

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025

## Sumatec®

SOCIEDADES BIC
Empresas con propósito



## Carta de nuestro Gerente

GRI (2-22)

Hablar de sostenibilidad en Sumatec S.A.S. BIC es hablar de nuestra manera de hacer empresa. Es hablar de decisiones conscientes, de relaciones construidas con confianza y de la responsabilidad que asumimos cada día con nuestros grupos de interés.

Durante más de siete décadas hemos brindado soluciones integrales en Mantenimiento, Reparación y Operación (MRO), impulsando la productividad de nuestros clientes y contribuyendo activamente al desarrollo industrial. Nuestro mayor logro se refleja en la solidez de las relaciones que hemos construido a lo largo del tiempo, respaldadas por una operación eficiente, una cultura basada en la seguridad y la integridad, y un firme compromiso con la innovación y las prácticas responsables en toda nuestra cadena de valor.

En este Informe de Sostenibilidad 2025 compartimos avances, aprendizajes y retos del último año, entendiendo la sostenibilidad como un proceso continuo que integra resultados económicos con responsabilidad ambiental, bienestar social y una gobernanza ética y transparente.

Agradecemos profundamente a nuestros colaboradores por hacer posible cada paso y a nuestros clientes y aliados por su confianza e inspiración permanente. Miramos el futuro con optimismo y determinación, convencidos de que la coherencia, la cercanía y la responsabilidad seguirán siendo la base para generar impactos positivos y sostenibles.

**Oscar Villegas Velásquez**
Gerente general

Sumatec®

El informe de sostenibilidad expone nuestro desempeño del 01 enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025. Bajo la referencia de los estándares GRI. Nuestros estados financieros se encuentran validados por la empresa externa de revisoría fiscal NEXIA. Para más información sobre los contenidos del presente informe, consultas, sugerencias o comentarios puede establecer comunicación en la ciudad de Manizales en la Carrera 23 # 64 b 33, Edificio de negocios Siglo XXI o al número telefónico (+57 606) 8962202.

GRI (2-3)

# TABLA DE CONTENIDO

**1. Somos Sumatec ..... 4**
**2. Nuestras líneas y servicios ..... 7**
**3. Nuestros clientes ..... 9**
**4. Hitos ..... 10**
**5. Participación en otros espacios ..... 10**
**6. Nuestra estrategia de sostenibilidad ..... 12**
**7. Nuestros aporte a los ODS ..... 13**
**8. Materialidad ..... 14**
**9. Grupos de interés ..... 14**
**10. Nuestro aporte desde la gobernanza ..... 17**
10.1. Estructura de gobierno corporativo ..... 18
10.2. Nuestras metas ..... 19
10.3. Cifras financieras ..... 20
10.4. Nuestro servicio al cliente ..... 21
10.5. Sistema de gestión integral y riesgos ..... 23
10.6. Ética y transparencia ..... 24
10.7. Innovación y tecnología ..... 25
10.8. Nuestro compromiso MRO ..... 26
**11. Nuestro aporte al medio ambiente ..... 28**
11.1. Plan de gestión de residuos sólidos ..... 29
11.2. Cambio climático ..... 30
**12. Nuestro compromiso con las personas ..... 32**
12.1. Nuestros colaboradores ..... 33
12.2. Gestión del talento humano ..... 34
12.3. Igualdad, equidad, inclusión y derechos humanos ..... 38
12.4. Seguridad y salud en el trabajo ..... 40
**13. Nuestro compromiso con las comunidades ..... 44**
13.1. Proyecto alianza por San Sebastián ..... 45
13.2. Voluntariado corporativo “Manos a la Obra” ..... 46
**14. Tabla estándares GRI ..... 50**

Sumatec®

# 1 SOMOS Sumatec®



SOMOS SUMATEC

# SOMOS SUMATEC SAS BIC

NIT: 890.800.788

GRI (2-1)

Somos una empresa privada con más de 70 años de experiencia ofreciendo soluciones en Mantenimiento, Reparación y Operación (MRO) que fortalecen la productividad de los sectores construcción e industrial. A través de una comercialización responsable, trazable y alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), acompañamos a nuestros clientes en el cumplimiento de sus objetivos ASG, aportando al desarrollo sostenible del país.

## NUESTRO PROPÓSITO:

Contribuimos a la productividad de las empresas para el crecimiento económico y social. Nuestras soluciones aportan al crecimiento y sostenibilidad de nuestros clientes, generando mayor empleo y bienestar social.

## CONTAMOS CON SEDES EN:

GRI (2-1)



Nuestra sede administrativa principal se encuentra en la ciudad de Manizales.

**COLOMBIA**

- Barranquilla
- Cartagena
- Bucaramanga
- Barrancabermeja
- Medellín
- Manizales
- Pereira
- Bogotá
- Ibagué
- Villavicencio
- Cali

**COSTA RICA**

- San José

# NUESTRA HISTORIA

Sumatec®

**1954**
Jesús Villegas Villegas y Bernardo Velásquez Duque abren La Casa del Tornillo en Manizales.

**1955**
La Casa del Tornillo cambia su nombre a Villegas Velásquez LTDA.

**1981**
Iniciamos proceso de expansión al abrir nueva sede en Pereira.

**1985**
Nace Flexco, la fábrica de mangueras termoplásticas más grande del país, como dependencia de Villegas y Velásquez.

**1996**
Flexco se conforma como una empresa independiente.

**2000**
Villegas y Velásquez cambia su nombre a Sumatec S.A.

**2007**
Abrimos nuestro primer CEDI ubicado en Bogotá con una capacidad de 900 m2.

**2023**
17 puntos de venta.
14 líneas con más de 60.000 productos.
Nos constituimos como una sociedad BIC

# 2 LÍNEAS Y SERVICIOS

GRI (2-6)

## LÍNEAS DE PRODUCTOS



TORNILLERÍA Y SISTEMAS DE FIJACIÓN



SEGURIDAD INDUSTRIAL



HERRAMIENTAS DE PODER Y ACCESORIOS



HERRAMIENTAS MANUALES



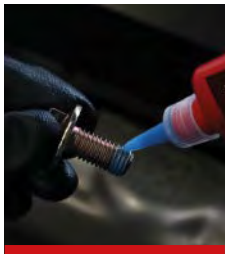
SOLDADURA Y EQUIPOS



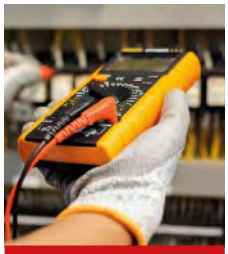
ABRASIVOS



CONDUCCIÓN DE FLUIDOS



QUÍMICOS DE MANTENIMIENTO, PINTURA Y LIMPIEZA



MEDICIÓN



IZAJE Y MANEJO DE CARGAS



FERRETERÍA Y ACCESORIOS MRO



TRANSMISIÓN DE POTENCIA

## NUESTROS SERVICIOS

01

**Modelos de Abastecimiento**

·Consignación.
·Inhouse.
·Homologación de catálogos.
·Suma 365
·Lockers Inteligentes.

02

**Servicios logísticos**

·Servicio de entrega oportuna.
·Preparación de kits especializados.

03

**Servicio de ingeniería**

·X-PRESS mangueras hidráulicas.
·Laboratorio de calidad.
·Corte y biselado de espárragos.
·Inspección, monitoreo y cambio de rodamientos.
·Inspecciones bajo criterios de ergonomía.
·Diseño, fabricación, instalación, certificación e inspección de sistemas de línea de vida para trabajo en alturas.
·Servicio de reparación de retractiles.
·Procedimientos en soldadura.

04

**Asesoría técnica**

·Formación y entrenamiento en tareas de alto riesgo.
·Recorridos de planta y levantamiento de informes en trabajo en alturas.
·Recorrido de plantas y asesoría en programas de energías peligrosas.

05

**Centro de formación a clientes**

·Escuelas de expertos.
·Academias de expertos.
·Talleres de entrenamiento técnico en dispositivos de bloqueo y etiquetado.
·Pruebas de ajuste para silicosis.
·Programa de selección de guantes Guardian-ANSELL.

06

**Soluciones Financieras**

·Crédito avalado.
·Crédito directo.
·Tercerización de cartera.

# MODELOS DE ABASTECIMIENTO



## INVENTARIO EN CONSIGNACIÓN

Impulsamos un modelo eficiente y sostenible que optimiza el uso de recursos, reduce sobreinventarios y fortalece la continuidad operativa de nuestros clientes. A través de una gestión responsable del abastecimiento, contribuimos a procesos más rentables, colaborativos y alineados con los principios de una empresa BIC.



## INHOUSE

Promovemos operaciones más eficientes mediante una administración estratégica de suministros que mejora la trazabilidad, optimiza recursos y reduce desperdicios. Este modelo fortalece relaciones sostenibles con nuestros clientes y aporta al desarrollo de entornos industriales más responsables y productivos.



## HOMOLOGACIÓN DE CATÁLOGOS Y ASESORÍA TÉCNICA ESPECIALIZADA

Acompañamos a nuestros clientes en la estandarización y optimización de materiales MRO, facilitando procesos más organizados, eficientes y sostenibles. A través de la asesoría técnica especializada, impulsamos decisiones responsables que generan valor para la industria y fortalecen la productividad.

## Suma365

### Y LOCKERS INTELIGENTES

Desarrollamos soluciones tecnológicas que optimizan la gestión de suministros, mejoran el control de inventarios y promueven un consumo más eficiente de recursos. Con información en tiempo real y acceso automatizado, contribuimos a operaciones más sostenibles, seguras e innovadoras.






## SumaGo

¡AL ALCANCE DE UN CLIC! FÁCIL, RÁPIDO, CERCANO.

SumaGo permite a nuestros clientes realizar pedidos, consultar precios, verificar disponibilidad y gestionar su información comercial de forma autónoma, ágil y segura, en cualquier momento y desde cualquier lugar. Esta herramienta fortalece la experiencia del cliente y, al mismo tiempo, optimiza nuestros procesos internos.

# 3 NUESTROS CLIENTES

## MÁS DE 4.500 CLIENTES



# 4 HITOS

## Apertura punto rojo



Inauguramos el nuevo punto Ferretero MRO en Paloquemao, Bogotá; un espacio creado para fortalecer la experiencia de nuestros clientes a través de innovación, tecnología y capacitación.

Este centro de experiencia integra las marcas Milwaukee, SATA y Einhell, ofreciendo demostraciones, asesoría especializada y espacios de formación que impulsan el conocimiento técnico y el desarrollo de la industria.

Con esta apertura, reafirmamos nuestro compromiso de crear espacios diferenciales que generen valor, cercanía y crecimiento sostenible.

# 5 PARTICIPACIÓN EN OTROS ESPACIOS

GRI (2-28)

## Proyecto “Todos somos empresa”

Sumatec se suma a la iniciativa **“Todos somos empresa”** de la **ANDI**, cuyo propósito es fortalecer el sentido de orgullo por hacer parte del sector empresarial. Cada mes se produce contenido audiovisual que resalta el aporte de Sumatec al ámbito empresarial, no solo por su capacidad operativa, sino también por su enfoque en el desarrollo del talento humano y su compromiso con la sociedad.

Manizales más

**Participamos en Manizales más.**

## Mentoría empresarial

Manizales Más es una alianza para el desarrollo integral del ecosistema de emprendimiento de la región. Participamos en el programa de mentoría empresarial, acompañando, desde nuestra experiencia, a empresarios en desarrollo y crecimiento.






## Proyecto de inmersión empresarial

### Universidad Autónoma de Manizales

Por tercer año consecutivo participamos en el proyecto de Inmersión Empresarial junto a la Universidad Autónoma de Manizales, con el propósito de acercar la academia al entorno empresarial y promover el aprendizaje práctico.

Entre junio y julio de 2025 recibimos a cuatro estudiantes, quienes conocieron de manera integral los procesos de la compañía a través de sus diferentes áreas y participaron también en nuestro programa de voluntariado corporativo.

Además, participamos en la Feria UAM, donde más de 400 estudiantes conocieron Sumatec.




## Congreso Nacional de Sostenibilidad

Participamos como asistentes en el **XV Congreso Nacional de Sostenibilidad**, organizado por la **Corporación Fenalco Solidario Colombia** y realizado en Medellín.
Este evento reúne a organizaciones que comparten tendencias, experiencias y buenas prácticas orientadas al desarrollo de procesos productivos sostenibles, desde las dimensiones económica, social y ambiental.

# 6 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

GRI (2-22) (2-23)

NUESTRO APORTE AL MUNDO

Nuestra estrategia de sostenibilidad se centra en generar impacto positivo y duradero para la sociedad, el medio ambiente y la economía. Buscamos construir relaciones sólidas y confiables con clientes, aliados y comunidades a través de la transparencia, el compromiso y la innovación en todos nuestros procesos.

Bajo la iniciativa **"Nuestro Aporte al Mundo"**, adoptamos los principios **ASG+F (Ambiental, Social, Gobernanza + Financiero)**, integrando la responsabilidad ambiental, el bienestar social y la buena gobernanza en cada decisión. Esta estrategia refleja nuestro propósito de ir más allá del éxito económico, promoviendo un desarrollo empresarial sostenible y confiable a nivel global.

## POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Estamos comprometidos en la construcción de una mejor sociedad, para lograrlo, buscamos que nuestras prácticas sean sostenibles, integrales y generen impactos positivos en los aspectos Ambientales, Sociales y de Gobernanza + Financiero, y a la vez generen valor agregado a nuestra actividad empresarial.

### EN LO AMBIENTAL

Cuidamos y optimizamos los recursos naturales desde el buen uso del agua, la reutilización de los recursos, el manejo integral de residuos sólidos y la optimización de los recursos energéticos. Somos un eslabón en la industria de Mantenimiento, Reparación y Operación (MRO) e identificamos, cuantificamos y mitigamos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

### EN LO SOCIAL

Los valores y el respeto por los derechos humanos son los cimientos de nuestro actuar. Velamos por el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores, sus familias y las comunidades en las que operamos, mediante la generación de condiciones dignas de empleabilidad, el apoyo de programas de bienestar, desarrollo y proyectos sociales.

### EN LA GOBERNANZA

Contribuimos al desarrollo del país, desde el aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Colaboramos activamente con nuestros grupos de interés para el desarrollo de soluciones conjuntas a los retos sociales y ambientales, buscando la mejora continua de la organización, a partir de la transparencia, confianza y coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

# 7 NUESTRO APORTE A LOS ODS

Nuestra estrategia de sostenibilidad está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, cuyo propósito es erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Como empresa, nos comprometemos con estos objetivos, enfocándonos en 6 de los 17 ODS como prioridades clave en nuestro modelo de negocio.




OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

**A**




Formamos parte de la industria **MRO**. Desde este rol, impulsamos procesos comerciales con enfoque circular, promoviendo la recuperación, el reciclaje y el uso responsable de equipos, empaques y materiales.




Brindamos servicios orientados a disminuir la huella de carbono, mediante la implementación de estrategias y acciones que contribuyen a reducir el impacto de los gases de efecto invernadero en nuestras operaciones

**S**




Promovemos el bienestar, el desarrollo y el progreso de nuestros colaboradores, sus familias y las comunidades




Impulsamos la igualdad y la equidad de oportunidades para todos nuestros colaboradores, fomentando una organización inclusiva, diversa y libre de cualquier forma de discriminación.




Promovemos el desarrollo humano integral de nuestros colaboradores mediante procesos de formación y fortalecimiento de habilidades, apoyados en estrategias de capacitación, bienestar y gestión de riesgos psicosociales y condiciones de vida.

**G**




Implementamos estrategias de buen gobierno corporativo a través de prácticas integrales y responsables. De esta manera, generamos valor tanto para la organización como para nuestros diferentes grupos de interés

# 8 MATERIALIDAD

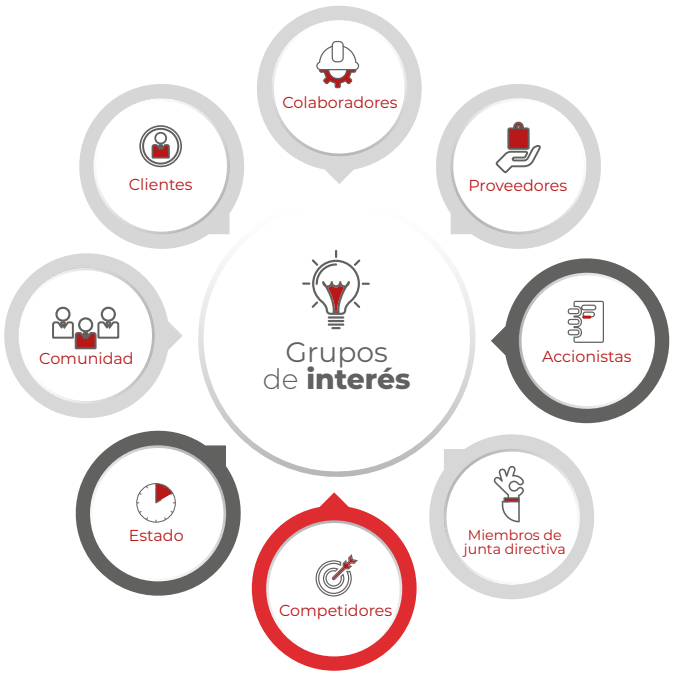
GRI (3-1) (3-2)

Alineamos nuestra materialidad con nuestra estrategia organizacional, desde el diálogo con nuestros grupos de interés internos, los riesgos del negocio, las oportunidades como empresa comercializadora y el análisis del contexto empresarial.

**Temas priorizados alineados con BIC**

| | | |
|---|---|---|
| 4 Prácticas ambientales — **GESTIÓN AMBIENTAL** | 1 Modelo de negocio — **EXPERIENCIA DEL CLIENTE Y CALIDAD** | 5 Prácticas con la comunidad — **RESPONSABILIDAD SOCIAL** |
| 3 Prácticas laborales — **EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL** | 2 Gobierno corporativo — **PRODUCTIVIDAD, CRECIMIENTO Y CUMPLIMIENTO** | 1 Modelo de negocio — **INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA** |

# 9 GRUPOS DE INTERES




**Compromisos con nuestros grupos de interés.**




## Con nuestra Junta Directiva

Junto a nuestro gerente y demás directivos, nos comprometemos a brindar información veraz y oportuna para el adecuado ejercicio de sus funciones, así como a atender y respetar sus observaciones, instrucciones y decisiones.



## Con nuestros competidores

Promovemos una competencia leal y respetuosa con otras organizaciones y personas. Asimismo, buscamos que el crecimiento empresarial no afecte injustamente a los pequeños negocios, que son fuente de empleo y equidad.




## Con nuestros colaboradores

Fomentamos un ambiente laboral basado en la armonía, el respeto y el trato justo. Ofrecemos programas de bienestar para colaboradores y sus familias, atendemos sus sugerencias y reclamos, y garantizamos los recursos necesarios para la seguridad y salud en el trabajo.



## Con la comunidad

Estamos comprometidos con las comunidades donde operamos. Evitamos acciones que generen daños ambientales, afecten bienes públicos o alteren la armonía social. Además, destinamos parte de las utilidades a programas de progreso social, priorizando la capacitación laboral a través de organizaciones no gubernamentales idóneas y transparentes.



## Con nuestros proveedores

Actuamos con espíritu de cooperación y en favor del bien común, cumpliendo los compromisos adquiridos. Pagamos a nuestros proveedores en los plazos acordados y manejamos su información con la debida confidencialidad.



## Con el Estado

Cumplimos estrictamente con todas las leyes y normas aplicables, y actuamos con total transparencia en nuestras ventas a entidades públicas, siendo responsables del cuidado de los bienes estatales.



## Con nuestros accionistas

Además de cumplir con la ley y los estatutos, garantizamos a los accionistas acceso oportuno, suficiente y transparente a la información necesaria para su adecuada participación en la asamblea.



## Con nuestros clientes

Respetar los derechos de los consumidores, evitar violaciones a la libre competencia, vender nuestros productos y prestar nuestros servicios en condiciones de honestidad, ética y transparencia, desde la calidad MRO (Mantenimiento, Reparación y Operación)

# 10 NUESTRO APORTE DESDE LA GOBERNANZA



# 10. Nuestro aporte desde la Gobernanza.

GRI (2-2)

Formamos parte del ecosistema ferretero, contribuyendo al desarrollo económico y social para beneficiar a nuestros grupos de interés. Fortalecemos nuestro gobierno corporativo, aplicamos sistemas integrales de gestión de riesgos y trabajamos de manera colaborativa con nuestros grupos de interés para crear soluciones conjuntas frente a desafíos sociales y ambientales.

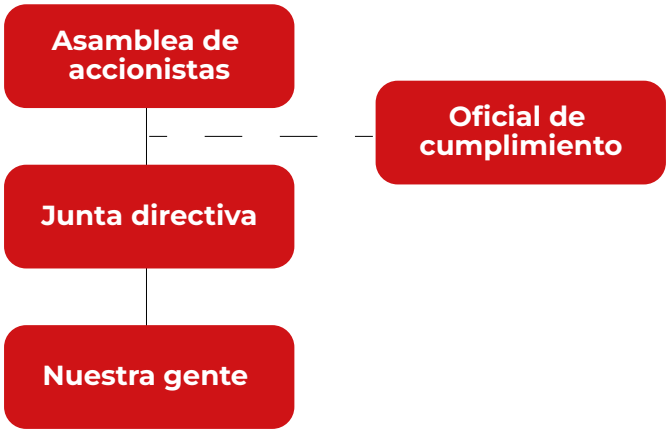
Una empresa: GRUPOTEC

Sumatec · PARIS CONSTRUCTOR · Ferricentro · flexco · Noatec · WERK INDUSTRIAL · Jaivaná · Diveco. · Entremés

## 10.1. Estructura de Gobierno corporativo:

GRI (2-9)

En Sumatec promovemos la transparencia y la confianza con todas nuestras partes interesadas mediante una sólida estructura de gobierno corporativo. Para ello, definimos principios y lineamientos que orientan una gestión ética, responsable y coherente con los valores de la organización.
Esta estructura facilita una actuación clara y una toma de decisiones alineada entre los accionistas y la junta directiva, fundamentada en la responsabilidad y la rendición de cuentas, y orientada a consolidar relaciones basadas en la confianza, el respeto y la integridad.



## 10.2. Nuestras metas




**Centrados en el cliente**

Conocer y profundizar la relación con los clientes para tomar decisiones basadas en sus necesidades y mejorar su experiencia.

**Desarrollo del talento**

Fortalecer y acompañar a las personas para desarrollar sus competencias personales y profesionales, asegurando el bienestar de todos los colaboradores.

**Flujo de caja estable**

Generación de efectivo y liberación de capital de trabajo para mejorar el flujo de caja.

**Tecnología para la productividad**

Hacer procesos más simples y productivos usando la tecnología disponible e implementando nuevos desarrollos.

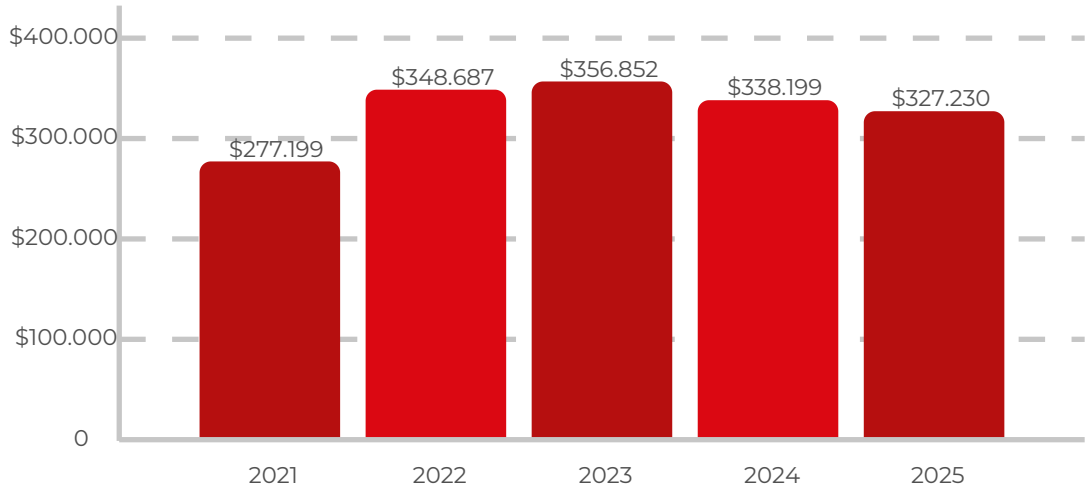
## 10.3. Cifras Financieras

GRI (2-4)

**NUESTRAS VENTAS**

# $327.230

# MILLONES DE PESOS



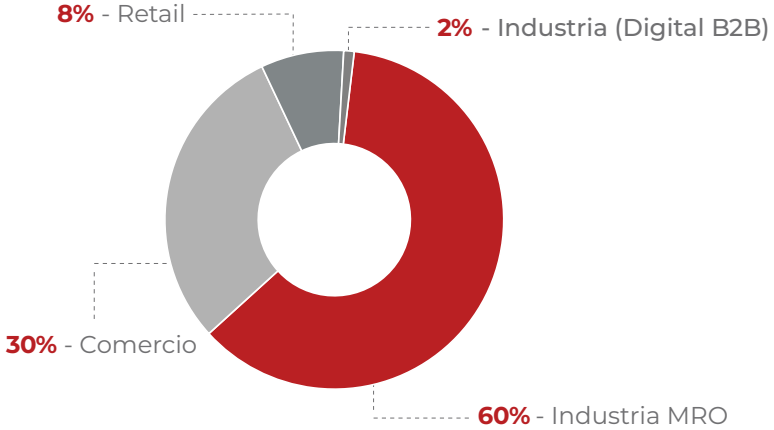

*Las cifras están dadas en miles de millones

**Industria**
Eficiencia operativa

**Comercio**
Cobertura y distribución

**Retail**
Cercanía y experiencia

**Digital**
Optimización y autogestión

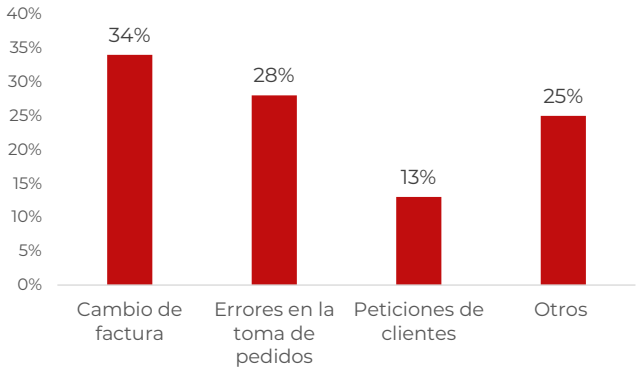


## 10.4. Nuestro servicio al cliente

Nuestros clientes identifican a Sumatec por brindar soluciones ajustadas a sus necesidades M.R.O., destacándose por su eficiencia operativa, cercanía y capacidad técnica de respuesta. Este enfoque integral nos consolida como una empresa comprometida con sus expectativas, respaldada por más de 70 años de trayectoria que generan confianza, lealtad y satisfacción.

## PQRSF atendidos:

Del total de PQRSF, el 34% corresponde a reclamos documentales (cambios de factura), el 28% a errores en la toma de pedidos y el 13% a diversas peticiones de clientes. Estas categorías concentran la mayor participación y continúan siendo foco de gestión con las áreas involucradas para reducir su incidencia.




**Total PQRSF 2025**
18,630

### Línea del proceso de atención de PQRSF




### Medios de acceso a PQRSF para nuestros clientes

GRI (2-26)

En nuestra empresa, nos esforzamos por brindar una experiencia de servicio al cliente excepcional, asegurando que nuestros clientes puedan comunicarse con nosotros de manera fácil y eficiente. Para lograr esto, hemos implementado varios medios de acceso a nuestras Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones **(PQRSF)**, diseñados para satisfacer las necesidades individuales y preferencias personales.

**Si presentas algún PQRSF puedes comunicarte en:**

**https://empresa.sumatec.co/pqrsf/**

# Centro de formación a clientes:
**Trabajamos por crecer junto a nuestros clientes**

## *Escuela de expertos*

Brindamos capacitaciones a nuestros clientes en temas de interés técnico, normatividad y legislación.

## CONVERSATORIOS DE APRENDIZAJE
EN SEGURIDAD INDUSTRIAL

Ofrecemos charlas de sensibilización en uso y cuidado de elementos de protección personal; de introducción al manejo de espacios confinados; de sensibilización en temas de energías peligrosas, emergencias, control de incendios; y de protección y cuidado de pies.

## ACADEMIAS DE EXPERTOS:

Brindamos capacitaciones a nuestros clientes en temas de **interés técnico, normatividad y legislación.**



## 10.5. Sistema de gestión integral y riesgos

**En Sumatec S.A.S. BIC,** la transparencia y la responsabilidad son pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad. Como parte de este compromiso, realizamos auditorías internas periódicas orientadas a evaluar el cumplimiento de nuestros sistemas y certificaciones, entre ellas ISO 9001:2015, OEA, BIC y los requisitos normativos como **SAGRILAFT** y el Programa de **Transparencia y Ética Empresarial,** así como la gestión **ambiental** de la organización.
Estas auditorías nos permiten identificar oportunidades de mejora, fortalecer el cumplimiento normativo y promover prácticas responsables en toda la compañía, contribuyendo al fortalecimiento de nuestros procesos y a la consolidación de altos estándares de **ética, calidad y sostenibilidad.**

| **Auditorías internas** | | |
|---|---|---|
| Cantidad | Sistemas auditados | Hallazgos |
| 1 | ISO 9001:2015 | Se auditaron 13 procesos, se encontraron: 12 no conformidades divididas en 7 requisitos |

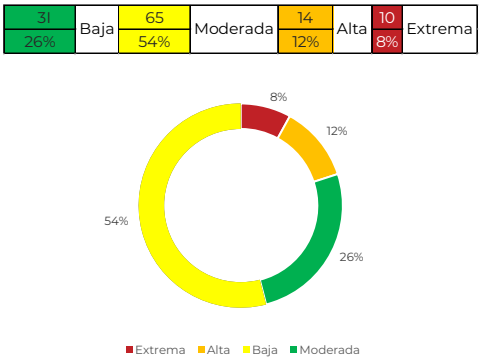
| **Auditorías externas** | | |
|---|---|---|
| Ente que audita | Sistemas auditados | Hallazgos |
| Bureau Veritas | ISO 9001:2015 | **Se presentaron 3 no conformidades relacionada a los siguientes temas:** |
| | | -Acciones correctivas frente al incumplimiento de indicadores |
| | | - Revisión por la Dirección |
| | | - Evaluación de proveedores |
| DIAN | OEA | Se presentaron un total de 11 Acciones requeridas (No conformidades) y 4 oportunidades de mejora, las cuales ya fueron trabajadas y cerradas en su totalidad. |
| | | De esta auditoria resulto la revalidación como Operador Económico Autorizado |

### Gestión de riesgos:

GRI (2-25)

Durante 2025 se validaron 120 riesgos, distribuidos en la siguiente zona de riesgo:

- 10 riesgos en zona extrema: con el mayor nivel de Riesgo.
- 14 riesgos en zona alta, no es tan crítica como la "extrema", sigue siendo un área con un riesgo considerablemente alto
- 65 riesgos en zona moderada, la materialización del riesgo no es crítica.
- 31 riesgos en zona baja, siendo la probabilidad de ocurrencia baja y de poco impacto.




Para el primer semestre de 2026, contamos con la alianza con la empresa GRQ, que nos apoyará en la actualización y fortalecimiento de nuestra gestión de riesgos.

## 10.6 Ética y transparencia:

GRI (2-16)(2-26)(2-27)(205-3)

Implementamos medidas para prevenir conductas internas relacionadas con el lavado de activos, la financiación del terrorismo y otros delitos financieros. Asimismo, aseguramos el cumplimiento de la normativa vigente y fortalecemos los controles internos en todos nuestros procesos, rechazando cualquier práctica deshonesta como conflictos de interés, soborno, corrupción o fraude.
Para ello, contamos con políticas de ética, transparencia y responsabilidad en nuestras operaciones y relaciones comerciales, apoyadas en:

Sistema de Auto control y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas para la Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM)

Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

**Contamos con mecanismos que permiten a nuestros grupos de interés realizar denuncias ante la presencia de cualquier conducta irregular.** Estas denuncias pueden realizarse a través de:

- **Página web de Sumatec S.A.S BIC:** www.sumatec.co
- **Correo del Oficial de Cumplimiento:** gustavo.aristizabal@sumatec.co

**Adicionalmente, la empresa proporciona los siguientes canales de comunicación y denuncia dispuestos por entidades de control:**




- Superintendencia de Sociedades **(Denuncias de soborno transnacional): https://www.supersociedades.gov.co/es/web/asuntos-economicos-societarios/denunci as-soborno-transnacional**

- Secretaria de Transparencia (Portal Anticorrupción de Colombia PACO): **https://portal.paco.gov.co/index.php?pagina=denuncie**

**Durante 2025, Sumatec SAS BIC, no recibió reportes relacionados con conductas irregulares, ni incumplimientos normativos en la cadena de suministro.**

## 10.7. Innovación y tecnología:

GRI (2-6) (203-1) (204-1)

Avanzamos en diversas iniciativas tecnológicas orientadas a fortalecer nuestro proceso de transformación digital, mejorar la eficiencia operativa y optimizar la experiencia del cliente.

- **Sistema de Abastecimiento (SAI):** Planeación de demanda y optimización de capital de trabajo
- **Warehouse Management System (WMS):** Control de inventarios y reducción de tiempos logísticos
- **Omnicanalidad e Inteligencia Artificial:** Canales de atención integrados y mayor eficiencia comercial
- **Migración e integración de servidores:** Estabilidad y continuidad de sistemas
- **Customer Data Platform (CDP) y perfilamiento de clientes:** Calidad de datos, segmentación y analítica avanzada
- **Automatización de gastos (RindeGastos) y cargue masivo de pedidos:** Eficiencia administrativa y trazabilidad

Estas inversiones en infraestructura y soluciones digitales contribuyen a modernizar los procesos comerciales, logísticos y administrativos, al tiempo que fortalecen la toma de decisiones basada en datos y la continuidad operativa del negocio.

### Optimización de recursos y generación de ahorros

GRI (203-2) (302-5)

La Compañía implementó una estrategia activa de **optimización de recursos**, orientada a:

- Reducir costos estructurales y operativos
- Racionalizar licencias y herramientas tecnológicas
- Maximizar la eficiencia operativa
- Aprovechar de forma estratégica el talento interno

| Ahorros por proyectos tecnológicos: | | |
|---|---|---|
| **Proyecto** | **Descripción del ahorro** | **Valor (COP)** |
| SAI | Optimización contractual | $957.165 |
| WMS | Renegociación con proveedor | $9.953.683 |
| Cambio de Telefonía IP | Consolidación de plataformas | $7.476.000 |
| Migración de Servidores | Proyecto ejecutado internamente | $13.338.000 |
| Depuración de 20 servidores | Reducción de infraestructura | $6.313.320 |

**Ahorros estructurales y operativos:**

| Ahorros estructurales y operativos: | | |
|---|---|---|
| **Área** | **Acción** | **Valor (COP)** |
| Licencias de TI | Racionalización de herramientas | $52.000.000 |
| Jornadas de mantenimiento | Mejor planificación y ejecución | $52.000.000 |



**Ahorro total de $142.038.168**
los ahorros son recurrentes y contribuyen a la eficiencia de la operación y al uso responsable de recursos

## 10.8. Nuestro compromiso MRO

GRI (2-23(e))(2-24(a))

La Compañía integra sus compromisos de conducta empresarial responsable en todas las actividades bajo su control operativo en Colombia, incluyendo operaciones comerciales mayoristas, industriales y retail, centros de distribución, actividades logísticas, procesos administrativos y la gestión del talento humano.

Durante 2025, la Compañía avanzó en la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en los procesos de evaluación y seguimiento de proveedores, priorizando categorías críticas para el negocio MRO y fortaleciendo la promoción de prácticas responsables en la cadena de suministro.

De esta manera, los compromisos de sostenibilidad se integran de forma transversal en la operación, la gestión de riesgos y las relaciones con colaboradores, proveedores y demás grupos de interés.

### ¿Cómo lo hacemos?

- Políticas corporativas aprobadas por la alta dirección y difundidas a toda la organización
- Programas de capacitación periódica para colaboradores
- Gestión ambiental enfocada en eficiencia energética y manejo de residuos
- Estándares y seguimiento en seguridad y salud en el trabajo
- Cláusulas contractuales de cumplimiento con proveedores
- Canal confidencial para consultas y denuncias
- Comité de optimización de recursos

## Gestión de impactos

GRI (203-2)(308-1)(308-2)(414-2)

La compañía genera impactos positivos al asegurar el suministro oportuno de insumos críticos, lo que mejora la continuidad operativa de sus clientes y reduce costos por fallas o paradas no programadas en diversos sectores industriales. Además, aporta al desarrollo económico mediante una red de proveedores y aliados logísticos que impulsa el empleo indirecto y el dinamismo de la cadena productiva. También promueve la transferencia de conocimiento técnico mediante capacitaciones, asesorías y acompañamiento especializado a clientes y socios estratégicos.

## Nuestra Contribución al desarrollo empresarial

- Mayor continuidad operativa en sectores industriales
- Reducción de tiempos de inactividad en plantas
- Disminución de costos por fallas no programadas
- Generación de empleo indirecto en la cadena de suministro
- Transferencia de conocimiento técnico a clientes y aliados



La Compañía impulsa una cadena de suministro responsable incorporando criterios ambientales y sociales en la evaluación y seguimiento de sus proveedores. Durante el periodo reportado se evaluaron 30 proveedores prioritarios, que representan cerca del 90 % del volumen total de compras y ventas, aplicando un enfoque basado en la criticidad del suministro y el volumen de negocio. La evaluación se basó en:

- Criterios ambientales
- Criterios sociales
- Autoevaluación de proveedores
- Seguimiento a riesgos en la cadena de suministro

| Principales riesgos potenciales en la cadena de suministro | |
|---|---|
| Ambientales | Sociales |
| · Emisiones de gases de efecto invernadero | · Condiciones laborales |
| · Consumo de agua y energía en manufactura | · Cumplimiento de normativas laborales |
| · Generación de residuos | · Seguridad y salud en el trabajo |
| · Manejo de sustancias químicas | · Trazabilidad en cadenas internacionales |

# 11 NUESTRO APORTE AL MEDIO AMBIENTE



# 11. Nuestro aporte al medio ambiente

Asumimos de manera responsable nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, orientando nuestras acciones a la mitigación del **cambio climático** y a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero **(GEI)**. Con este propósito, contamos con un **Sistema de Gestión Ambiental (SGA)** que proporciona un marco estratégico, estructurado y sistemático para la planificación, implementación, seguimiento y mejora continua de nuestras prácticas y políticas ambientales.

A través del **SGA**, identificamos y evaluamos de manera integral nuestros aspectos e impactos ambientales mediante diagnósticos realizados en cada uno de nuestros procesos, considerando el enfoque de ciclo de vida de nuestros productos. Este análisis nos permite prevenir, mitigar y minimizar los impactos asociados a nuestra operación, contribuyendo activamente a los esfuerzos globales por generar un entorno más saludable y sostenible para las generaciones presentes y futuras.

## 11.1. Plan de gestión de residuos sólidos (PGRS)

GRI (306-3) (306-4)

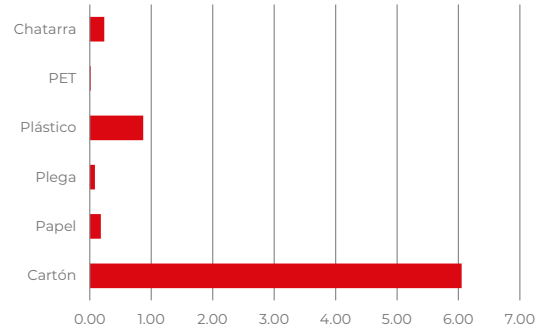
Nuestro Plan de **Gestión de Residuos Sólidos (PGRS)** tiene como propósito garantizar una gestión eficiente y responsable de los residuos generados en nuestra operación, promoviendo la reducción en la fuente, la reutilización y la adecuada disposición final, en línea con los principios de la economía circular y la disminución del envío a rellenos sanitarios.
**Contamos con puntos ecológicos en el 100 % de nuestras sedes** y hemos capacitado a más de **400 colaboradores** en buenas prácticas ambientales y en nuestra estrategia de sostenibilidad, fortaleciendo la cultura organizacional, frente al cuidado del medio ambiente.

## ¿Cómo disponemos nuestros residuos aprovechables?

### Alianza con gestores autorizados:

Los residuos aprovechables (Diferentes al plástico) son entregados a gestores autorizados y recuperadores de oficio, a través de una red de nueve organizaciones a nivel nacional, generando impacto ambiental y social mediante la dignificación de su labor y la promoción de la educación ambiental en comunidades y empresas.

**Durante 2025 se generaron 7.4 toneladas de residuos aprovechables:**




### Activando proceso de economía circular:

Desde septiembre de 2025, nuestros residuos plásticos, provenientes de nuestros residuos vinipel, son convertidos en bolsas plásticas para la disposición de residuos aprovechables, esto gracias a la alianza con la empresa **Plásticos Recuperados Manizales.**

De septiembre a diciembre de 2025, generamos 105 kg de residuos de vinipel, los cuales fueron procesados y convertidos en 525 bolsas para uso en residuos ordinarios.

105 Kg de plástico




525 Bolsas

**¿Cómo gestionamos nuestros Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos?**

**Disposición segura y responsable:**

Disposición segura y responsable:
Los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) generados por la organización son entregados a nuestro aliado estratégico Econet, gestor autorizado para su recolección, aprovechamiento y disposición final ambientalmente segura.

A través de esta alianza, garantizamos el manejo responsable de estos residuos, promoviendo la recuperación de materiales, la adecuada gestión de componentes peligrosos y la reducción de impactos ambientales, en cumplimiento de la normativa vigente.

En 2025 se dispusieron 314,7 Kg de RAEE




**Reacondicionamiento de equipos:**

Extendemos la vida útil de nuestros equipos mediante optimización, mantenimiento y reacondicionamiento técnico, transformándolos en herramientas educativas para una escuela veredal y fortaleciendo el acceso a tecnología en entornos rurales.

Con esta iniciativa reducimos residuos electrónicos, disminuimos la huella de carbono y promovemos la economía circular, generando impacto ambiental y social positivo en las comunidades.

En 2025 se **donaron 27 computadores** repotencializados: 12 de ellos fueron destinados a los niños y niñas de la vereda La Aurora en Manizales, y 15 fueron entregados a colaboradores que cursan estudios o cuyos hijos en edad escolar también lo hacen.



## 11.2. Cambio climático

Como organización, reconocemos el cambio climático como uno de los principales retos de la humanidad y asumimos nuestro compromiso frente a él. Por esta razón, **hemos establecido lineamientos que nos permiten actuar de manera concreta en la mitigación de sus impactos.**

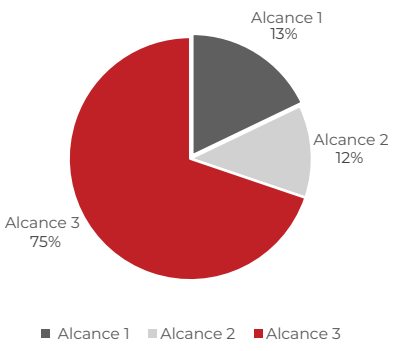
### Gestión de emisiones de gases de efecto invernadero

GRI (305-1) (305-2) (305-3)

Desde 2021, nuestra metodología para la medición de la huella de carbono corporativa se basa en los estándares internacionales **ISO 14064-1 (ISO/IEC 2018)**, el **Greenhouse Gas Protocol (World Business Council for Sustainable Development)** y **la guía para la elaboración de inventarios nacionales de gases de efecto invernadero (IPCC 2019).**

Estos marcos nos han permitido identificar, cuantificar y evaluar la generación de gases de efecto invernadero en nuestras operaciones, lo que nos ha posibilitado el diseño de **estrategias efectivas de disminución y mitigación de su impacto ambiental.**

(KgCO2eq)




| Alcance | Ton CO2 Equi |
|---|---|
| **Alcance 1** | 139,289.22 |
| **Alcance 2** | 124,112.09 |
| **Alcance 3** | 769,697.44 |

- **Estrategias de reciclaje y movilidad sostenible.**

GRI (306-2) (306-3)

**Recuperación de envases y empaques:**

Participamos en la iniciativa colectiva **VISIÓN CICULAR** de la ANDI, con el objetivo de dar cumplimiento a las resoluciones **1407** de **2018** y **1342** de **2020**. Para 2024, nuestra línea base se estableció en 56,25 toneladas de envases y empaques puestos en el mercado durante 2023, provenientes de nuestros productos propios e importados. De este total, **logramos recuperar y transformar el 18%, equivalente a 10,12 toneladas de residuos.**

Visión Circular
ANDI | MÁS PAÍS
Impulsando el país hacia la economía circular

- **Pasaporte Sostenible:**

A través de nuestra estrategia pasaporte Sostenible, promovemos hábitos responsables en casa y en la movilidad. Reconocemos a los colaboradores que reciclan, realizan compras responsables, participan en actividades de voluntariado y utilizan medios de transporte sostenibles, como caminar, ir en bicicleta o en vehículos eléctricos, contribuyendo así a la reducción de su huella ambiental.













**Programa de uso eficiente de agua y energía.**

GRI (302-1) (302-4)

Con el objetivo de promover una operación más sostenible, hemos diseñado nuestro **plan de uso eficiene y ahorro de agua y energía electrica (PUEAE)**, enfocado en optimizar el consumo de estos recursos, reducir costos operativos, garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y minimizar nuestro impacto ambiental. Su propósito es contribuir a un futuro más responsable con el planeta.

**Consumo interno de Energía**
**599.354 KWh**

# 12 NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS

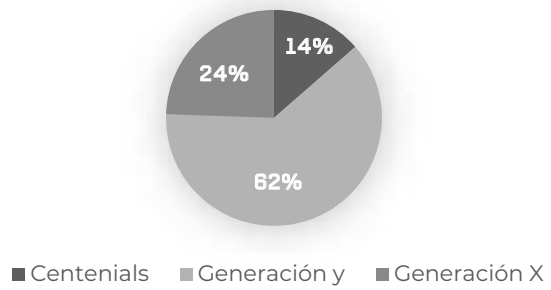


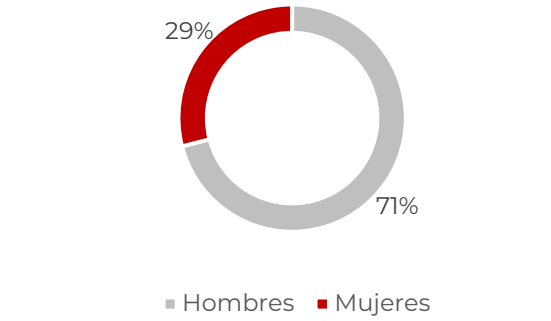
# 12.1 Nuestros colaboradores

GRI (2-7)(401-1)(405-1)

| PROMEDIO POR EDAD Y GENERO | | |
|---|---|---|
| CARGO | FEMENINO (F) | MASCULINO (M) |
| **ADMINISTRACIÓN** | **68** | **19** |
| <17 | 1 | 0 |
| 17-27 | 14 | 5 |
| 27-37 | 24 | 6 |
| 37-47 | 12 | 5 |
| 47-57 | 16 | 2 |
| 57-67 | 1 | 2 |
| **OPERACIONES** | **44** | **265** |
| 17-27 | 6 | 52 |
| 27-37 | 13 | 101 |
| 37-47 | 18 | 60 |
| 47-57 | 6 | 39 |
| 57-67 | 1 | 14 |
| **VENTAS** | **96** | **215** |
| 17-27 | 9 | 10 |
| 27-37 | 30 | 64 |
| 37-47 | 40 | 66 |
| 47-57 | 17 | 50 |
| 57-67 | 1 | 23 |
| >67 | 0 | 1 |
| **TOTAL** | **208** | **499** |

## Rango generacional




| PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO Y GENERO | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Aprendiz | | Fijo | | Indefinido | | Temporal | |
| F | M | F | M | F | M | F | M |
| 12 | 7 | 188 | 469 | 8 | 22 | 2 | 13 |

| | Antigüedad (años) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 |
| F | 9 | 11 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| M | 28 | 14 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 |

| | INDICE DE ROTACION | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INGRESOS | RETIRO VOLUNTARIO | TERMINACIÓN CONTRATO | TOTAL RETIROS | Promedio Empl. | % ROTACION GENERAL (acumulada año) (RET*100/No emple) | % ROTACION VOLUNTARIA (acumulada año) (RET*100/No emple) |
| ROTACIÓN ACUMULADA | 166 | 116 | 77 | 193 | 687.33 | 28.08 | 16.88 |

### Quinquenios Sumatec

| | |
|---|---|
| En 2025, la compañía reconoció a **75 colaboradores** en el evento anual de **Quinquenios**, celebrado en julio con motivo del aniversario de la organización, destacando su **trayectoria, compromiso y permanencia** dentro de la empresa. | Bogotá: 15 |
| | CEDI Mosquera: 9 |
| | PAI Manizales: 8 |
| | (PAI + CEDI) Barranquilla: 7 |
| | Cali: 5 |
| | Medellín: 5 |
| | Dirección General: 8 |
| | Ibagué: 4 |
| | Bucaramanga: 2 |
| | Cartagena: 3 |
| | Pereira: 3 |
| | Villavicencio: 3 |
| | Barrancabermeja: 3 |

Porcentaje de colaboradores con más de 10 años de antigüedad → 21%

## 12.2 Gestión del Talento Humano




| | | | |
|---|---|---|---|
| Desarrollo de habilidades blandas y técnicas | Bienestar/ Seguridad y salud en el trabajo | Modelo de competencias/ cultura | Gestión del desempeño y liderazgo |

# Implementación integral plataforma Heisohn.

En 2025 dimos un paso clave en la modernización del área de Gestión Humana con la implementación integral de la plataforma Heinsohn, que permitió centralizar y digitalizar la gestión del ciclo de vida del colaborador.

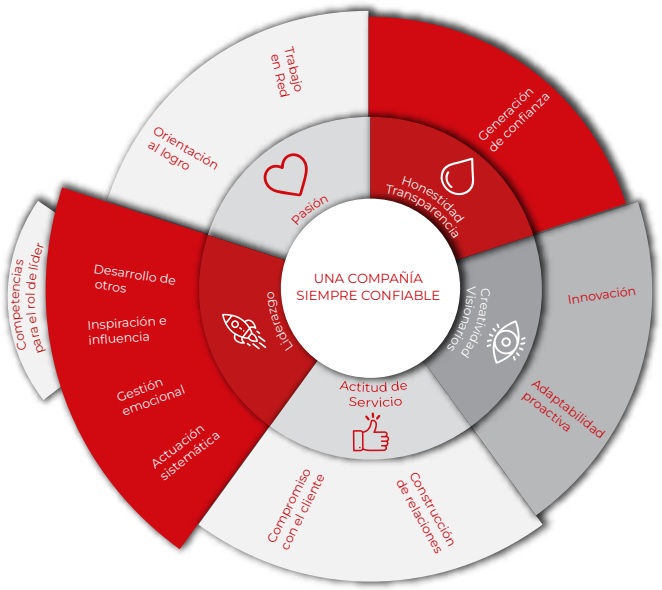
Si bien hasta 2024 la plataforma se utilizaba únicamente para el pago de nómina, durante 2025 ampliamos su alcance para integrar procesos como:

- Reclutamiento y selección
- Administración de personal
- Gestión documental
- Evaluación de desempeño
- Procesos de retiro

Este avance permitió centralizar la información, estandarizar procesos y mejorar la trazabilidad de la gestión del talento, facilitando una toma de decisiones más ágil y basada en datos.

**100 % del ciclo de vida del colaborador digitalizado y centralizado.**

## Modelo de competencias:




### Evaluación de desempeño

GRI (404-3)

En la evaluación de desempeño 2024 se identificó **Gestión Emocional** como la competencia organizacional con mayor necesidad de desarrollo. En respuesta, se realizaron talleres presenciales en todas las sedes, logrando un impacto positivo y un aumento significativo en su nivel de desarrollo.

Gracias a estos avances, para 2025 esta competencia dejó de ser la de menor nivel en la organización. Por ello, para 2026 la prioridad de desarrollo será **Trabajo en Red**, que se convierte en la competencia que requiere mayor fortalecimiento

| AÑO | PRIMER SEMESTRE | SEGUNDO SEMESTRE | OBSERVACIONES | % EJECUCIÓN ANUAL | TOTAL COLABORADORES |
|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | 0 | 519 | Se implementa la evaluación en una nueva herramienta. Heinsohn | 83% | 622 |

# Plan de capacitaciones

GRI (404-2)

En línea con el enfoque de **Desarrollo Humano de Sumatec**, la organización ha estructurado rutas de aprendizaje orientadas a acompañar el crecimiento integral de los colaboradores y fortalecer sus competencias personales y profesionales. Estas iniciativas buscan articular el desarrollo individual y de los equipos con la visión estratégica de la compañía, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y fortalecimiento del talento.

100% colaboradores capacitados

- 208 Mujeres
- 499 Hombres

**60 capacitaciones realizadas**

Del total de capacitaciones realizadas, una parte importante estuvo dirigida al fortalecimiento de la fuerza de ventas y a procesos específicos del personal operativo en temas de seguridad y salud en el trabajo. Las demás actividades se enfocaron en el desarrollo de habilidades blandas y el fortalecimiento organizacional para todos los colaboradores.

# Desarrollar las competencias

GRI (404-2)

- **Formación de la fuerza de ventas**

La fuerza de ventas, integrada por **311 colaboradores** de los equipos de **Industria, Comercio y Retail**, participó en un proceso de formación orientado a fortalecer tanto sus capacidades técnicas y comerciales como sus habilidades relacionales y estratégicas.

| Tipo de formación | Horas promedio por colaborador |
|---|---|
| Herramientas técnicas y comerciales | **28 horas** |
| Habilidades blandas y formación | **30 horas** |
| **Total** | **58 horas** |

- **Formación del personal operativo y otros colaboradores**

El programa de formación también incluyó al personal operativo y al resto de colaboradores de la organización, priorizando el desarrollo de habilidades organizacionales y la promoción de entornos de trabajo seguros.

| Grupo | Formación recibida |
|---|---|
| Personal operativo | **30 horas** en habilidades blandas y formación organizacional + **2 horas** en manipulación de cargas y uso adecuado de EPP |
| Otros colaboradores | **30 horas** en habilidades blandas y fortalecimiento organizacional |

- **Capacitación en gestión emocional:**

Con el objetivo de fortalecer el bienestar y las habilidades relacionales de los colaboradores, Sumatec desarrolló espacios de capacitación enfocados en la gestión emocional, promoviendo herramientas para el manejo adecuado de las emociones en el entorno laboral.

- Sedes visitadas ⟶ 16
- Colaboradores capacitados ⟶ 529

- **Estrategia Café con líderes**

Durante 2025 se realizaron tres espacios de “Café con líderes”, encuentros virtuales de conexión a nivel nacional dirigidos a todos los colaboradores de la compañía. Estos espacios buscan fortalecer la comunicación directa con la gerencia, compartir avances organizacionales y alinear a los equipos frente a la estrategia corporativa.

| Tema | Enfoque |
|---|---|
| Estrategia **4 Cumbres** | Aportes desde cada rol al cumplimiento de los objetivos estratégicos |
| Actitud de servicio | Fortalecimiento del servicio al cliente interno y externo |
| Cierre de año | Balance de logros y premiación del concurso navideño |

Estos espacios contribuyen a fortalecer la comunicación organizacional, el sentido de pertenencia y el compromiso de los colaboradores, facilitando además el diálogo directo con la alta dirección.

## Programa de Bienestar:

En 2025, el Programa de Bienestar consolidó su papel como aliado estratégico en la experiencia del colaborador, impulsando acciones de acompañamiento, formación, integración, reconocimiento y comunicación interna con cobertura nacional.

El programa incluyó gestión de novedades, entrevistas de retiro para mejora continua, capacitaciones periódicas y actividades de integración y bienestar, fortaleciendo el trabajo en equipo, la creatividad y la conciencia ambiental, además de reforzar la conexión con los colaboradores a través de celebraciones y reconocimientos institucionales.

| Indicador | Resultado 2025 |
|---|---|
| Novedades del colaborador gestionadas | 1200+ |
| Entrevistas de retiro realizadas | 120 |

| Iniciativa | Descripción / Estadística |
|---|---|
| Pausas activas y manejo del estrés | Implementadas en todas las sedes con apoyo de la caja de compensación |
| Dinámicas de integración | Actividad del rompecabezas para fortalecer trabajo en equipo |
| Celebraciones | Cumpleaños mensuales, Día del Vendedor, Quinquenios (75 reconocidos), fin de año |
| Concurso de Navidad | Elaboración de trineos con materiales reciclables, promoviendo creatividad y conciencia ambiental |
| Boletín de Bienestar | **4 ediciones** divulgando beneficios, programas y mensajes de autocuidado |

- **Plan de beneficios:**

Durante 2025, el Plan de Beneficios se consolidó como un mecanismo clave para el bienestar integral de los colaboradores de Sumatec, promoviendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como el desarrollo profesional y el acceso a beneficios económicos. Este plan se estructura en cuatro ejes:

**Social-familiar** | **Desarrollo profesional** | **Económico** | **Ambiental**

Como resultado, el **80 % de las novedades gestionadas durante el año** correspondieron a permisos asociados al Plan de Beneficios, atendiendo situaciones personales, familiares y académicas, y contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional, el sentido de pertenencia y la permanencia del talento.

## 12.3. Igualdad, equidad, inclusión y derechos humanos

GRI (405-1)

En 2025, la compañía inició la estructuración de su **Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**, con el propósito de fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
El programa estableció principios como el respeto por las diferencias, la equidad en el trato, la inclusión y la accesibilidad. Asimismo, incorporó un protocolo **DEI** que definió canales de denuncia, mecanismos de atención y procesos de seguimiento, orientados a gestionar posibles casos de discriminación y a promover la mejora continua en la organización.

- **Programa de inclusión laboral:**

Avanzamos en la implementación de acciones de inclusión laboral, alineadas con la construcción del **Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**. La organización promovió oportunidades inclusivas, accesibilidad a la información y procesos de selección abiertos, garantizando la participación plena de todos los colaboradores.

Colaboradores con discapacidad auditiva vinculados → 3

Área: Pre-empaque (procesos de empaque de tornillos)

Estas acciones reflejan el compromiso de Sumatec con **la creación de un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo**, donde todos los colaboradores puedan desarrollarse plenamente y aportar al logro de los objetivos organizacionales.

- Videos institucionales con subtítulos: Facilita el acceso a la información y fomenta la participación de personas con discapacidad auditiva en formación, bienestar y actividades organizacionales.
- Proceso de selección inclusivo (Vacantes sin barreras discriminatorias).
- Eliminación de barreras por condiciones físicas, sensoriales, género, edad u otros factores de discriminación.
- Integrado al Programa DEI como marco institucional para fortalecer diversidad, equidad e inclusión en todos los niveles de la organización.

- **Política integral de Gestión Humana**

Nuestra política **reafirma el compromiso con la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia de género**, garantizando entornos y procesos libres de cualquier forma de discriminación. Promueve activamente la diversidad, la equidad y la inclusión, asegura el derecho a la desconexión laboral, y fomenta el desarrollo humano integral y el bienestar de los colaboradores, al tiempo que refuerza la protección y promoción de los derechos humanos.

- **Clima laboral:**

| VARIABLES | RESULTADOS POR AREAS | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ADMON | VENTAS | OPERACIONES | GENERAL | NIVEL DE RIESGO GLOBAL |
| Satisfacción personal | 89 | 87 | 85 | 86 | 89 |
| Relaciones Interpersonales y del Equipo de Trabajo | 91 | 88 | 86 | 88 | |
| Perspectiva del jefe directo | 93 | 92 | 81 | 90 | |
| Enfoque empresarial | 93 | 93 | 82 | 91 | |
| Capacitación y entrenamiento | 92 | 93 | 81 | 91 | |
| Desarrollo Laboral | 91 | 90 | 79 | 88 | |
| Toma de decisiones | 92 | 89 | 80 | 89 | |
| Condiciones ambientales del sitio de trabajo | 94 | 92 | 82 | 91 | |
| Bienestar | 90 | 88 | 78 | 89 | |

## 12.4. Seguridad y salud en el trabajo

GRI (403-1) (403-2) (403-3)(403-9) (416-2)

La organización cuenta e implementa en cada una de las sedes el **Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SG-SST)** bajo el **Decreto 1072 2015** y la resolución **0312 2019** con el fin de prevenir lesiones, enfermedades laborales y promover condiciones de trabajo seguras y saludables. Para ello se tiene el **Manual de seguridad y salud en el Trabajo**, los programas, procedimientos, formatos y demás documentos.

**El SG-SST**, Además de los requisitos legales, está alineado con las directrices de la gestión de calidad y estándares corporativos internos, en los que se pueden encontrar.

- Normativa laboral y de prevención de riesgos aplicable al sector comercio, para la actividad económica de la organización 4663, se cuenta con un cumplimiento normativo en autoevaluación de estándares mínimos, logrando un porcentaje de 91.25% de la Resolución 0312 del 2019.
- Reglamentos sobre manipulación de cargas, almacenamiento seguro y prevención de riesgos biomecánicos.
- Requisitos obligatorios para empresas del sector comercio de distribución de productos de seguridad industrial, ferretería, tornillería.

Durante la auditoría interna del **SG-SST**, realizada en diciembre de 2025 bajo los lineamientos de la **Resolución 0312** de **2019**, se evaluaron los impactos de las actividades, productos y servicios en la salud y seguridad.

Resultados clave:

- 100 % de las categorías relevantes evaluadas.
- 45 conformidades y 15 no conformidades identificadas como oportunidades de mejora interna.
- 0 sanciones, multas o incumplimientos legales relacionados con salud y seguridad.
- 0 fallecimientos generados por accidentes y/o enfermedades laborales.
- La organización a la fecha cuenta con 3 casos de dolencia por enfermedades laboral.

### Lesiones por accidente laboral

| Descripción | Cantidad |
|---|---|
| Fractura | 1 |
| Luxación | 1 |
| Desgarro muscular | 5 |
| Conmoción trauma interno | 2 |
| Herida | 4 |
| Trauma superficial | 4 |
| Golpes | 10 |
| Quemadura | 1 |
| **Total** | **28** |

La organización cuenta con una matriz para la identificación de peligros y riesgos **basado en la metodología de la GTC 45 2012**, donde establece las etapas para la identificación de peligros, la valoración del riesgo y la definición de controles.

| Garantía de la calidad en los procesos de gestión de riesgos | |
|---|---|
| **Etapa** | **Qué se hace** |
| Identificación de peligro | Inspecciones, análisis de tareas, observaciones, revisión de incidentes y análisis documental |
| Valoración del riesgo | Aplicación de criterios GTC 45 (probabilidad y consecuencia); uso de matrices cualitativas y cuantitativas |
| Jerarquía de controles | Implementación escalonada de medidas de control |

- **Investigación de incidentes y accidentes**

Sumatec cuenta con un procedimiento para investigar incidentes y accidentes, orientado a identificar causas, valorar riesgos y definir acciones correctivas según la jerarquía de controles, fortaleciendo el SG-SST.

| Etapa | Qué se hace |
|---|---|
| Notificación | Reporte inmediato (máx. 2 días hábiles) y registro preliminar; aseguramiento del área |
| Investigación | Equipo interdisciplinario: SG-SST, jefe inmediato, COPASST y testigos |
| Análisis de causas | Arbol de causas y “5 porqués” para identificar la raíz |
| Acciones correctivas | Según jerarquía de controles: eliminación, sustitución, ingeniería, administrativos y EPP |
| Seguimiento | Verificación de implementación y eficacia; actualización de riesgos y plan SG-SST |

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – Copasst**

(GRI 403-4)

La organización cuenta con la constitución del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, con representación equitativa en cada una de las sedes y sus reuniones se ejecutan de manera mensual; acompaña inspecciones, investigaciones, campañas y hace recomendaciones a la gerencia.

Durante la reunión se verifica la cobertura de los integrantes; si algún colectivo no está representado, se documenta el motivo.



- **Comité convivencia laboral- Cocola**

GRI(406-1)

El **Comité de Convivencia Laboral (COCOLA)** es el encargado de recibir y gestionar las situaciones reportadas por los colaboradores que puedan afectar la sana convivencia en el trabajo, conforme a lo establecido en la L**ey 1010 de 2006**. Su labor se enfoca en promover un ambiente laboral respetuoso, facilitar espacios de diálogo y orientar sobre las rutas de atención institucional.

Durante **2025 se registró un caso relacionado con una situación de convivencia laboral**, el cual se encuentra actualmente en proceso de análisis conforme a los procedimientos establecidos.

Acciones implementadas en 2025:

- Capacitación a colaboradores sobre tipos de conductas que pueden afectar la convivencia laboral y las rutas de atención disponibles.
- Implementación del "Buzón viajero de historias", una iniciativa que busca resaltar experiencias positivas en las diferentes sedes y recoger las opiniones de los colaboradores, aportando ideas que contribuyen a la mejora continua de la organización.

- **Participación, consulta comunicación y formación:**

GRI (403-4)(X403–5)(403-6)(403-7)

La organización cuenta con un procedimiento de comunicación para personal interno, que promueve la participación de los colaboradores en temas de seguridad y salud en el trabajo. Los principales mecanismos son:

- Formatos disponibles en nuestra plataforma del sistema de gestión integral de Almera.
- Participación en COPASST, Comité de convivencia laboral y brigadistas
- Talleres e inspecciones para la identificación de peligros.
- Comunicación a través de inducciones, charlas, carteleras e intranet.
- Cronograma de capacitaciones orientadas según los riesgos expuestos, inducción y reinducción frente al SG-SST.
- Encuestas de competencia, simulacros y observaciones conductuales.
- programas voluntarios de promoción de la salud (Pausas activas, rumboterapia, Apoyo en salud mental y manejo de emociones, Jornadas de vacunación y promoción de hábitos saludables)

# Promoción de un ambiente laboral saludable:

(GRI 403-2)(403–4)(403-5)(403-6)

## Reincorporación Laboral (PRIC)

Durante el segundo semestre de 2025, **Sumatec puso en marcha el PRIC**, un programa orientado a acompañar a los colaboradores con incapacidades prolongadas o restricciones médicas en su regreso al trabajo, mediante rutas de reincorporación seguras y progresivas que facilitan la adaptación de funciones cuando es necesario y promueven tanto la continuidad laboral como el bienestar integral.

- **Fortalecimiento de la cultura organizacional**

Durante el periodo evaluado, se realizaron acompañamientos presenciales en las sedes de Cali y Bogotá para comprender las dinámicas culturales y las percepciones de los equipos de trabajo, lo que permitió identificar oportunidades de mejora en comunicación, liderazgo y bienestar, dando lugar a acciones impulsadas por **Gestión Humana orientadas a fortalecer la cohesión, promover entornos más colaborativos y alinear las prácticas con los valores de la organización.**

- **Zonas de escucha**

Las **Zonas de Escucha** de Sumatec son una iniciativa de bienestar que ofrece a los colaboradores un espacio seguro, confidencial y voluntario para expresar sus emociones, ser escuchados sin juicios y recibir orientación profesional. A través de sesiones breves, lideradas por el área de Bienestar y acompañadas por una psicóloga, se promueve la contención emocional, el manejo del estrés y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Este programa tiene un enfoque preventivo y orientador —no terapéutico— y busca fortalecer la salud mental, el cuidado integral y la cultura organizacional, garantizando siempre la privacidad y el respeto por cada persona.



# 13 NUESTRO COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES



# 13. Nuestro compromiso con las comunidades

GRI (413-1)

## 13.1. Proyecto Alianza por San Sebastián.

Nuestra estrategia de transformación social "**Alianza por San Sebastián**", fruto de la articulación entre **Grupotec**, **Sumatec** y las **Obras Sociales Betania**, trabajó conjuntamente con otras instituciones para fortalecer los proyectos de vida de los niños, niñas y jóvenes (NNJ) de la comuna Ciudadela del Norte, en Manizales, así como los de sus familias.

Esta labor se desarrolló a través de diversos programas implementados en el C**entro Comunitario Integral (CCI)**, un espacio orientado al desarrollo integral y al fortalecimiento de la comunidad.



**Jornadas de salud:**

Durante 2025, la Compañía brindó atención integral a aproximadamente 160 personas, enfocándose en la detección temprana de enfermedades y la prevención de complicaciones de salud.

Se llevaron a cabo actividades de promoción y prevención, incluyendo:

- Talleres sobre hábitos de vida saludable
- Apoyo a madres gestantes
- Visitas domiciliarias para seguimiento personalizado

La labor del **Médico del CCI** resulta fundamental para garantizar una **atención de calidad y centrada en la comunidad**, con impactos relevantes en:

- **Infancia:** detección temprana de enfermedades y prevención de complicaciones futuras
- **Adultos mayores:** mejora de la calidad de vida y manejo de condiciones crónicas

Estas acciones fortalecen la salud comunitaria, fomentan el bienestar integral y contribuyen a la sostenibilidad social de la región.

## Corporación Chispas de Esperanza

**Principales iniciativas:**



- **Formación en electrónica básica**

Más de 30 niños, niñas y jóvenes participan en un programa que desarrolla competencias TIC esenciales para el siglo XXI y habilidades fundamentales en electrónica. Los participantes han creado diversos proyectos individuales, lo que les ha permitido:

- Adquirir nuevas perspectivas sobre su futuro profesional y personal
- Desarrollar habilidades prácticas aplicables en contextos educativos y tecnológicos
- Fortalecer la creatividad, el pensamiento crítico y la autonomía condiciones crónicas

- **Formación en programación básica**

Mediante el uso de placas Arduino, los participantes aprenden conceptos fundamentales de programación y robótica, fomentando:

- Habilidades técnicas en innovación y resolución de problemas
- Capacidad para trabajar en proyectos colaborativos
- Motivación hacia carreras STEM y pensamiento creativo

El proyecto contribuye a **generar oportunidades educativas y sociales**, fortaleciendo el desarrollo integral de los jóvenes y su preparación para enfrentar desafíos futuros con conocimiento, habilidades y confianza.

| Beneficiarios | 32 NNJ |
|---|---|
| Competencias desarrolladas | Habilidades STEAM + G&H (ciencia, tecnología, ingeniería, arte, y matemáticas con enfoque de género y humanidades) |
| Resultados esperados | Adquisición de habilidades blandas y duras, que permitan la construcción de proyectos de vida significativos |

## 13.2. Voluntariado corporativo “Manos a la obra”:

En el marco de nuestra estrategia de **responsabilidad social**, las empresas del **holding Grupotec** se unieron para impulsar el desarrollo social y personal de niños, jóvenes y familias de la **comuna Ciudadela del Norte en Manizales.**

Este objetivo se alcanza a través de la participación de nuestros colaboradores en proyectos de **voluntariado corporativo**, los cuales generan impactos positivos en varios niveles:

- **Compromiso con la comunidad:** fortaleciendo la conexión y el apoyo a los grupos vulnerables
- **Trabajo en equipo:** fomentando la colaboración entre colaboradores de diferentes áreas
- **Desarrollo profesional y humano:** promoviendo habilidades de liderazgo, empatía y responsabilidad social

El programa “Manos a la obra” refleja cómo la compañía integra su cultura de **solidaridad y compromiso social** con acciones concretas que contribuyen al bienestar de la comunidad.

### Actividades desarrolladas:

- **Donación de computadores:**

Como estrategia de sostenibilidad, Sumatec Repotencializa computadores no aptos para su operación, con el fin de ser donados y así darles una segunda vida útil.



60 niños beneficiarios
12 computadores donados
15 colaboradores participantes.



## • Semillero Manos a la obra

Talleres basados en habilidades para la vida, según los talentos de nuestros voluntarios.



20 niños beneficiarios
16 voluntarios participantes
12 talleres realizados
24 horas de formación



## • Celebración día del niño

Inspirar en niños y adultos la importancia de soñar, crear, disfrutar y, sobre todo, revivir la magia de ser niños.



28 niños beneficiarios
17 voluntarios participantes
6 pistas de juegos realizados.



## • Vacaciones recreativas con jóvenes

Formación de jóvenes cómo organizadores de actividades y así promover el relevo generacional



8 Jóvenes participantes
3 talleres en habilidades como profesores, previos a las vacaciones recreativas.



## • Vacaciones recreativas con niños y niñas

Ofrecer a niños y niñas un espacio creativo y divertido durante las vacaciones.



35 niños beneficiarios
9 Jóvenes Monitores
17 Voluntarios participantes



| | |
|---|---|
| 40 | Niños beneficiados |
| 9 | Jóvenes participantes |
| 33 | Colaboradores voluntarios |
| 139 | Horas totales donadas por nuestros colaboradores |

# Tabla GRI

| | |
|---|---|
| Declaración de uso | Sumatec SAS BIC ha reportado usando como **referencia los estándares GRI** para el periodo de enero de 2025 a diciembre de 2025 |
| GRI 1 Usado | GRI 1: Fundamentos 2021 |

| Estándar GRI | Contenido | Ubicación | Dimensión BIC |
|---|---|---|---|
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | 2-1: Detalles **organizacionales** | 5,6 | 3.1. Modelo de Negocio.<br>3.2. Gobierno Corporativo (3.2.1.) |
| | 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 18 | N/A |
| | 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 2 | N/A |
| | 2-4: Actualización de la información | 20 | N/A |
| | 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 7, 25 | N/A |
| | 2-7: Empleados | 33,34 | N/A |
| | 2-9: Estructura de gobernanza y composición | 18 | N/A |
| | 2-16: Comunicación de inquietudes críticas | 24 | N/A |
| | 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 2, 12, 13 | N/A |
| | 2-23: Compromisos y políticas | 12, 13, 26 | 3.2. Gobierno Corporativo (3.2.1.) |
| | 2-24: Incorporación de compromisos y políticas | 26 | |
| | 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos | 23 | N/A |
| | 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear | 21,26 | N/A |
| | 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas | 24 | N/A |
| | 2-28: Afiliación a asociaciones | 10, 11 | N/A |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | GRI: 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales | 14 | 3.2. Gobierno Corporativo |
| | 3-2: Lista de temas materiales | 14 | 3.2. Gobierno Corporativo |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos2016 | 203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados | 25 | N/A |
| | 203-2: Impactos económicos indirectos significativos | 25, 27 | N/A |

| | | | |
|---|---|---|---|
| GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016 | 204-1: Proporción de gastos en proveedores | 25 | N/A |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas | 24 | N/A |
| GRI 302: Energía 2016 | 302-1 Consumo de energía dentro de la organización | 31 | 3.4. Prácticas ambientales (3.4.1.) |
| | 302-4: Reducción del consumo energético | 31 | 3.4. Prácticas ambientales (3.4.1.) |
| | 302-5: Reducción de los requerimientos energético de productos y servicios | 25 | N/A |
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 30 | 3.4. Prácticas ambientales (3.4.2.) |
| | 305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | 30 | 3.4. Prácticas ambientales (3.4.2.) |
| | 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 30 | 3.4. Prácticas ambientales (3.4.2.) |
| GRI 306: Efluentes y residuos 2020 | 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 31 | 3.4. Prácticas ambientales (3.4.2.) |
| GRI 306: Efluentes y residuos 2020 | 306-3: Residuos generados | 29, 30, 31 | 3.4. Prácticas ambientales (3.4.2.) |
| | 306-4: Residuos no destinados a eliminación | 29, 30 | 3.4. Prácticas ambientales (3.4.2.) |
| GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 | 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de acuerdo con criterios ambientales | 27 | N/A |
| | 308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 27 | N/A |
| GRI 401: Empleo 2016 | 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal | 33, 34 | N/A |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 40 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.3.) |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 40, 43, 44 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.3.) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| GRI 404: Formación y educación 2016 | 403-3: Servicios de salud en el trabajo | 40, 43, 44 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.3.) |
| | 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 41, 42 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.3.) |
| | 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 42, 43, 44 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.3.) |
| | 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores | 42, 43, 44 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.3.) |
| | 403-7: | 42 | |
| | 403-9: Lesiones por accidente laboral | 40 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.3.) |
| | 404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado | 36 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.2.) |
| GRI 404: Formación y educación 2016 | 404-2: Programas para mejorar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición | 36 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.2.) |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de | 35 | N/A |
| | 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 33, 34, 38 | 3.2. Gobierno Corporativo (3.2.2.) |
| GRI 406: No discriminación 2016 | 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 42 | N/A |
| GRI 413: Comunidades locales 2016 | 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo | 45, 46 | 3.5. Prácticas con la comunidad (3.5.1.) |
| GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016 | 414-2(c): impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 27 | N/A |

| Otros ítems BIC, No incluidos en GRI | |
|---|---|
| **Ubicación** | **Dimensión BIC** |
| 43 | 3.3. Prácticas laborales (3.3.3) |
| 31 | 3.3. Prácticas laborales (3.4.3) |
| 45, 46, 47 | 3.5. Prácticas con la comunidad (3.5.2.) |



SOMOS

# Sumatec®

Línea de atención Nacional: 018000180488

sumatec.co | @soysumatec | Sumatec