



Sumasa

Servicios Generales

C. de Provençals, 39
08019 Barcelona
Tel. 93-404 89 00

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

Barcelona, a 29 de marzo de 2011

Distinguido señor:

Me complace presentarle nuestro segundo Informe de Progreso, en el que se desarrollan las iniciativas más relevantes llevadas a cabo por SUMASA en relación a los Diez Principios del Pacto Mundial.

Entre las actuaciones de 2010 destacamos el traslado de oficinas de SUMASA a unas nuevas instalaciones caracterizadas por una mayor eficiencia tanto a nivel medioambiental como energético. Asimismo, como miembro comprometido con los principios del Pacto Mundial, hemos publicado un Código de Conducta Telemático que garantiza el buen uso de los medios técnicos e informáticos puestos a disposición de nuestros colaboradores. Además, hemos reforzado la interacción con nuestros empleados gracias a la implantación de una nueva Intranet corporativa.

Como avanzamos en nuestro primer Informe de Progreso, 2010 ha sido el año de consolidación de un Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales en colaboración con otras empresas de nuestro Grupo.

En cuanto a la gestión de nuestros colaboradores, cabe destacar la puesta en marcha de un sistema de ayuda para los gastos de comida y como novedad lúdica la convocatoria de un Concurso de dibujo infantil para los hijo/as de los empleados que fue todo un éxito.

Estas iniciativas y otras las encontrará desarrolladas en este segundo Informe de Progreso, en el que además hacemos balance del cumplimiento de objetivos fijados el año pasado y exponemos las nuevas iniciativas propuestas para el año 2011.

Para terminar, 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.

Atentamente,


Antonio Cayuela Gil
Consejero Delegado



INFORME DE PROGRESO 2010 PACTO MUNDIAL



Sumasa
Servicios Generales

Datos de la entidad:

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

Dirección: C. De Provençals, 39, Planta 9

Localidad: 08019-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:

A través de la Intranet de SUMASA

Responsable: Antonio Ortiz, *Director Financiero*

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.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

PRINCIPIO 1: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA

SUMASA, como miembro integrante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ha continuado desarrollando en 2010 su actividad en el respeto de los **Derechos Humanos fundamentales**, protegiéndolos y promoviéndolos tal como insta la Declaración Universal de Derechos Humanos. En este sentido, todos nuestros empleados son conocedores del **Código de Valores Éticos y Principios de Actuación** del Grupo al que hicimos alusión en nuestro primer Informe de Progreso. El código se puede consultar permanentemente a través de la Intranet de SUMASA y en él se enumeran y desarrollan los valores, principios y normas básicas de conducta, destacando la política contra la discriminación y a favor de la igualdad.

Destacamos en 2010 la aprobación por parte del Comité de Dirección de SUMASA de un **Código de Conducta Telemático** que tiene por objeto garantizar y asegurar el buen uso de los medios técnicos e informáticos propiedad de SUMASA, tales como equipos informáticos, programas y sistemas, acceso a red interna o Intranet o a red externa o Internet así como la utilización del buzón de correo electrónico, teléfonos móviles, etc., para posibilitar una mejora tanto en la red de comunicaciones como en el tratamiento que los empleados de la Empresa harán de la **Información Confidencial**. Se proporcionan unas pautas para una correcta gestión de la seguridad de la información y para garantizar el buen uso de los medios técnicos e informáticos propiedad de SUMASA. Por ello, en este documento se exponen medidas prácticas de obligado cumplimiento por parte de todos los empleados para garantizar la confidencialidad e integridad de la información.

La Dirección de la Empresa puso en conocimiento de todos los empleados este Código a través de una **difusión eficaz y generalizada** y posteriormente se publicó de manera permanente en la Intranet. A tal fin, en el momento de incorporación de un nuevo empleado, SUMASA informa sobre el mismo y entrega un ejemplar del documento.

Por lo que respecta a la evolución de los objetivos definidos para 2010 expuestos en el Informe de Progreso de 2009, destacamos la consolidación, junto con “la Caixa” y Servihabitat (empresa del Grupo “la Caixa”), de un Servicio Mancomunado de Prevención

de Riesgos Laborales con la finalidad de sustituir al servicio ajeno contratado anteriormente. El 19 de noviembre de 2009 se acordó constituir dicho **Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo “la Caixa”** (en adelante **SPMGLC**) bajo la forma de Comunidad de Bienes, sin ánimo de lucro, con sujeción a lo establecido en el art. 392 del Código Civil, y a lo dispuesto en la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las especialidades asumidas por el SPMGLC son:

- ✓ Seguridad en el trabajo
- ✓ Higiene industrial
- ✓ Ergonomía y Psicología Aplicada

En junio de 2010 trasladamos nuestras oficinas a unas nuevas instalaciones en las que el SPMGLC ha realizado el Estudio de Salud y Seguridad laboral tanto para SUMASA como para Servihabitat, colaborando para disponer de unas condiciones de trabajo seguras y saludables. De igual manera, el SPMGLC hizo el Plan de Evacuación del Edificio que, posteriormente, SUMASA distribuyó a todos sus empleados para informar de su actuación en caso de emergencia. La información está publicada también en la Intranet de SUMASA.

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

Por lo que respecta a la Calidad del servicio, se sigue disponiendo de:

- ✓ Encuestas a oficinas “la Caixa”
- ✓ Encuestas a clientes “la Caixa”

Existen órganos de gestión internos en SUMASA que hacen seguimiento continuo de las encuestas realizadas, como el **Comité de Eficiencia** de la Sociedad, mediante reuniones quincenales. Además, la **Calidad del servicio** es uno de los aspectos fundamentales del que se realiza seguimiento en el Comité de Dirección de SUMASA.

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 de SUMASA establece cada año como reto. Estos objetivos se miden, entre otros, a través de los siguientes indicadores:

- ✓ Calidad percibida (encuestas)
- ✓ Calidad medida (grado de cumplimiento del nivel de servicio-SLA)
- ✓ Índice de reclamaciones (evolución respecto al número de servicios gestionados)

A continuación señalamos la evolución de los indicadores de calidad y servicio así como el índice de reclamaciones atendidas:

Indicadores de calidad y servicio	2009	2010
Valoración general	112	110
Encuesta calidad percibida	98	98
Encuesta Call Center	114	111
Indicadores de Calidad	126	122

Índice de reclamaciones	2009	2010
Total servicios	238.577	244.103
Total reclamaciones	10.307	9.570
% Reclamaciones sobre peticiones	4,32%	3,92%

Tal como se observa, el índice de reclamaciones disminuyó en 2010. En cuanto a los indicadores de Calidad y servicio, se ha definido un Plan para mejorarlos que ya ha dado resultado durante los primeros meses de 2011, mejorando dichos índices.

Indicadores GRI:

- **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 78% 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:	2009	2010
Duración media de ausencias por accidentes (horas)	104	88
Nº total de accidentes con baja laboral	1	1
Nº total de accidentes in itinere con baja laboral	1	0
Nº total de accidentes in itinere sin baja laboral	0	0
Nº total de jornadas por accidente	13	11

Absentismo por enfermedad común:	2009	2010
Nº total de bajas por enfermedad común	37	31
Nº total de jornadas por enfermedad común	76,5	687
Índice de absentismo por enfermedad común	0,9	2,20

Absentismo por maternidad/paternidad:	2009	2010
Nº total de bajas por maternidad	7	3
Nº total de bajas por paternidad	1	5
Nº total de jornadas por bajas de maternidad/paternidad	67	277

- **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 desde 2009 ha disminuido debido a la adhesión del personal a una póliza de asistencia sanitaria personalizada, facilitada de forma gratuita por SUMASA que ya referenciamos en nuestro primer Informe de Progreso, que contempla revisiones sanitarias anuales.

Actuaciones del servicio médico:	2009	2010
Nº total de analíticas:	9	4
Nº total de reconocimientos médicos	12	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 ha habido ninguna incidencia por discriminación.

PRINCIPIO 2: LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

SUMASA sigue concienciando a sus proveedores en el compromiso para la no vulneración de los Derechos Humanos a través de la inclusión de **cláusulas contractuales** (Código de Ética y Pacto Mundial de las Naciones Unidas) ya indicadas en nuestro primer Informe de Progreso. Se trata de cláusulas contractuales de obligado cumplimiento y motivo de rescisión contractual en caso de incumplimiento.

Seguimos incidiendo en la importancia de la transparencia en las contrataciones llevadas a cabo por SUMASA. El Comité de Adjudicaciones de SUMASA es el canal de supervisión y coordinación para la homologación previa a la contratación de proveedores. En 2009, sobre un total de 920 proveedores, 80 fueron nuevas homologaciones. En 2010 cerramos el año con 908 proveedores de los que 123 fueron nuevas homologaciones.

SUMASA, un año más, ha participado activamente en la **Campaña de recogida de alimentos** que en los últimos años Els Voluntaris de “la Caixa”, en colaboración con la Fundació Banc dels Aliments, organiza para hacer llegar productos de alimentación básica a las entidades sociales que atienden directamente a personas necesitadas. La campaña tuvo lugar entre los días 22 y 26 de noviembre siendo un éxito de recogida de alimentos. Esperamos continuar colaborando en esta iniciativa solidaria y poder así ayudar, en la medida de lo posible, a las personas con pocos recursos y que desgraciadamente no tienen cubierta la necesidad tan básica como es la alimentación.

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 afiliación y el reconocimiento efectivo del 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 3: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En 2010 se ha trabajado en la creación de una **nueva Intranet** corporativa puesta en marcha a finales de año y que supone una mejora con respecto a la anterior por la creación de nuevos contenidos y funcionalidades. La intención de SUMASA con esta nueva Intranet es conseguir una **mayor interacción** con sus colaboradores, 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 todos nuestros empleados. 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.

SUMASA ha instalado tableros en las nuevas oficinas que permiten la comunicación del Comité de Empresa con todos los empleados que tienen representación y además se ha adecuado una sala para utilización exclusiva de los Comités de Empresa de varias empresas del edificio. Esta sala dispone de medios informáticos a disposición de los representantes de los colaboradores y permite la celebración de reuniones.

Indicadores GRI:

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

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

Libertad de asociación y negociación colectiva:	
Nº empleados participantes en las últimas selecciones sindicales	81
Nº total de asociaciones sindicales en el Comité de Empresa	1
Nº total de representantes sindicales escogidos en las elecciones	9

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

El periodo de preaviso es de 20 días.

En 2010 SUMASA no ha recibido sanciones o demandas laborales por parte de los empleados.

- **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 actúa dentro de la legalidad y **bajo ningún concepto recurre al trabajo forzoso o realizado bajo coacción** con sus empleados, no suponiendo esto un problema dentro de su sector de negocios.

Sabemos que el trabajo forzoso puede manifestarse a través de proveedores y empresas subcontratadas, por lo que conocemos las formas y causas por las que se produce y las modalidades que adopta en el sector industrial en el que nos desarrollamos. La inclusión de cláusulas contractuales que garantizan la ética y el respeto de los Derechos Humanos fundamentales limitan el riesgo de prácticas ilícitas. Asimismo, el proceso de homologación de los proveedores deber permitir identificar posibles situaciones contrarias a este Principio.

Coincidiendo con el traslado de domicilio de SUMASA en junio de 2010, se dotó a todos los empleados de un **Sistema de ayuda para los gastos de comida** (Tarjeta Visa Restaurante) que supone un beneficio para los empleados. Esta ayuda se facilita a todas las personas con jornada laboral completa. Además, existe una sala en cada una de las plantas habilitada con equipamiento básico (microondas, nevera, máquinas de café y comida) para aquellas personas que prefieran comer en la empresa.

Un acontecimiento llevado a cabo en 2010 y que ha sido un éxito entre los empleados es la organización de una actividad lúdica en la que los protagonistas fueron los hijo/as de los empleados de SUMASA. Se trata de un **Concurso de Dibujo Infantil** en el que participaron niños y niñas de entre 4 y 12 años de edad. La elección de los ganadores se realizó por votación de los empleados una vez colgados todos los dibujos participantes en la Intranet. El acto de entrega de premios se realizó días previos a las fechas de Navidad y todos los dibujos ganadores se publicaron en un calendario 2011 que se ha entregado a todo el personal.

En 2011 está prevista la puesta en marcha de un procedimiento para la evaluación del desempeño de nuestros colaboradores y de una política de formación acorde con las necesidades identificadas.

Indicadores GRI:

- LA3: Beneficios sociales para empleados con jornada completa:

Beneficios sociales (euros):	2009	2010
Ayudas a la sanidad (planes de salud)	43.751	53.691
Otros beneficios sociales	17.500	87.074
Seguros de accidentes	11.360	10.674
Ayudas de estudios/educación	252	2.220

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

Tipo de jornada:	2009	2010
Nº total de empleados a jornada completa	127	129
Nº total de empleados con reducción de jornada	11	11
Nº total de empleados en régimen de excedencia	1	1

Absentismo por maternidad/paternidad:	2009	2010
Nº total de bajas por maternidad	7	3
Nº total de bajas por paternidad	1	5
Nº total de jornadas por bajas de maternidad/paternidad	67	277

Conciliación vida laboral-familiar (*):	2009	2010
Días establecidos de baja por maternidad (parto de un único hijo)	112	112
Días establecidos de baja por maternidad (parto múltiple, dos hijos)	126	126
Días establecidos de baja por paternidad	13	13

(*):Según artículos 48 y 48bis del Estatuto de los Trabajadores

- 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 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 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. Abogamos por una actividad siempre dentro del marco legal y confiamos en que también nuestros proveedores la defiendan y promuevan.

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

SUMASA, como miembro integrante y partícipe del Pacto Mundial, realiza su actividad dentro del respeto hacia las personas, principio integrante del Código de Valores Éticos y Principios de Actuación.

SUMASA colabora con empresas que contratan (directamente o a través de subcontratas) a personas con algún tipo de minusvalía. Se trata de compañías homologadas que realizan servicios de limpieza, recogida de residuos, suministro de material de oficina, etc. Es el caso de ISS Facility Services, S.A., Gelim, S.A., Proyectos Integrales de Limpieza, S.A., Femarec, S.C.C.L y Joventut Organitzada i Activa de Barcelona-Apunts Comercial.

En el Informe de Progreso de 2009 destacábamos la colaboración de SUMASA con empresas proveedoras que contratan personal recluso o en proceso de reinserción laboral. En este sentido, destacamos que en 2010 **SUMASA ha sido premiada** con el Premio CIRE.

Los PREMIOS CIRE nacieron en 2006 como muestra de agradecimiento al apoyo de las instituciones y personalidades que más intensamente colaboran durante el año en la tarea de reinserción que lleva a cabo el Centro de Iniciativas para la Reinserción (CIRE).

Los premios a la Fidelidad los otorga el Consejero Asesor del CIRE, que agrupa a las entidades empresariales, patronatos y sindicatos de Cataluña y el Acto de entrega está presidido por representación del Gobierno catalán y por el Secretario de Servicios penitenciarios, Rehabilitación y Justicia Juvenil.

Para nosotros es una satisfacción este reconocimiento y sin duda nos ayuda a seguir colaborando en las prácticas de no discriminación ocupacional y en defensa de la igualdad de oportunidades.

Indicadores GRI:

- **La2: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y religión:**

Plantilla:	2009	2010
Nº total de empleados en plantilla	143	140
Nº total de mujeres	65	64
Nº total de hombres	78	76
Edad y antigüedad media(años):		
Antigüedad (experiencia) media de la plantilla	7	9
Antigüedad media de las mujeres	7	8
Antigüedad media de los hombres	8	9
Edad y antigüedad media(años):		
Edad media de la plantilla	40	42
Edad media de las mujeres	37	38
Edad media de los hombres	44	45
Integración laboral:		
Nº total de empleados con algún tipo de discapacidad	1	1
Categorías profesionales:		
Nº total de directores	7	8
Nº total de mandos intermedios	22	20
Nº total de resto de empleados	114	112
Categorías profesionales:		
Nº total de hombres en equipo directivo	4	5
Nº total de mujeres en equipo directivo	3	3
Distribución geográfica:		
Nº total de empleados que trabajan en España	143	140
Nacionalidades:		
Nº total de empleados con otras nacionalidades distintas a la española	2	1
Rotación y creación neta de empleo:		
Nº total de empleados que han abandonado la empresa (hombres y mujeres)	7	6
Rotación y creación neta de empleo:		
Nº total de hombres incorporados	1	4
Nº total de mujeres incorporadas	1	1
Rotación y creación neta de empleo:		
Rotación media de los empleados (hombres)	8%	4,2%
Rotación media de los empleados (mujeres)	5%	0%°

MEDIO AMBIENTE: 7, 8 y 9

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.

PRINCIPIO 7: LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

SUMASA está plenamente concienciada en materia medioambiental. En los últimos años se han llevado a cabo en nuestras oficinas diferentes **medidas para la prevención medioambiental** como son la supresión de papeleras individuales y la incorporación de diferentes recipientes que hacen posible el reciclaje de basura y de papel así como puntos de recogida de residuos tales como cartuchos de tinta, toners y cd. De igual manera, hemos incorporado en todo el Grupo “la Caixa” material de oficina más respetuoso con el medioambiente (papel ecológico, plásticos menos contaminantes, etc.) y disponemos de un servicio de recogida y transporte de residuos (papel y cartón), destrucción de la documentación confidencial y gestión de estos residuos.

Como gestora mandataria de “la Caixa”, en los últimos años se ha consolidado el proyecto de reducción en toda la Red Territorial gracias a un sistema de interruptores de apagado, que ha supuesto un 7,2% de reducción.

Las principales acciones en materia de medioambiente para nuestros clientes durante 2010 han sido:

- ✓ **Valija interna:** En junio se modificó la frecuencia del servicio de distribución de valija+paquetería en las oficinas de “la Caixa” pasando de un servicio diario a un servicio de días alternos. Esto ha comportado una reducción considerable del gasto de combustible y emisiones de CO₂, así como un ahorro en costes.
- ✓ **Sellos de oficinas:** Se ha cambiado el mecanismo de los sellos por un modelo más ecológico al estar fabricado en material reciclable (el anterior no lo era).
- ✓ **Cajas de archivo oficinas:** Se ha cambiado el modelo de caja por una más ecológica. La anterior era de un material no reciclado y llevaba una capa de tinta verde que era contaminante. La actual caja está hecha con material reciclado y se suministra sin tinta añadida, con su color natural.
- ✓ **Campaña notificación de la Ley de economía sostenible** en especial en lo relativo a las temperaturas que deben establecerse en las oficinas. La campaña ha consistido en la instalación de Adhesivos, envío de circulares y mensajes en la intranet.
- ✓ **Notificación trimestral de consumos de las diferentes oficinas, DAN y DG de la Red de oficinas de “la Caixa”.** Con ello se fomenta la concienciación de los usuarios a través de la comparación entre oficinas de la misma zona geográfica.

- ✓ **Ampliación en 600 oficinas de la instalación del interruptor único con telegestión**, que permite el apagado general de los suministros al abandonar los empleados las oficinas. Con ello se dispone ya de 1.850 oficinas con este dispositivo instalado que corresponden a las de mayor consumo de la red.
- ✓ **Optimización de la potencia contratada** en suministros de la red. Se han identificado oficinas con una potencia contratada excesiva y se ha solicitado la reducción de Kw contratados a efecto de reducir el importe pagado en el término de potencia.
- ✓ **Instalación en zonas de iluminación permanente de luminarias más eficientes.** Sustitución de 2.000 fluorescentes.
- ✓ **Instalación / sustitución de 40 baterías de compensación** para evitar penalización por energía reactiva.
- ✓ Participación de SUMASA en la **homologación de nuevos equipos informáticos** mucho más eficientes energéticamente (menor consumo).

Como objetivo para 2011 se ha planificado una reducción del gasto por consumo eléctrico y la continuidad en la aplicación de medidas de ahorro energético para centros y oficinas de “la Caixa”.

Por lo que respecta al edificio **Torre Pujades**, nueva sede de las oficinas de SUMASA y otras empresas del Grupo “la Caixa, las principales características de **concienciación medioambiental y energética implantadas** son:

- ✓ **Instalación de alumbrado**
Sistema de aprovechamiento de la luz natural, que regula 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.
- ✓ **Instalación de climatización**
La instalación de climatización del edificio se conecta a la red de District-Heating (DISTRICLIMA). La conexión a este sistema supone que emite 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.

- ✓ **Instalación solar fotovoltaica**
Instalación de un sistema de captación de energía solar fotovoltaica en planta cubierta del edificio.

- ✓ **Instalación de cortinas**
Permiten reducir el grado de insolación y aminoran las necesidades de climatización.

SUMASA, además, está trabajando para facilitar a las empresas ubicadas en Torre Pujades información relativa a la gestión del edificio (consumo eléctrico, CO₂, temperatura, humedad, etc.) con el objetivo de sensibilizar a todos los usuarios del edificio.

Asimismo, en 2011 está prevista la sustitución de todos los equipos informáticos por PC's más eficientes, con menor consumo energético así como la ampliación de la instalación de interruptores que detectan la presencia de personas y controlan el encendido de la luz en zonas comunes (hasta ahora habilitado en baños y previsto ampliarlo a escaleras).

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 esta cláusula manifiesta y garantiza que 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 concienciación medioambiental.

Indicadores GRI:

- **EN1: Materiales utilizados por peso o volumen (datos exclusivamente de SUMASA):**

Papel:	2010
Porcentaje de ahorro de papel (reducción consumo) %	30,80
Total papel consumido (kg)	2.553
Total papel consumido por empleado (Kg)	18
Total papel reciclado (kg)	2.553
Porcentaje de papel reciclado sobre total consumido %	100

Gestión y reciclaje de residuos:	2010
Total cartuchos de tóner (Unidades)	205
Total papel y cartón (kg)	5.142

- EN16: Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernáculo, en peso:

Emisiones indirectas de CO₂	2010
Viajes de avión (km)	214.029
Viajes de tren (km)	37.451
Viajes en vehículo (de empresa/alquilado) (km)	324.780
Total km recorridos en desplazamientos y viajes corporativos (km)	576.260
Total de emisiones indirectas de CO ₂ (TnCO ₂)	70,3

- En30: Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales:

Costes ambientales (euros):	2010
Auditorías y certificaciones ambientales	3.740
Otros costes ambientales	1.240
Recogida y tratamiento de residuos	7.859

PRINCIPIO 8: LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

SUMASA cuenta con la certificación ISO 14001 desde diciembre de 2000. La última auditoría tuvo lugar entre los días 15 y 18 de marzo de 2010 (renovación) obteniendo un resultado satisfactorio y consiguiendo renovar nuestra certificación.

Nuestro compromiso con la responsabilidad medioambiental se pone de manifiesto a través de la **adopción de una política corporativa responsable con el medioambiente**.

En este sentido y en relación a la compra de material de oficina como papel, tarjetas de visita, sobres, cajas, plásticos, fundas, etc. para empresas de nuestro Grupo, previamente a la negociación con proveedores se les envía un cuestionario que han de devolver firmado, descartando aquellos proveedores que no cumplen unos requisitos mínimos en materia medioambiental.

Además, en las negociaciones para la compra de equipos informáticos la eficiencia energética es uno de los indicadores que mayor peso tienen para la homologación de equipos antes de llevar a cabo los concursos de compra.

Indicadores GRI:

- EN1: Materiales utilizados por peso o volumen: (datos globales del Grupo "la Caixa"):

Papel:	2010
Total papel consumido (kg)	3.446.347
Total papel consumido por empleado (Kg)	134
Total papel reciclado (kg)	3.412.669
Porcentaje de papel reciclado sobre total consumido %	99,02

Gestión y reciclaje de residuos:	2010
Total cartuchos de tóner (Unidades)	19.387
Total papel y cartón (kg)	297.808

PRINCIPIO 9: LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

Coincidiendo con el traslado a nuestras nuevas oficinas, SUMASA ha adoptado varias medidas de eficiencia energética:

- ✓ Reducción a una única **Impresora multifuncional por planta** (impresora, fax, escáner) de gran capacidad, tratándose de una medida tecnológica respetuosa con el medioambiente, respetando también la confidencialidad de la documentación tratada con la incorporación de un código personal para su uso, por lo que hemos pasado de un total de 26 máquinas en 2009 a 2 en 2010.
- ✓ 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.
- ✓ **Evitar la distribución de papel en reuniones** fomentando el uso de medios electrónicos (presentaciones a través de pantalla) para compartir la información (Comité de Dirección, Comité de Eficiencia, Consejo de Administración).

Como hemos señalado anteriormente, en 2011 está prevista la sustitución de todos los equipos informáticos por PC's más eficientes, con menor consumo energético.

Indicadores GRI:

- En30: Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales:

Inversiones tecnología medioambiental:	2010
Impresoras	13.100
Pantallas de mqd	6.223
Instalación sistema videoconferencia	8.631

ANTICORRUPCIÓN: 10

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

PRINCIPIO 10: LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO

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 nuestras 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 todos los empleados. El Código fue distribuido en 2009 y además se entrega a todos los nuevos colaboradores que se incorporan en la organización.

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 (incluidas la extorsión y el soborno) 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 una plataforma electrónica (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 (integrado por todos los miembros del Comité de Dirección). Los resultados de los concursos son ratificados por el Comité de Adjudicaciones y por la Mesa de Compras de “la Caixa”. 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.

De igual manera, con la firma contractual de cláusulas sobre Ética y principios del Pacto Mundial se promueve entre nuestros proveedores la actuación con patrones de conducta adecuados a los valores y conductas establecidos y la vulneración de éstos supone la cancelación de toda relación comercial.

Indicadores GRI:

- **S03: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización:**

El 100 % de los empleados son conocedores del Código de Valores Éticos y Principios de Actuación a través de la Intranet de SUMASA.

El 100% de los proveedores firman contractualmente las Cláusulas de Código de Ética y Pacto Mundial