

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA 2012

Me complace presentar nuestra segunda Memoria de Responsabilidad Corporativa de SUMASA, integrada con el Informe de Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en su cuarta edición, en la que se exponen las diferentes líneas de actuación de SUMASA en los ámbitos de naturaleza social, medioambiental y económica.

Entre las actuaciones llevadas a cabo en 2012 destacan las orientadas a continuar mejorando la eficiencia energética en todas las oficinas de CaixaBank (y de SUMASA), especialmente con el traslado del Centro de Procesamiento de Datos del Edificio de Servicios Centrales de CaixaBank a un nuevo emplazamiento con instalaciones de alta eficiencia energética y la finalización de la campaña de sustitución de los equipos informáticos por modelos más eficientes, entre otras medidas de sensibilización medioambiental.

Por lo que respecta al personal de SUMASA, se ha implantado un Plan de Compensación Flexible con el que se da la posibilidad de adecuar una parte de su retribución a sus necesidades personales y familiares, obteniendo precios más competitivos y con beneficios fiscales, de acuerdo con la legislación fiscal vigente.

SUMASA ha diseñado en 2012 un Plan de Continuidad de Negocio para dar respuesta a esta necesidad y como parte del plan de Continuidad de Negocio del Grupo CaixaBank.

Como empresa filial de CaixaBank, SUMASA está incluida en su Informe de Responsabilidad Corporativa, con lo que la información que concierne a actuaciones realizadas por nuestra parte está disponible en dicho Informe (*)

Como objetivos para 2013 nos hemos propuesto continuar mejorando la eficiencia, con una reducción del presupuesto de los gastos generales gestionados por cuenta de CaixaBank. Para conseguirlo, será necesario continuar aplicando acciones que permitan reducir el consumo energético y medidas que proporcionen mayor eficiencia en el coste de los servicios que gestionamos, todo ello, manteniendo el nivel de calidad establecido.

Para finalizar, deseo reiterar el compromiso de SUMASA, como empresa del Grupo "la Caixa", en la voluntad de trabajar para el desarrollo sostenible y en nuestra intención de seguir mejorando en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial.



Antoni Cayuela Gil
Consejero Delegado

(*) www.caixabank.com/informacioncorporativa/responsabilidadcorporativa_es.html

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- ❑ **Quiénes somos**
- ❑ **Órganos de gobierno**
- ❑ **Compromiso con la Responsabilidad Corporativa**
- ❑ **Los principales Grupos de interés**
- ❑ **Datos económicos de SUMASA**
- ❑ **SUMASA ante sus clientes**
- ❑ **Compromiso con el medio ambiente**
 - **Innovamos en nuevas tecnologías y trabajamos para obtener más eficiencia energética**
 - **Fomento de la mejora ambiental de nuestros clientes**
- ❑ **Capital humano**
 - **Igualdad de oportunidades**
 - **Conciliación vida personal y profesional**
 - **Beneficios sociales**
 - **Seguridad y Salud**
 - **Formación y desarrollo profesional**
 - **Comunicación interna**
 - **Actividad asociativa del personal: representación sindical**
 - **Anticorrupción**
- ❑ **La gestión con proveedores**
- ❑ **Continuidad del Negocio**

SUMINISTROS URBANOS Y MANTENIMIENTOS, S.A. (SUMASA) [2.1]

LOCALIZACIÓN: C. De Provençals, 39, Plantas 8 y 9
08019-Barcelona [2.4]

TELÉFONO: 93 404 89 00

WEB: www.sumasa.es

PAÍSES EN LOS QUE OPERA: España [2.5]

□ QUIÉNES SOMOS

SUMASA es una empresa filial de CaixaBank que desarrolla la gestión, por cuenta de terceros, de servicios relacionados con las obras, el mantenimiento, las compras y la logística de CaixaBank y otras empresas del Grupo “la Caixa”.

Dispone de sede central en Barcelona y ocho Delegaciones repartidas por todo el territorio español, para poder dar cobertura nacional a nuestros clientes. [2.2],[2.3]

SUMASA gestiona los servicios generales de CaixaBank, tanto de su red territorial (oficinas bancarias) como de sus edificios centrales. También realiza actuaciones en inmuebles de Servihabitat y de otras empresas del Grupo “la Caixa”. Dichas actividades se desarrollan en el ámbito del territorio español. [2.7]

Nº personas: 155

Fondos Propios 2012: 3,9 millones
Deuda 2012: 15,2 millones

Facturación 2012: 18,7 millones

Servicios prestados:

Gestión de:

- Obras
- Mantenimiento
- Compras y Logística
- Gestión de Inmuebles



[2.8]

ÓRGANOS DE GOBIERNO



SUMASA es una Sociedad Anónima perteneciente al Grupo CaixaBank, participada mayoritariamente por CaixaBank, S.A. [2.9]

Su principal órgano de gobierno es el Consejo de Administración, compuesto por un Presidente que no ocupa un cargo ejecutivo. Las tareas ejecutivas recaen sobre el Consejero Delegado, que además también es el Director General de la Compañía. [2.6],[4.2]

Se detalla a continuación el organigrama de la organización que no ha presentado ningún cambio significativo en la estructura durante el período de esta Memoria. [2.9]



En SUMASA existen diferentes Comités, responsables de gestionar aquellos aspectos más importantes para el buen funcionamiento de la Compañía, que definen la estrategia y supervisan la gestión. [4.1]

COMITÉ:	COMPOSICIÓN:
Consejo de Administración	Presidente, Consejero Delegado (único integrante con cargo ejecutivo), Consejeros y Secretario no consejero. [4.3]
Comité de Dirección	Presidente, Consejero Delegado y Directores de Área
Comité de Adjudicaciones	Directores de Área
Comité de Seguridad y Salud	Consejero Delegado, Directores de Área y Secretaria del Comité

Dado el alto grado de integración e interrelación entre el accionista mayoritario (que además es el principal cliente) y la Sociedad, el contacto y el flujo de información entre ambos es permanente.

Desde hace años el derecho de los trabajadores a tener una representación se concreta en la existencia de un *Comité de Empresa* (para el centro de trabajo ubicado en el edificio Torre Pujades de Barcelona), resultado de unas elecciones libres llevadas a cabo de acuerdo con lo establecido en la ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa, a través de la Dirección de RRHH, se comunica con el máximo órgano de gobierno de la Entidad para trasladar las inquietudes de la plantilla y disponen de recursos para llevar a cabo la comunicación con el personal mediante un mail específico para notificaciones, un tablón de anuncios y una sala de reuniones. [4.4]

□ COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Existe una amplia conciencia hacia la Responsabilidad Social. Es por ello que en 2009, al igual que otras empresas del Grupo CaixaBank, SUMASA se adhirió al *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*, adquiriendo un compromiso que ha desarrollado a través del cumplimiento de sus Diez Principios. Así, anualmente, se ha presentado un Informe de Progreso en el que se recogen todas las actuaciones destacadas llevadas a cabo durante el año anterior, así como los objetivos para el siguiente en todos los ámbitos de concienciación sostenible.

SUMASA, como filial de CaixaBank, participa en su Memoria anual de Responsabilidad Corporativa, siendo consultables todos los aspectos y gestiones de la Entidad en dicha memoria.

SUMASA publicó la primera Memoria de Responsabilidad Corporativa en 2012, relativa al ejercicio 2011, con nivel de aplicación C auto declarado, unificándola en un solo documento con el Informe de Progreso del Pacto Mundial. Este año, cumpliendo con la voluntad de actualizarla anualmente, se publica con los datos correspondientes a 2012. **[3.1] [3.2] [3.3]**

La persona de contacto para cuestiones relativas a la Memoria o a su contenido es **[3.4]**:

Antonio Ortiz Luque (Director de Finanzas y Organización)

- Teléfono: 93 404 89 06
- E-mail: aortiz@sumasa.es / vgarcia@sumasa.es

La cobertura de esta Memoria se centra en las actividades que se llevan a cabo en relación a los clientes: CaixaBank, Servihabitat y Empresas del Grupo. También da cobertura a las actividades relacionadas con el personal. Además, se explicarán aspectos sobre la gestión relacionada con los proveedores. **[3.6]**

□ LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS

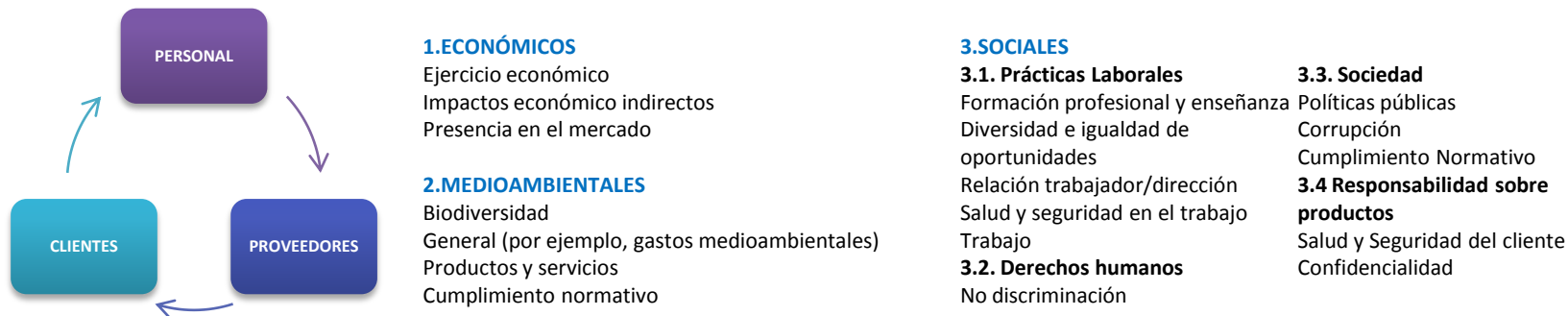
CLIENTES → CaixaBank: Áreas clientes (SSGG, Seguridad, Marketing, Informática, etc.), personal de Caixabank, clientes de CaixaBank y compañías del Grupo “la Caixa” (Servihabitat, Fundació “la Caixa”, PromoCaixa, Finconsum, Silc Inmobles,...), ya que son el centro de la actividad de la organización.

PERSONAL → Con su esfuerzo, dedicación y compromiso se puede realizar el proyecto de empresa.

PROVEEDORES → Responsables de ejecutar los encargos que se les encomienda, base de la actividad de la Compañía. **[4.14]**

Esta memoria desarrolla aquellas materias que son de interés para los Grupos de interés seleccionados, estando en continua comunicación con ellos para llegar a una óptima gestión de la actividad de SUMASA. **[4.15]** Como resultado, se obtienen propuestas que abarcan aspectos presentes en cada una de las tres categorías que aplican en la elaboración de toda memoria, esto es, económicas, medioambientales y sociales.

A continuación se presentan los aspectos recurrentes que se derivan de los comentarios de los Grupos de Interés:



Una vez analizados todos estos aspectos se ha perfilado el proceso de elaboración y se ha decidido qué indicadores del GRI son los adecuados para incluir en esta Memoria y que, al mismo tiempo, estén en sintonía con los Diez Principios del Pacto Mundial. **[3.5]**

Como resultado, a continuación desarrollamos los temas más relevantes sobre la actividad de SUMASA durante el período 2012:

□ DATOS ECONÓMICOS DE SUMASA

SUMASA, como filial de CaixaBank, tiene como objetivo principal la gestión, por cuenta de sus clientes (empresas del Grupo “la Caixa”), de las obras, las instalaciones, los mantenimientos, las compras y la logística, todo ello siempre enmarcado con unos criterios de máxima calidad y eficiencia.

EJERCICIO 2012 SUMASA

VALOR ECONÓMICO GENERADO	Miles de euros
Ingresos	18.733
Volumen de facturación	108.420
Resultado neto	896
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	Miles de euros
Costes de explotación	8.390
Retribución plantilla	9.028
Pago dividendos	600
Pagos a gobiernos (Impuestos sobre sociedades)	419

[EC1]

En 2012 los gastos generales de SUMASA se han reducido en un 7%. Para el año 2013 se prevé continuar mejorando en la gestión de estos gastos.

☐ SUMASA ANTE SUS CLIENTES

Dado que CaixaBank es el principal cliente de SUMASA esta Memoria se centra en incluir los indicadores GRI más relevantes con respecto a la Responsabilidad Corporativa en relación a este cliente.

Aún así, también se menciona a otros, no menos importantes, como son las filiales del Grupo “la Caixa”. Entre ellas destaca Servihabitats. Para esta sociedad, durante los últimos años, se ha incrementado de forma significativa el volumen de actividad gestionado, basado principalmente en la gestión de sus activos desde su adquisición hasta su venta (informes, mantenimientos, reformas, promociones, etc.).

En 2013 se continuará con la reducción del “time to market” (tiempo necesario para adecuar un activo para su comercialización) así como la optimización de los costes gestionados. Además, se consolidará un Servicio Técnico de Asistencia a los inmuebles de Servihabitats que se ha puesto en marcha a lo largo de 2012.

Calidad y satisfacción del cliente

El conocimiento y la mejora del grado de satisfacción del servicio prestado a nuestros clientes es uno de los principales objetivos de SUMASA.

La manera de medir la satisfacción del cliente CaixaBank son dos encuestas que permiten medir la satisfacción del cliente directo (la red de oficinas de CaixaBank) y del cliente final de la Entidad. [PR5]

Encuestas a Oficinas

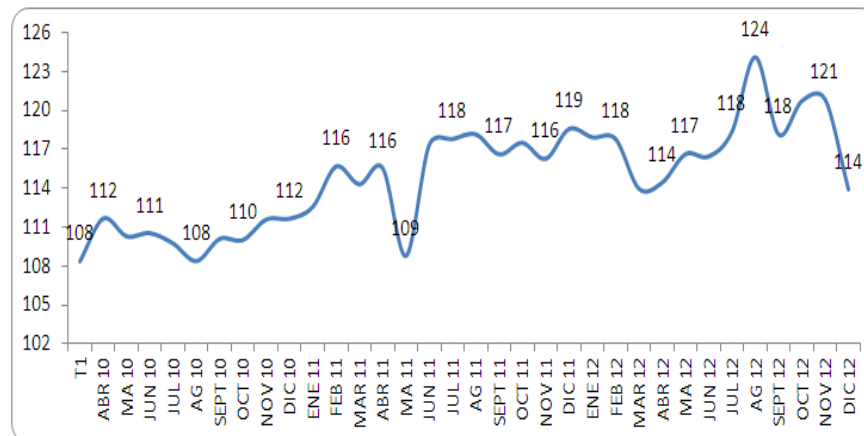
El objetivo de esta encuesta es conocer la valoración de las oficinas sobre los servicios proporcionados a la red por parte de SUMASA.

La encuesta es electrónica, totalmente confidencial y los resultados tienen una periodicidad mensual.

Se compone de tres partes cuyos resultados miden el resultado final para SUMASA:

- Encuesta de Satisfacción de las Oficinas (calidad percibida)
- Indicadores de Calidad Objetiva (calidad medida)
- Encuesta Call Center

El resultado promedio en 2012 fue de 118 (donde 116 era el objetivo y 148 es la máxima puntuación), incrementando la puntuación promedio obtenida en 2 puntos respecto al año anterior y respecto al objetivo establecido.



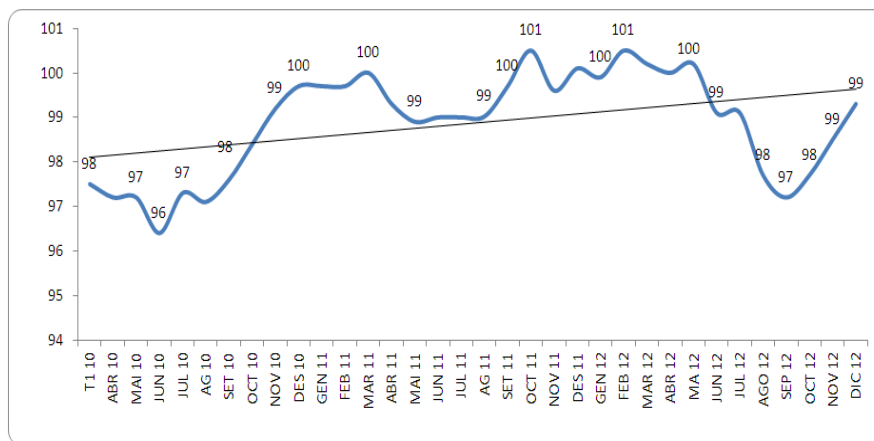
Evolución mensual de la encuesta de oficinas en los años 2010 a 2012

Encuestas a Clientes:

El objetivo de esta encuesta es conocer la valoración de los clientes respecto a la limpieza de recinto del cajero automático. La encuesta se realiza entre una muestra de los clientes de la Entidad y tiene una periodicidad mensual.

El resultado promedio en 2012 fue de 99 (donde 148 era la máxima puntuación).

Una muestra de la importancia que tienen estas encuestas para SUMASA es que son tomadas para definir uno de los principales objetivos que el equipo de Dirección establece cada año como reto. Además, se hace seguimiento continuo de las encuestas realizadas a través del Comité de Dirección de SUMASA



Evolución mensual de la encuesta de clientes en los años 2010 a 2012

Indicadores de calidad y servicio:

Una año más, “la Caixa” sigue ocupando la primera posición de la encuesta EQUOS por lo que respecta a la valoración de los “aspectos físicos” de sus oficinas bancarias. Estas excelentes valoraciones son fruto de la innovación, el esfuerzo y el compromiso realizado por CaixaBank y por el trabajo delegado a cada una de las personas que conforman la plantilla de SUMASA, además de todas aquellas que, de alguna manera, colaboran con la Compañía.

RCB		Análisis de Calidad Objetiva en Redes Comerciales Bancarias										Avance de Resultados		2012		
ASPECTOS FÍSICOS														4º Trimestre		
	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2012-2011		vs 2008-2007	
	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor			
La Caixa	8,86	8,82	8,84	8,88	8,88	8,88	8,87	8,87	8,81	8,81	8,81	8,81	8,87	0,06	8,87	-0,02
Bankinter	8,24	8,35	8,33	8,42	8,73	8,82	8,18	8,75	-0,18	8,76	-0,02	8,76	-0,01	8,76	0,01	8,82
Santander	8,94	8,81	8,48	8,69	8,84	8,82	8,09	8,81	-0,02	8,88	0,01	8,75	-0,12	8,87	0,12	0,09
Ibercaja	8,81	8,88	8,88	8,84	8,84	8,82	-0,04	8,82	-0,04	8,76	0,14	8,49	-0,21	8,69	-0,09	0,03
Banco Sabadell	8,31	8,14	8,30	8,42	8,40	8,82	0,31	8,69	-0,08	8,60	-0,09	8,61	0,01	8,60	-0,09	0,34
Bankia	8,40	8,42	8,44	8,46	8,47	8,82	0,13	8,67	-0,03	8,39	-0,28	8,40	-0,21	8,40	0,02	0,23
Cajas Rurales Unidas	8,42	8,42	8,47	8,69	8,44	8,87	0,13	8,64	-0,03	8,29	-0,26	8,44	0,16	8,40	0,02	0,26
BBVA	8,88	8,34	8,39	8,49	8,34	8,52	0,01	8,37	-0,02	8,33	-0,04	8,37	0,04	8,35	0,02	0,03
Banco Mare Nostrum	8,80	8,47	8,40	8,42	8,39	8,33	-0,01	8,32	-0,06	8,24	-0,08	8,22	0,09	8,32	-0,07	-0,13
Barclays Bank	7,96	7,96	7,99	8,29	8,39	8,38	0,02	8,39	0,09	8,14	-0,25	8,26	0,14	8,39	0,00	0,32
Deutsche Bank	7,88	7,88	7,91	8,34	8,33	8,38	0,03	8,18	-0,20	8,18	0,02	8,35	0,10	8,35	-0,08	0,39
Novagalicia banco	8,11	8,69	8,12	8,18	8,42	8,41	-0,01	8,66	0,24	7,71	-0,94	8,13	-0,42	8,23	-0,19	0,23
Banco Popular	7,89	7,77	7,73	8,11	8,18	8,18	0,00	8,89	0,11	8,21	-0,14	8,14	-0,07	8,23	0,04	0,39
Banesto	7,91	7,94	7,94	8,38	8,38	8,12	-0,14	8,18	-0,07	8,21	0,12	8,22	-0,09	8,23	-0,04	0,39
Kutxabank	8,82	8,13	8,16	8,31	8,31	8,34	0,03	8,06	-0,34	8,19	0,18	8,26	0,10	8,19	-0,12	0,19
Libertbank	8,29	8,14	8,24	8,31	8,30	8,33	0,03	8,21	-0,12	8,07	-0,14	8,13	0,06	8,13	-0,12	0,04
Banca Civica	8,38	8,12	8,16	8,28	8,24	8,12	-0,12	8,03	-0,09	8,03	-0,09	8,03	-0,09	8,03	-0,15	-0,06
Unicaja	8,29	8,68	8,54	8,68	8,59	8,27	-0,11	8,54	-0,23	8,00	-0,04	7,87	-0,33	7,99	-0,39	-0,24
Caixa España-Cuero	8,10	8,82	7,88	8,07	8,23	7,76	-0,48	8,06	0,30	7,67	-0,48	8,06	0,49	7,86	-0,38	-0,02
Grupo Cooperativo banco	7,85	7,75	7,81	7,86	7,85	7,84	-0,30	7,19	-0,47	8,16	0,87	7,71	-0,44	7,71	-0,24	0,17
Global Mercado	8,82	8,27	8,28	8,48	8,48	8,48	0,03	8,48	-0,03	8,54	-0,06	8,48	0,06	8,39	-0,01	0,10

■ Valor: Por encima de la media
■ Valor: Igual o por debajo de la media
■ Línea
■ Evolución: Mejor respecto al período anterior
■ Estancó o se empeoró
■ Datos calculados sobre la última encuesta cada trimestre
■ Datos calculados sobre todos los encuestas en el año

COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

El compromiso con el respeto y la protección del entorno es la base de la gestión ambiental de SUMASA y se integra en la gestión del negocio, sus proyectos, productos y servicios. SUMASA cuenta con la certificación ISO 14001 desde diciembre de 2000, revalidada año tras año gracias al desempeño en focalizar la gestión ambiental en la adopción de medidas que incrementen la eficiencia energética, minimicen el consumo de recursos naturales y la generación de residuos y fomenten el reciclado.

De este modo, en cuanto a la minimización de recursos naturales cabe destacar la utilización de papel reciclado y el esfuerzo continuado para reducir su consumo implantando varias iniciativas: la distribución de la nómina al personal se realiza en formato digital a través de un aplicativo en la intranet, se fomenta la facturación electrónica y cada día son más los proveedores que facturan por el sistema de autofacturación, evitando la emisión de facturas en papel. Así mismo, se evita la distribución de papel en las reuniones internas, utilizando medios electrónicos para compartir la información y programamos los ordenadores para que ordenen impresiones a doble cara por defecto, disponiendo únicamente de una impresora multifuncional por planta, evitando así también el consumo excesivo de cartuchos de tinta y respetando también la confidencialidad de la documentación tratada con la incorporación de un código personal para su uso.

Por otro lado, también se realiza un esfuerzo importante para segregar los residuos producidos y promover su posterior reciclaje, suprimiendo las papeleras individuales e incorporando contenedores centralizados de recogida selectiva de papel, plástico, cartuchos, tóner, cd's y materia orgánica.

En 2012 se ha producido un incremento en el consumo de papel debido al aumento en la actividad de la Compañía.

Papel	2011	2012
Total papel consumido (kg)	2.903	3.290
Total papel consumido por persona (Kg)	19,61	21
Total papel reciclado (kg)	2.903	3.290
Porcentaje de papel reciclado sobre total consumido %	100	100

[EN1][EN2]

Gestión y reciclaje de residuos	2011	2012
Total cartuchos de tóner (unid)	59	61
Total papel y cartón (kg)	2.776	2.691
Total plástico (kg)	74	22

[EN22]

Costes ambientales (euros)	2011	2012
Auditorías y certificaciones ambientales	7.758	6.331
Otros costes ambientales	1.400	1.200
Recogida y tratamiento de residuos	6.909	6.876
Formación y sensibilización medioambiental	1.085	0

[EN30]

PACTO MUNDIAL

Esta sección cubre:

PRINCIPIO 7 - Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente

PRINCIPIO 8 - Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Innovamos en nuevas tecnologías y trabajamos para obtener más eficiencia energética

Es compromiso de SUMASA realizar un consumo responsable de los recursos que se utilizan, trabajando para reducir el consumo de energía y el nivel de emisiones de gases de efecto invernadero asociados. Con ese objetivo se ha dotado a las oficinas de la sede central de SUMASA de la tecnología más eficiente: equipos informáticos eficientes etiquetados “energy star”, detectores de presencia en las escaleras de emergencia y los lavabos y sistemas de aprovechamiento de la luz natural, que regulan el nivel de iluminación en función del aporte de luz natural, en la primera línea de luminarias situadas a una distancia inferior a 3 metros de las ventanas.

En cuanto a la calefacción y climatización destaca la conexión a la red de District-Heating (Districlima). La conexión a este sistema supone la emisión de un porcentaje bajo de emisiones de CO₂, gracias a la fuente de generación de calor y frío. Se aprovecha el calor residual resultante de la quema de residuos sólidos urbanos para su uso en climatización, por lo que tiene una alta calificación energética.

Finalmente también se promueve el uso del Sistema de Videoconferencia en sustitución de reuniones presenciales, evitando así los desplazamientos y, por consiguiente, la reducción de emisiones de CO₂ en el ambiente.

No obstante, que en 2012 se haya producido un incremento de emisiones de CO₂ ha sido motivado por el aumento de trayectos en avión y tren, consecuencia del proceso de integración de oficinas de Banca Cívica y, por tanto, de una mayor actividad.

Consumo Energía (GJ)	2011	2012
Energía eléctrica consumida*	722,54	601,60
Energía eléctrica consumida por persona	4,88	4,00
Total de emisiones por electricidad de CO₂ (TnCO₂)	54,12	45,12
Transporte (km)		
Viajes de avión (km)	249.989	641.685
Avión corta distancia (Km recorridos)	236.136	52.144
Avión media distancia (Km recorridos)	12.173	178.827
Avión larga distancia (km recorridos)	1.680	410.714
Viajes de tren (km)	52.311	80.600
Viajes en vehículo (km)	339.225	270.090
Total km recorridos en desplazamientos y viajes corporativos (km)	641.525	992.375
Total de emisiones por transporte de CO₂ (TnCO₂)	91,26	125,65
Total emisiones de CO₂ (directas e indirectas)	145,46	170,77

[EN3],[EN4],[EN16]

* Debido al cambio de ubicación de las oficinas de Madrid y Sevilla no se dispone de los consumos correspondientes a estas Delegaciones

Para calcular las emisiones directas de CO₂ se ha utilizado el conversor de www.ceroco2.org e indicadores de DEFRA

PACTO MUNDIAL

Esta sección cubre:

PRINCIPIO 7- Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

PRINCIPIO 9 - Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

▪ Fomento de la mejora ambiental de nuestros clientes

CaixaBank es la Entidad española líder en su sector en gestión del cambio climático, según los datos recogidos en el Carbon Disclosure Project Global 500 (CDP), un estudio que evalúa a las principales empresas del mundo en función de su compromiso en este vector. Concretamente se ha obtenido una puntuación de 85B, la más alta registrada por un banco español en los resultados publicados por CDP correspondientes al año 2012. Los éxitos en la gestión ambiental también han conseguido el reconocimiento del Dow Jones Sustainability Index, consiguiendo una puntuación de 82 en la dimensión de sostenibilidad y comportamiento medioambiental del índice, una de las mejores del sector financiero en el mundo.

Como gestora mandataria de “CaixaBank”, SUMASA ha llevado a cabo varias actuaciones a lo largo del 2012 que han permitido alcanzar estos niveles de excelencia, entre las que destacan:

- Finalización de la campaña de sustitución de los PC's de la red territorial y Servicios Centrales, por otros con niveles de eficiencia energética superiores, incluyendo nuevas configuraciones de hibernación y apagado de periféricos asociados.
- Traslado el Centro de Procesamiento de Datos del Edificio de Servicios Centrales a un nuevo emplazamiento con instalaciones de alta eficiencia energética (edificio dotado con certificación Leed Silver).
- Durante el año 2012 se ha realizado la instalación de 39 baterías de condensadores y la reparación de otras 47 en las que se ha procedido a regular la programación, cambiar amperaje o sustitución de automáticos averiados para reducir la inyección de energía reactiva en la red en un 58% respecto al año anterior, reduciendo de este modo la intensidad demandada y permitiendo la disminución de la emisión de CO₂ por parte de nuestros suministradores.
- Incremento del seguimiento de los consumos eléctricos en las oficinas e implantación de nuevas medidas de control

Finalmente destacar la renovación del Distintivo de Calidad Ambiental de la Generalitat de Catalunya para las oficinas de esta Comunidad, junto con la renovación del Manual de Buenas Prácticas Ambientales para reforzar la implicación del personal en la gestión ambiental de la Organización.

[EN18] [EN26]

PACTO MUNDIAL

Esta sección cubre:

PRINCIPIO 7 - Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

PRINCIPIO 8 - Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

PRINCIPIO 9 - Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Por lo que se refiere a la consecución de futuros logros ambientales en SUMASA, los objetivos del 2013 se centralizarán en:

- Estudiar la posibilidad de que las placas solares existentes en el Edificio de Torre Pujades puedan abastecer consumo propio de la actividad (edificio propiedad de Servihabitat, donde se encuentran los Servicios Centrales de SUMASA).
- Se trabajará para disminuir el ratio de consumo de papel por persona.
- Mejora de la recogida selectiva.

En cuanto a los próximos objetivos ambientales a llevar a cabo en CaixaBank en los que SUMASA participa, destacan:

- Reducción consumo de papel: 2,5%.
- Reducción residuos generales: 2,5%.
- Reducción del consumo energético: 3%.
- Mejora en el control de consumo de agua.
- Sensibilización en la generación de CO2 asociado a viajes.

PACTO MUNDIAL

Esta sección cubre:

PRINCIPIO 8 - Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

CAPITAL HUMANO

Igualdad de oportunidades

SUMASA, como miembro integrante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, desarrolla su actividad en el respeto de los Derechos Humanos fundamentales, protegiéndolos y promoviéndolos tal como insta la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En 2009 se adhirió al *Código de Valores Éticos y Principios de Actuación* promovido por “la Caixa” en el que se enumeran y desarrollan los valores, los principios y las normas básicas de conducta que rigen su actuación, y en el que cabe destacar la política contra la discriminación y en favor de la igualdad.

En 2012 se ha distribuido un nuevo Código de Ética a toda la plantilla y a todas las nuevas incorporaciones tal y como se apuntaba en la anterior Memoria. Este código se ha incluido en la normativa de la Compañía, integrado en el de CaixaBank, con formato SUMASA y se difunde a través de la Intranet de SUMASA

En la Compañía se sigue cumpliendo con la legalidad vigente en el proceso de selección de personal, promoviendo una política de igualdad de oportunidades, valorándose el nivel profesional y de desempeño, con independencia del género, raza o cultura. En la plantilla de SUMASA existen personas de diferente origen, sexo, o con ciertas discapacidades. Todas ellas gozan de igualdad de oportunidades profesionales. En 2012 no ha habido ninguna incidencia por discriminación. [HR4]

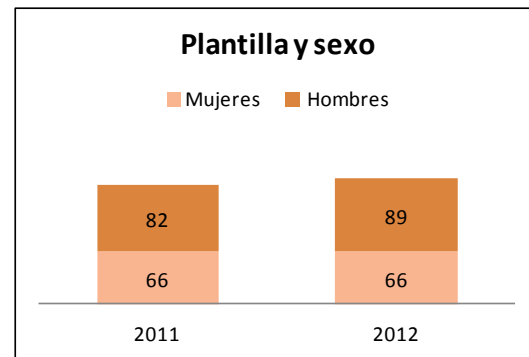
En cuanto a la rotación media, indicar que ha aumentado con respecto al año anterior (de 2 a 4 personas han abandonado la empresa (2 mujeres, de 65 y 39 años y 2 hombres, de 58 y 59) pero se han producido 16 nuevas incorporaciones, fomentando la creación de empleo. [LA2]

En 2012 se han seguido comunicando las ofertas de selección internas, tanto de SUMASA como del Grupo “la Caixa” en la Intranet de la Compañía. Esto ha permitido el acceso de todo el personal, en igualdad de oportunidades, a esta información.

PACTO MUNDIAL Esta sección cubre:

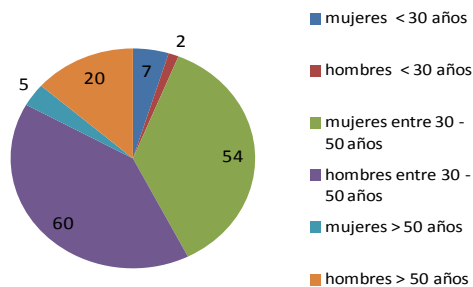
PRINCIPIO 2- Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

PRINCIPIO 6- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

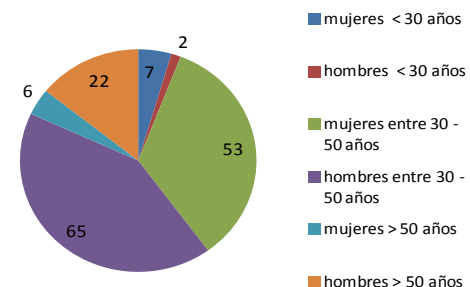


[LA13]

Plantilla por sexo y edad 2011

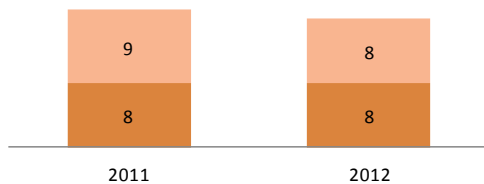


Plantilla por sexo y edad 2012



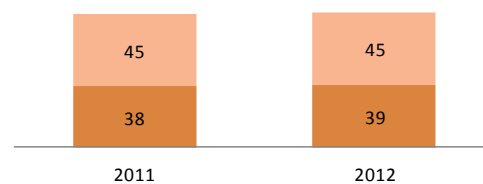
Antigüedad de la plantilla (años)

■ Antigüedad media de las mujeres
■ Antigüedad media de los hombres

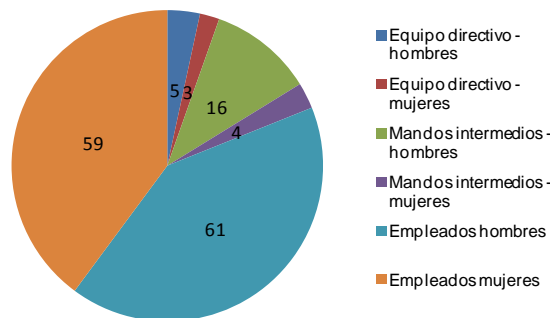


Edad media de la plantilla (años)

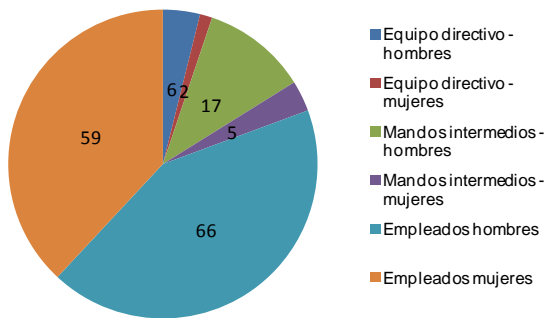
■ Edad media de las mujeres
■ Edad media de los hombres



Plantilla por categorías 2011



Plantilla por categorías 2012



▪Conciliación vida personal y profesional

La compatibilidad entre la vida personal y el desarrollo profesional sigue siendo fundamental para el bienestar de del personal que conforma la plantilla y es por eso que todas las personas tienen el derecho a solicitar la reducción de la jornada laboral para el cuidado de sus hijos menores de 8 años. Asimismo, la legislación vigente permite la reducción de jornada laboral para las personas con cargas familiares.

Otro derecho del que pueden disfrutar son los permisos de maternidad y paternidad. De acuerdo con la legislación vigente, se trata de permisos retribuidos de 112 y 13 días con motivo del nacimiento de un hijo, respectivamente. El acuerdo firmado en 2007 entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de SUMASA para modificar el horario laboral, ha permitido mejorar la conciliación familiar del personal.

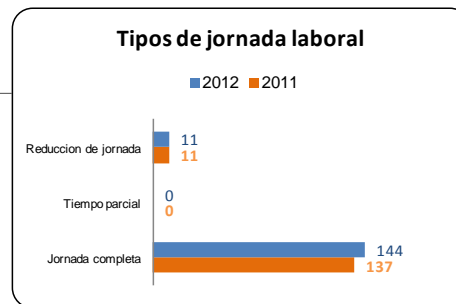
▪Beneficios sociales

En 2012 SUMASA ha implantado un *Plan de Compensación Flexible* con el que pretende dar la posibilidad a la plantilla de adecuar parte de su retribución a sus necesidades personales y familiares. Se trata de un sistema de retribución personalizado y flexible, en el que cada profesional decide, voluntariamente, cómo percibir parte de su retribución anual en cada momento mediante la contratación de ciertos productos y servicios a través de la Entidad. Las personas que se pueden adherir a este Plan son las que tengan contrato indefinido con la Compañía.

Los productos que hasta el momento se pueden contratar son los vales guardería, seguro médico y programas de formación. A partir de septiembre se añadió un nuevo producto, la Tarjeta Visa Transporte, para que obtuvieran beneficio aquellas personas que acuden al centro de trabajo en transporte público y colectivo, que son la mayoría.

Para facilitar la gestión de estos productos a la plantilla, se ha puesto a su disposición una nueva web con el objetivo de hacer más sencilla y ágil la adecuación. En esta web se puede personalizar la retribución eligiendo aquellos productos y servicios que se deseen en cada momento con unos precios más competitivos y con beneficios fiscales, gracias al tratamiento que la Ley del IRPF concede. De igual manera, se ha puesto facilitado a todo el personal un número de teléfono y dirección de e-mail para realizar todo tipo de consultas.

Esta iniciativa se suma a los otros beneficios sociales que se han adoptado en los últimos años como son la contratación de un seguro sanitario del que se beneficia todas las personas con contrato indefinido y un seguro de accidentes a cargo de la Compañía, además de la dotación de un sistema de ayuda para los gastos de comida.



[LA1]

Beneficios sociales (euros)	2011	2012
Ayudas a la sanidad (planes de salud)	54.929	54.929
Otros beneficios sociales	141.314	144.770
Seguros de accidentes	10.448	10.448
Ayudas de estudios/educación	514,72	2.247
Entrega de acciones de CaixaBank	262.524	0

Datos económicos sobre los beneficios sociales
[EC3] [LA3]

▪ **Seguridad y Salud**

En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), SUMASA proporciona unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud formado por representantes del personal y de su Dirección, el cual representa aproximadamente el 60% del total de trabajadores de la plantilla. [LA6] [LA9]

El personal de SUMASA conoce la información relativa a Prevención de Riesgos Laborales para preservar su salud y protección. Esta información se puede consultar a través de la Intranet de manera permanente. Asimismo, periódicamente se realizan formaciones en materia de PRL.

Entre las funciones del Comité de Seguridad y Salud de SUMASA está el cumplimiento de la Normativa existente en materia de PRL y periódicamente se celebran reuniones de seguimiento.

Además se dispone de la colaboración del *Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo "la Caixa"* (en adelante SPMGLC). Las especialidades asumidas por el SPMGLC, que prestan como servicio tanto a CaixaBank como a las empresas del Grupo, son la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía y psicología aplicada.

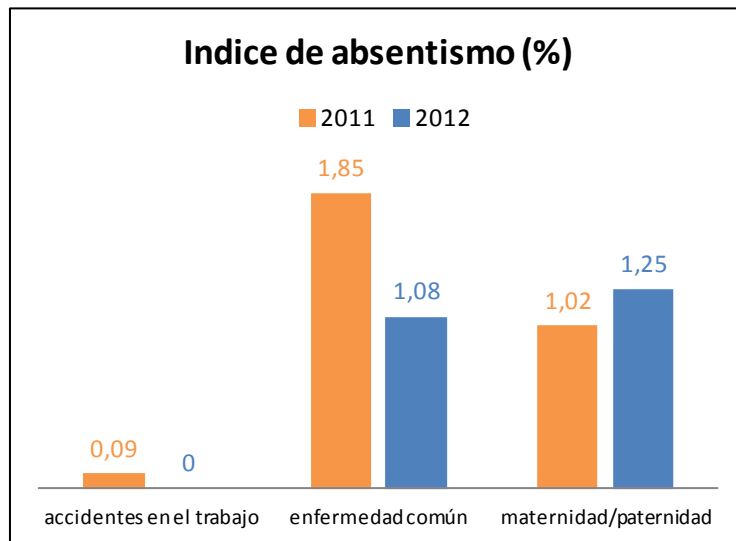
En marzo de 2012 se realizó la auditoría reglamentaria del sistema de Prevención de Riesgos Laborales, con resultado favorable y con la obligatoriedad de volver a auditar en cuatro años.

Se ha continuado también con la gestión iniciada en 2011 para el procedimiento de entrega de equipos de protección individual o elementos ergonómicos preventivos. La dotación de estos equipos/elementos siempre está supervisada por el servicio médico de Vigilancia de la Salud.

Se sigue estandarizando el proceso de realización de reconocimientos médicos para las personas que, de forma voluntaria, quieran realizar el reconocimiento según los riesgos de su puesto de trabajo. El proceso está publicado en la Intranet y se recuerda semestralmente.

PACTO MUNDIAL
Esta sección cubre:

PRINCIPIO 1- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia



[LA7]

▪Formación y desarrollo profesional

En 2011 se implantó la primera *Evaluación del Desempeño* a todo el personal, permitiendo tener una visión inicial del rendimiento y las competencias del puesto necesarias para cada uno de los integrantes de la plantilla. La Evaluación de Competencias y de Desempeño permite una relación colaborativa entre responsable y otros integrantes de la plantilla para evaluar las competencias definidas en el perfil de requerimientos del puesto, además de definir las fortalezas y debilidades de cada persona, así como su plan de desarrollo. Desde entonces se ha trabajado para llegar a detectar la potencialidad del personal, definir las áreas de mejora y los puntos fuertes. Así, la Compañía dispone de un análisis cuantificable de la valoración realizada al personal.

En 2012 se ha continuado con el proceso de desarrollo de este programa y en 2013 se seguirá trabajando para adecuarlo a las necesidades de la Compañía.

En cuanto a las formaciones, en 2012 se han hecho sesiones on-line para todo el personal que ocupa un puesto con riesgos in-itínere. **[LA11]**

En este sentido, cabe destacar una bonificación recibida que cubre una parte de la formación realizada en 2012. La Compañía ha realizado acciones formativas que se enmarcan dentro del Modelo de Formación Continua regulado por el RD 395/2007 de 23 de Marzo, y por tanto, están subvencionadas dentro del subsistema de Formación Profesional Continua a través del sistema de bonificaciones en los seguros sociales. Durante el ejercicio 2012 se ha aplicado una bonificación de 2.143,05 €. **[EC4]**

▪Comunicación interna

La intranet de SUMASA facilita la interacción con el personal, compartiendo información corporativa sobre acontecimientos o hechos destacables. Una manera de incentivar el acceso y consulta de la Intranet es su incorporación en el proceso de arranque de los equipos informáticos de toda la plantilla. Previamente a la puesta en marcha de esta nueva aplicación, se ha facilitado formación e información específica para la edición de contenidos a las personas designadas por cada Área de SUMASA, que se encargan del mantenimiento y actualización de la información publicada.

La Compañía dispone de un *Código de Conducta Telemático* que tiene como objetivo garantizar y asegurar el buen uso de los medios técnicos e informáticos propiedad de SUMASA.

A partir de enero 2012 se ha puesto en funcionamiento una Web de gestión que integra la información y procesos de organización y recursos humanos. Además, pone a disposición de todo el personal, de forma on-line:

- Currículum
- Organigrama y descripciones de puestos
- Información salarial y nómina
- Gestión de vacaciones y ausencias
- Gestión del desempeño: Objetivos, competencias, valores, funciones y responsabilidades y plan de desarrollo
- Compensación: Retribución variable y revisión salarial.

Los objetivos de esta nueva plataforma son:

- Definir los perfiles de requerimientos para los puestos de trabajo.
- Identificar los requerimientos específicos de cada persona que permitan un mejor ajuste persona y puesto.
- Identificar y publicar en la Intranet corporativa un diccionario de recursos de desarrollo.
- Definir planes de desarrollo individuales y colectivos, basados en las necesidades de desarrollo identificadas

El inicio de este nuevo proyecto permitirá monitorizar el proceso anual, disponiendo de información actualizada en cada momento. Permitirá una mayor participación de la plantilla en el proceso y homogeneizará los criterios de valoración, permitiendo realizar evaluaciones más objetivas y por tanto no discriminatorias.

▪Actividad asociativa del personal: representación sindical

SUMASA apoya la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. En este sentido, y de acuerdo con la legislación laboral vigente, el derecho de los trabajadores a tener una representación y a estar afiliados se concreta en el Comité de Empresa. En 2009 se celebraron las últimas elecciones sindicales, con una participación de un total de 81 personas sobre una plantilla de 112 en el centro de trabajo de Barcelona. Los próximos comicios, de acuerdo con la normativa vigente, tendrán lugar en 2013.

El número de semanas de preaviso al personal y a sus representantes electos que se utiliza habitualmente antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente es de cuatro semanas. **[LA5]**

El 100% de del personal de SUMASA está cubierto por un Convenio Colectivo. En este convenio no se indica el período de preaviso y/o las previsiones para la realización de consultas y negociaciones. SUMASA respeta todos los acuerdos alcanzados en el Convenio Colectivo que les es de aplicación al personal. **[LA4]**

▪Anticorrupción

SUMASA rechaza rotundamente toda acción o conducta que pueda tener la consideración de corrupta, incluidas la extorsión y el soborno. En el Código de Valores Éticos y Principios de Actuación de la Compañía se hace expresa alusión a la transparencia en todas las actuaciones, no tolerando la anteposición de intereses personales a los de la empresa. La no aceptación de obsequios, ventajas o disposiciones a título gratuito para o con motivo de realizar alguna operación es buen ejemplo de ello. Este código se puede consultar permanentemente a través de la Intranet de SUMASA, siendo accesible para todo el personal. El Código se ha renovado durante el año 2012 y se ha entregado en mano a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. **[SO3]**

SUMASA cumple con toda la normativa vigente en España, por tanto, no existe ni existirá ninguna forma que pueda ser considerada trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

PACTO MUNDIAL **Esta sección cubre:**

PRINCIPIO 3- Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo de derecho a la negociación colectiva

PRINCIPIO 10- Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

□ LA GESTIÓN CON PROVEEDORES

Antes de la contratación con nuevos proveedores, SUMASA sigue un riguroso procedimiento de homologación, selección y concurso asegurándose de que estén al corriente de todas sus obligaciones legales para poder colaborar con SUMASA. Disponer de la certificación ISO 9001:2000 garantiza un buen sistema de gestión de calidad en el cumplimiento de estos procedimientos operativos, aunque no es un requisito imprescindible.

La principal medida, además de la publicación del Código de Valores Éticos y Principios de Actuación, llevada a cabo contra cualquier tipo de práctica de naturaleza corrupta es la existencia de un procedimiento de concurso basado en la homologación (técnica y financiera) de todos los proveedores participantes y en la utilización de la plataforma electrónica CaixaExchange (Marketplace) que recoge de forma transparente e independiente todas las ofertas recibidas. Las propuestas de concursos (participantes, tipo de concurso, precio de salida, etc.) son validadas por el Comité de Adjudicaciones de SUMASA. Los resultados de los concursos son ratificados por el Comité de Adjudicaciones de SUMASA y por la Mesa de Compras de Caixabank. Los principales concursos gestionados por SUMASA corresponden a servicios de mantenimiento, obras, logística y compra de material de oficina y equipos informáticos por cuenta de terceros.

A través de este procedimiento se fomenta la igualdad de oportunidades entre proveedores, se facilita la transparencia y se permite una gestión presupuestaria rigurosa.

A lo largo de la relación comercial con los proveedores se llevan a cabo diferentes controles. Con ello se pretende evitar el riesgo que podría derivarse de una excesiva concentración en un solo proveedor así como la posible identificación de irregularidades en la forma de contratación de sus trabajadores, entre otros muchos controles realizados. El porcentaje de análisis de proveedores es de un 100%. Otro control llevado a cabo sobre las empresas contratistas consiste en visitas de las obras, para verificar que todos los trabajadores están dados de alta en la Seguridad Social y que respetan los procedimientos en materia de Seguridad y Salud.

A finales de 2011 había 947 proveedores homologados de los que 162 correspondían a nuevas homologaciones. En 2012 se cerró el año con 996 proveedores homologados de los que 214 fueron nuevas incorporaciones. SUMASA lleva a cabo una política activa de homologación de proveedores para ampliar su número y disponer de diferentes proveedores en cada una de las actividades que gestiona y en todo el ámbito geográfico de actuación.

De igual manera, con la firma contractual de cláusulas sobre Ética y principios del Pacto Mundial se promueve entre los proveedores la actuación con patrones de conducta adecuados a los valores y conductas establecidos; la vulneración de éstos supone la cancelación de toda relación comercial. La aceptación y firma de estas cláusulas reflejan el compromiso en su cumplimiento. Con ello se cumple con el objetivo de asimilación, difusión y promoción de los Diez Principios entre los proveedores y que ellos, a su vez, hagan partícipes a sus trabajadores.

Cabe destacar que entre las empresas proveedoras de servicios contratados por SUMASA existen Centros Especiales de Ocupación (servicios de limpieza, recogida y destrucción de papel, etc.) y empresas que contratan personal recluso o en proceso de reinserción social.

En SUMASA existe una profunda conciencia de respecto a la defensa y vulneración de los derechos fundamentales de los niños y dada la naturaleza de la actividad llevada a cabo por la Compañía y el país en el que opera, éste no es un factor de riesgo para la Entidad.

La forma en la que los proveedores son partícipes en el compromiso con los Principios que promueve el Pacto Mundial, y en concreto con la eliminación del trabajo infantil es a través de la aceptación y firma de las cláusulas contractuales en relación a los Derechos Humanos.

Por otro lado, en los contratos suscritos con proveedores se incorpora una cláusula de cumplimiento de sus responsabilidades para aquellos proveedores que disponen de un Certificado de Gestión Ambiental. Con la firma de esta cláusula manifiesta y garantiza que se cumple con la normativa medioambiental que le es aplicable, así como con los compromisos que en esta materia hubiere suscrito.

En este marco, SUMASA manifiesta que, en la prestación de los Servicios y en el desarrollo de las tareas comprendidas en los mismos, es respetuosa con el medio ambiente, establece y mantiene al día una política medioambiental, y avanza, en la medida de lo posible, en la mejora de sus prácticas medioambientales, todo ello de conformidad con las normas que rige su actividad y con una gran voluntad de concienciación medioambiental.

[HR2] [SO2]

PACTO MUNDIAL

Esta sección cubre:

PRINCIPIO 1- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

PRINCIPIO 2- Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

PRINCIPIO 3- Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo de derecho a la negociación colectiva

PRINCIPIO 4- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

PRINCIPIO 5- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

PRINCIPIO 6- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

PRINCIPIO 10- Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

En cuanto a otros aspectos relacionados con la gestión con proveedores, en 2013 se iniciará un proceso para mejorar la relación comercial con ellos conforme a criterios de sostenibilidad y aseguramiento de la calidad en su sector mediante un *Portal de Proveedores* al que tendrán acceso.

Para el Grupo “la Caixa” y sus clientes es necesario garantizar como elemento diferenciador, la calidad de los servicios y suministros que van ligados a su producto final con el objetivo de tener reglamentados tanto los aspectos legales derivados de las relaciones contractuales vigentes como las futuras.

Para hacer más eficiente esta gestión se pondrá a disposición de todos los proveedores una nueva plataforma informática que permitirá mantener una comunicación directa y on-line con ellos. El acceso a esta plataforma será gratuito y se realizará a través del portal de proveedores del Grupo “la Caixa”.

Asimismo, también en 2013 está prevista la fijación de un Procedimiento de homologación de todos aquellos proveedores que se ponen en contacto a través de la web de SUMASA, garantizando el análisis de todas las peticiones ofertadas y, en consecuencia, la posible futura contratación.

□ PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

En el ámbito General del *Plan de Continuidad del Negocio* de “la Caixa”, en 2012 SUMASA ha desarrollado su propio Plan.

Uno de los objetivos de la Continuidad de Negocio es evitar la improvisación cuando ocurran incidentes graves, ya que la experiencia demuestra que la falta de planificación provoca pérdidas importantes e incluso la desaparición de las empresas que han sufrido un desastre.

Las estrategias de respuesta a incidentes son los planes de acción que se utilizarán con el objetivo de lograr el fin propuesto, que en Continuidad de Negocio es asegurar la continuidad de los servicios de negocio a los clientes y las operaciones críticas de la Entidad.

En la intranet se ha habilitado un espacio para archivar la documentación del Plan de Continuidad de Negocio donde se puede consultar toda la información relativa a este tema.

INDICADORES GRI RELACIONADOS CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL [3.12]

PRINCIPIO 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	LA6, LA7, LA9, LA13, HR2
PRINCIPIO 2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	HR2, HR4
PRINCIPIO 3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	HR2, LA4, LA5
PRINCIPIO 4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	HR2
PRINCIPIO 5	Las empresas deben aprobar la erradicación del trabajo infantil.	HR2
PRINCIPIO 6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	HR2, HR4, LA2
PRINCIPIO 7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	EN18, EN26, EN30
PRINCIPIO 8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	EN1, EN4, EN16, EN22, EN30
PRINCIPIO 9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	EN2, EN26, EN30
PRINCIPIO 10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	SO2, SO3

CONTENIDOS E INDICADORES [3.12]	PÁGINAS
1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	
1.1 Declaración del máximo responsable de la organización	2
2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
2.1 Nombre de la organización	4
2.2 Principales marcas, productos y/o servicios	4
2.3 Estructura operativa de la organización	4
2.4 Ubicación de la sede de la organización	4
2.5 Número de países en los que la organización opera	4
2.6 Naturaleza de la titularidad y forma jurídica	5
2.7 Mercados a los que sirve la organización	4
2.8 Escala de la organización	4
2.9 Cambios recibidos durante el período cubierto por la memoria	5
2.10 Premios y distinciones	Ninguno
3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA	
3.1 Período que cubre la memoria	7
3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente	7
3.3 Ciclo de elaboración de la memoria	7
3.4 Punto de contacto resolver preguntas	7
3.5 Proceso para definir el contenido de la memoria	8
3.6 Cobertura de la memoria	7
3.7 Limitaciones concretas de alcance o cobertura de la memoria	No hay limitaciones
3.8 Base para incluir en la memoria información sobre empresas conjuntas ("joint ventures"), filiales, instalaciones arrendadas, operaciones subcontratadas y otras entidades	No aplica
3.10 Explicación del sentido que tiene repetir información incluida en memorias anteriores y razones de dicha repetición	No aplica
3.11 Cambios significativos respecto de periodos anteriores	No aplica
3.12 Índice de contenidos GRI y Principios del Pacto Mundial	27
4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	
4.1 Estructura del gobierno de la organización	6
4.2 Indicar si el Presidente del órgano superior de gobierno es además un directivo	5
4.3 Declarar el número de miembros el órgano superior de gobierno que son independientes y/o miembros no ejecutivos	6
4.4 Mecanismos en virtud de los cuales los accionistas y los empleado/as pueden hacer recomendaciones y ofrecer indicaciones al órgano superior de gobierno	6
4.14 Relación de los grupos de interés incluidos	8
4.15 Base para la identificación de los grupos de interés	8

INDICADORES GRI SUMASA

PÁGINA

DESEMPEÑO ECONÓMICO 20

Economía	EC1-Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleado/as, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	9
	EC3-Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	18
	EC4-Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	20

DESEMPEÑO MEDIO AMBIENTAL

Medio Ambiente	EN1-Materiales utilizados, por peso o volumen.	12
	EN2-Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	12
	EN3-Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	13
	EN4-Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	13
	EN16-Emissiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	13
	EN18-Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	14
	EN22-Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	12
	EN26-Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	14
	EN30-Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	12

INDICADORES GRI SUMASA

PÁGINA

DESEMPEÑO SOCIAL

Prácticas laborales y Trabajo digno	LA1-Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	18
	LA2-Número total de empleado/as y rotación media de empleado/as, desglosados por grupo de edad, sexo y religión.	16
	LA3-Beneficios sociales para los empleado/as con jornada completa, que no se ofrecen a los empleado/as temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	18
	LA4-Porcentaje de empleado/as cubiertos por un convenio colectivo.	22
	LA5-Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son específicas en los convenios colectivos.	22
	LA6-Porcentaje total de trabajadores que están representados en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleado/as, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	19
	LA7-Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	19
	LA9-Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	19
	LA11-Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	20
	LA13-Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	16-17

INDICADORES GRI SUMASA		PÁGINA
Derechos Humanos	HR2- Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos y medidas adoptadas como consecuencia.	24
	HR4- Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	16
Responsabilidad sobre Productos	PR5- Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción al cliente.	10
Sociedad	SO2- Porcentajes y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	24
	SO3- Porcentaje de empleado/as formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	22