

Sumasa

Mr. George Kell
Executive Director
GLOBAL COMPACT
United Nations 51892
New York NY 1007

Barcelona, a 31 de marzo de 2010

Distinguido señor:

Me complace presentarle nuestro primer Informe de Progreso, en el que se desarrollan las iniciativas más relevantes llevadas a cabo por Suministros Urbanos y Mantenimientos, S.A. (SUMASA) en relación a los Diez Principios del Pacto Mundial.

Entre las actuaciones llevadas a cabo durante 2009 destacamos nuestra adhesión, como empresa filial del Grupo "la Caixa", al nuevo Código de Valores Éticos y Principios de Actuación aprobado por el Comité de Dirección de nuestra Sociedad. Otras acciones realizadas durante el año han sido la contratación de una póliza de seguro sanitario para nuestros empleados, la planificación de un Plan de Contingencia contra la Gripe A y la celebración de elecciones sindicales.

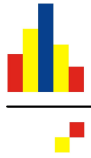
Finalmente, deseo reiterar el compromiso de SUMASA con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como nuestra voluntad de seguir mejorando en la implantación de sus Diez Principios.

Quedo a su disposición.

Reciba un cordial saludo,

Antonio Cayuela Gil
Consejero Delegado





Datos de la entidad:

Suministros Urbanos y Mantenimientos, S.A. (SUMASA)

Dirección: Gran Via Carles, III, 85, Bis, Bajos

Localidad: 08028-Barcelona

Comunidad autónoma: Cataluña

Alto Cargo: Antonio Cayuela, Consejero Delegado

Dirección web: www.sumasa.es

Fecha adhesión: 23/03/2009

Sector: Servicios

Actividad:

Gestión de servicios de mantenimiento, obras, logística y compras por cuenta de terceros.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso:

Está previsto publicar este informe en la Intranet de SUMASA para que todos los empleados puedan consultarlo.

Responsable: Antonio Ortiz



DERECHOS HUMANOS: 1 y 2



Principio 1: *Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

SUMASA lleva a cabo su actividad respetando los Derechos Humanos fundamentales.

Durante el año 2009 se ha adherido al **Código de Valores Éticos y Principios de Actuación** promovido por "la Caixa" y ha informado de su contenido a todos sus empleados. En él 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. El código se puede consultar permanentemente a través de la Intranet de SUMASA siendo accesible para todos los empleados.

Todos los **contratos firmados con nuestros proveedores** incorporan cláusulas en sintonía con este Principio. Concretamente, incluyen una cláusula con un **Código de Ética** y otra de cumplimiento del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, detallando los diez principios. Con ello cumplimos con el objetivo de asimilación, difusión y promoción de los Diez Principios entre nuestros proveedores y que ellos, a su vez, hagan partícipes a sus trabajadores.

En cuanto a la **Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**, SUMASA proporciona unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Además, tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud formado por representantes de los empleados y de su Dirección. Nuestros colaboradores conocen la información relativa a Prevención de Riesgos Laborales para preservar su salud y protección. Esta información se puede consultar a través de nuestra Intranet de manera permanente. Asimismo, periódicamente se realizan formaciones en materia de PRL.



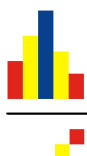
Entre las funciones del Comité de Seguridad y Salud de SUMASA está el cumplimiento de la Normativa existente en materia de PRL y periódicamente se celebran reuniones de seguimiento. Además, los contratos firmados con proveedores y clientes incluyen cláusulas que facilitan la coordinación de las actividades empresariales de acuerdo con la legislación vigente.

En este sentido, una de las medidas aplicadas durante 2009 ha sido la implantación de un **Plan de actuación de prevención y seguimiento contra la Gripe A** en coordinación con el Grupo "la Caixa". Desde principios de septiembre se han puesto en marcha diferentes medidas en nuestras oficinas encaminadas a la prevención e información a empleados y visitas (carteles informativos, suministro de geles desinfectantes, pañuelos, etc.). De igual manera, los proveedores que han tenido acceso a nuestras instalaciones nos han entregado el Plan de contingencia elaborado para la prevención y actuación. Las medidas adoptadas por este plan han finalizado durante la segunda quincena del mes de marzo de 2010.

Otra acción llevada a cabo durante 2009 en beneficio de nuestros empleados ha sido la decisión de facilitar, de forma gratuita, un seguro sanitario a todos nuestros colaboradores. Además, desde hace años todos los trabajadores disponen de un seguro de accidentes a cargo de la Empresa.

A principios de 2010 se prevé la creación, junto con "la Caixa" y Servihabitat (empresa del Grupo "la Caixa"), de un Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales que sustituirá al servicio ajeno hasta ahora contratado.

En el ámbito de este principio y como gestora de servicios para el Grupo "la Caixa", existe un **canal de comunicación** que permite conocer las opiniones y reclamaciones de nuestros clientes (empleados y clientes de "la Caixa") mediante encuestas, comunicaciones telefónicas y cartas. Se trata de herramientas básicas que permiten conocer el grado de satisfacción del servicio prestado. Cada queja o reclamación se contempla como una oportunidad para mejorar el servicio, por lo que se lleva a cabo un seguimiento permanente, desde que se recibe hasta que es contestada en un plazo razonable. Es un reto constante para SUMASA mejorar el nivel de



satisfacción de nuestros clientes y aminorar el índice de reclamaciones recibidas.

Indicadores GRI:

- LA3: Beneficios sociales para empleados con jornada completa.

Beneficios sociales (euros):	
Ayudas a la sanidad (planes de salud)	43.751
Otros beneficios sociales	17.500
Seguros de accidentes	11.360
Ayudas de estudios/educación	252

- LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

El 100% de los empleados de SUMASA están cubiertos por un Convenio Colectivo.

- LA6: Porcentaje del total de trabajadores que están representados en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre los programas de salud y seguridad en el trabajo.

El porcentaje total de trabajadores representados es del 79% que corresponde a los empleados de nuestras oficinas en Barcelona.

- LA7: Tasas de absentismo, enfermedades profesionales y días perdidos.



Absentismo por accidentes en el centro de trabajo:	
Duración media de ausencias por accidentes	19
Nº total de accidentes con baja laboral	1
Nº total de accidentes in itinere con baja laboral	1
Nº total de accidentes in itinere sin baja laboral	0
Nº total de jornadas perdidas por accidente	13

Absentismo por enfermedad común:	
Nº total de bajas por enfermedad común	37
Nº total de jornadas perdidas por enfermedad común	76,5
Índice de absentismo por enfermedad común	0,9

Absentismo por maternidad/paternidad:	
Nº total de bajas por maternidad	7
Nº total de bajas por paternidad	1
Nº total de jornadas perdidas por bajas de maternidad/paternidad	67

- LA8: Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se aplican a los trabajadores.

Prevención de Riesgos Laborales:	
Nº total de acciones de formación en materia de PRL	7
Nº total de empleados formados en PRL	40
Nº total de horas impartidas en materia de PRL	40

- LA9: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos.

Según fija el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 de Reglamento de los Servicios de Prevención, existe la opción de realizar una revisión médica voluntaria anual completa. El número de revisiones efectuadas ha disminuido durante el año 2009 debido a la adhesión del personal a una póliza de asistencia sanitaria personalizada, facilitada de forma gratuita por SUMASA.



Actuaciones del servicio médico:	
Nº total de analíticas:	9
Nº total de reconocimientos médicos	12

- HR2: Porcentaje de los principales proveedores que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

El 100% de los contratos suscritos con proveedores incorporan cláusulas contractuales al respecto.

- HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

No somos conocedores de ninguna incidencia por discriminación.

- S05: Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de lobbying.

SUMASA, como empresa del Grupo "la Caixa", no tiene una política general definida en relación a la participación en el desarrollo de políticas públicas o actividades de lobbying.



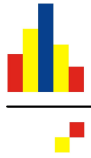
Principio 2: Las empresas deben asegurarse que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

SUMASA ha decidido sensibilizar a todos sus proveedores en el compromiso para la no vulneración de los Derechos Humanos a través de la integración de cláusulas contractuales en todos los contratos que suscribe. Estas cláusulas son un Código de Ética, definido por el Grupo "la Caixa", y la inclusión de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La empresa contratada, con ello, declara conocer los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que se incluye como anexo al contrato, asumiendo íntegramente su contenido y comprometiéndose a su estricto cumplimiento.

A este respecto, SUMASA queda legitimada para solicitar cuanta información considere necesaria, así como para auditar, en cualquier momento y sin previo aviso, instalaciones y servicios del proveedor con el objeto de verificar el cumplimiento de lo previsto en los Principios del Pacto Mundial. La vulneración de alguna de las previsiones contenidas en la cláusula faculta a la Entidad para la resolución unilateral del contrato de servicios. Las relaciones con los proveedores se enmarcan siempre dentro del respeto al marco legal vigente.

Asimismo, 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 homologación de estos proveedores como empresas colaboradoras de SUMASA se lleva a cabo a través de un Comité de Adjudicaciones que, además supervisa y coordina todos los concursos y las adjudicaciones que se realizan y levanta acta de los acuerdos adoptados. De igual manera, cuando se estima oportuno, el Comité de Adjudicaciones puede deshomenologar a un proveedor cuando incumple sus compromisos contractuales o por deterioro del nivel de servicio acordado. Este procedimiento de homologación y gestión de concursos garantiza la transparencia de las contrataciones llevadas a cabo por SUMASA.



Durante los días previos a la Navidad de 2009, SUMASA ha formado parte en una Campaña de solidaridad conjuntamente con otras empresas del Grupo "la Caixa", en coordinación con "la Caixa" y Obra Social, consistente en la recogida de alimentos que se han hecho llegar a entidades sociales que atienden directamente a personas necesitadas.

Indicadores GRI:

- HR2: Porcentaje de los principales proveedores que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

El 100% de los contratos suscritos con proveedores incorporan cláusulas contractuales al respecto.



NORMAS LABORALES: 3,4, 5 y 6



Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

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, desde hace años el derecho de los trabajadores a tener una representación y a estar afiliados se concreta en la existencia de un **Comité de Empresa** (para el centro de trabajo de Barcelona), resultado de unas elecciones libres llevadas a cabo de acuerdo con lo establecido en la ley del Estatuto de los Trabajadores. Este Comité está integrado en la actualidad por nueve personas.

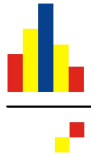
En 2009 se han celebrado elecciones sindicales, con una participación de un total de 81 empleados sobre una plantilla de 112 en el centro de trabajo de Barcelona. Los próximos comicios, de acuerdo con la normativa vigente, tendrán lugar en 2013.

SUMASA dispone de diferentes **canales de comunicación** interna, como son la Intranet corporativa, reuniones periódicas entre los Directores de Área y sus colaboradores y comunicaciones por medio de correo electrónico, a través de los que se informa sobre la marcha de la Sociedad y de todos aquellos aspectos que pueden interesar al conjunto de la Organización. Dichas reuniones son una oportunidad para fomentar la comunicación entre los diferentes colaboradores. También tienen lugar reuniones entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa.

SUMASA pone a disposición de los representantes de los trabajadores salas de reuniones para facilitarles su labor además de un tablón para la colocación de la información que estiman conveniente. Los miembros del Comité de Empresa disponen de tiempo retribuido dentro de su horario laboral para dedicarlo a actividades sindicales.

Todos los trabajadores de SUMASA están cubiertos por un Convenio Colectivo (Oficinas y Despachos), que es respetado.

Como resultado de un proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de SUMASA, a finales de 2006 se firmó un acuerdo por el que se modificó el horario laboral. Dicho cambio permitió una



mejora de la conciliación familiar de los empleados y del servicio prestado por la Sociedad a sus clientes.

En 2010 se continuarán analizando nuevas oportunidades para el establecimiento de acuerdos con la representación de los trabajadores que permitan mejorar las condiciones de trabajo.

Indicadores GRI:

- LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por un Convenio Colectivo.

El 100% de los empleados de SUMASA están cubiertos por un Convenio Colectivo.

- LA5: Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en en los convenos colectivos.

El periodo de preaviso es de 20 días.

- HR2: Porcentaje de los principales proveedores que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

El 100% de los contratos suscritos con proveedores incorporan cláusulas contractuales al respecto.



Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

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.

La compatibilidad entre la vida personal y laboral y el **desarrollo profesional** es fundamental para el bienestar de los empleados que conforman nuestra plantilla. En este sentido, la empresa en 2009 inició la contratación de un seguro de asistencia sanitaria del que se benefician todos los empleados con contrato indefinido y que supone un beneficio social. Otro aspecto a destacar es el derecho de que disfrutaran nuestros colaboradores para solicitar una reducción de la jornada laboral para el cuidado de sus hijos. Durante 2009 11 empleados de han acogido a este derecho. Asimismo, la legislación vigente permite la reducción de jornada laboral para los empleados con cargas familiares. Otro derecho del que disfrutaran los colaboradores de SUMASA 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 de nuestros colaboradores.

SUMASA respeta todos los acuerdos alcanzados en el Convenio Colectivo que les son de aplicación a sus empleados.

En cuanto a los **proveedores**, antes de su contratación pasan por un proceso de homologación que incluye su análisis y valoración técnica y financiera y, posteriormente, 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. 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.

**Indicadores GRI:**

- EC3: Cobertura de las obligaciones debidas a programas de beneficios sociales:

Tipo de jornada:	
Nº total de empleados a jornada completa	127
Nº total de empleados con reducción de jornada	11
Nº total de empleados en régimen de excedencia	1

Absentismo por maternidad/paternidad:	
Nº total de bajas por maternidad	7
Nº total de bajas por paternidad	1
Nº total de jornadas perdidas por bajas de maternidad/paternidad	67

Conciliación vida laboral-familiar:	
Días establecidos de baja por maternidad (parto de un único hijo)	112
Días establecidos de baja por maternidad (parto múltiple, dos hijos)	126
Días establecidos de baja por paternidad	13

- HR2: Porcentaje de los principales proveedores que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

El 100% de los contratos suscritos con proveedores incorporan cláusulas contractuales al respecto



Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Dada la naturaleza de la actividad llevada a cabo por SUMASA y el país en el que opera, éste no es un factor de riesgo para nuestra Entidad. Estamos firmemente concienciados con la defensa y vulneración de los derechos fundamentales de los niños y en ningún caso se contrata a personas con edades inferiores a las permitidas por la ley.

La forma de que los proveedores sean partícipes en el compromiso con los Principios que promueve el Pacto Mundial, y en concreto con la eliminación del trabajo infantil, es la firma de una cláusula contractual sobre los diez principios de las Naciones Unidas. Además, SUMASA lleva controles periódicos y aleatorios sobre los trabajadores de algunos de sus proveedores que permitirían identificar irregularidades de este tipo. Hasta la fecha nunca se ha detectado el trabajo infantil entre nuestros proveedores. La inmensa mayoría de nuestros proveedores tienen su razón social en España, por lo que están regulados por la legislación española que prohíbe cualquier forma de trabajo infantil.

Indicadores GRI:

- HR2: Porcentaje de los principales proveedores que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

El 100% de los contratos suscritos con proveedores incorporan cláusulas contractuales al respecto.

Se realizan controles periódicos sobre el 100% de los proveedores con contrato firmado.



Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Uno de los principios de actuación que SUMASA promueve para alcanzar los valores que constituyen el eje de referencia para sus actividades es **el respeto hacia las personas**. Este principio es parte integrante del Código de Valores Éticos y Principios de Actuación, conocido por todos los empleados. En este sentido, SUMASA cumple con la legalidad vigente en el proceso de selección de sus empleados, 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 hay colaboradores de diferente origen, sexo, incluso con ciertas discapacidades. Todos ellos gozan de igualdad de oportunidades profesionales.

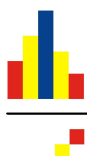
Ejemplos de **igualdad** en el acceso a las **oportunidades** para el desarrollo ocupacional son que SUMASA facilita a sus empleados servicios sanitarios a través de una póliza contratada con cargo a la Sociedad y la posibilidad que tienen nuestros colaboradores reducir su jornada laboral para el cuidado de los hijos menores de ocho años.

Por lo que se refiere a los **proveedores**, existe el Código de Ética como cláusula incluida en todos los contratos suscritos, así como otra cláusula referida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Los Diez Principios. La aceptación y firma de estas cláusulas reflejan el compromiso en su cumplimiento.

También cabe destacar que entre las empresas proveedoras de servicios contratados por SUMASA, tenemos 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.

Indicadores GRI:

- LA2: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y religión:



Plantilla:	
Nº total de empleados en plantilla	143
Nº total de mujeres	65
Nº total de hombres	78

Edad y antigüedad media(años):	
Antigüedad (experiencia) media de la plantilla	7
Antigüedad media de las mujeres	7
Antigüedad media de los hombres	8

Edad media de la plantilla	40
Edad media de las mujeres	37
Edad media de los hombres	44

Categorías profesionales:	
Nº total de altos directores	7
Nº total de mandos intermedios	22
Nº total de resto de empleados	114

Nº total de hombres en equipo directivo	4
Nº total de mujeres en equipo directivo	3
Ratio salario básico hombre/mujer	1

Distribución geográfica:	
Nº total de empleados que trabajan en España	143

Nacionalidades:	
Nº total de empleados con otras nacionalidades distintas a la española	2

Rotación y creación neta de empleo:	
Nº total de empleados que han abandonado la empresa (hombres)	7
Nº total de empleados que han abandonado la empresa (mujeres)	4
Nº total de hombres incorporados	1
Nº total de mujeres incorporadas	1

Rotación media de los empleados (hombres)	8%
Rotación media de los empleados (mujeres)	5%