica y personalizada por parte de las áreas responsables</b>	De acuerdo con la necesidad. Las áreas tienen disponibilidad permanente	Todos
<b>Reuniones de socialización / informativas</b>	Al inicio de cada proyecto según requerimiento del cliente	Comunidad y Autoridades Locales
<b>Informes de sostenibilidad</b>	Anual	Todos
<b>Informes de resultados / reuniones de reporte con el director general - CEO</b>	Trimestral / semestral	Accionistas
<b>Puntos de encuentro</b>	Semestral	Colaboradores
<b>Oficios y cartas informativas</b>		Comunidad / Autoridades locales
<b>Reuniones presenciales</b>	De acuerdo con la necesidad. Las áreas tienen disponibilidad permanente	Clientes, proveedores, socios estratégicos, contratistas
<b>Comité de convivencia</b>		Colaboradores

> **TABLA 5** ASUNTOS CLAVE GRUPOS DE INTERÉS

ASUNTOS CLAVE Y PREOCUPACIONES PLANTEADAS POR LOS GRUPOS DE INTERÉS	RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN	GRUPOS DE INTERÉS QUE LO PLANTEAN
<b>Generación de oportunidades laborales para personas procedentes de zonas de influencia - sector rural</b>	Las ofertas laborales 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), la oferta se efectúa de acuerdo con las necesidades operativas.	Comunidades
<b>Flexibilidad en los requisitos para la contratación de bienes y servicios</b>	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. Cabe mencionar que una vez evaluado el proveedor se da a conocer los aspectos a trabajar y mejorar.	Comunidades y proveedores
<b>Manejo del entorno para asegurar la viabilidad operativa</b>	Nuestra área de RSE brinda el soporte necesario y garantiza la aplicabilidad de las recomendaciones y lineamientos a nivel socio ambiental para no generar conflictos con el entorno.	Clientes
<b>Generación de utilidades que cumpla la expectativa de los inversionistas</b>	Se establecieron estrategias de negocio para el logro del crecimiento económico sostenible.	Accionistas

# Temas materiales

GRI 102-46, 102-47

Continuamente analizamos los impactos de nuestras actividades desde diferentes puntos de vista y hacemos seguimiento a las repercusiones de las acciones que desplegamos con los diferentes grupos de interés, información que asegura la vigencia de los temas materiales que direccionan la gestión de la sostenibilidad en nuestra Organización.

## > GRÁFICA 4 TEMAS MATERIALES



# Acerca del informe

GRI 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54

El décimo informe anual de sostenibilidad de 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 nuestra Comunicación de Progreso, dando así respuesta a nuestra adhesión al Pacto Global, PG. Las acciones que dan respuesta a estas iniciativas están señaladas a través de las abreviaturas de cada una y el número correspondiente al contenido o principio, bajo los títulos en donde se encuentra la información. En la tabla de contenidos al final del informe

se registra también la correspondencia de las acciones con los pilares del Modelo de Sostenibilidad de Summum, bajo las iniciales MDS.

El reporte hace seguimiento a los principales hitos y aprendizajes de las actividades que Summum Energy y Summum Projects realizaron durante 2020.

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



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



Correo postal: Sede Principal.  
Carrera 19 N. 166 -53 – Bogotá, Colombia.

2020  
2020  
2020

SUMMUM 

**Nuestra  
respuesta a los  
desafíos que nos  
planteó el 2020**

2020  
2020



**04**



## EL 2020

no fue un año fácil para ninguna organización y el Grupo Summum no fue la excepción. A continuación destacamos el trabajo decidido de nuestros equipos, los aportes y las acciones que en conjunto generamos para responder a los retos de este año tan complejo.



## Gobierno corporativo



A través de la participación en los comités de crisis creados por el Grupo Summum, como una herramienta para gestionar los desafíos que representó la pandemia, el área de asuntos corporativos contribuyó en la búsqueda de alternativas para darle continuidad a la operación, minimizar los impactos negativos sobre el negocio y, por medio de la negociación con clientes y proveedores, reducir la probabilidad de interrupciones o cancelaciones en los proyectos.

Mantener la empleabilidad fue otra prioridad corporativa que apoyamos mediante el análisis constante de las normas aplicables en cada zona de operación, del diseño de estrategias legales que nos permitieran mantener al mayor número de colaboradores en condiciones seguras de salud y

de la participación en los comités de estructura laboral, creados para hacer seguimiento permanente a la toma de decisiones en este ámbito.

La continuidad operativa en condiciones adecuadas fue otro énfasis que implicó la coordinación de esfuerzos con las áreas de HSEQ, RSE, talento, legal y operaciones, a través de la cual logramos mantener la continuidad operativa en todas las zonas en donde hacemos presencia, cumpliendo los protocolos de bioseguridad y los requerimientos tanto internos como externos exigidos por los clientes y las autoridades locales.

Las actividades habituales de planeación estratégica que son responsabilidad de esta área fueron revisadas para verificar su ajuste a

la nueva realidad, producto de esto, las acciones del plan del modelo de sostenibilidad se ejecutaron en un 96% y se identificaron nuevos objetivos estratégicos asociados a la crisis generada por la pandemia, los cuales fueron incluidos dentro del plan de seguimiento mensual del Comité Directivo.

Igualmente fue necesario redefinir las prioridades para el desarrollo de nuestras funciones, reforzar el monitoreo de riesgos asociados a la pandemia y generar mayor interés en los controles de confidencialidad de la información, ciberseguridad y protección de datos personales, acciones que estuvieron complementadas por comunicaciones y espacios de sensibilización relacionados.

Haciendo un balance desde el área de asuntos corporativos destacamos que la cultura construida en Grupo Summum es robusta y sólida. A pesar de la distancia y falta de contacto físico el equipo de trabajo no solo respondió a los grandes y nuevos retos, sino que demostró que la comunicación, la confianza y el respeto consolidados eran lo suficientemente fuertes. Nos sentimos más cerca que nunca.

La salud es lo primero. Los equipos de las diferentes líneas de negocio tuvimos una reacción natural a priorizar siempre la salud de los colaboradores, por encima de todo.

Los aprendizajes del pasado nos hicieron más fuertes y rápidos para reaccionar de manera oportuna y tomar decisiones. Definitivamente las

dificultades siempre traen aprendizajes y la cercanía permanente con un sector tan volátil como el del petróleo ha dejado enseñanzas al interior de los equipos de trabajo, a partir de las cuales estuvimos en capacidad de implementar de forma rápida acciones contundentes para solventar la crisis de la mejor manera posible.

Desde el punto de vista de las oportunidades consideramos que la rapidez de la transformación impulsada por las condiciones impuestas por la pandemia resaltó la necesidad de avanzar más ágilmente en los procesos de innovación, tema que ocupó parte de la agenda de los líderes de la empresa en el 2020 y que desencadenó el diseño de una estrategia que está en desarrollo y maduración, pero que ya cuenta con insumos y promotores importantes.



## Rentabilidad, crecimiento y desarrollo

La contingencia sanitaria generó la cancelación de algunos proyectos, la reducción del alcance de otros y la suspensión temporal de trabajos que estaban en desarrollo, principalmente durante los meses de abril, mayo y junio. A partir de julio paulatinamente fuimos reactivando las actividades operacionales, no al nivel de proyección que habíamos establecido previo a la emergencia sanitaria; pero sí con un ritmo constante.

El comité de crisis nos permitió tomar decisiones pertinentes durante esta coyuntura, a partir del análisis del estatus de los proyectos y su impacto sobre los resultados por parte de los más altos órganos de dirección y administración de la Compañía, en pro de mejorar los resultados y asegurar una continuidad operacional. Por otro lado, la adopción de modificaciones en los procesos corporativos conforme a las medidas tomadas por el Gobierno Nacional y el uso de nuevas herramientas tecnológicas, generaron eficiencias en los recursos financieros y nos permitieron asegurar el cumplimiento de los compromisos con nuestros clientes y colaboradores.



## México

La pandemia produjo un cambio radical en la óptica de la Compañía hacia el teletrabajo. En marzo 2020 y antes de que el Gobierno Federal declarara una contingencia sanitaria, la unidad de negocios de Summum Projects en México, se anticipó a implementar una estrategia de trabajo en casa para la totalidad del personal de ingeniería con sede en Ciudad de México, mientras que para el personal de supervisión de obra (que no puede ejecutar actividades de forma remota) implementamos protocolos de bioseguridad para prevenir cualquier contagio.

Como resultado de los aprendizajes y de los ajustes incorporados a la operación en 2020, Summum Projects en México, considera viable continuar con modalidades de trabajo que combinen espacios virtuales y presenciales hacia el futuro, al tiempo que aseguramos la observancia de protocolos de bioseguridad para el personal de supervisión de obra y para los colaboradores que regresen a trabajar en las oficinas.



## Perú

La pandemia generó restricciones en las comunicaciones y el contacto presencial, en la movilidad, en procesos de coordinación, conectividad, aprobación de documentos y presentación de ofertas, entre otros.

Para garantizar la continuidad de las operaciones desplegamos el soporte tecnológico necesario y las capacitaciones relacionadas para que los colaboradores estuvieran conectados y utilizamos herramientas de comunicaciones que facilitaron la coordinación de todas las áreas

transversales de apoyo y el contacto entre colaboradores.

Continuamos con la gestión de los proyectos, las reuniones con los clientes y los espacios de seguimiento y avance de los proyectos y del estado de los compromisos adquiridos.

Como aprendizajes destacamos la apropiación de las herramientas del trabajo remoto por parte de los colaboradores y las oportunidades que ofrece esta modalidad en términos de eficiencia, optimización de los tiempos de aprobación y reducción de costos.



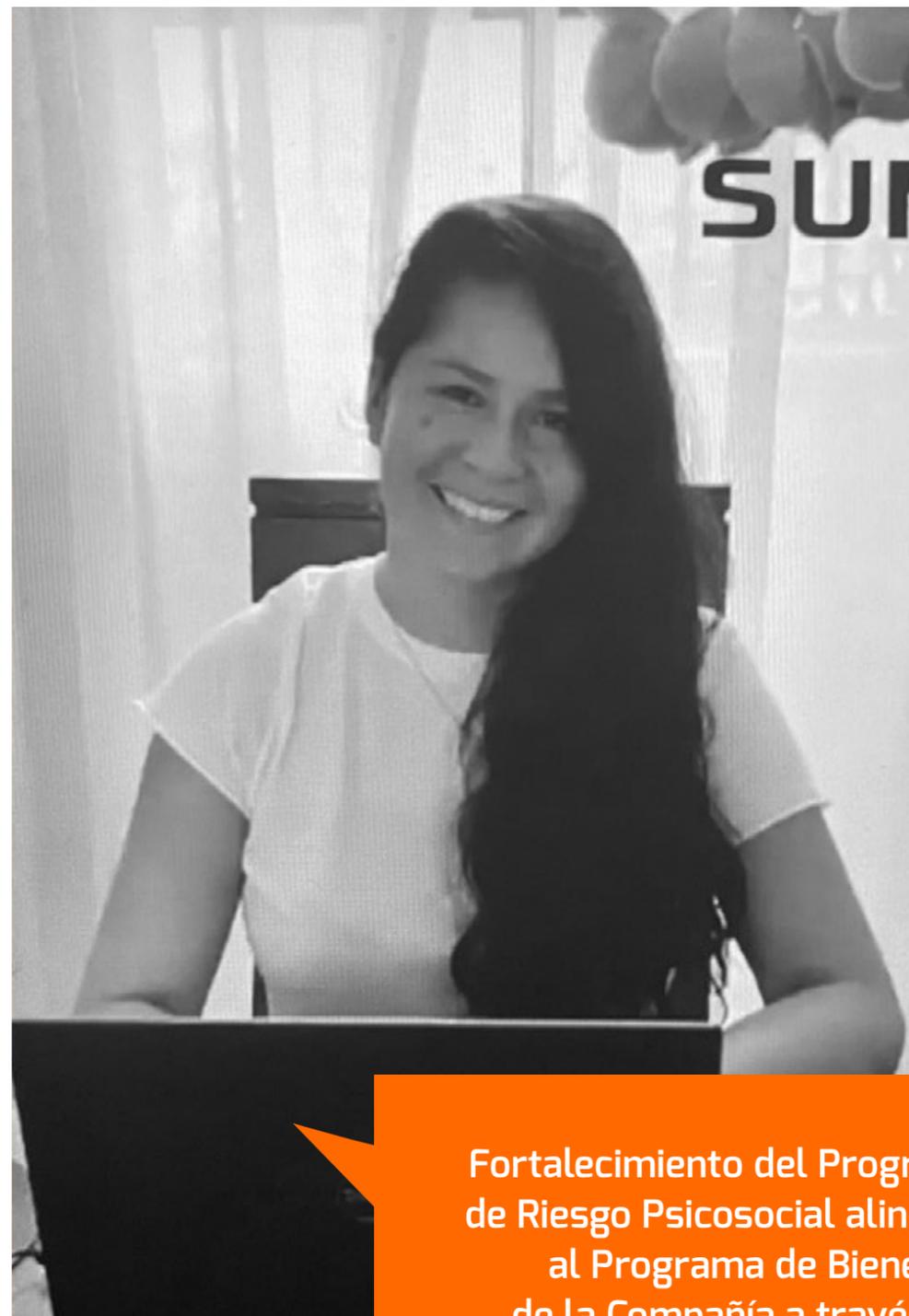
## Cultura de seguridad y salud

Las actividades planificadas del Sistema integrado de gestión, como inspecciones de seguridad y ambiente, seguimiento a riesgos psicosociales y biomecánicos y exámenes médicos ocupacionales, entre otras, fueron reprogramadas o replanteadas teniendo en cuenta los riesgos coyunturales, con el objetivo de dar prioridad al diseño de protocolos de bioseguridad incluidos en la Resolución 666 de 2020 y responder así a las especificaciones exigidas en la materia por nuestros clientes.

Para cumplir con estos propósitos desplegamos acciones que incluyeron:

- **Riesgo Biológico por infección Por Covid 19:**
  - Diseño y ejecución del protocolo de Actuación frente a infección COVID-19 CO-TEN-HSEQ-PRO-42. (Establecimiento de medidas de control y estrategias de autocuidado en modalidad Home Office y Reintegración en oficina).
  - Actualización e implementación de las actividades establecidas en la Matriz de Peligros y Riesgos (Riesgo Biomecánico, Psicosocial, Biológico) para promover el trabajo Seguro en casa y en oficina.

- Actualizar e implementar matriz de requisitos legales con nuevas normas referentes a Covid-19 según lineamientos propios de cada país de operación.
- Divulgación de información preventiva covid-19 (Higiene de manos, uso de elementos de protección, limpieza y desinfección de áreas).
- Actividades específicas en el marco del programa de Vigilancia Epidemiológica, por medio del seguimiento a los casos positivos confirmados, reporte diario de condiciones de salud, alineación con los protocolos de bioseguridad y el lanzamiento de la APP Summum Te Cuida como herramienta de auto reporte de síntomas respiratorios.
- Actualización de los canales de comunicación implementados en bajo el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Opciones de trabajo fuera de las instalaciones de la compañía (Trabajo en casa, Vacaciones, Permisos de trabajo)
- **Riesgo Psicosocial ocasionado por Pandemia**
  - Fortalecimiento del Programa de Riesgo Psicosocial alineado al Programa de Bienestar de la Compañía a través del formato virtual.
  - Ejecución de un programa de entrenamiento y capacitación frente al riesgo psicosocial.
  - Ejecución del concurso Gánale a tu Peso para fomentar estilos de vida saludables en casa.
- **Riesgo Biomecánico por aplicación del trabajo remoto en casa**
  - Lanzamiento y seguimiento al auto reporte de condiciones de trabajo en casa para definir plan de acción en caso de requerirse.
  - Ejecución de Exámenes Médicos Ocupacionales por emergencia sanitaria por medio del telemedicina, para Colombia.



**Fortalecimiento del Programa de Riesgo Psicosocial alineado al Programa de Bienestar de la Compañía a través del formato virtual.**

- El plan de capacitación fue ajustado a fin de divulgar las actividades exigidas en el marco de la aplicación de los protocolos de bioseguridad y hacer mayor énfasis en temas como la higiene postural.
  - Ejecución del Programa Summum +Activo de forma virtual.
  - Campañas y videos asociados a posturas adecuadas.
  - Suministros de escritorios y sillas dentro del perímetro de Bogotá de acuerdo con requerimientos.
  - Inclusión de protocolos para el manejo de crisis por contagios, desarrollo de simulacros, implementación de planes de ayuda mutua y entrenamientos específicos dentro de los planes de emergencia.
- zActualización de los indicadores de gestión para monitorear el cumplimiento, la eficacia y cobertura de estas actividades, por medio de la alineación con otros objetivos ya definidos para el sistema o la creación de nuevos parámetros.
- La matriz de Elementos de Protección Personal (EPP) fue ajustada para asegurar la entrega, registro, reposición y entrenamiento para el adecuado uso de los EPP necesarios para prevención del contagio por Covid 19.
  - Adicionalmente actualizamos la matriz de peligros para incluir la exposición directa o indirecta al Covid 19, acción que ofreció un panorama de las medidas de prevención y protección necesarias en las diferentes áreas de trabajo y facilitó el monitoreo de los patrones de contagio.
  - Adaptación al formato remoto de los programas de bienestar para los colaboradores bajo la iniciativa Summum + Activo virtual, en el marco de la cual ofrecimos los equipos de Colombia, México y Perú, clases de zumba, pilates, entrenamiento funcional y pausas activas, así como videos y mensajes sobre hábitos saludables e higiene postural, entre otros temas.

Todas estas acciones y requerimientos fueron socializados con los proveedores y contratistas de la Compañía, para asegurar su observancia y verificar el cumplimiento a través de la evaluación correspondiente.

Entre los logros, aprendizajes y oportunidades de mejora identificados en esta coyuntura, desde la gestión de la salud, la seguridad y el medio ambiente, podemos destacar:

- La incorporación de nuevas tecnologías en la operación, la adopción de nuevas formas de trabajo y el impulso a nuevos productos derivados de la tecnología.
- El crecimiento en materia de cobertura y de colaboradores participantes en el programa de capacitaciones.
- La importancia de impulsar la creatividad en el proceso de divulgación de nuestra cultura positiva, creando espacios virtuales de crecimiento y fortalecimiento de la prevención y seguridad en HSEQ.
- La apropiación de los protocolos de bioseguridad por parte de los colaboradores y la necesidad de fortalecer competencias en la materia entre todas las áreas.
- La necesidad de normalizar los estándares de trabajo en casa, ya que en esta coyuntura fue posible evidenciar que la presencialidad no es garantía de productividad.
- La reducción en el uso de papel e impresiones en los diferentes procesos de la Compañía y en la presentación de propuestas comerciales, al igual que los ahorros en materia de consumo de agua, energía, materiales de oficina y elementos de cafetería.

## Nuestra gente

La contingencia sanitaria afectó la ejecución del plan estratégico definido por la Organización en materia de gestión del talento para 2020 y estableció como imperativo el aseguramiento de la productividad y el bienestar de los colaboradores, especialmente su cuidado y protección, criterios fundamentales para la toma de decisiones a todo nivel.

En línea con ese propósito implementamos el esquema de trabajo en casa para gran parte de nuestros colaboradores ante del establecimiento de medidas de cuarentena obligatorias por parte de los gobiernos de nuestras zonas de operación, factor que nos permitió estar mejor preparados para responder a los retos de esta etapa y que agilizó la adaptación a esta nueva realidad de trabajo y al uso de las herramientas tecnológicas, aliadas fundamentales para garantizar la continuidad operativa.

Las actividades desplegadas durante el año hicieron énfasis en las herramientas de apoyo y en las acciones requeridas para garantizar la continuidad operativa bajo la modalidad de trabajo virtual entre las que se destacan el programa de liderazgo de equipos remotos, los conversatorios con colaboradores, el impulso de nuestro programa de reconocimiento interno y el fortalecimiento de nuestro programa de formación. También garantizamos para la Compañía la observancia de las normas jurídicas y modificaciones en materia de legislación laboral que las autoridades competentes fueron presentando en el marco de los estados de emergencia.

Consideramos que esta etapa resaltó la importancia de la anticipación y la respuesta rápida como principales herramientas de respuesta ante las crisis.



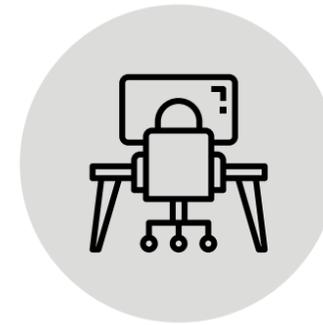
El 2020, principalmente en la unidad de negocio de SE, representó limitaciones para el desarrollo de las reuniones con las comunidades y las autoridades locales, las cuales en el esquema tradicional se realizaban de manera presencial. Adicionalmente y como efecto colateral de la pandemia, el interés por parte de las comunidades para hacer mayor uso de la mano de obra local se incrementó, situación impulsada por la crisis económica generada por las restricciones a la movilidad y las actividades productivas que generaron las medidas de emergencia adoptadas por los gobiernos, así como el riesgo del incremento del contagio de Covid-19 por el ingreso de trabajadores procedentes de otros municipios.

Con la reactivación paulatina de los diferentes sectores económicos, una fuerte inclinación para hacer uso de todo lo disponible en bienes y servicios a nivel local, se incrementaron de manera importante y se convirtieron en uno de los puntos conflictivos en el relacionamiento de la Compañía a nivel local.

Como estrategia de respuesta se sugirió a las áreas técnicas reorganizar las cuadrillas operativas para asignar trabajadores en las diferentes zonas según su procedencia, minimizando así traslados de personal de una región a otra, acción posible dado el trabajo que hemos venido desarrollando desde años anteriores para incrementar el porcentaje de vinculación de mano de obra local a los proyectos, el cual en 2019 fue del 74%.

El uso de la tecnología y el apoyo de las instituciones a nivel local, facilitaron de manera decisiva el desarrollo de reuniones aclaratorias y de abordaje de estos temas a con las comunidades y el incremento de la participación en contratación de bienes y servicios locales en las operaciones.

Como aprendizajes en este aspecto destacamos la importancia de mantener espacios interacción con nuestros contratistas y proveedores, la importancia de ampliar nuestra base de datos de proveedores locales, contar con personal procedente de varias zonas, toda vez que estas acciones nos permitieron afrontar de manera más sólida las dificultades operativas generadas por las restricciones a la movilidad y las cuarentenas.



## Gestión integral de la cadena de suministro

Desde la gerencia de adquisiciones garantizamos el cubrimiento de todas las necesidades que en materia de productos y servicios fueron requeridas por la operación en el marco de la emergencia generada por el Covid 19, intensificando el contacto con nuestros proveedores a través de los medios de comunicación virtuales y el uso de la tecnología, espacios que fortalecieron las relaciones existentes y nos permitieron adaptarnos a la nueva realidad.

Como área resaltamos que este año nos recordó que el cambio es una constante, que debemos contar con métodos alternativos para asegurar la comunicación y la disponibilidad de los equipos, que la tecnología es nuestra aliada y que la alienación de los procesos y los recursos disponibles debe estar en constante revisión.

Esta crisis generó oportunidades frente a la apropiación y uso intensivo de los recursos tecnológicos y la optimización del tiempo para mejorar la eficiencia de los procesos.



2020

2020

2020

Gobierno  
corporativo

2020

2020

SUMMUM 

05



# Importancia y objetivos

GRI 103-1

A través de la gestión estratégica del Gobierno Corporativo buscamos asegurar que la toma de decisiones en la Compañía se desarrolle de una manera ética y responsable, en línea con las estructuras de gobernanza, garantizando así la transparencia y credibilidad de las operaciones.

Estamos comprometidos con el fortalecimiento de este proceso a través de la apropiación de la ética y la transparencia en todas las actividades organizacionales, en coherencia con los valores, misión, visión y objetivos estratégicos de la Compañía, garantizando la alineación de nuestras acciones con los estándares nacionales e internacionales de Gobierno Corporativo y asegurando de esta forma la creación de valor para nuestros grupos de interés y la consolidación de la reputación de Summum en el largo plazo.



## Estructura de gobierno corporativo

GRI 102-18; 102-19; 102-20;

Durante 2020 mantuvimos la estructura de gobierno y los comités de apoyo contenidos en el código de Buen Gobierno, pero debido a la situación de emergencia sanitaria ocasionada por el Covid- 19, de manera provisional y como medida preventiva para atender la contingencia se crearon los comités de crisis y laboral, con el objetivo mantener actualizados a los líderes sobre las novedades normativas laborales de cada jurisdicción en la

que operamos, apoyar la toma de decisiones estratégicas para afrontar la coyuntura y seguir detalladamente la implementación e impacto de las decisiones adoptadas.

Por otra parte, implementamos el Comité Protocolos Covid-19 el cual tiene como principal objetivo asegurar el conocimiento de los parámetros de bioseguridad adoptados en cada área de operación, su implementación

y seguimiento, así como solucionar de manera articulada con las áreas de Responsabilidad Social, Laboral, Legal, HSEQ, Ética y Cumplimiento y el apoyo directivo, las dificultades en la continuidad operativa con ocasión de la pandemia.

La toma de decisiones en los tres ámbitos de la sostenibilidad se desarrolla a través de los siguientes estamentos:

> **GRÁFICA 5 TOMA DE DECISIONES EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD**



La rendición de cuentas es realizada por el nivel ejecutivo al CEO y este a su vez rinde cuentas a la Junta Directiva, integrada por los representantes de los accionistas del holding. En la estructura corporativa que integran el grupo Summum, sus representantes legales y administradores rinden cuentas al máximo órgano social, la asamblea de accionistas o de socios.

# Actividades y avances

GRI 103-2

Las acciones que desarrollamos para cumplir con el compromiso de asegurar un proceso de toma de decisiones ético y responsable están direccionadas por políticas y parámetros corporativos entre los que se encuentran:

- 01** Modelo de sostenibilidad. Compuesto por cuatro pilares a través de los cuales administramos el proceso de toma de decisiones de la compañía: Gobierno corporativo; operaciones rentables y responsables; innovación, competitividad y fidelización; y desarrollo y crecimiento del talento.
- 02** Código de ética y conducta.
- 03** Código de buen gobierno corporativo: Describe los principales componentes del proceso de toma de decisiones, entre los que se encuentran los roles y funciones.

- 04** Proceso de seguimiento y actualización normativa: Incluye el monitoreo y actualización de las normas que aplican a las actividades desarrolladas por la Compañía, así como su divulgación a los miembros y equipos de la organización y la verificación de su cumplimiento interno.
- 05** Manual de sistema de gestión antisoborno
- 06** Política de donaciones
- 07** Matriz de delegación de funciones: Complementa el proceso de toma de decisiones señalando los flujos de delegación y competencias de cada cargo.
- 08** Política anticorrupción y ética empresarial

También trabajamos con un enfoque de trabajo preventivo y responsable que abarca las siguientes matrices de riesgo:

- Matriz de riesgos general por unidad de negocio y por país, la cual contempla los riesgos operativos, financieros, reputacionales, legales, ambientales y de salud y seguridad, además de incorporar controles por procesos de soporte misionales y estratégicos.
- Matriz de riesgos por proyectos.
- Matriz de riesgos por la contingencia del COVID, desarrollada en el 2020 como respuesta a las condiciones generadas por la pandemia.
- Matriz de riesgos legales de los proyectos estratégicos.

El Gobierno Corporativo es un pilar del modelo de sostenibilidad de Summum y cubre a todas las empresas del Grupo bajo la premisa de la relevancia del cómo sobre los resultados, en virtud de la cual damos más importancia a la forma en la cual hacemos los negocios que a las utilidades que generamos, siempre enmarcado en nuestros valores con una visión de actuar bajo los más altos estándares de transparencia y responsabilidad, entre los que se encuentra la norma ISO 37001.

Desde el área de Dirección de Asuntos Corporativos y Gerencia de Ética y cumplimiento, nos comprometemos con la gobernanza, mediante el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones de manera ética, transparente y coherente, con los valores, misión y visión, y objetivos estratégicos de la Compañía. Dándole cumplimiento a los estándares nacionales e internacionales de Gobierno Corporativo, garantizando la creación de valor para nuestros grupos de interés y la mejora reputacional del Grupo Summum a largo plazo.

## Gestión de la ética y el cumplimiento

GRI 102-16; PG 1 y 2

La observancia de nuestros valores corporativos asegura la integridad de nuestras operaciones y fortalece las relaciones de confianza que mantenemos con nuestros diferentes grupos de interés. Estos parámetros cubren todas nuestras operaciones y son producto de un análisis realizado por la Junta Directiva del Grupo Summum, el Comité Directivo y algunas gerencias de la Compañía.

### 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 Responsabilidad:

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

### 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  
SOMMOS  
SOMMOS  
SOMMOS  
SOMMOS



## Código de conducta

GRI 102-16

El Código de Conducta de Summum es el modelo de actuación para todos nuestros colaboradores y está articulado con nuestros valores corporativos, al proporcionar claves para la implementación y desarrollo de nuestras actividades, asegurando de este modo la respuesta a los más altos estándares de ética, legalidad y la transparencia.

Sus componentes y características se socializan en las capacitaciones de la gerencia de ética y cumplimiento, en mensajes constantes enviados por el correo electrónico y en el encuentro nacional de proveedores.

## Canales de atención y/o reporte

GRI 102-17; 205-3

En Summum contamos con canales de atención específicamente abiertos para atender las inquietudes, solicitudes de información y requerimientos de asesoría en materia de ética y cumplimiento, disponibles para todos los grupos de interés corporativos y cubiertos por políticas que impiden la respuesta hostil o la toma de medidas sancionatorias de ningún tipo.

Liderados por la Gerencia de Ética y Cumplimiento estos canales aseguran la confidencialidad y anonimato y son administrados por un tercero independiente que garantiza estos principios y cumple con los más altos estándares y buenas prácticas en la materia.

### > GRÁFICA 6 CANALES DE ATENCIÓN DE LA LÍNEA ÉTICA SUMMUM



#### Teléfono

(571) 6671414

#### Extensión

3560



#### Correo electrónico:

oficialcumplimiento@summumcorp.com

lineaetica@summumcorp.com



#### Nuestra página web:

Opción Línea Ética



#### Personalmente ante el jefe inmediato o ante la Gerencia de Ética y Cumplimiento

Los usos y características de estos mecanismos de denuncia son comunicadas a través de los canales internos, las capacitaciones, el Código de Conducta y la Política Anticorrupción, las cuales se encuentran disponibles para consulta en nuestra intranet y página web [www.summumcorp.com](http://www.summumcorp.com)

Adicionalmente realizamos diferentes socializaciones con los proveedores en el Encuentro Nacional de Proveedores, así como las reuniones con nuestros clientes, con el fin de saber su posición frente al desarrollo de nuestra gestión.

Desde el área de cumplimiento y control interno se llevan a cabo las investigaciones relacionadas con las inquietudes

y consultas presentadas en los canales de atención, cuyos resultados son notificados a la gerencia de relaciones laborales con el fin de iniciar los procesos disciplinarios respectivos, en caso de aplicar, garantizando así el debido proceso. Durante 2020 se presentaron dos reportes de infracciones en cuanto a violaciones de la política de fraude pero no existen reportes de soborno o corrupción.

Tras el estudio de los canales de reporte, el cual fue efectuado por Transparencia por Colombia como iniciativa del Compromiso Empresarial Anticorrupción, se identificó que más del 80% de colaboradores encuestados encuentran en los canales de reporte un medio de comunicación seguro y pertinente.

# Lucha contra la corrupción

GRI 205-1;205-2

Durante el año 2020 y como parte del proceso de la implementación de la norma ISO 37001, se realizó el monitoreo a los riesgos de corrupción, actividad en la cual identificamos 56 riesgos con 76 controles; este análisis mostró como resultado en el perfil de riesgo inherente un nivel medio y en el residual un nivel bajo.

> TABLA 6 ANÁLISIS RIESGOS DE CORRUPCIÓN

<b>Número total de operaciones evaluadas en riesgos relacionados con la corrupción</b>	13
<b>Riesgos significativos relacionados con la corrupción que se ha detectado en las evaluaciones.</b>	56

## Conflictos de interés



Entendemos por conflicto de interés la situación en virtud de la cual una persona debido a su actividad o su cargo se enfrenta a distintas alternativas de conducta al tomar una decisión con relación a intereses contrapuestos e incompatibles entre sí, ninguno de los cuales puede privilegiarse en atención a sus obligaciones legales o contractuales. De igual modo, un conflicto se presenta en cualquier situación en la que la imparcialidad del funcionario puede verse comprometida por cualquier factor interno o externo a la Compañía.

Todos los colaboradores, directores, directivos y proveedores deben reportar los potenciales conflictos de interés en un formulario establecido para tal fin, a la Gerencia de Ética y Cumplimiento, quien lidera el proceso de análisis

mediante variables objetivas utilizando un formato de análisis con criterios establecidos, para la generación de respuestas documentadas con las recomendaciones para la adecuada gestión, la cual es notificada a la persona que reportó el potencial conflicto y debe firmar de recibido, para luego ser archivada en su respectiva carpeta.

En el proceso de rendición de cuentas se presentan informes en los cuales se incluye la información de los conflictos de interés, los cuales son trimestrales, semestrales y anuales a distintos órganos de administración, como lo son el comité de auditoría, riesgos y cumplimiento, la junta directiva y la asamblea de accionistas.

> **TABLA 7** RIESGOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN, IDENTIFICADOS A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN.

OPERACIÓN EVALUADA	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO IDENTIFICADO
<b>Alta Dirección</b>	Establecer relaciones comerciales/contractuales con socios de negocio que tengan malas prácticas y/o estén asociados a conductas de corrupción/soborno.
<b>Líderes de procesos</b>	Ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar sobornos o ventajas indebidas para alterar u ocultar la información real del desempeño de los procesos, planes, programas y estrategias corporativas en beneficio propio o de un tercero.
<b>TDO</b>	Omisión del reporte de conflictos de intereses por parte de funcionarios que ejecutan los procesos de selección y/o contratación, además de la vinculación de personal con soportes de educación, formación y/o experiencia falsos o adulterado en beneficio propio o de un tercero.
<b>Procura</b>	Aceptar o solicitar sobornos o ventaja indebida para el favorecimiento indebido de proponentes en la contratación de bienes o servicios. Potencial conflicto de interés entre el oferente/proveedor y las áreas solicitantes.
<b>Seguridad física</b>	Ante los delitos del secuestro y la extorsión a la Compañía o a los colaboradores se acceda a negociar o adquirir compromisos con los delincuentes, además del ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar ventaja indebida para los miembros de la fuerza pública, buscando un beneficio personal indebido o para un tercero en violación de la ley o de sus funciones.
<b>HSEQ</b>	Ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar sobornos para generar omisión y/o falta de objetividad en la evaluación de ingreso de calidad y HSE de proveedores y/o contratistas por beneficio propio o de un tercero.

**Durante el año**

# 2020

fueron comunicadas las políticas y procedimientos anticorrupción a través de una notificación al correo electrónico corporativo que llega a todos nuestros colaboradores; de igual forma, los 280 nuevos colaboradores que ingresaron a nuestra organización fueron informados sobre las políticas y procedimientos del programa de cumplimiento y adelantamos socializaciones estratégicas con algunas áreas de la Compañía, entre las que se encuentra el Comité Directivo de la Organización.

Durante el año comunicamos nuestra política anticorrupción, procedimientos y canales de denuncia a 155 proveedores nuevos y realizamos el segundo encuentro nacional de proveedores, espacio que contó con la participación de 55 socios estratégicos y en el que compartimos el programa de cumplimiento; la Política Anticorrupción, el Código de Conducta y el Manual SAGRLAFT también fueron comunicados en reuniones programadas con proveedores y con los socios comerciales de la organización.

Para el año 2020 la certificación en la norma ISO 37001 SGA fue uno de nuestros objetivos principales, por lo cual realizamos un programa de capacitación especial dirigido a 13 colaboradores diferentes áreas quienes fueron formados como auditores internos en esta norma; esta acción estuvo complementada con la divulgación de conceptos clave sobre anticorrupción y prevención dirigida a toda la Compañía.

# Seguimiento y resultados



GRI 103-3

Los mecanismos de monitoreo, a través de los cuales evaluamos la efectividad de nuestra gestión en materia de Gobierno corporativo comprenden:

## > TABLA 8 MECANISMOS DE MONITOREO



Cada uno de los pilares de nuestro modelo de sostenibilidad se desglosa en acciones articuladas con los asuntos y materias fundamentales de la Guía ISO 26000, orientadas a lograr el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos en el marco de una gestión transparente y responsable. La siguiente tabla muestra la composición del tablero de seguimiento de dichas acciones y el avance en la ejecución registrada durante 2020.



## > TABLA 9 TABLERO DE SEGUIMIENTO

PILARES	ASUNTOS ISO 26000	AVANCE ANUAL
<b>Gobierno corporativo</b>	Transparencia	94%
	Rendición de Cuentas	
	Comportamiento Ético	
	Respeto al Principio de Legalidad	
	Anticorrupción	
	Debida Diligencia	
<b>Operaciones rentables y responsables</b>	Evitar la Complicidad	95%
	Salud y seguridad ocupacional	
	Promover la RSE en la Cadena de Valor	
	Procedimiento	
	Transparencia	
<b>Desarrollo y crecimiento del talento</b>	Rendición de Cuentas	94%
	Debida Diligencia	
<b>Innovación, competitividad y fidelización</b>	Creación de empleo y desarrollo de habilidades	100%
	Desarrollo humano y formación en el lugar del trabajo	
	Innovación	

2020

2020

2020

SUMMUM 

Rentabilidad,  
crecimiento  
y desarrollo

06



2020

2020

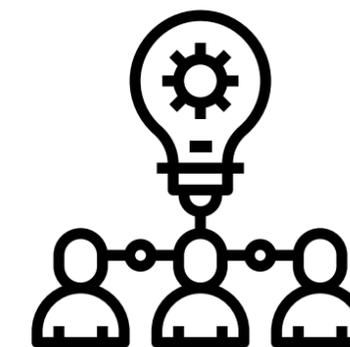
# Importancia y objetivos

GRI 103-1

La generación de valor para nuestros grupos de interés es posible gracias a las utilidades de las operaciones de la Compañía, elemento fundamental para el logro de los objetivos y metas que nos planteamos como organización.

La oportunidad y calidad que caracterizan nuestros servicios, la observancia de los más altos estándares de operación y la adecuada administración de los recursos financieros, permiten que el desarrollo de nuestras actividades genere beneficios económicos para todos los grupos de interés, garantiza el cumplimiento de nuestras obligaciones y planes de inversión y nos permite avanzar en el logro de nuestros propósitos de crecimiento.

## Actividades y avances



GRI 103-2

Desde la fase de diseño y presentación de las propuestas que entregamos a los clientes, incorporamos los análisis e instrumentos necesarios para definir las actividades y acciones que aseguren la rentabilidad requerida para el cumplimiento de los compromisos contractuales y el alcance de las metas de negocio.

Nuestras políticas internas, los procedimientos establecidos y el seguimiento continuo que desplegamos en los diferentes proyectos, nos permiten identificar de manera anticipada las modificaciones requeridas para garantizar la rentabilidad y el cumplimiento de los objetivos planteados, así como evitar la ocurrencia de impactos negativos para la Compañía.

Las políticas corporativas establecen los lineamientos para el diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos, responden a los parámetros de las normas ISO 31000, ISO 14001, ISO

9001, ISO 45001, ISO 37001 y permiten evidenciar factores que puedan influir en la ejecución de la operación y en la rentabilidad del negocio. Nuestra política cubre a todas nuestras matrices, sucursales y asociados.

Con respecto a los objetivos, para el 2020 nos planteamos unas metas retadoras que partieron de los excelentes resultados del año 2019. Sin embargo, producto de la pandemia, estos propósitos fueron replanteados durante el primer semestre, período en el cual incorporamos ajustes y acciones especiales que nos permitieron al final del año lograr resultados más que satisfactorios, en virtud de la coyuntura por la emergencia sanitaria y la caída de los precios del petróleo.

Los propósitos de la gestión del tema material están orientados a fortalecer la capacidad de operación de nuestra Compañía y contribuir a la sostenibilidad y crecimiento de Grupo Summum.

> **TABLA 10** OBJETIVOS GESTIÓN DE LA RENTABILIDAD



## » OBJETIVOS Y METAS

# Seguimiento y resultados

GRI 103-3



Hemos desarrollado diferentes mecanismos de seguimiento que incluyen auditorías y verificaciones internas y externas, sistemas de medición y espacios de retroalimentación con nuestros grupos de interés.

Mensualmente analizamos cada una de nuestras Unidades de Negocio, con el propósito de analizar los indicadores particulares que determinan la variación en los niveles de efectividad y rentabilidad, información pertinente para el diseño e implementación de acciones que aseguren los niveles esperados; estos datos son sometidos adicionalmente a una serie de programas y herramientas informáticas que analizan de manera práctica los datos y cuyos resultados son entregados a los directores de la Compañía y a la Junta Directiva, complementados a su vez por un análisis a profundidad que se entrega con periodicidad trimestral.

Los resultados de las auditorías internas y externas se entregan a la gerencia del área auditada con acciones orientadas a contribuir a la mejora de nuestra gestión; los resultados relevantes son llevados al comité de Auditoría Riesgos y Cumplimiento el cual se realiza cada tres meses y cuenta con la participación de miembros independientes pertenecientes a la Junta Directiva y son monitoreados constantemente conforme a la metodología de Gestión de Riesgos implementada por el Grupo Summum y el Control Interno.

En materia de desempeño, la coyuntura de emergencia y la crisis en el precio del petróleo que se presentaron en 2020 exigieron el replanteamiento de nuestras metas, las cuales se cumplieron y fueron superadas gracias a la adecuada gestión operacional y financiera de Grupo Summum.

> **TABLA 11 RESULTADOS 2020**

RESULTADOS AL CIERRE DE DICIEMBRE DE 2020				
VENTAS	Utilidad bruta <sup>1</sup>	Margen bruto <sup>2</sup>	EBITDA <sup>3</sup>	Margen del EBITDA
101.930 USD	18.860 USD	19%	15.750 USD	15%

## Valor económico generado y distribuido

GRI 102-7; 201-1

> **GRÁFICA 7 DESEMPEÑO ECONÓMICO 2020**



Para el cumplimiento de nuestros contratos es necesaria la subcontratación de servicios profesionales alquileres de equipos entre otros. Es importante resaltar que más de un 50% de los servicios profesionales corresponden a Costes Operativos, frente a la prestación de servicios que realizan algunas de las compañías del Grupo a nuestra operación en el Perú y que, conforme a la normatividad financiera, deben ser reconocidos como un servicio profesional.

<sup>1</sup> La utilidad bruta es aquel beneficio que se calcula como la diferencia entre el total de los ingresos menos aquellos gastos directos y necesarios para poder producir los diferentes productos (salarios, sueldos, materias primas, etc). Todo ello antes de impuestos.

<sup>2</sup> El margen bruto (Gross Margin) es la diferencia entre el precio de venta (sin IVA) de un bien o servicio y el precio de costo. Es el margen de beneficio antes de impuestos de una empresa y se expresa en unidades monetarias/unidad vendida.

<sup>3</sup> El EBITDA es un indicador financiero (acrónimo de los términos en inglés Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization) que muestra el beneficio de la empresa antes de restar los intereses por deuda contraída, impuestos y depreciaciones por deterioro.

> GRÁFICA 8 SALARIOS Y BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS



**Total Salarios y beneficios sociales**  
**40.787.412 USD**

2020

2020

2020

# Excelencia operativa

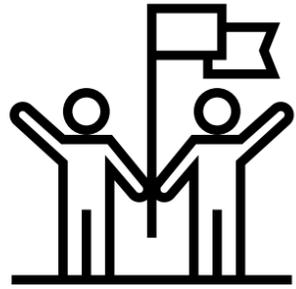
2020

2020



SUMMUM 

# 07



# Importancia y objetivos

GRI 102-11, 102-15, 103-1

El modelo de excelencia operacional de Summum orienta nuestras actividades hacia la preservación del medio ambiente, la aplicación de altos estándares de seguridad, salud, calidad y la eficiencia en el uso de los recursos; este modelo busca garantizar además la protección e integridad de nuestros colaboradores, contratistas, proveedores, visitantes, vecinos, información y propiedad, cumpliendo las disposiciones legales y técnicas reglamentarias del cliente y todas las que apliquen en los países y regiones en donde hacemos presencia.

Para cumplir y alcanzar los objetivos de nuestro modelo, desde las Gerencias Generales de cada Unidad de Negocio de Summum hemos establecido un grupo de principios de obligatorio cumplimiento que abarcan aspectos básicos como:

- Todos somos responsables por la prevención de las lesiones y las enfermedades laborales y la promoción de la cultura “positiva HSEQ”.
- Las personas son el activo más importante para la organización, enmarcados en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Todas las exposiciones del personal en las operaciones y los peligros del proceso pueden ser controlados.
- Garantizar el establecimiento de prácticas de trabajo seguras, ajustadas a las condiciones específicas de cada proyecto, contrato, área de trabajo y a los requisitos de los clientes.
- Deben efectuarse inspecciones, visitas y auditorias que aseguren que las buenas

prácticas de trabajo seguro están siendo ejecutadas.

- Garantizar el entrenamiento adecuado de todos los empleados y colaboradores para que trabajen en forma segura y positiva.
- Todo hallazgo que implique riesgo para la salud y seguridad de las personas debe ser corregido inmediatamente. Aquellas prácticas de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales deben ser modificadas o eliminadas.

Por otra parte, contamos con una serie de fuentes de información que nos permiten, en el desarrollo de nuestras actividades y operaciones, mantener una continua identificación de los aspectos e impactos ambientales, entre las que se encuentran:



> GRÁFICA 9 FUENTES ANALIZADAS



# Actividades y avances

GRI 103-2

Alineamos nuestras acciones de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 12 Producción y Consumos Responsables, 13 Acción por el Clima y, 17 Alianzas para lograr los Objetivos.



Para cumplir con los lineamientos de nuestra “Cultura Positiva HSEQ” y garantizar la satisfacción de nuestros clientes, cero accidentes, cero enfermedades laborales, cero daños a la propiedad, minimizar el impacto al medio ambiente y garantizar la sostenibilidad de nuestra operación, en Summum asignamos anualmente los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios que permitan respaldar la eficiencia de nuestro Sistema de Gestión Integral.

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad implementamos programas de gestión ambiental enfocados en el uso de energías renovables, uso eficiente y ahorro de agua, prevención y control de derrames y manejo adecuado de residuos. A través de estas estrategias buscamos mitigar los efectos negativos generados por nuestras operaciones y promover los principios de la “Cultura Positiva HSEQ” en el desarrollo de todas las actividades.

> **GRÁFICA 10** CULTURA POSITIVA HSEQ



**PROGRAMAS Y PLANES APLICABLES**



Programa de Capacitación - Programa Ambiental - Plan de Gestión Ambiental - Plan de Gestión Integral de Residuos - Gerencia de Operaciones de Summum Projects - Área HSEQ - Comité Ambiental - Administradora de Riesgos AON.

**OBJETIVO**



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

**META**



Asegurar la identificación de los aspectos ambientales significativos, incluida la mejora del desempeño ambiental, gestionando la mitigación de los impactos bajo una perspectiva del ciclo de vida, protegiendo y promoviendo el respeto a la integridad del medio ambiente y los GI; demostrando nuestro compromiso y responsabilidad social hacia el desarrollo sostenible, buscando la generación de alianzas estratégicas como soporte para la implementación y promoción de las energías renovables.



Las actividades son programadas que se implementan anualmente, algunos pueden mantenerse en el tiempo y/o su programación y ejecución son a corto y medio plazo dependiendo del contexto (Nueva línea de negocio, nuevos impactos ambientales identificados, emergencias sanitarias y ambientales globales, ocurrencia de un incidente ambiental, cambio de infraestructura, uso de nueva maquinaria, nueva legislación, entre otros.)



## Seguimiento y resultados

GRI 103-3

Como parte del proceso de mejora continua de nuestro Sistema de Gestión y del impulso a la apropiación de la Cultura Positiva HSEQ entre nuestros colaboradores, adelantamos una revisión mensual de los indicadores HSE que nos permite, primero, identificar cualquier desviación que se pueda presentar en el objetivo general y, segundo, adelantar acciones de mejora de manera oportuna.

Igualmente las auditorías internas y externas, análisis sectoriales y ejercicios de retroalimentación de clientes en los proyectos, contribuyen a la identificación de oportunidades de mejora en todos los procesos internos y externos de la Compañía. En este sentido, durante 2020 alcanzamos importantes logros, dentro de los cuales podemos destacar:

# SUMMUM PROJECTS

> TABLA 12 CERTIFICACIONES GRUPO SUMMUM

LOGRO	COBERTURA	RESULTADO
Auditoria NORSOK	Colombia	99%
	Perú	99%
De cumplimiento de requisitos		
Auditoria Resolución 0312 de 2019	Colombia	100%
Auditoria Decreto 1072 de 2015	Colombia	98%
Auditoria RUC Consejo Colombiano de Seguridad	Colombia	99%
Certificación ISO 45001:2018		Certificado válido desde 01/12/2020 hasta 30/11/2023
Certificación ISO 9001:2015	Colombia, Perú	
Certificación ISO 14001: 2015		
Certificación ISO 45001:2018		
Certificación ISO 9001:2015	México	Certificado válido desde 13/06/2020 hasta 12/06/2021
Certificación ISO 14001: 2015		

LOGRO	COBERTURA	RESULTADO
Auditoria RUC Consejo Colombiano de Seguridad	Colombia	90% de cumplimiento de requisitos
Evaluación NORSOK	Colombia	98% de cumplimiento de requisitos
Certificación ISO 45001:2018	Colombia	
Certificación ISO 9001:2015	Colombia	
Certificación ISO 14001:2015	Colombia	

## Gestión de la calidad



La Gestión Integrada de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo es un elemento central de nuestra operación y sostenibilidad, a través del cual abordamos los riesgos asociados con el contexto y los objetivos, todo con el fin de maximizar las oportunidades, prevenir los resultados no deseados, mejorarlos y lograr la implementación de procesos de clase mundial.

Como resultado del proceso de mejora continua y del análisis de los resultados de la medición mensual de los indicadores de gestión, en 2020 identificamos:

### > TABLA 13 PRINCIPALES CONCLUSIONES MEDICIÓN DE LA CALIDAD



#### OBSTÁCULOS

- Bajo control de consumos de energía y agua en modalidad Home Office.
- Las campañas ambientales ejecutadas de forma presencial como siembra de árboles, Feria Ambiental y medición de Huella de Carbono, fueron suspendidas hasta el levantamiento de la Emergencia Sanitaria Ocasionada por Pandemia Covid-19

#### OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Revisión periódica de requisitos legales.
- Fortalecer la revisión de criterios ambientales a proveedores.
- Fortalecer las buenas prácticas de producción más limpia.
- Realizar actividades de apoyo, fortalecimiento y sensibilización ambiental en el sector educativo.
- Realizar medición Huella de Carbono en modalidad Home Office y trabajo presencial.

#### RESULTADOS GENERALES

- No se presentaron Incidentes Ambientales. Meta 0 Incidentes / Accidentes Ambientales.
- 447 horas de capacitación en HSE desarrolladas de forma virtual en Teams, Video Chats, Plataforma SURA, Cursos Virtuales. Cobertura de capacitaciones en un 91%. META: 80% de Cobertura.
- Ejecución de Programas HSE en un 100%. META: 100% de Cumplimiento.
- Índice de accidentalidad Summum Projects: 0 accidentes de trabajo. Meta: índice que frecuencia, severidad y lesiones incapacitantes:0.
- Incidencia y Prevalencia de la enfermedad Laboral Summum Projects: Durante el año 2020 se mantiene el resultado en "cero", los indicadores de incidencia y prevalencia para enfermedad laboral, ante la ausencia de enfermedades calificadas de origen laboral, Los casos de Covid positivos reportados son de Origen Común.

Las acciones y resultados desplegados para la gestión de la salud y seguridad se describen en detalle en el capítulo Cultura de seguridad y salud incluido en este mismo informe.

# Desempeño ambiental

A continuación, exponemos los principales resultados obtenidos durante el 2020 producto de la implementación de nuestros programas de gestión ambiental, orientados hacia la detección, prevención y mitigación de los impactos ambientales generadas por nuestras operaciones.

## Energía

GRI 302-1; 302-3; 302-4

A partir del año 2020 en Summum comenzamos a realizar el seguimiento del consumo de energía de combustibles no renovables, ampliando el alcance a fuentes fijas como los generadores de energía en cada uno de los proyectos. Producto de las diferentes acciones que adelantamos orientadas a contribuir con la disminución del consumo en nuestras unidades de negocio, durante el 2020 obtuvimos algunos resultados que nos motivan a continuar con el desarrollo de estas iniciativas.



## Consumo energético

### SEDE PRINCIPAL COLOMBIA

- Se registró una disminución del consumo de energía per cápita en un 21% con respecto al año 2019 para la Sede Toberín, Sede Principal.
- La Sede Principal registra consumos de energía eléctrica superiores a la mediana de las organizaciones pertenecientes al sector, lo cual evidencia oportunidades de mejora en el uso eficiente del recurso.

### SEDE MÉXICO

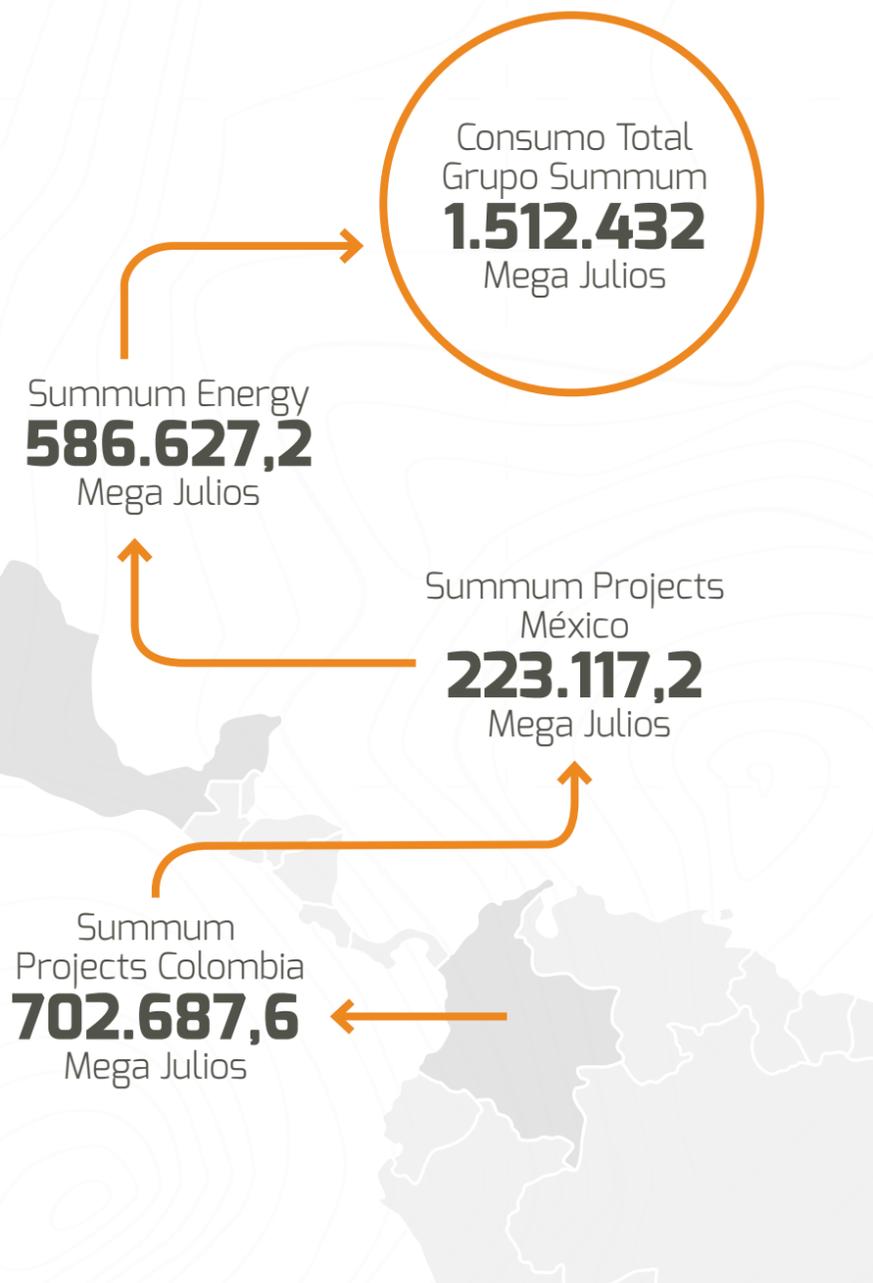
- Para la operación de México hubo una disminución de consumo de energía eléctrica del 51% con respecto al año 2019.

### SUMMUM ENERGY

- El consumo de energía que se mide en las diferentes oficinas y bases de operación se disminuyó en 8.13% con respecto al año 2019, pero el consumo per capital aumento en un 10.7%.

> **GRÁFICA 11 CONSUMO ENERGÉTICO**

# Consumo energético Grupo Summum 2020<sup>4</sup>

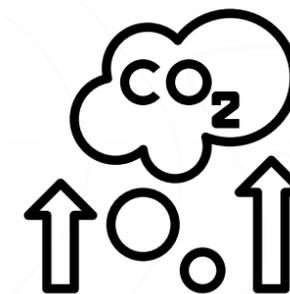


<sup>4</sup> En este consolidado no se incluye información sobre la operación en Perú porque el consumo es compartido con el personal administrativo de CPT. Se realizaba el seguimiento con una frecuencia trimestral, pero por la emergencia sanitaria, ya no se pudo realizar. En cuanto al consumo que los colaboradores generan en los proyectos, se realiza usando las instalaciones del cliente, y no se tiene acceso a los datos del consumo.

## Intensidad energética

Durante 2020 presentamos un aumento del consumo absoluto de energía, relacionado con las acciones de respuesta a la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, que incluyeron el uso de vehículos propios para transportar a nuestros colaboradores hacia los diferentes proyectos y zonas de operación.

Este aumento que alcanzó el 15.8% con respecto al año 2019, obedece igualmente al uso de equipos de limpieza utilizados con el fin de dar cumplimiento a los protocolos de bioseguridad requeridos y a la continuidad de nuestras operaciones.



## Emisiones

GRI 305-1; 305-2; 305-3; 305-4

En Summum Projects no realizamos durante el 2020 la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero, debido a las disposiciones tomadas por la Compañía frente a la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19, particularmente la adopción de la "modalidad de trabajo Home Office", factor que consideramos podía incidir en los resultados.

- La participación de 37 colaboradores en la carrera verde en Bogotá que se llevó a cabo el 23 de febrero, con nuestra participación se tiene planteado sembrar más de 100 árboles en las reservas de la Fundación Natura en la Ciudad de Bogotá Colombia.
- Realizamos videos informativos relacionados con los cuidados del agua, papel y la generación de residuos. Tuvimos una visualización interna de aproximadamente 200 personas y una visualización externa de aproximadamente 1.500 personas.
- Llevamos a cabo la primera fase del proyecto “Ecoladrillos Summum” encaminada en promover la concienciación en la separación y recolección de residuos plásticos de un solo uso, logrando recolectar 369 ecoladrillos que representaron 143,6 Kg de residuos plásticos de un solo uso puedan ser reintegrados en la cadena de valor, principalmente para la ejecución de proyectos sociales, como lo es la construcción de espacios con base en materiales estructurales hechas con ecoladrillos



**143,6 Kg de residuos plásticos de un solo uso puedan ser reintegrados en la cadena de valor**

En este sentido, esperamos que este proyecto de “Ecoladrillos Summum”, permita crear una eco oficina con base en el uso de este material, o bien, apadrinar una iniciativa social que se beneficie de este sistema.

**Logramos que 1.540 kilogramos de residuos aprovechables (papel, cartón, plástico, vidrio, chatarra, entre otros) fueran reintegrados a la cadena de valor, evitando su disposición en rellenos sanitarios**



En Summum Energy, registramos un aumento de las emisiones en un 63.76% con respecto al año 2019, situación relacionada con el uso de los vehículos de la Compañía para el cambio de turno y los desplazamientos de nuestros colaboradores desde sus sitios de residencia a los lugares de trabajo, acciones tomadas frente la falta de disponibilidad de transporte público, en el marco de las restricciones impuestas por el gobierno nacional en la emergencia sanitaria.

> **TABLA 14 FUENTES DE GENERACIÓN DE EMISIONES**

FUENTE DE GENERACIÓN	ALCANCE	EMISIONES EN CO <sup>2</sup>	INCREMENTO CON RESPECTO A 2019	METODOLOGÍA DEL CÁLCULO
Combustible	1	1.959	63,76%	Galones Diesel X (3.7854118) * (2.64) / 0.001
Energía	2	58.976	-13,6%	Total energía consumida X Factor de emisión

## Residuos

GRI 306-2



Durante 2020 la operación de Summum Energy en Colombia que incluye la sede principal ubicada en la ciudad de Bogotá, presentó un aumento del 60% en la generación de residuos peligrosos, aspecto que obedece al desarrollo de las actividades de los proyectos Electric Line y Slick Line; en el mismo sentido, se presentó un aumento del 39,5% en relación con la generación de residuos no peligrosos, derivado de las acciones emprendidas por la Compañía para dar cumplimiento a los protocolos de bioseguridad, como lo fueron actividades de limpieza y mantenimiento de equipos, vehículos y herramientas, entre otras.

> **TABLA 15 RESIDUOS PELIGROSOS**

RESIDUOS PELIGROSOS	MÉTODO DE TRATAMIENTO	PESO DE RESIDUOS (KG)	UNIDAD DE NEGOCIO
Residuos de Vidrio		22	Summum Projects
Aerosoles	Disposición en celda de seguridad	2	
Residuos de Aceite		24	
RAEES <sup>5</sup>	Desensamble, recuperación de metales y materiales aprovechables	399	
Luminarias	Trituración y Embalaje para aprovechamiento	20	Summum Energy
Materiales con residuos de hidrocarburos	Incineración	20.370,7	
Aceites usados	Disposición de líquidos	455	
Aguas residuales		1.337.702	
<b>TOTAL DE RESIDUOS PELIGROSOS</b>		<b>1.358.994,7</b>	

<sup>5</sup> RAEES: Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos

> **TABLA 16 RESIDUOS NO PELIGROSOS**

RESIDUOS NO PELIGROSOS	MÉTODO DE TRATAMIENTO	PESO DE RESIDUOS (KG)	UNIDAD DE NEGOCIO
Residuos aprovechables (Cartón, papel, plástico y vidrio)	Cartón y plegadizas usados para la elaboración de envases y empaques. El vidrio, metales, plásticos, chatarra y aluminio son usados para fabricar nuevos productos	1.181,6	Summum Projects
Aprovechables (Ecoladrillos)	Elaboración de material estructural con ecoladrillos	359	
Aprovechables	Reciclaje	4.336,2	Summum Energy
No aprovechables	Vertedero	13.543,1	
<b>TOTAL DE RESIDUOS PELIGROSOS</b>		<b>19.419,9</b>	

Para Summum Projects la mediana de generación de residuos peligrosos para la sede ubicada en Bogotá se mantiene por debajo de la mediana del sector y la disminución de residuos peligrosos para la operación en Colombia en 2020 fue de un 53% con respecto al año anterior.

# Agua



GRI 303-5

El consumo de agua en la Sede Principal en Colombia, calculado dentro de las operaciones de Summum Projects, presentó en 2020 una reducción de la media per cápita de cerca del 2% con respecto al año 2019. Este ahorro nos permitió mantener la media del consumo per cápita de agua por debajo de la media del sector, aun cuando durante este periodo, implementamos actividades adicionales para cumplir con los protocolos de limpieza y desinfección establecidos como control de la infección por la pandemia del COVID-19.

**Frente a las operaciones desarrolladas en México, logramos mantener un consumo per cápita bimestral por debajo del promedio del país, ya que nuestro consumo fue de 9.170 litros por persona, en tanto que el consumo promedio de agua por persona en México es de 380 litros, lo que equivale 22.800 litros por bimestre.**

Lo anterior contrasta con lo ocurrido en las operaciones de la unidad de negocio de Summum Energy, en donde se presentó un aumento en el consumo de agua de cerca del 16.3%, aspecto que obedeció principalmente a las acciones emprendidas por la Compañía para responder a los protocolos de bioseguridad.

>GRÁFICA 12 CONSUMO DE AGUA 2020

# Consumo de agua 2020 - Grupo Summum<sup>6</sup>



## Normatividad ambiental

GRI 307-1

Como parte de los compromisos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el número 17 “Alianzas para lograr objetivos”, desde nuestra unidad Summum Projects en Colombia, participamos en el Programa de Excelencia Ambiental Empresarial (PREAD) que lidera la Autoridad Ambiental de Bogotá “Secretaría Distrital de Ambiente”, con el fin de emprender acciones que contribuyan a mejorar nuestro desempeño ambiental.

En el marco de este acompañamiento, la Autoridad Ambiental desarrolla una auditoria anual donde verifica el cumplimiento del 100% de los requisitos legales ambientales aplicables a la organización, el cumplimiento al Sistema de Gestión Ambiental, el desarrollo de buenas prácticas de producción y consumo sostenible, así como aspectos relacionados con la responsabilidad social empresarial.

<sup>6</sup> Estos datos no incluyen el consumo de la operación en Perú porque en el caso de la oficina este ítem hace parte del costo del alquiler, por lo que no se tiene acceso a los recibos para verificar el consumo.

En los proyectos los colaboradores hacen uso de las instalaciones del cliente, y no se tiene acceso a los datos del consumo.

Adicional al ejercicio de la auditoría PREAD, realizamos igualmente un ejercicio interno y externo de auditoría con el fin de validar el cumplimiento legal ambiental vigente y los requisitos asociados a nuestro Sistema de Gestión Ambiental; de esta manera, logramos actualizarnos en relación con la legislación nacional vigente, al igual que identificar oportunidades de mejora en el desarrollo de nuestras operaciones y actividades diarias.

EXCELENCIA AMBIENTAL  
EXCELENCIA AMBIENTAL  
EXCELENCIA AMBIENTAL  
EXCELENCIA AMBIENTAL  
EXCELENCIA AMBIENTAL  
EXCELENCIA AMBIENTAL  
EXCELENCIA AMBIENTAL

La puntuación obtenida en la auditoría nos permitió obtener el reconocimiento en la categoría de **“Excelencia Ambiental”**, lo que nos brinda la posibilidad de posicionarnos como una empresa de bajo impacto ambiental y líderes en la gestión de temas ambientales.

2020

2020

2020

SUMMUM 

# Cultura de seguridad y salud

PG 3, 4, 5 y 6

2020

2020

# 08



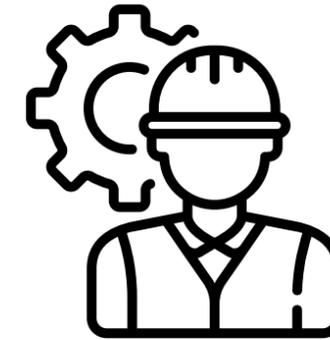
# Importancia y objetivos

GRI 103-1

La cultura de seguridad y salud actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Para lograr este objetivo, es fundamental asegurar su articulación con los planes de calidad, acciones de mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, fomento de la productividad, desarrollo del talento humano y reducción de los costos operacionales.

La observancia de estos parámetros consolida una operación preventiva y proactiva, que contribuye de forma decisiva al control de los riesgos relacionados y a la mitigación de los efectos sobre nuestros colaboradores y partes interesadas.

# Actividades y avances



GRI 103-2

En Summum gestionamos la seguridad y salud en el trabajo a través de una política integral establecida bajo los parámetros de las siguientes certificaciones:

## > TABLA 17 CERTIFICACIONES SALUD Y SEGURIDAD

	COLOMBIA SUMMUM PROJECTS	MÉXICO SUMMUM PROJECTS	PERÚ SUMMUM PROJECTS	COLOMBIA SUMMUM ENERGY
ISO 9001:2015	✓	✓	✓	✓
ISO 45001:2018	✓	✓	✓	✓
ISO 14001: 2015	✓	✓	✓	✓
NORSOK S-006	✓		✓	✓
RUC	✓			✓



## 1. Yo me cuido:

Hace referencia a la expresión que orienta nuestros esfuerzos a la prevención de incidentes en el trabajo y en nuestros hogares, haciendo énfasis en el autocuidado, así como el de las personas importantes para mí. Yo me cuido es una actitud que queremos motivar para que sea parte del estilo de vida y los valores de cada persona que trabaja en Summum.



## 2. Yo trabajo positivo:

Busca que nuestros colaboradores interioricen hábitos seguros en sus diferentes ámbitos de actividad.

- Prácticas de un trabajador positivo en oficinas:
  - Concéntrate en lo que haces.
  - Atiende los avisos, señales y las zonas demarcadas o acordonadas.
  - Usa bien los elementos de trabajo.
  - Realiza pausas activas en el trabajo.
  - Trabaja en equipo.
- Prácticas de un trabajador positivo en campo:
  - Concéntrate en lo que haces.
  - Atiende los avisos, señales y las zonas demarcadas o acordonadas.
  - Usa tu equipo de protección personal.
  - Usa bien las herramientas.
  - Trabaja en equipo.



## 3. Yo protejo el medio ambiente:

Hace énfasis en la mitigación de los impactos ambientales que generan nuestras actividades mediante programas de gestión

- Agua y Energía.
- Prevención y Control de Derrames.
- Aire.
- Manejo de Residuos Sólidos y Líquidos.
- Biodiversidad.



## 4. Yo hago mi trabajo bien desde la primera vez:

Prioriza la calidad de nuestros servicios a través de sistemas de gestión que mejoran de forma continua los procesos, por medio de la aplicación de métodos estandarizados en las diferentes actividades operativas y administrativas que se desarrollan en la Compañía y que elevan los niveles de calidad del servicio, disminuyendo los reprocesos y aumentando la eficiencia de las actividades.

Las acciones desplegadas para la adecuada gestión de los retos que planteó la pandemia generada por el virus del Covid-19 se describen en mayor detalle en el capítulo Nuestra respuesta a los desafíos que nos planteó el 2020, incluido en este reporte.

La política cubre a todos nuestros contratistas, proveedores y visitantes y está compuesta por cuatro principios básicos:

- Salud en el trabajo y medicina preventiva.
- Administración integral de riesgos.
- Calidad del servicio y mejora continua.
- “Cultura Positiva HSEQ”.

Por medio del desarrollo de una cultura de prevención, buscamos impulsar la adopción de nuevas conductas basadas en el respeto y protección de la vida y del entorno, con proyección hacia las nuevas generaciones; englobamos estas actitudes bajo el concepto de “Cultura Positiva HSEQ” y lo concebimos como una expresión dinámica y altruista que refleja nuestra forma de actuar en el trabajo y en el plano personal, incorporando la seguridad como un valor de vida para lograr operaciones seguras, confiables y limpias. La “Cultura Positiva HSEQ” se evidencia a través de la interiorización y aplicación de cuatro principios fundamentales:

# Sistema de gestión de seguridad y salud



GRI 403-1; 403-8

El SG-SST hace parte integral del Sistema de Gestión Integral en HSEQ de Summum Energy y Summum Projects y agrupa todos los esfuerzos encaminados a proteger a las personas, el medio ambiente, los equipos, materiales e instalaciones, asegurando el bienestar, seguridad y protección integral, por medio de nuestro marco de desarrollo. Respetamos y acogemos toda la normatividad de los países en los que operamos, así como las directrices que en materia de SST dispongan nuestros clientes, sumando esfuerzos para la protección integral, física, mental de nuestros colaboradores, mediante acciones efectivas y participativas de formación, prevención, promoción y utilización de las herramientas técnicas y científicas de que disponemos.

Desde nuestra Gerencia General, en conjunto con los representantes de la Dirección y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reivindicamos nuestro compromiso con el desarrollo e implementación del Sistema, con el fin de asegurar su mejora continua a través de las siguientes actividades:

- 01** Reuniones de verificación trimestrales.
- 02** Definición de funciones y responsabilidades, determinadas en el Manual de Perfiles de Cargos.
- 03** Establecimiento de objetivos alineados con la Política Gestión Integral HSEQ.
- 04** Aseguramiento de los recursos necesarios para el buen desarrollo y mantenimiento del Sistema.

Nuestros trabajadores como actores clave de este Sistema, tienen la responsabilidad del cuidado integral de su salud y de suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado general. Deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST, notificar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes que pueden existir en su sitio de trabajo, participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo contempladas en el plan de capacitación del SG-SST y contribuir activamente al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

**> TABLA 18 TRABAJADORES CUBIERTOS POR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, DESGLOSADO POR TIPO DE COLABORADOR EN SUMMUM ENERGY**

TIPO DE TRABAJADORES	NÚMERO DE TRABAJADORES CUBIERTOS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES
Empleados Directos	561	100%
Trabajadores no directos, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo es controlado por la Compañía.	41	100%

**> TABLA 19 TRABAJADORES CUBIERTOS POR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, DESGLOSADO POR TIPO DE COLABORADOR EN SUMMUM PROJECTS**

TIPO DE TRABAJADORES <sup>7</sup>	NÚMERO DE TRABAJADORES CUBIERTOS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES
Empleados Directos	685	100%

Frente a las quejas y reclamos, nos hemos encargado de recopilar y analizar los datos necesarios para demostrar la eficacia del Sistema y evaluar las oportunidades de mejora, a través de la realización de las investigaciones de las causas y el establecimiento de acciones correctivas que eviten su recurrencia; así mismo tenemos en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño operativo en las revisiones por Gerencia, en las evaluaciones de los contratistas, en los controles de producto no conforme, en los informes de auditoría para tomar decisiones.

Con el fin contribuir a la gestión de seguridad y salud en el trabajo, se desarrollaron diferentes programas establecidos en el Plan Anual HSEQ 2020. Las actividades son programadas dependiendo las condiciones del momento (ocurrencia de un accidente laboral, enfermedad laboral, cambio de infraestructura, uso de nueva maquinaria, nueva legislación, entre otros) y se priorizan de acuerdo con el nivel del riesgo definido:

<sup>7</sup> Este consolidado incluye a los colaboradores de las operaciones en Colombia, México y Perú.

**> TABLA 20 TIPOS DE RIESGO**

**» RIESGO NO ACEPTABLE:**  
Se considera como situación crítica, y se define una corrección urgente.

**» RIESGO NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO:**  
Se debe corregir adoptar medidas de control.

**» RIESGO MEJORABLE:**  
Se debe mejorar el control existente.

**» RIESGO ACEPTABLE:**  
Se especifica que no se debe intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique.

Objetivo: 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:

- Programas y planes aplicables.
- Programa riesgo cardiovascular.
- Yo cuido mi corazón.
- Programa de salud pública-Cuídate que yo te cuidaré.
- Programa de cuidado Visual.
- Déjanos cuidar tus ojos.
- Yo cuido tu visión.
- Prevención de riesgo psicosocial.
- Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de DME.
- Vigilancia en Salud - Hábitos y Estilos de vida Saludable.
- Enfermedad laboral.
- Ausentismo laboral por incapacidad médica

Objetivo 2: Prevenir las consecuencias de los riesgos propios en nuestras operaciones, que deben ser aplicados por nuestros contratistas y a los contratistas del cliente cuando contractualmente este estipulado.

- Programas y planes aplicables.
- Programa riesgos prioritarios (Taller gestión de riesgos en proyectos).
- Programa de inspecciones.
- Tarjetas de observación.

Objetivo 3: Identificar, desarrollar y mejorar las competencias de los colaboradores, promoviendo los mecanismos de consulta y participación, asegurando que cada uno tenga las herramientas necesarias para realizar un trabajo seguro y con la calidad requerida.

- Programas y planes aplicables.
- Programa de capacitación.
- Programas de Gestión HSEQ.



## Evaluación de riesgos

GRI 403-2



El éxito de nuestra gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo parte del reconocimiento y análisis de los factores de riesgos presentes en los lugares de trabajo, para lo cual adoptamos la clasificación que se detalla en el procedimiento de Identificación de los Peligros, Evaluación, Valoración y Control de los Riesgos, en donde se incluye la metodología sistemática, con alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, lo que nos permite identificar los peligros y evaluar los posibles riesgos en SST, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios.

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, su priorización y la actividad económica a la que pertenece, eventualmente se hace necesario aplicar una metodología, para

complementar la evaluación de los riesgos en la materia, ante peligros de origen físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Como principio fundamental en la prevención de riesgos ocupacionales, utilizamos la jerarquía de los controles, apuntando siempre hacia la eliminación de los factores de riesgo o a su minimización a un grado aceptable para la Compañía. La identificación de las condiciones de trabajo se hace mediante la elaboración periódica y actualización permanente del Panorama de Factores de Riesgo, metodología que se ha ajustado teniendo en cuenta, tanto normatividad local, como los requerimientos de norma como ISO 45001, adicionalmente se tienen en cuenta otro tipo de diagnóstico, como las Evaluaciones de Riesgos, Análisis de Riesgo por Oficio (ARO) y Análisis de Seguridad en la Tarea (AST).

Para la determinación de los controles de riesgos valorados y priorizados, se definen las acciones encaminadas al control de estos, su implementación y seguimiento, teniendo en cuenta el orden jerárquico para la intervención de los riesgos identificados:

- 01** **Eliminación.**
- 02** **Sustitución.**
- 03** **Controles de ingeniería (rediseñar, aislar/ separar, entre otros)**
- 04** **Precauciones y/o controles administrativos.**
- 05** **Equipos de protección personal.**

Las anteriores medidas de control formarán parte de los subprogramas de Medicina Preventiva del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial. Las implicaciones de tiempo de exposición, consecuencia, número de expuestos varían entre un caso y otro, dando como resultado valoraciones de riesgo diferentes, lo que significa la utilización de medidas de priorización y determinación de controles diferentes

# Fomento de la salud y formación relacionada

GRI 403-5; 403-6

Ofrecemos los siguientes servicios y programas voluntarios de promoción de la salud a nuestros colaboradores para abordar los principales riesgos para la salud no relacionados con el trabajo:

## > TABLA 21 SERVICIOS Y PROGRAMAS VOLUNTARIOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

SERVICIOS Y/O PROGRAMAS	RIESGOS SOBRE LA SALUD ABORDADOS	ACCESO DE LOS TRABAJADORES A LOS PROGRAMAS
Medicina Prepagada	Hipertensión, diabetes, obesidad, drogadicción, control prenatal, crecimiento y desarrollo para infantes, riesgo psicosocial, cáncer de próstata, cáncer de cuello uterino, riesgo cardiovascular, desordenes musculo esqueléticos, atención a colaboradores que requieran reincorporarse por incapacidades después de 30 días y riesgo biomecánico.	En Colombia se cuenta con un médico suministrado por el servicio de medicina prepagada y la Afiliación a Medicina Preventiva corre por parte de la compañía en la cual la persona tiene la posibilidad de agendar su cita con los profesionales que se requiere. Visitas periódicas por asesores comerciales que orientan a los trabajadores sobre como acceder a los servicios.
Afiliación a la EPS		Por legislación el 100% de la población debe estar afiliado a EPS en Colombia y Perú y en México al seguro Social. La afiliación a esta institución es responsabilidad de la Compañía.

SERVICIOS Y/O PROGRAMAS	RIESGOS SOBRE LA SALUD ABORDADOS	ACCESO DE LOS TRABAJADORES A LOS PROGRAMAS
Medicina Prepagada	Hipertensión, diabetes, obesidad, drogadicción, control prenatal, crecimiento y desarrollo para infantes, riesgo psicosocial, cáncer de próstata, cáncer de cuello uterino, riesgo cardiovascular, desordenes musculo esqueléticos, atención a colaboradores que requieran reincorporarse por incapacidades después de 30 días y riesgo biomecánico.	En Colombia se cuenta con un médico suministrado por el servicio de medicina prepagada y la Afiliación a Medicina Preventiva corre por parte de la compañía en la cual la persona tiene la posibilidad de agendar su cita con los profesionales que se requiere. Visitas periódicas por asesores comerciales que orientan a los trabajadores sobre como acceder a los servicios.
Caja de compensación familiar	Riesgo psicosocial, riesgo cardiovascular, desordenes musculo esqueléticos.	Disponibilidad de lugares de esparcimiento en diferentes ciudades para compartir con familiares y amigos.
Programa Riesgo Cardiovascular- Hábitos y Estilos de vida saludable	Riesgo cardiovascular, hipertensión, diabetes, obesidad.	Actividades desarrolladas por la empresa para que todos los colaboradores de Colombia, México y Perú puedan participar - Capacitaciones, concursos Gánale a tu peso y recetas saludables.
SVE- Sistemas de vigilancia epidemiológica desordenes musculo esqueléticos	Desordenes musculo esqueléticos y riesgo biomecánico.	Inspección de puestos de trabajo en casa para verificar su alineación con los protocolos de ergonomía.
Programa Rehabilitación y reincorporación laboral	Atención a colaboradores que requieran reincorporarse por incapacidades después de 30 días y riesgo biomecánico.	Seguimiento Programa de Reincorporación Laboral: Ausencia mayor a 30 días.
Summum Más Activo una Cultura organizacional	Desordenes musculo esqueléticos, riesgo biomecánico, riesgo cardiovascular, hipertensión, diabetes, obesidad.	Programa encaminado a mejorar la salud de los colaboradores por medio de clases virtuales de actividad física.

En materia de capacitación durante 2020 desarrollamos espacios formativos relacionados con, entre otros, los siguientes temas:

- 01** Casco verde
- 02** Autoridades para el control del trabajo
- 03** Conducción segura o manejo defensivo
- 04** Transporte de mercancías peligrosas
- 05** Manipulación, trasiego y transporte de Fluidos
- 06** Medición y monitoreo de atmósferas
- 07** Levantamiento mecánico de cargas
- 08** Trabajo seguro en alturas (Nivel Avanzado)
- 09** Manejo seguro de fuentes radiactivas
- 10** Manejo seguro de explosivos en la industria petrolera
- 11** Preparación para respuesta a emergencias: brigadistas integrales
- 12** Riesgo biomecánico
- 13** Riesgo biológica
- 14** Riesgo psicosocial

> **TABLA 22** CAPACITACIONES SALUD Y SEGURIDAD SUMMUM ENERGY

	TRABAJADORES DIRECTOS
Número de actividades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo llevadas a cabo	457
Total de trabajadores capacitados en salud y seguridad en el trabajo	657
Total de horas de capacitación desarrolladas	33.782

> **TABLA 23** CAPACITACIONES SALUD Y SEGURIDAD SUMMUM PROJECTS

	TRABAJADORES DIRECTOS <sup>8</sup>	TRABAJADORES DE PROVEEDORES Y CONTRATISTA
Número de actividades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo llevadas a cabo	78	15
Total de trabajadores capacitados en salud y seguridad en el trabajo	437	20
Total de horas de capacitación desarrolladas	443	120

De acuerdo con las actividades establecidas en el programa registramos un cumplimiento del 100 % en el año 2020.

# Seguimiento y resultados

GRI 103-3



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 que se realizan durante todo el año y que evalúan aspectos como el cumplimiento normativo y la respuesta a las expectativas de los clientes.

**El SG-SST es auditado internamente y es auditado externamente por nuestros clientes, con los entes control, por nuestra ARL y auditorías de certificación.**

En el año 2020 Summum Energy tuvo 15 auditorías internas, 2 auditorías de control interno, 5 auditorías de certificación, 3 auditorías legales y 40 auditorías de nuestros clientes, para un total de 65 auditorías. Desde Summum Projects hicimos seguimiento frente al cumplimiento de los requerimiento 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. Esto con el fin de hacer un seguimiento más cercano y orientado en lugar de direccionar las actividades para cada proyecto.

<sup>8</sup> El consolidado de las capacitaciones incluye a los colaboradores de las operaciones de Colombia, México y Perú



# Indicadores seguridad y salud

GRI 403-9; 403-10

**> TABLA 25 NÚMERO Y TASA DE ACCIDENTES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN SUMMUM ENERGY**

La evaluación de desempeño operacional desde Summum Energy para el año 2020, obtuvo un nivel de satisfacción del cliente del 88.4 %, el porcentaje de trabajos que exceden las expectativas fue del 16.6%, lo que indica que los clientes volverían a trabajar con nosotros en un 87.1%. Los clientes nos consideran como su primera opción en un 83%.

Desde Summum Projects se realizó la evaluación de Satisfacción del Cliente 2020 arrojando un puntaje de 4,54 sobre 5 cuya meta establecida se estimó en 4,0. En esta evaluación se abordaron 5 criterios de ponderación que nos categorizan en el sector y nos garantizan la fidelización de los clientes. Se resaltan los aspectos de fidelización en el cual los 7 clientes evaluados aseguraron que volverían a trabajar con nosotros, nos consideran como su primera opción para trabajar y recomendarían nuestros servicios a otras organizaciones.

Por otra parte hemos logrado que la tasa de accidentalidad en nuestra

operación en Colombia, México y Perú se mantenga por debajo de la tasa del Sector. Ejecutamos el programa de capacitaciones, Summum+Activo (Actividad Física) de forma virtual con una cobertura del 91%, por lo que logramos obtener 0 enfermedades laborales, accidentes mortales y ningún diagnóstico de enfermedad laboral por COVID-19. Así mismo, hubo una reducción del 59% en la proporción de ausentismo respecto el año anterior, se espera lograr una reducción del 63% en los próximos años.

Ejecutamos un programa enfocado en el riesgo psicosocial, teniendo un alcance del 50% de la población de Summum Projects, con un total de 447 horas de capacitación en HSEQ, desarrolladas de forma virtual en Teams, Video Chats, Plataforma SURA, Cursos Virtuales. En total tuvimos una cobertura de capacitaciones del 91%.

Durante el desarrollo de las actividades pudimos evidenciar que hubo un aumento del sedentarismo e inactividad física por aislamiento

preventivo, y modalidad Home Office a causa de la Pandemia, por lo que tuvimos que reforzar la revisión periódica de requisitos legales, asegurar la evaluación de funciones y responsabilidades en Seguridad Salud en el Trabajo y Ambiente, fortalecer la medición de indicadores y análisis de tendencias para el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), fortalecer el Programa de Vigilancia Epidemiológico, el Programa de Riesgos Psicosocial; realizar pruebas teórico prácticas para los trabajadores con rol de conductor, atender dentro del Programa de Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) al 61% de colaboradores correspondientes a casos nuevos con factor de riesgo cardiovascular, fortalecer el diligenciamiento diario del autoreporte de Condiciones de Salud por COVID-19, fomentar el autocuidado y los protocolos de bioseguridad frente a infección por COVID-19 y combatir la inactividad física y el sedentarismo, promoviendo el autoreporte de trabajo en casa para mejorar las condiciones y disminuir los actos inseguros.



	<b>EMPLEADOS DIRECTOS</b>	<b>TRABAJADORES NO DIRECTOS, PERO CUYO TRABAJO O LUGAR DE TRABAJO ES CONTROLADO POR LA COMPAÑÍA</b>
Número de accidentes registrables relacionados con el trabajo	16	2
Tasa de accidentes registrables relacionados con el trabajo.	2,85	4,91
Principales tipos de accidentes presentados	Caídas al mismo nivel. Atrapamiento de mano. Quemadura.	Caídas al mismo nivel.
Número total de horas trabajadas	1.612.839	145.571



Los niveles de accidentalidad se redujeron en un 48% con respecto al año 2019.

> **TABLA 26** MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LA DISMINUCIÓN Y ELIMINACIÓN DEL RIESGO POR SUMMUM PROJECTS



**CONDICIONES DE SEGURIDAD, CAÍDAS AL MISMO NIVEL Y DE DIFERENTE NIVEL**

Programa de riesgos prioritarios.

Campaña “Yo camino seguro”, señalización preventiva al realizar el aseo de pisos permisos de trabajo (contratistas).



**CONDICIONES DE SEGURIDAD ELÉCTRICO**

Programa de inspecciones planeadas.



**SEGURIDAD ACCIDENTE DE TRÁNSITO**

- Curso de manejo defensivo.
- Conducción vehículo.
- Plan estratégico de seguridad vial, inspección de vehículos.
- Examen médico periódico de acuerdo con perfil biomédico, de acuerdo con el cargo.



**SEGURIDAD DE ORDEN PÚBLICO**

- Emisión de boletín de seguridad con estado de alertas.
- Determinación de la salida temprano del personal para poder llegar a sus hogares.
- Plan de manejo de viajes (con área de seguridad física).
- Capacitar al personal en medidas de autoprotección.



**CONDICIONES DE SEGURIDAD (MANIPULACIÓN DE OBJETOS DE TRABAJO)**

Inspección en estado y funcionamiento adecuado de las herramientas.



**FENÓMENOS NATURALES**

- Programa de inspecciones.
- Plan de pre y ayuda mutua.



Desde Summum Projects nos complace recalcar el hecho que en el 2020 no se reportó ningún accidente laboral, ni ningún tipo de enfermedad laboral. El índice de frecuencia presento una reducción del 68%, el índice de severidad redujo en un 60% con respecto a lo reportado el año anterior para los mismos indicadores.

2020  
2020  
2020

SUMMUM 

# Nuestra gente

# 09

PG 3, 4, 5 y 6

2020  
2020



# Importancia y objetivos



GRI 103-1

El logro de los objetivos estratégicos que nos hemos trazado requiere del mejor equipo humano. Para contar con el talento más sobresaliente y retenerlo, impulsamos acciones orientadas a fortalecer nuestra cultura de trabajo, la cual se basa en nuestros valores corporativos, pilares que nos permiten atraer profesionales idóneos y comprometidos, que nos ayudan a alcanzar día a día nuestras metas corporativas.

Durante el 2020 y haciendo frente a las nuevas circunstancias, trabajamos comprometidos por mantener el bienestar y la seguridad de nuestros colaboradores, por medio de programas que fortalecieron el estilo de liderazgo, afianzaron la cercanía entre los profesionales de Summum y aseguraron la apropiación de nuestra cultura organizacional.

## Nuestros colaboradores

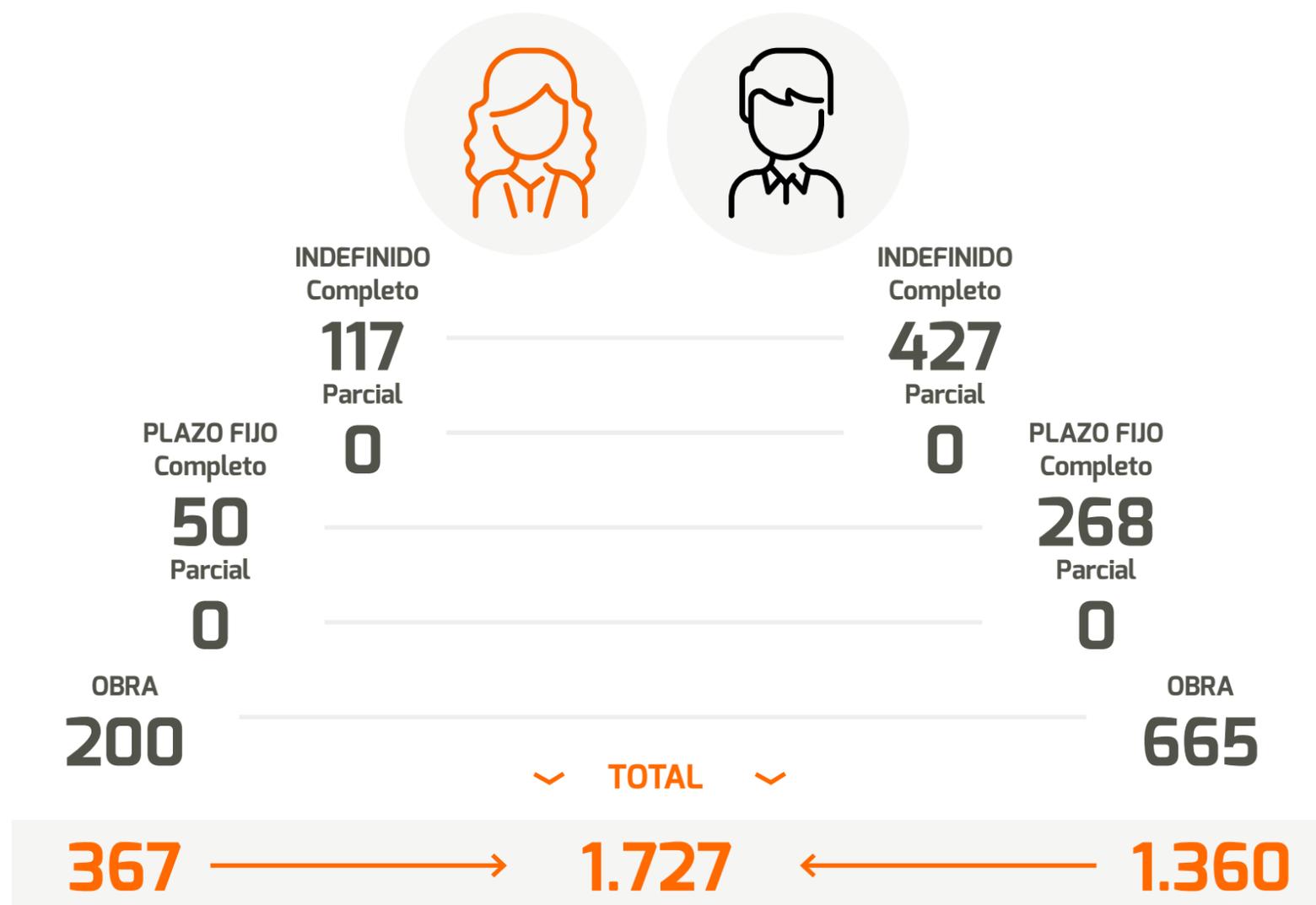
De los 1.727 colaboradores que conforman la plantilla de trabajo de la Compañía, el 31,5% se encuentra vinculado mediante contratos a término indefinido, que representan la tercera parte de los cargos de la estructura organizacional.

El 68,5 % restante se encuentra vinculado a término definido, modalidad que depende de la demanda de mano de obra de los proyectos y de su crecimiento, situaciones que pueden impulsar la extensión de este tipo de contratos y su eventual cambio a término indefinido.

## Colaboradores por tipo de contrato

GRI 102-8

> **TABLA 27** COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO 2020





Es importante precisar que en el segundo trimestre del 2020 se presentó una reducción en el número de colaboradores de la Compañía, situación asociada con la emergencia sanitaria; sin embargo, a partir del tercer trimestre, la reactivación del sector impulsó la generación de empleo y la consolidación de la plantilla.

**> TABLA 28 COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN 2020**

REGIÓN	TRABAJADORES DIRECTOS		
	INDEFINIDO	FIJO	OBRA
Colombia	486	230	730
Perú	7	0	106
México	51	88	29
<b>TOTAL</b>	544	318	865
		1.727	

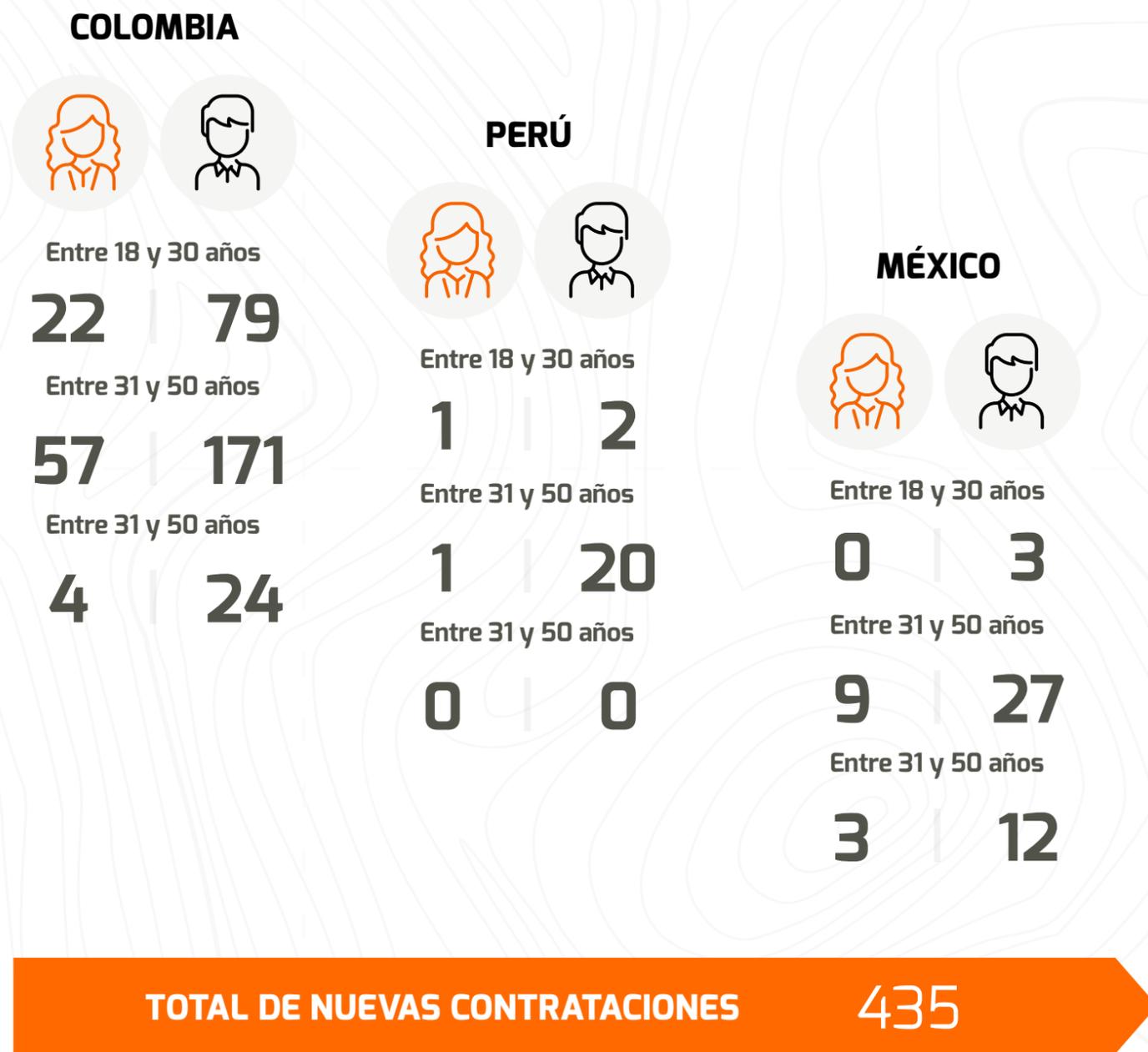
## Contrataciones y retiros

GRI 401-1

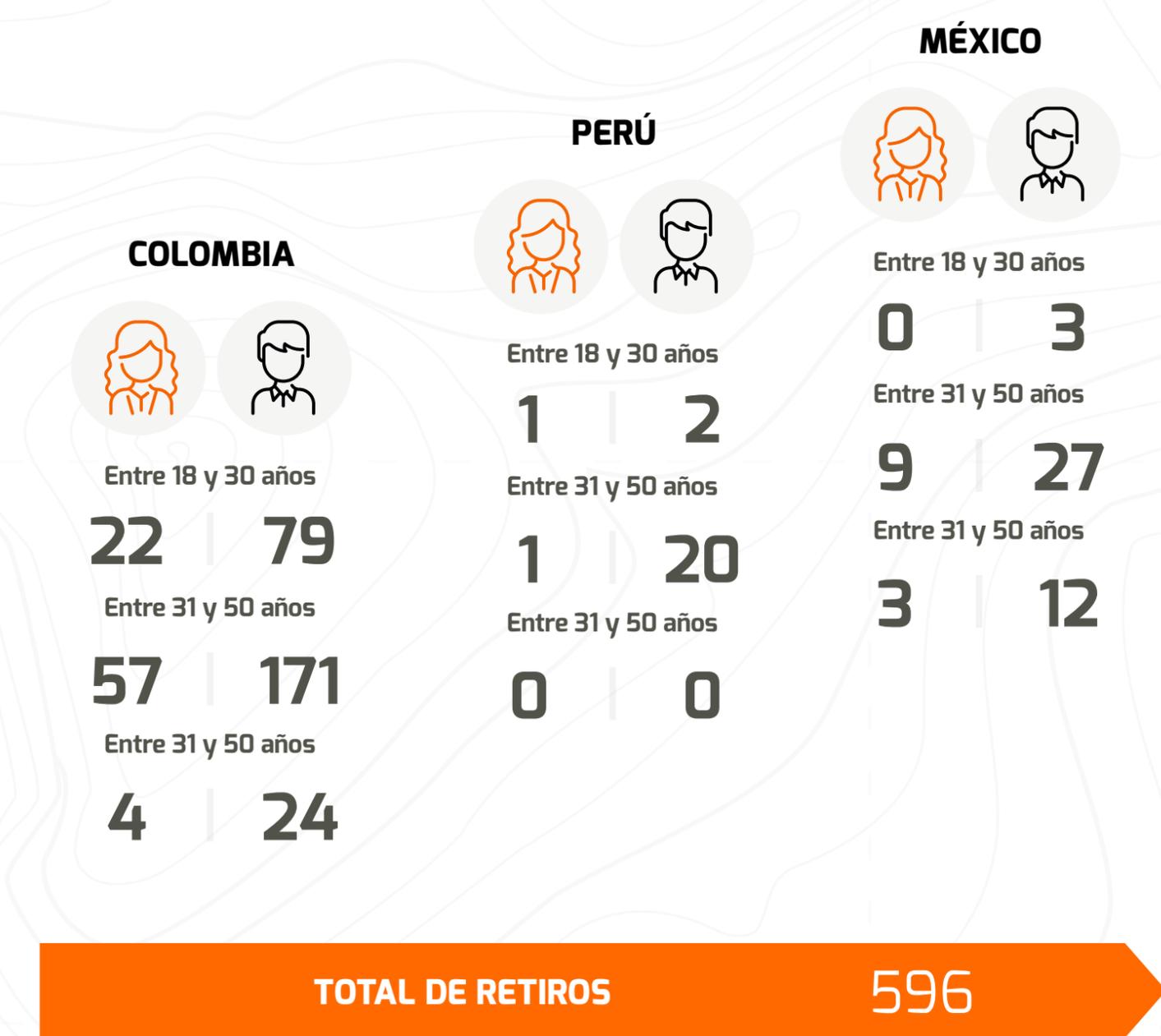
En el 2020 las tasas de rotación y contratación fueron superiores a la tendencia histórica de los últimos años, como resultado del cese de algunos proyectos en el segundo trimestre del año en el marco de la pandemia.

Al inicio del periodo contábamos con una plantilla de 1.437 colaboradores, cifra que al cierre del año fue de 1.131 personas, lo que obedeció a un retiro de 596 trabajadores y una contratación de 435. De esta manera, al finalizar el 2020 la tasa de nuevas contrataciones fue del 33,8%, un incremento de más de 7 puntos porcentuales con respecto al 2019, mientras que la tasa de rotación aumento en más de 11 puntos con respecto al mismo periodo al ubicarse en un 57,7%.

> **TABLA 29 NUEVAS CONTRATACIONES 2020**



> **TABLA 30 TOTAL DE RETIROS 2020**



> **TABLA 31 DIVERSIDAD DE ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS 2020**

CATEGORÍA	GRUPO DE EDAD	ENTRE 18 Y 30 AÑOS		ENTRE 30 Y 50 AÑOS		MAYORES DE 50 AÑOS	
	GÉNERO	#	%	#	%	#	%
ESTRATÉGICO	Hombres	0	0	6	0,35%	2	0,12%
	Mujeres	0	0	2	0,12%	0	0
	Total	0	0	8	0,46%	2	0,12%
TÁCTICO	Hombres	0	0	15	0,87%	16	0,93%
	Mujeres	0	0	4	0,23%	3	0,17%
	Total	0	0	19	1,10%	19	1,10%
OPERATIVO 2	Hombres	11	0,64%	257	14,88%	75	4,34%
	Mujeres	4	0,23%	99	5,73%	7	0,41%
	Total	15	0,87%	356	20,61%	82	4,75%
OPERATIVO 1	Hombres	90	5,21%	439	25,42%	82	4,75%
	Mujeres	46	2,66%	121	7,01%	14	0,81%
	Total	136	7,87%	569	32,95%	96	5,56%
EJECUCIÓN	Hombres	127	7,35%	204	11,81%	36	2,08%
	Mujeres	26	1,51%	35	2,03%	6	0,35%
	Total	153	8,86%	239	13,84%	42	2,43%
TOTAL DE EMPLEADOS	Hombres	228	13,20%	921	53,33%	211	12,21%
	Mujeres	76	4,40%	261	15,11%	30	1,74%
	Total	304	17,60%	1.182	68,44%	241	13,95%
<b>TOTAL</b>		<b>304</b>		<b>1.182</b>		<b>241</b>	

## Diversidad de órganos de gobierno y empleados

GRI 405-1

Durante el 2020 la participación de las mujeres en la plantilla de la Compañía fue del 21,25%, con una mayor concentración en las categorías laborales "Operativo 1" y "Operativo 2" con porcentajes de 10,48% y de 6,37% respectivamente. Frente al periodo 2019, mantuvimos el porcentaje de participación de las mujeres con relación al total de la fuerza laboral de Summum.

# Actividades y avances

GRI 103-2

Nuestra política de Talento y Desarrollo Organizacional (TDO) establece los lineamientos para las acciones y programas integrados a través de los cuales promovemos el desarrollo continuo de nuestros colaboradores, su liderazgo, reconocimiento y el fortalecimiento de la cultura organizacional, acciones que nos permiten aportar al cumplimiento de las metas y objetivos del Grupo Summum.

En el 2020 fue necesario replantear algunas de las actividades establecidas en el plan original, sin embargo, impulsamos acciones dirigidas a mantener la motivación y el compromiso de nuestros colaboradores, elementos que constituyen el eje principal del logro de los objetivos y del crecimiento sostenible de la Compañía. Con este propósito, desplegamos actividades para sostener niveles óptimos de clima organizacional y de desarrollo personal entre nuestros profesionales, en línea con la posición central que ocupan las personas en la estrategia corporativa de Summum.

**Durante el 2020  
sobrepasamos el  
cumplimiento de indicadores  
relacionados con los  
programas de capacitación,  
aspecto en el que triplicamos  
las horas planteadas en la  
modalidad de formación  
virtual, y en el programa de  
reconocimiento superamos el  
100% de la meta planteada.**



## Beneficios

GRI 401 -2; 401 -3

En Summum contamos con un paquete de beneficios para nuestros colaboradores, de acceso directo en todos los niveles jerárquicos entre los que se destaca el seguro de vida, seguro médico y la cobertura por incapacidad o invalidez; en las incapacidades menores a dos días la Compañía cubre el 100% los gastos y cumple con la legislación vigente.

> **TABLA 32** BENEFICIOS OTORGADOS A EMPLEADOS 2020

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	TIPO DE CONTRATO	# BENEFICIADOS
 <b>SEGURO DE VIDA</b>	El seguro de vida es cubierto por la Empresa.	Todos	1.727
 <b>SEGURO MÉDICO</b>	Los empleados pueden acceder a los convenios colectivos realizados por la Compañía, la cual puede igualmente cubrir un porcentaje según convención o porque se haya establecido contractualmente en el pasado.	Indefinido	416
 <b>COBERTURA POR INCAPACIDAD Y/O INVALIDEZ</b>	La Empresa cubre al 100% las incapacidades menores a dos días.	Todos	1.727
 <b>LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD</b>	Las licencias son otorgadas de acuerdo con lo establecido por la ley.	Todos	58 <sup>9</sup>
 <b>FONDO DE PENSIONES</b>	Se realizan los aportes a fondos de pensiones establecidos por la ley.	Todos	1.727

Actualmente en Summum no contamos con beneficios extralegales que sean pagados en dinero, sin embargo contamos con otros beneficios a través de alianzas, enfocados a la promoción de la seguridad, el balance entre su vida personal y profesional y el bienestar de nuestros colaboradores.

<sup>9</sup> El índice de reincorporación para el periodo 2020 fue del 100% tanto en hombres como en mujeres, mientras que el índice de retención fue del 79% en hombres y del 100% en mujeres.

## Compensación salarial

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

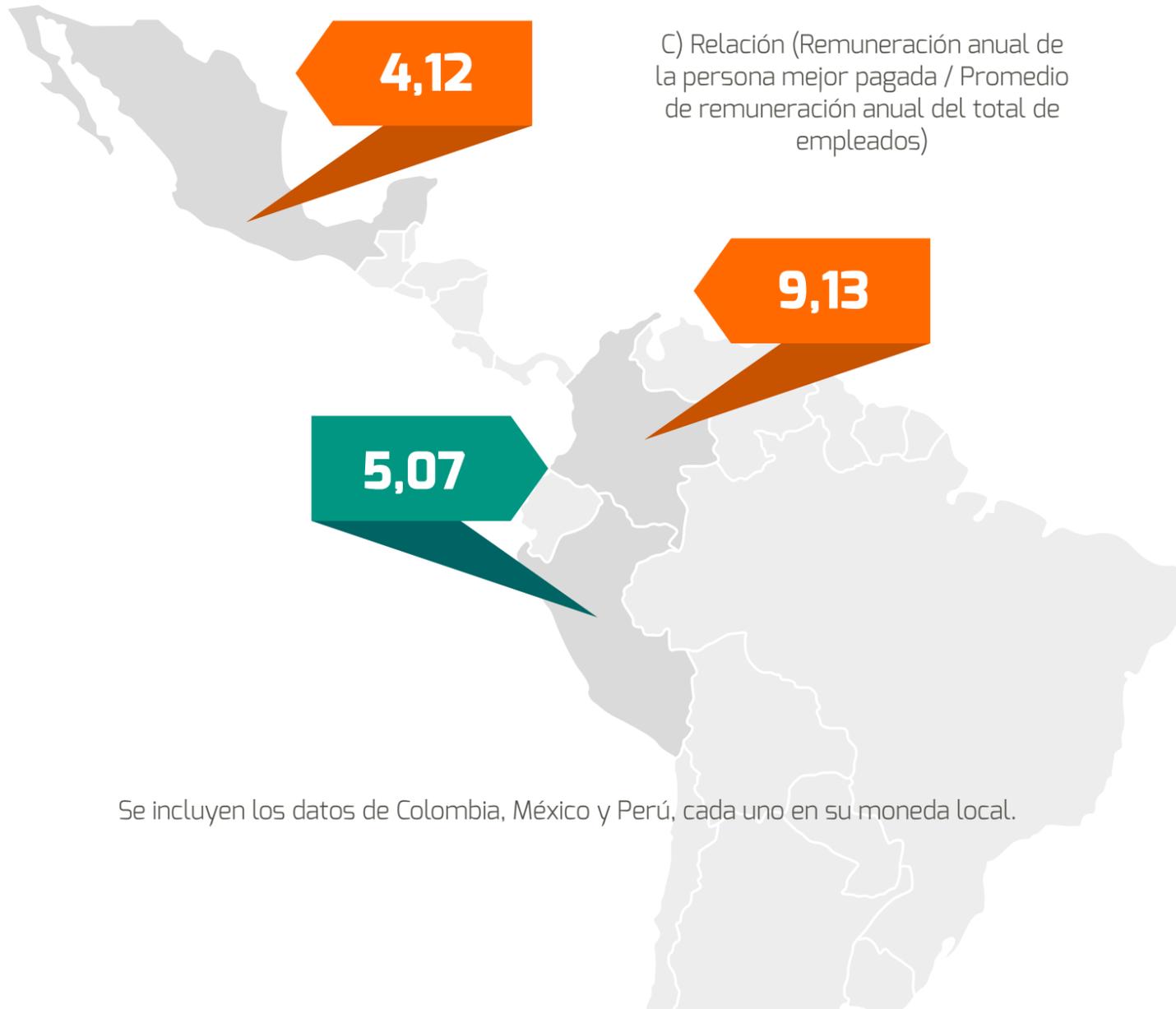
En Summum contamos con cinco niveles que forman la estructura organizacional, las cuales presentan una relación equitativa entre hombres y mujeres con respecto a sus salarios; durante el 2020 no se identificaron diferencias significativas ni asociadas al género en la retribución salarial, ya que en algunos niveles el promedio de los hombres es superior y en otros, lo es el de las mujeres, situación completamente normal y que se encuentra enmarcada dentro de las políticas y diferentes variables para calcular la compensación dentro de la Compañía.

> **TABLA 33** RELACIÓN DE SALARIOS BASE Y RETRIBUCIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2020

	SALARIO BASE RELACIÓN	RETRIBUCIÓN RELACIÓN
<b>ESTRATÉGICO</b>	1: 0,97	1: 0,97
<b>TÁCTICO</b>	1: 0,79	1: 0,79
<b>OPERATIVO 2</b>	1: 01,08	1: 1,08
<b>OPERATIVO 1</b>	1: 1,26	1: 1,26
<b>EJECUCIÓN</b>	1: 0,74	1: 0,74

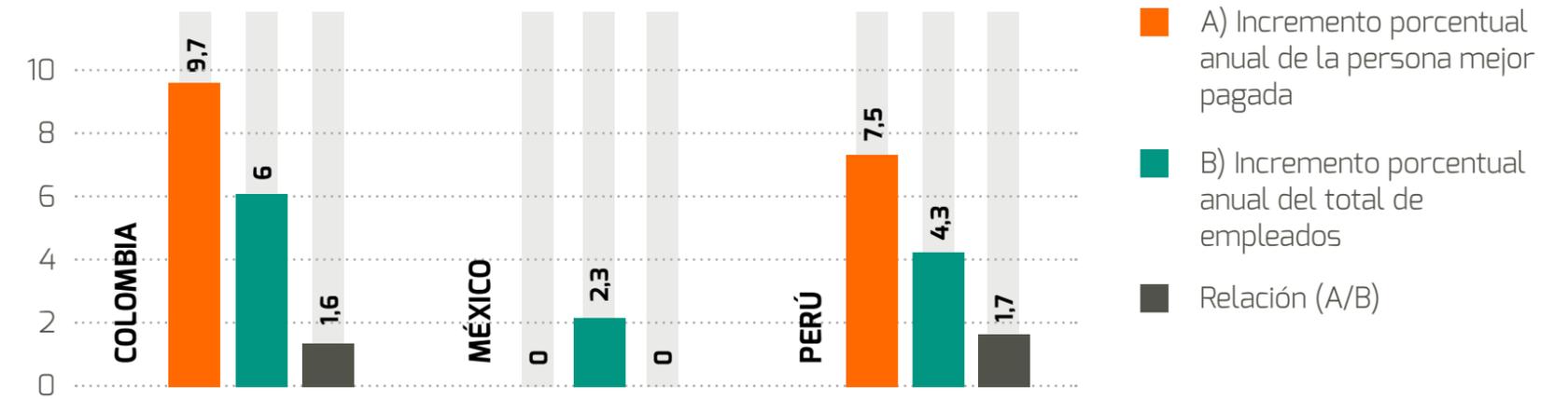
La relación entre la remuneración anual total de la persona mejor pagada en cada uno de los países con operaciones significativas, frente al promedio de la remuneración anual total de todos los empleados en dicho país, no superaron una diferencia mayor a 10 puntos porcentuales, ni fue menor a cuatro puntos. Aspecto con el cual Summum busca garantizar la equidad entre los colaboradores.

> **TABLA 34 RELACIÓN DE LA REMUNERACIÓN ANUAL TOTAL 2020**



Se incluyen los datos de Colombia, México y Perú, cada uno en su moneda local.

> **GRÁFICA 13 PORCENTAJE DE INCREMENTO EN LA REMUNERACIÓN ANUAL TOTAL 2020**





## Capacitación del talento

GRI 404-1; 404-2; 404-3

Durante 2020 trabajamos en fortalecer nuestra estrategia de capacitación virtual a través del acceso a un catálogo creado y compuesto por unas 200 ofertas educativas de diversas categorías, con las que buscamos cubrir una amplia variedad de intereses. Adicionalmente, aumentamos el uso de nuestra herramienta Summum Virtual -Moodle con el diseño de programas in-house liderados y desarrollados por varios colaboradores e implementamos una nueva estrategia de formación corporativa llamada Academia Summum.

El tiempo promedio de formación por colaborador fue de 24,2 horas, cifra que mantuvo su tendencia respecto del período 2019 y que constituye un resultado relevante para la Organización.

> **TABLA 35 HORAS DE FORMACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO Y GÉNERO EN COLOMBIA, MÉXICO Y PERÚ**

EMPLEADOS FORMADOS		HORAS TOTALES DE FORMACIÓN		PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN	
					
6	← Estratégico → 2	59,5	← Estratégico → 36	9.9	← Estratégico → 18
35	← Táctico → 7	1059,3	← Táctico → 702,7	30.2	← Táctico → 100.3
337	← Operativo 2 → 100	8915,1	← Operativo 2 → 4497,6	26.4	← Operativo 2 → 44.9
510	← Operativo 1 → 175	7571,3	← Operativo 1 → 2709,8	14.8	← Operativo 1 → 15.4
310	← Ejecución → 52	2697,5	← Ejecución → 953	8.7	← Ejecución → 18.3

## Programa de formación para líderes

El proceso de Liderazgo nos permite asegurar y movilizar temas clave que contribuyen al logro de los resultados de la Compañía, los cuales fueron impulsados en 2020 a través del despliegue de cinco cursos in-house virtuales, diseñados para entregar a nuestros líderes herramientas que les permitan seguir creciendo junto a sus equipos desde la modalidad de trabajo remoto.

Adicionalmente, mediante la estrategia de formación técnica interna denominada "Academia Summum", compartimos las mejores prácticas implementadas, así como la experiencia y el conocimiento de los líderes de la compañía en diferentes temáticas, quienes participaron como facilitadores en las sesiones realizadas con el fin capitalizar el aprendizaje corporativo.

> **TABLA 36: ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PARA LÍDERES 2020**

 <p><b>COMO SER UN LÍDER EFECTIVO EN TIEMPOS REMOTOS</b></p> <p>Fortalecimiento de competencias de Liderazgo y coordinación de equipos para el trabajo en modalidad no presencial.</p>	 <p><b>COMUNICACIÓN EFECTIVA EN TIEMPOS REMOTOS</b></p> <p>Exploración de los desafíos de la comunicación y de herramientas para garantizar su eficiencia en el trabajo comunicación en modalidad no presencial.</p>
 <p><b>MANEJO EMOCIONAL EL TIEMPO DE TRABAJO REMOTO</b></p> <p>Análisis de la incidencia del factor emocional en la productividad y presentación de herramientas para su adecuado manejo.</p>	 <p><b>CONECTADOS CON NUESTRO EQUIPO EN TIEMPOS REMOTOS</b></p> <p>Mecanismos para evitar que la distancia se vuelva una barrera para el trabajo en equipo y herramientas para compartir información clave y garantizar la conexión y alineación.</p>
 <p><b>COMO CREAR EQUIPOS REMOTOS FELICES</b></p> <p>La felicidad como factor de alto impacto sobre la productividad, el compromiso y el sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a Summum.</p>	 <p><b>MINI ENCUENTROS CON LIDERES / CAFÉ CON LIDERES</b></p> <p>En estos espacios compartimos buenas prácticas de liderazgo y contamos con la participación de 118 líderes de todas las operaciones.</p>
 <p><b>ACADEMIA SUMMUM</b></p> <p>Estrategia para capitalizar las mejores prácticas y la experiencia organizacionales en proyectos de infraestructura energética y en estructuración y gestión de proyectos, acciones que contribuyen a posicionar y diferenciar a Summum como una empresa que gestiona el conocimiento y garantiza así la calidad de sus servicios.</p>	

## Evaluaciones de desempeño

Nuestro proceso de gestión del desempeño está orientado a medir la contribución de los colaboradores identificando el impacto de cada rol en los resultados de la Compañía; a través de la herramienta de gestión “Power apps”, cada miembro de la organización realiza una autovaloración individual de sus actividades, la cual se complementa con una calificación por parte de sus líderes. Adicional se realizan talleres de contribución semestral, donde se revisa el avance individual y de equipo, para que en conjunto se puedan construir estrategias para llegar al máximo nivel de desempeño y mejorar como equipo de trabajo.

El proceso concluye con un espacio de retroalimentación en el que de manera conjunta se definen las acciones de mejora que permitirán alcanzar el logro de los objetivos personales y grupales.



> **TABLA 37** EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2020

CATEGORIA	NÚMERO DE COLABORADORES QUE RECIBIERON RETROALIMENTACIÓN	
		
ESTRATÉGICO	5	2
TÁCTICO	23	6
OPERATIVO 2	210	72
OPERATIVO 1	150	62
EJECUCIÓN	115	24
<b>TOTAL</b>	<b>503</b>	<b>166</b>
	669	

\*se citan las personas que fueron sujetas a proceso de retroalimentación



## Seguimiento y resultados

GRI 103-3



Desde 2018 nuestras iniciativas están alineadas con el Plan estratégico de la Compañía “Ruta Summum 18-21”, el cual nos ha permitido enriquecer el modelo de gestión. Así mismo, dicha ruta establece los mecanismos de monitoreo que incluyen sesiones mensuales en el comité de TDO y en el comité de dirección, en las que analizamos los avances y desviaciones, con el fin de construir conjuntamente acciones que impulsen el cumplimiento de los objetivos planteados.

Como parte de nuestra estrategia, realizamos el seguimiento de las actividades a través de una serie de indicadores y objetivos que nos permiten evidenciar el avance en el logro de nuestras principales metas, desde esta perspectiva, en 2020 destacamos los siguientes resultados:

> **TABLA 38** RESULTADOS TDO SUMMUM 2020

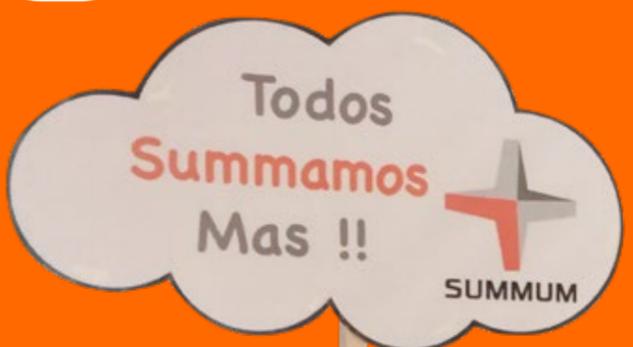
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> 	Monitoreado a través de llamadas directas a 237 colaboradores y pulsos de clima en los que participaron 430 colaboradores de Colombia, México y Perú.
<b>LIDERAZGO</b> 	Durante el 2020 estructuramos el programa de formación "Liderando equipos remotos" conformado por 5 módulos los cuales tuvieron una participación promedio de 150 personas.
<b>MINI ENCUENTROS CON LIDERES / CAFÉ CON LIDERES</b> 	En estos espacios compartimos buenas prácticas de liderazgo y contamos con la participación de 118 líderes de todas las operaciones.
<b>CAPACITACIÓN</b> 	En el 2020 se alcanzaron 29.202,12 horas de formación lo que representa un promedio de 24,2 horas por participante, logrando mantener la cifra alcanzada en el 2019.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
<b>RECONOCIMIENTO</b> 	<p>Continuamos trabajando en el posicionamiento del programa de reconocimiento "Buena Esa", que busca fortalecer esta práctica como parte de la cultura de Summum. En 2020 se recibieron 2.600 reconocimientos de Colombia y Perú.</p> <p>Se adelantaron mini encuentros "Píldoras de reconocimiento" con participación de 600 colaboradores, en donde dialogamos sobre la importancia de reconocer y cómo hacerlo en SUMMUM.</p> <p>Adicionalmente se lanzaron actividades como Summum Kids o la Reconocalabaza, espacios que buscaban involucrar a las familias de nuestros colaboradores en esta iniciativa corporativa.</p>
<b>BIENESTAR</b> 	<p>Con la finalidad de brindar espacios de bienestar y recreación en medio del confinamiento, se llevaron a cabo actividades como envió de boletines con actividades culturales, catálogos de diversión, actividades virtuales para la familia, celebración de cumpleaños virtuales y celebración de fechas especiales.</p>
<b>COMUNICACIÓN</b> 	<p>Con el objetivo de mantener comunicación cercana y presencia de los directivos hacia los colaboradores, se enviaron diferentes videos de líderes con mensajes inspiradores de apoyo y acompañamiento.</p> <p>Además se celebraron dos puntos de encuentro para hablar de los retos y avances de la organización, en los que participó toda la Compañía.</p>

2020  
2020  
2020

SUMMUM 

# Gestión social



# 10



PG 3, 4, 5 y 6

2020  
2020



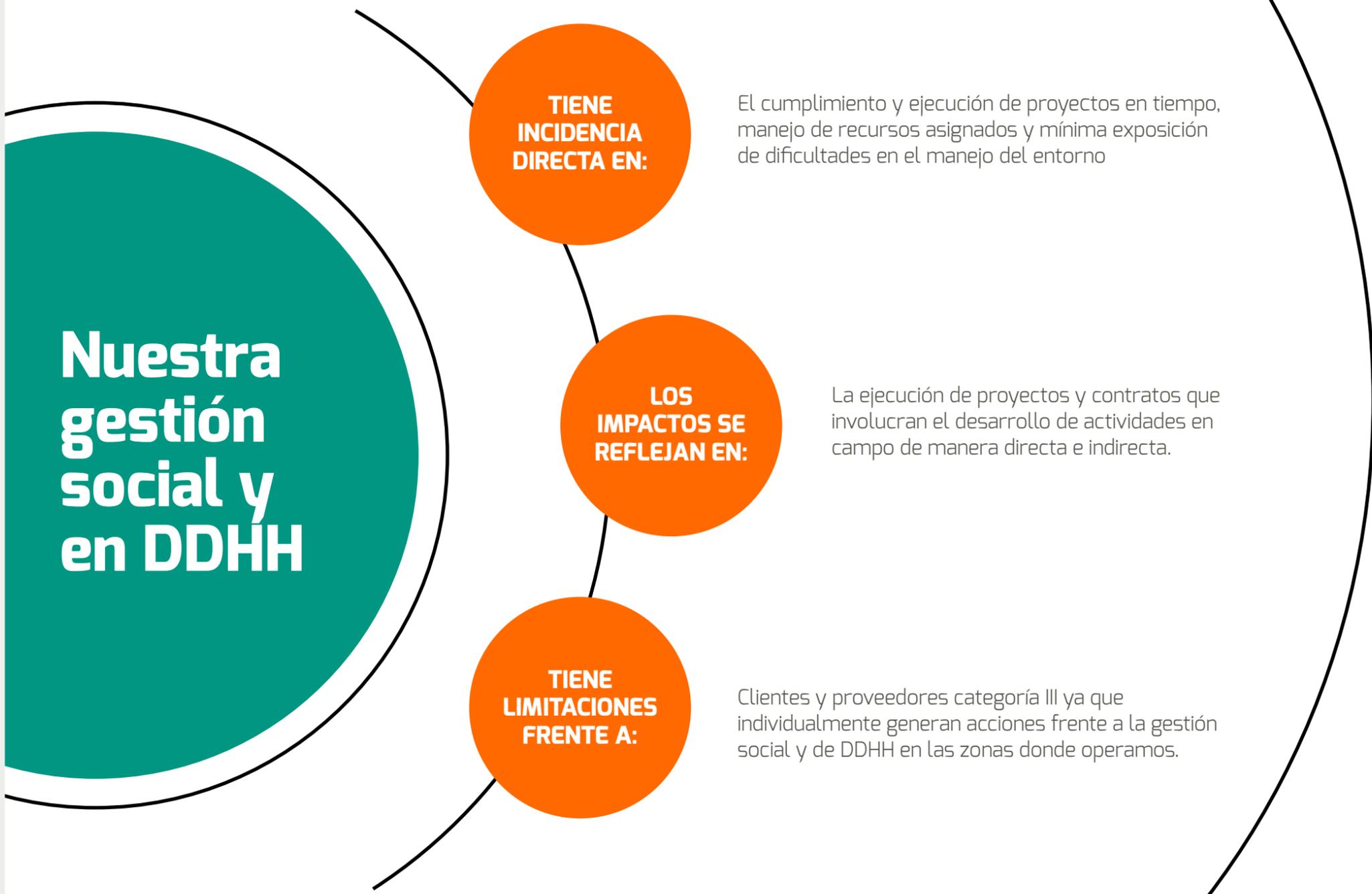
# Importancia y objetivos

GRI 103-1

En Summum trabajamos para que el respeto y la comunicación caractericen las relaciones con nuestros grupos de interés, a fin de desarrollar interacciones armónicas, transparentes y coherentes, alineadas con nuestra prioridad corporativa de cumplir con los requerimientos socioambientales, las normas, procesos y procedimientos.

Estas acciones inciden de manera directa en la ejecución de los proyectos en el tiempo definido, en el manejo eficiente de los recursos asignados y en la mínima exposición a dificultades en el manejo del entorno.

> GRÁFICA 14 GESTIÓN SOCIAL Y EN DDHH



# Actividades y avances

GRI 103-2



Dentro de los pilares corporativos definidos en Summum, incluimos explícitamente principios éticos, de transparencia y de cumplimiento normativo; en este sentido, contamos con una política relacionada con la gestión, protección y el respeto de los derechos humanos, herramienta a través de la cual formalizamos nuestro compromiso como Compañía frente a todas las comunidades de las zonas en donde operamos.

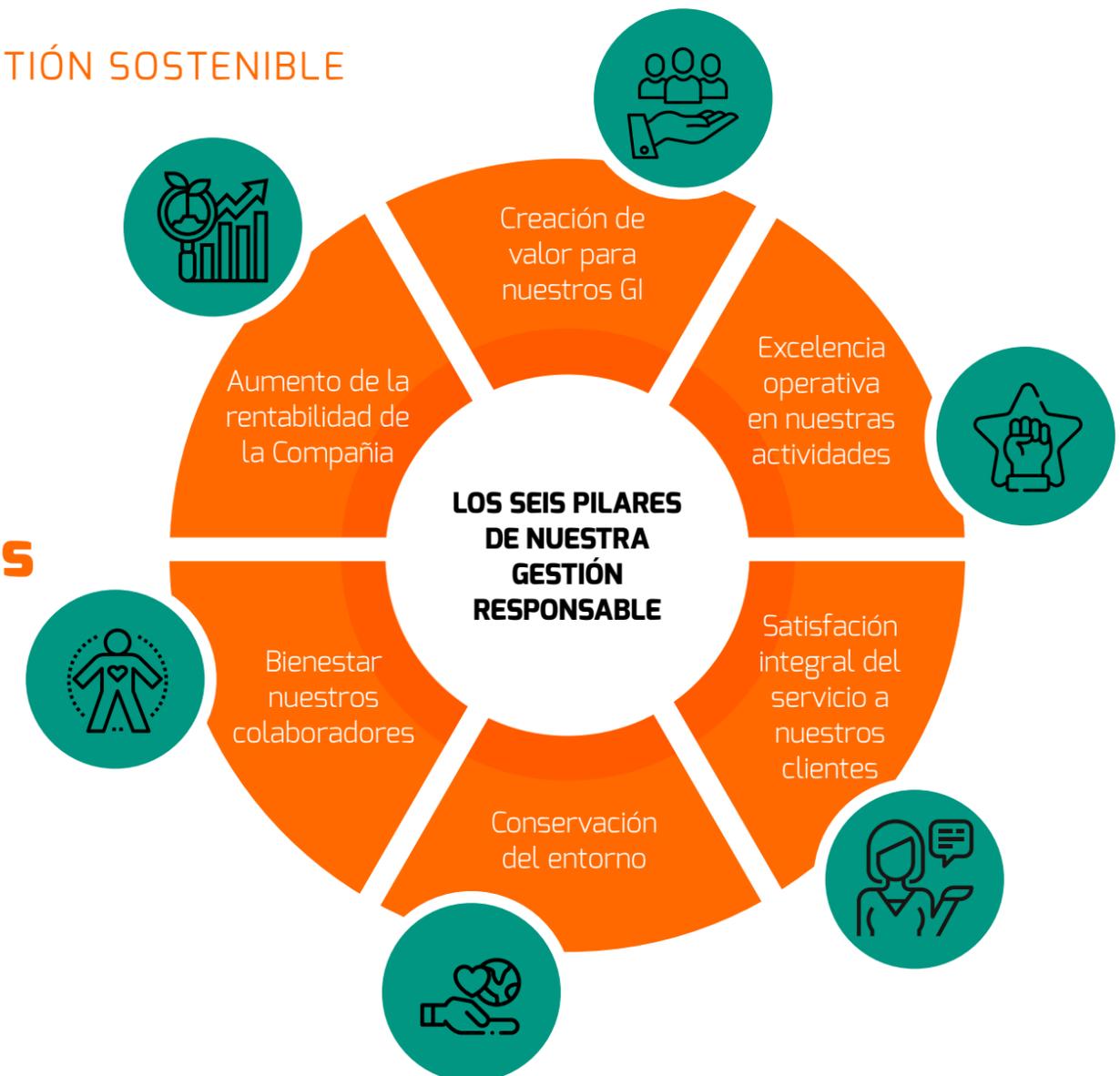
Todas nuestras operaciones se encuentran alineadas con los estándares internacionales, ISO 2600, Pacto Global, Global Reporting Initiative y Accountability en búsqueda del desarrollo sostenible y una gestión integral de riesgos, procesos y recursos.

De esta manera, durante 2020 desarrollamos espacios de análisis internos orientados a identificar posibles focos de riesgo, oportunidades de mejora y mecanismos de mitigación y/o actuación.

La gestión de estos temas se despliega a través del área de Responsabilidad Social, encargada de orientar y asegurar el cumplimiento de las obligaciones contractuales y normativas en materia social en todas nuestras operaciones y de impulsar procesos orientados al beneficio mutuo.

## > GRÁFICA 15 PILARES GESTIÓN SOSTENIBLE

Todo enmarcado en el **respeto** y la promoción de los **derechos humanos**



Los seis pilares de actuación, que direccionan toda nuestra estrategia de gestión responsable, el compromiso con el cumplimiento normativo, el objetivo de potencializar los impactos positivos y el propósito de actuar bajo un enfoque preventivo, minimizando los impactos negativos, constituyen las bases de las acciones y metas que nos trazamos en materia de gestión social:

- Construcción e implementación de planes de Gestión Social acordes a las obligaciones contractuales de las compañías del grupo SUMMUM.
- Identificar los principales riesgos sociales a los que está expuesta la operación y actuar de manera preventiva frente a ellos.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contractuales
- Implementación de ruta estratégica DDHH



## Gestión de impactos con la comunidad

GRI 413-1; 413-2



Teniendo en cuenta que la naturaleza de nuestro modelo de negocio está orientada a la prestación de servicios, en Summum nos acogemos a los Planes de Manejo Ambiental previamente definidos por nuestros clientes, quienes son los titulares de la licencia ambiental y los principales responsables de adelantar la gestión de los impactos socioambientales de las zonas en donde desarrollan sus operaciones.

En este sentido, desde nuestro rol de contratistas y a partir de la gestión y desarrollo de nuestras actividades, contribuimos y damos cumplimiento a todos los requerimientos de ley de acuerdo con el alcance establecido en la vinculación contractual con cada uno de nuestros clientes, teniendo en consideración el tipo de actividad, la duración y la cantidad de colaboradores requeridos, además de potencializar los impactos positivos, y dar el manejo pertinente a los impactos negativos, de esta manera los impactos en mención tienen sus respectivas medidas de manejo.

### > GRÁFICA 16 IMPACTOS IDENTIFICADOS



# Gestión de los derechos humanos

GRI 412-3

En Summum contamos con una Política de Derechos Humanos en donde fijamos nuestros compromisos con la promoción, el desarrollo y el respeto por los derechos de hombres y mujeres, la protección a los menores de edad y la eliminación de factores de riesgo que generen o puedan propiciar escenarios de discriminación laboral, racial o sexual tanto al interior de la Compañía, como fuera de ella.

En este sentido, nuestra política busca entre otros aspectos promover con nuestros colaboradores y los de las empresas que contratamos para el desarrollo de las actividades propias de nuestro modelo de negocio, normas básicas de respeto y actuación frente a los DDHH, por lo que contractualmente exigimos el compromiso y cumplimiento de aspectos como:

## > GRÁFICA 17 COMPROMISOS EN DDHH



En el marco de esta gestión y con el propósito de fomentar y dar cumplimiento a nuestra política de Responsabilidad Social y todos sus requerimientos, adelantamos al interior de la Compañía una serie de prácticas que contribuyen con los objetivos planteados en esta directriz, entre los que se encuentran:

## > GRÁFICA 18 OBJETIVOS GESTIÓN SOCIAL

01

Implementación de iniciativas que aportan positivamente en las áreas de influencia donde prestamos servicios

02

Llevar a cabo prácticas responsables en el lugar de trabajo

03

Implementar políticas para respetar y promover los derechos humanos

04

Desarrollar políticas para respetar y programas para minimizar los impactos ambientales

Finalmente y en el desarrollo de los preceptos mencionados, nuestros contratistas se obligan especialmente a:

- Prestar todos los servicios objeto de contrato, promoviendo y respetando las normas legales, éticas, sociales y culturales de las comunidades que habitan en el área de trabajo.
- Contratar la mayor cantidad posible de personal, bienes y servicios de la zona de influencia de sus actividades; de modo que la ejecución de los servicios objeto del contrato afecte positivamente los aspectos económicos y sociales del área de trabajo.
- Informar a Summum, mínimo con tres (3) días hábiles de anticipación, sobre la ejecución de trabajos que se vayan a llevar a cabo y que puedan ocasionar inconvenientes a las comunidades que se encuentren en el área de trabajo.
- Generar medidas para minimizar los impactos sociales que puedan ser ocasionados debido a la ejecución de los servicios a los que se refiere el contrato, entre otras.

# Seguimiento y resultados

GRI 103-3

En Summum mantener una comunicación asertiva con todos nuestros grupos de interés forma parte de las herramientas estratégicas con las cuales buscamos alcanzar los objetivos corporativos que nos hemos propuesto. Bajo este contexto, contamos con procesos y procedimientos que permiten asegurar la gestión social y de derechos humanos que aplicamos a todos los proyectos que realizamos, entre los que se encuentran:

## > GRÁFICA 19 PROCEDIMIENTOS ASEGURAMIENTO



A partir de la información recopilada, establecemos acciones encaminadas a evitar, mitigar y subsanar los efectos ocasionados por los posibles impactos identificados que puedan o lleguen a afectar el normal desarrollo de las operaciones de la Compañía



## Valor agregado en las zonas donde operamos

Como parte del compromiso con el entorno en las zonas donde operamos hemos adelantado acciones que van más allá de lo contractual e impactan de manera positiva a las comunidades que hacen parte de las áreas de influencia; de esta manera se han desarrollado iniciativas que estimulan la inserción laboral de personas sin experiencia y aportes sociales según necesidades planteadas por las comunidades.

## Inserción Sociolaboral

A nivel organizacional durante varios años y en diversas zonas del país, Summum vincula estudiantes SENA en la categoría administrativa que se encuentran en la etapa de pasantía; de manera particular para un contrato de Operación y Mantenimiento en el Huila – Tolima, a los pasantes que presentaron el mejor desempeño una vez culminaron los seis meses de la etapa de aprendizaje, se les dio la oportunidad de tener su primer año de experiencia con Summum.

De igual manera en un proyecto de este mismo segmento, en el departamento de Arauca, considerando que en el área de influencia donde se prestaba el servicio únicamente se contaba con personal local disponible recién graduado, se generaron acuerdos con el cliente y las comunidades, para iniciar un plan de entrenamiento por seis (6) meses, que permitiera adquirir la experiencia a personal con formación técnica, tecnológica y/o profesional y posteriormente contar con los perfiles en la zona.

A continuación, los resultados de los procesos:

> **TABLA 39** RESULTADOS PROYECTOS

PROYECTO	CANTIDAD DE PRIMEROS EMPLEOS	CONTINUIDAD LABORAL EN SUMMUM
Operación & Mantenimiento Neiva.	6	2
Operación y mantenimiento de facilidades de producción temprana - Arauca	5	4

## Aportes Sociales de beneficio a comunidades

Conforme a las necesidades expuestas por los líderes de las comunidades que hacen parte de las áreas de influencia y por parte de nuestros clientes, la Compañía evalúa cada una de las solicitudes de apoyo de iniciativas con fines sociales. De esta manera durante el año 2020 se apoyaron 18 comunidades, abarcando iniciativas asociadas a la Emergencia sanitaria por COVID- 19, Infraestructura y cultura /recreación por un valor de \$27.380.000, aportes que se han realizado en el marco de nuestro procedimiento de Donaciones

2020

2020

2020

SUMMUM 

# Gestión integral de la cadena de suministro

2020

2020

# 11



# Importancia y objetivos

GRI 103-1

Nuestras operaciones están orientadas principalmente a generar valor integral, lo cual incluye beneficios para clientes e inversionistas y contribuciones al desarrollo socio/económico y la sostenibilidad ambiental de las regiones y sectores en los que trabajamos, a través de la generación de empleo local, el pago de impuestos y la adquisición de bienes y servicios en las zonas de operación.

# Nuestros proveedores

GRI 102-9, 204-1

Nuestros proveedores suministran bienes o servicios que inciden directa o indirectamente en la operación, los cuales pueden ser proporcionados también por pequeñas y medianas empresas de alcance regional. Los proveedores locales son aquellos que pertenecen al municipio o a las veredas que se encuentran en el área de influencia de los proyectos, quienes de acuerdo con la necesidad operativa, cumplimiento de estándares normativos, calidad y competitividad hacen parte del grupo de aliados durante la ejecución de nuestras actividades.

El número de proveedores con los que mantenemos relaciones comerciales creció durante el año 2020, por los nuevos frentes de trabajo que abrimos en las regiones en los cuales incluimos proveedores locales.

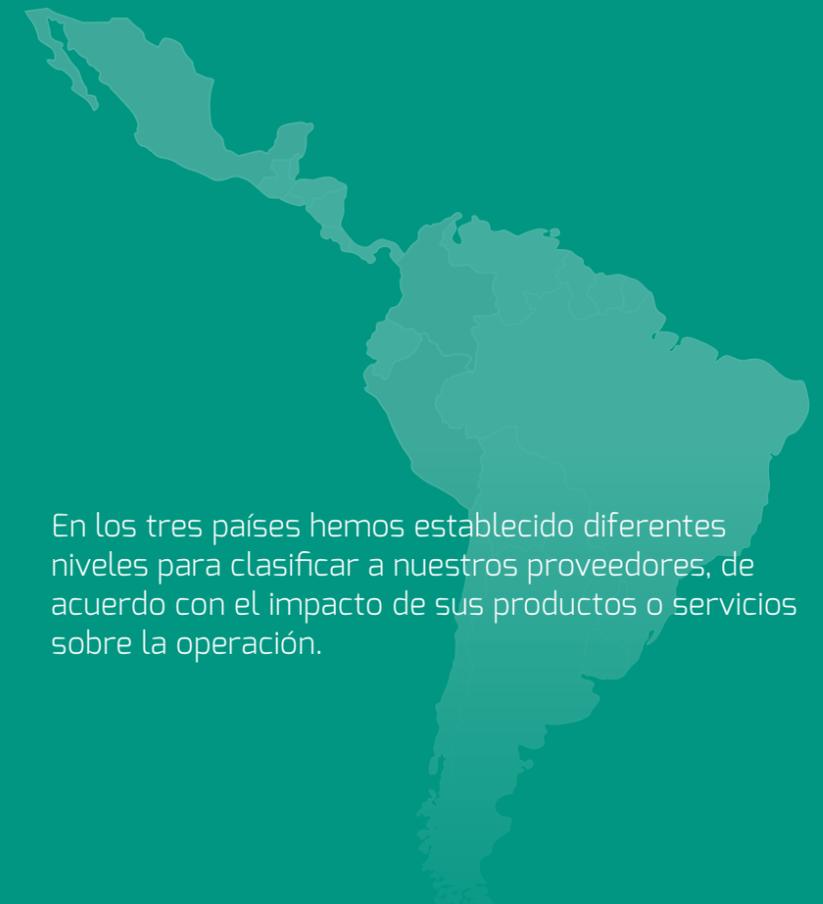
> GRÁFICA 20 BIENES Y SERVICIOS ADQUIRIDOS

BIENES

- Repuestos
- Instrumentación
- Eléctricos
- Accesorios
- Equipos

SERVICIOS

- Calibración, pruebas hidrostáticas
- Exámenes médicos ocupacionales
- Alimentación
- Estudios
- Hospedaje
- Transporte
- Recolección de residuos
- Alquiler de baños



En los tres países hemos establecido diferentes niveles para clasificar a nuestros proveedores, de acuerdo con el impacto de sus productos o servicios sobre la operación.

> **TABLA 40 DESCRIPCIÓN NIVELES DE CLASIFICACIÓN**

CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
<b>NIVEL 1</b>	Son aquellos proveedores/contratistas que suministran productos o servicios que no inciden directamente en la operación. Proveedores que no ingresan en operaciones (poca incidencia frente al cliente). La recepción de los productos o servicios se realiza en las oficinas administrativas.
<b>NIVEL 2</b>	Son aquellos proveedores/contratistas que suministran productos o servicios que inciden en la operación. Proveedores que no ingresan en operaciones (poca incidencia frente al cliente). La recepción de los productos o servicios se realiza en las oficinas administrativas.
<b>NIVEL 3</b>	Son aquellos proveedores/contratistas que suministran productos o servicios que inciden en la operación. Proveedores que ingresan en operaciones (alta incidencia frente al cliente). La recepción de los productos o servicios se realiza parcial o totalmente en la operación.

Actualmente nuestros proveedores más significativos en México se encuentran en las regiones de Reynosa y Villahermosa, zonas en las que desarrollamos nuestras actividades principales.

> **TABLA 41 PROVEEDORES MÉXICO**

UBICACIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
<b>LOCALES</b>	40	16	25
<b>NACIONALES</b>	2	1	6
<b>EXTRANJEROS</b>	1	0w	4
<b>SUB TOTAL POR NIVEL</b>	43	17	35
<b>TOTAL PROVEEDORES 2020</b>	95		

En Perú contamos con 14 proveedores locales que suministraron el 100% de los productos y servicios requeridos, entre los que se encuentran transportes, vigilancia médica, evaluaciones médicas ocupacionales, mantenimiento de las oficinas, mensajería, alojamiento, agencia de viajes y monitoreo ocupacional, entre otros.

El total de proveedores en Colombia fue de 461, de los cuales 171 fueron locales, 266 nacionales y 24 internacionales. Las compras realizadas tuvieron un valor de USD 11.000.000 y el 42% de este presupuesto se destinó a la adquisición de productos y servicios adquiridos localmente fue del 42%.

# Actividades y avances

GRI 103-2

Por medio de la gestión integral de nuestra cadena de suministro y las políticas y procedimientos que la direccionan, establecemos relaciones comerciales con proveedores de origen nacional y regional, con el fin de garantizar la disponibilidad de bienes y servicios bajo criterios de competitividad en términos de costo, calidad, riesgo y oportunidad, ética, responsabilidad social y sostenibilidad.

## > TABLA 42 POLÍTICAS CADENA DE SUMINISTRO

**POLÍTICA DE ABASTECIMIENTO**

**PROCEDIMIENTO DE COMPRAS**

**PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE INGENIERÍA**

A través de este esquema atendemos de manera oportuna cualquier requerimiento relacionado con nuestra gestión interna y mantenemos una adecuada relación comercial con los proveedores. Nuestro compromiso va más allá de las normas existentes y busca garantizar una interacción adecuada entre las partes que contribuya a la mejora continua de la relación.

Para lograr estos objetivos, disponemos de un equipo de compras y adquisiciones que cuenta con el soporte de las áreas de finanzas, responsabilidad social y ética y cumplimiento, el cual brinda el soporte requerido en caso de inquietudes, comentarios, quejas y reclamaciones recibidas por vía telefónica y/o correo electrónico

## Seguimiento y evaluación de impactos ambientales

GRI 308-1, 308-2. PG 7 - 9

En Colombia hemos implementado un proceso de evaluación por parte del área de HSE para hacer seguimiento a nuestros proveedores y verificar aspectos clave en las nuevas organizaciones y personas que ingresan a nuestra cadena de suministro. Dicho análisis, en el aspecto ambiental, hace énfasis en los siguientes requisitos:

- a) Política de Medio Ambiente escrita
- b) Matriz de identificación de Aspectos Ambientales Significativos documentada de acuerdo con la naturaleza del servicio.
- c) Programa de entrenamiento del personal que incluye formación en Medio ambiente.

> **TABLA 43** EVALUACIÓN DE CRITERIOS AMBIENTALES

AÑO	NÚMERO DE PROVEEDORES ACTUALES EVALUADOS	PORCENTAJE DE NUEVOS PROVEEDORES EVALUADOS
2019	63	41%
2020	96	40%

La evaluación de las actividades de los proveedores actuales en materia ambiental nos permitió identificar efectos negativos potenciales en los siguientes aspectos:



En México contamos con un proceso de selección, registro y evaluación de proveedores y contratistas que está compuesto por las siguientes actividades:

> **TABLA 44** SELECCIÓN, REGISTRO Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

RESPONSABLE	ACTIVIDAD
COMPRAS	1 Solicita al proveedor de niveles 2 y 3 el diligenciamiento del formato "Evaluación de Proveedores/Contratistas en HSE".
PROVEEDOR	2 El proveedor complementa el formato y entrega información a Compras.
COMPRAS	3 Compras recibe el formato y entrega a HSEQ para la evaluación correspondiente.
HSEQ	4 El área de HSEQ realiza las evaluaciones respectivas y envía a Compras para análisis integral.
COMPRAS	5 Una vez se cuenta con las evaluaciones HSEQ, Cumplimiento y Financiera, se evalúa de forma integral al proveedor.
COMPRAS	6 El resultado de la evaluación nos indica si el proveedor es descartado, aceptado o confiable.

El procedimiento de evaluación en aspectos HSEQ en México ha sido actualizado recientemente y ofrece una alta confiabilidad en el análisis de las organizaciones; su aplicación durante el año 2020 no identificó impactos ambientales significativos.



En Perú el 100% de los proveedores actuales y el total de nuevos proveedores fue valorado bajo los siguientes aspectos:

- Identificación de aspectos e impactos ambientales.
- Manejo de residuos sólidos.
- Certificaciones internacionales.
- Revisión de documentos e inspecciones en campo.

Si la organización evaluada no cuenta con alguno de los criterios analizados, compartimos los documentos y requisitos establecidos en el sistema de gestión de la compañía para apoyar su adopción pero no se establecen contrataciones con proveedores que no cumplan con los parámetros exigidos.

## Seguimiento y evaluación de impactos sociales

GRI 412-3, 414-1. PG 1 - 5

Durante 2020 en Colombia registramos 3.061 contratos que incluyeron cláusulas de derechos humanos, en un 100%; de igual manera cabe destacar que el 50% de los nuevos proveedores fueron seleccionados considerando criterios ambientales en el proceso de evaluación.

Los términos y condiciones de contratación de servicios de Grupo Summum buscan promover entre nuestros empleados y los de las empresas contratistas normas básicas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario; ofrecer seguridad a su personal y a la operación, respetando las leyes aplicadas a las naciones donde hacemos presencia y proteger a la organización y a sus contratistas de infiltraciones de recursos provenientes de actividades al margen de la ley.

Nuestras Políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad

(HSEQ) y de Responsabilidad Social Corporativa, buscan fundamentalmente:

- Proteger la salud, la seguridad y el medio ambiente.
- Proteger las comunidades vecinas, la Compañía y los recursos públicos.
- Proporcionar un ambiente de trabajo seguro.
- Garantizar la calidad en todos nuestros procesos internos.
- Respetar las normas legales, culturales, sociales y éticas de las comunidades en donde se están prestando los servicios
- Promover en nuestros contratistas compromisos formales con el rechazo al trabajo forzado, a la explotación infantil y la eliminación de cualquier forma de discriminación laboral. Adicionalmente establecemos con nuestros contratistas los siguientes compromisos:

### 01

Prestar todos los servicios objeto del contrato, promoviendo y respetando las normas legales, éticas, sociales y culturales de las comunidades que habitan en el área de trabajo.

### 02

Contratar la mayor cantidad posible de personal, bienes y servicios de la zona de influencia de sus actividades

### 03

Conocer de forma oportuna, los impactos asociados al servicio prestado, así como las posibles afectaciones en materia social, política y económica.

### 04

Ejecutar los servicios correspondientes al contrato de manera socialmente responsable, así como asegurarse que sus acciones no afecten el buen nombre del Grupo Summum.

# Seguimiento y resultados



GRI 103-3

Hemos desarrollado una metodología de seguimiento que nos permite identificar cuáles son los resultados de los procesos dentro de nuestra Cadena de Suministro, de acuerdo con nuestras políticas y marco de actuación, desarrollada a través de evaluaciones, auditorías y verificaciones tanto internas como externas.

Es así como nuestro equipo en México despliega una evaluación por cada compra o servicio realizado, considerando: calidad del producto, tiempo de entrega, precio y servicio, siendo la mayor calificación 5 y la mínima aceptable es 3.5. De las compras realizadas y evaluadas durante 2020, el 98% obtuvo calificación mayor a 4.5 y el 2% obtuvo calificación entre 3.5 y 4.5, ninguna compra/servicio obtuvo calificación menor que pudiera ser considerada para su revisión y oportunidad de mejora.

En Colombia, desde el área de Procura se evalúan a los proveedores en función de su nivel de criticidad; anualmente, como mínimo, se seleccionan aquellos

clasificados en los niveles de criticidad media y alta (niveles 2 y 3) que hayan suministrado un bien o prestado un servicio en ese período de tiempo; bajo el liderazgo de procura en conjunto con el área de HSEQ y/o los usuarios técnicos, se diligencia el formato CO-CORP-C&C-FOR-007 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS, abarcando las dimensiones de cumplimiento técnico, calidad, oportunidad, servicio al cliente, HSEQ y alineación con nuestras políticas de ética y conducta.

Las evaluaciones de desempeño pueden llegar a ser realizadas por cada pedido, pueden ser aplicadas pasados varios despachos o transcurrido un tiempo de prestación del servicio hasta de un (1) año. Lo anterior aplica para la totalidad de proveedores clasificados en Nivel 3 y para el 20% de los ubicados en Nivel 2 que presenten la mayor gestión en compras y contratos por valor acumulado, asegurando así una evaluación con cobertura del Pareto de proveedores con mayor impacto para nuestras operaciones, tanto en nivel de

gasto como de relevancia operacional.

Como resultado de estas evaluaciones, se gestionan planes de acción y mejoramiento con los proveedores que obtienen puntajes inferiores al 80% del desempeño esperado.

Trabajamos en forma conjunta con nuestros proveedores y contratistas con el propósito de asegurar la excelencia y calidad de los servicios, fortalecer la posición en los diferentes mercados y consolidar las relaciones comerciales en los países en donde hacemos presencia.

Con el objeto de continuar construyendo y afianzando con nuestros proveedores en el mes de noviembre de 2020, efectuamos el segundo encuentro nacional de proveedores en donde contamos con la participación de 55 de nuestros aliados, desarrollando la siguiente agenda:



> **TABLA 45** AGENDA ENCUENTRO CON PROVEEDORES

CONFERENCISTA	DESCRIPCIÓN
Daniel Lucio – CEO/Presidente	Instalación
Reinaldo Mantilla – Gerente HSEQ Cristina Patiño – Líder HSE Q Sonia Cáceres – Líder de Calidad	La importancia de la seguridad y la salud en el trabajo para la prestación de servicios y los aportes de la calidad para el cumplimiento de los objetivos y la mejora continua.
Luis Rodolfo Hernández – Gerente Ética y Cumplimiento	La integridad empresarial en la cadena de suministro.
Yaisenith Mayorca – Jefe de Responsabilidad Social	La sostenibilidad y los DDHH en las empresas
Maria Parilli – Gerente de procura Carlos González – Líder de compras	Aspectos claves para la contratación de bienes y/o servicios
Luis Rodolfo Hernández – Gerente Ética y Cumplimiento	Espacio de preguntas y respuestas

A través de la generación de estos escenarios, el objetivo es compartir conocimiento y experiencia desde las diferentes áreas que conforman los procesos internos de Summum, dar a conocer cuál es nuestra expectativa al contratar sus servicios y escuchar de primera mano fortalezas y opciones de mejora en nuestra relación comercial.

2020  
2020  
2020

# Tabla de contenidos

GRI 102-55

2020  
2020

SUMMUM 

# 12



# TABLA DE CONTENIDOS

## GRI 102: Contenidos Generales 2016 1. Perfil de la Compañía

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
102-1	Nombre de la Compañía	P. 5			
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	P. 5			Gobierno corporativo
102-3	Ubicación de la sede	P. 6			
102-4	Ubicación de las operaciones	P. 6			
102-5	Propiedad y forma jurídica	Sociedad por Acciones simplificada SAS Propiedad: Holding Summum Group Ltd			Gobierno corporativo
102-6	Mercados servidos	P. 6			Gobierno corporativo
102-7	Tamaño de la Compañía	Número total de colaboradores P. 45 Operaciones P. 6 Ingresos P. 25 Productos y servicios prestados P. 6			Gobierno corporativo
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	P. 45	3 - 6	8	Crecimiento y desarrollo del talento
102-9	Cadena de suministro	P. 6	1 - 9		Operaciones rentables y responsables
102-10	Cambios significativos	No se presentan cambios			Gobierno Corporativo / Operaciones rentables y responsables

# TABLA DE CONTENIDOS

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b>  <b>1. Perfil de la Compañía</b>	102-11 Principio de precaución	P. 26			
	102-12 Iniciativas externas	P. 5			
	102-13 Afiliación a asociaciones	Pacto Global de las Naciones Unidas Compromiso Empresarial Anticorrupción de Transparencia por Colombia (Capítulo Colombiano de Transparencia Internacional). Red Latinoamericana de Cumplimiento del Instituto Internacional Anticorrupción.			
<b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b>  <b>2. Estrategia</b>	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	P. 4			Gobierno Corporativo
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	P. 26			
<b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b>  <b>3. Ética e integridad</b>	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	P. 18			
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	P. 19			
<b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b>  <b>4. Gobernanza</b>	102-18 Estructura del gobierno corporativo		10	16	Gobierno corporativo
	102-19 Delegación de autoridad	P. 16			
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales				

# TABLA DE CONTENIDOS

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b> <b>5. Participación de los grupos de interés</b>	102-40 Lista de grupos de interés	P.7			
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	A la fecha las empresas del Grupo Summum no han celebrado acuerdos de negociación colectiva con ninguna organización sindical.			
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	P.7			Gobierno Corporativo
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	P.7			
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	P. 7			
<b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b> <b>6. Prácticas para la elaboración de informes</b>	102-45 Entidades incluidas en los Estados Financieros	Sociedades del grupo Summum que incluyen las Unidades de Negocio Summum Energy y Summum Projects.			
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	P. 10			
	102-47 Lista de temas materiales	P. 10			Gobierno corporativo
	102-48 Re - expresión de la información	No se presentan re - expresiones			
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	No se presentan cambios			Gobierno corporativo

# TABLA DE CONTENIDOS

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b>  <b>6. Prácticas para la elaboración de informes</b>	102-50 Período objeto del informe				
	102-51 Fecha del último informe				
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	P. 10			Gobierno corporativo
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe				
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI				
	102-55 Índice de contenidos GRI	P. 65			
	102-56 Verificación externa	Este informe no cuenta con verificación externa			

## Temas Materiales **Gobierno corporativo**

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	P. 16			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P. 17		16	Gobierno corporativo
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P. 22			

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	P. 20	1 y 2	16	Gobierno corporativo
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	P. 20	1 y 2		

## Rentabilidad, crecimiento y desarrollo

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	P. 23	1 y 2	8	Gobierno Corporativo / Operaciones rentables y responsables
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P. 23	1 y 2		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P.24			
<b>GRI 201: Desempeño Económico 2016</b>	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	P. 25			

## Excelencia operativa

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	P. 26			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P. 27			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P. 28			
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1 Consumo energético dentro de la Compañía				
	302-3 Intensidad energética	P. 30		12	Operaciones rentables y responsables
	302-4 Reducción del consumo energético				
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)		7,8 y 9		
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	P. 31			
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)				
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI				
<b>GRI 306: Efluentes y residuos 2016</b>	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	P.31		12	

## Excelencia operativa

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 303: Agua y efluentes 2018</b>	303-5 Consumo de agua	P. 34			
			7,8 y 9	12	Operaciones rentables y responsables
<b>GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016</b>	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	P. 34			

## Cultura de seguridad y salud

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	P. 35			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P. 35	3, 4, 5 y 6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P. 42			
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	P. 37		3	Operaciones rentables y responsables
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	P. 39	3, 4, 5 y 6		
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	P. 40			

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	P. 40			
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	P. 37			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	P. 42	3, 4, 5 y 6	3	Operaciones rentables y responsables
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	P. 42			

## Cultura de seguridad y salud

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	P. 45		8	Crecimiento y desarrollo del talento
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P. 48	3, 4, 5 y 6	8	Crecimiento y desarrollo del talento
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P. 52			

# TABLA DE CONTENIDOS

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	P. 46			
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan	P. 48			
	401-3 Permiso parental	P. 48			
<b>GRI 404: Formación y enseñanza 2016</b>	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado				
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	P. 50	3, 4, 5 y 6		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional				
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	P. 47			
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	P. 49			
<b>GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016</b>	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos	P. 56	1 y 2		

## Gestión social

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	P. 54	1 y 2	11 y 16	Operaciones rentables y responsables
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P. 56			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P. 58			
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	P. 55			Operaciones rentables y responsables
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales				
<b>GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016</b>	412 – 3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre Derechos Humanos o sometidos a evaluación de Derechos Humanos	P. 63			

## Gestión integral de la cadena de suministro

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	P. 59			Operaciones rentables y responsables
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P. 61	1-9		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P. 63			
<b>GRI 204: Prácticas de adquisición 2016</b>	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	P. 59			Operaciones rentables y responsables
<b>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016</b>	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	P. 61		12 y 16	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		1-9		Operaciones rentables y responsables
<b>GRI 414: Evaluación social de los proveedores</b>	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	P.63			



**SUMMUM** 