

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA 2014

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

Entre las actuaciones llevadas a cabo en 2014 destacan las orientadas a continuar mejorando la eficiencia energética en todas las oficinas de CaixaBank y de SUMASA, especialmente con la consolidación del traslado del Centro de Procesamiento de Datos del Edificio de Servicios Centrales de CaixaBank a un nuevo emplazamiento con instalaciones de alta eficiencia energética y la puesta en marcha de un nuevo proyecto, el segundo Centro de Procesamiento de Datos, que supondrá otro reto para la continuación en la aplicación de mejoras de eficiencia energética, con un rendimiento mayor.

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

En cuanto a la gestión de los Recursos Humanos, en 2014 se han llevado a cabo iniciativas para potenciar la comunicación en diferentes ámbitos, y se han realizado acciones en beneficio del personal de SUMASA.

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

Para finalizar, deseo reiterar el compromiso de SUMASA, como empresa del Grupo CaixaBank, con el desarrollo sostenible de nuestra actividad y la intención de seguir mejorando en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial.



Carolina Caso Porcell
Directora General

[1.1]

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

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

TELÉFONO: 93 404 89 00

WEB: www.sumasa.es

PAÍSES EN LOS QUE OPERA: España [2.5]

❑ QUIÉNES SOMOS

SUMASA es una empresa filial de CaixaBank, S.A. (“la Caixa”) que desarrolla la gestión, por cuenta de terceros, de servicios relacionados con las obras, el mantenimiento de equipos e instalaciones, las compras y la logística de CaixaBank y de otras empresas del Grupo “la Caixa”. Gestiona los Servicios Generales de CaixaBank, tanto de su red territorial (oficinas bancarias) como de sus edificios centrales y también actuaciones por cuenta de Servihabitat Servicios Inmobiliarios, S.L. y de otras empresas del Grupo “la Caixa”. Dichas actividades se desarrollan, básicamente, en el ámbito del territorio español. [2.7]

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



Nº personas: 162	Fondos Propios a 31/12/14: 8,5 millones Deuda 2014: 27,3 millones
Facturación 2014: 26,5 millones	Servicios prestados: Gestión de: -Obras -Mantenimientos e Instalaciones -Compras y Logística -Gestión de Inmuebles

[2.8]

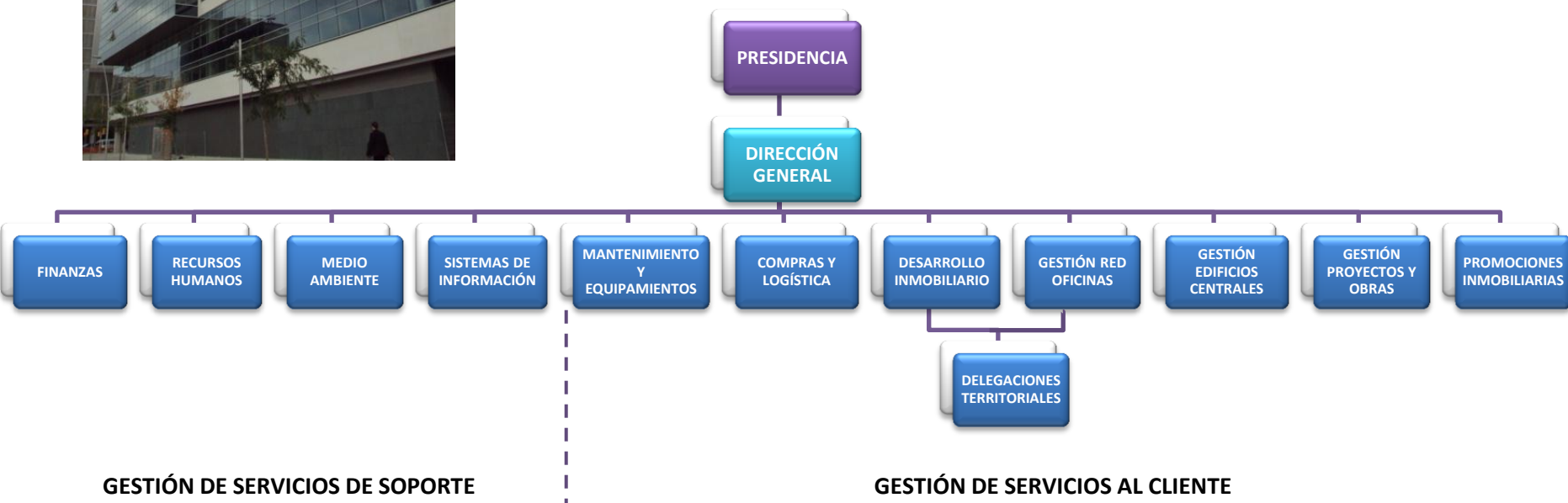
□ ÓRGANOS DE GOBIERNO



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

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

Se detalla a continuación el organigrama de la organización que ha presentado algún cambio organizativo en la estructura durante el período de esta Memoria. [2.9]



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

COMITÉ:	COMPOSICIÓN:
Consejo de Administración	Presidente y Consejeros. Directora General y Secretario, no consejeros. [4.3]
Comité de Dirección	Directora General y Directores de Área de SUMASA Director del Área de Gestión de Servicios Generales de CaixaBank.
Comité de Adjudicaciones	Directores de Área

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

Desde 2010 el centro de trabajo de Torre Pujades (Barcelona), donde se ubican los Servicios Centrales de SUMASA, dispone de un Comité de Empresa en representación del personal de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Las últimas elecciones realizadas fueron en 2013. El Comité de Empresa lleva a cabo una comunicación fluida con la Dirección de SUMASA a través de la Dirección de RRHH y dispone de los recursos necesarios para desarrollar sus tareas: correo, tablón de anuncios y una sala de reuniones. **[4.4]**

□ COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

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

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

SUMASA publicó la primera Memoria de Responsabilidad Corporativa en 2012, relativa al ejercicio 2011, con nivel de aplicación C auto declarado, unificándola en un solo documento con el Informe de Progreso del Pacto Mundial. Un año más, cumpliendo con la voluntad de actualizarla anualmente, se publica con los datos correspondientes a 2014. **[3.1] [3.2] [3.3]**

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

Antonio Ortiz Luque (Director de Financiero)

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

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

□ LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS

CLIENTES→ CaixaBank: Áreas clientes (Servicios Generales, Control Presupuestario, Seguridad, Marketing, etc.), Personal de CaixaBank, Clientes de CaixaBank, Compañías del Grupo “la Caixa” (Criteria Caixaholding, Buildingcenter, Fundació Bancària “la Caixa”, PromoCaixa, Finconsum, Silc Inmobles, Vidacaixa, etc.), y otras compañías como Servihabitat Servicios Inmobiliarios, que son el centro de la actividad de la organización.

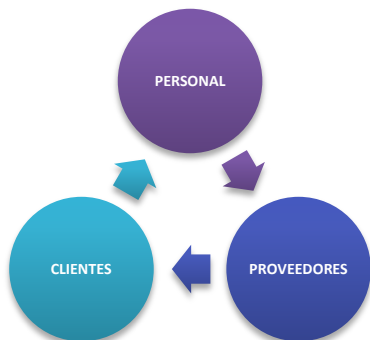
PERSONAL→ Con su esfuerzo, dedicación y compromiso se puede realizar el proyecto de empresa.

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

Esta memoria desarrolla aquellas materias que son de interés para los Grupos de interés seleccionados, estando en comunicación con ellos para llegar a una óptima gestión de la actividad de SUMASA. [4.15]

Como resultado, se obtienen propuestas que abarcan aspectos presentes en cada una de las tres categorías que son de aplicación en la elaboración de toda memoria, esto es: económica, medioambiental y social.

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



1.ECONÓMICOS

Ejercicio económico
Impactos económicos indirectos
Presencia en el mercado

2.MEDIOAMBIENTALES

Biodiversidad
General (por ejemplo, gastos medioambientales)
Productos y servicios
Cumplimiento normativo

3.SOCIALES

3.1. Prácticas Laborales

Formación profesional y enseñanza
Diversidad e igualdad de oportunidades
Relación trabajador/dirección
Salud y seguridad en el trabajo
Trabajo

3.3. Sociedad

Políticas públicas

Corrupción

Cumplimiento Normativo

3.4 Responsabilidad sobre productos

Salud y Seguridad del cliente
Confidencialidad

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

Como resultado, a continuación desarrollamos los temas más relevantes sobre la actividad de SUMASA durante el período 2014:

□ DATOS ECONÓMICOS DE SUMASA

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

EJERCICIO 2014 SUMASA	
VALOR ECONÓMICO GENERADO	Miles de euros
Ingresos	26.471
Volumen de facturación gestionada	288.404
Resultado neto	4.853
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	Miles de euros
Costes de explotación	9.476
Retribución plantilla	10.013
Pago dividendos (*)	1.831
Pagos a gobiernos (Impuestos sobre sociedades)	2.130

[EC1]

(*)Corresponde a los dividendos del ejercicio 2013 abonados en 2014

☐ SUMASA ANTE SUS CLIENTES

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

Aún así, también se menciona a otros clientes no menos importantes, como son las filiales del Grupo “la Caixa”. Otro cliente significativo es Servihabitat Servicios Inmobiliarios. Para esta sociedad, durante los últimos años, se ha incrementado de forma significativa el volumen de actividad gestionado, basado principalmente en la gestión de los activos inmobiliarios de sus clientes (informes, mantenimientos, adecuaciones, promociones, etc.).

En 2014 se ha continuado con la reducción del “time to market” (tiempo necesario para adecuar un activo para su comercialización) así como la optimización de los costes gestionados.

Calidad y satisfacción del cliente

El conocimiento y la mejora del grado de satisfacción del servicio prestado a nuestros clientes es uno de los principales objetivos de SUMASA. La manera de medir la satisfacción del cliente CaixaBank son unas encuestas que permiten medir la satisfacción del cliente directo (la red de oficinas de CaixaBank) y del cliente final de la Entidad. **[PR5]**

Encuestas a Oficinas

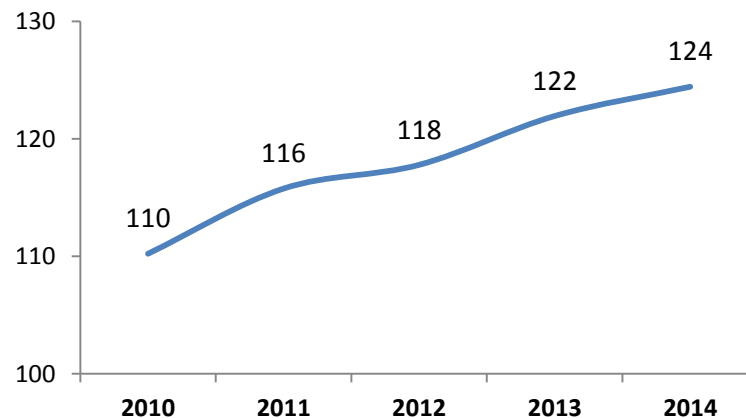
El objetivo de esta encuesta es conocer la valoración de las oficinas sobre los servicios proporcionados a la red por parte de SUMASA.

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

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

- Encuesta de Satisfacción de las Oficinas (Calidad Percibida)
- Indicadores de Calidad Objetiva (Calidad Medida)
- Encuesta Call Center

El resultado promedio en 2014 fue de 124 (donde 123 era el objetivo y 148 es la máxima puntuación), incrementando la puntuación promedio obtenida en 2 puntos respecto al año anterior y en 1 punto respecto al objetivo establecido.



Evolución anual de la encuesta de oficinas 2010-2014

Encuestas a Clientes

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

El resultado promedio en 2014 fue de 99,7 (donde 148 era la máxima puntuación) que muestra una línea ascendente respecto a resultados anteriores.

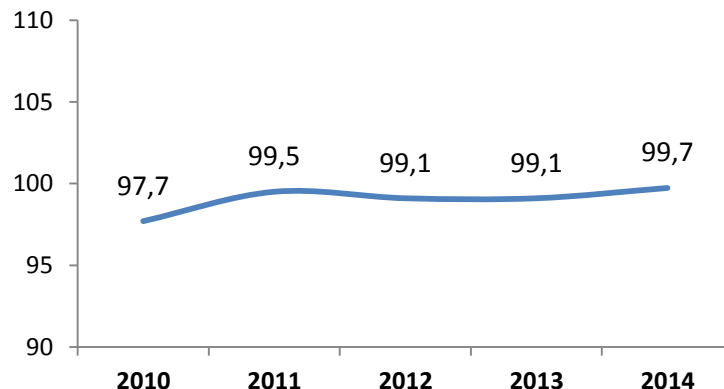
Una muestra de la importancia que tienen estas encuestas para SUMASA es que son tomadas para definir uno de los principales objetivos que el equipo de Dirección establece cada año como reto. Además, se hace seguimiento continuo de las encuestas realizadas a través del Comité de Dirección de SUMASA.

En 2015 se va a utilizar una nueva encuesta que valorará sus componentes (calidad percibida y calidad medida) de manera diferente. En caso que el cliente manifieste que no está satisfecho, incorporará información cualitativa con los motivos de insatisfacción.

Indicadores de calidad y servicio (Encuesta externa):

En el global de 2014 CaixaBank mejora en el apartado "Aspectos físicos" de sus oficinas bancarias respecto a 2013 y mantiene la primera posición entre las Entidades de mayor dimensión, obteniendo la segunda posición global.

Estas excelentes valoraciones son fruto de la innovación, el esfuerzo y el compromiso realizado por CaixaBank y por el trabajo de cada una de las personas que conforman la plantilla de SUMASA, además de todas aquellas que, de alguna manera, colaboran con la Compañía.



Evolución anual de la encuesta de clientes 2010-2014

RCB		Análisis de Calidad Objetiva en Redes Comerciales Bancarias										Avance de Resultados		2014						
ASPECTOS FÍSICOS														1º Trimestre						
Entidad	2009	2010	2011	2012	2013	2014		Trimestre 1		Trimestre 2		Trimestre 3		Trimestre 4		Acum. Año		2014-2013 vs 2010-2009		
	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Evo.	Valor	Evo.	Valor	Evo.	Valor	Evo.	Valor	Evo.	Valor	Evo.			
La Caixa	8.65	8.69	8.62	8.72	8.78	8.86	0.08											8.86	0.08	0.15
Bankinter	8.33	8.52	8.78	8.79	8.85	8.84	-0.01											8.84	-0.01	0.42
Laboral Kutxa	8.84	8.79	8.74	8.78	8.70	8.81	0.11											8.81	0.11	-0.06
Ibercaja	8.56	8.64	8.64	8.59	8.63	8.71	0.08											8.71	0.08	0.07
CatalunyaCaixa	8.38	8.56	8.43	8.54	8.63	8.58	-0.05											8.58	-0.05	0.14
Santander	8.17	8.45	8.42	8.47	8.45	8.57	0.12											8.57	0.12	0.20
BBVA	8.42	8.41	8.33	8.35	8.46	8.52	0.06											8.52	0.06	0.08
Banco Sabadell	8.32	8.60	8.59	8.53	8.50	8.50	0.00											8.50	0.00	0.04
novagalicia banco	8.12	8.18	8.42	8.23	8.23	8.49	0.26											8.49	0.26	0.21
Bankia	8.44	8.46	8.47	8.49	8.41	8.39	-0.02											8.39	-0.02	-0.05
Banco Popular	7.72	8.11	8.18	8.22	8.31	8.38	0.07											8.38	0.07	0.43
Cajamar	8.47	8.59	8.44	8.46	8.42	8.36	-0.06											8.36	-0.06	-0.14
Liberbank	8.24	8.31	8.30	8.18	8.05	8.31	0.26											8.31	0.26	-0.10
Banco Mare Nostrum	8.35	8.65	8.44	8.31	8.36	8.30	-0.06											8.30	-0.06	-0.17
Unicaja	8.54	8.56	8.38	7.99	8.19	8.22	0.03											8.22	0.03	-0.35
Barclays Bank	7.99	8.29	8.28	8.28	8.29	8.17	-0.12											8.17	-0.12	0.09
Caja España-Duero	7.88	8.07	8.23	7.85	7.79	8.15	0.36											8.15	0.36	0.00
Kutxabank	8.16	8.31	8.31	8.19	8.21	8.12	-0.09											8.12	-0.09	-0.07
Caja3	8.09	8.16	8.26	8.13	7.57	8.10	0.53											8.10	0.53	-0.29
Deutsche Bank	7.81	8.24	8.33	8.25	8.16	8.09	-0.07											8.09	-0.07	0.10
Global Mercado	8.28	8.43	8.40	8.39	8.40	8.47	0.07											8.47	0.07	0.08

Valor
 15 Por encima de la media
 10 Igual o por debajo de la media
 5 Líder

Evolución
 Mejora respecto al periodo anterior
 Empeora o se mantiene

Datos calculados sobre las oficinas analizadas cada trimestre

Datos calculados sobre todas las oficinas analizadas en el año

COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

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

En relación con la reducción de consumo de recursos naturales, cabe destacar la utilización de papel reciclado y el esfuerzo continuado para reducir su consumo implantando varias iniciativas: se dispone únicamente de una impresora multifuncional por planta, evitando el consumo excesivo de cartuchos de tinta con un uso más eficiente; las impresiones no recogidas en el día son eliminadas por el servidor de la impresora; se evita la distribución de papel en las reuniones internas, utilizando medios electrónicos para compartir la información y los ordenadores están programados para imprimir a doble cara por defecto. Asimismo, se continúa fomentando la facturación electrónica y cada día son más los proveedores que facturan por el sistema de autofacturación, evitando la emisión de facturas en papel. La distribución de la nómina al personal se realiza en formato digital. En 2014 el consumo de papel se ha incrementado debido al aumento del volumen de la actividad de la Compañía motivada por la integración de Banca Cívica así como por el aumento de la gestión de inmuebles para los clientes de Servihabitat Servicios Inmobiliarios.

Por otro lado, también se realiza un esfuerzo importante para segregar los residuos producidos y promover su posterior reciclaje, suprimiendo las papeleras individuales e incorporando contenedores centralizados de recogida selectiva de papel, plástico, cartuchos, tóner, cd's y materia orgánica. Durante 2014 se ha visto reducida la producción de residuos de papel cerca del 20%, cumpliendo con el objetivo establecido.

Papel	2013	2014
Total papel consumido (kg)	3.535	3.945
Total papel consumido por persona (Kg)	22,66	24,35
Total papel reciclado (kg)	3.285	3.782
Porcentaje de papel reciclado sobre total consumido %	93	96

[EN1][EN2]

Gestión y reciclaje de residuos	2013	2014
Total cartuchos de tóner (kg)	83	79
Total papel y cartón (kg)	3.131	2.515
Total plástico (kg)	225	225

[EN22]

Costes ambientales (euros)	2013	2014
Auditorías y certificaciones ambientales	2.450	2.450
Otros costes ambientales	1.200	1.200
Recogida y tratamiento de residuos	6.355	6.183

[EN30]

PACTO MUNDIAL

Esta sección cubre:

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

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

Innovamos en nuevas tecnologías y trabajamos para obtener más eficiencia energética

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

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

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

Durante el 2014 se ha producido tanto un ahorro en el consumo eléctrico como en los kilómetros recorridos por desplazamientos, reduciendo las emisiones de CO₂ a la atmósfera respecto al año anterior. Cabe destacar que desde el mes de marzo del 2014 el consumo eléctrico procede de fuentes renovables, motivo por el que las emisiones de CO₂ en este vector se han visto reducidas de forma sustancial.

Consumo Energía (kWh)	2013	2014
Energía eléctrica consumida*	127.454	125.356
Energía eléctrica consumida por persona	1.482	1.320
Total de emisiones por electricidad de CO₂ (TnCO₂)	42,45	5,58
Transporte (km)		
Viajes de avión (km)	724.440	661.085
Avión corta distancia (Km recorridos)	65.280	49.790
Avión media distancia (Km recorridos)	214.062	235.082
Avión larga distancia (km recorridos)	445.098	376.213
Viajes de tren (km)	213.409	150.361
Viajes en vehículo (km)	310.078	24.900
Total km recorridos en desplazamientos y viajes corporativos (km)	1.247.927	836.346
Total de emisiones por transporte de CO₂ (TnCO₂)	185,95	120,22
Total emisiones de CO₂ (directas e indirectas)*	228,40	125,8

*No se reportan los consumos de las Delegaciones ya que los gastos están incluidos en el alquiler de las oficinas.

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

PACTO MUNDIAL

Esta sección cubre:

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

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

[EN3],[EN4],[EN16]

▪ Fomento de la mejora ambiental de nuestros clientes

CaixaBank participa en el programa de cambio climático de CDP, el único sistema de comunicación de la información ambiental empresarial a nivel mundial. El año 2014 ha obtenido una puntuación de 98A la más alta registrada en todo el sector bancario español en el índice CDP Climate Change 2014. CaixaBank ha mantenido su presencia en el índice Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) , que reconoce a nivel internacional la transparencia y la calidad de la información en cambio climático generada y publicada por la Entidad. También ha accedido al índice global " The A list: CDP Climate Performance Leadership Index 2014" por las actuaciones llevadas a cabo en la gestión de la reducción de emisiones de carbono y en la aplicación de medidas para reducir el impacto ambiental generado por la actividad de la Entidad. Los éxitos en comportamiento ambiental también han conseguido el reconocimiento del Dow Jones Sustainability Index, consiguiendo la máxima puntuación en la dimensión de gestión ambiental.

Como gestora mandataria de CaixaBank, SUMASA ha llevado a cabo varias actuaciones a lo largo de 2014 que han permitido alcanzar estos niveles de excelencia. Entre ellas destacan:

ENERGÍA:

- Se han implantado varias iniciativas que han supuesto una reducción del consumo energético:
 - Finalización de la migración iniciada en 2012 del Centro de Procesos de Datos (CPD) del edificio de Servicios Generales a un nuevo emplazamiento con instalaciones de alta eficiencia energética (edificio dotado de la certificación Leed Silver).
 - Sustitución de 2.223 ordenadores por smartpcs , con un consumo energético inferior estimado de un 13%.
 - Sustitución de 50 equipos de climatización de alto consumo energético por equipos más eficientes .
 - Sustitución de tubos fluorescentes en determinadas áreas de los Servicios Centrales por iluminación LED .
 - Reducción de la potencia contratada en 546 oficinas, por valor de 19.241 kW, lo que permite una mayor racionalización en la generación de energía por parte de las empresas suministradoras.
 - Seguimiento exhaustivo de los consumos eléctricos en las oficinas e implantación de las medidas de control y sensibilización ambiental.

CONSUMOS:

En el Edificio de Servicios Centrales de CaixaBank se ha reducido el consumo de papel en un 20% gracias a la implantación de un proyecto de centralización e identificación de las impresiones. En este centro se ha hecho un esfuerzo para eliminar pequeñas impresoras (aproximadamente 200 unidades) e instalar 2 pools de impresión por planta equipados con dispositivos de identificación de usuario. Este proyecto también ha supuesto una reducción del consumo de tóners de un 14,8% respecto al año anterior.

RESIDUOS:

Durante el 2014 se ha hecho un importante esfuerzo para mejorar la recogida selectiva de residuos en el Edificio de Servicios Centrales de CaixaBank. Así, se han eliminado las papeleras individuales para cada trabajador y se ha reforzado el sistema de recogida selectiva mediante nuevos contenedores. Esto ha supuesto la reducción en la producción de residuos y un incremento en la recogida de papel y plástico.

AGUA:

Uno de los consumos de agua más importantes en el edificio de Servicios Centrales de Barcelona es el procedente de las torres de refrigeración, que deben rellenar automáticamente el circuito de condensación para compensar la evaporación y las purgas de agua. El traslado del CPD a Cerdanyola ha permitido reducir la necesidad de demanda de refrigeración, y se ha conseguido un ahorro de agua respecto a en el año 2013 de 6.149m³, que sumados a los 12.200 m³ del año anterior, representa un ahorro del 30% del consumo total del edificio en dos años.

INDICADORES BÁSICOS DEL IMPACTO AMBIENTAL EN LOS SERVICIOS CENTRALES DE CAIXABANK EN 2014 RESPECTO AL 2013

-7,5% reducción consumo energético

-14,8% reducción de la producción de residuos de tóner

-8,8% reducción de la producción de residuos de rechazo (generales)

-12,4% reducción de consumo de agua

-8,2% reducción en el consumo de papel

[EN18] [EN26]

PACTO MUNDIAL

Esta sección cubre:

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

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

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

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

- Reducción del consumo de papel en un 5%.
- Reducción de los residuos de plástico en un 3%.
- Reducción del consumo energético en un 2%.
- Incremento de reuniones virtuales en un 10% .
- Reducción en la generación del residuo de cartón en la cafetería de SC en un 10%



PACTO MUNDIAL

Esta sección cubre:

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

□ CAPITAL HUMANO

▪ Igualdad de oportunidades

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

Desde 2012 se distribuye a toda la plantilla un Código Ético en el que se describen y desarrollan los valores, los principios y las normas básicas de conducta que debe regir la actuación del personal de SUMASA, y en el que cabe destacar la política contra la discriminación y en favor de la igualdad. Este Código Ético, integrado en el de CaixaBank, se ha incluido en la normativa de Compañía, y se difunde a las nuevas incorporaciones en formato papel y a través de la Intranet de la Entidad para el resto de la plantilla. En la actualidad, el Código Ético se encuentra en proceso de revisión para adaptarlo a la actualización que se realizó en el Código Ético de CaixaBank, en diciembre de 2013.

SUMASA promueve una política de igualdad de oportunidades, valorándose el nivel profesional y de desempeño, con independencia del género, raza, color, nacionalidad, credo, religión, opinión política, filiación, edad, orientación sexual, estado, incapacidad, minusvalía y demás situaciones protegidas por el derecho, quedando prohibida toda discriminación, acoso, abuso o trato inapropiado en base a cualquiera de dichos aspectos. Todo el personal de SUMASA goza de igualdad de oportunidades profesionales.

En cuanto a la rotación media, indicar que ha disminuido con respecto al año anterior (10 personas abandonaron la empresa en 2013 y 7 personas la han abandonado 2014 (por género, 1 mujer, de 38 años y 6 hombres de entre 53 y 64 años). Por otro lado, se han producido 10 nuevas incorporaciones en este año. [LA2]

En 2014 se han comunicado las ofertas de selección de personal internas en SUMASA a través de la Intranet de la Compañía. Esto ha permitido el acceso a todo el personal, en igualdad de oportunidades, a esta información. Desde finales de 2013, 8 personas de Sumasa han sido promocionadas internamente.

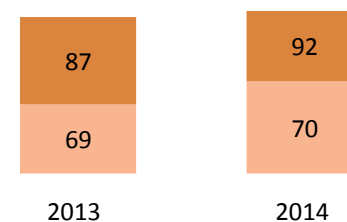
PACTO MUNDIAL Esta sección cubre:

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

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

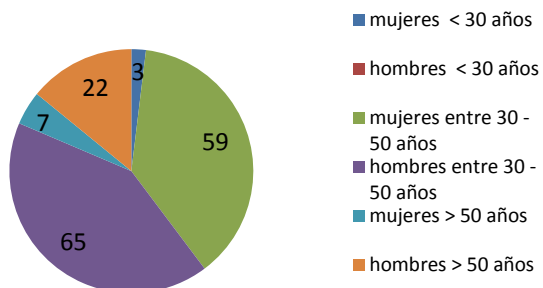
Plantilla y sexo

■ Mujeres ■ Hombres

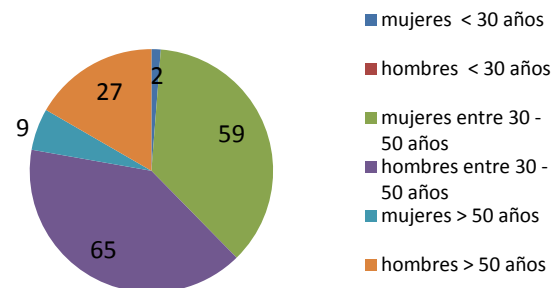


[LA13]

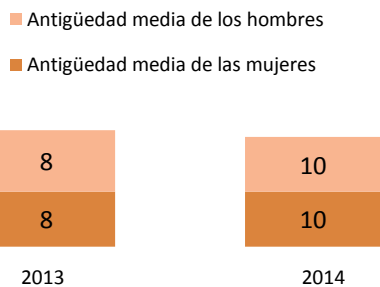
Plantilla por sexo y edad 2013



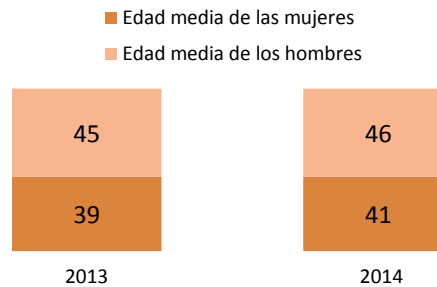
Plantilla por sexo y edad 2014



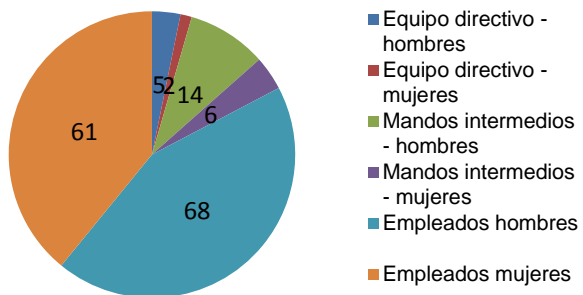
Antigüedad de la plantilla (años)



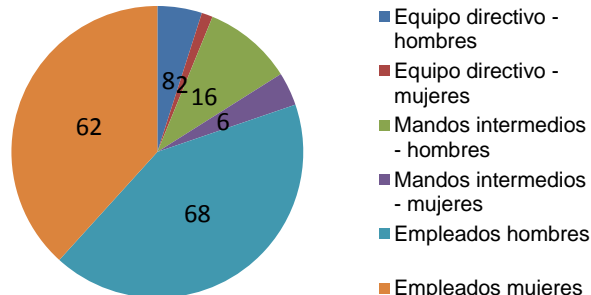
Edad media de la plantilla (años)



Plantilla por categorías 2013



Plantilla por categorías 2014



▪ Conciliación vida personal y profesional

La compatibilidad entre la vida personal y el desarrollo profesional es un factor que se considera fundamental para el bienestar del personal de la Compañía, por ello SUMASA cumple con la legislación y normativa laboral a nivel de conciliación familiar. En este sentido, en el año 2014, 13 personas se acogieron a la reducción de la jornada laboral para el cuidado de descendientes o ascendientes con discapacidad física, psíquica o sensorial, 6 personas se acogieron en el año a permisos de maternidad y 4 más a permisos de paternidad.

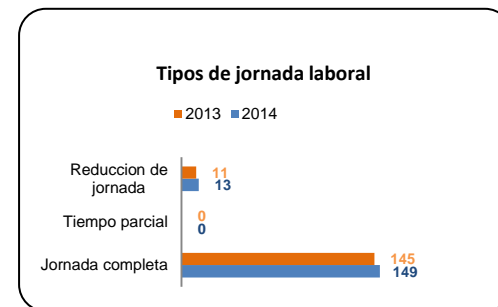
▪ Beneficios sociales

El personal con contrato indefinido de SUMASA dispone de beneficios sociales como son la contratación de un seguro sanitario (importe cubierto al 100% para la plantilla y al 50% para descendientes y cónyuges), un seguro de accidentes a cargo de la Compañía así como la dotación de un sistema de ayuda para los gastos de comida (Visa Restaurant).

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

Los productos que hasta el momento se pueden contratar son: guardería, seguro médico para familiares o ampliación de prestaciones, transporte y ayuda en programas de formación. En 2014 se incorporó la posibilidad de destinar parte de la retribución para la compra de ordenadores o periféricos.

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



[LA1]

Beneficios sociales (euros)	2013	2014
Ayudas a la sanidad (planes de salud)	54.929	66.962
Otros beneficios sociales	142.819	176.742
Seguros de accidentes	11.532	11.642
Ayudas de estudios/educación	1.798	7.342

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

▪ Seguridad y Salud

SUMASA proporciona unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud formado por representantes del personal, que representa al 64% del total de la plantilla y de la Dirección. [LA6] [LA9]

El personal de SUMASA conoce la información relativa a Prevención de Riesgos Laborales (PRL, en adelante) para preservar su salud y protección. Esta información se puede consultar a través de la Intranet de manera permanente. En 2014 se han realizado dos acciones formativas sobre el Plan de Autoprotección del centro de trabajo de Provençals, 39 y dos jornadas de sensibilización sobre emergencias.

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

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

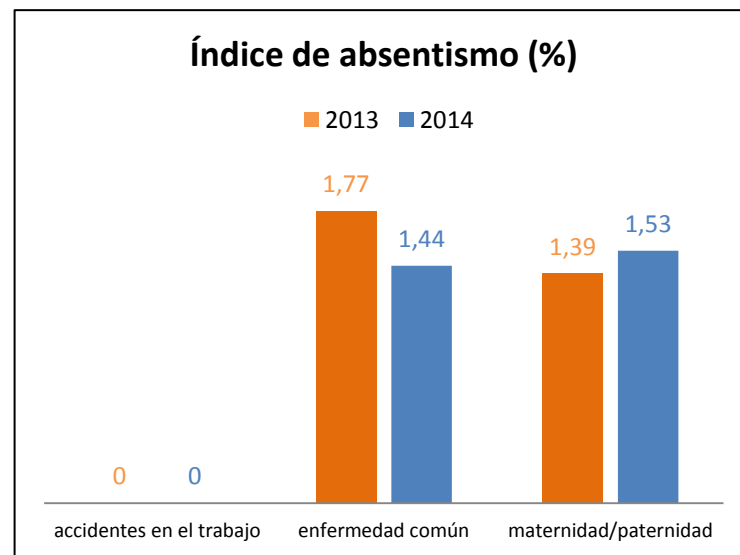
De forma recurrente, se realizan las auditorías reglamentarias del sistema de Prevención de Riesgos Laborales, con resultado favorable.

Toda persona de la plantilla que lo precise dispone de equipos de protección individual o elementos ergonómicos preventivos, cuya dotación siempre está supervisada por el servicio médico de Vigilancia de la Salud.

Existe un proceso de realización de revisiones médicas para las personas que, de forma voluntaria, quieren realizar el reconocimiento según los riesgos de su puesto de trabajo. El proceso está publicado en la Intranet de la Compañía y se recuerda periódicamente.

PACTO MUNDIAL Esta sección cubre:

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



[LA7]

▪ **Formación y desarrollo profesional**

A finales de 2014 se comenzó el diseño de un Plan de Formación que pretende el desarrollo profesional en habilidades de gestión de las personas que trabajan en SUMASA. Este Plan de Formación se desplegará gradualmente en la Organización, siendo un plan a tres años (2015-2017). [LA11]

▪ **Comunicación interna**

La intranet de SUMASA facilita la interacción con el personal, haciendo partícipe, comunicando y compartiendo información corporativa sobre acontecimientos o hechos relevantes o destacables para la Compañía o el personal de la misma. Cualquier persona que trabaja en SUMASA puede acceder a la intranet de forma libre e instantánea. El acceso directo a la Intranet está incorporado en el proceso de arranque de los equipos informáticos de toda la plantilla.

▪Actividad asociativa del personal: representación sindical

SUMASA respeta la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. En mayo de 2013 se celebró el último proceso de elecciones sindicales en Torre Pujades en Barcelona. Los próximos comicios, de acuerdo con la normativa vigente, tendrán lugar en 2017.

El 100% del personal de SUMASA está amparado por un Convenio Colectivo. En este convenio no se indica el período de preaviso y/o las previsiones para la realización de consultas y negociaciones.

SUMASA respeta todos los acuerdos alcanzados en los Convenios Colectivos que le son de aplicación al personal, como principio rector de su actuación en materia de relaciones laborales. [LA4]

PACTO MUNDIAL Esta sección cubre:

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

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

▪Anticorrupción

SUMASA rechaza rotundamente toda acción o conducta que pueda tener la consideración de corrupción, ya sea entre particulares, con funcionarios públicos o en transacciones comerciales.

En el Código Ético y Principios de Actuación de la Compañía se establece que los principios básicos de actuación son el cumplimiento de las leyes y la normativa vigente en cada momento, el respeto, la integridad, la transparencia, la excelencia, la profesionalidad, la confidencialidad y la responsabilidad social. Como miembro adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, SUMASA se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas las de cohecho, extorsión y soborno.

Este Código Ético, integrado en el de CaixaBank, se ha incluido en la normativa de SUMASA, y se difunde a las nuevas incorporaciones en formato papel y a través de la Intranet de la Compañía para el resto del personal. En la actualidad, el Código Ético se encuentra en proceso de revisión para adaptarlo a la actualización que se realizó en el Código Ético de CaixaBank, en diciembre de 2013.[SO3]

▪Otros Proyectos

En 2014 se han puesto en marcha por primera vez iniciativas para hacer fluir el conocimiento y potenciar la comunicación a todos los niveles de la Empresa:

- Realización de la primera *Encuesta de Opinión* de SUMASA, que tuvo una amplia participación, y permitió conocer las percepciones de todos aquellos personas que contestaron a la misma al respecto de su trabajo y el contexto en el que lo realizan.
- Los *“Desayunos con la Dirección”*, en la que los mandos intermedios tuvieron la oportunidad de expresar directamente Dirección General de Sumasa sus inquietudes y la oportunidad de incrementar la comunicación y el conocimiento entre áreas.
- *1 Jornada de Puertas Abiertas* de SUMASA, en la que los hijos del personal pudieron visitar el lugar de trabajo de sus padres.
- Establecimiento del *1 Concurso de ideas*, con premios significativos para escuchar las ideas de la plantilla en cuanto a la reducción de costes y aumento de calidad.

En 2014, se han negociado mejores condiciones con proveedores de servicios que son utilizados de forma habitual por el personal de SUMASA, como es el caso de la renegociación de precios con los proveedores de hostelería y restauración de la zona, y se han patrocinado inscripciones en eventos deportivos en los que la participación de las personas que integran la plantilla era significativa, como en la Maratón de Barcelona. Por otro lado, también se ha dispuesto de acceso gratuito al buscador on-line de personal de ayuda para el hogar FamiliaFácil.

Asimismo, SUMASA ha liderado un proyecto presentado a la Dirección de CaixaBank, con la finalidad de crear una Intranet para el Grupo, para que tanto la plantilla de Sumasa como de las distintas filiales puedan tener acceso a la información más destacada de CaixaBank y viceversa. Su desarrollo e implementación se realizará durante el año 2015.

□ LA GESTIÓN CON PROVEEDORES

Antes de la contratación de un nuevo proveedor, SUMASA sigue un riguroso procedimiento de homologación verificando que esté al corriente de sus obligaciones legales y valorando su solvencia técnica y financiera para poder colaborar con SUMASA. Disponer de la certificación ISO 9001:2000 garantiza un buen sistema de gestión de calidad en el cumplimiento de estos procedimientos operativos, aunque no es un requisito imprescindible.

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

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

A lo largo de la relación comercial con los proveedores se llevan a cabo diferentes controles. Con ello se pretende evitar el riesgo que podría derivarse de una excesiva concentración. Los controles se llevan a cabo sobre todos los proveedores contratados. 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.

En 2014 se cerró el año con 1.191 proveedores homologados de los que 95 fueron nuevas incorporaciones.

A finales de 2013 había 1.119 proveedores homologados de los que 146 correspondían a nuevas homologaciones.

SUMASA lleva a cabo una política activa de homologación de proveedores para ampliar su número y disponer de diferentes proveedores en cada una de las actividades que gestiona y para todo el ámbito geográfico de actuación.

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

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

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

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

Por otro lado, en los contratos suscritos con proveedores se incorpora una cláusula de cumplimiento de sus responsabilidades en materia medioambiental. Con la firma de esta cláusula manifiestan y garantizan que se cumple con la normativa medioambiental que le es aplicable, así como con los compromisos que en esta materia hubiere suscrito.

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

[HR2] [SO2]

PACTO MUNDIAL **Esta sección cubre:**

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

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

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

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

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

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

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

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

PRINCIPIO 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	LA6, LA7, LA9, LA13, HR2
PRINCIPIO 2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	HR2
PRINCIPIO 3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	HR2, LA4
PRINCIPIO 4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	HR2
PRINCIPIO 5	Las empresas deben aprobar la erradicación del trabajo infantil.	HR2
PRINCIPIO 6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	HR2, LA2
PRINCIPIO 7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	EN18, EN26, EN30
PRINCIPIO 8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	EN1, EN3, EN4, EN16, EN22, EN30
PRINCIPIO 9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	EN2, EN26, EN30
PRINCIPIO 10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	SO2, SO3

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

INDICADORES GRI SUMASA

PÁGINA

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Economía	EC1-Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleado/as, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	9
	EC3-Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	19

DESEMPEÑO MEDIO AMBIENTAL

Medio Ambiente	EN1-Materiales utilizados, por peso o volumen.	12
	EN2-Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	12
	EN3-Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	13
	EN4-Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	13
	EN16-Emissiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	13
	EN18-Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	15
	EN22-Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	12
	EN26-Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	15
	EN30-Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	12

INDICADORES GRI SUMASA

PÁGINA

DESEMPEÑO SOCIAL

Prácticas laborales y Trabajo digno	LA1-Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	19
	LA2-Número total de empleado/as y rotación media de empleado/as, desglosados por grupo de edad, sexo y religión.	17
	LA3-Beneficios sociales para los empleado/as con jornada completa, que no se ofrecen a los empleado/as temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	19
	LA4-Porcentaje de empleado/as cubiertos por un convenio colectivo.	22
	LA6-Porcentaje total de trabajadores que están representados en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleado/as, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	20
	LA7-Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	20
	LA9-Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	20
	LA11-Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	21
	LA13-Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	17-18

INDICADORES GRI SUMASA		PÁGINA
Derechos Humanos	HR2-Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos y medidas adoptadas como consecuencia.	25
Responsabilidad sobre Productos	PR5-Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción al cliente.	10
Sociedad	SO2-Porcentajes y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	25
	SO3-Porcentaje de empleado/as formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	22