



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Banco Popular Español



• Carta de Renovación del compromiso

Carta de Renovación del Compromiso

El respeto a las personas, el desarrollo sostenible, el servicio al cliente y la gestión del talento son las bases de la cultura corporativa de Banco Popular. Una cultura que va necesariamente ligada a su modelo de negocio, único y diferenciador de toda la banca española.

En el aspecto financiero Banco Popular es la entidad más eficiente de Europa y una de las más solventes del mundo, en el plano social Popular se caracteriza por la observancia, el cumplimiento y el respeto de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Así lo ha sido también a lo largo de 2011 y así se refleja en éste Informe de Progreso.

Inmersos, como estamos, en una profunda crisis económica, Banco Popular ha redoblado sus esfuerzos para no perder su identidad como empresa financiera y continua situando a la persona en el centro de su actividad. Igualmente, esos esfuerzos también se han realizado para mantener los mismos estándares, o aún mayores, en la defensa de los derechos humanos, la igualdad y el desarrollo sostenible.

En el año 2011 se ha implementado un Código de Conducta que establece las normas fundamentales que han de regir la actuación de todos los empleados de Banco Popular, tanto en sus relaciones internas como en su trato con terceros, ya sean clientes, proveedores o cualquier otro grupo de interés.

Además, Banco Popular ha llevado a cabo diversas actuaciones a favor de la erradicación de la pobreza y el hambre, a través de su participación en programas de microcréditos en África e Iberoamérica, así como la colaboración con la construcción y el funcionamiento de hospitales en países emergentes y la promoción de la igualdad entre géneros o la enseñanza universal.

La capacidad de Banco Popular para conjugar éstas dos facetas es lo que la convierte en una entidad única en el sector financiero. Un banco solvente, sólido y con una fuerte capacidad de generar beneficios y a la vez una empresa responsable, comprometida y solidaria.

Ésta es la apuesta de Banco Popular para el futuro: conseguir la recuperación y el crecimiento económico, gracias a su apoyo a las PYMES y a las familias, y hacerlo de manera sostenible, teniendo una sensibilidad especial por las capas más desfavorecidas de la sociedad y las injusticias y desigualdades sociales.

De éste modo, Banco Popular se muestra optimista con los retos que aparecen en el horizonte. El trabajo que queda por hacer, por parte de toda la sociedad, es muy grande, pero confiamos en que se conseguirá, con el esfuerzo de todos y manteniendo éste espíritu conciliador entre las actividades comerciales y la responsabilidad social colectiva.

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:* 14062
- *Sector:* Servicios financieros, banca y seguros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Banca
- *Ventas / Ingresos:* 143.389.000.000 (activos totales gestionados)
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* En 2011 el Banco recibió de la Fundación Tripartita, entidad perteneciente al Sector Público Estatal, una ayuda económica para 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:* Grupo Banco Popular define sus grupos de interés como todas aquellas personas naturales o jurídicas que, de alguna manera, influyen o se ven influenciadas por las actividades que desempeña el Banco y que contribuyen a su progreso.
- *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:* El presente Informe recoge las actividades de 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?* 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:* Todos los Informes de Progreso desarrollados por el Banco desde su adhesión al Pacto Mundial están publicados en la Web corporativa. Asimismo, se recurre a los canales de comunicación interna del Grupo para dar a conocer el Informe: Intranet, Portal del Empleado, Revista Corporativa y Newsletter.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* -Galardón de FEDEPE por su política de empresa a favor de la igualdad. -Premios Expansión & Empleo a la Innovación en los Recursos Humanos. -Presencia en el índice FTSE4GOOD. -Renovación del sello Madrid Excelente. -bancopopular-e obtiene por segundo año consecutivo el sello CeroCO2. -Popular Gestión, Premio a la Mejor Gestora Mediana de España. -Depósito Gasol, Premio al Mejor Producto Bancario de 2010 de la revista Inversión y Finanzas.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *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 y de gestionar las expectativas de los grupos de interés del Grupo. Por ello, en base a las características específicas de cada colectivo, se establecen diversos objetivos y se definen las diferentes actuaciones que desarrolla para dar respuesta a las demandas de cada uno de ellos.
- *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 diez 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) El Grupo lleva a cabo diferentes actuaciones a favor de la erradicación de la pobreza y el hambre a través de la participación en programas de microcréditos en África e Iberoamérica, el impulso de la mejora de la salud maternal y la reducción de la mortalidad infantil, la colaboración con la construcción y el funcionamiento de hospitales en países emergentes y la promoción de la igualdad entre géneros o la enseñanza universal.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.grupobancopopular.com/ES/RSC/Paginas/inicio.aspx>



- *Implantación otros Grupos de Interés:* Para más información sobre la gestión de Grupos de Interés, por favor, acceder a la Web Corporativa y al Informe de RSC 2011 que está publicado en la misma.
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *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.



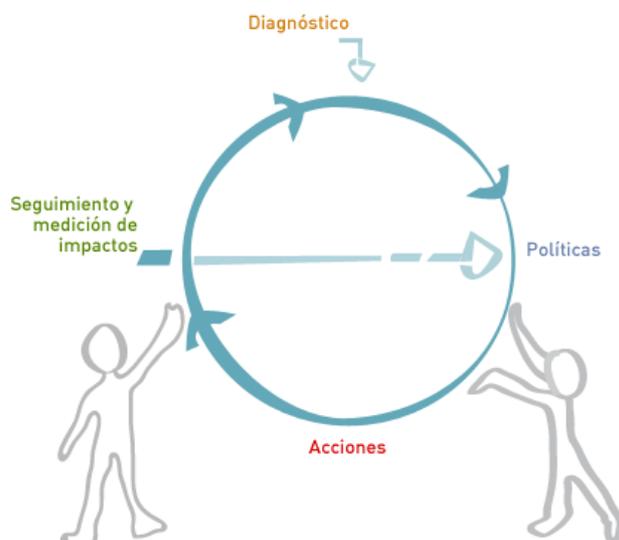
ACCIONES

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: El Grupo desarrolla su actividad de forma ética y respetuosa con los principios establecidos en la "Declaración Universal de los Derechos Humanos". Además, no ejerce su actividad en países donde su cumplimiento sea objeto de especial preocupación por riesgo a su vulneración.

Por tanto, se considera que la protección de los Derechos Humanos no supone un factor de riesgo para el Banco y no se ha realizado un diagnóstico formal en la materia, si bien está presente en el ejercicio de su actividad y preside su relación con todos sus grupos de interés.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2011, se ha aprobado la elaboración del Código de Conducta, que recoge el catálogo de normas de conducta, tanto en las relaciones internas como con respecto a terceros, que han de regir la actuación de todos los empleados del Grupo. Junto al Código se ha elaborado una "Guía de pautas de actuación para empleados" por el que se prohíben conductas que atenten contra el cumplimiento de los Derechos Humanos.

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: En 2011 se ha difundido a todos los empleados a través del Portal de Formación un vídeo explicativo sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con el fin de favorecer el conocimiento y la formación continua sobre sus principios y normas.

Asimismo, se han seguido realizando otras acciones formativas y de sensibilización relacionadas con la materia como el mantenimiento de la cápsula formativa de RSC, la formación recurrente en Derechos Humanos al 100% del personal de seguridad, la inclusión de material de RSC en el pack informativo de bienvenida para los nuevos empleados y la impartición de formación presencial a diferentes áreas implicada en su cumplimiento.

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: La Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, constituida en el seno del Consejo de Administración, posee la competencia general para la fijación y seguimiento de la política del Banco en materia de RSC. Asimismo, 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.

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: Banco Popular asume el compromiso de facilitar información transparente y veraz de las características y condiciones de sus productos y servicios. Por ello, la publicidad del Banco cumple rigurosamente con las normativas de los países en los que opera y observa los principios de protección de los derechos del cliente, respeto a la ética publicitaria y la utilidad de la publicidad para sus destinatarios.

Con la publicación de la Orden EHA/1718/2010, de regulación y control de la publicidad de los servicios y productos bancarios, se ha suprimido el trámite de autorización previa de las campañas publicitarias por Banco de España y CNMV. De esta forma, Banco Popular se ha adherido a Autocontrol, asociación sin ánimo de lucro que se encarga de gestionar el sistema de autorregulación publicitario español y está formada por más de 300 miembros. Con motivo de esta asociación,



Banco Popular está haciendo uso del sistema de asesoramiento previo (copy advice), como herramienta que contribuye al control preventivo de la corrección de la publicidad.

Por otro lado, la "Política de Comunicación Comercial para la actividad publicitaria de los productos y servicios bancarios" responde al interés, tanto del propio Banco Popular como de los distintos reguladores, nacionales e internacionales, por asegurar la veracidad de la publicidad financiera divulgada a través de los medios de difusión.

Además, 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.

En cuanto a la seguridad en materia de protección de datos, el Grupo dispone de una serie de normas internas de actuación, recogidas en la "Política de Seguridad de los Sistemas de Información", con el fin de proteger eficientemente la información desde un enfoque preventivo, reactivo y dinámico. Como culminación de esta política, diseñada para minimizar los riesgos de incumplimiento y asegurar la coordinación entre las distintas áreas afectadas, se creó el Comité de Protección de Datos de Carácter Personal.

Finalmente, con el objetivo de prevenir el fraude y garantizar al cliente la seguridad de las operaciones, el Grupo despliega diversas medidas de seguridad tanto a nivel interno como en colaboración con otras entidades del sector.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses posee la competencia general para la fijación y seguimiento de la política de RSC del Banco. En este sentido, la Oficina de RSC es el órgano encargado de dirigir la estrategia en la materia, así como de velar 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.

Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos y la Oficina de Relaciones Sindicales velan por la protección del principio de no discriminación por razón de raza, sexo, religión o cualquier circunstancia personal o social 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: En el Portal de Formación online del Banco se facilita a todos los empleados una cápsula formativa sobre la actuación de la Entidad de manera respetuosa con los Principios del Pacto Mundial, así como un vídeo explicativo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Asimismo, se ha proporcionado formación en Derechos Humanos al 100% del personal de seguridad, se ha incluido material de RSC al respecto en el pack informativo de bienvenida para los nuevos empleados y se ha impartido formación presencial a diferentes áreas implicadas directamente en su cumplimiento.

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:* 1

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

Implantación: Desde la concepción de todos los productos o servicios hasta su comercialización y postventa, se contemplan los requisitos normativos y códigos voluntarios que redundan en la protección de la salud y seguridad de los clientes.

No obstante, en 2011 Banco Popular ha sido sancionado por la Agencia Española de Protección de Datos con una multa por un importe de 60.101,21€, que ha sido anulada parcialmente, quedando fijada en 40.000€ según sentencia dictada por la Audiencia Nacional.

En relación a las normativas sobre información y etiquetado de productos, durante 2011 se han producido dos incidentes relacionados con la información ofrecida sobre productos en publicidad, sin que hayan conllevado la imposición de multa o sanción alguna significativa.

Adicionalmente, cabe destacar que Grupo Banco Popular colabora permanentemente con las autoridades supervisoras en el cumplimiento de sus funciones, especialmente en lo que respecta a su compromiso por la transparencia en la información al mercado. Durante el ejercicio 2011, no se han recibido multas significativas derivadas del incumplimiento de la normativa reguladora de la libre competencia y prácticas monopolísticas, ni sanciones significativas derivadas del incumplimiento de la normativa vigente.

Asimismo, tampoco ha recibido ninguna multa o sanción por incumplimiento de la normativa medioambiental vigente y su compromiso con el entorno va más allá del mero cumplimiento de la legislación en esta materia.

• Resumen de Implantación:



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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Política de Calidad Política de RSE Política o Sistema de atención al cliente	Reforzar la cultura de calidad en la organización.
Empleados	Código de Conducta Plan de RSE Política de Seguridad y Salud Laboral	Informar sobre la existencia y aplicación del nuevo Código de Conducta.
Proveedores	Código de Conducta Política de Compras Política de RSE	Evaluar el riesgo de la cadena de suministro del Banco.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Consolidar y ampliar la cartera de productos ISR.
Empleados	RSE	Integrar criterios de ISR en el plan de pensiones de empleados.
Proveedores	RSE	Evaluar el riesgo de la cadena de suministro del Banco.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> Auditorías Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas 	Mejorar la cultura de calidad en la organización.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Auditorías Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL 	Asegurar la formación de todos los empleados sobre el nuevo C. Conducta.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Buzón de denuncias Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias Seguimiento del Código de Conducta 	Evaluar el riesgo de la cadena de suministro del Banco.



• 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 (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Banco dispone de un Sistema de Homologación por el que se analiza la actuación de los proveedores desde el punto de vista económico, social y medioambiental, si bien esta actuación no puede considerarse como un diagnóstico formal sobre los factores de riesgo en materia de Derechos Humanos de los proveedores.

Para su homologación, todos los nuevos proveedores han de cumplimentar una Ficha de Evaluación 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 99% de los proveedores de Banco Popular son locales, por lo que se entiende que los riesgos son menores.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C3I2)

Respuesta: SI

Implantación: El modelo de gestión de compras del Grupo garantiza la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la transparencia acordes con los principios de actuación establecidos en el Código de Conducta de Proveedores. El Código, de obligado cumplimiento para todos los nuevos proveedores para poder iniciar y mantener relaciones comerciales, recoge 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, de obligado cumplimiento para todos los proveedores del Banco Popular.



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.

Por otro lado, en el Código de Conducta de Empleados se establecen las pautas de comportamiento a seguir por todos los sujetos del Código en su relación con proveedores, basada en la objetividad y en la transparencia.



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: Anualmente se realiza una encuesta de satisfacción de carácter voluntario a los principales proveedores con el objetivo de conocer los aspectos más valorados o susceptibles de mejora en su relación comercial establecida con el Banco.

En este sentido, y con la finalidad de avanzar en la gestión de la cadena de suministro, en 2011 la Oficina de RSC llevó a cabo un estudio centrado en conocer con mayor detalle la valoración que los proveedores comunicaron en la Encuesta de Proveedores 2010.

Para ello, se identificaron las encuestas que obtuvieron puntuaciones inferiores y se contactó, posteriormente, con cada uno de los responsables de las empresas proveedoras para conocer los motivos de su calificación.

El proceso consultivo realizado y los resultados derivados del estudio han permitido al Grupo conocer más a su base de proveedores y facilitar el diseño de acciones que ayuden a gestionar mejor sus expectativas.

Adicionalmente, cabe destacar que el Banco Popular es socio de AERCE (Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos) y miembro del Ateneo de Compras de esta asociación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de 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 (P2C3I3)

Respuesta: 0

Implantación: Como se ha comentado anteriormente, anualmente se realiza una encuesta de satisfacción a los principales proveedores con el objetivo de conocer su valoración sobre el Banco. Los resultados de la encuesta realizada en 2011 muestran que los niveles de satisfacción de los proveedores han aumentado ligeramente, superando la valoración media de 2010.

Además, el Grupo dispone de una serie de canales generales de consulta y diálogo con proveedores con el objetivo de mantener una relación fluida y transparente con los mismos y está dispuesto a escuchar todas aquellas sugerencias que tengan por objeto mejorar calidades o servicio.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código Ético comercial Política de Compras Política de RSE	Evaluar el riesgo de la cadena de suministro del Banco.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Evaluar el riesgo de la cadena de suministro del Banco.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Proveedores		



• 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: Grupo Banco Popular, consciente del respeto que debe a sus empleados, facilita los elementos necesarios para que puedan ejercer sus derechos de asociación y afiliación en todos los países en los que opera.

En este sentido, el Convenio Colectivo de Banca, de aplicación a toda la plantilla –99,7%– 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: El Grupo fomenta un diálogo abierto que permita informar a tiempo y gestionar adecuadamente las posibles diferencias existentes. Por ello, 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.

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

En octubre de 2011, Banco Popular presentó una oferta de adquisición por el 100% de Banco Pastor, no habiéndose



producido en dicho ejercicio ningún efecto ni desde el punto de vista organizacional ni contable, estando previsto que la integración se haga efectiva en el primer trimestre de 2012. Durante el proceso de negociación que han llevado las dos entidades en 2011, se ha mantenido un diálogo permanente con las representaciones sindicales de ambas partes y se ha informado debidamente a los empleados de los acuerdos establecidos.



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: Casi simultáneamente a la integración efectiva de Banco Popular y Banco Pastor, el 27 de junio de 2012, se firmó un Acuerdo sobre el Protocolo de Convergencia y Homologación de las condiciones laborales aplicables a la plantilla resultante de la fusión e integración de Banco Pastor en Banco Popular. En este acuerdo se garantiza, entre otras cosas, la aplicación del Plan de Igualdad así como la incorporación de determinadas mejoras y garantías para los representantes legales de los trabajadores.

El Plan de Igualdad vigente en el Grupo Banco Popular asegura, en el ámbito laboral, la plena igualdad de oportunidades tanto de acceso como de carrera profesional y contempla una serie de medidas de acción positiva para garantizar este principio de igualdad en todas y cada una de las empresas de nuestro Grupo. Para la elaboración de dicho Plan se partió de un "Diagnóstico previo de Situación" elaborado de manera consensuada con los sindicatos, por lo que cuenta con su total apoyo y refrendo. Este diagnóstico ha sido objeto de revisión y actualización en 2012, en la Comisión de Igualdad constituida de manera paritaria con los sindicatos.

Por otra parte, durante el año 2011, se han suscrito tres acuerdos con la representación sindical, incorporando mejoras en materia de representación de los trabajadores, en el nivel de aportaciones al Plan de Pensiones de los empleados y en las condiciones laborales aplicables a un determinado colectivo de empleados. Esencialmente, estos acuerdos suponen:

- Aumento de la aportación mínima anual al Plan de Pensiones de los Empleados, para su aplicación a partir de los años 2012 y 2013.
- Acuerdo con la representación sindical de Banco Popular y de Targobank para ampliar las posibilidades que ofrece la Ley de Libertad Sindical, para una mejor representación de sus afiliados.
- Acuerdo con la representación sindical para la prórroga de las condiciones laborales aplicables al colectivo de empleados destinado en un determinado Centro de Trabajo, en virtud de las especiales circunstancias que concurren en este caso.

Finalmente, indicar que dentro de las pautas generales del Código de Conducta aplicable a todos los empleados del Grupo, se incluye el firme compromiso del Grupo Banco Popular, con el principio de Igualdad y con la exigencia de velar para que no se produzca ninguna situación de discriminación por razón de género, origen, religión, ideología, afiliación, orientación sexual, estado civil o condición social.



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 (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La Oficina de Relaciones Sindicales es el principal órgano de representación formal de los trabajadores en el Grupo y ejerce las funciones de control, seguimiento y medición.

Los representantes de los trabajadores, que entre otras facilidades para poder ejercer su labor disponen de un crédito horario para su uso durante la jornada laboral, están presentes en el Comité Estatal de Seguridad y Salud. Este Comité es el órgano encargado de la vigilancia de los temas de salud laboral y prevención de riesgos en el ámbito de la empresa. El 94,33% de la plantilla del Grupo se encuentra representada en dicho comité.

La existencia de planes de pensiones de empleo en el Grupo implica la participación de los trabajadores en su gestión, a través de sus respectivas comisiones de control, las cuales se reúnen periódicamente para tratar los asuntos más relevantes de cada uno de los planes.

¿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 (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como se ha comentado, la Oficina de Relaciones Sindicales es el órgano de representación oficial de los trabajadores y se configura como una mesa permanente de información, negociación y contacto.

Adicionalmente, la actuación del Área de Recursos Humanos se caracteriza por un contacto directo, fluido y constante con los profesionales del Grupo y fomenta un entorno de la libertad para plantear los temas que consideren de interés. 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 el buzón del empleado, entre otros.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RSE	Informar debidamente de los posibles cambios organizacionales de la Entidad.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Informar debidamente de los posibles cambios organizacionales de la Entidad.

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



• 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 sigue tomando 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 99,06% de los proveedores del Grupo, 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 Convenio Colectivo de Banca. En cuanto a las horas de trabajo, esta norma establece la jornada de trabajo máximo para el sector, así como las condiciones en las que serían de aplicación la prestación de horas extraordinarias, estableciendo claramente su carácter voluntario.

En lo relativo a la remuneración, el Convenio Colectivo de Banca 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, se 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 2011 son las medidas de conciliación, aplicables a todos los empleados en España y Portugal, junto con la colaboración en proyectos de formación a colectivos en riesgo de exclusión con el fin de evitar situaciones de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético/Conducta	Mantener vigentes y actualizadas las políticas existentes en la materia.	
	Contrato de trabajo		
	Convenio Colectivo		
	Política de Conciliación		
	PRL		

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

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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 normativas de los países en los que opera, el Banco Popular no contrata a menores de edad. Este principio se extiende a la cadena de suministro mediante la firma del Código de Conducta de Proveedores, cuya firma es imprescindible para la contratación de servicios con el Banco. En este código se recogen los criterios de selección y actuación que el Grupo viene aplicando de acuerdo con su cultura corporativa, así como con 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 (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 para formarse. 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	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política de Compras Política de RSE	Mantener estas actuaciones ante posibles reestructuraciones.	

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

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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 de aplicación en todas las políticas y actuaciones del Grupo. Por ello, 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 antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: 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 que la igualdad de oportunidades se aplica 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 iniciativa "Somos Diversidad", que comenzó en 2010, ha venido aumentando sus contenidos y proyectos desde entonces. Este proyecto, integrado 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 "Somos Diversidad" se reserva un espacio específico para reflejar las actuaciones en torno a la "Igualdad de género".



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 22 %

Directivos mujeres: 17 %

Directivos hombres: 83 %

Mujeres: 33 %

Hombres: 67 %

Mayores de 45 años: 29 %

Menores de 30 años: 12 %

Empleados no nacionales: 13 %

Empleados con contrato fijo: 98 %

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

Cabe destacar que la integración efectiva de Banco Pastor se realizará en el primer semestre de 2012.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C214)

Respuesta: SI

Implantación: La composición de los órganos directivos y el perfil de la plantilla se mantienen 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? (P6C311)



Respuesta: SI

Implantación: Durante 2011, se ha aprobado la elaboración del Código de Conducta, que recoge el catálogo de normas de conducta, tanto en las relaciones internas como con respecto a terceros, que han de regir la actuación de todos los empleados del Grupo.

Junto con el Código, se ha acordado implementar un nuevo canal de denuncias como sistema que permita a administradores, personal de Alta Dirección y empleados en general, poner en conocimiento de la Unidad de Vigilancia, de manera confidencial, las infracciones del Código de Conducta, de los Principios de Actuación, irregularidades de naturaleza financiera y contable o, en general, cualquier actuación fraudulenta cometida por cualquier persona o entidad sujeta a su cumplimiento.

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	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	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de RSE	Realizar seguimiento de las cuestiones afines al Plan de Igualdad.



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Formación Implantación del Plan de Igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Plan de Carreras Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Fomentar la formación y sensibilización de los empleados en la materia.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Informe gobierno corporativo Intranet Memoria sostenibilidad Registros oficiales Web	Mantener publica dicha información en los canales establecidos al efecto.



• 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: Sistema de inmótica en las oficinas comerciales. El sistema permite la monitorización total del consumo eléctrico así como la gestión centralizada de temperaturas, iluminación e igualmente el del horario de encendido de los rótulos.

Tras el éxito de las pruebas piloto realizadas durante 2010 en 10 oficinas comerciales, en 2011 se han instalado 90 sistemas de inmótica adicionales, lo que ha permitido reducir su consumo energético en un 20%.

Objetivos: En 2012, Banco Popular equipará 29 oficinas más con el nuevo sistema alcanzando un total de 129 sucursales.

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 (P7C212)

Respuesta: SI

Implantación: Oficinas. Tanto en las nuevas oficinas comerciales como en aquellas que son reformadas se introducen elementos que reducen el consumo de energía. Por un lado, se han instalado detectores de presencia y pantallas de iluminación autorregulables que aprovechan la luz exterior para reducir su propia luminosidad y consumo. Por otro lado, los nuevos ascensores permiten ahorrar alrededor de un 50% de energía respecto a los modelos anteriores.

Objetivos: El 78% del total de la energía consumida por el Grupo es de origen renovable. En 2011 se ha obtenido un ahorro de 20.046 toneladas de CO₂.

La nueva sede corporativa ha obtenido la clasificación energética B del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE).

Incremento del uso de papel 100% reciclado y de los sobres neutros de CO₂, alcanzando una reducción en las emisiones del Grupo de 255 toneladas de CO₂.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C211)

Respuesta: 0 %

Implantación: Este porcentaje no está disponible ya que todos los programas de formación y sensibilización se canalizan a través de herramientas internas gestionadas por personal propio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Otros Sensibilización en materia medioambiental	Implantación de domótica para reducir consumo energético

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



• 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: La Política Medioambiental del Grupo, cuyas directrices principales están recogidas en la web corporativa, se despliega en cuatro líneas prioritarias de trabajo:

Plan de eficiencia energética y reducción del impacto ambiental

Financiación de proyectos de impacto ambiental positivo.

Formación y sensibilización medioambiental de los empleados.

Cumplimiento de la legislación medioambiental vigente y de los compromisos voluntariamente asumidos.

Objetivos: La nueva sede corporativa ha obtenido la clasificación energética B del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE). El diseño y construcción del edificio Abelias, la nueva sede corporativa, es un ejemplo del esfuerzo por reducir el impacto medioambiental. Las emisiones estimadas para el edificio son de 44,6 kg CO₂/m² año, obteniendo la clasificación energética B por parte de IDAE (donde A es la máxima eficiencia y G la mínima). El bajo volumen de emisiones se conseguirá gracias a medidas como la producción de 55.820 kWh/año de energía renovable en el propio edificio, sistemas de captación y reutilización de agua, materiales de construcción sostenibles, sistema de guiado de vehículos en el parking o sistemas de eficiencia energética.

Durante este ejercicio se espera obtener la certificación de Liderazgo en Eficiencia Energética y Diseño Sostenible (LEED)

que otorga el Consejo Americano de la Construcción Verde (USGBC)



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: El Banco, a través de diferentes canales internos de comunicación (Portal del Empleado; Intranet; Portal de Voluntariado y revista corporativa) trata de sensibilizar a los empleados en materia medioambiental. Durante 2011, las comunicaciones han tenido por objeto:

“Día Mundial del Medio Ambiente” WED 2011

- Difusión y fomento de la participación de los empleados en Ecorun, carrera popular del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

- Difusión entre los empleados de las actividades desarrolladas con motivo de la “Semana Europea de la Movilidad”.

- Fomento de la participación en las iniciativas promovidas por organizaciones e instituciones públicas.

“La Hora del Planeta” de WWF 2011

- Apagado de la iluminación de los edificios del Banco más representativos en Madrid, Sevilla, Barcelona y Vigo.

- Apagado de la valla publicitaria del bancopopular-e.

Concienciación del uso del transporte sostenible a través de una encuesta voluntaria a los empleados sobre el medio de transporte habitual en sus desplazamientos al trabajo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C212)

Respuesta: SI

Implantación: El Comité de Medio Ambiente, que depende directamente del Consejo de Administración a través de su Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflicto de Intereses, es el responsable de establecer anualmente los objetivos en esta área y de velar por su cumplimiento ejerciendo una labor de dinamización y supervisión de la gestión ambiental de las actividades del Grupo.

La Comisión Ejecutiva del Banco ha acordado que, en relación a la intención de voto del Grupo sobre cuestiones medioambientales, todas las decisiones que se adopten, tanto en el ámbito interno como en las filiales y sociedades participadas, seguirán las directrices de actuación marcadas en 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.) % (P8C311)

Respuesta: 100 %

Implantación: El Código de Conducta de Proveedores 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.

Para su homologación, los proveedores han de cumplimentar una Ficha de Evaluación en la que se recogen aspectos de carácter económico y de gestión e información relativa a medidas medioambientales, laborales e indicadores de desempeño social. El Grupo ha solicitado la cumplimentación de la ficha al 100% de los nuevos proveedores, que en 2011 han sido 33.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	Implantación de domótica en 29 oficinas comerciales. Certificación LEED sede

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Continuar con la concienciación y sensibilización ambiental de los empleados.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité de Medioambiente Responsable de Medioambiente	Continuar supervisando activamente el cumplimiento de la Política Medioambiental



• 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, describala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Oficinas. Tanto en las nuevas oficinas comerciales como en aquellas que son reformadas se introducen elementos que reducen el consumo de energía. Por un lado, se han instalado detectores de presencia y pantallas de iluminación autorregulables que aprovechan la luz exterior para reducir su propia luminosidad y consumo. Por otro lado, los nuevos ascensores permiten ahorrar alrededor de un 50% de energía respecto a los modelos anteriores.

Objetivos: la implantación de Documentum consiste en la digitalización de documentos encaminada a la reducción del uso del papel y por ende de las emisiones aparejadas a este proceso.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de 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: 7

Implantación: El "Plan de Comunicación" de Banco Popular permite que la divulgación de actividades y buenas prácticas en materia medioambiental llegue a toda la plantilla y a los grupos de interés del Banco a través de distintos canales como son la revista Más Popular, el boletín Canal Popular y el portal de voluntariado Con tu ayuda.

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.



Objetivos: Difundir entre los empleados los beneficios económicos y medioambientales obtenidos con la implantación en la red de sucursales de los sistemas de ahorro energético.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	<ul style="list-style-type: none"> Continuar con la Implantación de la herramienta de gestión Documentum.

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



• 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 cuáles son sus riesgos e impactos (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 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, incluida las medidas que afectan directamente la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales. 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, tanto en su Código de Conducta como en su Libro de Estilo, 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 2011, el 37,68% del total de sucursales y el 20,97% 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 conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: En cuanto a la información dirigida a clientes y empleados, el Banco publica en la web corporativa el Libro de Estilo del Grupo donde establecen las principales directrices respecto a la conducta esperada en 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.

El Código de Conducta, aprobado en 2011, no sustituye al anterior Libro de Estilo del Grupo, sino que lo complementa y es congruente con su contenido. En dicho Código se recoge el catálogo de normas de conducta, tanto en las relaciones internas



como con respecto a terceros, que han de regir la actuación de todos los empleados del Grupo. La comunicación a todos los empleados y su publicación online están previstas para el ejercicio 2012.

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 grupos de interés.

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2011, se ha aprobado la elaboración del Código de Conducta, que recoge el catálogo de normas de conducta, tanto en las relaciones internas como con respecto a terceros, que han de regir la actuación de todos los empleados del Grupo.

Junto con el Código, se ha acordado implementar un nuevo canal de denuncias como sistema que permita a administradores, personal de Alta Dirección y empleados en general, poner en conocimiento de la Unidad de Vigilancia, de manera confidencial, las infracciones del Código de Conducta, de los Principios de Actuación, irregularidades de naturaleza financiera y contable o, en general, cualquier actuación fraudulenta cometida por cualquier persona o entidad sujeta a su cumplimiento.

• Resumen de Implantación:



 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	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	Objetivos
Clientes	Código de Conducta	Asegurar el correcto cumplimiento del nuevo Código de Conducta.
	Normas éticas y valores corporativos Política de Blanqueo de Capitales Política de RSE	
Empleados	Código de Conducta	Asegurar el correcto cumplimiento del nuevo Código de Conducta.
	Normas éticas y valores corporativos Política de Blanqueo de Capitales Política de Regalos Política de RSE	
Proveedores	Código de Conducta	Asegurar el correcto cumplimiento del nuevo Código de Conducta.
	Normas éticas y valores corporativos Política de Blanqueo de Capitales Política de Compras Política de RSE	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Profundizar en los riesgos ASG de la actividad financiera.
Empleados	Comunicación interna y externa	Control y seguimiento del canal interno de denuncias.
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Evaluar el riesgo de la cadena de suministro del Banco.
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias	Hacer seguimiento de posibles incidencias por clientes en la materia.
Empleados	Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial	Hacer seguimiento de posibles incidencias por empleados en la materia.
Proveedores	Buzón de sugerencias	Hacer seguimiento de posibles incidencias por proveedores en la materia.



• 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 definido 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 2011

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 midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes 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 de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? 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, descríbala	
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. Descríbalos	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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C211	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	
P2C312	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	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 de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C313	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P5C1I1	Principio 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 antidiscriminación 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 el 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 el 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	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
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		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P9C111	¿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	
P9C211	Número de estudios, de 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	
P9C212	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		
P10C311	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 cuáles son sus riesgos e impactos	
P10C212	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C511	¿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?	
P10C111	¿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
P10C211	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	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