

2020
2020
2020

SUMMUM 

Nuestra gente

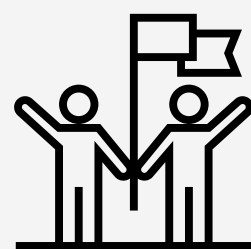
09

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

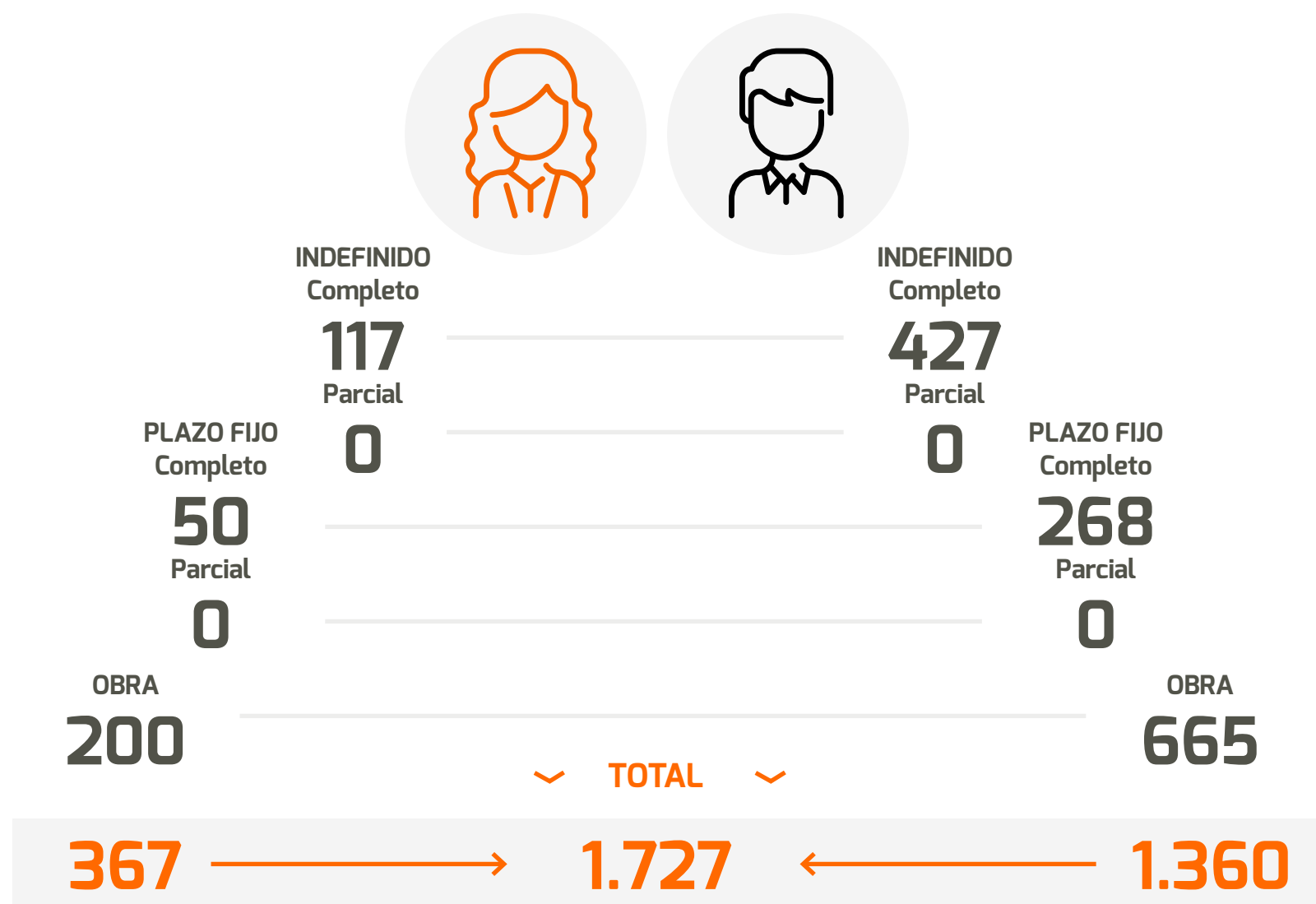
De los 1.727 colaboradores que conforman la plantilla de trabajo de la Compañía, el 31,5% se encuentra vinculado mediante contratos a término indefinido, que representan la tercera parte de los cargos de la estructura organizacional.

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
TOTAL	544	318	865
		1.727	

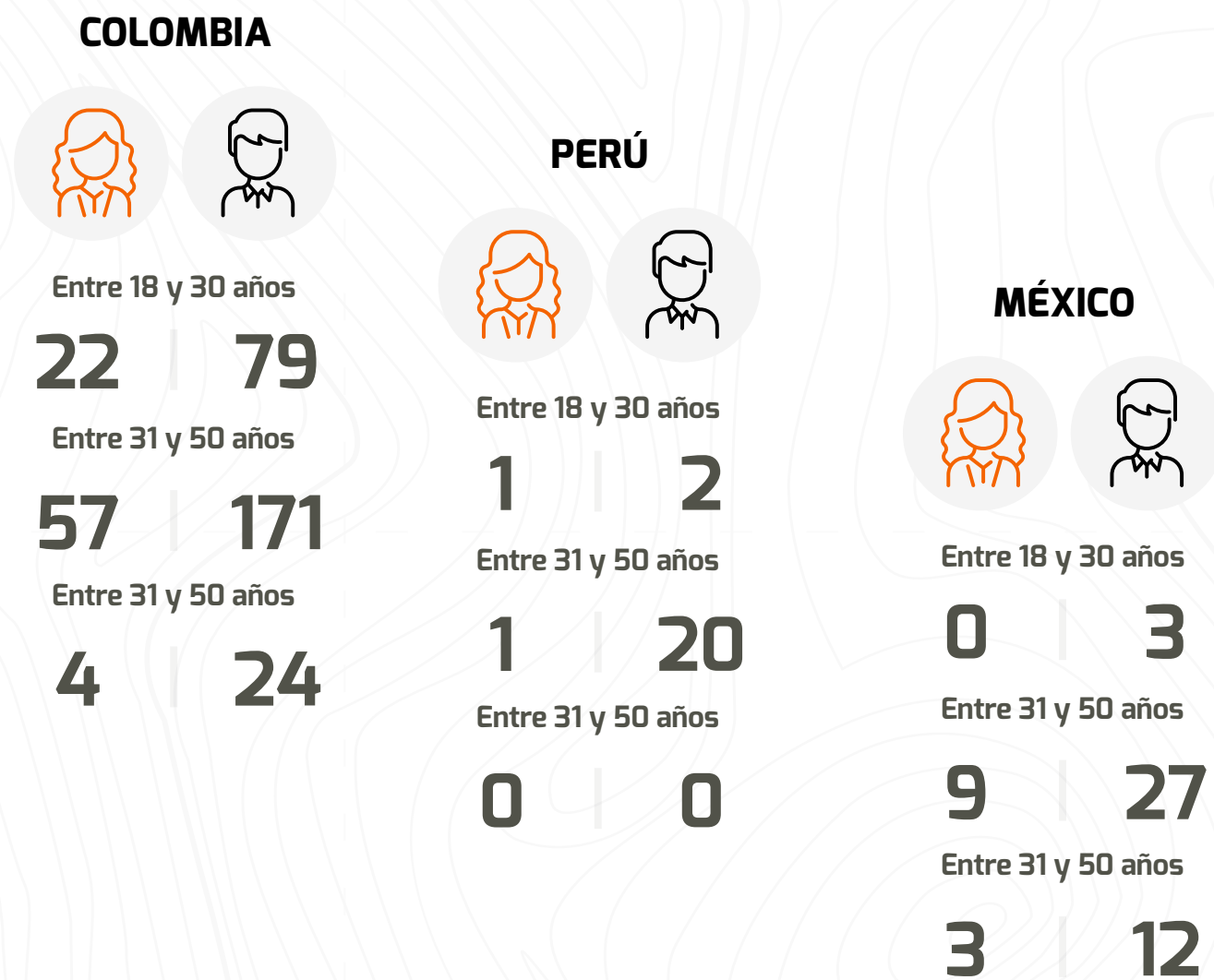
Contrataciones y retiros

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.

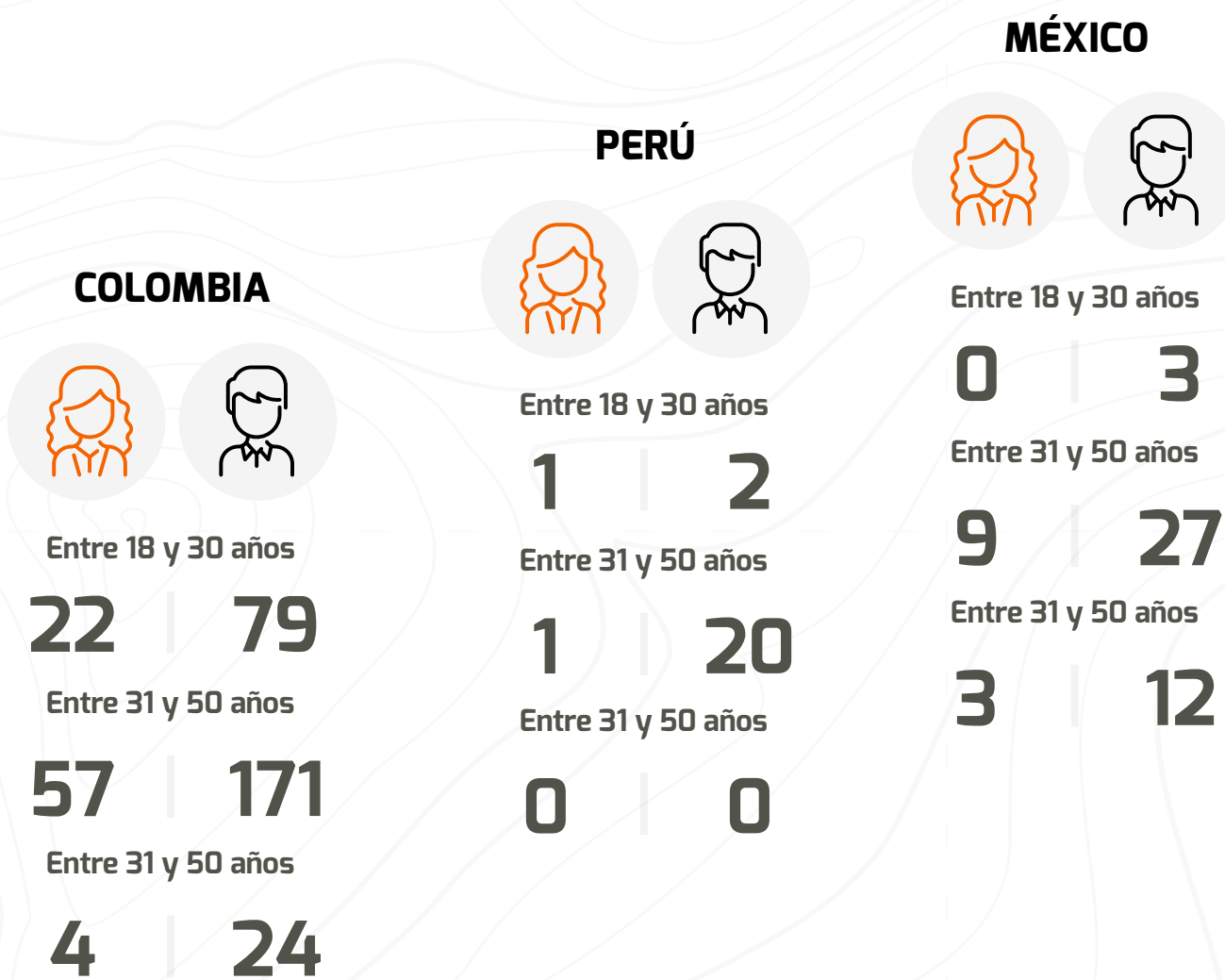
Al inicio del periodo contábamos con una plantilla de 1.437 colaboradores, cifra que al cierre del año fue de 1.131 personas, lo que obedeció a un retiro de 596 trabajadores y una contratación de 435. De esta manera, al finalizar el 2020 la tasa de nuevas contrataciones fue del 33,8%, un incremento de 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**



TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES 435

> **TABLA 30 TOTAL DE RETIROS 2020**



TOTAL DE RETIROS 596

> **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%
TOTAL		304		1.182		241	

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
 SEGURO DE VIDA	El seguro de vida es cubierto por la Empresa.	Todos	1.727
 SEGURO MÉDICO	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
 COBERTURA POR INCAPACIDAD Y/O INVALIDEZ	La Empresa cubre al 100% las incapacidades menores a dos días.	Todos	1.727
 LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD	Las licencias son otorgadas de acuerdo con lo establecido por la ley.	Todos	58 ⁹
 FONDO DE PENSIONES	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.

⁹ 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

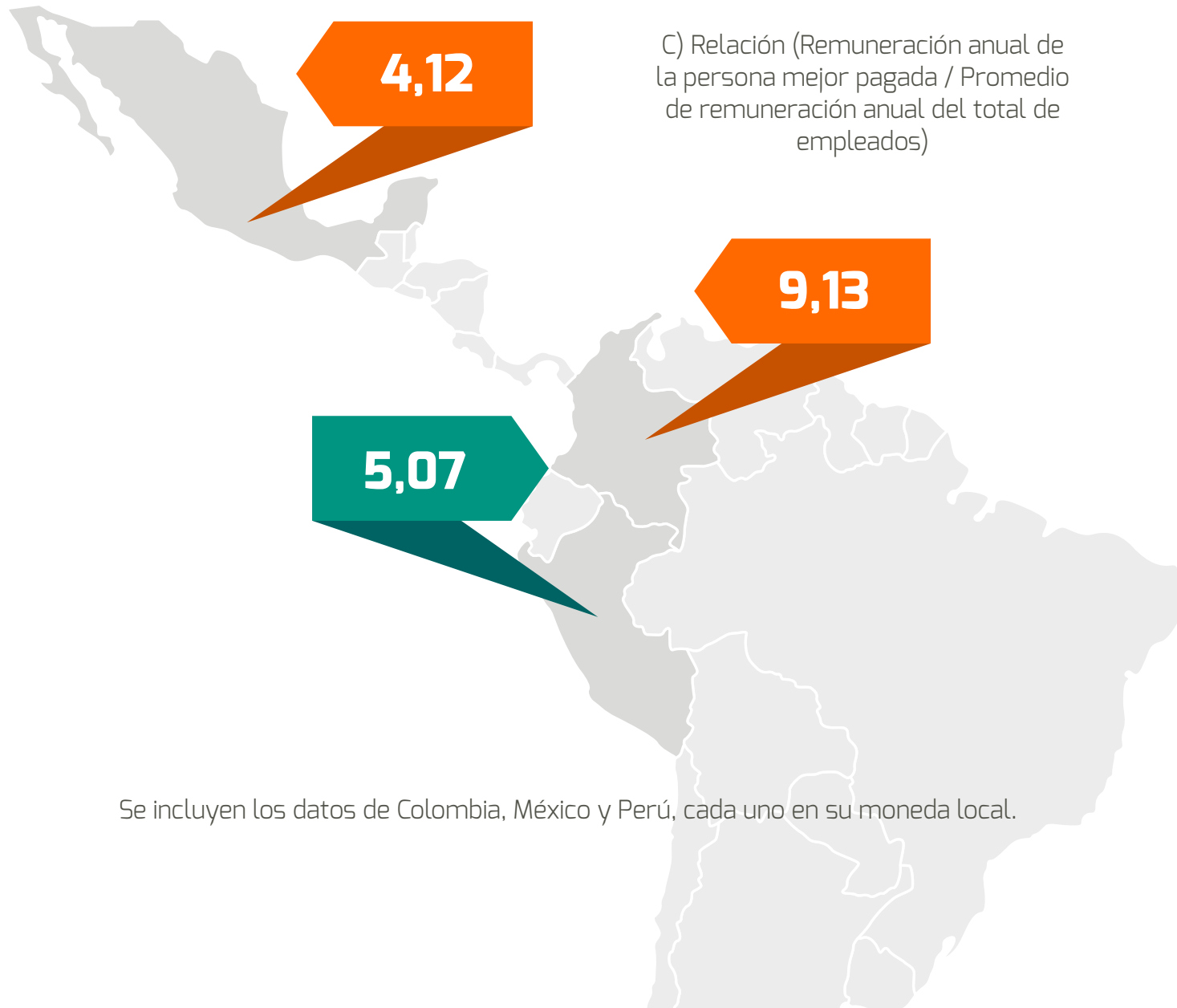
En Summum contamos con cinco niveles que forman la estructura organizacional, las cuales presentan una relación equitativa entre hombres y mujeres con respecto a sus salarios; durante el 2020 no se identificaron diferencias significativas ni asociadas al género en la retribución salarial, ya que en algunos 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
ESTRATÉGICO	1: 0,97	1: 0,97
TÁCTICO	1: 0,79	1: 0,79
OPERATIVO 2	1: 01,08	1: 1,08
OPERATIVO 1	1: 1,26	1: 1,26
EJECUCIÓN	1: 0,74	1: 0,74

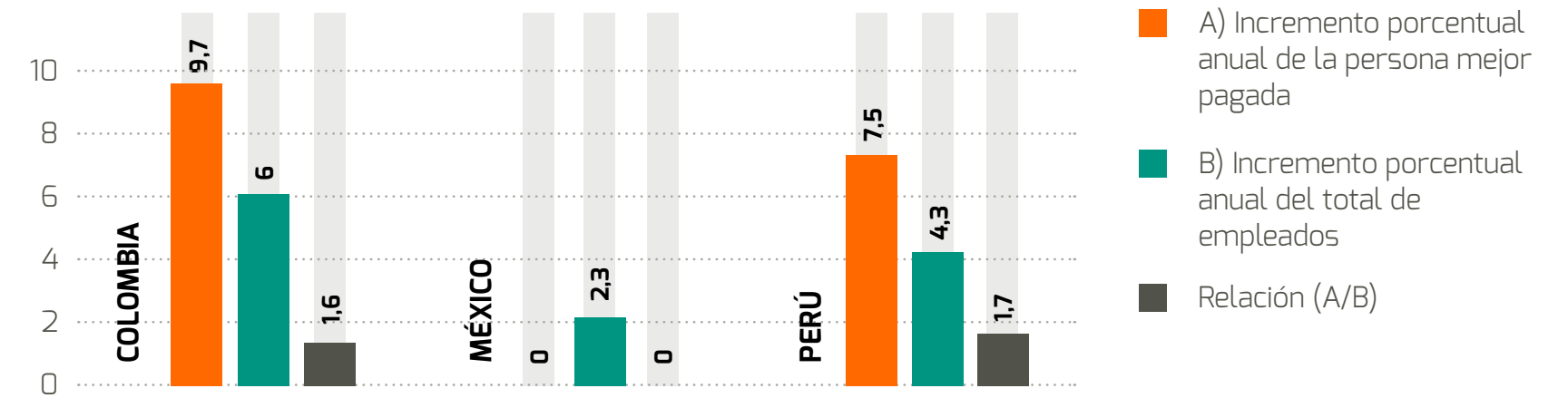
La relación entre la remuneración anual total de la persona mejor pagada en cada uno de los países con operaciones significativas, frente al promedio de la remuneración anual total de todos los empleados en dicho país, no superaron una diferencia mayor a 10 puntos porcentuales, ni fue menor a cuatro 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>COMO SER UN LÍDER EFECTIVO EN TIEMPOS REMOTOS</p> <p>Fortalecimiento de competencias de Liderazgo y coordinación de equipos para el trabajo en modalidad no presencial.</p>	 <p>COMUNICACIÓN EFECTIVA EN TIEMPOS REMOTOS</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>MANEJO EMOCIONAL EL TIEMPO DE TRABAJO REMOTO</p> <p>Análisis de la incidencia del factor emocional en la productividad y presentación de herramientas para su adecuado manejo.</p>	 <p>CONECTADOS CON NUESTRO EQUIPO EN TIEMPOS REMOTOS</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>COMO CREAR EQUIPOS REMOTOS FELICES</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>MINI ENCUENTROS CON LIDERES / CAFÉ CON LIDERES</p> <p>En estos espacios compartimos buenas prácticas de liderazgo y contamos con la participación de 118 líderes de todas las operaciones.</p>
 <p>ACADEMIA SUMMUM</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
TOTAL	503	166
	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
CLIMA ORGANIZACIONAL 	Monitoreado a través de llamadas directas a 237 colaboradores y pulsos de clima en los que participaron 430 colaboradores de Colombia, México y Perú.
LIDERAZGO 	Durante el 2020 estructuramos el programa de formación "Liderando equipos remotos" conformado por 5 módulos los cuales tuvieron una participación promedio de 150 personas.
MINI ENCUENTROS CON LIDERES / CAFÉ CON LIDERES 	En estos espacios compartimos buenas prácticas de liderazgo y contamos con la participación de 118 líderes de todas las operaciones.
CAPACITACIÓN 	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
RECONOCIMIENTO 	<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>
BIENESTAR 	<p>Con la finalidad de brindar espacios de bienestar y recreación en medio del confinamiento, se llevaron a cabo actividades como envío de boletines con actividades culturales, catálogos de diversión, actividades virtuales para la familia, celebración de cumpleaños virtuales y celebración de fechas especiales.</p>
COMUNICACIÓN 	<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 

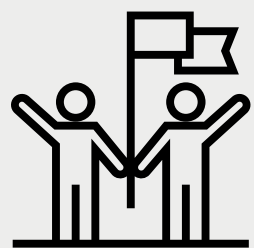
Gestión social

10



PG 3, 4, 5 y 6

2020
2020



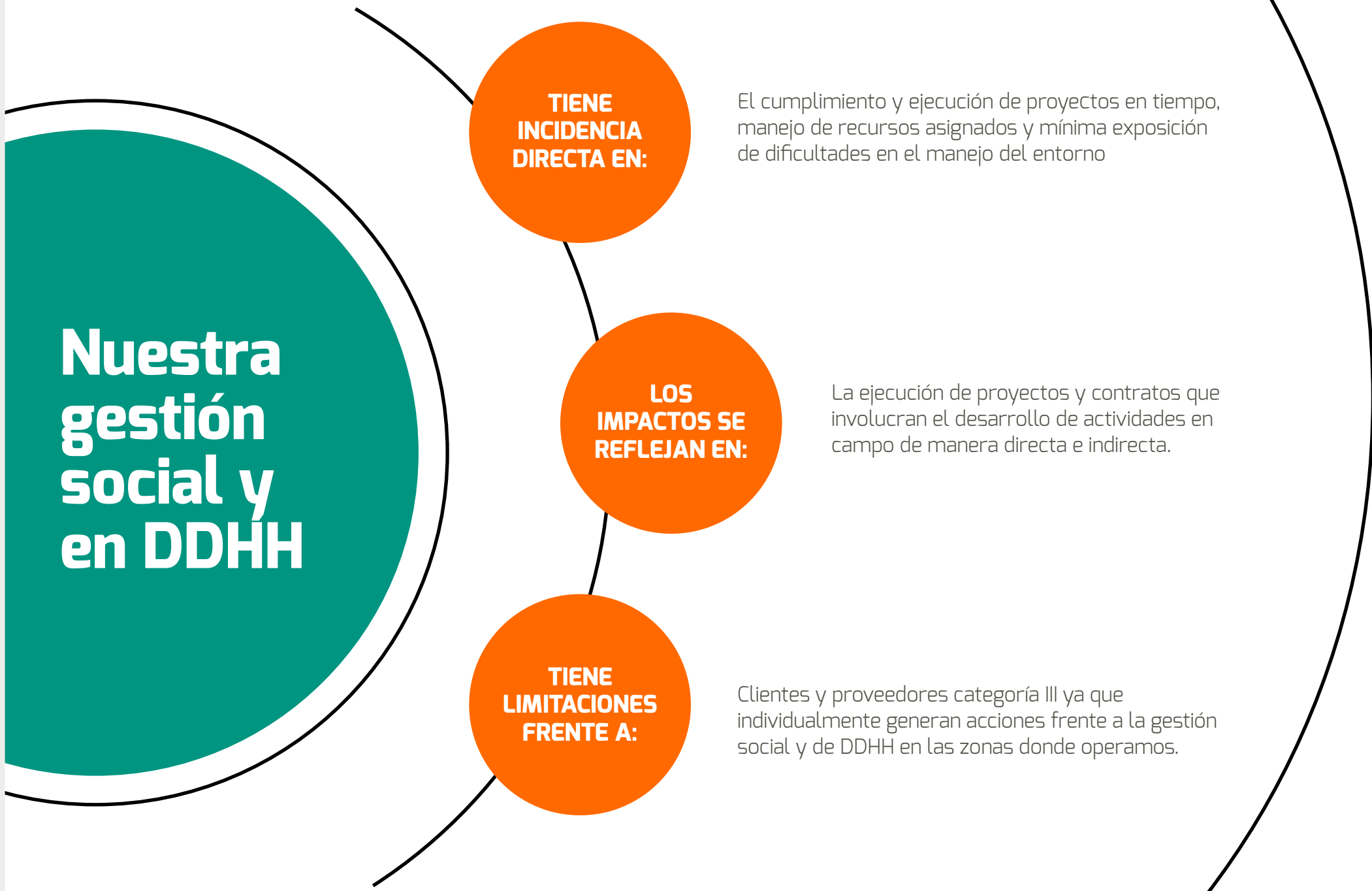
Importancia y objetivos

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.

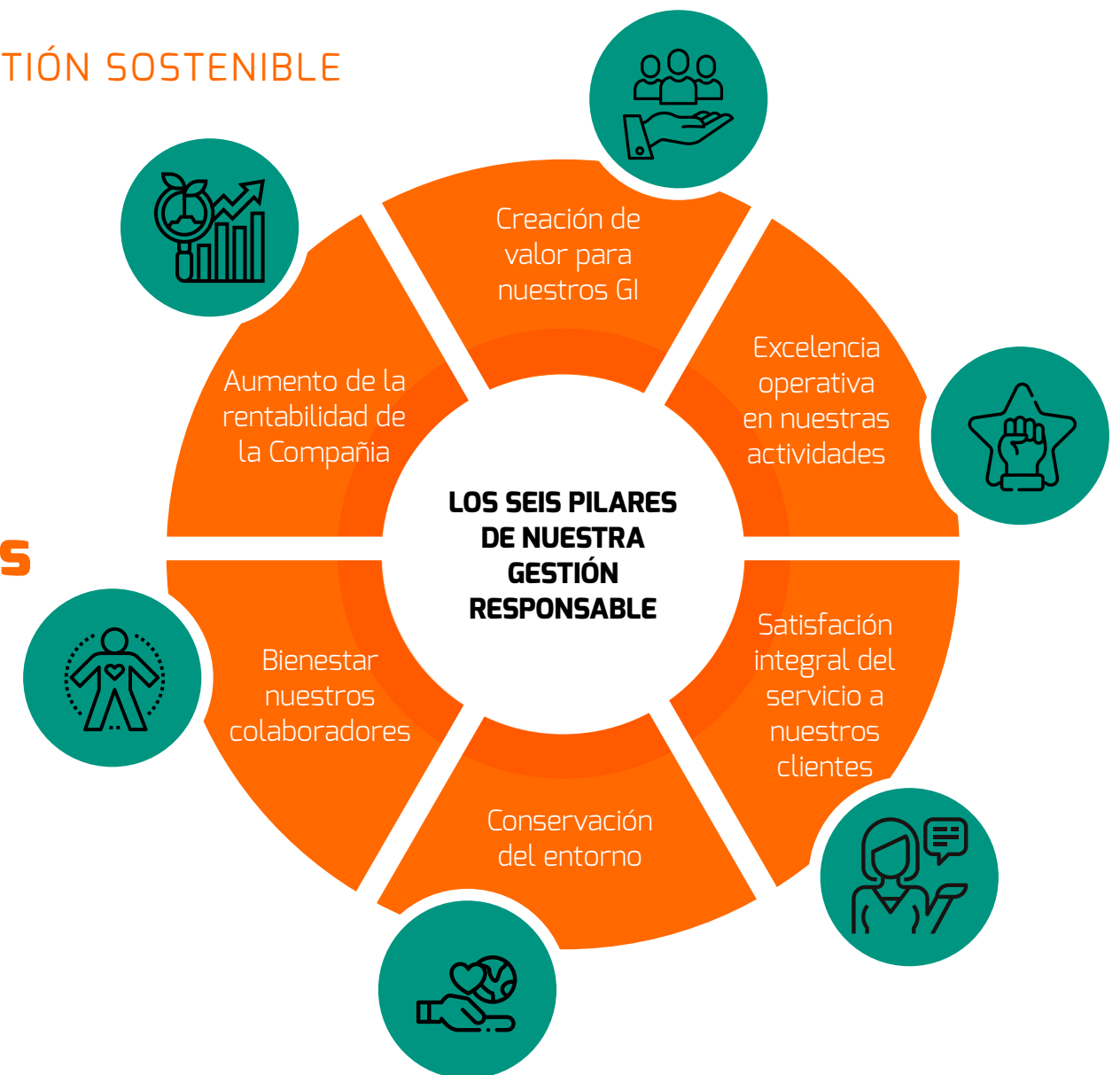
Todas nuestras operaciones se encuentran alineadas con los estándares internacionales, ISO 2600, Pacto Global, Global Reporting Initiative y Accountability en búsqueda del desarrollo sostenible y una gestión integral de riesgos, procesos y recursos.

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.

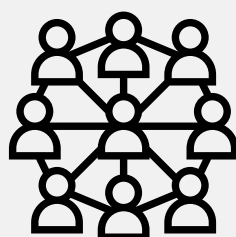
> GRÁFICA 15 PILARES GESTIÓN SOSTENIBLE

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

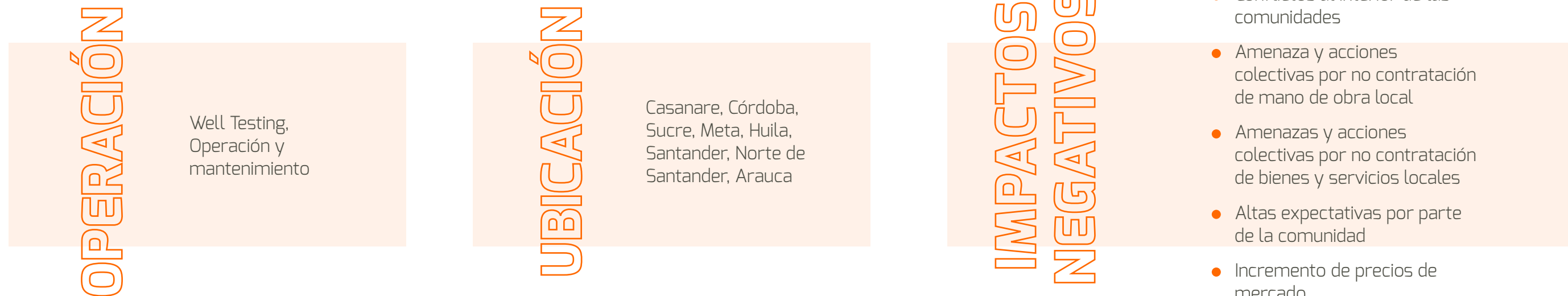
GRI 413-1; 413-2



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

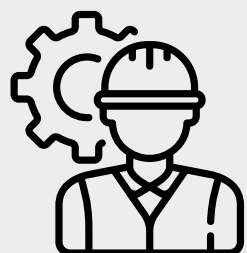
GRI 103-3

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.

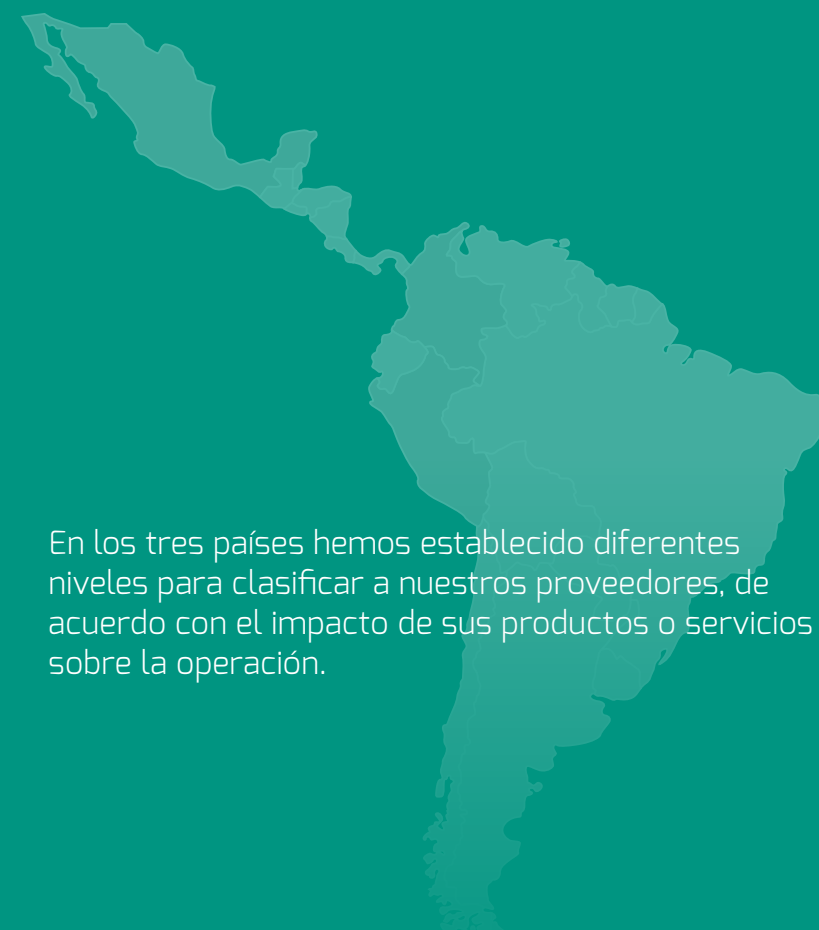
> GRÁFICA 20 BIENES Y SERVICIOS ADQUIRIDOS

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
NIVEL 1	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.
NIVEL 2	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.
NIVEL 3	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
LOCALES	40	16	25
NACIONALES	2	1	6
EXTRANJEROS	1	0w	4
SUB TOTAL POR NIVEL	43	17	35
TOTAL PROVEEDORES 2020	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

SUMMUM 

Tabla de contenidos

GRI 102-55

2020
2020

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
GRI 102: Contenidos Generales 2016 1. Perfil de la Compañía	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.			
GRI 102: Contenidos Generales 2016 2. Estrategia	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			
GRI 102: Contenidos Generales 2016 3. Ética e integridad	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	P. 18			
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	P. 19			
GRI 102: Contenidos Generales 2016 4. Gobernanza	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
GRI 102: Contenidos Generales 2016 5. Participación de los grupos de interés	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			
GRI 102: Contenidos Generales 2016 6. Prácticas para la elaboración de informes	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

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
GRI 102: Contenidos Generales 2016 6. Prácticas para la elaboración de informes	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
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	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
GRI 205: Anticorrupción 2016	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
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	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			
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	P. 25			

Excelencia operativa

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	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			
GRI 302: Energía 2016	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				
GRI 305: Emisiones 2016	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				
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	P.31		12	

Excelencia operativa

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

Cultura de seguridad y salud

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	PG	ODS	MDS
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	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			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	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
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	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
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	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
GRI 401: Empleo 2016	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			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	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				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	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			
GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016	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
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	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			
GRI 413: Comunidades locales 2016	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				
GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016	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
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	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			
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	P. 59			Operaciones rentables y responsables
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	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
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	P.63			



SUMMUM 