



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Banco Sabadell, S.A.



• C

Torre BancoSabadell

Av. Diagonal, 407 bis  
08008 Barcelona

Tel. +34 93 728 93 31 / +34 93 728 93 41  
Fax +34 93 403 30 67

## **B** Sabadell

Presidente

Por sexto año consecutivo, me complace presentar el informe de progreso de Banco Sabadell, socio fundador de la red española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A lo largo de los años el banco ha procurado implantar nuevas acciones con el objetivo de incrementar su nivel de compromiso con los diez principios del Pacto Mundial.

Respecto a la protección y no vulneración de los derechos humanos, en 2010 la entidad se ha incorporado como socio de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial, asumiendo así el cumplimiento en todas sus comunicaciones comerciales del código de conducta Publicitaria. Por primera vez, Banco Sabadell se ha adherido para uno de los fondos de pensiones que comercializa, BanSabadell 25 F.P, a los Principios para la Inversión Socialmente Responsable (PRI) de las Naciones Unidas. Con el objetivo de continuar fomentando la participación de los empleados en proyectos humanitarios, de asistencia social y de responsabilidad ambiental, en 2011 está previsto lanzar una plataforma de voluntariado corporativo.

En el ámbito de las prácticas laborales, en 2010 se ha firmado el Plan de Igualdad que tiene por objetivo evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en la empresa. Para ello se han establecido nuevas medidas de conciliación y unas líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos. Para el periodo 2010-2013 el Plan establece acuerdos concretos de promoción de empleadas en diferentes niveles profesionales.

En relación con el enfoque preventivo y de responsabilidad ambiental, se ha verificado externamente el inventario de emisiones corporativas de CO<sub>2</sub> correspondiente a 2009. También en 2010 se ha formalizado la contratación del suministro de energía eléctrica con Nexus Renovables. Esta empresa cuenta con la certificación de la Comisión Nacional de Energía para el suministro de energía procedente al 100% de fuentes renovables. Paralelamente, se ha puesto en marcha la plataforma BS Carpooling, que permite de forma ágil y sencilla poner en contacto a los empleados del banco para compartir coche en sus desplazamientos al trabajo.

En materia de lucha contra la corrupción, una de las principales áreas sobre las que debe estar especialmente vigilante una entidad financiera, Banco Sabadell ha realizado varias acciones encaminadas a reforzar el sistema de control y monitoreo para la prevención del blanqueo de capitales y de la corrupción.

Banco Sabadell está muy satisfecho de su incorporación en la Red Española del Pacto Mundial y participa de manera activa en los eventos organizados; entre ellos, reuniones de revisión y presentación de resultados o jornadas y talleres prácticos de implantación de los diez principios.

Atentamente,

José Oliu Creus

Sabadell, 29 de septiembre de 2011



## Información general

### Perfil de la entidad: Banco Sabadell, S.A.

- **Dirección:** Plaza de Sant Roc, 20
- **Dirección web:** [www.bancsabadell.com](http://www.bancsabadell.com)
- **Alto cargo:** José Oliu Creus, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 07/02/2005
- **Número de empleados:** 10777
- **Sector:** Servicios financieros, banca y seguros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:**
- **Ventas / Ingresos:** 3.248 millones de euros
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Accionistas
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Ver memoria de RSC 2010 p 38-47
- **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:** En 2010:-Oficinas en Estados Unidos, Francia, Reino Unido, Marruecos-Oficinas de representación en Argelia, Brasil, Chile, China, Emiratos Árabes Unidos, India, República Dominicana, México, Singapur, Turquía, Venezuela.-Filiales y participadas: Andorra, Hong Kong, Estados Unidos, México, Portugal, República Dominicana.
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:** Todo el grupo
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Banco Sabadell sigue la guía G3 del Global Reporting Initiative. La memoria de RSC de 2010 ha sido verificada por auditores exteriores y ha recibido la calificación de A+. En relación con la memoria de RSC 2010, la información presentada cubre aquellos aspectos e indicadores que reflejan los impactos sociales, ambientales y económicos significativos de la organización. En relación con el informe de progreso, Banco Sabadell informa de sus progresos y avances siguiendo el modelo específico de la red española del pacto mundial que incluye preguntas e indicadores para cada principios.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Se publica en la Web corporativa, se incorpora el vínculo al informe de progreso en nuestra memoria de RSC. Está publicado en nuestra intranet accesible a todos los empleados del grupo y se informa a los proveedores.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Ver Memoria de RSC 2010 p 24-27



● *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:* Banco Sabadell desarrolla de forma continua nuevos canales de comunicación, adaptándose a las nuevas tecnologías y a la evolución de la sociedad. De este modo, la entidad pretende fomentar la participación de sus grupos de interés y conocer sus expectativas. El feedback proporcionado por los grupos de interés permite a Banco Sabadell desarrollar nuevas políticas, acciones, productos y servicios para satisfacer estas necesidades. Por ejemplo, algunas de las sugerencias formuladas en el nuevo canal [feedback.bancsabadell.com](http://feedback.bancsabadell.com) han conducido al lanzamiento de una aplicación de BS móvil específica para el Iphone o la prolongación del plazo de caducidad de los movimientos consultables a través del canal de banca a distancia por internet.

● *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* El grupo Banco Sabadell es una sociedad anónima integrada por diferentes bancos, marcas, sociedades, filiales y sociedades participadas. A final del 2010 cuenta con 126.263 accionistas. La estructura organizativa del grupo cuenta con las funciones transversales y de control adscritas a la Presidencia Ejecutiva, y con las funciones de negocio y corporativas dependiendo directamente de la línea del Consejero Delegado. Para más información, ver memoria de RSC 2010 p 16 y p 50-51

● *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) El consejo de administración es responsable de la política de RSC. Ha aprobado la política de RSC y las políticas con cada uno de sus grupos de interés. Cada año se fijan objetivos para cada uno de los grupos de interés. Los objetivos y su grado de cumplimiento se publican en la memoria de RSC.

● *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:* El consejo de administración es responsable de la política de gobierno corporativo del grupo. Banco Sabadell publica anualmente un informe de gobierno corporativo. El presidente es máximo ejecutivo de la organización. Ver Memoria de RSC 2010 p52.

### **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) Banco Sabadell participa activamente en los talleres de implantación de los diez principios y mesas cuadradas organizadas por la red española. En 2010, se realizó una presentación sobre el cuadro de mando como herramienta de gestión transversal de los riesgos. También se ha participado en una entrevista con un representante de la red local de Brasil con el objetivo de compartir experiencias y opiniones sobre la comunicación de los progresos.

### **Más información**



- **Notas:** Se adjunta el vínculo al portal de RSC de la página web donde se publica la memoria de RSC
- **Dirección web:** <http://www.grupbancsabadell.com/es/XTD/INDEX/?url=/es/RSC/?menuid=72578&language=es>
- **Implantación otros Grupos de Interés:** Se ha tomado en cuenta todos los grupos de interés del banco en las respuestas aportadas.
- **Día de publicación del Informe:** miércoles, 05 de octubre de 2011
- **Responsable:** Gonzalo Baretino / Carine Cavallier
- **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

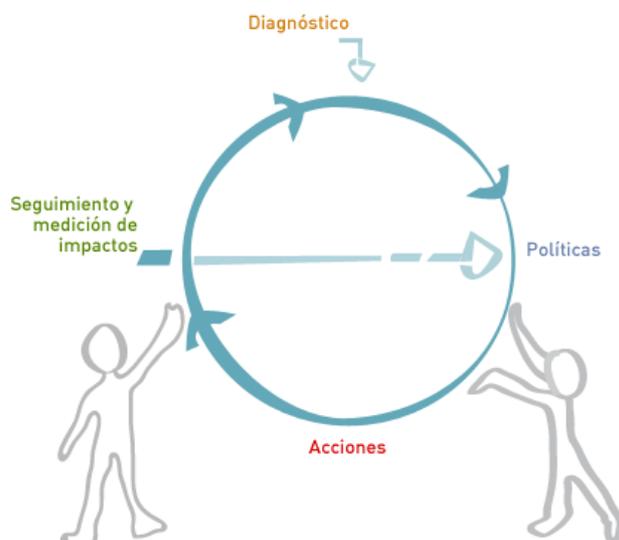
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### 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:* SI

*Implantación:* Las actividades de Banco Sabadell se desarrollan exclusivamente en países de la Unión Europea y Estados Unidos donde los derechos humanos están protegidos legalmente. A pesar de no existir riesgos de violación de los derechos humanos, el banco ha identificado oportunidades de mejora en los ámbitos de la comunicación de estos derechos a empleados, en la accesibilidad de sus productos y servicios financieros o en la aplicación de la ley de protección de datos.

*Objetivos:* Cada año se revisan los riesgos potenciales vinculados a la ley de protección de datos, o la necesidad de formación por parte de los empleados en materia de riesgos laborales.



### 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:* La protección de los derechos humanos se cumple en todo el grupo tal y como se establece en el Código de Conducta. Los principios del Código de Conducta son de aplicación a todas las personas que forman parte directa o indirecta del Grupo.

*El banco dispone también de una política de Ética y Derechos humanos cuyos principios y valores se despliegan en todas las políticas en relación con los grupos de interés.*



*En relación con los clientes, el banco dispone de una política de clientes y un protocolo de relación con los clientes que determina los principios éticos y formales que deben presidir la relación con los clientes. Todas las normas fueron aprobadas por el Consejo de Administración y se publican en el sitio web corporativo.*

*En 2010, el banco se adhirió a AUTOCONTROL (Asociación para la autorregulación de la comunicación comercial) asumiendo el compromiso de ofrecer a la sociedad una publicidad responsable.*

*En relación con los empleados, la entidad dispone de una política de recursos humanos que garantiza los principios de no discriminación. Banco Sabadell vela por garantizar que se respetan todos los derechos básicos de los trabajadores y, además, se ofrecen mejoras laborales, como pueden ser los beneficios sociales o las medidas de conciliación de la vida laboral y personal. En 2007 la entidad firmó el XXI Convenio Colectivo de Banca, actualmente vigente. En 2010, se firmó el plan de igualdad que tiene como objetivo evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa.*

*En relación con los proveedores, el banco dispone de una política y de un código de conducta específico para proveedores de obligada aceptación.*

**Objetivos:** Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización



### 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:** Banco Sabadell comercializa dos productos de inversión socialmente responsables, un fondo de pensiones que selecciona valores de empresas que respetan los derechos humanos y un seguro de ahorro solidario. Tanto el fondo Urquijo Inversión Ética y Solidaria, como la SICAV destinan una parte de la comisión de gestión a proyectos solidarios. En total se ha cedido unos 82.720 euros en proyectos de desarrollo y ayuda humanitaria. (ver más información en Memoria de RSC 2010 p 90-93) En 2010, BanSabadell 25 FP se ha adherido a los principios del PRI. Estos principios promovidos por las Naciones Unidas, incluyen criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en las políticas y prácticas de inversión.

*En relación con los empleados, en julio de 2010 se ha firmado el plan de Igualdad que tiene por objetivo evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa. En 2010, el banco ha lanzado una nueva guía virtual de recursos humanos que recoge los principales aspectos que afectan a los empleados en su ciclo de vida profesional. Además por segundo año consecutivo, el banco ha colaborado con la Fundación Ojos del Mundo que da la oportunidad a un empleado de la entidad participar en un proyecto de voluntariado con carácter humanitario.*

*En relación con su política de acción social y cultural, el banco ha invertido en 2010 un total de 2.505.874 euros repartidos en proyectos de formación y educación; desarrollo económico, investigación médica y salud; cultura, integración social, y, cooperación y solidaridad.*

**Objetivos:** En 2011, se concretarán los objetivos fijados en el Plan de Igualdad en especial para potenciar medidas de conciliación, garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales del grupo. En relación con los clientes se desarrollarán nuevas aplicaciones para la banca on line con el objetivo de incrementar la accesibilidad de los productos y servicios ofrecidos. También se procurará mantener la inversión ética y solidaria.



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:** Con el fin de realizar un seguimiento sobre el desarrollo y cumplimiento del plan de igualdad, se ha dado continuidad a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades que pasa a denominarse Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por representantes de los trabajadores y del banco.

La comisión tiene por objetivo identificar oportunidades de mejora que se concretan en el desarrollo de planes de actuación específicos en las áreas de formación, promoción etc..

**Objetivos:** En 2011, están previstas dos reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el objetivo de valorar el grado de cumplimiento de los objetivos en el plan.

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 Sabadell a través del Código de Conducta en su apartado de Relaciones con Clientes y en la política de Clientes establece que en las relaciones con clientes se debe mantener un alto compromiso de honestidad y responsabilidad profesionales y se compromete a utilizar un lenguaje claro y concreto en los procesos de venta y promoción de sus productos, y así como en los documentos contractuales para que el cliente pueda tomar las decisiones con la información necesaria.

Además, en cumplimiento con la norma de Abuso de mercado y protección al inversor (MiFID), el banco ofrece una gama de productos ajustada a cada perfil de inversores y proporciona información suficiente sobre los riesgos a los que está expuesto cada tipo de inversión.

La Dirección de Cumplimiento Normativo del banco, independiente de las líneas ejecutivas, supervisa el diseño y la puesta en marcha de todos los productos que el banco comercializa, así como las campañas comerciales que se realizan para su divulgación en el mercado, garantizándose de este modo el ajuste de toda la información, contratación y características operativas a la normativa de transparencia del Banco de España o a la equivalente de otros supervisores (en función del tipo de producto) y a los principios éticos que el banco se ha marcado. Banco Sabadell también dispone de un manual de estilo de comunicación publicitaria, que incluye un código ético que recoge los principios básicos que debe seguir la publicidad. En 2010, el banco se adherido a AUTOCONTROL asumiendo así el compromiso de ofrecer a la sociedad una publicidad responsable.

En cuanto a seguridad, los sitios web están reforzados con certificados SSL con EV, los correos electrónicos emitidos por la entidad disponen de una firma electrónica certificada Verisign y los clientes cuentan con una serie de elementos de seguridad y protección en su operativa de banca a distancia: código de acceso personal y tarjeta privada de claves, servicio de alertas de seguridad en el móvil, servicio de protección de tarjetas y segunda clave de firma vía SMS; consejos y recomendaciones de seguridad, y servicio de atención telefónica especializada 24X7

**Objetivos:** En 2011, Banco Sabadell desarrollará un servicio llamado Finanzas Personales que permite al cliente conocer más fácilmente cuánto y en qué gasta su dinero, permitiendo hacer previsiones con más antelación sobre su economía doméstica.

También el banco seguirá desarrollando aplicaciones para el BS Móvil como es el tutorial del servicio de Banca a distancia

para conocer los aspectos básicos de la operativa de cuentas, transferencias, valores, tarjetas, gestión de productos etc.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En relación con los clientes, Banco Sabadell realiza periódicamente encuestas y estudios que permiten identificar áreas de mejora de la calidad del servicio o producto ofrecido. ( ver memoria RSC 2010 p 66-69). En 2010, se ha implantado un protocolo de acogida de nuevos clientes, en el que se realiza un acompañamiento personalizado al cliente durante el primer mes. De esta manera se garantiza que el cliente disponga de toda la información sobre los productos y los servicios bancarios a su disposición. Banco Sabadell también cuenta con un grupo de panelistas a quienes se encuesta periódicamente con estudios de tipo cuantitativo y cualitativo. Además, el banco pone a disposición del cliente varios canales de comunicación por teléfono, correo electrónico, internet, red sociales para responder a las dudas de los clientes. En 2010, se lanzó una nueva plataforma [feedback.bancsabadell.com](http://feedback.bancsabadell.com) que permite a los clientes formular comentarios, sugerencias respecto a los productos y servicios de la entidad. El banco dispone también de un servicio de atención al cliente y de un defensor del cliente para gestionar las quejas y reclamaciones. ( ver memoria RSC 2010 p 71-73)

En relación con los empleados, el banco dispone de varios mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos:

Cualquier empleado puede, de forma totalmente confidencial, dirigirse al Comité de Ética Corporativa para cualquier consulta en relación con el código de conducta. Además, la entidad realiza encuestas de clima que permiten conocer la percepción de los empleados sobre indicadores claves de desarrollo humano.

En relación con los proveedores, se evalúa a los proveedores principales del grupo y se realiza una encuesta de satisfacción a un grupo de proveedores.

*Objetivos:* Se desarrollarán el uso de las redes sociales y de las plataformas interactivas que permiten a los clientes y a los empleados compartir sus opiniones y hacer sugerencias. Estos canales publican las ideas más votadas, aceptadas y su implantación.

En 2011, la encuesta de clima del Best Place to Work se ampliará a todo el colectivo de empleados. ( En 2010 había contado con la participación de 957 empleados)

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 código de conducta y la política de ética y derechos humanos están disponible en la intranet y la web corporativa del banco. El código de conducta forma parte del pack bienvenida de los empleados de nueva incorporación. A través del buzón del Comité de Ética Corporativa, cualquier empleado puede plantear de forma confidencial cualquier cuestión al respecto.



En 2010 se lanzó una nueva guía virtual de recursos humanos que recoge las principales normas internas del ámbito de recursos humanos.

En 2010, el banco firmó el Plan de Igualdad que fue difundido a la plantilla y que está publicado en la intranet y en la web corporativa.

**Objetivos:** En 2011 se ampliará la información publicada en la guía virtual de recursos humanos y se creará una guía específica para el Banco Guipuzcoano que se incorporó al grupo en noviembre de 2010

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: 0

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

**Implantación:** Banco Sabadell no ha tenido ninguna demanda sobre salubridad y seguridad de sus productos o sobre información y etiquetado de sus productos.

**Objetivos:** Se mantendrá un alto nivel de compromiso de la entidad y los mecanismos necesarios para evitar el riesgo de incumplimiento de normativas referentes a la salud, seguridad, o etiqueta de los productos.

## • 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	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
	Código Ético	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
	Política de calidad	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
	Política de RSE	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
	Política o Sistema de atención al cliente	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
	Políticas internas de gestión	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
Empleados	Código de conducta	En 2011, está prevista la firma del XII convenio colectivo de Banca
	Código Ético	En 2011, está prevista la firma del XII convenio colectivo de Banca
	Plan RSE	En 2011, está prevista la firma del XII convenio colectivo de Banca
	Política de RRHH	En 2011, está prevista la firma del XII convenio colectivo de Banca
	Política de seguridad y salud laboral	En 2011, está prevista la firma del XII convenio colectivo de Banca
	Políticas internas de gestión	En 2011, está prevista la firma del XII convenio colectivo de Banca
Proveedores	Reglamento interno	En 2011, está prevista la firma del XII convenio colectivo de Banca
	Código de conducta	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
	Código Ético	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
	Política de calidad	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
	Política de compras	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
	Política de RSE	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización



	Reglamentos Internos	Las políticas se consideran adecuadas y no requieren de actualización
--	----------------------	---

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	-
	RSE	-
Empleados	Acción social	-
	RSE	-
Proveedores	No tenemos acción concreta	-

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Canal de sugerencias a través de las redes sociales
	Buzón de sugerencias	Canal de sugerencias a través de las redes sociales
	Encuestas	Canal de sugerencias a través de las redes sociales
	Procedimiento de gestión de incidencias	Canal de sugerencias a través de las redes sociales
	Servicios de atención al cliente	Canal de sugerencias a través de las redes sociales
Empleados	Teléfono de denuncias/quejas	Canal de sugerencias a través de las redes sociales
	Buzón de sugerencias	-
	Canales de comunicación	-
	Comisión interna de control o Comité ético	-
	Dirección de RRHH	-
	Encuesta	-
	Procedimiento de gestión de incidencias	-
Protocolos Prevención acoso y PRL	-	
Proveedores	Cláusulas en contrato	-
	Encuestas y cuestionarios	-
	Evaluación Departamento de compras	-
	Sistema Clasificación proveedores	-



## • 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:* SI

*Implantación:* Considerando que los derechos humanos están legalmente protegidos en España y que aproximadamente el 100% de los proveedores adjudicados en España son locales, el riesgo de incumplimiento de los derechos humanos por parte de los proveedores del banco es casi inexistente. El riesgo reside en el incumplimiento por parte de los proveedores de los principios de ética y responsabilidad corporativa adoptados por el banco.

*Objetivos:* -

---



### 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:* El banco dispone de un código de conducta y de un política de proveedores que rigen su relación con los proveedores. En 2009, el banco desarrolló un código específico para proveedores que recoge los principios de la OIT. En 2010 se ha incluido una nueva funcionalidad en el portal de compras que sea obligada la aceptación del código de proveedores como paso previo a la homologación de un nuevo proveedor. Se incluyen también cláusulas de respeto a los derechos humanos, a los diez principios del Pacto Mundial y de aceptación del código de conducta en el contrato.

*Objetivos:* -

---



### 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:* En 2010, se ha incluido una nueva funcionalidad en el portal de compras para que sea de obligada aceptación el código de conducta para proveedores en la fase previa a la homologación de un proveedor.

*Objetivos:* En 2011, se revisará el modelo de evaluación a proveedores y se incorporará como criterio de valoración, la integración del personal discapacitado en la plantilla.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 37 %

*Implantación:* El 30% de los proveedores significativos disponen de una certificación ISO 14001 o EMAS. El 37% de los proveedores significativos disponen de una certificación ISO 9001.

*Objetivos:* Se revisará el modelo de evaluación a proveedores y se incorporará como criterio de valoración, la integración de personal discapacitado en la plantilla. De tal forma, se espera obtener un porcentaje más alta de proveedores con una certificación

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* El banco no tiene conocimiento de ninguna queja por parte de los proveedores. En 2010, el banco ha lanzado 100 encuestas de satisfacción a una muestra de proveedores representativa, en la cuál el 92% manifestaron estar satisfechos o muy satisfechos.

*Objetivos:* Se seguirá realizando encuestas de satisfacción a proveedores en 2011 con el objetivo de conocer su grado de satisfacción con el banco.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial	-
	Política de calidad	-
	Política de compras	-
	Política de RSE	-

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	-

 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:* Los derechos de reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva están legalmente regulados y garantizados en los países en los que el banco tiene actividad comercial. Cada cuatro años, se procede a elecciones sindicales; las últimas realizadas en diciembre de 2010 contaron con un 76% de participación. En la práctica, el banco pone a la disposición de la plantilla un portal de empleados en la intranet (PEOPLE) desde donde se puede acceder a las páginas web de todos los sindicatos. Por otro lado, los sindicatos informan periódicamente a los empleados de las ventajas de la afiliación y de las negociaciones emprendidas con el banco. Los delegados sindicales disponen de una libranza total o parcial de su jornada laboral para ejercer su función.

*Objetivos:* -



### 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:* Banco Sabadell respeta y garantiza los derechos básicos de asociación y negociación colectiva de todos los empleados. Estos principios están recogidos en el código de conducta de Banco Sabadell y en la política de recursos humanos. Los representantes de los trabajadores representan a la totalidad de la plantilla y no solamente a sus afiliados, por lo que los acuerdos sociales son de aplicación universal en el ámbito de negociación (sectorial, grupo empresarial, empresa, etc.)

*En caso de cambios organizativos significativos, se informa a toda la plantilla con un mes de anticipación.*

*En 2007, se negoció y se firmó el XXI Convenio Colectivo de Banca entre la Asociación Española de Banca y la representación sindical de CCOO, UGT y FESIBAC CGT. El convenio de 4 años de vigencia contempla medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, incrementos y mejoras salariales entre otras medidas de mejora.*



La dirección de Banco Sabadell se reúne periódicamente con los secretarios generales de las distintas representaciones sindicales y éstas participan de modo habitual en diversas comisiones de la organización (Comité Estatal de Seguridad y Salud, Comisión para la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión de formación y Comisión de control del plan de pensiones).

**Objetivos:** Está previsto mantener reuniones con los sindicatos para la negociación del XXII convenio colectivo.



### 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 (P3C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La dirección de Banco Sabadell se reúne periódicamente con los secretarios generales de las distintas representaciones sindicales y éstas participan de modo habitual en diversas comisiones de la organización (Comité Estatal de Seguridad y Salud, Comisión para la Igualdad de oportunidades, Comisión de formación y Comisión de control del plan de pensiones).

Fruto del diálogo con los sindicatos se han firmado en 2010 nuevos acuerdos:

- Acuerdo relativo a la modificación del horario de la jornada laboral.
- Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Banco Sabadell
- Pacto Colectivo sobre niveles mínimos y sustitución de exámenes por capacitación
- Pacto colectivo sobre conceptos retributivos.

Además, en línea con las directrices fijadas por el plan de comunicación interna de Banco Sabadell, se dispone de múltiples canales de diálogo entre los distintos niveles de la organización que facilitan la comunicación interna empresa-empleado (mailings personalizados, intranet corporativa, portal de empleados, mensaje emergente de la intranet con tres noticias relevantes de la organización y revista de empleados en soporte papel).

**Objetivos:** En 2011, se mantendrán varias reuniones con los sindicatos con el objetivo de negociar el XXII convenio colectivo.



### 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:** La regulación legal de los países en los que operamos garantizan adecuadamente estos principios. La dirección de Banco Sabadell se reúne periódicamente con los representantes sindicales que participan de forma habitual en diversas comisiones de la organización: Comité Estatal de Seguridad y Salud, Comisión para la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión de formación y Comisión de control del plan de pensiones.



Además los sindicatos disponen de personas que están liberadas el 100% de su jornada laboral lo que supone una facilidad adicional para este tipo de diálogos.

**Objetivos:** En 2011, se reunirá específicamente la comisión de seguimiento del plan de igualdad. En la comisión participan representantes de los trabajadores o delegados sindicales.

¿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:** El banco pone a disposición del empleado toda la información relativa a la gestión de recursos humanos y a las actividades del banco a través del manual de acogida, la intranet corporativa y la revista interna. Además se organizan cada año reuniones presenciales, desayunos con el consejero delegado, entrevista de desempeño y potencial.

En 2010, se ha lanzado una guía virtual de recursos humanos que recoge los principales aspectos que afectan a los empleados en su ciclo de vida profesional.

Desde el 2009, Banco Sabadell dispone de una plataforma que permite a los empleados proponer ideas de mejora en todos los ámbitos de la organización. En 2010, 7675 usuarios se habían registrados, se recibieron 3173 ideas y 25442 votos.

Por tercer año consecutivo el banco ha formado parte del estudio "Best Place to Work" que consiste en 58 preguntas sobre credibilidad, respeto, trato justo, orgullo y compañerismo. En la encuesta de 2010, participaron 957 empleados.

**Objetivos:** En 2011, la encuesta "Best Place to Work" se ampliará a todo el colectivo de empleados y sustituirá a la encuesta de clima interna realizada hasta 2008.

## • 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 comunicación interna	-
	Política de RRHH	-
	Política de RSE	-



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	-

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	Ampliación de la encuesta de clima "Best Place to Work" a toda la plantilla.
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	Ampliación de la encuesta de clima "Best Place to Work" a toda la plantilla.
	Evaluaciones anuales	Ampliación de la encuesta de clima "Best Place to Work" a toda la plantilla.
	Otros	Ampliación de la encuesta de clima "Best Place to Work" a toda la plantilla.
	Reuniones de equipo	Ampliación de la encuesta de clima "Best Place to Work" a toda la plantilla.



## • 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 (P4C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por el tipo de actividad que desarrolla Banco Sabadell y su implantación geográfica, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo.

*En relación con las condiciones de trabajo, están recogidas en el convenio colectivo. Además los empleados disponen de una serie de medidas de conciliación de la vida familiar y profesional.*

*Objetivos:* -



### 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 (P4C212)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El 21 de junio de 2007 se firmó el acuerdo del XXI convenio colectivo de Banca entre la Asociación de Banca, en el cual se consideran el régimen de retribuciones, jornadas y horarios. En 2009, se ha firmado el acuerdo de excendencias y unificación de deudas que aporta nuevas mejoras al acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y profesional.

*Objetivos:* En 2011, está previsto mantener reuniones con los sindicatos para la negociación del XII convenio colectivo.



### 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:** Debida a su actividad, Banco Sabadell no está sujeto a este tipo de riesgo. Sin embargo para Banco Sabadell ofrece mejoras laborales adicionales a través de acuerdos con los representantes sindicales, y a través de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal. El acuerdo se ha visto ampliado por mejoras que provienen del XXI convenio Colectivo de Banca y del plan de Igualdad .

Objetivos: -

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Negociación del XXII convenio colectivo
	Convenio colectivo	Negociación del XXII convenio colectivo
	Política de conciliación	Negociación del XXII convenio colectivo

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	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:* El trabajo infantil no es un riesgo en la organización debido a la actividad desarrollada y a la implantación geográfica donde realizamos nuestras operaciones comerciales. Tampoco existe el riesgo entre nuestros proveedores, por su localización y por el tipo de servicio o producto contratado.

*Objetivos:* -



### 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 (P5C2I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En España, por ley, no se permite el trabajo a menores de 16 años. Además, de acuerdo con la política y normativa interna en materia de selección y contratación de personal, no se contrata a menores de edad. Para garantizar que los proveedores cumplen con los mismos principios, se ha incluido una cláusula en el código de conducta para proveedores en la cual se prohíbe la contratación a menores por debajo de la edad mínima legal para trabajar y en ningún caso de una edad inferior a los 15 años. El código se anexa a los contratos y está disponible en el portal de compras del grupo. En 2010 se ha incluido una nueva funcionalidad en el portal de compras para que sea obligada la aceptación del código de conducta para proveedores, como paso previo a la homologación un nuevo proveedor.

*Objetivos:* -



### 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:** Como se ha mencionado, el banco dispone de un código de conducta específico para proveedores que se anexa a los contratos y donde se recogen los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y que incluye un artículo específico sobre el trabajo infantil: "Los proveedores del grupo Banco Sabadell no contratarán a menores por debajo de la edad mínima legal para trabajar y en ningún caso de una edad inferior a los 15 años. Convenio OIT nº 138 sobre la edad mínima/ Convenio OIT nº 182 sobre las peores formas de trabajo infantil"

Para promover la erradicación del trabajo infantil, en el radio de influencia, Banco Sabadell ha seguido apoyando en 2010 a varias instituciones, ONG y fundación cuya misión es la protección a la infancia (Ayuda en Acción, Cáritas, Codespa, Fundación Ánima, Fundación Banc dels Aliments, Fundación Hospital Sant Joan de Déu, Fundación Vicente Ferrer, Intermón Oxfam, Manos Unidas, Médicos sin Fronteras, etc.). Este año, la iniciativa de Banco Sabadell «aces solidarios» en el Open BancoSabadell del trofeo Conde Godó ha recaudado 26.000 euros que se ha distribuido entre la Fundación Nelson Mandela, la Fundación Barraquer y la Fundación San Juan de Dios.

En 2010 Banco Sabadell ha realizado una donación extraordinaria de 60.000 euros para ayudar a las víctimas del terremoto en Haití. Los productos éticos y/o solidarios comercializados por el grupo han generado donaciones a diversos proyectos de cooperación relacionados con la infancia (ver más información en la Memoria de RSC 2010 p188-190).

**Objetivos:** Banco Sabadell seguirá apoyando a proyectos de instituciones, organizaciones , ONG cuya misión es la protección de la infancia.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	-
	Normativa vigente	-

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Apoyo a proyectos de infancia desarrollados por ONG e instituciones.
	RSE	Apoyo a proyectos de infancia desarrollados por ONG e instituciones.



 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:* En 2009, durante la fase de negociación del plan de igualdad se realizaron una serie de reuniones de trabajo con los representantes sindicales en las que se diagnosticaron las áreas de actuación prioritarias. En estas sesiones se trabajó sobre la base del diagnóstico preexistente elaborado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo. El Plan de Igualdad despliega una serie de objetivos focalizados en la igualdad efectiva de hombres y mujeres abarcando todo el proceso de selección y desarrollo profesional, aplicando medidas facilitadoras de la conciliación y estableciendo una sensibilización en estos temas.

Paralelamente se crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, constituida por representantes sindicales y representantes del Banco, que se reúne con periodicidad semestral para realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento del Plan, identificar ámbitos prioritarios de actuación y, anualmente, evaluar el grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

*Objetivos:* El banco realizará un diagnóstico continuo del grado de implantación de las medidas de igualdad en el curso de las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento previstas para el 2011.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La no discriminación y la igualdad de oportunidades son principios totalmente integrados en la gestión de recursos humanos del banco. El banco dispone de un código de conducta que determina los principios fundamentales que deben presidir las relaciones de la organización con sus grupos de interés. Banco Sabadell dispone también de una política de Ética y Derechos Humanos, de una política de Recursos Humanos y de un Plan de Igualdad que se firmó en julio 2010.

El Comité de Ética Corporativa se apoya en los recursos humanos y materiales de la Dirección de Cumplimiento Normativo

del grupo para el desarrollo de sus funciones. Para ello, la Dirección de Cumplimiento Normativo está presente en los circuitos de aprobación de todas las normas de trabajo del grupo y garantiza la no vulneración de los principios del código ético en todas estas normas.

Objetivos: -



## 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:** En 2010, Banco Sabadell ha firmado el plan de igualdad que tiene como objetivo evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa. Se han establecido unas líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos, en los ámbitos de formación, promoción y desarrollo profesional, retribución salarial, conciliación de la vida laboral con la familiar, violencia de género y acoso sexual. En 2010 se ha continuado con el ciclo de jornadas sobre Mujer y Liderazgo para dar a conocer las iniciativas de las mujeres directivas, organizado conjuntamente Banco Sabadell y ESADE. En cumplimiento de la Ley de Integración Social de Minusválías (LISMI) se aplican medidas alternativas por la vía de contratación de servicios o suministros con centros especiales de empleo. Actualmente todas las ofertas de trabajo del banco se publican en el portal de empleo disjob para personas con discapacidad. El grupo establece acciones de adecuación del puesto de trabajo en caso de que se precisen, de acuerdo con los protocolos de especial sensibilidad del servicio de medicina del trabajo. Por otro lado, a través de la Dirección de Relaciones Laborales, la entidad ofrece su acompañamiento en la solicitud de trámites y gestiones a nivel municipal, autonómico o estatal, que ayuden a mejorar el bienestar social de este colectivo más allá del ámbito estrictamente profesional.

**Objetivos:** Se seguirá con la implantación de medidas en cumplimiento de los objetivos fijados en el plan de igualdad para el periodo 2010-2013.



## 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: 37 %

Directivos mujeres: 27 %

Directivos hombres: 73 %

Mujeres: 47 %

Hombres: 53 %

Mayores de 45 años: 42 %



*Menores de 30 años:* 8 %

*Empleados no nacionales:* 1 %

*Empleados con contrato fijo:* 99 %

*Implantación:* -

*Objetivos:* Banco Sabadell ha fijado como objetivo en su plan de igualdad, la promoción de mujeres y en especial en los cargos de dirección para el periodo 2010-2013.

---

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 del consejo de administración está publicada en el informe de gobierno corporativo 2010 p 4 disponible en la web corporativa.

*El perfil de la plantilla está publicado en la memoria de RSC 2010 p 98-105.*

*La composición de la alta dirección está publicada en la web corporativa y en el informe anual 2010 p89-91.*

*Objetivos:* -

---

¿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:* Banco Sabadell dispone de diversas vías para canalizar las posibles situaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación, ya sea, a través de los superiores de línea jerárquica, a través de la Dirección de Recursos Humanos, a través de los representantes de los trabajadores (sindicatos) o a través del Comité de Ética Corporativa. Este comité, compuesto por un presidente y cinco vocales, todos ellos designados por el Consejo de Administración, asesora al propio Consejo en la adopción de políticas que promuevan el comportamiento ético del grupo. El Comité se reúne como mínimo cada trimestre.

*Todos los empleados pueden dirigirse al Comité de Ética Corporativa, a través de una dirección de correo electrónico confidencial, para plantear cualquier cuestión al respecto o comunicar cualquier incidente. Además, el Comité de Ética Corporativa informa periódicamente al Consejo de Administración de sus actividades.*

*El Plan de Igualdad firmado en julio de 2010 por los representantes sindicales y los representantes del banco establece un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se ha habilitado un buzón para recibir las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo.*

*Objetivos:* -

---

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C312)

*Respuesta:* 0

**Implantación:** No hay ningún expediente abierto por acusaciones de acoso, abuso y/o intimidación en el lugar de trabajo.

**Objetivos:** -

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	-
	Convenio colectivo	-
	Plan de igualdad	-
	Política de RRHH	-
	Política de RSE	-

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Medidas encaminadas a promover la igualdad.
	Implantación del Plan de igualdad	Medidas encaminadas a promover la igualdad.
	Plan de carreras	Medidas encaminadas a promover la igualdad.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Medidas encaminadas a promover la igualdad.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	-
	Informe gobierno corporativo	-
	Intranet	-
	Memoria sostenibilidad	-
	Web	-



## • 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:** Durante el año, además del curso de formación on-line sobre el Sistema de Gestión Ambiental disponible para toda la plantilla, también se ha diseñado el nuevo plan de comunicación y sensibilización ambiental 2010 dirigido a los empleados (ver más detalle en la Memoria RSC 2010 p 162-164). Este plan ha utilizado la revista de empleados, el canal BS al día, la intranet corporativa y portal específico de RSC, para comunicar los eventos de actualidad relacionados con el medio ambiente (Año Internacional de la Biodiversidad, inversión en energía renovable por parte del grupo, renting de vehículos eléctricos, etc..) y dar difusión a otros contenidos de interés (Agenda 21 local, índices bursátiles sostenibles, etc).

Se ha trabajado durante 2010 en la edición de una guía virtual de medio ambiente, que se presentará en formato revista digital en 2011 y permitirá a los empleados acceder a normas internas, manuales específicos y plataformas operativas relacionadas.

Adicionalmente, en 2010 se han realizado sesiones formativas presenciales sobre emergencias ambientales, actuación ante vertidos tóxicos y utilización eficiente del agua con personal subcontratado de mantenimiento.

Como ya venía sucediendo en los ejercicios precedentes, se ha tenido en cuenta para la adjudicación de los procesos de compra de 2010, las características de los productos y servicios que ofertan los proveedores. Se valora positivamente si son productos reciclados, ecológicos o reutilizables. Adicionalmente, en 2010 se han realizado dos acciones para promover la ambientalización de la compra. Por un lado, se ha promovido que los proveedores en el momento de licitación incorporen información sobre los productos con criterios ambientales que pueden ofertar y, por otro, se ha confeccionado un protocolo para su valoración.

A cierre del año, la totalidad del papel convencional suministrado dispone de los certificados FSC, producción sin cloro e ISO 14001; la totalidad de los sobres de correo interno y de las cajas de cartón son de papel reciclado.

**Objetivos:** En 2011 se lanzará, en formato revista digital, la guía virtual de medio ambiente que va dirigida a todos los empleados de banco sabadell. Esta herramienta de sensibilización ambiental permite a los empleados disponer de información y buenas prácticas de forma ágil, adaptada y diferenciada en función de si el empleado trabaja en un centro corporativo o en la red comercial.

---

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:** El Comité de Medio Ambiente fija anualmente objetivos para gestionar los aspectos ambientales significativos de la entidad (ver más detalle en la Memoria RSC 2010 p 138-140). Muchas de las medidas que se han implantado como resultado de estos programas ambientales son mejoras en ecoeficiencia que mantienen su eficacia año tras año, como es el caso de los sistemas centralizados de iluminación y climatización y rótulos, las luminarias de bajo consumo, los mecanismos de eficiencia en los sanitarios, etc.

Avances 2010:

- Banco Sabadell ha formalizado en 2010 la contratación del suministro de energía eléctrica con Nexus Renovables. Esta empresa ofrece una energía cuya procedencia de fuentes renovables está certificada por la Comisión Nacional de Energía.
- Se ha implantado la primera fase del programa RED PLUS en una serie de oficinas piloto. Este programa comporta la sustitución de equipos PC por equipos ligeros Thin Clients que consumen un 90% menos de energía. El programa RED PLUS contempla la instalación en la red de oficinas de tabletas digitales para la captura de la firma del cliente y la eliminación de los envíos de listados en papel. Con la implantación total de este programa se dejarán de imprimir 16 millones de hojas de papel DIN A4 anualmente.
- En 2010 se ha renovado la certificación ISO 14001:2004 para los cuatro centros corporativos. Adicionalmente el centro logístico de Polinyà está certificado con de sello Greenbuilding y el proyecto del nuevo edificio del Centro Banco Sabadell en Sant Cugat del Vallès, actualmente en construcción, se ha desarrollado bajo los requerimientos de la certificación LEED NC (New Construction). Esta nueva edificación dispone de piscina de recogida de aguas pluviales para el aprovechamiento como agua de riego de la zona ajardinada. A su vez, el proyecto de la zona ajardinada contempla la selección de especies autóctonas y de bajo consumo hídrico.
- Durante el ejercicio se han implantado sistemas de iluminación con detección de presencia en todas las plantas de oficinas del Centro Banco Sabadell y se han realizado implantaciones piloto en otros centros corporativos.
- Se ha alcanzado el objetivo de sustitución de 70 máquinas de refrigeración y de implantación del control de emisiones difusas de gases R-22 y F-200 derivadas de las instalaciones de climatización de todos los edificios corporativos.
- En 2010 se ha alcanzado la implantación total de la correspondencia electrónica a clientes. Actualmente es posible realizar cualquier tipo de envío a clientes mediante el canal Internet.
- Se ha desplegado la herramienta colaborativa Office Communicator, que permite disponer de videoconferencia personal y mensajería instantánea a todas las oficinas. Estos equipos permiten el desarrollo de una nueva plataforma bancaria virtualizada, dotando de movilidad a los puestos de trabajo y mejorando la disponibilidad de los sistemas.
- Lanzamiento de la plataforma BS Carpooling (uso de coche compartido), que permite de forma ágil y sencilla poner en contacto a los empleados para compartir coche en sus desplazamientos al trabajo. Habitualmente, todos los participantes son propietarios de un vehículo y alternan el uso de los mismos, aunque la práctica también permite la participación de usuarios sin vehículo propio.
- El banco ha incorporado a sus procesos de formación las comunidades virtuales de aprendizaje, que permiten potenciar la gestión del conocimiento, eliminando barreras de distancia física entre centros de trabajo y minimizando desplazamientos.

**Objetivos:** En 2011 se incorporará al alcance de la certificación ISO14001 el centro corporativo de Igara de Banco Guipuzcoano. El banco seguirá implementando medidas de mejora de la eficiencia energética en todas sus instalaciones. En especial se focalizará el esfuerzo en la red de cajeros y oficinas del grupo.

### • 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	Lanzamiento de la virtual de medio ambiente
	Otros	Lanzamiento de la virtual de medio ambiente
	Sensibilización en materia medio ambiental	Lanzamiento de la virtual de medio ambiente

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:** El sistema de gestión ambiental (SGA) de Banco Sabadell se fundamenta en la minimización de los posibles impactos ambientales derivados de sus procesos, instalaciones y servicios o productos. En 2010 se ha realizado un proceso de revisión de la metodología de identificación de riesgos, responsabilidad y oportunidades de mejora ambiental. Esta revisión se ha realizado para cada uno de aspectos ambientales (consumos energéticos, consumo de agua, consumo de productos, generación de vertidos de agua residuales, generación de residuos, emisiones, ruido y otros).

El riesgo ambiental es un aspecto que Banco Sabadell ha valorado en todos los procesos de decisión de concesión de crédito de proyectos abiertos durante el ejercicio. Uno de los elementos importantes en la decisión de concesión de crédito es el rating, específico para esta tipología de operaciones y diferenciado en función de si es un proyecto de energía o infraestructura. Esta calificación (rating) específica desarrollada por Banco Sabadell y autorizada por Banco de España en 2010, recoge aquellos factores que permiten determinar la posible existencia de riesgo medioambiental y, en su caso, a un informe de su impacto ambiental. El criterio seguido por la entidad es que un proyecto no puede formalizarse si existe riesgo medioambiental con un informe desfavorable de su impacto. Dada la amplia vida de los proyectos, se efectúa un seguimiento de los mismos en sus diferentes fases, construcción o explotación, revisando y actualizando si es preciso, aquellos aspectos que han variado en el rating y que pueden afectar a su calificación. Esta revisión es realizada por una unidad independiente a la unidad impulsora del proyecto.

En el análisis de las operaciones de activo tramitadas en el ejercicio se incorporan, al igual que los años anteriores, aspectos ambientales y se definen criterios medioambientales que permiten dar el apoyo necesario a los analistas y, en general, a toda la red de oficinas para la toma de decisiones de riesgos, comenzando por los que afectan a empresas con riesgos asumidos y que operan en sectores potencialmente afectados desde un punto de vista medioambiental (ver más detalle en la Memoria RSC 2010 p 138-140).

En el proceso de homologación de proveedores se valora positivamente a aquellos proveedores que han empezado a trabajar en aspectos ambientales y si disponen de certificación ISO 14001 o EMAS. Banco Sabadell ha trabajado en 2010 algunos aspectos de responsabilidad ambiental en relación con los clientes. Se han lanzado campañas específicas para promover el uso de los canales virtuales entre los clientes y la eliminación de la correspondencia postal. Durante el ejercicio se ha lanzado una innovadora iniciativa de captación comercial en las ciudades de Lleida, León y Marbella. Se han repartido cerca de 30.000 ecobolsas diseñadas especialmente para cada



ciudad con el objetivo de promover la sostenibilidad y destacar el compromiso de la entidad con los ciudadanos, las empresas y las instituciones de cada municipio.

**Objetivos:** En 2011 se realizará un diagnóstico ambiental de todos los aspectos ambientales utilizando la nueva metodología desarrollada en 2010. Paralelamente, en 2011 está previsto realizar un diagnóstico para la implementación de los criterios de los Principios de Ecuador en la cartera de proyectos de financiación estructurada.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Desde 2004 Banco Sabadell dispone Política de Medio Ambiente aprobada por el Consejo de Administración. Éste ha aprobado dos actualizaciones de la política, una en 2006 y otra 2009, ambas en la línea de reflejar el mayor compromiso ambiental de la organización. La política vigente se esta disponible el la web del grupo. Adicionalmente, el grupo dispone de un sistema de gestión de la calidad (SGC) de alcance a todo el grupo, y de un sistema de gestión ambiental (SGA) de alcance a los edificios corporativos certificados. Ambos sistemas disponen de un manual y una serie de normativas vinculadas, entre las que se encuentra la política de medio ambiente. El manual del SGA, las normas y la política han sido revisadas por el Comité de Medio Ambiente como mínimo en una ocasión durante 2010 y actualizadas en lo oportuno. Ambos sistemas de gestión, Calidad y Medio Ambiente, han sido sujetos en 2010 a una auditoría interna y una auditoría externa.

**Objetivos:** -



### 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 2010, Banco Sabadell ha verificado externamente con Det Norske Veritas Business Assurance España S.L.U. (DNV), su inventario de emisiones corporativas de CO2 correspondiente a 2009, según el protocolo GHG. Durante el ejercicio se ha renovado la certificación ISO 14001:2004 de cuatro sedes corporativas en las que trabaja aproximadamente el 15% de la plantilla. Este estándar de gestión ambiental se aplica en los centros corporativos y se va adaptando progresivamente a la realidad de la red de oficinas. La entidad ha publicado la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa relativa al ejercicio 2010 en la web del grupo. La memoria aporta todos los indicadores de sostenibilidad, destaca los aspectos relevantes del ejercicio y los nuevos compromisos de futuro siguiendo el estándar internacional GRI G3 y su suplemento financiero, y en el marco de los diez principios del Pacto Mundial. La memoria ha sido verificada por auditores externos durante el primer trimestre de 2011 y cuenta con la máxima calificación del A+ por el Global Reporting Initiative. En 2010 Banco Sabadell mantenido su compromiso con la sostenibilidad ejerciendo como miembro del Consejo consultivo



y de la mesa de seguimiento de la Estrategia para el Desarrollo Sostenible de Cataluña 2026.CAT, miembro del Consejo Asesor de la revista de Responsabilidad Social Corporativa de la Fundación Luis Vives, miembro del Comité externo de Responsabilidad social corporativa de la empresa SECE, vicepresidente del Comité de Medio Ambiente de la Asociación Española para la Calidad (AEC) y firmante del Carbon Disclosure Project.

**Objetivos:** Implementar mejoras en la herramienta de evaluación del impacto ambiental en la concesión de riesgo.



### 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 fue constituido en 2006 con la misión de dirigir las actividades de gestión ambiental, velar por el cumplimiento de la política ambiental, proporcionar directrices, fijar y dar seguimiento a los objetivos y metas ambientales, delegar funciones de gestión ambiental en las direcciones implicadas, promover las acciones de formación y sensibilización ambiental en el personal, realizar la revisión del sistema de gestión ambiental. En la actualidad el comité de medio ambiente está compuesto por representantes de las direcciones de Servicios Generales y Compras, Cumplimiento Normativo, RSC y Gobierno Corporativo, Mantenimiento, Tecnología, Riesgos, Comunicación y de Relaciones Institucionales, Financiación Estructurada, Dirección de Energías. El comité realiza un control y seguimiento mensual del cuadro de mando que compila todos los indicadores de consumos, emisiones y residuos en relación al sistema de gestión ambiental. Durante la revisión de sistema el comité evalúa los aspectos de mejora, planteando objetivos anuales, metas y nuevos indicadores (si fuesen necesarios) que permiten trabajar las áreas de mejora detectadas. Las auditorías internas también representan una oportunidad para la mejora y seguimiento del desempeño ambiental.

**Objetivos:** Se desarrollará en 2011 un nuevo modelo de revisión anual del sistema de gestión ambiental para el ejercicio 2010.

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:** 30 %

**Implantación:** En 2010 el 30% de los proveedores principales o significativos, dispone de certificación ISO 14001 o EMAS.

**Objetivos:** Desarrollar una campaña con los proveedores para que de manera activa hagan participe al banco de propuestas en productos innovadores y competitivos que sean respetuosos con el medio ambiente.

### • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	-
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	-
	Sistemas de Gestión de Calidad	-
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	-

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Implementar mejoras en las herramientas de riesgo ambiental

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité de medioambiente	nuevo modelo de revisión del sistema de gestión ambiental
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	nuevo modelo de revisión del sistema de gestión ambiental
	Otros	nuevo modelo de revisión del sistema de gestión ambiental



## • 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:** Banco Sabadell ha potenciado la implantación y el uso de nuevas tecnologías en la comunicación con los clientes: Canal Video Web, el servicio de autenticación de envíos por correo electrónico (DTM) el canal RSS que divulga de manera personalizada las notas de prensa e informaciones corporativas. En 2010 se ha alcanzado la implantación total de la correspondencia electrónica a clientes. Actualmente es posible realizar cualquier tipo de envío a clientes mediante el canal Internet.

Los clientes pueden acceder a los productos y servicios de la entidad en todo momento y lugar, utilizando Internet (BS Online), el portal móvil (BS Móvil) o el canal telefónico Oficina Directa. Durante 2010 se han desarrollado nuevas funcionalidades y servicios en los portales de Internet del grupo para clientes particulares y empresas (órdenes de traspaso de efectivo, firma múltiple de operaciones para empresas, mejoras en gestión de domiciliaciones, contratación del servicio de avisos para empresas, etc). Para facilitar el uso de BS Móvil entre los clientes, en 2010 se ha adaptado ésta aplicación a terminales iPad, iPhone, Android y Blackberry.

Se ha desplegado la herramienta colaborativa Office Communicator, que permite disponer de videoconferencia personal y mensajería instantánea a todas las oficinas. Estos equipos permiten el desarrollo de una nueva plataforma bancaria virtualizada, dotando de movilidad a los puestos de trabajo y mejorando la disponibilidad de los sistemas. También se ha implantado en 2010, la primera fase del programa RED PLUS en una serie de oficinas piloto. Este programa comporta la sustitución de equipos PC por equipos ligeros Thin Clients que consumen un 90% menos de energía. El programa RED PLUS contempla la instalación en la red de oficinas de tabletas digitales para la captura de la firma del cliente y la eliminación de los envíos de listados en papel. Con la implantación total de este programa se dejarán de imprimir 16 millones de hojas de papel DIN A4 anualmente.

En 2010 se han financiado diversos proyectos ecológicos de innovación tecnológica a través de la comercialización de productos de renting y leasing destinados a particulares o empresas. En concreto, proyectos de placas fotovoltaicas sobre cubierta en naves industriales, eólicos, de cogeneración de energía, de calefacción ecológica y sistema de iluminación público con tecnología LED.

Durante el ejercicio se ha suscrito un acuerdo con el Instituto para la Diversificación y el Ahorro de la Energía (IDAE), que permite aplicar a clientes del grupo la subvención otorgada, de hasta 2.000€ de descuento en cuota, para apoyar la incorporación de vehículos de mayor eficiencia energética híbridos en la flota de renting.



Desde la primera operación realizada el año 1992 hasta el cierre de 2010 se han alcanzado unos registros de financiación, inversión directa y mediación en el sector que permiten al grupo tener una posición de liderazgo reconocido en España:

- Organizados en 6.440 MW en energía eólica (supone una cuota de mercado en España superior al 26%).
- Presentes en 11.479 MW en energía eólica.
- La unidad de negocio BS Capital gestiona una cartera de más de 100MW en funcionamiento y más de 200MW en promoción, directamente atribuibles al grupo Banco Sabadell a través de filiales 100% propiedad del grupo.
- Participación del grupo Banco Sabadell en el 10% de SENDECO2, bolsa española de negociación de derechos de emisión de CO2.
- Banco Sabadell ha participado durante el año en distintos eventos dirigidos a su promoción que se han concretado en distintas ponencias sobre renovables en los principales foros del país: Encuentro Anual en Energía Solar Termoeléctrica, Convención Eólica Anual, Asociación Eólica Española, etc.

**Objetivos:** En 2011 se desarrollaran de nuevas aplicaciones para facilitar servicios a clientes mediante el teléfono móvil e Internet.



### 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 (P9C2I1)

**Respuesta:** 999999

**Implantación:** Banco Sabadell ha participado durante el año en distintos eventos dirigidos a su promoción que se han concretado en distintas ponencias sobre renovables en los principales foros del país: Encuentro Anual en Energía Solar Termoeléctrica, Convención Eólica Anual, Asociación Eólica Española, etc.  
Banco Sabadell ha lanzado durante el ejercicio campañas de marketing específicas para promover el uso de los canales virtuales entre los clientes y la eliminación de la correspondencia postal.

**Objetivos:** En 2011 se actualizará la web corporativa para aportar de manera más amplia, información en referencia a la gestión ambiental del 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 (P9C2I2)

**Respuesta:** 999999

**Implantación:** En el ejercicio de 2010, Banco Sabadell ha destinado 290 millones de euros a financiaciones correspondientes a 17 proyectos de energías renovables. La entidad complementa la financiación directa con el asesoramiento y la mediación en proyectos de este tipo. El total instalaciones financiadas a 31 de diciembre de 2010 se compone por instalaciones eólicas con 6.259 MW liderados (presentes en 9.752 MW); instalaciones solar térmicas con 560 MW liderados (presentes en 660 MW), minicentrales con 117 MW liderados, instalaciones fotovoltaicas con 103 MW liderados y biomasa con 80 MW liderados. Banco Sabadell, a través de sus compañías filiales al 100% Explotaciones Energéticas Sinia XXI, S.L. y Sinia Renovables SCR de Régimen Simplificado, S.A., invierte directamente en el capital de proyectos de generación energética mediante fuentes renovables. Actualmente, la entidad participa en diez compañías del sector, destacando Establecimientos Industriales y Servicios, S.L. (27%), Adelanta Corporación, S.A. (25%), Eolía



Renovables, S.A. (6%), Fersa Energías Renovables (4%) o Comsa Emte, S.L. (6%), y ha ampliado recientemente el ciclo inversor para los próximos 2011-2013.

**Objetivos:** Banco Sabadell procurará mantener su liderazgo como entidad de referencia en financiación e inversión en energía renovable.

## • 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	nuevas aplicaciones de banca en el teléfono móvil

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 cuales son sus riesgos e impacto (P10C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El banco dispone de una dirección de Cumplimiento Normativo que identifica, clasifica y prioriza los riesgos de cumplimiento normativo de acuerdo con la ley vigente. La dirección también establece un programa de revisión anual de los riesgos de incumplimiento normativo.

La prevención del blanqueo de capitales en especial está catalogada como de alto riesgo y por lo tanto requiere de control directo e integral de cumplimiento normativo.

A tal efecto, el banco se ha dotado de un complejo sistema que le permite gestionar el riesgo de ser utilizado involuntariamente, en actividades dañinas para terceros y para la sociedad. Se dispone de un sistema inteligente de rastreo de operaciones sospechosas que genera alertas basándose en los parámetros definidos. Dichas alertas son gestionadas y analizadas y, si procede, comunicadas, tal como establece la legislación vigente, al Servicio Ejecutivo para la Prevención del Blanqueo de Capitales.

*Objetivos:* -



### 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:* Banco Sabadell dispone de varias políticas encaminadas a luchar contra la corrupción. El código general de conducta establece el marco y principios de actuación para prevenir prácticas de corrupción (ofrecimiento o recepción de cualquier obsequio, invitación, pago, recompensa u otros beneficios ofrecidos o aceptados por colaboradores comerciales o cargos públicos con el objetivos de obtener o conservar negocios, influir en las decisiones o actuaciones gubernamentales o inducir a cualquier persona a cometer conductas ilícitas o deshonestas). El código dispone de varios capítulos en relación con los grupos de interés que definen principios y detallan las pautas de



actuación para evitar prácticas de corrupción.

*En relación con los clientes precisa que debe evitarse la aceptación de favores personales u obsequios.*

*En relación con las administraciones públicas y funcionarios establece que debe evitarse siempre cualquier conducta que pueda ser interpretada erróneamente como un intento de obtener contrapartidas indebidas.*

*En relación con los proveedores, el código prevé que se tiene que rechazar cualquier obsequio, contrapartida o beneficio personal de cualquier clase que sea ofrecido por un proveedor y que pueda limitar o condicionar la capacidad de decisión.*

*En cuanto a operación en los mercados de valores, estable que los consejeros y empleados no realizarán ni promoverán conductas que supongan la utilización o transmisión indebida de información privilegiada.*

*El código de conducta se complementa con normas específicas que regulan todas las actividades más expuestas a estos riesgos, articulando sistemas operativos y de control que evitan situaciones no deseadas.*

*El Reglamento interno de conducta prevé que los consejeros no realizarán ni promoverán conductas que supongan la utilización o la transmisión de información privilegiada.*

*El banco dispone de una política general de conflictos de interés que identifica las circunstancias potencialmente generadoras de conflictos de interés entre cualquier entidad del grupo y un cliente de la misma o entre diferentes clientes y establece los procedimientos a seguir y medidas a adoptar para la prevención y gestión de dichos conflictos.*

*El banco también dispone de un manual de compras que define los principios generales de la función de compras y establece que debe evitarse la aceptación de invitaciones u obsequios de proveedores y también regula los mecanismos de licitación para evitar el favoritismo.*

*En relación con el blanqueo de capitales, el grupo tiene una política definida y un riguroso procedimiento de identificación, aceptación y conocimiento de sus clientes para evitar que sea utilizado para actividades de blanqueo de capitales.*

*Dispone de una normativa de prevención del blanqueo de capitales de grupo y una específica para cada filial que sea sujeto obligado según la ley española, así como las filiales y oficinas en el exterior. Dispone de un cuestionario de conocimiento del cliente en el que se capturan datos del cliente tanto identificativos como sobre su actividad bancaria prevista. También dispone de una política de aceptación de clientes con distintos niveles de autorización en función del riesgo de blanqueo de capitales*

**Objetivos:** En 2011, está previsto establecer una política general anti-corrupción que recoge las distintas normas aplicables en el banco.

---

¿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:** Banco Sabadell dispone de controles y procedimientos para regular este tipo de actividad, regulados fundamentalmente a través del Código de conducta y del Manual de Compras que a su vez sigue los principios del código de conducta.

*Todos los casos de conflicto de interés entre la entidad y sus clientes o proveedores deben ponerse en conocimiento del Comité de Ética Corporativa que vela por el cumplimiento del código de conducta y de las auto-obligaciones del Grupo.*

**Objetivos:** El sistema de blanqueo de prevención del blanqueo del grupo está sometido a constante revisión, actualización y evolución.

---



### 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 (P10C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Con el fin de evitar ser utilizado para actividades de blanqueo de capitales o vinculadas a la financiación del terrorismo, el grupo se dado de varias normas y procedimientos: Normativa de prevención de blanqueo de capitales y de bloqueo a la financiación del terrorismo, política de aceptación de clientes, procedimientos de identificación, aceptación y conocimiento de los clientes, sistema de rastreo de operaciones sospechosas, plan anual de formación obligatoria.

Todo el sistema de prevención descrito se revisa y actualiza de forma constante.

*Objetivos:* El sistema de prevención de bloqueo del grupo está sometido a constante revisión, actualización y evolución.



### 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 (P10C2I1)

*Clientes:* 100

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 100

*Implantación:* El código de conducta es de aplicación general, a todas las personas que forman parte directa del grupo, ya sea a través de un vínculo laboral o formando parte de sus órganos de gobierno. Forma parte del pack de bienvenida de los empleados de nueva incorporación y está disponible en la intranet y la web corporativa.

El código de conducta para proveedores está publicado en el portal de compras del banco y de obligación aceptación como pasao previo a la homologación.

La política de conflicto de interés está disponible en la web de las diferentes marcas del grupo.

*Objetivos:* -

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Todas las donaciones benéficas y patrocinios se realizan de forma transparente de acuerdo con las leyes pertinentes. Banco Sabadell dispone de una política de acción social que determina los principios y los criterios que deben seguir los patrocinios y donaciones realizados por el banco. El comité de Ética actúa como garante



de la transparencia de los fondos.

Banco Sabadell realiza sus acciones a través de la Fundación Banco Sabadell, la Fundación Banco Herrero, la Comisión de patrocinio y mecenazgo y el Comité de RSC de Banco Urquijo. Los recursos anuales de las fundaciones se componen de las rentas que producen sus activos y de las subvenciones que reciben de Banco Sabadell. Su gobierno y gestión corresponden al Patronato, órgano que las representa y que está plenamente facultado para llevar a cabo sus actividades. Con este esquema, la independencia de las fundaciones y las eliminación de los conflictos de interés con la actividad comercial del banco están garantizadas. Durante 2010, la entidad ha realizado una reforma de la web corporativa para divulgar la actividad de las fundaciones, aportando detalles de las iniciativas y colaboraciones a las que se destinan los fondos y facilitando los informes de auditoría y las cuentas anuales de las fundaciones.

La información se publica también en la memoria de RSC que está disponible en la web corporativa.

**Objetivos:** En el 2011, se seguirá con la reforma del portal web de la Fundación Banco Herrero, aportando más detalles sobre las iniciativas y colaboraciones a las que destinan los fondos.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C6I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Cualquier empleado, cliente, proveedor o interesado puede dirigirse al Comité de Ética Corporativa de manera confidencial mediante un buzón de correo habilitado a tal efecto para plantear cualquier cuestión al respecto del código de conducta, incluyendo dudas o incidencias en materia de corrupción.

**Objetivos:** -

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Blanqueo Soborno	
Empleados	Blanqueo Soborno	
Proveedores	Favoritismos	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	<p>Código de conducta</p> <p>Normas éticas y valores corporativos</p> <p>Política de blanqueo de capitales</p> <p>Política de RSE</p>	<p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p>
Empleados	<p>Código de conducta</p> <p>Normas éticas y valores corporativos</p> <p>Política de blanqueo de capitales</p> <p>Política de regalos</p> <p>Política de RSE</p>	<p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p>
Proveedores	<p>Código de compradores</p> <p>Código de conducta</p> <p>Normas éticas y valores corporativos</p> <p>Política de blanqueo de capitales</p> <p>Política de compras</p> <p>Política de RSE</p>	<p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p> <p>Revisión, actualización y robustamiento del sistema de prevención de blanqueo</p>



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros	-
Empleados	Comunicación interna y externa	-
	Difusión de la política	-
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	-
Proveedores	No tenemos acción concreta	-

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal de denuncias anónimo o confidencial	-
	Código Ético	-
Empleados	Canal de denuncias anónimo o confidencial	-
	Canal ético	-
Proveedores	Canal de denuncias anónimo o confidencial	-
	Canal ético	-



## • 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

<a href="#">21</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">22</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">23</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
<a href="#">24</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">25</a>	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
<a href="#">26</a>	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)	
<a href="#">27</a>	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
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
<a href="#">30</a>	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		
<a href="#">P1C2I1</a>	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	
<a href="#">P1C2I2</a>	¿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
<a href="#">P1C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P1C2I5</a>	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
<a href="#">P1C4I1</a>	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
<a href="#">P1C2I3</a>	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
<a href="#">P1C3I1</a>	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
<a href="#">P1C4I3</a>	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

<a href="#">P2C211</a>	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	
<a href="#">P2C312</a>	¿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
<a href="#">P2C111</a>	¿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	
<a href="#">P2C212</a>	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
<a href="#">P2C313</a>	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C312</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿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
<a href="#">P3C111</a>	¿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	
<a href="#">P3C212</a>	¿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	
<a href="#">P3C311</a>	¿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	
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C211</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
<a href="#">P4C212</a>	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
<a href="#">P4C111</a>	¿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	
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C211</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
<a href="#">P5C212</a>	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

<a href="#">P5C1I1</a>	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C2I2</a>	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	
<a href="#">P6C2I3</a>	¿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
<a href="#">P6C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P6C2I1</a>	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
<a href="#">P6C2I4</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C3I1</a>	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	
<a href="#">P6C3I2</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿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
<a href="#">P7C2I2</a>	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	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C2I4</a>	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
<a href="#">P8C2I1</a>	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
<a href="#">P8C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P8C2I2</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<a href="#">P8C3I1</a>	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">P9C1I1</a>	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
<a href="#">P9C2I1</a>	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	
<a href="#">P9C2I2</a>	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	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C3I1</a>	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	
<a href="#">P10C2I2</a>	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
<a href="#">P10C5I1</a>	¿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?	
<a href="#">P10C1I1</a>	¿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
<a href="#">P10C2I1</a>	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	
<a href="#">P10C4I1</a>	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
<a href="#">P10C6I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
<b>ÍNDICE</b>		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12