

## BANCO SABADELL, S.A. (BANCO SABADELL)

### I. DATOS GENERALES

#### Productos/servicios

El BANCO SABADELL realiza su actividad en las siguientes líneas de negocio: banca comercial, banca de empresas, banca privada, banca de seguros, gestión de activos y banca de inversión.

Las marcas con las que el BANCO SABADELL opera son: Sabadell Atlántico, Banco Herrero, Solbank, ActivoBank, Sabadell Banca Privada.

#### Alcance geográfico

La mayor parte de su actividad se centra en el mercado español. En el ámbito internacional dispone de oficinas en Estados Unidos, América Central, Europa y Asia. Tiene presencia en paraísos fiscales mediante filial (Bahamas, Panamá, Andorra, Hong Kong, Republica Dominicana), o mediante oficina de representación (Singapur).

#### Índices de inversión socialmente responsable

No hay evidencia de que BANCO SABADELL forme parte de índices de Inversión Socialmente Responsable.

#### Normativa Internacional

No se menciona compromisos expresos con el cumplimiento de ninguna normativa internacional.

#### Estándares voluntarios

El BANCO SABADELL asume el compromiso formal de respetar y promover los derechos humanos con su adhesión al Pacto Mundial de la ONU.

#### Documentos incluidos en el análisis

Para el análisis de la calidad de la información relacionada con RSC de la empresa, se ha tenido en cuenta la información contenida en la siguiente documentación:

DOCUMENTACIÓN	OBSERVACIONES
---------------	---------------

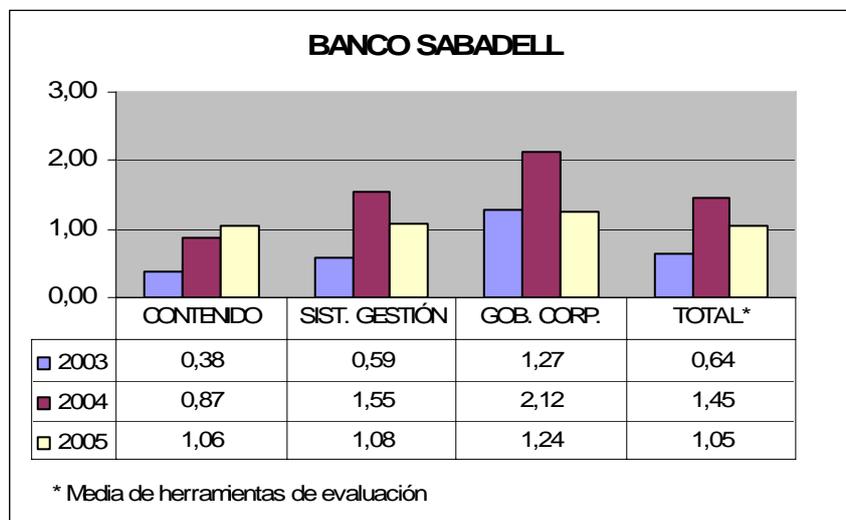
Informe Anual 2005	Incluidos volumen I (informe anual) y II (informe de gobierno corporativo e informe de responsabilidad social corporativa, incluidos los anexos)
Reglamento del Consejo 2003	No enviado por la empresa. Consultado en su pagina web
Código de conducta 2003	No enviado por la empresa. Consultado en su pagina web
Reglamento Interno de Conducta del Banco Sabadell en el ámbito del mercado de valores 2003	No enviado por la empresa. Consultado en su pagina web
Estatutos del Banco Sabadell 2004	No enviado por la empresa. Consultado en su pagina web

## II. TABLAS DE RESULTADOS

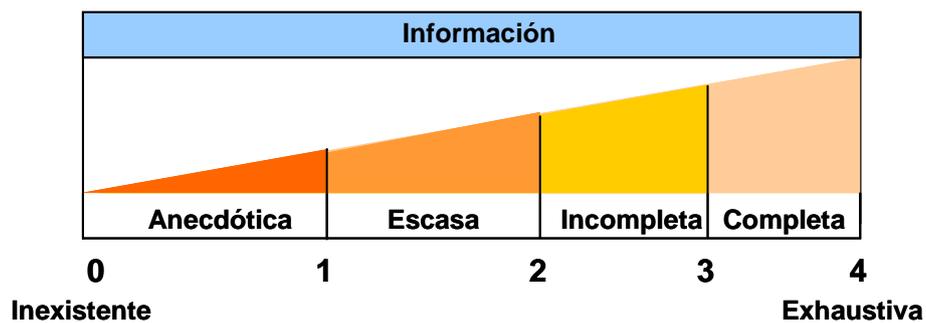
Tabla 1 - Valoraciones por herramientas y estándares

HERRAMIENTA	PUNTUACIÓN 2005
<b>GRI</b>	<b>1,37</b>
Indice&Perfil GRI	1,56
GRI Indicadores	1,32
Principios GRI	1,25
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b>	<b>1,24</b>
<b>ONU</b>	<b>0,80</b>
<b>AA1000</b>	<b>0,57</b>
AA1000 Indicadores	0,35
AA1000 Principios	0,80
<b>NEF</b>	<b>1,25</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,05</b>

Tabla 2 - Valoraciones por eje de análisis



### Grados de calidad en la información



### **III. CONCLUSIONES**

#### **a. GLOBALES**

La valoración global de la información analizada según las herramientas y los estándares utilizados es de **1,05**, situándose en el estadio de *información escasa*.

La valoración de los contenidos de los distintos aspectos de la RSC y sobre la calidad de la información suministrada, según los indicadores GRI y las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de la ONU, es de **1,06**, situándose en un área de *información escasa*.

La valoración de la información suministrada sobre el sistema de gestión empleado, según las herramientas utilizadas (Perfil y Principios GRI, Principios e Indicadores AA1000 y Principios del modelo de valoración de la New Economics Foundation), es de **1,08**, situándose también en el estadio de *información escasa*.

La valoración de gobierno corporativo alcanza el área de *información escasa* con un valor de **1,24**<sup>154</sup>.

El BANCO SABADELL emplea Global Reporting Initiative (GRI) como marco para estructurar la información sobre su desempeño social y medio ambiental, desde 2004. Sin embargo, aún no reporta todos los indicadores que deben ser incluidos al utilizar este estándar, por no disponer de la información. Las ausencias más destacables están en materia de desempeño respecto a empleados, medio ambiente, derechos humanos y su incidencia en los recursos públicos.

En cuanto a los sistemas de gestión de su RSC, no hay evidencias de la existencia de procedimientos, de fijación de objetivos, control de resultados, auditorías internas o externas del proceso o sistemas para garantizar la inclusividad.

Por último es destacable que aunque en el alcance de la memoria se dice que se pretende facilitar información de todo el grupo, incluidas filiales o empresas participadas, en la práctica no se desglosa prácticamente ningún indicador por país. Por ello, resulta difícil evaluar, a la vista de la información suministrada, si los indicadores de resultado y los sistemas de gestión (incluido el código de conducta) son aplicables a todo el grupo. Esta información es de máxima relevancia si se tiene en cuenta que tiene presencia en paraísos fiscales.

#### **b. CONTENIDOS RSC**

---

<sup>154</sup> Tal y como se detalla en la metodología, es necesario señalar que, respecto al ejercicio 2004, se estima que la incorporación de las recomendaciones de Conthe en el análisis puede haber afectado a la baja a la puntuación de las distintas empresas evaluadas entre un 28% y 38%, en distinta medida a cada empresa dependiendo de la diferencia de información publicada entre los distintos informes del 2004 y 2005.

El BANCO SABADELL, a pesar de utilizar GRI como marco para informar del desempeño de la entidad, todavía no ofrece la información con el nivel de desglose requerido. Las ausencias más destacables están en materia de desempeño respecto a empleados, medio ambiente, derechos humanos y sector público.

Es destacable que no se desglosan los indicadores por país (salvo excepciones puntuales como número de empleados), lo que no permite valorar a las partes interesadas la evolución de comportamiento social de la empresa en todas las áreas geográficas en las que tiene presencia. Se vuelven a poner de manifiesto las limitaciones ya señaladas en el informe 2004, lo que evidencia un reducido compromiso con la mejora continua del proceso.

No se aporta información sobre indicadores económicos relevantes para entender su comportamiento social, como son los referidos a datos de impuestos pagados por países, las exenciones, beneficios fiscales o subvenciones, también por país, relacionado con otros datos de negocio como son los de facturación, número de empleados, compras a proveedores locales, entre otros. Esta información sobre impuestos pagados, exenciones y beneficios fiscales es especialmente relevante al tener sociedades o actuar la empresa en países o territorios considerados como paraísos fiscales<sup>155</sup>, como son Bahamas, Panamá, Andorra, Hong Kong, República Dominicana o mediante oficinas de representación (Singapur).

Tampoco se reportan con el nivel de desglose requerido por GRI los indicadores de prácticas laborales, ya que no muestra los porcentajes de afiliación y representación sindical, la estructura de la remuneración de empleados, no se describen con detalle las políticas de conciliación ni cómo los empleados participan en la toma de decisiones que les afectan.

En materia de medio ambiente, no se ofrece información de aproximadamente la mitad de los indicadores requeridos, por entender la empresa que, o no son significativos o no le afectan. Sería preciso que la empresa valorara el impacto medio ambiental directo e indirecto de sus operaciones y lo comparara con la industria, antes de concluir que éste no es significativo.

Por ejemplo habría que evaluar la importancia de ciertos indicadores ambientales de GRI que BANCO SABADELL considera que no le son aplicables, cuestión que en algunos casos es discutible como en el indicador EN6 (*Ubicación y extensión del suelo en propiedad, arrendado o administrado en los hábitat ricos en biodiversidad*) teniendo en cuenta que BANCO SABADELL tiene registrado en el balance una partida activos materiales, donde una parte importante de la misma puede proceder de inmuebles y fincas rústicas y urbanas adjudicados en pago de deudas. Posiblemente también cuenta con oficinas que están operando o tienen previsto operar dentro o los alrededores de áreas protegidas o sensibles y que pueden tener un fuerte impacto a través de su labor de intermediación, pero sin embargo tampoco considera aplicable el indicador ni se deduce de la información facilitada que exista una especial precaución en relación a la actividad de estas oficinas sobre todo en áreas muy sensibles al riesgo medioambiental, bien por ejercer su actividad en áreas de especial protección, bien por ser territorios con legislaciones laxas en esta materia.

Son destacables sus políticas de reciclaje y la labor de inversión realizada en energías renovables por la unidad de energía, así como los esfuerzos por lanzar productos con

---

<sup>155</sup> Según la clasificación de paraísos fiscales contenida en el Real Decreto 1080/91 de 5 de julio

mayor impacto social y medio ambiental con la línea de microcréditos o el fondo de pensiones ético-solidario.

En materia de protección del consumidor, no se evidencia información acerca del tipo de reclamaciones de clientes (tanto las presentadas al propio Banco como al Banco de España), así como de la resolución de las mismas (por ejemplo, volumen de las indemnizaciones o multas), siendo este un tema que se considera sensible en el sector.

Respecto a la información sobre derechos del consumidor se evidencia una ausencia total de información sobre aspectos tan relevantes como son políticas que promuevan la competencia, la seguridad de los consumidores, el respeto a la intimidad del cliente o sobre las prácticas que eviten la publicidad engañosa, prácticas comerciales responsables, compensación al consumidor, etc.

También relacionado con protección de los derechos de sus clientes, no hay evidencia en la documentación analizada de su renuncia a la utilización de prácticas contractuales abusivas, como son el uso de contratos uniformes que favorecen a una de las partes, la no inclusión o limitación de derechos fundamentales del cliente en los contratos, o la imposición de condiciones excesivamente estrictas y desproporcionadas para la concesión de créditos por parte de la institución.

En relación a su impacto en las sociedades donde actúa no ha sido posible la localización de información sobre políticas que prevengan y combatan la corrupción en su esfera de influencia, exceptuando que el BANCO SABADELL aporta en su memoria información de las medidas internas para evitar el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Tampoco se aporta información que evidencie que dispone de una política en relación a la financiación de partidos políticos ni una política detallada en materia de prevención de la corrupción. En este sentido, se sigue sin informar sobre si existen políticas que definan los criterios sobre contribuciones financieras a partidos políticos y a instrumentos de presión política, que establezcan mecanismos de cumplimiento. En coherencia con esta ausencia no se informa tampoco si han existido donaciones y la cantidad de las mismas por países, en el ejercicio 2005, a instituciones y partidos políticos, y cuya función principal sea financiarlos a ellos y a sus candidatos. Siendo estas áreas de responsabilidad social consideradas de riesgo por el tipo de actividades que desarrollan algunas filiales del grupo, donde tienen una relación muy estrecha con las decisiones de administraciones públicas, así como por la presencia en entornos geográficos de riesgo.

Por otra parte, no hay evidencia de que BANCO SABADELL cuente con un procedimiento para diagnosticar y mejorar la protección de derechos humanos en todos los países en los que opera. Su adhesión al Pacto Mundial le compromete a avanzar en esta protección, pero la información suministrada no permite valorar este extremo.

Tampoco hay evidencia de que se imparta a los empleados formación relacionada con RSC, y derechos humanos y empresa. No hay evidencia de políticas ni procedimientos destinados a asegurar el respeto de los derechos humanos por parte de las fuerzas de vigilancia y seguridad contratados por el BANCO SABADELL.

Pero, desde el punto de vista de RSC, uno de los aspectos críticos y específicos del sector bancario a tener en cuenta, es que los bancos incluyan análisis de riesgos medioambientales y sociales en su concesión de créditos (sobre todo a empresas y grandes inversiones públicas). Sobre este punto, no hay evidencia de que el BANCO SABADELL esté utilizando criterios sociales, medio ambientales y éticos en el análisis

del riesgo crediticio y concesión de los mismos, exceptuando las actividades de la División de Energías. De ser tenidos en cuenta este tipo de criterios, sería necesario informar sobre metodología utilizada, procedimientos, nivel de implantación, y resultados representados por número de operaciones denegadas, entre otros.

Otro punto a incidir en relación al sector bancario, es la actividad en *Centros OffShore* considerados paraísos fiscales, que en el caso del BANCO SABADELL se realizan a través de filiales del BANCO SABADELL, S.A. domiciliadas en Bahamas, Panamá, Andorra, Hong Kong, Republica Dominicana o mediante oficinas de representación (Singapur). No se ha encontrado evidencia de compromiso por parte del Banco en reducir su presencia en paraísos fiscales.

### c. SISTEMAS DE GESTIÓN RSC

Aunque en el informe del ejercicio 2004 el BANCO SABADELL exponía que el plan director 2004-2007 incluía aspectos relacionados con la RSC, no hay evidencias de que las iniciativas y actividades sobre las que se informa en 2005, estén enmarcadas en la implantación sistematizada de una estrategia.

El BANCO SABADELL dispone de un código de conducta donde se establecen las responsabilidades y compromisos de la empresa respecto a sus partes interesadas. Existe una unidad encargada de la supervisión del cumplimiento del código y se pone a disposición de empleados y partes interesadas un correo electrónico donde enviar denuncias.

De la información suministrada se evidencia que el sistema de gestión RSC implantando por la empresa, se limita a este código y su sistema de verificación.

No hay evidencia de un área organizativa responsable de la gestión de la RSC dentro de la empresa. Al informar sobre el desempeño en aspectos de RSC relacionados con cada una de las partes interesadas, no se mencionan objetivos y grado de cumplimiento de los mismos, ni se fijan objetivos auditables para próximos periodos. No hay evidencia de que existan procesos y procedimientos para gestionar los aspectos bajo criterios de RSC en las actividades y operaciones del negocio, ni para asegurar un diálogo participativo con las partes interesadas. En consecuencia, no hay evidencia de retroalimentación por las partes interesadas ni de que éstas hayan participado en el diseño del proceso. Tampoco hay referencias a un sistema de auditoría interna o externa del sistema de gestión de su Responsabilidad Social y del proceso de diálogo con sus partes interesadas.

Del análisis se desprende que no se cumplen los principios de totalidad, materialidad, exhaustividad, inclusividad, neutralidad y verificación, exigidos por el estándar AA1000 de Accountability.

Respecto a la gestión de la relación con las partes interesadas, se identifican familias genéricas en categorías (empleados, accionistas, clientes, proveedores y sociedad) de lo que se evidencia que no existe un proceso formal y sistematizado de identificación de partes interesadas. Este bajo nivel de detalle en la identificación de partes, imposibilita una adecuada identificación de necesidades, y en consecuencia su gestión y rendición de cuentas exhaustiva.

### d. GOBIERNO CORPORATIVO

En el eje de Gobierno Corporativo se observan determinadas carencias en la información presentada por el BANCO SABADELL en su información sobre el gobierno de la institución.

De forma general se puede decir que no hay evidencia de información que explique el por qué de la estructura y procedimientos de gobierno corporativo elegidos y de su grado de cumplimiento o implantación real.

No se describen, así mismo, los procesos para garantizar que se cumplen los principios de diligencia y lealtad de los administradores.

Tampoco se informa claramente de las competencias de la Junta General de Accionistas, ni se listan las materias que deben elevarse a aprobación por la Junta General de Accionistas. Tampoco se indica que en la Junta General se voten separadamente aquellos asuntos que sean sustancialmente independientes, a fin de que los accionistas puedan ejercer de forma separada sus preferencias de voto.

En relación a los Consejeros, se informa que existen dos consejeros externos, que no son ni dominicales, ni independientes. En cuanto al único consejero dominical, este se mantiene con esta clasificación pese a que el accionista que propuso su designación no representa en la actualidad el 5% del capital social. No se ofrece información detallada sobre el perfil profesional de los consejeros independientes, por lo que no es posible valorar hasta qué punto dicha independencia es real. No existe una política de retribuciones detallada, ni se informa de las cantidades que ha percibido cada consejero de forma individual. En relación a la composición del consejo no se atiende a cuestiones de diversidad de género, ni se aporta información sobre iniciativas para corregir la desproporción en esta materia en el Consejo.

En cuanto a la rotación de consejeros independientes no hay evidencia de política interna que establezca que los mismos no permanezcan como tales durante un período continuado superior a 12 años, lo que podría afectar a su independencia.

En referencia a la gestión de los conflictos de interés, no se explica cómo se asegura la abstención de los administradores respecto a la intervención en deliberaciones y votaciones en las cuestiones que tengan un interés particular. Tampoco hay evidencias de la existencia de mecanismos que obliguen a los administradores a informar sobre las operaciones vinculadas e intra grupo en el caso de existir filiales.

Sobre la inasistencia de consejeros a las reuniones del consejo, en el caso del BANCO SABADELL sólo se informa en el caso del Presidente. Según estipulan las buenas prácticas de gobierno, se debería informar de todas ellas, para todos los consejeros, en el Informe de Gobierno Corporativo.

No hay evidencia de que el Consejo elabore un informe sobre la política de retribuciones de los consejeros para someterlo a votación de la Junta con carácter consultivo y como punto separado del orden del día.

Desde el punto de vista de evaluación del desempeño y mejora, se considera esencial que el Consejo evalúe una vez al año la calidad y eficiencia de su funcionamiento, el desempeño de sus funciones por parte el Presidente del Consejo y por el primer ejecutivo y el funcionamiento de sus Comisiones. En el caso del BANCO SABADELL no hay evidencia de que este ejercicio se realice.

No se encuentra en la documentación analizada alusiones a programas de orientación y formación que proporcionen a los nuevos consejeros un conocimiento rápido y

suficiente de la empresa, así como de sus reglas de gobierno corporativo, y que ofrezcan también actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo aconsejen.

Tampoco se especifica que se sometan a la aprobación de la Junta General de Accionistas las operaciones que entrañen una modificación estructural de la sociedad, ni que se plantee que se voten separadamente aquellos asuntos que sean sustancialmente independientes, a fin de que los accionistas puedan ejercer de forma separada sus preferencias de voto.

No hay evidencia de existencia de mecanismos para posibilitar el fraccionamiento del voto a fin de que los intermediarios financieros que aparezcan legitimados como accionistas, pero actúen por cuenta de clientes distintos, puedan emitir sus votos conforme a las instrucciones de éstos.

No se encuentran referencias a que entre las competencias de la Comisión de Auditoría esté la obligación de información al Consejo (con carácter previo a la adopción por parte de éste, de las correspondientes decisiones), sobre la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países que tengan la consideración de paraísos fiscales, así como cualesquiera otras operaciones de naturaleza análoga que pudieran menoscabar la transparencia del grupo. Tampoco hay evidencia de que se defina el modo de interactuar de la Comisión de Nombramientos y de la de Retribuciones con el Presidente y el Consejo.