

català | español | english



**CAIXA CATALUNYA**



CAIXA CATALUNYA

Josep Ma. Loza i Xuriach  
Director General

Barcelona, 29 de maig de 2006

Mr. Georg Kell  
Executive Head, Global Compact  
United Nations  
New York, NY 10017  
USA

Distingit senyor,

Fa pocs dies que s'ha complert un any de l'adhesió formal de Caixa Catalunya al Pacte Mundial, com a resultat de l'acord adoptat pel nostre Consell d'Administració amb data 15 de març de 2005. Aquesta adhesió tenia lloc a l'inici del pla estratègic 2005-2007, coincidint amb la nova definició de la Missió, Visió i Valors de l'entitat, els continguts de la qual miren al creixement sostenible i recullen una explícita orientació a les persones i a la societat. L'assumpció, per part de Caixa Catalunya, dels deu principis del Pacte Mundial representa un acte de coherència amb la mateixa naturalesa de l'entitat, amb els seus orígens, amb la rellevància de la seva presència a la societat i amb la seva voluntat de futur.

Al tancament de 2005 Caixa Catalunya comptava amb una plantilla de 5.608 empleats, una xarxa de 1.037 oficines i uns 3 milions de clients. El fet de ser una entitat de referència per a moltes persones i organitzacions ens atorga un honor i destacat paper en la difusió, mitjançant les nostres accions i les nostres comunicacions, dels valors i comportaments que preconitza el Pacte Mundial. La consciència d'aquesta dimensió d'exemplaritat és la que va motivar també Caixa Catalunya a integrar-se com a soci fundador en l'Associació Espanyola del Pacte Mundial (ASEPAM).

Per tot això, Caixa Catalunya reitera públicament el seu suport i compromís amb el Pacte Mundial i amb els deu principis referits al respecte als Drets Humans, els Drets Laborals, la Protecció del Medi Ambient i la Lluita Contra la Corrupció.

La nostra entitat ha publicat recentment el seu Informe de Responsabilitat Social Corporativa 2005, elaborat d'acord amb la guia 2002 de Global Reporting Initiative i també verificat externament per la firma Deloitte, havent obtingut la qualificació "In accordance".

L'Informe de Responsabilitat Social Corporativa de Caixa Catalunya 2005, disponible a la pàgina web [www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es), conté la informació relativa als avenços que en matèria de responsabilitat corporativa s'han desenvolupat durant l'exercici. No obstant això, presentem a continuació una síntesi de progressos, indexada a partir dels deu principis del Pacte Mundial, amb les seves referències creuades als indicadors de GRI i a les pàgines corresponents de l'Informe.

Rebi una afectuosa salutació.

## Comunicació de progrés i reafirmació del compromís continu amb el Pacte Mundial de les Nacions Unides



CAIXA CATALUNYA



Caixa Catalunya manifesta el seu compromís total amb la protecció dels drets humans fonamentals dins del seu àmbit d'influència. 2005 ha representat l'arrencada del Pla Estratègic 2005-2007 i un moment idoni per revisar, reafirmar i formalitzar el compromís amb la seva vocació històrica d'entitat socialment responsable.



Les empreses han de fomentar i respectar la protecció dels drets humans fonamentals internacionalment reconeguts, dins del seu àmbit d'influència.

- Caixa Catalunya disposa d'un conjunt de polítiques de gestió de persones que orienten i estableixen criteri sobre tots els àmbits relacionals, entre les quals hi ha les referides a comportament ètic i qualitat de vida laboral. Aquestes polítiques estan alineades amb la Missió, Visió i Valors àmpliament elaborats i difosos a l'inici del nou Pla Estratègic en 2005.
- Durant el 2005 s'ha avançat en la configuració de l'entorn de Recursos Humans, accessible actualment a tota la plantilla a través de la Intranet Corporativa. Aquest entorn conté informació relativa a compensacions i beneficis socials, formació i desenvolupament professional, així com mesures de conciliació de la vida personal i professional.
- El 2005 s'ha aprovat la Política de Seguretat i Salut, en el marc de la qual s'ha implantat el Sistema de Seguretat i Salut Laboral, que contempla una revisió contínua de riscos, programes i objectius de millora. Aquestes mesures, al costat del sistema establert d'auditories internes i externes, han permès obtenir la certificació OHSAS 18001 a través de la Certificadora TÜV Rheinland Group.
- Del total de 48,90 milions d'euros invertits per Caixa Catalunya en acció social durant 2005, 12,57 milions d'euros ho han estat en accions o projectes específicament relacionats amb els drets humans. Aquestes iniciatives han estat canalitzades a través de les fundacions Viure i Conviure i Un Sol Món, i abracen aspectes com l'assistència social, la solidaritat, l'ajuda humanitària, la inserció laboral i l'evitació de l'exclusió financera.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
HR1	17
HR2	28-33, 34-36 (Societat) 54-55 (Clients) 99-100 (Medi ambient)
HR3	99
HR4	24-47 (Societat) 68, 76-77 (Capital humà) 100 (Medi ambient)

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya respecta totalment els drets humans reconeguts per la Declaració Universal dels Drets Humans i no té coneixença de mantenir relacions amb empreses o persones que els vulnerin o que siguin còmplices d'aquesta vulneració. Caixa Catalunya manifesta el seu compromís d'avançar en tot el que suposin mecanismes per a la detecció i prevenció d'aquestes situacions.



Les empreses han d'assegurar-se que les seves empreses no són còmplices en la vulneració dels drets humans.

- Caixa Catalunya, a través de la fundació Un Sol Món va ser pionera en la utilització del microcrèdit com a instrument per promoure el desenvolupament del capital humà de les persones i evitar l'exclusió financera, i recuperà així elements substancials en el que va ser la finalitat original de les caixes d'estalvis. Des de la implantació, el 2001, unes 2.000 famílies se n'han beneficiat. Durant el 2005 s'han formalitzat 311 operacions d'aquestes. El fet de ser una entitat de referència en l'impuls al microcrèdit i la conjuntura d'haver estat promulgat per l'ONU el 2005, Any del Microcrèdit, han derivat en una notable labor divulgativa durant l'exercici, amb la promoció i participació en trobades, exposicions i conferències.
- També dins la mateixa línia de difusió i sensibilització a favor de la solidaritat i l'atenció als drets humans, el 2005 s'han desenvolupat campanyes d'emergència (tsunami de l'Índic, terratrèmol del Pakistan i huracà Stan) i s'ha ofert suport al portal [www.canalsolidario.org](http://www.canalsolidario.org), de la xarxa internacional One World, compromès amb el desenvolupament sostenible, la pau i els drets humans.
- En l'àmbit intern i d'acord amb el moment de revisió i reafirmació d'identitat i de valors, s'ha efectuat una autoavaluació EFQM, complementada amb una autoavaluació EFQM Framework for Corporate Social Responsibility. Aquestes experiències han permès delimitar punts forts i àrees de progrés, també en allò que fa referència a la salvaguarda d'aquest principi.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
HR2	28-33, 34-36 (Societat) 54-55 (Clients) 99-100 (Medi ambient)
HR3	99

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya dóna suport a la llibertat d'associació i reconeix el dret a la negociació col·lectiva.

Per la seva naturalesa de caixa d'estalvis, no té accionistes i els seus òrgans de govern inclouen una representació del personal (20 membres sobre el total de 160 en el Consell General), democràticament establerta.

- La representació legal dels empleats correspon als Comitès d'empresa, Delegats de personal i Seccions sindicals, la composició dels quals es renova, en el cas dels dos primers, cada quatre anys. Així mateix, l'exercici ha quedat emmarcat en el Conveni Col·lectiu 2003-2006, aplicable a tots els empleats de l'entitat, juntament amb els pactes laborals elaborats a través del consens amb els representants dels treballadors.
- Per a l'exercici de les seves funcions, cada secció sindical representant dels treballadors disposa d'un local i de mitjans informàtics i telemàtics. El 2005, s'ha incorporat l'emissió i distribució de comunicats i circulars sindicals a través de la intranet corporativa, que també poden ser distribuïts opcionalment en paper.



Les empreses han de fomentar i respectar la llibertat d'afiliació i el reconeixement efectiu del dret a la negociació col·lectiva.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
HR5	70-74
LA3	71-72
LA4	70-74

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya dóna suport a l'eliminació de qualsevol forma de treball forçós o fet amb coacció.

- La presentació i difusió, al llarg de 2005 dels Valors Corporatius, constitueix un referent bàsic per a defensa de les llibertats individuals i, per tant, per a la contribució al creixement personal i professional de les persones que integren Caixa Catalunya.
- Les Polítiques de Gestió de Persones concretes el 2005 en relació amb el comportament ètic i amb la qualitat de vida laboral suposen també un clar avanç en el camí de formalitzar actituds i conductes coherents amb aquest principi.
- En l'àmbit de la projecció externa, tota la labor promoguda mitjançant microcrèdits dóna als destinataris la possibilitat d'accedir a opcions de treball digne –a més de desitjat- i, a vegades, abandonar situacions d'exclusió o de treball forçós.



Les empreses han de fer costat a l'eliminació de qualsevol forma de treball forçós o fet amb coacció.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
HR7	17

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya dóna suport a l'eradicació del treball infantil i manifesta el seu compromís d'avançar en tot el que signifiqui la detecció i penalització de qualsevol manifestació d'aquesta índole. A Espanya, l'edat mínima legal per a la incorporació al mercat de treball és de 16 anys.

L'edat de tot el personal del Grup Caixa Catalunya és superior a 18 anys.

Les condicions generals dels contractes amb industrials per a l'execució d'obres i instal·lacions obliguen aquests a complir totes les disposicions vigents en matèria social, de prevenció de riscos laborals, així com de qualsevol altra que li sigui exigible, en la seva condició d'empresaris.



Les empreses han de prestar suport a l'eradicació del treball infantil.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
HR6	17

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya presta suport a l'abolició de les pràctiques de discriminació en la contractació i l'ocupació.

La definició de valors corporatius presentada al començament del pla estratègic 2005-2007 conté explícitament la idea d'integració de la diversitat, així com la participació i potenciació de totes les persones de Caixa Catalunya.

Complementàriament, les polítiques de gestió de persones integren el respecte a la dignitat personal i a la diversitat, així com l'accés a la promoció sobre la base dels mèrits i les capacitats professionals de l'empleat/da, sense cap tipus de discriminació positiva o negativa.

- La plantilla de Caixa Catalunya, a 31-12-05 estava formada per un 63% de homes y un 37% de dones.
- La participació de la dona en funcions de responsabilitat ha experimentat un notable creixement els últims anys. Això és un efecte de la política de recursos humans que s'ha interessat de manera particular a evitar aquest tipus de discriminació. A final del 2005, 616 dones ocupaven càrrecs de responsabilitat, amb un increment pròxim al 24% sobre l'any anterior.
- S'ha desenvolupat una Política de Formació que posa a l'abast de tots els empleats programes i accions formatives que els permetin adquirir la màxima competència professional. El 2005 s'ha desenvolupat la plataforma e-learning denominada Caixa Catalunya Aula, adaptada al Sistema de Gestió per Competències, la implantació de la qual serà efectiva en el 2006.
- Una projecció externa en la línia de foment de la inclusió és el portal [www.comprasocial.net](http://www.comprasocial.net), promogut per la fundació Un Sol Món. El 2005 ha incorporat un apartat específic per a la disposició de productes i serveis dels emprenedors del programa de microcrèdits.



Les empreses han de fer costat a l'abolició de les pràctiques de discriminació en la contractació i l'ocupació.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
HR4	24-27 (Societat) 68, 76-77 (Capital humà) 100 (Medi ambient)
LA10	76-77
LA11	76

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)





Caixa Catalunya manté un enfocament preventiu a favor del medi ambient que es complementa amb una labor proactiva sobre l'entorn i sobre la societat a través de la seva Obra Social, amb iniciatives de protecció ambiental molt sovint acompanyades d'una dimensió educativa.

En 1997 va ser creada la fundació Territori i Paisatge, que té per objectiu principal la conservació del patrimoni natural i del paisatge, a més de formar i sensibilitzar la població sobre la necessitat de protegir el medi.

- Territori i Paisatge es una de les quatre fundacions a través de les quals Caixa Catalunya vehicula la seva Obra Social. Durant l'exercici 2005, els recursos s'hi han destinat han estat de 3,90 milions d'euros.



Las empresas han de mantener un enfoque preventivo que favoreixi el medi ambient.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
3.13	8, 19-20

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya promou la responsabilitat ambiental, amb mesures i mecanismes interns i amb una decidida acció social.

L'activitat de serveis de Caixa Catalunya no té un impacte directe notable sobre el medi ambient més enllà dels consums i residus resultants del manteniment de la seva infraestructura. En aquest sentit, es disposa dels mecanismes de revisió, adequació normativa, foment del reciclatge i reducció de consums tendents a minimitzar els esmentats impactes.

Caixa Catalunya té dues oficines certificades amb la norma ISO 14001. L'experiència derivada d'aquesta certificació juntament amb les conclusions del comitè de Medi Ambient permet mantenir una actitud preventiva sobre generació de residus i emissions i consums d'aigua, paper i energia.

- El 2005 s'ha completat la substitució de monitors CRT per monitors TTF, amb un estalvi de consum previst del 40%. Aquesta mesura es complementa amb l'apagat automàtic dels equips amb opcions d'estalvi energètic.
- Els avenços més destacables del 2005 se centren en les mesures orientades a la reducció de la utilització del paper. En aquest sentit s'han implementat funcionalitats a la intranet corporativa que permeten el flux de la informació sense necessitat de paper. El redisseny d'alguns impresos i comunicacions a clients, com ara l'extracte de targetes de crèdit amb impressió a dues cares, possibilita una reducció d'uns 200.000 fulls i uns 45.000 sobres.
- Dins la mateixa línia, s'ha progressat en el foment i ús de la correspondència ecològica, amb més de 25.000 clients adherits al servei, cosa que representa una reducció d'un milió i mig de documents.
- En el vessant educatiu, el 2005 més de 20.000 persones han participat en les activitats d'educació ambiental promogudes per la fundació Territori i Paisatge, que ha estat també present en 8 fires, on ha atès més de 14.000 persones i ha organitzat 5 exposicions, amb un nombre de visitants superior a 135.000.



Les empreses han de fomentar les iniciatives que promouen una major responsabilitat ambiental.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
EN1, EN2, EN8, EN9	98
EN3, EN4, EN5	97
EN6	87
EN11	96
EN14	92-95
1.1	16-17 (Enfocament de R.S.) 24-25 (Societat) 66-68 (Capital humà)
EN7, EN10, EN12, EN13, EN15, EN16	No s'aplica (per tipus d'activitat)

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya manifesta el seu compromís amb el foment i desenvolupament de tecnologies respectuoses amb el medi ambient.

La fundació Territori i Paisatge gestiona el Centre de Natura i Desenvolupament Sostenible dels Pirineus, a Planes de Son (Pallars Sobirà). Aquest emblemàtic centre és un exemple, per a tots els seus visitants, d'unes instal·lacions integrades en un paisatge i construïdes totalment d'acord amb criteris de sostenibilitat. Funciona amb energies alternatives i una rigorosa gestió de consums i de residus, a més de disposar d'un sistema de depuració propi que possibilita el retorn de l'aigua al seu cicle natural.

- Des de l'any 2000, Caixa Catalunya potencia activitats relacionades amb les energies renovables i de millora del medi ambient. Els mitjans utilitzats són la inversió en capital d'empreses que realitzen aquestes activitats, la formalització de Project Finance sobre projectes ambientals i el finançament d'operacions relacionades amb aquests aspectes. Les operacions més destacades dutes a terme en cadascun d'aquests apartats durant el 2005 es relacionen a les pàgines 92-95 de l'Informe de Responsabilitat Social Corporativa 2005.



Les empreses han d'afavorir el desenvolupament i la difusió de les tecnologies respectuoses amb el medi ambient.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
EN17	89, 96

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya manifesta el seu compromís amb l'eliminació de la corrupció, en totes les seves formes.

Per raó de la mateixa naturalesa de l'entitat, del que representa i de l'àmbit comercial on es desenvolupa, les normes ètiques referents a la no-acceptació d'incentius per part de clients, proveïdors o organismes estan summament interioritzades i constitueixen un dels primers aprenentatges de les persones que s'incorporen a Caixa Catalunya. Aquest substrat cultural es complementa amb un rigorós control de l'operatòria per part dels serveis d'auditoria i amb una investigació i tractament rigorosos davant de qualsevol índex de comportament inapropiat. La normativa interna tipifica també aquelles situacions vinculades, ja sigui per raons familiars o d'interès, definint límits i indicant la forma de procedir en cada cas.

- Entre les Polítiques de Gestió de Persones, concretades el 2005, s'inclou la Política de Comportament Ètic, que suposa un avanç en la formalització i clarificació de normes i criteris sobre aquesta qüestió, enllaçant-se conceptualment amb la Missió, Visió i Valors de l'entitat.
- La intranet corporativa integra un apartat sobre normativa operativa i documentació general de suport a la prevenció del blanqueig de capitals. El 2005 s'ha incorporat a la pàgina web institucional el Manual de Prevenció del Blanqueig de Capitals.
- L'oferta formativa disponible a través de la intranet corporativa existeix un curs sobre Prevenció del Blanqueig de Capitals, que s'actualitza periòdicament. Aquest curs, a més d'una sessió de formació presencial sobre aquesta temàtica, formen part del protocol formatiu que segueix tot el personal que s'incorpora a l'entitat.



Les empreses han de treballar en contra de la corrupció en totes les seves formes, incloent l'extorsió i el suborn.

Indicadors GRI	Pàg. Informe RSC 2005
SO2	51 (Clients) 69 (Capital humà) 47, 49-50 (Inf. Govern Corp.)

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



**CAIXA CATALUNYA**

amb el Pacte Mundial





CAIXA CATALUNYA

Josep Ma. Loza i Xuriach  
Director General

Barcelona, 29 de mayo de 2006

Mr. Georg Kell  
Executive Head, Global Compact  
United Nations  
New York, NY 10017  
USA

Estimado señor,

Hace pocos días que se ha cumplido en año de la adhesión formal de Caixa Catalunya al Pacto Mundial, como resultado del acuerdo adoptado por nuestro Consejo de Administración con fecha 15 de marzo de 2005. Esta adhesión se producía al inicio del plan estratégico 2005-2007, coincidiendo con la nueva definición de la Misión, Visión y Valores de la entidad, cuyos contenidos se dirigen al crecimiento sostenible y recogen una explícita orientación a las personas y a la sociedad. La asunción, por parte de Caixa Catalunya, de los diez principios del Pacto Mundial representa un acto de coherencia con la propia naturaleza de la entidad, con sus orígenes, con la relevancia de su presencia en la sociedad y con su voluntad de futuro.

Al cierre de 2005 Caixa Catalunya contaba con una plantilla de 5.608 empleados, una red de 1.037 oficinas y unos 3 millones de clientes. El hecho de ser una entidad de referencia para muchas personas y organizaciones nos otorga un honroso y destacado papel en la difusión, a través de nuestras acciones y de nuestras comunicaciones, de los valores y comportamientos que preconiza el Pacto Mundial. La consciencia sobre esta dimensión de ejemplaridad es la que motivó también que Caixa Catalunya se integrase como socio fundador en la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM).

Por todo ello, Caixa Catalunya reitera públicamente su apoyo y compromiso con el Pacto Mundial y con los diez principios referidos al respeto a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, la Protección del Medio Ambiente y la Lucha Contra la Corrupción.

Nuestra entidad ha publicado recientemente su Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2005, elaborado de acuerdo con la guía 2002 de Global Reporting Initiative y ha sido también verificado externamente por la firma Deloitte, obteniendo la calificación "In accordance" por parte del citado organismo.

El Informe de Responsabilidad Social Corporativa de Caixa Catalunya 2005, disponible a través de la página web [www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es), contiene la información relativa a los avances que en materia de responsabilidad corporativa se han desarrollados durante el ejercicio. Ello no obstante, presentamos a continuación una síntesis de progresos, indexada a partir de los diez principios del Pacto Mundial, con sus referencias cruzadas a los indicadores de GRI y a las páginas correspondientes del Informe.

Reciba un afectuoso saludo,

## Comunicación de progreso y reafirmación del compromiso continuo con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas



CAIXA CATALUNYA



# DERECHOS HUMANOS

Caixa Catalunya manifiesta su compromiso total con la protección de los derechos humanos fundamentales dentro de su ámbito de influencia. 2005 ha representado el arranque del Plan Estratégico 2005-2007 y un momento idóneo para revisar, reafirmar y formalizar el compromiso con su vocación histórica de entidad socialmente responsable.

- Caixa Catalunya dispone de un conjunto de políticas de gestión de personas que orientan y establecen criterio sobre todos los ámbitos relacionales, entre las que se encuentran las referidas a comportamiento ético y calidad de vida laboral. Estas políticas están alineadas con la Misión, Visión y Valores ampliamente elaborados y difundidos con el inicio del nuevo Plan Estratégico en 2005.
- Durante 2005 se ha avanzado en la configuración del entorno de Recursos Humanos, accesible actualmente a toda la plantilla a través de la Intranet Corporativa. Dicho entorno contiene información relativa a compensaciones y beneficios sociales, formación y desarrollo profesional y medidas de conciliación de la vida personal y profesional.
- En 2005 se ha aprobado la Política de Seguridad y Salud, en cuyo marco se ha implantado el Sistema de Seguridad y Salud Laboral, que contempla una revisión continua de riesgos, programas y objetivos de mejora. Estas medidas, junto al sistema establecido de auditorías internas y externas, han permitido obtener la certificación OHSAS 18001 de la Certificadora TÜV Rheinland Group.
- Del total de 48,90 millones de euros invertidos por Caixa Catalunya en acción social durante 2005, 12,57 millones de euros lo han sido en acciones o proyectos específicamente relacionados con los derechos humanos. Estas iniciativas han sido canalizadas a través de las fundaciones Viure i Conviure y Un Sol Món, abarcando aspectos como la asistencia social, la solidaridad, la ayuda humanitaria, la inserción laboral y la evitación de la exclusión financiera.



## Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
HR1	17
HR2	28-33, 34-36 (Sociedad) 54-55 (Clientes) 99-100 (Medio ambiente)
HR3	99
HR4	24-47 (Sociedad) 68, 76-77 (Capital humano) 100 (Medio ambiente)

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya respeta totalmente los derechos humanos reconocidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y, hasta donde alcanza su conocimiento, no mantiene relaciones con empresas o personas que los vulneren o que sean cómplices de esta vulneración. Caixa Catalunya manifiesta su compromiso de avanzar en lo que supongan mecanismos para la detección y prevención de estas situaciones.



Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

- Caixa Catalunya, a través de la fundación Un Sol Món fue pionera en la utilización del microcrédito como instrumento para promover el desarrollo del capital humano de las personas y evitar la exclusión financiera, recuperando así elementos substanciales en lo que fue la finalidad original de las cajas de ahorros. Desde la implantación, en 2001, unas 2.000 familias se han beneficiado de él. En 2005 se han formalizado 311 operaciones. El hecho de ser una entidad de referencia en el impulso al microcrédito y la coyuntura de haber sido promulgado por la ONU el 2005, Año del Microcrédito, han confluído en una notable labor divulgativa durante el ejercicio, promoviendo y participando en encuentros, exposiciones y conferencias.
- También en la misma línea de difusión y sensibilización, a favor de la solidaridad y la atención a los derechos humanos, en 2005 se han desarrollado campañas de emergencia (tsunami del Índico, terremoto de Pakistán y huracán Stan) y se ha ofrecido soporte al portal [www.canalsolidario.org](http://www.canalsolidario.org), de la red internacional One World, comprometido con el desarrollo sostenible, la paz y los derechos humanos.
- En el ámbito interno y en consonancia con el momento de revisión y reafirmación de identidad y de valores, se ha efectuado una autoevaluación EFQM, complementada con una autoevaluación EFQM Framework for Corporate Social Responsibility. Estas experiencias han permitido delimitar puntos fuertes y áreas de progreso, también en lo referente a la salvaguarda de este principio.

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
HR2	28-33, 34-36 (Sociedad) 54-55 (Clientes) 99-100 (Medio ambiente)
HR3	99

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)





Caixa Catalunya apoya la libertad de asociación y reconoce el derecho a la negociación colectiva.

Debido a su naturaleza de caja de ahorros, carece de accionistas y sus órganos de gobierno incluyen una representación del personal (20 miembros sobre el total de 160 en el Consejo General), democráticamente establecida.

- La representación legal de los empleados corresponde al los Comités de empresa, Delegados de personal y Secciones sindicales, cuya composición se renueva, en el caso de los dos primeros, cada cuatro años. Asimismo, el ejercicio ha quedado enmarcado en el Convenio Colectivo 2003-2006, aplicable a todos los empleados de la entidad, junto con los pactos laborales elaborados a través del consenso con los representantes de los trabajadores.
- Para el ejercicio de sus funciones, los representantes de los trabajadores disponen de un local para cada una de las secciones sindicales, medios informáticos y telemáticos. En 2005, se ha incorporado la emisión y distribución de comunicados y circulares sindicales a través de la intranet corporativa, al margen de mantenerse la posibilidad de ser distribuidas opcionalmente en papel.



Las empresas deben apoyar y respetar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
HR5	70-74
LA3	71-72
LA4	70-74

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya apoya la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

- La presentación y difusión, a lo largo de 2005 de los Valores Corporativos, suponen un referente básico para defensa de las libertades individuales y, por consiguiente, para la contribución al crecimiento personal y profesional de las personas que integran Caixa Catalunya.
- Las Políticas de Gestión de Personas concretadas en 2005 y relacionadas con el comportamiento ético y la calidad de vida laboral suponen también un claro avance en orden a formalizar actitudes y conductas coherentes con este principio.
- En el ámbito de la proyección externa, toda la labor promovida a través de microcréditos supone a sus destinatarios la posibilidad de acceder a opciones de trabajo digno –además de deseado- y, en ocasiones, abandonar situaciones de exclusión o de trabajo forzoso.



Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
HR7	17

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya apoya la erradicación del trabajo infantil y manifiesta su compromiso de avanzar en aquello que suponga la detección y penalización de cualquier manifestación de esta índole. En España, la edad mínima legal para la incorporación al mercado de trabajo es de 16 años.

La edad de todo el personal del Grupo Caixa Catalunya es superior a 18 años.

Las condiciones generales de los contratos con industriales para la ejecución de obras e instalaciones, recogen la obligación sobre el cumplimiento, por parte de éstos, de todas las disposiciones vigentes en materia social, de prevención de riesgos laborales, así como de cualquier otra que le sea exigible, en su condición de empresario.



Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
HR6	17

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

La definición de valores corporativos presentada en el inicio del plan estratégico 2005-2007 contiene explícitamente la idea de integración de la diversidad, así como la participación y potenciación de todas las personas de Caixa Catalunya. Complementariamente, las políticas de gestión de personas integran el respeto a la dignidad personal y a la diversidad, así como el acceso a la promoción sobre la base de los méritos y las capacidades profesionales del empleado/da, sin ningún tipo de discriminación positiva o negativa.

- La plantilla de Caixa Catalunya, a 31-12-05 estaba formada por un 63% de hombres y un 37% de mujeres.
- La participación de la mujer en funciones de responsabilidad ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años. Ello es un efecto de la política de recursos humanos que se ha interesado de forma particular en evitar este tipo de discriminación. A final de 2005, 616 mujeres ocupaban cargos de responsabilidad, con un incremento próximo al 24% sobre el año anterior.
- Se ha desarrollado una Política de Formación que pone al alcance de todos los empleados programas y acciones formativas que les permitan adquirir la máxima competencia profesional. En 2005 se ha desarrollado la plataforma e-learning denominada Caixa Catalunya Aula, adaptada al Sistema de Gestión por Competencias, cuya implantación será efectiva en 2006.
- Una proyección externa en la línea de fomento de la inclusión es el portal [www.comprasocial.net](http://www.comprasocial.net), promovido por la fundación Un Sol Món. En 2005 se ha incorporado un apartado específico para la disposición de productos y servicios de los emprendedores del programa de microcréditos.



Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
HR4	24-27 (Sociedad) 68, 76-77 (Capital humano) 100 (Medio ambiente)
LA10	76-77
LA11	76

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya mantiene un enfoque preventivo a favor del medio ambiente que se complementa con una labor proactiva sobre el entorno y sobre la sociedad a través de su Obra Social, mediante iniciativas de protección ambiental que muy a menudo van acompañadas de una dimensión educativa.

En 1997 fue creada la fundación Territori i Paisatge, que tiene como objetivos principales la conservación del patrimonio natural y del paisaje, además de formar sensibilizar a la población sobre la necesidad de proteger el medio.

- Territori i Paisatge es una de las cuatro fundaciones a través de las cuales se vehicula la Obra Social de Caixa Catalunya. En 2005, los recursos destinados a ella han sido de 3,90 millones de euros.



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

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
3.13	8, 19-20

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya promueve la responsabilidad ambiental, a través de medidas y mecanismos internos y a través de una decidida acción social.

La actividad de servicios de Caixa Catalunya no tiene un impacto directo notable sobre el medio ambiente más allá de los consumos y residuos resultantes del mantenimiento de su infraestructura. En este sentido, están establecidos los mecanismos de revisión, adecuación normativa, fomento del reciclado y reducción de consumos tendentes a minimizar dichos impactos.

Caixa Catalunya dispone de dos oficinas certificadas con la norma ISO 14001. La experiencia derivada de esta certificación junto con las conclusiones del comité de Medio Ambiente permiten mantener una actitud preventiva sobre: generación de residuos y emisiones, consumos de agua, papel y energía.

- En 2005 se ha completado la sustitución de monitores CRT por monitores TTF, con un ahorro del consumo previsto del 40%. Esta medida se complementa con el apagado automático de los equipos con opciones de ahorro energético.
- Los avances más destacables en 2005 se centran en las medidas orientadas a la reducción de la utilización del papel. En este sentido se han implementado funcionalidades en la intranet corporativa que permiten el flujo de la información sin necesidad de papel. El rediseño de algunos impresos y comunicaciones a clientes, como el extracto de tarjetas de crédito con impresión a dos caras posibilita una reducción de unas 200.000 hojas y unos 45.000 sobres.
- En la mateixa línia s'ha progressat en el foment i l'ús de la correspondència ecològica, amb més de 25.000 clients adherits al servei, cosa que representa una reducció d'un milió i mig de documents.
- En la vertiente educativa, en 2005 más de 20.000 personas han participado en las actividades de educación ambiental promovidas por la fundación Territori i Paisatge, que ha estado también presente en 8 ferias, atendiendo a más de 14.000 personas y ha organizado 5 exposiciones, con un número de visitantes superior a 135.000.



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

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
EN1, EN2, EN8, EN9	98
EN3, EN4, EN5	97
EN6	87
EN11	96
EN14	92-95
1.1	16-17 (Enfoque de R.S.) 24-25 (Sociedad) 66-68 (Capital humano)
EN7, EN10, EN12, EN13, EN15, EN16	No aplica (por tipo de actividad)

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya manifiesta su compromiso con el fomento y desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

La fundación Territori i Paisatge gestiona el Centre de Natura i Desenvolupament Sostenible dels Pirineus, en Planes de Son (Pallars Sobirà). Este emblemático centro es un ejemplo, para todos sus visitantes, de unas instalaciones integradas en un paisaje y construidas totalmente en base a criterios de sostenibilidad. Funciona con energías alternativas y una rigurosa gestión de consumos y de residuos, además de disponer de un sistema de depuración propio que posibilita el retorno del agua a su ciclo natural.

- Des de el año 2000, Caixa Catalunya potencia actividades relacionadas con las energías renovables y de mejora del medio ambiente. Los vehículos utilizados son la inversión en capital de empresas que realizan estas actividades, la formalización de Project Finance sobre proyectos ambientales y la financiación de operaciones relacionadas con estos aspectos. Las operaciones más destacadas efectuadas en cada uno de estos apartados, durante 2005, aparecen relacionadas en las páginas 92-95 del Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2005.



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

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
EN17	89, 96

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



Caixa Catalunya manifiesta su compromiso con la eliminación de la corrupción, en todas sus formas.

Debido a la propia naturaleza de la entidad, a lo que representa y al ámbito comercial en el que se desarrolla, las normas éticas en lo referente a la no aceptación de incentivos por parte de clientes, proveedores u organismos están sumamente interiorizadas y constituyen uno de los primeros aprendizajes para toda persona que se incorpora a Caixa Catalunya. Este substrato cultural se complementa con un riguroso control de la operatoria por parte de los servicios de auditoría y una investigación y tratamiento rigurosos ante cualquier indicio de comportamiento inapropiado. La normativa interna tipifica también aquellas situaciones vinculadas, ya sea por razones familiares o de interés, definiendo límites e indicando la forma de proceder en cada caso.

- Entre las Políticas de Gestión de Personas, concretadas en 2005, se incluye la Política de Comportamiento Ético, que supone un avance en la formalización y clarificación de normas y criterios al respecto, enlazándose conceptualmente con la Misión, Visión y Valores de la entidad.
- La intranet corporativa integra un apartado sobre normativa operativa y documentación general de apoyo a la prevención del blanqueo de capitales. En 2005 se ha incorporado en la página web institucional el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales.
- Entre la oferta formativa disponible a través de la intranet corporativa existe un curso sobre Prevención del Blanqueo de Capitales, que se actualiza periódicamente. Este curso, además de una sesión de formación presencial sobre este tema, forman parte del protocolo formativo que sigue todo el personal de nueva incorporación en la entidad.



Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y sobornos.

Indicadores GRI	Págs. Informe RSC 2005
SO2	51 (Clientes) 69 (Capital humano) 47, 49-50 (Inf. Gobierno Corp.)

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)





**CAIXA CATALUNYA**

con el Pacto Mundial





CAIXA CATALUNYA

Josep Ma. Loza i Xuriach  
Director General

Barcelona, 29 May 2006

Mr Georg Kell  
Executive Head  
Global Compact  
United Nations  
New York, NY 10017  
USA

## Communication On Progress and Reaffirmation of Ongoing Commitment to the United Nations Global Compact

Dear Mr Kell,

Just over a year ago Caixa Catalunya formally signed up to the Global Compact, following the decision taken by our Board of Directors on 15 March 2005. This decision was taken at the start of our 2005-2007 Strategic Plan and agreed with a new definition of the corporation's Mission, Vision and Values aimed at promoting sustainable development and containing an explicit reference to people and society. Caixa Catalunya signed up to the ten Global Compact principles just because these principles chimed with the corporation's own beliefs, origins and the role it plays in society, as well as its vision of the future.

At the end of 2005, Caixa Catalunya had a workforce of 5,608 people, a network of 1,037 branches and 3 million customers. Our benchmark status in the eyes of many people and organisations affords us an outstanding and privileged opportunity to promote the values and attitudes enshrined in the Global Compact through our own actions and communications. An awareness of our exemplary role also motivated Caixa Catalunya to become a founding partner in the Spanish Global Compact Association (ASEPAM).

As a result, Caixa Catalunya would like to publicly reaffirm its support for and commitment to the Global Compact and its ten principles concerning respect for Human Rights, Labour Standards, the Environment and Anti-Corruption.

Our recently published 2005 Corporate Social Responsibility Report was prepared in accordance with the 2002 Global Reporting Initiative guidelines, as certified by external auditors Deloitte.

This report, available online at [www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es), contains information on all the advances made in the field of corporate responsibility during the year. What follows is a summary of the progress made showed within the framework of the ten principles and cross-referenced to the GRI indicators and page numbers of the report.

Yours sincerely,



CAIXA CATALUNYA



# HUMAN RIGHTS

Caixa Catalunya affirms its staunch commitment to the protection of fundamental human rights within its area of influence. 2005 saw the launch of the 2005-2007 Strategic Plan and was the perfect time for the corporation to revise, reaffirm and formalise its historic commitments as a socially responsible business.



## Principle 1

Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.

- Caixa Catalunya's set of People-Management Policies orientate and establish criteria for all related areas, including those connected with ethical behaviour and quality of life at work. These policies are in line with the Mission, Vision and Values drawn up in detail and widely promoted at the beginning of the new Strategic Plan in 2005.
- 2005 saw progress on the configuration of the Human Resources environment, currently accessible by the entire workforce on the corporate intranet. This environment contains information on payments and social benefits, and training and professional development, as well as measures to help staff combine their personal and professional lives.
- In 2005, the Health and Safety Policy was approved to form a framework for implementation of the Workplace Health and Safety System, which sets out ongoing revision of hazards and improvement goals and programmes. These measures, together with the system of internal and external audits, enabled us to obtain OHSAS 18001 Certification from the TÜV Rheinland Group.
- Caixa Catalunya invested a total of €48.9 million in social work in 2005. Of this, €12.6 million went towards actions and projects directly related to human rights. These initiatives were organised through the Viure i Conviure and Un Sol Món Foundations and included aspects such as social care, solidarity, humanitarian aid, accessing the job market and avoiding financial exclusion.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
HR1	16
HR2	26-31, 32-34 (Society) 51-52 (Customers) 94-95 (Environment)
HR3	94-95
HR4	22-45 (Society) 65, 73-74 (Human assets) 95 (Environment)

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



# HUMAN RIGHTS

## Principle 2

Caixa Catalunya fully respects the human rights enshrined in the Universal Declaration of Human Rights and, to the best of its knowledge, has no links with any companies or people involved directly with or complicit in human-rights abuses. Caixa Catalunya affirms its commitment to strengthen mechanisms to detect and prevent such abuses.



Businesses should make sure they are not complicit in human rights abuses.

- Caixa Catalunya, through the Un Sol Món Foundation, was a pioneer in the use of microcredits as a tool to promote the development of human capital and avoid financial exclusion. This initiative echoed to a large extent the original purpose of savings banks, and some 2,000 families have benefited from it since its launch in 2001. In 2005, 311 operations were set up. Caixa Catalunya's status as a benchmark corporation in this field and the fact that the UN declared 2005 International Year of Microcredit resulted in notable promotional work in 2005 in terms of organising and taking part in meetings, exhibitions and conferences.
- Following in the same vein of promoting solidarity and raising awareness of human rights, 2005 also saw the launch of emergency campaigns (for the Asian tsunami, Pakistan earthquake and Hurricane Stan) and support for the One World portal, [www.canalsolidario.org](http://www.canalsolidario.org), an international network committed to promoting sustainable development, peace and human rights.
- Internally, in keeping with the corporation's revision and reaffirmation of identity and values, an EFQM self-evaluation was carried out, together with a self-evaluation EFQM Framework for Corporate Social Responsibility. These experiences helped identify strengths and progress areas, including ones related to defending this principle.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
HR2	26-31, 32-34 (Society) 51-52 (Customers) 94-95 (Environment)
HR3	94-95

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



# LABOUR STANDARDS

## Principle 3

Caixa Catalunya upholds the freedom of association and recognises the right to collective bargaining.

As a savings bank, it has no shareholders and its employees are democratically represented within its governing body (20 members of the 160 on the Governing Board).

- Employees are legally represented by the Works Committee, Shop Stewards and Union Sections. The Works Committee and Shop Stewards are elected every four years. 2005 was covered by the 2003-2006 Collective Agreement, which applied to all employees, together with the labour agreements reached through consensus with the workers' representatives.
- The workers' representatives in each union section have an area in which to carry out their functions, complete with IT resources. In 2005, it became possible to produce and distribute union newsletters and bulletins through the corporative intranet, alongside the traditional printed versions.



Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
HR5	67-70
LA3	68
LA4	67-70

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



# LABOUR STANDARDS

## Principle 4

Caixa Catalunya upholds the elimination of all forms of forced and compulsory labour.



Businesses should uphold the elimination of all forms of forced and compulsory labour.

- Throughout 2005, the Corporate Values were presented and widely publicised. These values form a fundamental guideline for the defence of individual freedoms and therefore help contribute towards the personal and professional growth of all the people who make up Caixa Catalunya.
- The People-Management Policies agreed in 2005 regarding ethical behaviour and quality of life at work clearly mark a further step forward by formalising the attitudes and behaviour these policies enshrine.
- Externally, all our work with microcredits has provided recipients with access to longed-for decent employment; on occasions this has enabled them to escape from situations of exclusion or forced labour.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
HR7	16

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



# LABOUR STANDARDS

## Principle 5

Caixa Catalunya upholds the abolition of child labour and affirms its commitment to all advances in detecting and punishing all cases of child labour. In Spain, the minimum legal working age is 16.

All Caixa Catalunya Group staff are aged 18 or over.

The general terms and conditions for all contracts with firms that carry out building and other work include clauses stipulating compliance with all current regulations concerning social issues, health and safety at work, and any other obligations affecting businesses.



Businesses should uphold the effective abolition of child labour.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
HR6	16

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



# LABOUR STANDARDS

## Principle 6

Caixa Catalunya upholds the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

The Corporate Values presented at the start of the 2005-2007 Strategic Plan make explicit reference to the idea of integrating the diversity of all the people that make up Caixa Catalunya, as well as empowering them to play their part to the maximum. In parallel, the People-Management Policies include respect for personal dignity and diversity, as well as access to promotion on the basis of merit and professional abilities, with no form of negative or positive discrimination.

- On 31 December 2005, Caixa Catalunya's workforce was made up of 63% men and 37% women.
- Women have started to play a noticeably greater role in positions of responsibility in recent years. This is a result of Human-Resources Policies which have actively sought to avoid this form of discrimination. At the end of 2005, 616 women held positions of responsibility, an increase of nearly 24% on the previous year.
- Training policies have been designed to provide all employees with access to programmes and actions to enable them to develop their professional abilities to the maximum. In 2005, the Caixa Catalunya Aula e-learning platform was developed and adapted to the Competency-Based Management System; it will become operational in 2006.
- Externally, Un Sol Món Foundation's portal [www.comprasocial.net](http://www.comprasocial.net) helps foster inclusion. In 2005, a specific section was added to promote the products and services of the entrepreneurs on the microcredits programme.



Businesses should uphold the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
HR4	22-45 (Society) 65, 73-74 (Human assets) 95 (Environment)
LA10	73-74
LA11	73

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)





# ENVIRONMENT

## Principle 7

Caixa Catalunya's precautionary approach to environmental challenges is complemented by its proactive social work on the environment and society. This work takes the form of environmental-protection initiatives, often with an educational dimension.

The Territori i Paisatge ['Land and Countryside'] Foundation was set up in 1997 with the aim of preserving natural heritage and the countryside, and raising the population's awareness of the need to protect the environment.

- The Territori i Paisatge Foundation is one of the four foundations which carry out Caixa Catalunya's social work. In 2005, €3.9 million were allocated to the Territori i Paisatge Foundation.



Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
3.13	7, 18

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



# ENVIRONMENT

## Principle 8

Caixa Catalunya promotes environmental responsibility through a series of internal measures and mechanisms, in addition to its solid social work.

Caixa Catalunya's services have no notable direct environmental impact beyond the consumption and waste related to maintaining its infrastructure. In this regard, there are means in place to minimise this impact in the form of revision mechanisms, appropriate regulations, recycling initiatives and reduced consumption.

Two Caixa Catalunya branches have ISO 14001 Certification. The experience gained through this certification process, together with the conclusions of the Environment Committee, enable us to maintain a preventive attitude in terms of generating waste and emissions, and consuming water, paper and energy.

- Replacement of all CRT monitors by TTF monitors was completed in 2005, with an envisaged 40% saving in energy consumption. This measure is complemented by automatic standby on all equipment with energy-saving options.
- Key advances in 2005 were those aimed at cutting down on the use of paper. There are now functions on the corporate intranet to enable paper-free information flow. Redesigned letters and other correspondence with customers, such as two-sided credit-card statements, resulted in a saving of 200,000 sheets and 45,000 envelopes.
- In the same vein, progress was made in encouraging the use of ecological correspondence, with more than 25,000 customers now signed up for this service, which represents a reduction of 1½ million documents.
- In educational terms, more than 20,000 people took part in the environmental-education activities organised by the Territori i Paisatge Foundation in 2005. The foundation was also present at eight fairs, attending to more than 14,000 people, and organised five exhibitions visited by more than 135,000 people.



Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
EN1, EN2, EN8, EN9	93, 94
EN3, EN4, EN5	92, 93
EN6	83
EN11	92
EN14	88-91
1.1	16-17 (SR approach) 22 (Society) 63-65 (Human assets)
EN7, EN10, EN12, EN13, EN15, EN16	Not applicable to type of activity

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



# ENVIRONMENT

## Principle 9

Caixa Catalunya affirms its commitment to encouraging the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

The Territori i Paisatge Foundation manages the Nature and Sustainable Development Centre in the Pyrenees at Planes de Son (Pallars Sobirà). This symbolic centre offers visitors an example of facilities fully integrated with the countryside and built following sustainability criteria. It is powered by alternative energy sources and has a strict consumption- and waste-management system, in addition to its own water-treatment works, which return the water to its natural cycle.

- Since 2000, Caixa Catalunya has promoted activities related to renewable energy sources and improving the environment. The means it has used to do this include capital investment in businesses carrying out these activities, formalising the project finance for environmental projects and financing related operations. Key operations carried out in each of these areas in 2005 are detailed on pages 92-95 of the 2005 Corporate Social Responsibility Report.



Businesses should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
EN17	85, 92

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



# ANTI-CORRUPTION

## Principle 10

Caixa Catalunya affirms its commitment to eliminating all forms of corruption.

As a savings bank, in what it stands for, and considering the commercial area in which it carries out its work, Caixa Catalunya places an extremely high value on ethical behaviour in terms of refusing to accept incentives from customers, suppliers or any other bodies. This forms part of its core beliefs and is one of the first things all employees learn when they join the corporation. This cultural stance is complemented by a rigorous control of operations by the auditing services; and in-depth investigations are launched when faced with any indications of inappropriate behaviour. Internal regulations also identify related situations, linked by family reasons or questions of interest, and set limits and indicate the appropriate way to proceed in each case.

- The People-Management Policies agreed in 2005 include a policy on Ethical Behaviour, which represents a step forward in formalising and clarifying regulations and criteria in this area, and links them conceptually with the corporation's Mission, Vision and Values.
- The corporate intranet contains a section on operative regulations and general support documentation to prevent money laundering. In 2005, the Manual for the Prevention of Money Laundering was added to the institutional website.
- Training possibilities available on the corporate intranet include a regularly updated course on the Prevention of Money Laundering. All new employees take this course, as well as attending a training session on the subject.



Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

GRI Indicators	2005 CSR Report pages
S02	49 (Customers) 66 (Human assets) 46, 48-49 (Corporate Governance Report)

[www.caixacatalunya.es](http://www.caixacatalunya.es)



**CAIXA CATALUNYA**

with the Global Compact

