



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Banco Popular Español



• Carta de Renovación del compromiso



Por segundo año consecutivo, Banco Popular presenta su Informe de Progreso. Pese al breve tiempo transcurrido desde que adquirimos la condición de empresa firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, nuestro compromiso con los Diez Principios se extiende a un gran número de actuaciones y lo hace con la máxima transparencia y concreción posibles.

El presente informe, resultado de un análisis amplio y detallado, nos permite poner a disposición de los interesados información fiel y relevante; además, su cumplimentación ha despejado un amplio número de aspectos en los que tenemos el firme propósito de seguir avanzando. Por ello Banco Popular reafirma su compromiso de continuar vinculado al Pacto Mundial, asumiendo plenamente los deberes que la adhesión al mismo conlleva.

La cultura empresarial de Banco Popular defiende que para contribuir al crecimiento económico sostenible y a la cohesión social es preciso desarrollar su actividad con eficacia, honestidad y diligencia. Por eso nuestros esfuerzos se centran en mantener la fortaleza de las magnitudes financieras, en la defensa de nuestras señas de identidad, en la innovación constante y en la calidad en el servicio que prestamos a nuestros clientes.

Así lo hemos hecho en 2010, cumpliendo eficazmente con nuestras prioridades: defender los intereses de los accionistas, responder adecuadamente a las necesidades de nuestros clientes, favorecer la recuperación económica y garantizar el bienestar de nuestros profesionales y sus familias.

En un ejercicio extremadamente difícil para el negocio bancario, el modelo de banca tradicional del Popular se ha mostrado ganador una vez más y ha sido capaz de generar unos resultados sólidos y de calidad. Las decisiones estratégicas adoptadas con absoluto apego a ese modelo nos han permitido incrementar nuestras ventajas competitivas, responder con precisión a las expectativas del mercado y anticiparnos a los mayores requerimientos regulatorios. De igual modo aseguran nuestro crecimiento rentable y favorecen la sostenibilidad del negocio incluso en las condiciones más adversas.

Los logros alcanzados no han sido sólo de carácter estrictamente financiero. En las páginas de este Informe se recogen las actuaciones más destacables de Banco Popular en relación con los Diez Principios del Pacto Mundial, como reflejo de la integración de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en su gestión y de la búsqueda de un favorable desarrollo del entorno y de las personas.

En gran parte, los éxitos obtenidos han sido inducidos por el empeño del Banco Popular por avanzar en el respeto a los derechos de las personas, la protección del medioambiente y la contribución al desarrollo de la sociedad.

Ángel Ron
Presidente
Banco Popular



Información general

Perfil de la entidad: Banco Popular Español

- **Dirección:** C/ José Ortega y Gasset, 29, 7ª
- **Dirección web:** www.bancopopular.es
- **Alto cargo:** Ángel Ron Güimil, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 16/11/2009
- **Número de empleados:** 14252
- **Sector:** Servicios financieros, banca y seguros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Banca
- **Ventas / Ingresos:** 141.848.000.000 (activos totales gestionados)
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** En 2010 el Banco recibió de la Fundación Tripartita, entidad perteneciente al Sector Público Estatal, una ayuda económica par la Formación en el Empleo.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Accionistas, Sociedad y Sindicatos
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Todos aquellos colectivos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad del Banco, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente en el desarrollo del mismo.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:** España, Portugal y Estados Unidos.
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:** Este informe recoge las actividades del Banco Popular Español, S.A. y el grupo económico al que pertenece, denominado en este Informe el Banco, el Grupo o Grupo Banco Popular.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** En el Informe se presentan aquellos aspectos considerados materiales por representar a la mayor parte de la organización, abarcar un porcentaje significativo de la cifra de negocio y/o tener un impacto relevante en el desarrollo de la actividad del Banco.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Además de la publicación en la web corporativa, se difundirá el Informe de Progreso a través de los canales de comunicación interna: Intranet, Portal del Empleado, Revista Corporativa y Newsletter.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** - "Empresas con más futuro – RSC". -



Distintivo de "Excelencia en Igualdad" del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. - Incluido en el índice FTSE4Good Ibex - "Madrid Empresa Flexible" - "Líderes en Excelencia 2010" - "Garben Formación y Empresa 2009" - Project Finance Magazine "North American Transport Deal of the Year". - bancopopular-e obtiene el sello "CeroCO2". - Premio "EUROMONEY". Para más información respecto a los premios y distinciones, ver página 7 del Informe de RSC 2011.

- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* La Oficina de RSC es el órgano encargado de dirigir la estrategia en la materia, además de atender la demanda de información proveniente de los diferentes grupos de interés.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Banco Popular Español, S.A
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) La política de RSC del Grupo tiene en cuenta la observancia de los 10 principios del Pacto Mundial. La competencia general para la fijación de dicha política depende de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, constituida en el seno del Consejo de Administración.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Oficina de Responsabilidad Social Corporativa, que depende directamente del Presidente Ejecutivo de la entidad, es el órgano encargado de dirigir la estrategia en la materia, además de atender la creciente demanda de información proveniente tanto de agentes externos como de los propios empleados.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Con el fin de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas, se han llevado a cabo diferentes acciones para la erradicación de la pobreza y el hambre, participando en programas de microcréditos en África e Iberoamérica, impulsando la mejora de la salud maternal y la reducción de la mortalidad infantil, colaborando en la construcción y el funcionamiento de hospitales en países emergentes y promoviendo la igualdad entre géneros o la enseñanza universal.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* http://www.bancopopular.es/NR/rdonlyres/AA8B2F98-0ABF-42EB-976C-7757AF33C293/0/InformeRSC2010_online.pdf
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Para más información sobre la implantación de los 10 Principios



para los otros grupos de interés ver Informe de RSC 2010 de Grupo Banco Popular, según link adjunto.

- *Día de publicación del Informe:* viernes, 11 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Miguel Ángel Prieto Martín
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



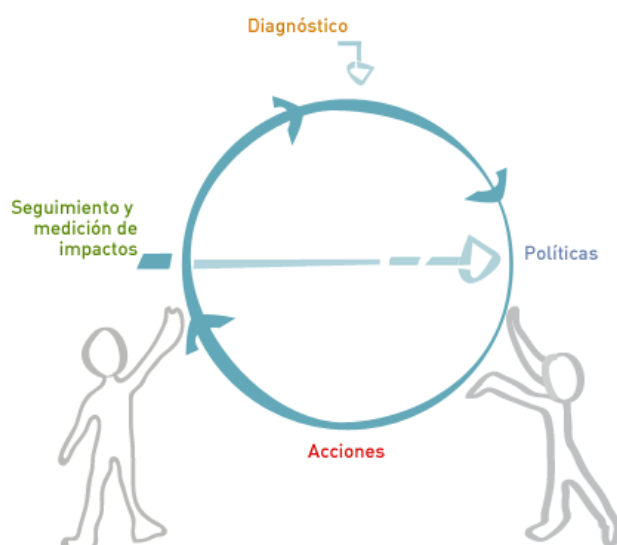
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento de accidentes laborales.

Respuesta: No

Implantación: Banco Popular desarrolla su actividad de forma ética y respetuosa con los principios establecidos en la "Declaración Universal de los Derechos Humanos". Además, por el tipo de actividad que realiza, su implantación geográfica (Unión Europea y Estados Unidos de América) y el perfil de sus trabajadores, la protección de los Derechos Humanos no es un factor de riesgo.

Por tanto, el Banco no cuenta con un diagnóstico formal al respecto, si bien la protección de los Derechos Humanos está presente en el ejercicio de su actividad y preside su relación con todos sus grupos de interés.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En este ejercicio Banco Popular ha iniciado el proceso de definición de un nuevo código ético y de conducta. Dicho documento recogerá los principios de actuación de la política de Derechos Humanos del Banco, cuya aprobación estaba pendiente para 2010.

Adicionalmente, Banco Popular cuenta con el Código de Conducta de Proveedores, de obligado cumplimiento, que define los criterios de selección y actuación que el Grupo aplica de acuerdo con su cultura corporativa, así como una definición de



los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Con el fin de hacer partícipes a los empleados del compromiso del Banco con la protección de los Derechos Humanos, se han realizado diferentes acciones de sensibilización y formación, entre las que destacan la publicación en Intranet de una cápsula formativa en la materia, la inclusión de material de RSC en el pack informativo de bienvenida para los nuevos empleados y la formación en Derechos Humanos al 100% del personal de seguridad.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los aspectos relacionados con el desarrollo de la actividad del Banco de forma respetuosa con los Derechos Humanos son seguidos con la máxima atención en los principales ámbitos de control del Banco. Además, las principales conclusiones obtenidas en su seguimiento se trasladan a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses que, constituida en el seno del Consejo de Administración, posee la competencia general para la fijación de la política del Banco en materia de RSC.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: El Grupo asume el compromiso de facilitar información transparente y veraz de las características y condiciones de sus productos y servicios. La publicidad desarrollada observa los principios de protección de los derechos del cliente, respeto a la ética publicitaria y la utilidad de la publicidad para sus destinatarios.

El Grupo está sujeto al Código de Conducta Publicitaria de Inverco, que recoge las normas deontológicas de la actuación publicitaria y asume voluntariamente el compromiso de garantizar rigurosamente la exactitud de todas sus comunicaciones comerciales.

Además, cuenta con una política para garantizar la protección de los datos de carácter personal y la seguridad de la información transmitida. En este sentido, en el clausulado de todos los contratos se informa al cliente de los derechos que le otorga la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) en cuanto a la utilización de sus datos personales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: La Oficina de RSC vela por el cumplimiento de los principios definidos en el Pacto Mundial por parte de las diferentes áreas implicadas del Banco. Adicionalmente, la Oficina de Cumplimiento Normativo identifica y previene los posibles incumplimientos del ordenamiento jurídico, códigos de conducta y estándares de buenas prácticas. Por otra parte, la Dirección de Recursos Humanos y la Oficina de Relaciones Sindicales ejercen entre sus funciones las relativas a la protección del principio de no discriminación por razón de raza, sexo, religión o cualquier circunstancia personal o social; principio fundamental que se aplica en todos los países en los que el Banco desarrolla su actividad.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: El Banco pone a disposición de los empleados una cápsula formativa sobre los principios de actuación de la Entidad en materia de protección de los Derechos Humanos, que es de fácil acceso para toda la plantilla a través de la Intranet.

Además, los empleados de nueva incorporación reciben en el pack de bienvenida información sobre la política de RSC del Banco, que incluye el compromiso del desarrollo de la actividad de forma sostenible con el entorno y de manera respetuosa con los Principios del Pacto Mundial.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0

* Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 2

* Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos: 0

Implantación: - Respecto al primer punto, a lo largo de 2010, el Grupo ha recibido cuatro requerimientos de información de la Agencia Española de Protección de Datos en relación con posibles infracciones a la LOPD y no ha sido objeto de ninguna inspección. Durante este mismo ejercicio se han iniciado dos procedimientos sancionadores, uno contra Banco Popular Español y otro contra bancopopular-e, por presuntas infracciones en materia de protección de datos. Además, se han recibido cuatro resoluciones de archivo de la Agencia Española de Protección de Datos respecto a inspecciones y requerimientos de información.

- Respecto al segundo punto, en el ejercicio 2010, Banco Popular Español fue sancionado por la Agencia Española de Protección de Datos con dos multas con un importe de 60.101,21€ respectivamente, así como bancopopular-e que fue sancionado con otra multa del mismo importe. Estas resoluciones están siendo recurridas en vía contencioso-administrativa

ante la Audiencia Nacional.



- Respecto al tercer punto, desde la concepción del producto o servicio hasta su comercialización y postventa, el Grupo contempla todos los requisitos normativos y administrativos que redundan en la protección de los clientes.

En este sentido, el Grupo está sujeto al Código de Conducta Publicitaria de Inverco, que recoge las normas deontológicas de la actuación publicitaria y asume voluntariamente el compromiso de garantizar rigurosamente la exactitud de todas sus comunicaciones comerciales.



Asimismo, la actividad del Banco está sujeta, además de sus normas de control interno, a la supervisión de las instituciones competentes como Banco de España o CNMV. Durante 2010, las entidades del Grupo no han sido objeto de ninguna resolución del Banco de España ni de la CNMV contraria a su actuación en materia de publicidad e información sobre los productos y servicios. Tampoco se han dictado resoluciones contrarias a su actividad por otras administraciones, ni ha sido objeto de ninguna multa o sanción por incumplimiento en materia de publicidad u otras comunicaciones relacionadas con los productos y servicios que ofrece.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de conducta		Realizar actualización del Código Ético y de Conducta de la Entidad.
	Código Ético		Realizar actualización del Código Ético y de Conducta de la Entidad.
Empleados	Código de conducta		Realizar actualización del Código Ético y de Conducta de la Entidad.
	Código Ético		Realizar actualización del Código Ético y de Conducta de la Entidad.
	Política de seguridad y salud laboral		Realizar actualización del Código Ético y de Conducta de la Entidad.
Proveedores	Código de conducta		Realizar actualización del Código Ético y de Conducta de la Entidad.



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Mantener la difusión de iniciativas de RSE con clientes.
Empleados	Acción social		Continuar formando y sensibilizando a los empleados en la materia.
	RSE		Continuar formando y sensibilizando a los empleados en la materia.
Proveedores	RSE	Mantener el estricto cumplimiento del Código de Conducta con Proveedores.	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Encuestas</p> <p>Procedimiento de gestión de incidencias</p> <p>Servicios de atención al cliente</p> <p>Teléfono de denuncias/quejas</p>		<p>Mejorar los índices de satisfacción de los clientes.</p> <p>Mejorar los índices de satisfacción de los clientes.</p> <p>Mejorar los índices de satisfacción de los clientes.</p> <p>Mejorar los índices de satisfacción de los clientes.</p> <p>Mejorar los índices de satisfacción de los clientes.</p> <p>Mejorar los índices de satisfacción de los clientes.</p>
Empleados	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Canales de comunicación</p> <p>Protocolos Prevención acoso y PRL</p>		<p>Realizar seguimiento de las acciones formativas de DD.HH. con empleados.</p> <p>Realizar seguimiento de las acciones formativas de DD.HH. con empleados.</p> <p>Realizar seguimiento de las acciones formativas de DD.HH. con empleados.</p> <p>Realizar seguimiento de las acciones formativas de DD.HH. con empleados.</p>
Proveedores	<p>Buzón de denuncias</p> <p>Cláusulas en contrato</p> <p>Encuestas y cuestionarios</p> <p>Evaluación Departamento</p>		<p>Hacer un seguimiento más exhaustivo de las incidencias de proveedores.</p> <p>Hacer un seguimiento más exhaustivo de las incidencias de proveedores.</p> <p>Hacer un seguimiento más exhaustivo de las incidencias de proveedores.</p> <p>Hacer un seguimiento más exhaustivo de las incidencias de proveedores.</p>



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	de compras		incidencias de proveedores.
	Sistema Clasificación proveedores		Hacer un seguimiento más exhaustivo de las incidencias de proveedores.

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😟 Con potencial de mejora



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: No

Implantación: El Grupo cuenta con un Código de Conducta con Proveedores que recoge, aclara y sistematiza los criterios de selección y actuación con aquellos, así como una definición de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. El Código tiene que ser cumplido por todos los proveedores contratados, por ello, los contratos incorporan una cláusula de compromiso con dicho código, especialmente en todo lo relativo a la vulneración de los principios establecidos en el Pacto Mundial. No obstante, esta actuación no puede ser entendida como un diagnóstico sobre los factores de riesgo en materia de Derechos Humanos de los proveedores del Banco.

De forma adicional al Código de Conducta, todos los proveedores que quieran establecer relaciones comerciales con el Banco han de cumplimentar la Ficha de Evaluación de Proveedores, en la que se recogen aspectos de carácter económico y de gestión e información relativa a medidas medioambientales, laborales e indicadores de desempeño social, entre las que tiene una mención especial el respeto a los Derechos Humanos.

Finalmente, conviene indicar que el 98,5% de los proveedores de Banco Popular son locales, por lo que se entiende que los riesgos son menores.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? (P2C312)

Respuesta: SI



Implantación: Tal y como se ha comentado en la pregunta anterior, el Banco cuenta con el Código de Conducta para Proveedores que, de forma obligatoria, ha de ser aceptado por los mismos para poder iniciar y mantener relaciones comerciales. Una vez admitido como proveedor, la relación posterior se basa en la confianza y respeto mutuo. No obstante, el incumplimiento reiterado de cualquiera de las cláusulas del Código, de los plazos y condiciones de entrega, la calidad deficiente de los servicios o productos son considerados faltas muy graves a dicha confianza; consecuentemente, el proveedor quedará excluido para futuros concursos, sin perjuicio de ejecutar, en su caso, las acciones y penalizaciones contempladas al efecto.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Banco Popular es socio de AERCE (Asociación española de profesionales de compras, contratación y aprovisionamientos) y miembro del Ateneo de Compras de esta asociación.

En mayo de 2010, el director de Compras de Banco Popular participó en el encuentro "Las políticas de RC en la cadena de compras", en el que expuso las directrices de sostenibilidad social y ambiental y el control ético de proveedores que se aplican en la gestión de la cadena de suministro del Grupo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 0 %

Implantación: La mayor parte de los proveedores de Banco Popular disponen de certificaciones de calidad, ambientales o sociales, si bien no se dispone del porcentaje respecto al total.



Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)



Respuesta: 0



Implantación: Anualmente la Oficina de RSC realiza una encuesta de satisfacción a los principales proveedores con el objetivo de conocer los aspectos más valorados o susceptibles de mejora. Los resultados de la encuesta realizada en 2010 muestran que los niveles de satisfacción han disminuido ligeramente, aunque siguen manteniéndose en niveles altos (la valoración media de los proveedores es de 3,30 puntos, siendo 4 el total).


Además, el Grupo siempre está dispuesto a escuchar todas aquellas sugerencias que tengan por objeto mejorar calidades o servicio.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial Política de RSE		Realizar seguimiento de incidencias relacionadas con la vulneración de DD.HH. Realizar seguimiento de incidencias relacionadas con la vulneración de DD.HH.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Realizar un seguimiento específico de las posibles incidencias sobre DD.HH.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: La libertad de asociación y afiliación es un derecho de cada persona. El Grupo Banco Popular, consciente del respeto que debe a sus empleados, facilita los elementos necesarios para que éstos puedan ejercer sus derechos como tales en todos los países en los que opera.

De este modo, el Convenio Colectivo de Banca, de aplicación a toda la plantilla –99,76%–, a excepción de la Alta Dirección, establece que “las relaciones laborales de las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier circunstancia personal o social”.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Si bien no se dispone de una política explícita recogida por escrito, la Dirección del Grupo mantiene contacto continuo y permanente con la representación sindical que se canaliza a través de la Oficina de Relaciones Sindicales, mesa permanente de información, negociación y contacto en ambas direcciones. Se fomenta así un diálogo abierto que permite informar a tiempo y gestionar adecuadamente las posibles diferencias.

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo que tuviera la consideración de sustancial, debería ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, cuya duración –de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores– no podría ser inferior a quince días, con el objetivo de negociar de buena fe entre las partes y poder alcanzar un acuerdo satisfactorio.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: Con motivo de la alianza estratégica entre Banco Popular Español, S.A. y Crédit Mutuel CIC para el desarrollo de una nueva plataforma bancaria en España, a partir del mes de junio de 2010, se inició un proceso de conversaciones con todos los sindicatos de Banco Popular que culminaron con la firma de un acuerdo suscrito por el 97% del total de la representación sindical. El acuerdo recoge las condiciones y garantías laborales de los empleados que han pasado a formar parte de la nueva Entidad. Es destacable el alto grado de consenso con el que se ha alcanzado el acuerdo y la valoración positiva expresada en el mismo por ambas partes respecto al proceso de participación y diálogo mantenido para su consecución.

Adicionalmente, en el mes de diciembre tuvo lugar el proceso electoral para la renovación por un nuevo período de cuatro años de los representantes de los trabajadores. Como resultado del mismo, fueron elegidos de forma directa 489 representantes sindicales. Es destacable resaltar el alto grado de participación registrado, con un dato del 76% del total de los empleados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)

Respuesta: SI

Implantación: El principal órgano de control, seguimiento y medición es la Oficina de Relaciones Sindicales que, tal y como se ha señalado anteriormente, constituye una mesa de permanente diálogo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección del Banco.

Por otro lado, los representantes de los trabajadores están presentes en el Comité Estatal de Seguridad y Salud, órgano que se encarga de la vigilancia de los temas de salud laboral y prevención de riesgos en el ámbito de la empresa. El 96,71% de la plantilla del Grupo se encuentra representada en este comité.

La existencia de planes de pensiones de empleo en Banco Popular implica la participación de los trabajadores en su gestión, a través de sus respectivas comisiones de control. En el conjunto de estas comisiones, son 16 los miembros que actúan en nombre y representación de los partícipes y beneficiarios y 13 los miembros designados por las entidades promotoras (Bancos del Grupo) en su representación. En 2010, cada una de estas comisiones se ha reunido en cuatro ocasiones para tratar los asuntos más relevantes de cada uno de los planes.

Por último cabe destacar que para el ejercicio de su labor sindical, los representantes de los trabajadores, entre otras facilidades, disponen de un crédito horario para su uso durante la jornada laboral.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Uno de los aspectos claves de la actuación del Grupo en materia de RSC es la gestión de las necesidades de información de sus grupos de interés, entre ellos los empleados. Por ello, desde el punto de vista de la política de gestión de Recursos Humanos, los empleados pueden contactar directamente con el responsable de Gestión de Personas de su zona para trasladarle cualquier preocupación, sugerencia o crítica. Asimismo, el Banco cuenta con un sistema de evaluación del desempeño por competencias de los empleados que consta de una fase abierta en la que, tanto evaluador como evaluado, pueden compartir opiniones sobre la evaluación. Dicha evaluación servirá de referente para adecuar el comportamiento del empleado con lo que se espera de él y constituye una herramienta de comunicación interna en la organización, así como una palanca para la gestión del cambio.

Se establecen además diversos canales de comunicación para mantenerlos informados sobre aquellos aspectos que son de su interés: convenciones de empleados, revista corporativa Más Popular, Intranet, Portal del Empleado, boletín electrónico Canal Popular, buzón de sugerencias y blogs de innovación, entre otros.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Informar debidamente de los posibles cambios estructurales de la organización.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Informar debidamente sobre los efectos derivados de posibles reestructuraciones.



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias		Mantener activos canales de comunicación respecto a posibles reestructuraciones.
	Evaluaciones anuales		Mantener activos canales de comunicación respecto a posibles reestructuraciones.
	Reuniones de equipo		Mantener activos canales de comunicación respecto a posibles reestructuraciones.

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Por el tipo de actividad que realiza el Banco Popular, su implantación geográfica y el perfil de sus trabajadores, el trabajo forzoso o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo. No obstante, el Banco toma en cuenta la necesidad de mejorar el equilibrio entre vida personal y laboral de sus empleados y facilita medidas de conciliación para ello. Por otra parte, dado el carácter local del 98,5% de nuestros proveedores, tampoco constituye un factor de riesgo para la cadena de suministro del Banco.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Estos aspectos quedan regulados por el XXI Convenio Colectivo de Banca firmado en 2007 y de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2010. En cuanto a las horas de trabajo, esta norma establece con precisión la jornada de trabajo máximo para el sector (artículo 25), así como las condiciones en las que serían de aplicación la prestación de horas extraordinarias (artículo 20), estableciendo claramente su carácter voluntario.

En lo relativo a la remuneración, en el Capítulo Tercero del Convenio Colectivo de Banca, se establece el sistema retributivo que además del sueldo, contempla aspectos como los aumentos por antigüedad, las gratificaciones extraordinarias, la participación en beneficios, el estímulo a la producción y los pluses.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente

ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C111)



Respuesta: SI



Implantación: A pesar de que el trabajo forzoso o realizado bajo coacción no es un riesgo de aplicación a la actividad del Banco Popular por las razones expuestas anteriormente, la Entidad procura avanzar en la mejora de conciliación de la vida personal y laboral ajustando los horarios de trabajo a las circunstancias personales de sus trabajadores.

Algunos ejemplos de estas acciones llevadas a cabo en 2010 son las medidas de conciliación, ampliadas en 2008 mediante la aprobación del Plan de Igualdad, y de aplicación desde 2005 a todos los empleados del Grupo en España y Portugal.


Desde el punto de vista de la Inversión Social, en 2010, el Banco ha colaborado activamente en diferentes proyectos que favorecen la formación académica y humana de colectivos en riesgo de exclusión con el fin de fomentar su desarrollo socioeconómico y evitar situaciones de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta		Mantener vigentes y actualizadas las políticas existentes en la materia.
	Contrato de trabajo		Mantener vigentes y actualizadas las políticas existentes en la materia.
	Convenio colectivo		Mantener vigentes y actualizadas las políticas existentes en la materia.
	Política de conciliación		Mantener vigentes y actualizadas las políticas existentes en la materia.
	PRL		Mantener vigentes y actualizadas las políticas existentes en la materia.



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Contemplar estos aspectos en posibles reestructuraciones de la Entidad.
	RSE		Contemplar estos aspectos en posibles reestructuraciones de la Entidad.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: Por el tipo de actividad que realiza el Banco Popular y su implantación geográfica, el trabajo infantil no es un factor de riesgo. Tampoco se considera un factor de riesgo en cuanto a sus proveedores, dado su carácter local.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: Además de las limitaciones propias de la normativa de los países en los que opera, el Banco Popular no contrata a menores de edad bajo ninguna circunstancia. Este principio se extiende a nuestra cadena de suministro mediante la firma del Código de Conducta de Proveedores, condición sine qua non para la contratación de servicios con el Banco. En este código se recogen y sistematizan los criterios de selección y actuación que el Grupo viene aplicando de acuerdo con su cultura corporativa, así como una definición de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.



ACCIONES:



¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C111)



Respuesta: SI



Implantación: El Banco ha llevado a cabo, dentro de su Acción Social, distintos programas de impulso a la


educación de niños en riesgo de exclusión y ayudas a aquellos que prueben capacidad suficiente y carezcan de medios económicos. Estas iniciativas facilitan la integración sociolaboral de los beneficiarios de los programas, evitando así que sufran el trabajo infantil en primera persona.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Mantener estas actuaciones ante posibles reestructuraciones
	Normativa vigente		Mantener estas actuaciones ante posibles reestructuraciones
	Política de RSE		Mantener estas actuaciones ante posibles reestructuraciones

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Seguir impulsando las acciones de integración sociolaboral infantil.
	RSE		Seguir impulsando las acciones de integración sociolaboral infantil.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres constituye un principio fundamental e irrenunciable cuya aplicación se refleja en todas las políticas y actuaciones del Grupo. Con el objetivo de avanzar más decididamente en este tema, en 2008 se acordó entre la Dirección y el 100% de la representación sindical suscribir el "Plan de Igualdad", que contempla las medidas concretas relativas a la selección, promoción, formación, retribución y conciliación.

Antes de acometer la elaboración de dicho Plan se llevó a cabo un diagnóstico de situación para analizar los riesgos de discriminación en la gestión de los Recursos Humanos, que seguirá vigente hasta que se decida abordar la actualización del Plan.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Tal y como se ha comentado en la pregunta anterior, Banco Popular dispone de un Plan de Igualdad que se configura como la hoja de ruta de la política de igualdad de oportunidades y contempla medidas de acción positiva en materia de selección, promoción, formación, retribución y conciliación. El propósito de estas medidas es asegurar la igualdad de oportunidades en la Entidad en todas las etapas del desarrollo profesional del conjunto de la plantilla.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: La diversidad es un valor clave en la gestión de los recursos humanos del Grupo, por ello, se ha desarrollado la iniciativa "Somos Diversidad" que, integrada en el Portal del Empleado, persigue dar a conocer el compromiso adquirido con la integración de la diversidad como elemento que convierte los valores, capacidades y diferencias de cada empleado en el principal activo del Banco.

En esta línea, se han definido cuatro objetivos, sustentados en los siguientes ámbitos de actuación:

- *Igualdad de género:* garantizar la igualdad de oportunidades en la incorporación, desarrollo, crecimiento y conciliación de hombres y mujeres.
- *Apoyo a la discapacidad:* integrar actitudes sociales que favorezcan la incorporación de personas con discapacidad en la empresa.
- *Distintas generaciones:* procurar el desarrollo de las personas con alto potencial en la organización en línea con la cultura corporativa del Grupo, mediante la formación y la experiencia del trabajo en equipo.
- *Diversas nacionalidades:* favorecer la integración de personas de distintas nacionalidades como motor de desarrollo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

Directivos frente a empleados: 23 %

Directivos mujeres: 18 %

Directivos hombres: 82 %

Mujeres: 33 %

Hombres: 67 %

Mayores de 45 años: 37 %

Menores de 30 años: 13 %

Empleados no nacionales: 18 %

Empleados con contrato fijo: 94 %

Implantación: Los porcentajes han sido calculados respecto a los empleados del Grupo Banco Popular.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde



publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: La composición de los órganos directivos y el resto de empleados se mantiene pública en los registros oficiales, el Informe de RSC, el Informe Anual y el Informe de Gobierno Corporativo, además de en Intranet y la web corporativa.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Banco cuenta en su Plan de Igualdad con un Protocolo de Acoso Sexual, que expone el procedimiento que se inicia con la denuncia de acoso sexual, y una Comisión de Igualdad encargada de velar por su cumplimiento y evaluar su desarrollo.



Además el buzón de concilia@bancopopular.es está a disposición de todos los empleados para enviar cualquier aclaración o consulta relativa al Plan Igualdad, incluidas las posibles circunstancias de discriminación, acoso, abuso o intimidación.



Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)



Respuesta: 0



Implantación: El Banco no dispone de ningún expediente abierto por las razones expuestas más arriba.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza Incumplimiento de la Ley LISMI		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta		Realizar seguimiento de las cuestiones afines al Plan de Igualdad
	Convenio colectivo		Realizar seguimiento de las cuestiones afines al Plan de Igualdad
	Plan de igualdad		Realizar seguimiento de las cuestiones afines al Plan de Igualdad

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Formación		Fomentar la formación y sensibilización de los empleados en esta materia.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Fomentar la formación y sensibilización de los empleados en esta materia.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual		Comunicar debidamente los posibles cambios en los órganos de gobierno.
	Informe gobierno corporativo		Comunicar debidamente los posibles cambios en los órganos de gobierno.
	Intranet		Comunicar debidamente los posibles cambios en los órganos de gobierno.
	Memoria sostenibilidad		Comunicar debidamente los posibles cambios en los órganos de gobierno.
	Registros oficiales		Comunicar debidamente los posibles cambios en los órganos de gobierno.
	Web		Comunicar debidamente los posibles cambios en los órganos de gobierno.

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se han desarrollado las siguientes acciones a favor del Medio Ambiente:

DÍA MUNDIAL DEL MEDIO AMBIENTE. Conmemorado por primera vez el 5 Junio de 1972, el World Environment Day (WED), es uno de los principales vehículos a través del cual la ONU trata de fomentar una conciencia de respeto hacia el medio ambiente entre las personas.

El WED 2010 se convirtió en una de las celebraciones más grandes en lo que a medio ambiente se refiere y el Banco animó a todos sus empleados a participar y a compartir las muchas iniciativas que, promovidas por las diferentes organizaciones e instituciones públicas, tuvieron lugar.

Propuestas tan útiles como organizar una limpieza del vecindario o de determinados ecosistemas marinos, dejar de usar bolsas de plástico, plantar un árbol, desplazarse en transporte público, en bicicleta o caminando, han dejado testimonio de la concienciación por la preservación del entorno que ostentan los empleados.

Días más tarde, el Banco hizo públicas las más originales y comprometidas propuestas en el Mapa Mundial del WED que creó Naciones Unidas en su página web.

LA HORA DEL PLANETA. La Hora del Planeta 2010 de WWF ha sido un éxito mundial. En España todas las ciudades se han volcado en este homenaje al planeta.

El Banco Popular tomó parte en esta iniciativa y apagó las luces de sus edificios principales, junto con la gran valla publicitaria del bancopopular-e.com situada en Madrid.

BANCOPOPULAR-E.COM SELLO CERO CO2. bancopopular-e.com ha compensado la totalidad de las emisiones generadas durante el año 2009. El sello ceroCO2 es el único en España y aplica criterios de máxima rigurosidad en el proceso de cálculo, reducción y compensación de emisiones. Está promovido por dos organizaciones sin ánimo de lucro: Acciónnatura y Fundación Ecología y Desarrollo.



Este distintivo certifica que se han calculado y compensado todas las emisiones de GEI, pero además, implica que bancopopular-e.com se ha comprometido a reducirlas mediante la adopción de una batería de medidas convirtiéndose en la primera entidad financiera en España en obtener el sello CeroCO2.

La compensación de las emisiones de GEI consiste en una donación, proporcional a la cantidad de CO2 que bancopopular-e.com ha emitido, destinada a financiar proyectos en países en vías de desarrollo que reducen o captan una cantidad equivalente de CO2 mediante la implantación de energías renovables, tecnologías de ahorro y eficiencia energética, tratamiento de residuos o reforestación.

bancopopular-e.com ha realizado la compensación a través del proyecto de Conservación de la Amazonía en Madre de Dios, Perú. Este proyecto tiene como objetivo contribuir a reducir la pérdida de biodiversidad por impactos como la deforestación y la colonización desordenada que pueden resultar de grandes obras de infraestructura sin la planificación adecuada. El Banco ha decidido compartir toda esta información con sus clientes y empleados creando un apartado específico relativo a la certificación obtenida en su página web corporativa.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: *Se están llevando a cabo labores de conservación y mejora en la eficiencia, a través del rediseño de procesos, adaptación de equipos y fomento del cambio en el comportamiento medioambiental de los empleados.*

Algunos ejemplos de estas labores dirigidas a los inmuebles del Banco son: renovación de equipos aire acondicionado, control de instalaciones, ajuste de superficies, optimización del suministro eléctrico y adquisición de vehículos híbridos.


Las principales acciones dirigidas a la concienciación de la plantilla son: campaña "Dona tu móvil", campaña de "Conducción eficiente", campaña de ahorro de agua "El valor de cada gota" y la financiación de proyectos de ecoescuelas.

Otras iniciativas relacionadas con las energías renovables son: fomento de las energías renovables y consumo de energía 100% de origen renovable de Céntrica e Iberdrola.



Además. Banco Popular proporciona financiación, mediante leasing, a aquellas plantas fotovoltaicas en las que se instalen productos de BP Solar. El acuerdo contempla que dicha financiación sólo podrá ser obtenida a través de los instaladores pertenecientes al programa de Instalador Certificado de BP. El objetivo fundamental del acuerdo es impulsar las instalaciones de energía solar fotovoltaica en los tejados del territorio nacional.


Adicionalmente, en Portugal se ha apoyado la inversión directa de las PYMES en las energías renovables con la Solução de Energias Renováveis, línea con condiciones exclusivas y favorables a la financiación de pequeños proyectos de desarrollo sostenido, con 27 operaciones y por un importe de 862.000 euros.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	<p>Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)</p> <p>Formación en el respeto del medio ambiente</p> <p>Sensibilización en materia medio ambiental</p>		<p>Continuar sensibilizando en materia medioambiental a grupos de interés.</p> <p>Continuar sensibilizando en materia medioambiental a grupos de interés.</p> <p>Continuar sensibilizando en materia medioambiental a grupos de interés.</p>

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: La Comisión de Riesgos valora el impacto medioambiental de los proyectos que demandan la financiación del Banco. A estos efectos, solicita el asesoramiento y si se deduce que el proyecto puede causar serios perjuicios sociales o medioambientales, se deniega la financiación solicitada.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Banco a través de su Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, ha hecho públicas estas directrices plasmándolas en su declaración de política medioambiental, que no solamente se ha difundido a través de la página web corporativa, sino que también se ha hecho llegar a todos los empleados mediante la inserción de un comunicado en la Intranet, requiriendo su colaboración y compromiso con el desarrollo sostenible.

El Grupo Banco Popular hace público su compromiso con el medioambiente, con su protección y conservación así como con la prevención de la contaminación, mediante un enfoque global de actuación que se concreta en las siguientes pautas:

- Cumplimiento de la legislación medioambiental vigente de ámbito comunitario, nacional y local, aplicable a nuestros procesos, instalaciones y productos y servicios derivados de nuestra actividad; así como aquellos otros compromisos que en esta materia hayan sido asumidos de forma voluntaria por el Grupo.

- Dirección y supervisión de su desempeño medioambiental desde el Consejo de Administración y a través de su Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, que es la competente en materia de



Responsabilidad Social Corporativa.

- Integración de las consideraciones ambientales en la gestión global de la organización, de manera que, a través de un proceso cíclico de planificación, implantación, revisión y mejora continua de los procedimientos y acciones que lleva a cabo durante la realización de su actividad, se garantice el cumplimiento de los objetivos y metas ambientales establecidas periódicamente.

- Puesta en marcha de las mejores prácticas ambientales en la operativa diaria, incluyendo:

- Minimización y segregación de los residuos.
- Ahorro y uso sostenible de los recursos.
- Consideración de criterios de eficiencia y ahorro energético.
- Gestión y uso eficiente del agua.
- Políticas de compra verde.

- Promoción de los principios del Pacto Mundial asumidos por el Grupo e incorporación de los mismos en los procesos de selección de proveedores.

- Elaboración y difusión de actuaciones de formación, sensibilización y motivación medioambiental dirigidas a sus empleados, como pilar fundamental en lo que se refiere al uso de prácticas orientadas al desarrollo sostenible de la actividad diaria.

Asimismo, la Política Ambiental del Grupo tiene reflejo no sólo en las iniciativas de organización y funcionamiento interno, sino también en la financiación de proyectos de conservación y de desarrollo medioambiental promovidos por instituciones públicas y privadas.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: En consonancia con lo establecido a través de la declaración de Política Medioambiental, se han puesto en marcha durante este ejercicio un conjunto de acciones encaminadas a que empleados y sus familiares tomen conciencia de que el desarrollo de su actividad personal y profesional no tiene porque causar un impacto negativo en el Medio Ambiente.

El Grupo ha hecho un esfuerzo muy importante en esta materia con la intención de hacer patente su firme compromiso con el entorno. El objetivo principal perseguido por el Grupo Banco Popular con la adopción de todo este conjunto de medidas es conseguir un incremento significativo en la concienciación y educación ambiental de sus más de 14.000 empleados a través de la puesta en circulación de notas informativas, la realización de campañas y acciones medioambientales donde pueda participar y sentirse implicada toda la plantilla, sus familiares así como todas aquellas personas que en mayor o menor medida se ven relacionadas con el Grupo.



Se tiene especial cautela en abordar todos aquellos aspectos que conectan directamente con el quehacer diario de todos nuestros departamentos, desde las personas que conducen vehículos del Banco o manejan maquinaria, a nuestra red de sucursales, pasando por los empleados de nuestras cocinas y comedores laborales, hasta llegar a los puestos administrativos y directivos, etc... tomando como base para ello la definición que del desarrollo sostenible hacía el Informe Brundtland: "Se trata de la capacidad de satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades".



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El Comité de Medio Ambiente, además de ser el canal de comunicación entre los empleados y la Alta Dirección, es el encargado de coordinar, supervisar y revisar todos los aspectos ambientales, así como de proponer los objetivos y metas ambientales del Grupo, velando por el cumplimiento de la Política Medioambiental.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: Si bien el dato numérico requerido no está disponible, para la homologación de los proveedores se les solicita que nos acrediten su seriedad empresarial y respeto al medio ambiente, así como los certificados ISO 9000 y 14001, en caso de disponer de los mismos.



La preocupación y respeto por el Medio Ambiente no solo repercute en la relación que mantiene el Grupo con sus empleados sino que también se hace extensiva a terceros. Como consecuencia, los proveedores deberán respetar la legislación en materia de protección del Medio Ambiente, procurando reducir las emisiones y residuos nocivos, manipular, almacenar y eliminar de un modo seguro los residuos peligrosos, contribuir al reciclaje y a la reutilización de los productos y materiales empleados, subsanar diligentemente cualquier error que dañe el Medio Ambiente, utilizar tecnologías respetuosas con el mismo, hacer uso sostenible de los recursos, considerar los criterios de eficiencia y ahorro energético en las operaciones realizadas por la empresa y gestionar y hacer uso eficiente del agua.



En este sentido la Oficina de Compras ha iniciado un proceso de homologación de proveedores que implica por parte de los mismos, en su condición de suministradores del Grupo, la cumplimentación de una ficha, de modo que el Grupo pueda contar con una serie de datos, no sólo económicos y de gestión sino también relativos a medidas medioambientales (Certificaciones ISO 9000 y 14.001, tratamiento de residuos y programas de ahorro de materias primas) e indicadores de desempeño social como la prevención de riesgos laborales o la integración de personal de sectores desfavorecidos.



La información obtenida es valorada de acuerdo con los criterios de igualdad de oportunidades, accesibilidad y transparencia, a efectos de su homologación o no como proveedores del Grupo, lo que les dará acceso a los futuros concursos que se pongan en marcha.



Asimismo el Comité de Medio Ambiente comunicará la forma de proceder a las contratistas, cuando su actividad esté relacionada con los aspectos ambientales previamente identificados. Dichas contratistas firmarán un compromiso de comportamiento medioambiental responsable.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)		Llevar a cabo un plan de reducción de consumo energético en la red.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Llevar a cabo un plan de reducción de consumo energético en la red.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Comité de medioambiente		Llevar a cabo un plan de control del consumo energético en la red.

Leyenda:  Progresando adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: **IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN ENERGÉTICA.** Durante 2010 Banco Popular, en colaboración con la multinacional BT, ha desarrollado un ambicioso proyecto directamente encaminado al ahorro energético, consistente en la implantación de sistemas inmóticos en la red de sucursales del Banco. De esta manera, se pretende tener un control centralizado de las instalaciones y obtener ventajas medioambientales y económicas. En definitiva la implantación de este sistema permitirá la reducción del consumo eléctrico en un 20% derivado del mejor uso de los espacios, de un mayor y mejor control de la iluminación y de la climatización.

POLÍTICA RENOVE DE LOS RECURSOS TÉCNICOS. Se ha puesto en marcha una política de renovación tecnológica que incluirá tanto el equipamiento dedicado a la prestación de servicios a clientes como a infraestructuras internas para empleados.

Esta renovación del parque implica la sustitución de los antiguos equipos por otros nuevos mucho más eficientes y que cumplen holgadamente con todos los estándares de ahorro de energía, limitando por tanto las emisiones de CO2. En este caso se encuentran, por ejemplo, los siguientes recursos técnicos:

- Ascensores: instalación de equipos que garanticen un consumo eléctrico hasta un 70% inferior debido a la optimización energética del motor.
- Iluminación: instalación en oficinas nuevas o de reforma completa detectores de presencia en las zonas de aseos, pantallas de iluminación autorregulables en la primera línea de pantallas y sustitución de los Centros de Transformación con Piraleno.
- Climatización: instalación de climatización de gas R-22 por otras con un gas refrigerante menos nocivo y respetuoso con la capa de ozono, que cumple con la normativa vigente al respecto.

DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTACIÓN. Se ha llevado a cabo un proceso estandarizado para trasladar, digitalizar, archivar, conservar y revisar aquella documentación de clientes que, por sus especiales características, pueda resultar de interés.



Tras la digitalización en la red comercial, se ha planificado el salto a un modelo centralizado que implica una digitalización masiva de tal forma que los expedientes no retornan a la Red, sino que se custodian centralizadamente. El plan de proyecto alcanza hasta 2013, habiéndose desarrollado en 2010 la fase de disponibilidad de infraestructuras y las tareas de acopio de la documentación.

En cuanto al volumen de documentación esperado, se gestionarán aproximadamente 400.000 cartulinas de firmas, 2 millones de documentos de identificación como DNI, NIE y Pasaportes, 30.000 expedientes hipotecarios al año, 110.999 expedientes de fallidos, 21.500 contratos de derivados, 200.000 expedientes de depósito y custodia de valores.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS. Desde el mes de abril de 2010, se ha puesto en marcha una campaña dirigida a todas las oficinas comerciales del Grupo, con la intención de captar las direcciones electrónicas de nuestros clientes. Esta campaña facilita poder llevar a cabo una comunicación sencilla, eficiente y ecológica.

Por este motivo se vienen desarrollando iniciativas de captación y actualización a través de los servicios de Banca por Internet y Banca Telefónica, añadiendo asimismo una nueva operativa en las sucursales aprovechando las operaciones presenciales más habituales del cliente.

Con esta campaña se ha conseguido una reducción significativa del uso del papel en lo que a correspondencia se refiere, y constituye el primer paso para reforzar que el cliente renuncie a la recepción de mensajería física.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 8

Implantación: En consonancia con lo establecido a través de la declaración de Política Medioambiental, se han puesto en marcha durante este ejercicio un conjunto de acciones encaminadas a que empleados y sus familiares tomen conciencia de que el desarrollo de su actividad, personal y profesional, no tiene porque causar un impacto negativo en el Medio Ambiente.

El Grupo ha hecho un esfuerzo importante en esta materia con la intención de hacer patente su firme compromiso con el entorno. El objetivo principal perseguido por el Grupo Banco Popular con la adopción de todo este conjunto de medidas es conseguir un incremento significativo en la concienciación y educación ambiental de sus más de 14.000 empleados a través de la puesta en circulación de notas informativas, la realización de campañas y acciones medioambientales donde pueda participar y sentirse implicada toda nuestra plantilla, sus familiares así como todas aquellas personas que en mayor o menor medida se ven relacionadas con el Grupo.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)




Respuesta: 0

Implantación: Este dato no está disponible.

• Resumen de Implantación:

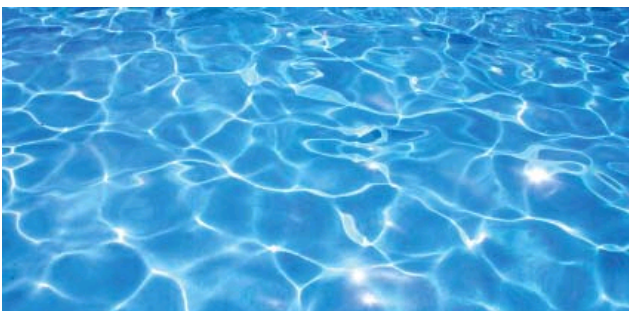
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Llevar a cabo un plan de reducción de consumo energético en la red.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las actividades del Banco se llevan a cabo dentro del cumplimiento del ordenamiento jurídico y de los criterios de negocio fijados por la Dirección gracias a la implantación de diversos sistemas internos de cumplimiento y control.

El fin de estos sistemas es prevenir y mitigar los principales riesgos a los que, tanto el Grupo como sus accionistas, empleados y clientes, están expuestos. Dentro de estos sistemas internos, destaca la labor de las oficinas de Cumplimiento Normativo, Control Operativo, Tecnologías de la Información y Seguridad Informática, Auditoría interna y Riesgo Operacional. Esta última realiza de forma interna un diagnóstico en profundidad de las áreas de mayor riesgo y elabora procedimientos para la identificación, evaluación, seguimiento y control del Riesgo Operacional del Grupo con el fin de minimizar sus repercusiones.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El Banco Popular colabora activamente en el cumplimiento de medidas preventivas del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, así como aquellas que puedan implicar corrupción o extorsión de algún tipo. Todos los empleados deben contribuir a la detección de conductas sospechosas, comunicando al personal directivo cualquier circunstancia que pueda ser de interés.

El Informe Anual y el Informe de Gobierno Corporativo recogen con detalle las políticas y procedimientos establecidos por el Grupo para el seguimiento y control del riesgo. Entre estas medidas destacan la implantación de herramientas para



responder a las exigencias derivadas de la implantación de Basilea II, el incremento de la actividad de Auditoría Interna y el establecimiento de medidas para prevenir el fraude.

De manera específica, la Oficina de Prevención del Blanqueo de Capitales trabaja con las autoridades competentes, analiza y comunica las operaciones que pudieran presentar indicios de su relación con dichas actividades. Se ocupa también de la difusión interna de las medidas contra el blanqueo.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: El Banco contempla en su Libro de Estilo, documento que está publicado en la web corporativa y se utiliza como código de conducta interno, el tratamiento que tienen que tener los regalos, invitaciones y gastos empresariales. Así, en lo que respecta a este tipo de gastos, el Banco no apoya su realización porque entiende que pone al receptor del regalo o la invitación en una situación de compromiso que nada tiene que ver con la profesionalidad que debe imperar en todas las relaciones del Banco.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Como hemos apuntado anteriormente, el Informe Anual y el Informe de Gobierno Corporativo recogen con detalle las políticas y procedimientos establecidos por el Grupo para el seguimiento y control del riesgo. Entre estos procedimientos se encuentran las auditorías internas; en 2010, el 36,60% del total de sucursales y el 16,42% del total de sociedades han sido auditadas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: De cara a la información dirigida a clientes y empleados, el Banco publica en la web corporativa el Libro de Estilo del Grupo donde establece claramente el código de conducta de la Entidad. El libro es de aplicación a todas las entidades del Grupo y vincula a todos los empleados. Esta información, en tanto que pública y accesible vía Internet, puede



considerarse dirigida también a Accionistas, Sindicatos, Gobiernos, Administraciones Públicas y, en resumen, a toda la sociedad en su conjunto.

Por otro lado, en 2010, el 100% de los nuevos proveedores el Grupo firman el Código de Conducta de Proveedores, documento que hace especial hincapié en todo lo relativo a la vulneración de los principios establecidos en el Pacto Mundial donde el principio de lucha contra la corrupción está incluido.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: La Acción Social del Banco Popular sigue, como el resto de la actividad de la Entidad, escrupulosamente la normativa vigente. Las fórmulas de cooperación e inversión social del Banco incorporan los valores de transparencia, discreción y responsabilidad que definen la visión de su negocio y marcan la relación con sus clientes. La Acción Social del Banco se canaliza con total separación de la actividad bancaria a través de su Fundación.



Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C611)

Respuesta: SI



Implantación: El Banco cuenta además con diferentes oficinas, sistemas e instrumentos de control que vigilan que las actuaciones se realicen en el más estricto cumplimiento de la legalidad nacional e internacional en materia de anticorrupción. Además, todos los empleados del Banco están sujetos a la observancia y cumplimientos del Libro de Estilo donde se hace alusión a esta materia.



• Resumen de Implantación:



 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Blanqueo Competencia desleal Desinformación Extorsión Favoritismos Incumplimiento de la normativa Malversación Soborno Tráfico de influencias		
Empleados	Aceptación de regalos Blanqueo Competencia desleal Extorsión Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias		
Proveedores	Blanqueo Competencia desleal Control de proveedores Cumplimiento de la normativa Extorsión Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias		

 Políticas				
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos	
Clientes	Código de conducta		Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.	
	Normas éticas y valores corporativos		Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.	
	Política de blanqueo de capitales		Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.	
	Política de RSE		Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.	
Empleados	Código de conducta			Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.
	Normas éticas y valores corporativos			Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.
	Política de blanqueo de capitales			Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.
	Política de regalos			Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.
	Política de RSE			Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.
Proveedores	Código de conducta			Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.
	Normas éticas y valores corporativos			Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.
	Política de blanqueo de capitales			Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.
	Política de RSE	Realizar actualización del Código de Conducta del Grupo.		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Profundizar en los riesgos ASG de la actividad financiera.
Empleados	Comunicación interna y externa Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción		Formar a empleados en los riesgos ASG de la actividad financiera. Formar a empleados en los riesgos ASG de la actividad financiera.
Proveedores	Otros		Actualizar el Código de Conducta del Grupo.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias		Actualizar el código de conducta.
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias		Actualizar el código de conducta. Actualizar el código de conducta.
Proveedores	Buzón de sugerencias		Hacer seguimiento de posibles incidencias por proveedores en la materia.

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.9
<u>14</u>	Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>15</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>16</u>		3.8
<u>17</u>		3.10
<u>18</u>		3.11
<u>19</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>20</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
PRINCIPIO 2		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P2C211	factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C312	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C212	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C313	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
PRINCIPIO 3		
P3C312	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C211	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C212	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C311	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C211	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 5		
P5C211	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P5C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P9C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12