



Informe de
Gobierno Corporativo 2004

La cultura societaria de Banco Popular, fruto de una tradición firmemente asentada en años de experiencia y en un conjunto de costumbres, conocimientos y modos de actuación, ha ido conformando un modelo propio de gobierno corporativo que se ha documentado, año tras año, en las correspondientes memorias anuales.

Desde el ejercicio 1998, y para permitir una aproximación todavía más directa y transparente de accionistas, clientes y analistas a nuestra política corporativa, se ha confeccionado un Informe Anual de Gobierno Corporativo. Desde el inicio se ha ajustado en su redacción a la sistemática del Informe Olivencia, incorporando en el correspondiente al ejercicio 2003 la estructura derivada del Informe Aldama.

El Informe de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2004 se ajusta en cuanto a su formato y contenido al modelo aprobado mediante la Circular 1/2004, de 17 de marzo, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

BANCO POPULAR ESPAÑOL, S.A.

INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2004

A ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

A.1. Complete el siguiente cuadro sobre el capital social de la sociedad:

<u>Fecha última de modificación</u>	<u>Capital social (€)</u>	<u>Número de acciones</u>
27-05-2003	113.693.254.- €	227.386.508

En el caso de que existan distintas clases de acciones, indíquelo en el siguiente cuadro:

<u>Clase</u>	<u>Número de acciones</u>	<u>Nominal unitario</u>
-	-	-

Todas las acciones en circulación del Banco son de la misma clase y serie.

A.2. Detalle los titulares directos e indirectos de participaciones significativas, de su entidad a la fecha de cierre de ejercicio, excluidos los consejeros:

<u>Nombre o denominación social del accionista</u>	<u>Número de acciones directas</u>	<u>Número de acciones indirectas (*)</u>	<u>% Total sobre el capital social</u>
Allianz Aktiengesellschaft Holding		20.651.132	9,08
Topbreach Holding, B.V.	12.227.277		5,38

(*) A través de:

Nombre o denominación social del accionista

ALLIANZ AKTIENGESELLSCHAFT HOLDING

<u>Nombre o denominación social del titular directo de la participación</u>	<u>Número de acciones directas</u>	<u>% sobre el capital social</u>
AGF Internacional, S.A.	4.796.000	2,11
Ras Internacional, N.V.	4.796.000	2,11
Dresdner Bank, A.G. - Frankfurt	9.000.000	3,96
Allianz, Cia de seguros y reaseguros	2.038.132	0,89
Allianz Variable, FIM	21.000	0,01
Total:	20.651.132	9,08

Indique los movimientos en la estructura accionarial más significativos, acaecidos durante el ejercicio:

<u>Nombre o denominación social del accionista</u>	<u>Fecha operación</u>	<u>Descripción de la operación</u>
-	-	-

A.3. Complete los siguientes cuadros sobre los miembros del consejo de administración de la sociedad, que posean acciones de la sociedad:

<u>Nombre o denominación social del consejero</u>	<u>Fecha primer nombramiento</u>	<u>Fecha último nombramiento</u>	<u>Número de acciones directas</u>	<u>Número de acciones indirectas (*)</u>	<u>% Total sobre el capital social (1)</u>
Aparicio, Francisco	18-12-2003	24-6-2004	3.450	0	0,00
Asociación de Directivos de BPE	27-11-1980	24-6-2004	6.000	0	0,00
Fernández, Francisco	19-10-2004	19-10-2004	100	0	0,00
Ferreira de Amorim, Americo	27-5-2003	24-6-2004	100	12.227.277	5,38
Gancedo, Eric	20-6-2002	24-6-2004	45.800	27.240	0,03
Herrando, Luis	21-6-2001	24-6-2004	750	800	0,00
Molins, Casimiro	24-11-1987	24-6-2004	4.400	92.000	0,04
Montuenga, Luis	1-12-1987	24-6-2004	16.440	0	0,01
Morillo, Manuel	23-6-1999	24-6-2004	10	0	0,00
Nigorra, Miguel	19-12-1974	24-6-2004	43.488	44.800	0,04
Rodríguez, José Ramón	1-12-1987	24-6-2004	5.000	613.650	0,27
Consejero	14-3-2002,				
Ron, Ángel	Presidente 19-10-2004	19-10-2004	40	0	0,00
Santana, Vicente	27-5-2003	24-6-2004	2.200	264.628	0,12
Sindicatura de Accionistas de BPE	28-6-1988	24-6-2004	1.564.184	17.593.431 (2)	8,43
Solís, Miguel Ángel	18-12-1996	24-6-2004	147.337	19.622	0,07
Termes, Rafael	30-6-1964	24-6-2004	4.000	161.733	0,07
Consejero	14-7-1966,				
Valls, Javier	Presidente 25-4-1989	24-6-2004	62.750	21.310	0,04
Viñas, Emilio	27-5-2003	24-6-2004	12.511	297.000	0,14
Walter, Herbert	20-4-2004	24-6-2004	100	0	0,00

(1) En este cuadro no se han incluido las acciones representadas con carácter habitual por los miembros del Consejo de Administración que ascienden aproximadamente a un 19,56% del capital social, destacando dentro del citado porcentaje el 9,08% del capital social correspondiente a acciones de Allianz, AG, representadas por el consejero Herbert Walter.

(2) De las acciones indirectas se han deducido 5.324.400 acciones sindicadas que son participaciones directas, indirectas y representadas de otros Consejeros.

(*) A través de:

Nombre o denominación social del consejero

D. Americo Ferreira de Amorim

Nombre o denominación social del <u>titular directo de la participación</u>	Número de acciones <u>directas</u>
Topbreach Holding, B.V.	12.227.277
Total:	12.227.277

Nombre o denominación social del consejero

D. Eric Gancedo Holmer

Nombre o denominación social del <u>titular directo de la participación</u>	Número de acciones <u>directas</u>
Brunoseta, S.L.	20.000
Los Prunos del Seto, S.L.	1.000
Familia Gancedo	6.240
Total:	27.240

Nombre o denominación social del consejero

D. Luis Herrando Prat de la Riba

Nombre o denominación social del <u>titular directo de la participación</u>	Número de acciones <u>directas</u>
Carmen Deprit Navea	800
Total:	800

Nombre o denominación social del consejero

D. Casimiro Molins Ribot

Nombre o denominación social del <u>titular directo de la participación</u>	Número de acciones <u>directas</u>
Inversora Pedralbes, S.A.	92.000
Total:	92.000

Nombre o denominación social del consejero

D. Miguel Nigorra Oliver

Nombre o denominación social del <u>titular directo de la participación</u>	Número de acciones <u>directas</u>
MNCC International, S.A.R.L.	36.000
D ^a Corona Cobian Otero	8.800
Total:	44.800

Nombre o denominación social del consejero

D. José Ramón Rodríguez García

Nombre o denominación social del <u>titular directo de la participación</u>	Número de acciones <u>directas</u>
Bairsa, S.A.	610.000
D ^a M ^a Luisa Igartua Narvaiza	3.650
Total:	613.650

Nombre o denominación social del consejero

D. Vicente Santana Aparicio

<u>Nombre o denominación social del titular directo de la participación</u>	<u>Número de acciones directas</u>
Complector, S.L.	264.628
Total:	264.628

Nombre o denominación social del consejero

SINDICATURA DE ACCIONISTAS DE BPE

<u>Nombre o denominación social del titular directo de la participación</u>	<u>Número de acciones directas</u>
Pluralidad de inversores particulares	17.593.431
Total:	17.593.431

Nombre o denominación social del consejero

D. Miguel Ángel de Solís Martínez Campos

<u>Nombre o denominación social del titular directo de la participación</u>	<u>Número de acciones directas</u>
Guelmisa, S.L.	19.537
Enrique de Solís Tello	85
Total:	19.622

Nombre o denominación social del consejero

D. Rafael Termes Carrero

<u>Nombre o denominación social del titular directo de la participación</u>	<u>Número de acciones directas</u>
Fomento de Fundaciones	161.733
Total:	161.733

Nombre o denominación social del consejero

D. Javier Valls Taberner

<u>Nombre o denominación social del titular directo de la participación</u>	<u>Número de acciones directas</u>
Luis Javier Valls Taberner Muls	2.436
Cristina Valls Taberner Muls	10.674
Cristina Muls Delassue	8.200
Total:	21.310

Nombre o denominación social del consejero

D. Emilio Viñas Barba

<u>Nombre o denominación social del titular directo de la participación</u>	<u>Número de acciones directas</u>
Amplector, S.L.	289.000
Posesor, S.L.	8.000
Total:	297.000

% Total del capital social en poder del consejo de administración 14,63% (*)

(*) En el citado porcentaje no se han incluido las acciones representadas con carácter habitual por los miembros del Consejo de Administración que ascienden aproximadamente a un 19,56% del capital social, destacando dentro del citado porcentaje el 9,08% del capital social correspondiente a acciones de Allianz, AG. El total del capital social representado por el Consejo de Administración, tomando en consideración las acciones directas, indirectas y representadas con carácter habitual, ascendería al 34,20%.

Complete los siguientes cuadros sobre los miembros del consejo de administración de la sociedad, que posean derechos sobre acciones de la sociedad:

<u>Nombre o denominación social del consejero</u>	<u>Número de derechos de opción directos</u>	<u>Número de derechos de opción indirectos</u>	<u>Número de acciones equivalentes</u>	<u>% Total sobre el capital social</u>
-	-	-	-	-

A.4. Indique, en su caso, las relaciones de índole familiar, comercial, contractual o societaria que existan entre los titulares de participaciones significativas, en la medida en que sean conocidas por la sociedad, salvo que sean escasamente relevantes o deriven del giro o tráfico comercial ordinario:

No existen.

A.5. Indique, en su caso, las relaciones de índole comercial, contractual o societaria que existan entre los titulares de participaciones significativas, y la sociedad, salvo que sean escasamente relevantes o deriven del giro o tráfico comercial ordinario:

<u>Nombres o denominaciones sociales relacionados</u>	<u>Tipo de relación</u>	<u>Breve descripción</u>
Eurocorredores, S.A. (100% participada por BPE) y Allianz	Indole contractual	Comercialización, a través de los Bancos del Grupo Banco Popular, de seguros generales de la segunda.
Banco Popular - Allianz	Indole contractual	Exteriorización de los compromisos con el personal activo y pasivo.
Grupo Banco Popular - Allianz	Indole contractual	Exteriorización de los compromisos con el personal activo y pasivo.
Banco Popular - Allianz	Indole societaria	Eurovida, S.A., Cía. Seguros y Reaseguros dedicada a la comercialización de seguros de vida, en la que la participación es de 49%-51% y Europensiones, S.A., Entidad gestora de fondos de pensiones, en la que la participación es 51%-49%.

A.6. Indique los pactos parasociales celebrados entre accionistas que hayan sido comunicados a la sociedad:

<u>Intervinientes pacto parasocial</u>	<u>% del capital social afectado</u>	<u>Breve descripción del pacto</u>
-	-	-

Indique, en su caso, las acciones concertadas existentes entre los accionistas de su empresa y que sean conocidas por la sociedad:

<u>Intervinientes acción concertada</u>	<u>% del capital social afectado</u>	<u>Breve descripción de la acción concertada</u>
-	-	-

En el caso de que durante el ejercicio se haya producido alguna modificación o ruptura de dichos pactos o acuerdos o acciones concertadas, indíquelo expresamente.

No procede.

A.7. Indique si existe alguna persona física o jurídica que ejerza o pueda ejercer el control sobre la sociedad de acuerdo con el artículo 4 de la Ley del Mercado de Valores:

No existe

A.8. Complete los siguientes cuadros sobre la autocartera de la sociedad:

A fecha de cierre del ejercicio:

<u>Número de acciones directas</u>	<u>Número de acciones indirectas (*)</u>	<u>% Total sobre el capital social</u>
94.818	0	0,0417

(*) A través de:

<u>Nombre o denominación social del titular directo de la participación</u>	<u>Número de acciones directas</u>
-	-
Total:	-

(Detalle las variaciones significativas, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 377/1991, realizadas durante el ejercicio:

<u>Fecha</u>	<u>Número de acciones directas</u>	<u>Número de acciones indirectas</u>	<u>% total sobre capital social</u>
-	-	-	-

Resultados obtenidos en el ejercicio por operaciones de autocartera (en miles de euros)
417

A.9. Detalle las condiciones y el/los plazo/s de la/s autorización/es de la junta al consejo de administración para llevar a cabo las adquisiciones o transmisiones de acciones propias descritas en el apartado A.8.

Las operaciones de autocartera realizadas durante el ejercicio 2004, descritas en el apartado precedente, se han llevado a cabo en virtud de las siguientes autorizaciones de la Junta al Consejo de Administración:

1.- En la Junta General ordinaria y extraordinaria celebrada en segunda convocatoria el 26 de junio de 2003, se adoptó el siguiente acuerdo incluido en el Orden del Día:

"Autorizar y facultar al Consejo de Administración del Banco Popular Español así como a los órganos de administración de aquellas sociedades respecto de las cuales el Banco Popular Español tenga la consideración de sociedad dominante para adquirir, bajo las modalidades que admita la Ley, las acciones del Banco Popular Español, dentro de los límites y con los requisitos que se enuncian seguidamente:

- Que el valor nominal de las acciones adquiridas, sumándose al de las que ya posean el Banco y sus sociedades filiales, no exceda en cada momento del 5 por 100 del capital social.
- Que el Banco y, en su caso, la sociedad filial adquirente, tengan capacidad para dotar la reserva indisponible prescrita en la Ley para estos casos sin disminuir el capital ni las reservas legal o estatutariamente indisponibles.
- Que las acciones adquiridas se hallen íntegramente desembolsadas.
- Que los precios mínimo y máximo de adquisición no excedan de un 20% de reducción o incremento del valor de cotización correspondiente a la sesión de Bolsa del día en que se efectúe la compra.

Esta autorización, que se concede por el plazo máximo legal, se entiende sin perjuicio de los supuestos contemplados en la Ley como de libre adquisición.

Se autoriza igualmente al Consejo de Administración para la enajenación de las acciones propias adquiridas o que puedan adquirirse en el futuro así como para proceder a su amortización con cargo a los recursos propios y efectuar la consiguiente reducción del capital y modificación estatutaria, por el importe que en cada momento resulte conveniente o necesario, hasta el máximo de las acciones propias en cada momento existentes, en una o varias veces y siempre dentro del plazo máximo de dieciocho meses a partir de la fecha de celebración de la Junta.

La presente autorización engloba y sustituye a la otorgada por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de 20 de junio de 2002."

2.- En la Junta General ordinaria y extraordinaria celebrada en segunda convocatoria el 24 de junio de 2004, se adoptó el siguiente acuerdo incluido en el Orden del Día:

"Autorizar y facultar al Consejo de Administración del Banco Popular Español así como a los órganos de administración de aquellas sociedades respecto de las cuales el Banco Popular Español tenga la consideración de sociedad dominante para adquirir, bajo las modalidades que admita la Ley, las acciones del Banco Popular Español, dentro de los límites y con los requisitos que se enuncian seguidamente:

- Que el valor nominal de las acciones adquiridas, sumándose al de las que ya posean el Banco y sus sociedades filiales, no exceda en cada momento del 5 por 100 del capital social.
- Que el Banco y, en su caso, la sociedad filial adquirente, tengan capacidad para dotar la reserva indisponible prescrita en la Ley para estos casos sin disminuir el capital ni las reservas legal o estatutariamente indisponibles.
- Que las acciones adquiridas se hallen íntegramente desembolsadas.
- Que los precios mínimo y máximo de adquisición no excedan de un 20% de reducción o incremento del valor de cotización correspondiente a la sesión de Bolsa del día en que se efectúe la compra.

Esta autorización, que se concede por el plazo máximo legal, se entiende sin perjuicio de los supuestos contemplados en la Ley como de libre adquisición.

Se autoriza igualmente al Consejo de Administración para la enajenación de las acciones propias adquiridas o que puedan adquirirse en el futuro así como para proceder a su amortización con cargo a los recursos propios y efectuar la consiguiente reducción del capital y modificación estatutaria, por el importe que en cada momento resulte conveniente o necesario, hasta el máximo de las acciones propias en cada momento existentes, en una o varias veces y siempre dentro del plazo máximo de dieciocho meses a partir de la fecha de celebración de la Junta.

La presente autorización engloba y sustituye a la otorgada por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de 26 de junio de 2003."

A.10. Indique, en su caso, las restricciones legales y estatutarias al ejercicio de los derechos de voto, así como las restricciones legales a la adquisición o transmisión de participaciones en el capital social.

1.- Restricciones legales y estatutarias al ejercicio de los derechos de voto.

El artículo 14º de los Estatutos Sociales establece lo siguiente:

"Artículo 14º.- El número máximo de votos que puede emitir un mismo accionista o sociedades pertenecientes a un mismo grupo es el 10 por 100 de los votos a emitir en la Junta General de que se trate. La limitación anterior no será de aplicación en el supuesto de que, en virtud de lo dispuesto en la legislación vigente, el Fondo de Garantía de Depósitos en Establecimientos Bancarios adquiera una participación superior al 10 por 100 del capital social."

El artículo 59 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, de disciplina e intervención de las entidades de crédito, establece una restricción al ejercicio de los derechos de voto en los supuestos de participaciones adquiridas irregularmente.

2.- Restricciones legales a la adquisición o transmisión de participaciones en el capital social.

Los artículos 57, 58 y 60 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, de disciplina e intervención de las entidades de crédito, establecen un procedimiento de información al Banco de España con carácter previo a la adquisición o transmisión de una participación significativa en una entidad de crédito española o su incremento o reducción sobrepasando los porcentajes del capital indicados en el artículo 57.2.

El Banco de España dispondrá de un plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha en que haya sido informado, para, en su caso, oponerse a la adquisición pretendida.

B ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD

B.1 Consejo de Administración

B.1.1. Detalle el número máximo y mínimo de consejeros previstos en los estatutos:

Número máximo de consejeros	20
Número mínimo de consejeros	12

B.1.2. Complete el siguiente cuadro con los miembros del consejo:

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección
Aparicio, Francisco		Secretario	18-12-2003	24-6-2004	Junta General
Asociación de Directivos de BPE	José M ^a Sanz	Consejero	27-11-1980	24-6-2004	"
Fernández, Francisco		Consejero Delegado	19-10-2004	19-10-2004	Consejo de Administración
Ferreira de Amorim, Americo		Consejero	27-5-2003	24-6-2004	Junta General
Gancedo, Eric		Consejero	20-6-2002	24-6-2004	"
Herrando, Luis		Consejero	21-6-2001	24-6-2004	"
Molins, Casimiro		Consejero	24-11-1987	24-6-2004	"
Montuenga, Luis		Consejero	1-12-1987	24-6-2004	"
Morillo, Manuel		Consejero	23-6-1999	24-6-2004	"
Nigorra, Miguel		Consejero	19-12-1974	24-6-2004	"
Rodríguez, José Ramón		Consejero	1-12-1987	24-6-2004	"
Ron, Ángel		Presidente	Consejero 14-3-2002, Presidente 19-10-2004	19-10-2004	"
Santana, Vicente		Consejero	27-5-2003	24-6-2004	"
Sindicatura de Accionistas de BPE	José María Mas	Consejero	28-6-1988	24-6-2004	"
Solís, Miguel Ángel		Consejero	18-12-1996	24-6-2004	"
Termes, Rafael		Consejero	30-6-1964	24-6-2004	"
Valls, Javier		Presidente	Consejero 14-7-1966, Presidente 25-4-1989	24-6-2004	"
Viñas, Emilio		Consejero	27-5-2003	24-6-2004	"
Walter, Herbert		Consejero	20-4-2004	24-6-2004	"

Número total de Consejeros

19

Indique los ceses que se hayan producido durante el periodo en el consejo de administración:

Nombre o denominación social del consejero	Fecha de baja
Breipohl, Diethart	20-04-2004
Valls, Luis (*)	19-10-2004

(*) En la sesión del Consejo de Administración de Banco Popular celebrada el 19 de octubre de 2004, don Luis Valls presentó su renuncia a los cargos de consejero y Presidente del Consejo de Administración. Consejero del Banco desde 1957, ha desempeñado dentro del mismo los cargos de Vicepresidente Ejecutivo (1957-1972), Presidente (1972-1989) y Copresidente (1989-2004). En la actualidad permanece en el cargo de Presidente de la Junta.

B.1.3. Complete los siguientes cuadros sobre los miembros del consejo y su distinta condición:

CONSEJEROS INTERNOS

<u>Nombre o denominación social del consejero</u>	<u>Comisión que ha propuesto su nombramiento</u>	<u>Cargo en el organigrama de la sociedad</u>
Valls, Javier	Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses	Presidente
Ron, Ángel	"	Presidente
Fernández, Francisco	"	Consejero-Delegado
Asociación de Directivos de BPE	"	Consejero

CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES

<u>Nombre o denominación del consejero</u>	<u>Comisión que ha propuesto su nombramiento</u>	<u>Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento</u>
Ferreira de Amorim, Americo	Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses	Topbreach Holding, B.V.
Gancedo, Eric	"	
Molins, Casimiro	"	
Montuenga, Luis	"	
Sindicatura de Accionistas de BPE	"	
Walter, Herbert	"	Grupo Allianz

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES

<u>Nombre o denominación del consejero</u>	<u>Comisión que ha propuesto su nombramiento</u>	<u>Perfil</u>
Aparicio, Francisco	Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses	Abogado. Empezó a ejercer en 1979, Actualmente es socio de la firma internacional de abogados Pinsent Masons, de la que dirige el departamento de Derecho Mercantil en España.
Herrando, Luis	"	Doctor ingeniero industrial y economista. Inició su vida profesional en Babcock & Wilcox, incorporándose en el año 1967 a Induban (Banco Vizcaya). Ha participado y participa en el consejo de varias sociedades pertenecientes al entorno asegurador, inmobiliario y capital-riesgo. Es Presidente de Honor de la Asociación para el Progreso de la Dirección (A.P.D.) en la zona Norte. Es Presidente de la Fundación del Instituto de Educación e Investigación que tiene una participación del 0,73% del Banco y de la Fundación de la Escuela de Ingenieros de Bilbao. Presidente de Popular Banca Privada y representante de Banco Popular en el Consejo de Banco de Galicia.

Nombre o denominación del <u>consejero</u>	Comisión que ha propuesto su <u>nombramiento</u>	<u>Perfil</u>
Morillo, Manuel	Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses	<p>Profesional.</p> <p>Con una larga trayectoria profesional en el mundo de la empresa, especialmente en los sectores textil, inmobiliario y de la construcción, preside actualmente la Fundación Carmen y M^a José Godó, una destacada fundación asistencial de España, que tiene una participación del 0,33% del Banco. Ha desempeñado un relevante papel en el desarrollo de proyectos asistenciales en colaboración con la Generalitat de Cataluña y la Administración del Estado.</p>
Nigorra, Miguel	“	<p>Empresario y profesional</p> <p>Registrador de la Propiedad de carrera, ha simultaneado su actividad dentro del Grupo con una intensa actividad en organismos como la Junta de Obras del Puerto de Palma de Mallorca y compañías como Mare Nostrum o Inmobiliaria Urbis. Es Presidente de Banco de Crédito Balear, y de Habitat Golf Santa Ponsa, S.L. desde 1970.</p>
Rodríguez, José Ramón	“	<p>Ingeniero y Empresario</p> <p>Además de su actividad profesional como Ingeniero de Caminos, ha desempeñado diversos puestos ejecutivos y como Consejero en empresas del sector textil, alimentario y de construcción. Es Presidente del Consejo de Administración de Banco de Vasconia y de Banco Popular Hipotecario y representante de Banco Alcalá en el Consejo de Administración de Banco de Crédito Balear.</p>
Santana, Vicente	“	<p>Empresario</p> <p>Licenciado en Derecho. Agente de Cambio y Bolsa. Inició su carrera profesional en 1971 dedicándose al ejercicio profesional como Agente de Cambio y Bolsa en la Bolsa de Barcelona. Entre 1983 y 1989 continúa el ejercicio profesional en la Bolsa de Madrid. En 1991 es designado Consejero de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Madrid, ejerciendo dicho cargo hasta 1994. Es Vocal del Consejo de administración de Popular Banca Privada.</p>
Solís, Miguel A.de	“	<p>Empresario</p> <p>Desarrolla una intensa actividad empresarial especialmente en los sectores inmobiliario, agropecuario y turístico. Es Presidente del Consejo de Administración de Banco de Andalucía y Vocal de los Consejos de Banco de Crédito Balear y de Banco de Vasconia. Representa al Grupo familiar Solís, que tiene una participación del 0,91% en el capital del Banco.</p>

<u>Nombre o denominación del consejero</u>	<u>Comisión que ha propuesto su nombramiento</u>	<u>Perfil</u>
Termes, Rafael	Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses	Académico. Doctor Ingeniero Industrial por la Escuela de Barcelona y Doctor Honoris Causa por la Universidad Francisco Marroquín de Guatemala. Académico de número de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas y de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, Presidente de Honor del Instituto Español de Analistas Financieros. Profesor del IESE desde 1958, Director del Centro de Madrid desde 1991, del que posteriormente se le nombra Presidente de Honor. Se incorporó en 1964 al Consejo de Administración del Banco, ocupando entre 1966 y 1977 el puesto de Consejero-Delegado. Desde 1977 a 1990 fue Presidente de la Asociación Española de Banca Privada.
Viñas, Emilio	"	Licenciado en Derecho, MBA de dirección de empresas por la E.O.I., Agente de Cambio y Bolsa. Durante los años 1971 a 1976 se dedica al ejercicio profesional como Agente de Cambio y Bolsa, siendo miembro de la Junta Sindical y Vicesíndico de la Bolsa de Bilbao. Entre 1976 y 1983 continúa el ejercicio profesional como Agente de Cambio y Bolsa, siendo miembro de la Junta Sindical de la Bolsa de Barcelona. Desde 1983 hasta 1989 continúa el ejercicio profesional en la Bolsa de Madrid, donde igualmente es elegido miembro de su Junta Sindical.

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS

<u>Nombre o denominación social del consejero</u>	<u>Comisión que ha propuesto su nombramiento</u>
-	-

Detalle los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes:

Indique las variaciones que, en su caso, se hayan producido durante el periodo en la tipología de cada consejero:

<u>Nombre o denominación social del consejero</u>	<u>Fecha del cambio</u>	<u>Condición anterior</u>	<u>Condición actual</u>
-	-	-	-

B.1.4. Indique si la calificación de los consejeros realizada en el punto anterior se corresponde con la distribución prevista en el reglamento del consejo.

La calificación se corresponde con la distribución prevista en el artículo 6º del Reglamento del Consejo en el que se establece lo siguiente:

"El Consejo de Administración, estará integrado por las categorías que se señalan a continuación:

A) Consejeros Internos o Ejecutivos: con competencias ejecutivas y funciones de Alta Dirección del Banco o en algunas de sus participadas. El número de Consejeros con funciones ejecutivas no excederán de la tercera parte de los miembros del Consejo de Administración.

B) Consejeros Externos: que serán, a su vez, de dos tipos :

b1) Consejeros Dominicales: propuestos por quienes sean titulares de participaciones significativas estables en el capital del Banco. Tomando en consideración la composición accionarial del Banco, se calificarán como dominicales aquellos Consejeros que sean accionistas, de forma directa o indirecta, con una participación superior al 1% del capital social del Banco, o que hayan sido designados para la representación de accionistas propietarios del citado porcentaje de capital social.

b2) Consejeros Independientes: aquellos de reconocido prestigio profesional que puedan aportar su experiencia y conocimientos al gobierno corporativo y que, no incluidos en las dos categorías anteriores, reúnan las condiciones previstas en el presente Reglamento (artículo 15º)."

B.1.5. Indique, en el caso de que exista, las facultades que tienen delegadas el o los consejero/s delegado/s:

<u>Nombre o denominación social del consejero</u>	<u>Breve descripción</u>
Ron Güimil, Ángel	Presidente Ejecutivo
Fernández Dopico, Francisco	Consejero Delegado

Sin perjuicio de la condición de superior jerárquico del Presidente y del distinto ámbito competencial de actuación, cada uno de ellos puede ejercitar sus facultades solidariamente.

Facultades delegadas:

La delegación incluye todas las facultades del Consejo de Administración, excepto las legalmente indelegables y las siguientes, que no pueden ser objeto de delegación conforme a lo establecido en el artículo 4.3 del Reglamento del Consejo:

- La aprobación de las estrategias, planes y políticas generales del Banco;
- El nombramiento, retribución y, en su caso, destitución de los altos directivos del Banco;
- El control de la actividad de gestión y la evaluación de los altos directivos del Banco;
- La identificación de los principales riesgos del Banco, y en especial la implantación y seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados;
- La determinación de las políticas de información y comunicación con los accionistas, los mercados y la opinión pública;
- Aprobar la política en materia de autocartera;
- En general, las operaciones que entrañen la disposición de activos sustanciales del Banco y las grandes operaciones societarias, así como todas aquellas específicamente previstas en el Reglamento del Consejo.

B.1.6. Identifique, en su caso, a los miembros del consejo que asuman cargos de administradores o directivos en otras sociedades que formen parte del grupo de la sociedad cotizada:

<u>Nombre o denominación social del consejero</u>	<u>Denominación social de la entidad del grupo</u>	<u>Cargo</u>
Fernández, Francisco	Banco Popular France	Consejero
Gancedo, Eric	Banco Popular Hipotecario	Consejero
	Banco de Castilla	Representante del Consejero BPE
Herrando, Luis	Banco de Crédito Balear	Representante del Consejero BPE
	Bancopopular-e	Presidente
	Banco Popular France	Presidente
	Banco de Galicia	Representante del Consejero BPE
Montuenga, Luis	Popular Banca Privada	Presidente
	Banco de Andalucía	Representante del Consejero BPE
Nigorra, Miguel	Banco de Galicia	Consejero
	Banco de Vasconia	Representante del consejero BPE
	Banco de Crédito Balear	Presidente
Rodríguez, José Ramón	Banco de Vasconia	Presidente
Ron, Ángel	Banco de Crédito Balear	Representante del Consejero
	Banco Alcalá	Presidente
	Banco Popular Hipotecario	Presidente
	Popular Banca Privada	Consejero
	Popular Banca Privada	Consejero
Santana, Vicente	Popular Banca Privada	Consejero
Solís, Miguel Ángel	Banco de Andalucía	Presidente
	Banco de Crédito Balear	Consejero
	Banco de Vasconia	Consejero

B.1.7. Detalle, en su caso, los consejeros de su sociedad que sean miembros del consejo de administración de otras entidades cotizadas en mercados oficiales de valores en España distintas de su grupo, que hayan sido comunicadas a la sociedad:

<u>Nombre o denominación social del consejero</u>	<u>Empresa cotizada</u>	<u>Cargo</u>
Molins, Casimiro	Cementos Molins, S.A.	Presidente
Montuenga, Luis	Popularinsa, S.A.	Consejero
	Popularinsa, S.A.	Presidente
	Unión Europea de Inversiones, S.A.	Presidente

B.1.8. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración agregada de los consejeros devengada durante el ejercicio.

a) En la sociedad objeto del presente informe:

<u>Concepto retributivo</u>	<u>Datos en miles de euros</u>
Retribución fija	2.016
Retribución variable	550
Dietas	0
Atenciones Estatutarias	0
Opciones sobre acciones y/o otros instrumentos financieros	0
Otros	0
TOTAL:	2.566

<u>Otros beneficios</u>	<u>Datos en miles de euros</u>
Anticipos	0
Créditos concedidos	15.860
Fondos y Planes de Pensiones: Aportaciones	2.760
Fondos y Planes de Pensiones: Obligaciones contraídas	0
Primas de seguros de vida	5,20
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	0

b) Por la pertenencia de los consejeros de la sociedad a otros consejos de administración y/o a la alta dirección de sociedades del grupo:

<u>Concepto retributivo</u>	<u>Datos en miles de euros</u>
Retribución fija	0
Retribución variable	0
Dietas	0
Atenciones Estatutarias	56
Opciones sobre acciones y/o otros instrumentos financieros	0
Otros	0
TOTAL:	56

<u>Otros beneficios</u>	<u>Datos en miles de euros</u>
Anticipos	0
Créditos concedidos	792
Fondos y Planes de Pensiones: Aportaciones	0
Fondos y Planes de Pensiones: Obligaciones contraídas	0
Primas de seguros de vida	0
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	832

c) Remuneración total por tipología de consejero:

<u>Tipología consejeros</u>	<u>Por sociedad</u>	<u>Por grupo (en miles de euros)</u>
Ejecutivos	2.566	0
Externos Dominicales	0	0
Externos Independientes	0	56
Otros Externos	0	0
Total	2.566	56

d) Respecto al beneficio atribuido a la sociedad dominante:

Remuneración total consejeros (en miles de euros)	2.622
Remuneración total consejeros/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (expresado en %)	0,33%

B.1.9. Identifique a los miembros de la alta dirección que no sean a su vez consejeros ejecutivos, e indique la remuneración total devengada a su favor durante el ejercicio:

<u>Nombre o denominación social</u>	<u>Cargo</u>
Jesús Arellano Escobar	Banca Minorista
Santiago Berrocal Enriquez	Financiaciones Especializadas
Juan Echanojáuregui Soloaga	Relaciones con Inversores
Amadeu Font Jorba	Unidad de Negocio Internacional
Roberto Higuera Montejo	Dirección Financiera
Julio Hortigüela Ayuso	Gestión de Activos
José María Lucía Aguirre	Inversiones
José Luis Manso Zorzo	Recursos Humanos
Luis Felipe Marcos García	Cumplimiento Normativo
Rafael de Mena Arenas	Secretaría Técnica
Eutimio Morales López	Control, auditoría, seguridad e inmuebles
Tomás Pereira Pena	Servicios Jurídicos Centrales
Antonio Ramírez Parrondo	Desarrollo Corporativo
Ernesto Rey Rey	Tesorería General
Ángel Rivera Congosto	Medios
Rafael Roca García	Intervención General
Pablo Romero Moreno-Manzanaro	Unidad Hipotecaria Comercial
Francisco Sancha Bermejo	Dirección Comercial
José Sartorius Álvarez de Bohorques	Actividades Internacionales
Fernando de Soto López-Doriga	Relaciones Institucionales
Francisco Javier Zapata Cirugeda	Asesoría Institucional
Remuneración total alta dirección (en miles de euros)	4.493,57

B.1.10. Identifique de forma agregada si existen cláusulas de garantía o blindaje, para casos de despido o cambios de control a favor de los miembros de la alta dirección, incluyendo los consejeros ejecutivos, de la sociedad o de su grupo. Indique si estos contratos han de ser comunicados y/o aprobados por los órganos de la sociedad o de su grupo:

Número de beneficiarios	-	
	<u>Consejo de Administración</u>	<u>Junta General</u>
Órgano que autoriza las cláusulas	-	-
	<u>SI</u>	<u>NO</u>
¿Se informa a la Junta General sobre las cláusulas?	-	-

B.1.11. Indique el proceso para establecer la remuneración de los miembros del consejo de administración y las cláusulas estatutarias relevantes al respecto.

El artículo 16º de los Estatutos, modificado en la Junta General que tuvo lugar el 24 de junio de 2004, establece lo siguiente:

Artículo 16º

"La política de remuneración de los consejeros se ajustará al tradicional criterio del Banco de no retribuir el desempeño del cargo como miembro del Consejo de Administración.

La regla anterior será compatible con la percepción de los honorarios o sueldos que puedan corresponder a los miembros del Consejo que presten servicios profesionales o laborales, por cualesquiera otras funciones ejecutivas, de asesoramiento o de representación que, en su caso, desempeñen, distintas de las de supervisión, deliberación y adopción de acuerdos propias de su condición de Consejeros.

Los Consejeros que no tengan vinculación profesional o laboral con el Banco no tendrán ninguna remuneración, salvo los seguros colectivos, y de responsabilidad civil, que correspondan al ejercicio de su actuación como consejeros."

El artículo 21 del Reglamento del Consejo reproduce los párrafos transcritos, añadiendo los siguientes párrafos:

Artículo 21º.- La retribución

"Previo propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, el Consejo de Administración revisará la política de retribución de los Consejeros, adoptando las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora y, en particular, para ajustar dicha política a los principios de moderación y relación con los rendimientos del Banco.

La retribución de los Consejeros será transparente. El Consejo de Administración, conforme a la legislación vigente en cada momento, informará en la Memoria Anual y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo acerca de la remuneración percibida por los Consejeros. La Memoria, como parte integrante de las Cuentas Anuales, contendrá cuanta información se estime oportuna sobre la retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración. En todo caso, el informe anual de gobierno corporativo incluirá la remuneración global del Consejo de Administración. A estos efectos, se entenderá comprendidas dentro de la remuneración, el importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengadas en el curso del ejercicio por los miembros del órgano de administración, cualquiera que sea su causa, así como de las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración."

B.1.12. Indique, en su caso, la identidad de los miembros del consejo que sean, a su vez, miembros del consejo de administración o directivos de sociedades que ostenten participaciones significativas en la sociedad cotizada y/o en entidades de su grupo:

<u>Nombre o denominación social del consejero</u>	<u>Denominación social del accionista significativo</u>	<u>Cargo</u>
Herbert Walter	Allianz, A.G.	Consejero

Detalle, en su caso, las relaciones relevantes distintas de las contempladas en el epígrafe anterior, de los miembros del consejo de administración que les vinculen con los accionistas significativos y/o en entidades de su grupo:

<u>Nombre o denominación social del consejero vinculado</u>	<u>Nombre o denominación social del accionista significativo</u>	<u>Descripción relación</u>
Américo Ferreira de Amorim	Topbreach Holding, B.V.	Accionista de control

B.1.13. Indique, en su caso, las modificaciones introducidas durante el ejercicio en el reglamento del consejo.

Durante el ejercicio 2004 no se ha introducido modificación alguna en el Reglamento del Consejo.

B.1.14. Indique los procedimientos de nombramiento, reelección, evaluación y remoción de los consejeros. Detalle los órganos competentes, los trámites a seguir y los criterios a emplear en cada uno de los procedimientos.

Los procedimientos de nombramiento, reelección, evaluación y remoción de consejeros se regulan básicamente en el artículo 16º de los Estatutos Sociales y en los artículos 14º a 16º del Reglamento del Consejo.

Nombramiento

El número de Consejeros será como mínimo de doce y como máximo de veinte, que necesariamente deberán ser accionistas. El nombramiento de los Consejeros y la determinación de su número, dentro de los límites fijados, corresponde a la Junta General.

Si durante el plazo para el que fueron nombrados los Consejeros se produjesen vacantes, el Consejo podrá designar por cooptación entre los accionistas las personas que hayan de ocuparlas hasta que se reúna la siguiente Junta General de accionistas, y en todos los demás supuestos en que así proceda de acuerdo con la Ley, los Estatutos y el Reglamento del Consejo.

Requisitos para el nombramiento

Las propuestas de nombramiento y reelección de Consejeros que someta el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General y las decisiones de nombramiento que adopte dicho órgano en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas deberán recaer en personas que, además de cumplir los requisitos legales y estatutarios que el cargo exige, gocen de reconocido prestigio y posean los conocimientos y experiencia profesionales adecuados al ejercicio de sus funciones.

En concreto, los consejeros deberán ser personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, debiendo poseer conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones.

Procedimiento de nombramiento y reelección

En todo caso, el nombramiento y reelección de consejeros se atiene a un procedimiento formal y

transparente, requiriendo un informe previo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses.

Las propuestas de nombramiento de Consejeros que someta el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General y las decisiones de nombramiento por cooptación que adopte, deberán ser previamente informadas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses que, si lo considera oportuno, presentará una propuesta al Consejo de Administración. Cuando el Consejo se aparte de las recomendaciones de dicha Comisión habrá de motivar las razones de su proceder y dejar constancia en acta de sus razones.

El Consejo de Administración, estará integrado por las categorías que se señalan a continuación:

A) Consejeros Internos o Ejecutivos: con competencias ejecutivas y funciones de Alta Dirección del Banco o en algunas de sus participadas. El número de Consejeros con funciones ejecutivas no excederán de la tercera parte de los miembros del Consejo de Administración.

B) Consejeros Externos: que serán, a su vez, de dos tipos :

b1) Consejeros Dominicales: propuestos por quienes sean titulares de participaciones significativas estables en el capital del Banco. Tomando en consideración la composición accionarial del Banco, se calificarán como dominicales aquellos Consejeros que sean accionistas, de forma directa o indirecta, con una participación superior al 1% del capital social del Banco, o que hayan sido designados para la representación de accionistas propietarios del citado porcentaje de capital social.

b2) Consejeros Independientes: aquellos de reconocido prestigio profesional que puedan aportar su experiencia y conocimientos al gobierno corporativo y que, no incluidos en las dos categorías anteriores, reúnan las condiciones que aseguren su imparcialidad y objetividad de criterio.

Entre éstas se señalan las siguientes:

i) No tener, o haber tenido recientemente, relación de trabajo, comercial o contractual, directa o indirecta, y de carácter significativo, con el Banco, sus directivos, los Consejeros dominicales o sociedades del grupo cuyos intereses accionariales éstos representen.

A los efectos señalados, no podrán ser propuestos o designados como Consejeros Independientes quienes hayan desempeñado en el último año puestos de Alta Dirección en el Banco o en las entidades mencionadas en ese apartado; las personas que directa o indirectamente hayan realizado o percibido pagos del Banco que pudieran comprometer su independencia y, en general, cuantas personas tengan alguna relación con la gestión ordinaria de la compañía o se hallen vinculadas de forma significativa, en virtud de razones profesionales o comerciales, con los Consejeros ejecutivos o con otros altos Directivos del Banco.

ii) No ser Consejero de otra entidad que tenga Consejeros dominicales en el Banco.

iii) No tener relación de parentesco próximo con los Consejeros ejecutivos, dominicales o los miembros de la alta Dirección del Banco. Se entiende que existe parentesco próximo cuando se trate del cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos del administrador o del cónyuge del administrador y los cónyuges de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos del administrador.

Si existiera alguna de las relaciones anteriores deberá ser conocida y evaluada por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, y recogida en el informe anual.

El Consejo de Administración ejercitará sus facultades de propuesta de nombramiento a la Junta y de nombramiento por cooptación, de modo que los Consejeros Externos representen una amplia mayoría sobre los Consejeros Ejecutivos en la composición del Consejo de Administración. Asimismo, el

Consejo de Administración tratará de que el conjunto de los Consejeros que lo compongan represente un porcentaje relevante del capital social.

Duración, reelección y evaluación

La duración del cargo será de cinco (5) años, sin perjuicio de lo cual anualmente se pondrá el cargo a disposición de la Junta. Al término de este plazo, los Consejeros podrán ser reelegidos una o más veces por períodos de igual duración máxima, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses en el que se evaluará el trabajo desarrollado por el Consejero y la dedicación efectiva al cargo durante el último mandato.

B.1.15. Indique los supuestos en los que están obligados a dimitir los consejeros.

Los Consejeros cesarán en el cargo a petición propia, cuando haya transcurrido el período para el que fueron nombrados o cuando lo decida la Junta General de accionistas, y en todos los demás supuestos en que así proceda de acuerdo con la Ley y los Estatutos.

El artículo 16º del Reglamento del Consejo dispone que los Consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si éste lo considera conveniente, la correspondiente dimisión en los casos siguientes:

- a) Cuando, en caso de tratarse de Consejeros Ejecutivos, cesen en los puestos a los que estuviese asociado su nombramiento como Consejero.
- b) Cuando se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente previstos.
- c) En los supuestos en que su permanencia en el Consejo pueda afectar negativamente al funcionamiento del mismo o al crédito y reputación de la Entidad en el mercado, o pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad.
- d) En el caso de un Consejero Dominical, cuando el accionista cuyos intereses accionariales represente en el Consejo, se desprenda de su participación en la Compañía.

B.1.16. Explique si la función de primer ejecutivo de la sociedad recae en el cargo de presidente del consejo. En su caso, indique las medidas que se han tomado para limitar los riesgos de acumulación de poderes en una única persona:

Si

No

Medidas para limitar riesgos

La flexibilidad de su estructura y la fluidez de la información, junto a la agilidad en la toma de decisiones, es una de las características de Banco Popular.

El principio de separación estricta de poderes se ha aplicado durante casi cinco décadas, inspirando la estructura del Banco en sus diferentes etapas.

Hoy, tras los cambios producidos, en el gobierno de la Sociedad se distinguen dos Presidentes, D. Javier Valls Taberner, Presidente del Consejo de Administración, que no tiene funciones ejecutivas, y D. Ángel Ron Güimil, Presidente de la Comisión Ejecutiva. Ambos se sustituyen recíprocamente, en caso de ausencia o enfermedad.

A pesar de la circunstancia expresada, a D. Javier Valls se le califica como consejero interno en el apartado B.1.3 al recibir sus haberes por nómina y dedicarse profesionalmente en exclusiva al Banco.

Por lo que hace a las funciones ejecutivas, existe una amplia atribución de competencias al Presidente de la Comisión Ejecutiva y al Consejero Delegado, D. Francisco Fernández Dopico.

El Presidente Ejecutivo preside la Comisión Ejecutiva y la Comisión de Créditos. El Consejero Delegado es ponente en la Comisión Ejecutiva, de la que es miembro, de los asuntos que le son propios.

En el reparto de funciones entre el Presidente y el Consejero Delegado, se ha considerado la naturaleza del negocio de Banco Popular y la creciente complejidad y especialización que exige la actividad financiera y la presencia internacional del Grupo. El negocio comercial y las unidades de apoyo directamente vinculadas dependen del Consejero Delegado, mientras que dependen del Presidente ejecutivo las áreas que lo exigen por su carácter estratégico, institucional o de presencia externa de la Entidad.

B.1.17. ¿Se exigen mayorías reforzadas, distintas de las legales, en algún tipo de decisión?:

Si No

Indique cómo se adoptan los acuerdos en el consejo de administración, señalando al menos, el mínimo quórum de asistencia y el tipo de mayorías para adoptar los acuerdos:

Descripción del acuerdo	Adopción de acuerdos Quórum	Tipo de Mayoría
<u>Quórum de asistencia:</u>	El Artículo 16º de los Estatutos Sociales establece que:	<i>"El Consejo de Administración quedará válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, la mitad más uno de sus componentes."</i>
	Asimismo, el artículo 12º del Reglamento del Consejo dispone que:	<i>"La válida constitución del Consejo de Administración requiere que concurran a la reunión, presentes o representados, la mitad más uno del número de Consejeros que lo compongan, salvo en el caso de falta de convocatoria, que requerirá la asistencia de todos los miembros. Si el número de Consejeros fuera impar se entenderá que hay quórum suficiente si asiste el número entero de Consejeros inmediatamente superior a la mitad."</i>
<u>Quórum de adopción de acuerdos:</u>	El Artículo 16º de los Estatutos Sociales establece que:	<i>"Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los Consejeros concurrentes."</i>
	Por su parte, el artículo 12º del Reglamento del Consejo establece lo siguiente:	<i>"Los acuerdos deberán adoptarse con el voto favorable de la mayoría absoluta de los Consejeros presentes o representados concurrentes a la sesión, salvo en aquellos supuestos en los que legal o estatutariamente se requiera un quórum superior."</i>
	A su vez, el artículo 21º de los Estatutos Sociales dispone que:	<i>"La delegación permanente de alguna facultad del Consejo de Administración en el Presidente, en la Comisión Ejecutiva o en el Consejero Delegado, así como la designación de los administradores que hayan de ocupar tales cargos, requerirán, para su validez, el voto favorable de las dos terceras partes de los componentes del Consejo. El mismo número de votos será preciso para la designación de los Consejeros Locales, Vicepresidentes, Directores y Apoderados generales."</i>
	Y el artículo 10º del Reglamento del Consejo:	<i>"La delegación permanente de alguna facultad del Consejo de Administración y la designación del Consejero o Consejeros que hayan de ocupar el cargo de Consejero Delegado requerirá para su validez el voto favorable de las dos terceras partes de los componentes del Consejo."</i>

Por último, el artículo 12º del Reglamento del Consejo establece que:

"La votación sin sesión, ya sea por escrito, por videoconferencia o por cualquier otro procedimiento electrónico de comunicación a distancia, sólo será admitida cuando ningún Consejero se oponga a este procedimiento y se cumplan los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades Anónimas y el Reglamento del Registro Mercantil."

B.1.18. Explique si existen requisitos específicos, distintos de los relativos a los consejeros, para ser nombrado presidente.

Si No

Descripción de los requisitos

En el artículo 16º de los Estatutos Sociales se establece que:

"Sólo podrá ser Presidente del Consejo la persona que ostente la condición de Consejero con carácter definitivo por haber sido ratificado o elegido como tal Consejero por la Junta General."

B.1.19. Indique si el presidente tiene voto de calidad:

Si No

Materias en las que existe voto de calidad

-

B.1.20. Indique si los estatutos o el reglamento del consejo establecen algún límite a la edad de los consejeros:

Si No

Edad límite presidente -

Edad límite consejero delegado - Edad límite consejero -

B.1.21. Indique si los estatutos o el reglamento del consejo establecen un mandato limitado para los consejeros independientes:

Si No

Número máximo de años de mandato -

B.1.22. Indique si existen procesos formales para la delegación de votos en el consejo de administración. En su caso, detállelos brevemente.

El artículo 16º de los Estatutos Sociales prevé la posibilidad de que los consejeros puedan delegar a favor de otro consejero su representación en las reuniones del Consejo de Administración.

Por su parte, el artículo 12º del Reglamento del Consejo establece que:

"Los Consejeros harán todo lo posible para acudir a las sesiones del Consejo y, cuando no puedan hacerlo personalmente procurarán que la representación que otorguen a favor de otro miembro del Consejo incluya las oportunas instrucciones. La representación de los Consejeros ausentes podrá conferirse por cualquier medio escrito, siendo válido el telegrama, el telefax o correo electrónico dirigido a la Presidencia o Secretaría del Consejo."

B.1.23. Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio. Asimismo, señale, en su caso, las veces que se ha reunido el consejo sin la asistencia de su Presidente:

Número de reuniones del consejo	5
Número de reuniones del consejo sin la asistencia del Presidente	0

Indique el número de reuniones que han mantenido en el ejercicio las distintas comisiones del consejo:

Número de reuniones de la comisión ejecutiva o delegada	46
Número de reuniones del Comité de auditoría	4
Número de reuniones de la Comisión de nombramientos y retribuciones	15
Número de reuniones de la comisión de estrategia e inversiones	
Número de reuniones de la comisión de Créditos	47

B.1.24. Indique si las cuentas anuales individuales y consolidadas que se presentan para su aprobación al consejo están previamente certificadas:

Si No

Identifique, en su caso, a la/s persona/s que ha o han certificado las cuentas anuales individuales y consolidadas de la sociedad, para su formulación por el consejo:

<u>Nombre</u>	<u>Cargo</u>
-	-

B.1.25. Explique, si los hubiera, los mecanismos establecidos por el consejo de administración para evitar que las cuentas individuales y consolidadas por él formuladas se presenten en la Junta General con salvedades en el informe de auditoría.

Los mecanismos establecidos por el Consejo de Administración para evitar que las cuentas individuales y consolidadas por él formuladas se presenten en la Junta General con salvedades en el informe de auditoría son, entre otros, los siguientes:

- a) Que la elaboración de las cuentas por parte de los servicios internos del Banco se realice con una especial preocupación en aplicar con rigor los principios de contabilidad generalmente aceptados, procurando en concreto:
 - Que las cuentas anuales expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera, de los resultados de las operaciones y contengan la información necesaria y suficiente para su comprensión.
 - Que las cuentas anuales y el informe de gestión expliquen con claridad y sencillez los riesgos económicos, financieros y jurídicos en que pueden incurrir.
 - Que las cuentas anuales se elaboren de conformidad con los principios y normas contables generalmente aceptados, guardando uniformidad con los aplicados en el ejercicio anterior, con el objeto de evitar que el auditor externo manifieste una opinión con salvedades sobre las mismas.
- b) Que las relaciones del Consejo con los auditores externos se encaucen a través de la Comisión de Auditoría y Control.
- c) Que la Comisión de Auditoría y Control, en el ejercicio de su principal cometido, asista al Consejo de Administración en sus funciones de vigilancia y control del Banco mediante la evaluación del sistema de verificación contable del Grupo, la verificación de la independencia del auditor externo y la revisión del sistema de control interno.

- d) Que en el curso de las reuniones mixtas con los auditores externos se proceda a solicitar una revisión exhaustiva de varios sectores de las cuentas con objeto de poder evaluar la calidad del esfuerzo llevado a cabo en los mismos.

A tal efecto, el artículo 30º del Reglamento del Consejo, en sus apartados 1 y 4 establece lo siguiente:

"Artículo 30. Relaciones con los auditores.

1. Las relaciones del Consejo con los auditores externos de la Compañía se encauzarán a través de la Comisión de Auditoría y Control.

.....

4. El Consejo de Administración procurará formular definitivamente las cuentas de manera tal que no haya lugar a salvedades por parte del auditor. No obstante, cuando el Consejo considere que debe mantener su criterio, explicará públicamente el contenido y el alcance de la discrepancia."

Por su parte, el artículo 24º del Reglamento del Consejo, establece las reglas de organización y funcionamiento de la Comisión de Auditoría y Control, que se detallan en el apartado B.2.3.

B.1.26. Detalle las medidas adoptadas para que la información difundida a los mercados de valores sea transmitida de forma equitativa y simétrica.

El artículo 29º del Reglamento del Consejo establece las medidas para que la información difundida a los mercados sea transmitida de forma equitativa y simétrica.

En este sentido, el Consejo de Administración debe adoptar las medidas necesarias para garantizar que se transmita a los mercados financieros toda la información sobre el Banco exigida por la legislación vigente y toda aquella que se considere relevante para los inversores.

En virtud de este principio de transparencia, la información que se transmita deberá ser:

- a) Correcta y veraz.
- b) Transmitida de forma simétrica y equitativa.
- c) Transmitida en tiempo útil.

Asimismo, el Consejo de Administración debe supervisar que se difunda toda la información exigida por la legislación vigente a las sociedades cotizadas, y en concreto la siguiente:

1. Las informaciones públicas periódicas de carácter financiero.
2. Toda información relevante (hechos o decisiones) mediante la remisión a la Comisión Nacional del Mercado de Valores de la correspondiente comunicación de hecho relevante.
3. El Informe Anual de Gobierno Corporativo con el contenido legal y reglamentariamente establecido, que será objeto de comunicación como hecho relevante y publicado en la página web institucional de Banco.

Por su parte, el apartado 9 del Reglamento Interno de conducta de las entidades del Grupo Banco Popular en el ámbito de los mercados de valores, impone las siguientes obligaciones en materia de difusión de informaciones relevantes:

"9. Información relevante.

9.1. Definición de Información relevante.- Se considera información relevante, a estos efectos, todo hecho, decisión o acuerdo relativo al Grupo cuyo conocimiento pueda afectar a un inversor razonablemente para adquirir o transmitir valores emitidos por el Grupo o instrumentos financieros cuyo

subyacente sean valores emitidos por el Grupo y que, por tanto, pueda influir de forma sensible en su cotización en un mercado secundario.

9.2. Toda información relevante, sea de carácter extraordinario o periódico, deberá difundirse inmediatamente al mercado, mediante comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores. La comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores deberá hacerse con carácter previo a su difusión por cualquier otro medio y tan pronto como sea conocido el hecho, se haya adoptado la decisión o firmado el acuerdo o contrato con terceros de que se trate. El contenido de la comunicación deberá ser veraz, claro, completo y, cuando así lo exija la naturaleza de la información, cuantificado, de manera que no induzca a confusión o engaño. En todo caso, las informaciones relevantes se difundirán, al menos durante un año, en la página web del Banco Popular.

Cuando el emisor considere que la información no debe ser hecha pública por afectar a sus intereses legítimos, informará inmediatamente a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que podrá dispensarle de tal obligación.

9.3. Forma de la comunicación: La comunicación de información relevante a los organismos supervisores constará de un encabezado en el que se indique claramente el tipo de comunicación: "hecho relevante", "hecho relevante periódico", "decisión relevante" u "otras comunicaciones", aclarando en el cuerpo del documento si se trata de un hecho o una decisión. Se remitirá en un soporte que garantice de forma suficiente la autenticidad e integridad de la comunicación, e incluirá la firma gráfica o electrónica de uno de los interlocutores cualificados de la entidad.

9.4. Destinatarios de la información relevante:- Se entregará a las personas que el organismo correspondiente designe como receptores cualificados de la misma, requiriendo en todo caso constancia documental suficiente de su presentación.

Se prestará especial atención en verificar, en el caso de información reservada que deba mantenerse confidencial por el organismo supervisor, que la entrega se realiza personalmente al funcionario específicamente autorizado a recibir esa clase de información.

9.5. A los efectos de efectuar las comunicaciones regladas descritas en este apartado, serán interlocutores cualificados ante los organismos supervisores las Secretarías de los Consejos de Administración de las Entidades del Grupo. Sin perjuicio de lo anterior, dichas oficinas podrán habilitar con carácter permanente u ocasional a otros directivos del Banco Popular Español, S.A. o de las correspondientes Entidades del Grupo para transmitir información incluida en la categoría de "Otras comunicaciones".

B.1.27. ¿El secretario del consejo tiene la condición de consejero?:

Si

No

B.1.28. Indique, si los hubiera, los mecanismos establecidos por la sociedad para preservar la independencia del auditor, de los analistas financieros, de los bancos de inversión y de las agencias de calificación.

El artículo 30º del Reglamento del Consejo establece mecanismos encaminados a preservar la independencia del auditor de cuentas externo.

En ese sentido, el citado artículo dispone que las relaciones del Consejo con los auditores externos de la Compañía se encauzarán a través de la Comisión de Auditoría y Control.

Asimismo, ambos órganos, el Consejo de Administración y la Comisión de Auditoría y Control, vigilarán las situaciones que puedan suponer un riesgo para la independencia del auditor externo del Banco.

Uno de los mecanismos, establecido en el citado artículo del Reglamento del Consejo, obliga al Consejo de Administración a informar públicamente con periodicidad anual de los honorarios globales que ha satisfecho la Compañía a la firma auditora por servicios distintos de la auditoría.

Asimismo, el Consejo de Administración procurará formular definitivamente las cuentas de manera tal que no haya lugar a salvedades por parte del auditor. No obstante, cuando el Consejo considere que debe mantener su criterio, explicará públicamente el contenido y el alcance de la discrepancia.

Por lo que respecta a las agencias de calificación, el Banco tiene contratados los servicios de las tres principales agencias internacionales de rating, ocupándose el Departamento de Gestión Financiera de las relaciones con las mismas.

B.1.29. Indique si la firma de auditoría realiza otros trabajos para la sociedad y/o su grupo distintos de los de auditoría y en ese caso declare el importe de los honorarios recibidos por dichos trabajos y el porcentaje que supone sobre los honorarios facturados a la sociedad y/o su grupo.

	<u>Si</u>		<u>No</u>	
	<u>Sociedad</u>	<u>Grupo</u>	<u>Total</u>	
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	73	108	181	
Importe trabajos distintos de los de auditoría / Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	6,9%	10,4%	17,3%	

B.1.30. Indique el número de años que la firma actual de auditoría lleva de forma ininterrumpida realizando la auditoría de las cuentas anuales de la sociedad y/o su grupo. Asimismo, indique el porcentaje que representa el número de años auditados por la actual firma de auditoría sobre el número total de años en los que las cuentas anuales han sido auditadas:

	<u>Sociedad</u>	<u>Grupo</u>
Número de años ininterrumpidos	23	23
	<u>Sociedad</u>	<u>Grupo</u>
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría / Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	91,5%	91,5%

B.1.31. Indique las participaciones de los miembros del consejo de administración de la sociedad en el capital de entidades que tengan el mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituya el objeto social, tanto de la sociedad como de su grupo, y que hayan sido comunicadas a la sociedad. Asimismo, indique los cargos o funciones que en estas sociedades ejerzan:

Nombre o denominación social del consejero	Denominación social de la sociedad objeto	% participación	Cargo o funciones
Aparicio, Francisco	Banco de Andalucía	0	-
	Banco de Castilla	0	-
	Banco de Crédito Balear	0	-
	Banco de Galicia	0	-
	Banco de Vasconia	0	-
Asociación de Dir. BPE	-	-	-
Fernández, Francisco	Banco de Andalucía	0	-
	Banco Popular Hipotecario	-	Consejero
	Banco Popular France	-	Consejero
	Sistemas 4B	-	Presidente
	Mobipay	-	Consejero
F. de Amorim, Américo	Millenium bcp	0,07	-
Gancedo, Eric	Banco de Castilla	-	Representante BPE
	Banco de Crédito Balear	-	Representante BPE
	Bancopopular-e	-	Presidente
	Banco Popular France	-	Presidente
Herrando, Luis	Banco de Galicia	0	Representante BPE
	Popular Banca Privada	-	Presidente
Molins, Casimiro	-	-	-
Montuenga, Luis	Banco de Andalucía	-	Representante BPE
	Banco de Galicia	-	Consejero
	Banco de Vasconia	-	Representante BPE
Morillo, Manuel	-	-	-
Nigorra, Miguel	Banco de Andalucía	0,01	-
	Banco de Crédito Balear	7,69	Presidente
Rodríguez, José Ramón	Banco de Crédito Balear	0,03	Repres. B.Alcalá
	Banco de Vasconia	0,01	Presidente
	BancoPopular Hipotecario	-	Presidente
	Popular Banca Privada	-	Consejero
Ron, Ángel	Popular Banca Privada	-	Consejero
Santana, Vicente	Popular Banca Privada	-	Consejero
	Bancoval	3,21	-
Sindicatura de Accs. BPE	-	-	-
Solís, Miguel Ángel de	Banco de Andalucía	0,03	Presidente
	Banco de Crédito Balear	0,02	Consejero
	Banco de Galicia	0,02	-
	Banco de Vasconia	0,01	Consejero
Termes, Rafael	-	-	-
Valls, Javier	-	-	-
Viñas, Emilio	Bancoval	3,21	-
Walter, Herbert	Dresdner Bank	-	Presidente
	Allianz AG	-	Consejero
	Deutsche Börse	-	Consejero

B.1.32. Indique y en su caso detalle si existe un procedimiento para que los consejeros puedan contar con asesoramiento externo:

Si

No

Detalle el procedimiento

Todo consejero tiene el derecho y el deber de recabar y obtener información y asesoramiento apropiados para el cumplimiento de sus funciones de supervisión, en los términos más amplios, canalizando sus peticiones en ese sentido a través de la Secretaría del Consejo, que actuará facilitándoles directamente la información, ofreciéndoles los interlocutores apropiados o arbitrando las medidas para que puedan practicar in situ las diligencias de examen.

En el artículo 20º del Reglamento del Consejo se concreta el derecho a contar con el auxilio de expertos, al establecer que:

"Artículo 20º. Derecho a contar con el auxilio de expertos.

1. El Consejo de Administración, al objeto de facilitar la labor de los Consejeros, garantizará su acceso a los servicios de los expertos internos del Banco.

2. Los Consejeros tendrán la facultad de proponer al Consejo de Administración la contratación, con cargo a la Sociedad, de los asesores externos que consideren necesarios para asesorarles en relación con los problemas que se puedan plantear en el ejercicio del cargo, cuando se trate de problemas concretos de cierto relieve y complejidad.

3. La propuesta deberá ser comunicada al Presidente a través del Secretario del Consejo. El Consejo de Administración podrá vetar por mayoría de votos su aprobación si la considera innecesaria, si su coste fuera desproporcionado en relación con la importancia del problema y los activos e ingresos del Banco, o cuando exista la posibilidad de que dicha asistencia técnica sea prestada adecuadamente por expertos y técnicos de la propia Sociedad."

B.1.33. Indique y en su caso detalle si existe un procedimiento para que los consejeros puedan contar con la información necesaria para preparar las reuniones de los órganos de administración con tiempo suficiente:

Si

No

Detalle el procedimiento

Los consejeros disponen de información específicamente elaborada y orientada para preparar con tiempo suficiente las sesiones del Consejo, sin más limitaciones que las impuestas por el marco legal y reglamentario vigente en materia de información privilegiada. La información se proporciona a los Consejeros con una antelación variable, en función del tema concreto. En temas ordinarios, como los resultados, la información se actualiza continuamente. En los temas extraordinarios, con la antelación suficiente para permitir su estudio o solicitar más información.

En el artículo 19º del Reglamento del Consejo se concreta el derecho de información de los consejeros, al establecer que:

"Artículo 19º. Derecho de información del Consejero.

1. Los Consejeros se hallan investidos de las más amplias facultades para recabar información sobre cualquier aspecto del Banco, examinar sus libros, registros, documentos, contactar con los responsables de los distintos departamentos y visitar las instalaciones y dependencias de la Sociedad, siempre que así lo exija el desempeño de sus funciones.

2. El derecho de información se canalizará a través del Presidente o del Secretario del Consejo de Administración, quienes atenderán las solicitudes del Consejero, facilitándole directamente la información, ofreciéndole los interlocutores apropiados o arbitrando cuantas medidas sean necesarias para procurar el examen solicitado.

3. El Consejo de Administración podrá denegar la información solicitada si, a su juicio, la solicitud pudiera perjudicar los intereses sociales, todo ello sin perjuicio de lo previsto en la Ley de Sociedades Anónimas."

B.1.34. Indique si existe un seguro de responsabilidad a favor de los consejeros de la sociedad.

Si

No

B.2. Comisiones del Consejo de Administración

B.2.1. Enumere los órganos de administración:

<u>Nombre del órgano</u>	<u>Nº de miembros</u>	<u>Funciones</u>
Comisión Ejecutiva	8	Órgano delegado que sustituye y auxilia al Consejo de Administración. Ver apartado B.2.3.
Comisión de Auditoría y Control	3	Asistir al Consejo de Administración en sus funciones de vigilancia y control de la Sociedad. Ver apartado B.2.3.
Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses	3	Asistir al Consejo de Administración en sus funciones de nombramiento y retribución y vigilar la observancia de las reglas de gobierno de la entidad. Ver apartado B.2.3.
Comisión de Créditos	8	Tiene amplias competencias en materia de control y análisis de las operaciones de inversión y crédito. Ver apartado B.2.3.

B.2.2. Detalle todas las comisiones del consejo de administración y sus miembros:

COMISION EJECUTIVA O DELEGADA

<u>Nombre</u>	<u>Cargo</u>
Ron, Ángel	Presidente
Valls, Javier	Presidente
Fernández, Francisco	Vocal
Gancedo, Eric	Vocal
Herrando, Luis	Vocal
Montuenga, Luis	Vocal
Rodríguez, José Ramón	Vocal
Aparicio, Francisco	Secretario

COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CONTROL

<u>Nombre</u>	<u>Cargo</u>
Rodríguez, José Ramón	Presidente
De Solís, Miguel Ángel	Vocal
Gancedo, Eric	Secretario

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES, GOBIERNO CORPORATIVO Y CONFLICTOS DE INTERESES

<u>Nombre</u>	<u>Cargo</u>
Herrando, Luis	Presidente
Montuenga, Luis	Vocal
Aparicio, Francisco	Secretario

COMISIÓN DE ESTRATEGIA E INVERSIONES

Nombre	Cargo
-	-

COMISION DE CRÉDITOS

<u>Nombre</u>	<u>Cargo</u>
Ron, Ángel	Presidente
Fernández, Francisco	Vocal
Gancedo, Eric	Vocal
Herrando, Luis	Vocal
Montuenga, Luis	Vocal
Rodríguez, José Ramón	Vocal
Lucía, José María	Ponente
Aparicio, Francisco	Secretario

B.2.3. Realice una descripción de las reglas de organización y funcionamiento, así como las responsabilidades que tienen atribuidas cada una de las comisiones del consejo.

La Comisión Ejecutiva

La regulación de la Comisión Ejecutiva se contiene en el artículo 21º de los Estatutos Sociales y en el artículo 23º del Reglamento del Consejo.

El Consejo de Administración decide en cada momento la composición de la Comisión Ejecutiva, correspondiéndole la designación de sus miembros así como su cese, quedando obligados a cesar en cualquier caso cuando lo hagan en su condición de Consejeros.

La adopción de los acuerdos de nombramiento de los miembros de la Comisión Ejecutiva requerirá el voto favorable de, al menos, las dos terceras partes de los miembros del Consejo de Administración.

La Comisión Ejecutiva celebra sus sesiones ordinarias con periodicidad, en principio, semanal.

Sus acuerdos se adoptan por mayoría absoluta de los Consejeros presentes o representados concurrentes a la sesión.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Ejecutiva son válidos y vinculantes sin necesidad de ratificación posterior por el pleno del Consejo, si bien informa al Consejo de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas en sus sesiones.

En la actualidad, el Consejo de Administración tiene delegadas a favor de la Comisión Ejecutiva la totalidad de las facultades de su competencia, salvo las indelegables conforme a lo dispuesto en la Ley y en el artículo 4.3 del Reglamento del Consejo.

La Comisión de Auditoría y Control

La regulación de la Comisión de Auditoría y Control se contiene en el artículo 21º de los Estatutos Sociales y en el artículo 24º del Reglamento del Consejo.

La Comisión de Auditoría y Control está integrada por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) consejeros, correspondiendo al Consejo de Administración la designación de los miembros de la Comisión, para lo que deberá tener en cuenta sus conocimientos y experiencia profesional, así como su cese, a propuesta de la Comisión de Nombramiento, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, quedando obligados a cesar en cualquier caso cuando lo hagan en su condición de Consejeros.

El Presidente de la Comisión y la mayoría de los miembros deben ser consejeros no ejecutivos.

El Consejo de Administración designa a su Presidente de entre sus miembros, así como a su Secretario, que no tiene que ser miembro de la Comisión, pudiendo en este último caso recaer tal designación en el Secretario del Consejo de Administración.

La duración del cargo de los miembros de la Comisión es de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos sucesivos de igual duración, salvo el Presidente, que puede ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde su cese.

El principal cometido de la comisión de Auditoría y Control es asistir al Consejo de Administración en sus funciones de vigilancia y control de la Sociedad mediante la evaluación del sistema de verificación contable de la Sociedad, la verificación de la independencia del auditor externo y la revisión del sistema de control interno.

La Comisión debe tener informado permanentemente al Consejo de Administración acerca del desarrollo de las funciones de su competencia.

La Comisión de Auditoría y Control se debe reunir cuantas veces sea necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones y siempre que sea convocada por su Presidente o a solicitud de cualquiera de sus miembros, celebrando al menos dos reuniones al año y en todo caso cuando el Consejo solicite la emisión de informes, la presentación de propuestas o la adopción de acuerdos en el ámbito de sus funciones.

La Comisión de Auditoría y Control puede requerir la asistencia a sus sesiones de los Auditores de Cuentas de la Sociedad, y cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad que fuera requerido a tal fin, estará obligado a asistir a las reuniones prestando su colaboración y el acceso a la información de que disponga. La Comisión podrá recabar la colaboración de estas mismas personas para el desarrollo de cuantos trabajos estime precisos para el ejercicio de sus funciones, así como el asesoramiento de profesionales externos.

Las propuestas de la Comisión de Auditoría y Control requieren para ser aprobadas el voto favorable de la mayoría de los miembros concurrentes a la sesión, sin perjuicio de la obligación de información al Consejo de Administración acerca de los votos disidentes.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Auditoría y Control tiene las siguientes competencias, entre las que se incluyen las que legalmente le corresponden:

- a) Informar en la Junta General de Accionistas sobre las cuestiones que en ella planteen los accionistas en materias de su competencia.
- b) Proponer al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General de Accionistas la designación del auditor externo, las condiciones de contratación, el alcance del mandato profesional

y, en su caso, la revocación o no renovación del mismo. Supervisar el cumplimiento del contrato de auditoría, procurando que la opinión sobre las cuentas anuales y los contenidos principales del informe de auditoría sean redactados de forma clara y precisa.

- c) Supervisar los servicios de auditoría interna.
- d) Servir de canal de comunicación entre el Consejo de Administración y los auditores, evaluar los resultados de cada auditoría y las respuestas del equipo de gestión a sus recomendaciones y mediar en los casos de discrepancias entre aquéllos y éste en relación con los principios y criterios aplicables en la preparación de los estados financieros.
- e) Llevar las relaciones con los auditores externos para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo la independencia de éstos y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas técnicas de auditoría.
- f) Procurar que las cuentas que el Consejo de Administración presente a la Junta no contengan reservas y salvedades en el informe de auditoría y, cuando haya de ser así, que los auditores expliquen al público, y en especial a los accionistas, el contenido y alcance de las discrepancias.
- g) Conocer el proceso de información financiera y los sistemas de control interno de la Sociedad.
- h) Revisar las cuentas de la Sociedad, vigilar el cumplimiento de los requerimientos legales y la correcta aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados. Seguir el funcionamiento de los procedimientos y manuales de control financiero interno adoptados por la Sociedad, comprobar su cumplimiento y revisar la designación y sustitución de sus responsables.
- i) Verificar que toda la información periódica que se ofrezca a los mercados se elabore conforme a los principios y prácticas profesionales de las cuentas anuales, supervisando esa información antes de su difusión pública.
- j) Considerar las sugerencias que le hagan llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los Altos Directivos o los accionistas de la Sociedad, así como informar y formular propuestas al Consejo de Administración sobre medidas que considere oportunas.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses

La regulación de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses se contiene en el artículo 25º del Reglamento del Consejo.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses está integrada por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) consejeros correspondiendo al Consejo de Administración la designación de los miembros de la Comisión para lo que deberá tener en cuenta sus conocimientos y experiencia profesional, así como su cese, a propuesta de la propia Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, quedando obligados a cesar en cualquier caso cuando lo hagan en su condición de Consejeros.

El Presidente de la Comisión y la mayoría de los miembros deben ser consejeros no ejecutivos.

El Consejo de Administración designa a su Presidente de entre sus miembros, así como a su Secretario, que no tiene que ser miembro de la Comisión, pudiendo en este último caso recaer tal designación en el Secretario del Consejo de Administración.

La duración del cargo de los miembros de la Comisión es de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por períodos sucesivos de igual duración, salvo el Presidente, que puede ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde su cese.

El principal cometido de la comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses es asistir al Consejo de Administración en sus funciones de nombramiento, reelección, cese y retribución de los consejeros y de la Dirección Ejecutiva de la Sociedad, así como la de velar porque los consejeros reciban toda la información necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones, así como vigilar la observancia de las reglas de gobierno de la entidad, revisando periódicamente sus resultados.

La comisión debe tener informado permanentemente al Consejo de Administración acerca del desarrollo de las funciones de su competencia.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses se reúne cuantas veces es necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones y siempre que es convocada por su Presidente o a solicitud de cualquiera de sus miembros, celebrando al menos dos reuniones al año y en todo caso cuando el Consejo solicite la emisión de informes, la presentación de propuestas o la adopción de acuerdos en el ámbito de sus funciones.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses puede requerir la asistencia a sus sesiones de cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad que fuera requerido a tal fin, quien estará obligado a asistir a las reuniones prestando su colaboración y el acceso a la información de que disponga. La Comisión podrá recabar la colaboración de estas mismas personas para el desarrollo de cuantos trabajos estime precisos para el ejercicio de sus funciones, así como el asesoramiento de profesionales externos.

Las propuestas de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses requieren para ser aprobadas el voto favorable de la mayoría de los miembros concurrentes a la sesión, sin perjuicio de la obligación de información al Consejo de Administración acerca de los votos disidentes.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses tiene las siguientes competencias:

- a) Velar por la integridad del proceso de selección de los Consejeros y altos ejecutivos del Banco, procurando que las candidaturas recaigan sobre personas que se ajusten al perfil de la vacante.
- b) Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de los candidatos.
- c) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento, reelección y cese de consejeros para que éste proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta General de Accionistas.
- d) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento, reelección y cese de los miembros que deban formar parte de cada una de las Comisiones del Consejo.
- e) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento y reelección de los miembros que deban formar parte de la Alta Dirección, así como de los miembros del órgano de vigilancia previsto en el Reglamento Interno de Conducta en el ámbito de los mercados de valores.
- f) Examinar las sugerencias de nombramientos que le hagan llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas del Banco, valorándolas e informando sobre ellas con criterios de objetividad e imparcialidad, para que el Consejo pueda obrar con conocimiento de causa.
- g) Revisar la política de retribuciones de los consejeros y de la Dirección Ejecutiva del Banco, así como de sus Directores Delegados, Regionales y Generales, proponiendo al Consejo de Administración las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora y, en particular, para ajustar dicha política a los principios de moderación y relación con los rendimientos de la Sociedad.

- h) Orientar a los nuevos Consejeros, advirtiéndoles de sus obligaciones legales, informándoles sobre las reglas de gobierno de la compañía y familiarizándoles con las características, la situación y el entorno de la empresa.
- i) Velar porque los Consejeros reciban información suficiente, en cantidad y calidad, para poder desempeñar sus funciones de manera adecuada.
- j) Intentar detectar los supuestos en los que la vinculación de un Consejero al Banco pueda afectar negativamente a su funcionamiento o al crédito y reputación del mismo.
- k) Detectar también los posibles conflictos de intereses entre los Consejeros o altos directivos y la Sociedad, velando por el cumplimiento de las obligaciones de discreción y pasividad, así como de los deberes de confidencialidad, diligencia y lealtad de aquellos y, en su caso, de los accionistas significativos.
- l) Tomar las medidas adecuadas para asegurar que el Consejo de Administración apruebe un informe anual razonado sobre las reglas de gobierno corporativo del Banco.
- m) Examinar el cumplimiento de las reglas de gobierno de la Compañía y hacer las propuestas necesarias para su mejora.

La Comisión de Créditos

La regulación de la Comisión de Créditos se contiene en el artículo 26º del Reglamento del Consejo.

Está presidida por el Presidente Ejecutivo y de ella forman parte los Vocales de la Comisión Ejecutiva del Consejo de Administración. El Director de Inversiones del Grupo interviene como ponente. Se reúne con periodicidad semanal si bien, en caso necesario, lo hace con mayor frecuencia.

Dado el carácter de foro abierto de discusión que tiene esta Comisión, en ocasiones se incorporan a la misma otros consejeros y directivos, cuando así lo aconsejan los asuntos a tratar.

La Comisión analiza y decide sobre todas las solicitudes de riesgo que superan las facultades delegadas de la organización. Requieren su autorización todas las operaciones, incluidas las del área de mercado, que supongan para el conjunto del Grupo un riesgo superior a 15 millones de €, computando en esta cifra la suma de los límites de riesgo dinerario y de firma con una empresa o grupo económico. Este límite se reduce a 7,5 millones de € cuando se trata de firmas en las que el riesgo del Grupo representa más del 50% de su endeudamiento en el sistema.

Igualmente, la Comisión establece pautas generales de política de riesgos relativas a tipos de operaciones, sectores, áreas geográficas, plazos y otros.

B.2.4. Indique, en su caso, las facultades de asesoramiento, consulta y en su caso, delegaciones que tienen cada una de las comisiones:

<u>Denominación Comisión</u>	<u>Breve descripción</u>
Comisión Ejecutiva	Véase el apartado B.2.3.
Comisión de Auditoría y Control	Véase el apartado B.2.3.
Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses	Véase el apartado B.2.3.
Comisión de Créditos	Véase el apartado B.2.3.

B.2.5. Indique, en su caso, la existencia de reglamentos de las comisiones del consejo, el lugar en que están disponibles para su consulta, y las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio. A su vez, se indicará si de forma voluntaria se ha elaborado algún informe anual sobre las actividades de cada comisión.

El Reglamento del Consejo de Administración contiene las normas de régimen interno y funcionamiento de las Comisiones del Consejo. El Reglamento está disponible para su consulta en el domicilio social del Banco y en su página web www.bancopopular.es.

Asimismo, el Consejo de Administración evalúa anualmente la calidad y eficiencia de sus trabajos, reflejándose el resultado de su análisis en el Informe de gobierno corporativo.

Durante el ejercicio 2004 no se han introducido modificaciones en el Reglamento del Consejo.

Entre las funciones encomendadas a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses (artículo 25º del Reglamento del Consejo) está la de examinar el cumplimiento de las reglas de gobierno de la compañía y hacer las propuestas necesarias para su mejora.

Por último, la Comisión de Auditoría y Control ha elaborado un Informe sobre las funciones y actividades realizadas durante el ejercicio.

B.2.6. En el caso de que exista comisión ejecutiva, explique el grado de delegación y de autonomía de la que dispone en el ejercicio de sus funciones, para la adopción de acuerdos sobre la administración y gestión de la sociedad.

En la actualidad, la Comisión Ejecutiva tiene delegadas a su favor la totalidad de las facultades del Consejo de Administración, salvo las indelegables conforme a lo dispuesto en la Ley y en el artículo 4.3 del Reglamento del Consejo.

B.2.7. Indique si la composición de la comisión ejecutiva refleja la participación en el consejo de los diferentes consejeros en función de su condición:

Si

No

La Comisión Ejecutiva procura reflejar el equilibrio que se da en el Consejo de Administración, evitando que formen parte de la misma aquellos consejeros que puedan tener negocios con el Grupo que puedan dar lugar a conflictos de interés.

El Consejo de Administración está compuesto en la actualidad por 19 miembros, de los cuales 4 son ejecutivos, 6 son calificados como dominicales y 9 como independientes. Por su parte, la Comisión Ejecutiva está compuesta por ocho miembros, de los cuales tres son ejecutivos, dos son dominicales y los restantes tres son independientes. Por tanto, el porcentaje de independientes en el Consejo de Administración asciende al 47% mientras que en la Comisión Ejecutiva al 38%.

Las relaciones entre ambos órganos están presididas por el principio de transparencia, teniendo el Consejo de Administración conocimiento completo de todos los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva.

B.2.8. En el caso de que exista la comisión de nombramientos, indique si todos sus miembros son consejeros externos:

Si

No

C OPERACIONES VINCULADAS

C.1. Detalle las operaciones relevantes que supongan una transferencia de recursos u obligaciones entre la sociedad o entidades de su grupo, y los accionistas significativos de la sociedad:

<u>Nombre o denominación social del accionista significativo</u>	<u>Nombre o denominación social de la sociedad o entidad de su grupo</u>	<u>Naturaleza de la relación</u>	<u>Tipo de la operación</u>	<u>Importe (miles de euros)</u>
-	-	-	-	-

Por lo que respecta a accionistas significativos, las operaciones que Banco Popular ha llevado a cabo durante el ejercicio 2004 se han circunscrito a las realizadas con Allianz que, en todo caso, se han realizado en condiciones de mercado.

C.2. Detalle las operaciones relevantes que supongan una transferencia de recursos u obligaciones entre la sociedad o entidades de su grupo, y los administradores o directivos de la sociedad:

<u>Nombre o denominación social de administradores o directivos</u>	<u>Nombre o denominación social de la sociedad o entidad de su grupo</u>	<u>Naturaleza de la relación</u>	<u>Tipo de la operación</u>	<u>Importe (miles de euros)</u>
-	-	-	-	-

Las operaciones realizadas con los miembros del Consejo de Administración y con la alta dirección del Banco son propias del tráfico ordinario de la Sociedad y se han realizado en condiciones de mercado.

El importe global de los riesgos directos e indirectos concedidos por el Grupo al conjunto de los consejeros asciende a 31 de diciembre de 2004 a 62.593 miles de euros, de los que 61.042 miles de euros corresponden a créditos y préstamos, 174 miles de euros a descuento comercial, 198 miles de euros a arrendamiento financiero y 1.179 miles de euros corresponden a avales. Los tipos del descuento comercial oscilan entre el 3,84% y el 6,58%, los créditos entre el 2,00% y el 6,49% y las comisiones de avales varían entre 0,25% y el 1,00% trimestral.

A 31 de diciembre de 2004, el importe de los riesgos, directos o indirectos, contraídos con los directivos detallados en el apartado B.1.9, se encuentran comprendidos dentro de los criterios generales de asunción de riesgos con los empleados del Grupo.

C.3. Detalle las operaciones relevantes realizadas por la sociedad con otras sociedades pertenecientes al mismo grupo, siempre y cuando no se eliminen en el proceso de elaboración de estados financieros consolidados y no formen parte del tráfico habitual de la sociedad en cuanto a su objeto y condiciones:

<u>Denominación social de la entidad de su grupo</u>	<u>Breve descripción de la operación</u>	<u>Importe (miles de euros)</u>
-	-	-

No se han producido operaciones de las descritas.

C.4. Identifique, en su caso, la situación de conflictos de interés en que se encuentran los consejeros de la sociedad, según lo previsto en el artículo 127 ter de la LSA.

Con carácter general no se han advertido situaciones de conflictos de interés en que se encuentren los consejeros de la Sociedad que pudieran afectar al desempeño del cargo.

No obstante, en los supuestos en que se han producido situaciones puntuales de conflictos de interés (nombramientos, reelecciones, préstamos a consejeros, etc) los consejeros afectados se han abstenido de intervenir en las deliberaciones y participar en las votaciones del Consejo de Administración o sus Comisiones.

C.5. Detalle los mecanismos establecidos para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de intereses entre la sociedad y/o su grupo, y sus consejeros, directivos o accionistas significativos.

Por lo que respecta a los Consejeros, el artículo 18º.2.3 del Reglamento del Consejo establece lo siguiente:

"Conflictos de intereses: los Consejeros deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que pudieran tener, con el interés de la Sociedad. En caso de conflicto, el Consejero afectado se abstendrá de intervenir en la operación a que el conflicto se refiera.

En todo caso, las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los Consejeros del Banco serán objeto de información en el informe anual de gobierno corporativo."

Por su parte, el Reglamento Interno de Conducta de las entidades del Grupo Banco Popular en el ámbito de los Mercados de Valores establece en su apartado 5 la siguiente información que los consejeros y empleados de la entidad deben facilitar en materia de conflictos de intereses.

"5.1.Declaración de vinculaciones de las Personas Sujetas.- Con objeto de controlar los posibles conflictos de intereses y, en la medida de lo posible, de prevenirlos, las Personas Sujetas tendrán permanentemente formulada ante su Entidad, y mantendrán actualizada, una declaración ajustada al modelo OV-2, en la que consten sus vinculaciones -económicas, familiares, o de otro tipo-, con clientes de la Entidad por servicios relacionados con el mercado de valores o con sociedades cotizadas en Bolsa.

.....

5.1.3. La declaración incluirá, además de las vinculaciones económicas y familiares antes indicadas, todas aquellas otras vinculaciones que, en opinión de un observador externo y ecuaníme podrían comprometer la actuación imparcial de la Persona Sujeta. En caso de duda razonable a este respecto, las Personas Sujetas deberán consultar al Órgano de Vigilancia.

5.2. Evitación de conflictos.- Las Personas Sujetas procurarán evitar los conflictos de interés y, en caso de ser personalmente afectados por los mismos, se abstendrán de decidir o, en su caso, de emitir su voto, en las situaciones en que se planteen.

5.3. Ampliación de la información sobre vinculaciones de las Personas Sujetas. El Órgano de Vigilancia podrá recabar en cualquier momento, de manera ocasional o periódica, cuanta información considere necesaria sobre las vinculaciones de las Personas Sujetas, con el fin de hacer posible el cumplimiento de sus obligaciones informativas o de otro orden establecidas en la Ley del Mercado de Valores y las disposiciones dictadas en su desarrollo.

En cuanto a los mecanismos establecidos con respecto a los posibles conflictos de intereses con accionistas significativos, el artículo 28º del Reglamento del Consejo establece lo siguiente:

"Artículo 28. Relaciones con accionistas significativos.

1. *El Consejo de Administración se reserva formalmente el conocimiento de cualquier transacción directa o indirecta entre el Banco y un accionista significativo, valorando la igualdad de trato de los accionistas y las condiciones de mercado.*
2. *El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para evitar que los accionistas significativos puedan hacer uso de su posición privilegiada para obtener ventajas especiales."*

Por lo que respecta a las competencias de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, el Reglamento del Consejo establece en su artículo 25º la siguiente:

"m) Detectar también los posibles conflictos de intereses entre los Consejeros o altos directivos y el Banco, velando por el cumplimiento de las obligaciones de discreción y pasividad, así como de los deberes de confidencialidad, diligencia y lealtad de aquellos y, en su caso, de los accionistas significativos."

D SISTEMAS DE CONTROL DE RIESGOS

D.1. Descripción general de la política de riesgos de la sociedad y/o su grupo, detallando y evaluando los riesgos cubiertos por el sistema, junto con la justificación de la adecuación de dichos sistemas al perfil de cada tipo de riesgo.

El Grupo dedica una atención rigurosa para mantener en todo momento un perfil de riesgo prudente, equilibrado y adecuado a la experiencia y la capacidad de la organización, preservando los objetivos básicos de solvencia, rentabilidad y adecuada liquidez.

La política de riesgos constituye una síntesis de criterios estrictamente profesionales en el estudio, valoración y asunción de riesgos por parte de todas las entidades que componen el grupo financiero, conducentes a maximizar el binomio riesgo /rentabilidad inherente al activo, reconociendo partidas dudosas y cancelación de fallidos cuando se producen, con la acumulación de provisiones por la cuantía necesaria.

Las señas de identidad del Grupo se corresponden con las políticas permanentes de gestión y actividad comercial.

Destacan en la Gestión de Riesgos, como señas de identidad y criterios de gestión, los puntos correspondientes a:

- a) Máxima sanidad del activo.
- b) Crecimiento con rentabilidad.
- c) Agilidad de respuesta a la resolución de operaciones planteadas, como instrumento básico de competencia.
- d) Profesionalidad de las personas y de los procesos de decisión.
- e) Flexibilidad de la estructura organizativa orientada a los objetivos.
- f) Preferencia por el mercado doméstico minorista y pymes.

El Grupo cuenta con unos sistemas de control de riesgo que cubren la totalidad de las actividades que desarrolla, que consisten básicamente en el negocio de banca comercial. Estos sistemas cubren el riesgo de crédito o contraparte, el riesgo de mercado, el riesgo de liquidez, el riesgo operacional y el riesgo reputacional, y cuentan con procedimientos formales de autorización, seguimiento y control, aplicados de forma consistente con la naturaleza y cuantía de los mismos, que son supervisados, en su caso, por órganos colegiados de decisión, en particular por la Comisión de Créditos para el primero y por la Dirección General y el Comité de Activos y Pasivos para los dos siguientes.

Estos sistemas son adecuados a la naturaleza de su actividad y a la estructura y cuantía de los riesgos asumidos, y son conformes con el perfil de riesgo del Grupo.

D.2. Indique los sistemas de control establecidos para evaluar, mitigar o reducir los principales riesgos de la sociedad y su grupo.

A continuación, se examinan los sistemas de análisis y control en vigor.

Análisis del riesgo de crédito

El Grupo tiene establecido un sistema formal de atribuciones para la concesión de riesgos según el cual los distintos niveles jerárquicos de la organización tienen asignadas facultades delegadas para la autorización de operaciones, que varían en función de la naturaleza y cuantía del riesgo.

A estos efectos, los escalones de la organización en el área de banca comercial, que representa la casi totalidad del negocio del Grupo, son en primer lugar la Sucursal, a continuación, la Dirección Territorial a la que pertenece (Regional o Delegada en el Banco Popular, de Zona o Dirección General en el caso de Bancos y Sociedades filiales), después la Oficina de Banca Minorista, luego la Oficina de Inversiones del Grupo y finalmente, el Consejero Delegado. A cada uno de estos niveles corresponde un determinado límite de facultades delegadas para la asunción de riesgos.

La iniciativa de una nueva operación tiene su origen siempre en una Sucursal: para decisión, si entra en sus atribuciones, o para su informe y envío al escalón superior, si las excede. Esta misma regla se aplica en los niveles siguientes, de modo que las operaciones más grandes han sido evaluadas a lo largo de toda la cadena de atribuciones. Ninguna otra oficina o área del Grupo, con independencia del nivel jerárquico de quien ostente su dirección, tiene capacidad para realizar, ni tan siquiera proponer, operaciones de riesgo fuera del circuito indicado.

En las demás áreas de negocio, el procedimiento es similar: las propuestas de riesgo nacen en la Oficina operativa correspondiente, que tiene igualmente unas atribuciones delegadas para decisión. Por encima de éstas, la operación pasa con sus informes previos a la Oficina de Inversiones y, de ésta, si supera sus facultades, al Consejero Delegado.

Las operaciones que exceden las atribuciones otorgadas al Consejero Delegado se presentan finalmente a la Comisión de Créditos, cuya composición y funcionamiento se ha expuesto en un apartado precedente de este Informe.

Los riesgos con partes vinculadas, tales como operaciones a miembros del Consejo de Administración o de la Dirección Ejecutiva, o a sociedades relacionadas con éstos, y a sociedades del Grupo, están excluidos de modo expreso de las anteriores facultades delegadas, de modo que su autorización corresponde únicamente a la Comisión Ejecutiva o a la Comisión de Créditos, con independencia de su cuantía.

Seguimiento y control del riesgo de crédito

El Grupo tiene establecido desde hace muchos años un sistema de seguimiento permanente del riesgo de crédito, fiable y eficaz, que le permite contar con una valoración de su calidad, a nivel de acreditado y para el conjunto de los riesgos clasificados por diferentes atributos. De este modo, pueden establecerse mecanismos de vigilancia especial sobre la evolución de determinados clientes y de sus operaciones y anticiparse a eventuales situaciones de dificultad con medidas preventivas sobre los riesgos en curso. El resultado de este sistema es una alta calidad de los activos de riesgo, con una morosidad tradicionalmente inferior a la media del sector.

La metodología del seguimiento, se basa, fundamentalmente, en el análisis de un conjunto de variables referidas a operaciones y a clientes para detectar posibles desviaciones anómalas de su comportamiento.

Para ello, el Grupo cuenta con una oficina de Prevención del Riesgo en cada una de sus Direcciones Territoriales y Bancos filiales, así como un área de igual nombre y cometido ubicada en el centro, dedicadas en exclusiva a las tareas de seguimiento, ejecutadas de modo sistemático y de forma periódica, lo que asegura una adecuada eficacia al procedimiento.

El primer nivel de seguimiento se inicia con un informe llamado parte de incidencias, que reciben diariamente las oficinas territoriales. En él se registran todos los incumplimientos e incidencias, con detalle de su importe y naturaleza (cuentas de crédito vencidas, excesos, descubiertos en cuenta, impagados de descuento comercial, amortizaciones de préstamos incumplidas a su vencimiento, etc.)

Paralelamente, el área de Control y Auditoría realiza mensualmente un análisis de los clientes que han presentado incidencias, basado en el comportamiento de un conjunto de parámetros de riesgo predeterminados. A partir de esta información, conocida como "alerta técnica", más la documentación adicional, financiera o de otro tipo, del cliente, Prevención del Riesgo elabora una calificación de los acreditados.

Este sistema de calificación es doble: por una parte, valora la calidad global del riesgo del cliente; por otra, propone la política a seguir en relación con los riesgos contraídos.

La combinación de esta doble calificación según las circunstancias de cada caso analizado es insertada de forma gráfica en el expediente del acreditado, una aplicación de teleproceso que recoge todas las posiciones mantenidas por el cliente, aportando de forma sencilla y clara sus calificaciones para ser tenidas en cuenta en las decisiones sobre riesgos.

Este sistema basado en alertas técnicas se complementa mediante el informe del analista. Se trata de un sistema integrado en el expediente antes citado que, mediante la respuesta a un cuestionario de preguntas

relacionadas con la evolución del cliente, de sus riesgos, de sus incidencias, situación patrimonial, garantías, etc., permite resumir la política a seguir, con el establecimiento de las acciones precisas para el buen fin de sus riesgos. Estos informes se realizan a todos los niveles de decisión y cuantas veces sea necesario en función de las incidencias, alertas, nuevas propuestas de riesgos, etc.

Además de la evaluación individualizada por cliente y operación, se analiza de modo continuo la estructura de la inversión crediticia, atendiendo a su distribución por importes, plazos, sector de actividad, tipo de operación, área geográfica y otros atributos que se estiman relevantes. El Grupo mantiene una diversificación satisfactoria de sus riesgos atendiendo a un gran número de atributos, que va más allá de la exigida por la normativa vigente. En particular, es importante destacar que ningún cliente o conjunto de éstos que constituyan un grupo económico, alcanza ninguno de los límites de concentración establecidos por el Banco de España.

Gestión de la morosidad

El Grupo dispone de una oficina dedicada a esta función en cada una de las Direcciones Territoriales y Bancos Filiales, así como otra a nivel central. El objetivo fundamental de estas unidades es la recuperación de los saldos calificados como morosos en el menor tiempo y en las mejores condiciones posibles.

Para ello se utiliza en primer término la vía extrajudicial mediante la negociación con los deudores de forma directa, o contratando los servicios de sociedades prestigiosas de recobro. Cuando esta acción amistosa no es suficiente, se hace necesario acudir a la vía judicial, contando para ello con los equipos jurídicos internos especialistas en contencioso, que se complementan con una nutrida red de abogados externos a escala nacional cuando se estima necesario.

Para la adecuada gestión de la morosidad, el Grupo cuenta con una aplicación informática interna, integrada en el teleproceso, que permite un seguimiento puntual y preciso de la evolución de todos los riesgos morosos y en particular, de los procedimientos judiciales instados en reclamación de nuestros créditos.

Seguimiento y control del riesgo de mercado

El Grupo tiene constituido desde 1997 un Comité de Activos y Pasivos - ALCO (Assets and Liabilities Committee) que tiene como función entre otras, el análisis y control del riesgo de mercado. Está presidido por el Presidente Ejecutivo y de él forman parte el Consejero Delegado y otros cuatro directivos del Grupo. El Comité establece políticas a corto y medio plazo para la gestión de las masas de empleos y recursos, examina las operaciones de financiación en los mercados monetarios y de capitales (emisiones, titulizaciones de activos y otras) y analiza el impacto en el balance y en el margen de intermediación de distintos escenarios de comportamiento de los tipos de interés. La determinación de límites de riesgo de mercado del Grupo es competencia de la Dirección General, a propuesta de la Dirección Financiera.

Para gestionar adecuadamente el riesgo de mercado, el Grupo dispone de un conjunto de instrumentos : análisis del gap de reprecitaciones de tipos de interés con simulaciones dinámicas del balance, cálculo diario del Valor en Riesgo (VaR) de todas las actividades del área de mercados con un nivel de confianza del 99%, procedimientos de back testing para contrastar la bondad de los modelos empleados, pruebas de tensión para evaluar el impacto de una posible evolución adversa de los mercados (stress testing) y otros.

Seguimiento del riesgo de liquidez

El órgano responsable del control de este riesgo es también el Comité de Activos y Pasivos (ALCO) cuya composición se ha detallado más arriba. En estas funciones, dispone de procedimientos formales para el análisis y seguimiento de la liquidez global del Grupo, que incluyen planes de contingencia ante posibles desviaciones de ésta debidas a causas internas o a acontecimientos externos.

El ALCO elabora propuestas sobre los límites de apelación a los mercados monetarios y sobre las operaciones en el mercado de capitales - emisiones de deuda y de participaciones preferentes, y demás instrumentos de largo plazo como titulizaciones de activos. Estas propuestas se elevan a la Comisión Ejecutiva para su decisión.

El Comité supervisa el cumplimiento de los anteriores límites de financiación en el mercado monetario y de sus sublímites por plazo de las operaciones. Igualmente se ocupa del seguimiento del programa de emisiones de notas en el euromercado (EMTN) y de las demás operaciones en el mercado de capitales. De modo similar al

expuesto en el riesgo de tipo de interés, el ALCO cuenta con instrumentos de análisis del balance para determinar el gap de liquidez en los distintos plazos, realizar simulaciones dinámicas de su comportamiento en función de distintos escenarios y mantener un adecuado control de la liquidez del Grupo.

Seguimiento del riesgo operacional

El Grupo Banco Popular ha adoptado como definición de riesgo operacional la establecida en el Nuevo Acuerdo de Basilea, "el riesgo de pérdida debido a la inadecuación o a fallos de los procesos, el personal y los sistemas internos o bien a causa de acontecimientos externos", integrando en la gestión global del riesgo la elaboración de los procedimientos de identificación, seguimiento y control del mismo, con el objetivo de mitigar su impacto en nuestra organización. Para ello se están desarrollando herramientas de tipo cualitativo y cuantitativo para medir la frecuencia e impacto de los eventos de este tipo de riesgo y mejorar los controles y coberturas en las áreas de mayor exposición, así como el estudio de los planes de contingencia necesarios para asegurar la continuidad de la operativa.

Seguimiento del riesgo reputacional

La Oficina de Cumplimiento Normativo, que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría y Control, vela por la adecuación permanente al ordenamiento legal vigente de las entidades del Grupo, y para ello se ocupa de identificar, evaluar y prevenir los posibles riesgos de incumplimiento relevantes, desde el punto de vista económico o reputacional, que pudieran producirse en relación con las leyes y regulaciones, códigos de conducta y estándares de buenas prácticas, especialmente en lo relativo a las actividades de negocio, prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, comportamiento en los mercados de valores, y privacidad y protección de datos. Además, analiza y promueve el desarrollo de los sistemas establecidos para la formación de la plantilla en relación con estas áreas.

En este sentido, identifica y evalúa los riesgos de incumplimiento asociados con las actividades de negocio del Banco, incluso en relación con el desarrollo de nuevos productos y prácticas de negocio, velando por el respeto de la normativa de transparencia y protección de la clientela.

El capítulo Gestión del Riesgo del Informe de Gestión correspondiente al ejercicio 2004 describe exhaustivamente la estructura y composición de los riesgos asumidos por el Grupo, sus coberturas y las medidas de calidad del riesgo resultantes.

D.3. En el supuesto, que se hubiesen materializado algunos de los riesgos que afectan a la sociedad y/o su grupo, indique las circunstancias que los han motivado y si han funcionado los sistemas de control establecidos.

Los riesgos que afectan al Grupo, ampliamente descritos en los apartados precedentes, se asumen como los riesgos propios de la actividad que desarrollan las diferentes entidades del Grupo, habiendo funcionado siempre de manera adecuada los sistemas de control establecidos.

D.4. Indique si existe alguna comisión u otro órgano de gobierno encargado de establecer y supervisar estos dispositivos de control y detalle cuales son sus funciones.

En los apartados D.1. y D.2. se indican los órganos colegiados encargados de supervisar los sistemas de control de riesgo con los que cuenta el Grupo para cubrir la totalidad de las actividades que desarrolla, detallándose las funciones encomendadas a cada uno de los citados órganos.

Por su parte, la Comisión de Auditoría y Control asiste al Consejo de Administración en sus funciones de vigilancia y control de la Sociedad mediante la revisión de los sistemas de control interno.

D.5. Identificación y descripción de los procesos de cumplimiento de las distintas regulaciones que afectan a su sociedad y/o a su grupo.

La Sociedad está dotada de un conjunto de normas y procedimientos internos de actuación en los ámbitos de su actividad que se adecuan plenamente a las disposiciones legales vigentes y a los estándares éticos y de gobierno corporativo propios de nuestro entorno.

E JUNTA GENERAL

E.1. Enumere los quórum de constitución de la junta general establecidos en los estatutos. Describa en qué se diferencian del régimen de mínimos previsto en la Ley de Sociedades Anónimas (LSA).

El artículo 13º de los Estatutos Sociales establece los siguientes quórum de constitución de la Junta General:

"Artículo 13º

La Junta General de Accionistas, quedará válidamente constituida en primera convocatoria cuando los accionistas presentes o representados posean al menos el 25 por 100 del capital suscrito con derecho de voto. En segunda convocatoria será válida la constitución de la Junta cualquiera que sea el capital concurrente a la misma.

.....

Para que la Junta General Ordinaria y Extraordinaria pueda acordar válidamente la emisión de obligaciones, el aumento o la disminución del capital, la transformación, la fusión o escisión de la Sociedad, y en general, cualquier modificación de los Estatutos Sociales, será necesaria en primera convocatoria la concurrencia de accionistas presentes o representados que posean al menos el 50 por 100 del capital suscrito con derecho a voto. En segunda convocatoria, será suficiente la concurrencia del 25 por 100 de dicho capital. "

Los quórum citados no se diferencian en nada del régimen de mínimos previsto en la Ley de Sociedades Anónimas (LSA).

E.2. Explique el régimen de adopción de acuerdos sociales. Describa en qué se diferencia del régimen previsto en la LSA.

En cuanto a las mayorías necesarias para la adopción de acuerdos por las Juntas Generales Ordinarias y Extraordinarias, el artículo 13º de los Estatutos Sociales establece que se estará en todo caso a lo dispuesto en la Ley.

Por tanto, los acuerdos serán adoptados por mayoría de los votos emitidos al ser de aplicación lo dispuesto en el artículo 93.1 de la Ley de Sociedades Anónimas, que establece lo siguiente:

"Artículo 93.- Junta General.

1. Los accionistas, constituidos en junta general debidamente convocada, decidirán por mayoría en los asuntos propios de la competencia de la junta."

Como excepción, el artículo 13º de los Estatutos Sociales establece lo siguiente:

"Artículo 13º. Para que la Junta General Ordinaria y Extraordinaria pueda acordar válidamente la emisión de obligaciones, el aumento o la disminución del capital, la transformación, la fusión o escisión de la Sociedad, y en general, cualquier modificación de los Estatutos Sociales, cuando en segunda convocatoria concurren accionistas que representen menos del 50 por 100 del capital suscrito con derecho a voto, los acuerdos anteriormente señalados sólo podrán adoptarse válidamente con el voto favorable de los dos tercios del capital presente o representado en la Junta."

Por último, el artículo 13º de los Estatutos Sociales establece asimismo que:

Artículo 13º. En cuanto a las mayorías necesarias para la adopción de acuerdos por las Juntas Generales Ordinarias y Extraordinarias, ... cuando se trate de una Junta convocada a solicitud de un número de socios que represente al menos el 5 por 100 del capital social, será necesario el voto favorable de los dos tercios del capital presente o representado."

Los quórum citados no se diferencian en nada del régimen de mínimos previsto en la Ley de Sociedades Anónimas (LSA), a excepción del último citado que no está previsto en la legislación vigente.

Por su parte, el artículo 28º del Reglamento de la Junta General de Accionistas establece el régimen de votación de las propuestas de acuerdos en las juntas generales.

E.3. Relacione los derechos de los accionistas en relación con las juntas generales, que sean distintos a los establecidos en la LSA.

Los derechos de los accionistas en relación con las juntas generales son los que establece la Ley de Sociedades Anónimas.

La Junta General Ordinaria celebrada el 24 de junio de 2004 acordó la regulación estatutaria de la delegación y el ejercicio del derecho de voto en las Juntas mediante sistemas de comunicación a distancia, conforme a la nueva redacción del artículo 105.4 de la Ley de Sociedades Anónimas, así como el derecho de información de los accionistas, conforme a la nueva redacción del artículo 112 de la citada norma.

A continuación se indican los principales derechos de los accionistas en relación con las Juntas Generales:

Derecho de información. Desde la publicación de la convocatoria de la Junta General y hasta el séptimo día anterior al previsto para su celebración, los accionistas podrán solicitar del Consejo de Administración, acerca de los asuntos comprendidos en el orden del día, las informaciones o aclaraciones que estimen precisas, o formular por escrito las preguntas que estimen pertinentes.

Durante la celebración de la Junta General, los accionistas podrán solicitar verbalmente las informaciones o aclaraciones que consideren convenientes acerca de los asuntos comprendidos en el orden del día.

El Consejo de Administración proporcionará la información solicitada, salvo en los casos en que, a juicio del Presidente, la publicidad de la información solicitada perjudique los intereses sociales. Esta excepción no procederá cuando la solicitud esté apoyada por accionistas que representen, al menos, la cuarta parte del capital social.

En caso de no ser posible satisfacer el derecho del accionista a ser informado durante la celebración de la Junta General, el Consejo de Administración facilitará esa información por escrito dentro de los siete días siguientes al de la terminación de la junta.

Derecho de Asistencia. Las Juntas Generales se compondrán por los accionistas que posean, como mínimo, el 1 por 1.000 del capital social. Los accionistas que posean menor cantidad podrán agruparse con el fin de integrar el mínimo fijado o hacerse representar por otro accionista con derecho de asistencia.

Derecho a ser representado. Los accionistas que tengan derecho de asistencia podrán hacerse representar en la Junta General por otro accionista o por el cónyuge, ascendiente o descendiente del representado o por quien ostente poder general conferido en documento público con facultades para administrar todo el patrimonio que el representado tuviere en territorio nacional.

La representación podrá también conferirse por medios de comunicación a distancia que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley, conforme a lo previsto en el artículo 15º de los Estatutos Sociales.

Derecho de voto y adopción de acuerdos. Los accionistas presentes o representados en la Junta podrán ejercitar su derecho de voto sobre las propuestas de acuerdos sometidos a la Junta General.

Los acuerdos de las Juntas Generales se adoptarán con las mayorías legalmente establecidas, reconociéndose un voto por cada acción.

Participación Universal. Voto a distancia. El voto de las propuestas sobre puntos comprendidos en el orden del día de cualquier clase de Junta General podrá delegarse o ejercitarse por el accionista mediante correspondencia postal, electrónica o cualquier otro medio de comunicación a distancia, siempre que se garantice debidamente la identidad del sujeto que ejerce su derecho de voto, en los términos que se establezcan en el Reglamento de la Junta General de Accionistas y la normativa de desarrollo que apruebe el Consejo de Administración.

A tal efecto, la Junta General Ordinaria que tuvo lugar el 24 de junio de 2004 facultó al Consejo de Administración para desarrollar y complementar la regulación de la delegación y el ejercicio del derecho de voto mediante sistemas de comunicación a distancia establecidos en el Reglamento de la Junta General, atendiendo a las condiciones técnicas y jurídicas que lo hagan posible, así como para determinar, según el estado y seguridad de las comunicaciones, el momento a partir del cual los accionistas podrán emitir su voto mediante estos sistemas.

Asimismo, la Tarjeta de Delegación (Proxy), en la que se recoge información suficiente relativa a los asuntos que se proponen para su adopción por la Junta General, tiene por finalidad la participación de los accionistas, incluso los institucionales, permitiendo que todos pueden ejercitar su derecho de voto, indicando el sentido del mismo con respecto a cada uno de los acuerdos que se someten a la Junta en el Orden del Día. Una vez cumplimentada, puede entregarse en la Sucursal del Banco más próxima o remitirse por correo a la Oficina del Accionista, José Ortega y Gasset, 29, 28006 Madrid.

E.4. Indique, en su caso, las medidas adoptadas para fomentar la participación de los accionistas en las juntas generales.

En primer lugar, conforme a lo establecido en el artículo 27º del Reglamento del Consejo, es competencia del Consejo de Administración arbitrar los cauces adecuados para conocer las propuestas que puedan formular los accionistas en relación con la gestión de la Compañía. En este sentido,

- a) Atenderá con la mayor diligencia, y en cualquier caso dentro de los plazos legalmente establecidos, las solicitudes de información y las preguntas formuladas por los accionistas con carácter previo a la Junta o con ocasión de la celebración de esta última.
- b) Establecerá los mecanismos necesarios para la delegación de voto o para el ejercicio del derecho de voto mediante correspondencia postal, electrónica o cualquier otro medio de comunicación a distancia, siempre que se garantice debidamente la identidad del accionista.
- c) Pondrá en funcionamiento los procedimientos apropiados para conocer las propuestas de los accionistas en relación con la gestión del Banco.
- d) Podrá organizar reuniones informativas sobre la marcha del Banco y de su Grupo, para los accionistas que residan en las plazas financieras más relevantes de España y de otros países.

A continuación se citan algunas de las principales medidas que pretenden fomentar la participación de los accionistas en las Juntas Generales:

Aprobación del Reglamento de la Junta. El Reglamento de la Junta General, aprobado en la Junta que tuvo lugar el 24 de junio de 2004 contiene una regulación que obedece al propósito de fomentar la participación de los accionistas en la vida de la Sociedad, su acceso a la información corporativa, y el reforzamiento de la tutela de los intereses de los accionistas en el gobierno de la Sociedad.

Junta Abierta. Entre los principios que han configurado el funcionamiento de la Junta General de Accionistas y, en particular, de la Junta Ordinaria, destaca su carácter de Junta Abierta, de modo que, con una política de transparencia, prontitud, objetividad y profundidad de la información a los accionistas, el proceso de difusión de la información anual al accionista se inicia habitualmente a finales de enero de cada año y se cierra formalmente con el acto de la celebración de la Junta. Se ofrece a los accionistas, de esta manera, un largo periodo de tiempo para solicitar aclaraciones, formular consultas y efectuar propuestas.

Derecho de información. Sin perjuicio del derecho de información de los accionistas previsto en el artículo 112 de la Ley de Sociedades Anónimas y en el artículo 14º del Reglamento de la Junta, conforme a lo establecido en el artículo 6º del citado Reglamento los accionistas podrán plantear cuestiones, sugerencias y comentarios de interés para la Sociedad.

Siempre que sea posible, la Sociedad contestará directamente por escrito al accionista, ya sea individualmente o de forma agrupada, a la mayor brevedad y nunca en un plazo superior al de siete días hábiles, salvo imposibilidad de recabar los datos precisos para la contestación en ese periodo, y difundirá en la página web

corporativa las respuestas, de forma global o individualizada, que por su interés general se considere oportuno, con el ánimo de que cualquier contestación que se facilite sea de general conocimiento y se extienda su difusión al conjunto del accionariado, sin privilegiar al accionista que solicite la información. Con ese mismo ánimo y si lo considerara procedente, la Sociedad podrá tratar sobre esas cuestiones, de forma global o individualizada, en la Junta General de Accionistas, aunque no fueran incluidas en el Orden del Día.

Asimismo, los accionistas podrán formular las preguntas que tengan por convenientes, en particular con relación con toda la información que la Sociedad haga pública y desde el mismo momento de su publicación, y que se contestarán y difundirán de acuerdo con las reglas previstas en el apartado anterior. A este respecto, la Sociedad procurará mantener su tradicional criterio de publicar la información financiera relevante del ejercicio dentro del primer mes del ejercicio siguiente.

Por último, conforme a lo que se indica en el artículo 15º del Reglamento de la Junta, con la intención de facilitar que los inversores institucionales y los accionistas con una participación significativa, directa o indirecta, en su capital social, contribuyan de la forma más activa a la formación de la voluntad social, la Sociedad les ofrecerá la posibilidad de hacer pública en la página web corporativa, su política de participación o no en la Junta General y el sentido de su voto en relación con cada uno de los puntos del Orden del Día de la Junta.

Las preguntas formuladas por los accionistas fueron publicadas en un Folleto que, además de distribuirse públicamente, está a disposición del público en la página web corporativa.

Aprovechamiento de diferentes canales de información a los accionistas. Conforme a lo que establece el artículo 7º del Reglamento de la Junta, el Consejo de Administración establecerá los cauces que sean precisos para facilitar la comunicación entre los accionistas y la Sociedad.

En todo caso, la Sociedad tendrá a disposición de los accionistas, al menos, los siguientes canales de información:

- Una Oficina de Atención al Accionista, donde se podrá consultar la información disponible.
- Un número de teléfono directo con la Oficina de Atención al Accionista, que se hará constar en la convocatoria de la junta, donde el accionista podrá recabar la información correspondiente.
- La página web de la Sociedad.

La Web corporativa. La página web corporativa www.bancopopular.es contiene la información prevista en las normas legales y reglamentarias aplicables, entre la que destaca la que se relaciona a continuación:

- a) La información general sobre la Sociedad, que comprende, entre otra, los Estatutos de la Sociedad, los hechos relevantes, los cauces de comunicación con la Sociedad, su capital y número de acciones, las fechas de interés para los accionistas, los dividendos y las ofertas públicas de acciones.
- b) La información económico-financiera.
- c) La información sobre el gobierno corporativo de la Sociedad, que incluye el Reglamento de la Junta General de Accionistas, la información sobre la Junta General de Accionistas y sobre el Consejo de Administración y sus Comisiones, el Reglamento del Consejo, el Informe anual de Gobierno Corporativo y el Reglamento Interno de Conducta en el ámbito de los mercados de valores.

Además la página web incluirá el contenido de las respuestas de la Sociedad a las preguntas y solicitudes de información de los accionistas, en los términos previstos en el artículo 6º del Reglamento de la Junta y, en su caso, las manifestaciones que hayan hecho a la Sociedad sus accionistas institucionales y dominicales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15º del Reglamento de la Junta.

Por lo que respecta al desarrollo de las juntas, a partir de la publicación de la convocatoria se dará a conocer a través de la web corporativa:

- a) la convocatoria,
- b) el contenido íntegro de todas las propuestas de acuerdos que se someten a la Junta para su adopción,
- c) toda la documentación relacionada con los acuerdos que se proponen (cuentas anuales, informes de administradores, informes de expertos independientes, etc.).

Asimismo, con posterioridad a la celebración de las Juntas de Accionistas, se informará a los mercados a través de la publicación de un hecho relevante y se dará a conocer a través de la web corporativa los acuerdos adoptados en la última Junta General celebrada.

Convocatoria de las Juntas. Para permitir que los accionistas dispongan del tiempo suficiente para solicitar y obtener información complementaria en relación con los puntos del Orden del Día, o cursar sus instrucciones de voto, el Consejo de Administración procurará que el anuncio de las Juntas se haga con una antelación mayor que la exigida legalmente, y que el anuncio sea publicado en un número mayor de medios de comunicación que los que legalmente constituyan el mínimo imprescindible, salvo que ello no sea posible por razones de urgencia u otras circunstancias ajenas a la voluntad del propio Consejo.

Información sobre los criterios de gobierno corporativo y su observancia. Desde 1998 el Consejo de Administración elabora un Informe anual de gobierno corporativo, en el que se exponen ordenadamente los principios que orientan la actuación de la Entidad.

E.5. Indique si el cargo de presidente de la junta general coincide con el cargo de presidente del consejo de administración. Detalle, en su caso, qué medidas se adoptan para garantizar la independencia y buen funcionamiento de la junta general:

Si No

Detalle las medidas

Sin perjuicio de las previsiones estatutarias al respecto, la Junta General celebrada el 24 de junio de 2004 aprobó un Reglamento específico para la Junta General que contiene las medidas adecuadas para garantizar el buen funcionamiento de la Junta.

E.6. Indique, en su caso, las modificaciones introducidas durante el ejercicio en el reglamento de la junta general.

No se ha introducido modificación alguna en el Reglamento de la Junta General durante el ejercicio 2004.

E.7. Indique los datos de asistencia en las juntas generales celebradas en el ejercicio al que se refiere el presente informe:

Fecha Junta <u>General</u>	<u>Datos de asistencia</u>			<u>Total</u>
	<u>% de presencia física</u>	<u>% en representación</u>	<u>% voto a distancia</u>	
24-6-2004	0,94%	45,94%	-	46,88%

Del 45,94 por ciento del capital social de la entidad que fue representado en la Junta General de Accionistas, el 19,56 por ciento corresponde a capital que, con carácter habitual, está representado por los miembros del Consejo de Administración.

E.8. Indique brevemente los acuerdos adoptados en las juntas generales celebrados en el ejercicio al que se refiere el presente informe y porcentaje de votos con los que se ha adoptado cada acuerdo.

La Junta General Ordinaria celebrada el día 24-06-2004 adoptó los siguientes acuerdos:

<u>ACUERDOS</u>	<u>Votos a favor</u>	<u>Votos en contra</u>	<u>Abstenciones</u>
Aprobación de las Cuentas Anuales (Balance, Cuenta de pérdidas y ganancias y Memoria) y del Informe de Gestión de Banco Popular Español, S.A. y de su Grupo consolidado, así como de la propuesta de aplicación del resultado y de la gestión social, todo ello correspondiente al ejercicio 2003.	99,79%	0,08%	0,14%
Nombramiento, ratificación y reelección de consejeros.	99,02%	0,14%	0,85%
Reelección de Auditores de cuentas para la revisión y auditoría legal de los estados financieros del Banco y consolidado.	99,95%	0,01%	0,05%

<u>ACUERDOS</u>	<u>Votos a favor</u>	<u>Votos en contra</u>	<u>Abstenciones</u>
Modificación de los artículos 14º y 15º de los Estatutos Sociales para su adaptación a la Ley 26/2003, de 17 de julio, de transparencia de las sociedades anónimas cotizadas, con respecto a la delegación o el ejercicio del derecho de voto en las juntas mediante sistemas de comunicación a distancia y el derecho de información, y del artículo 15º con relación a la composición de la Mesa de la Junta; del artículo 16º, referida al número de consejeros y su retribución, y de los artículos 16º y 18º para la creación de la figura del Vice-secretario del Consejo de Administración; del artículo 21º, para su adaptación a la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, con respecto a la regulación estatutaria de la Comisión de Auditoría y Control, y de la Disposición Transitoria Primera, relativa a la composición de la Mesa de la Junta.	99,08%	0,01%	0,91%
Aprobación del Reglamento de la Junta General. Información a la Junta sobre el Reglamento del Consejo de Administración.	98,86%	0,68%	0,47%
Autorización para adquirir acciones propias, dentro de las condiciones que permite la Ley, y para proceder a su amortización con cargo a los recursos propios y consiguiente reducción del capital social, hasta un límite del 5 por 100 del capital.	99,23%	0,66%	0,12%
Traspaso de reservas de libre disposición a un fondo especial destinado a cubrir las necesidades financieras derivadas de la realización de eventuales planes extraordinarios de jubilaciones anticipadas, en la cuantía y en los términos que sean autorizados, en su caso, por el Banco de España.	92,33%	7,16%	0,51%
Delegación de facultades en el Consejo de Administración, con facultad de sustitución, para la formalización, interpretación, subsanación y ejecución más plena de los acuerdos que adopte la Junta General.	99,92%	0,02%	0,06%

E.9. Indique, en su caso, el número de acciones que son necesarias para asistir a la Junta General y si al respecto existe alguna restricción estatutaria.

El artículo 14º de los Estatutos Sociales establece que las Juntas Generales se compondrán por los accionistas que posean, como mínimo, el 1 por 1.000 del capital social. Los accionistas que posean menor cantidad podrán hacerse representar por otro accionista con derecho de asistencia, o por cualquiera de los que al agruparse integren el mínimo antes fijado.

E.10. Indique y justifique las políticas seguidas por la sociedad referente a las delegaciones de voto en la junta general

Las tarjetas de delegación tienen por finalidad facilitar la participación de los accionistas, permitiendo que todo accionista pueda ejercer su derecho de voto indicando el sentido del mismo con respecto a cada uno de los acuerdos que se someten a la Junta en el orden del día.

Las citadas tarjetas, además de incluir el orden del día de la reunión de la junta general incluyen un apartado específico para que el accionista exprese sus instrucciones para el ejercicio del derecho de voto.

Por último, la tarjeta incluye que en caso de no dar instrucciones de voto, se entenderá que se vota a favor de las propuestas del Consejo de Administración, y que si no se indica expresamente al accionista en quien se delega la representación, ésta se entenderá conferida a favor del Presidente de la Junta o el miembro de la Mesa de la Junta designado por éste.

Por lo que se refiere al voto a distancia, a partir del momento que establezca el Consejo de Administración se indicarán los procedimientos implantados por la Entidad para el ejercicio del derecho de voto por procedimientos electrónicos y otros medios de comunicación a distancia.

E.11. Indique si la compañía tiene conocimiento de la política de los inversores institucionales de participar o no en las decisiones de la sociedad:

Si

No

Describe la política

Conforme a lo que se indica en el artículo 15º del Reglamento de la Junta, con la intención de facilitar que los inversores institucionales y los accionistas con una participación significativa, directa o indirecta, en su capital social, contribuyan de la forma más activa a la formación de la voluntad social, la Sociedad les ofrece la posibilidad de hacer pública en la página web corporativa, su política de participación o no en la Junta General y el sentido de su voto en relación con cada uno de los puntos del Orden del Día de la Junta.

E.12. Indique la dirección y modo de acceso al contenido de gobierno corporativo en su página web.

La dirección de la página web corporativa del Banco es www.bancopopular.es, en cuya página de inicio hay un apartado denominado "Información legal para accionistas e inversores" que engloba toda la información relativa al gobierno corporativo de la Entidad.

F GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE GOBIERNO CORPORATIVO

Indique el grado de cumplimiento de la Sociedad respecto de las recomendaciones de gobierno corporativo existentes, o, en su caso, la no asunción de dichas recomendaciones.

En el supuesto de no cumplir con alguna de ellas, explique las recomendaciones, normas, prácticas o criterios, que aplica la sociedad.

En tanto el documento único al que se refiere la ORDEN ECO/3722/20003, de 26 de diciembre, no sea elaborado, deberán tomarse como referencia para completar este apartado las recomendaciones del Informe Olivencia y del Informe Aldama.

Para informar acerca del grado de seguimiento de las recomendaciones de buen Gobierno Corporativo se parte de las contenidas en el Informe Olivencia, debidamente actualizadas con las que recoge el Informe Aldama. De esta manera, Banco Popular ha pretendido refundir las recomendaciones contenidas en ambos Informes, para de esta manera informar de la manera más precisa posible acerca del seguimiento de las citadas recomendaciones.

En coherencia con su propia tradición de gobierno corporativo, el gobierno del Banco Popular Español y de las entidades de su grupo, se articula en torno a los siguientes criterios, que se adecuan a las recomendaciones de buen gobierno conforme a los comentarios que con respecto a cada una de ellas se incluyen a continuación:

Recomendación 1. Funciones del Consejo de Administración

"Que el Consejo de Administración asuma expresamente como núcleo de su misión la función general de supervisión, ejerza con carácter indelegable las responsabilidades que comporta y establezca un catálogo formal de las materias reservadas a su conocimiento". (Código Olivencia)

El Consejo de Administración, conforme se expresa en el artículo 4º del Reglamento del Consejo, asume expresamente como núcleo de su misión la función general de supervisión, ejerce con carácter indelegable las responsabilidades que comporta y entiende que, sin inmiscuirse en la gestión de la compañía, son materias indelegables reservadas a su conocimiento:

- la aprobación y supervisión de las estrategias generales de la Sociedad;
- el nombramiento, retribución y, en su caso, destitución de los altos directivos de la Sociedad;
- el control de la actividad de gestión, evaluación y desarrollo de los altos directivos de la Sociedad;
- la identificación de los principales riesgos de la Sociedad, y en especial la implantación y seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados;
- la determinación de las políticas de información y comunicación con los accionistas, los mercados y la opinión pública;
- la aprobación de la política en materia de autocartera;
- en general, las operaciones que entrañen la disposición de activos sustanciales de la Sociedad las grandes operaciones societarias, así como todas aquellas específicamente previstas en el Reglamento del Consejo.

Recomendación 2. Independencia del Consejo de Administración

"Que se integre en el Consejo de Administración un número razonable de consejeros independientes, cuyo perfil responda a personas de prestigio profesional desvinculadas del equipo ejecutivo y de los accionistas significativos". (Código Olivencia)

En el Consejo de Administración de la Sociedad, actualmente compuesto por diecinueve miembros, se integran cuatro consejeros ejecutivos y quince externos, de los cuales seis son dominicales y nueve son independientes.

Recomendación 3. Composición del Consejo de Administración

"Que el Consejo de Administración, a través de los consejeros, represente el mayor porcentaje de capital posible."

"Que en la composición del Consejo de Administración, los consejeros externos (dominicales e independientes) constituyan amplia mayoría sobre los ejecutivos y que dentro de los consejeros externos exista una participación muy significativa de consejeros independientes, teniendo en cuenta la estructura accionarial de la sociedad y el capital representado en el Consejo". (Código Olivencia)

En la composición del Consejo de Administración de Banco Popular son una amplia mayoría los consejeros no vinculados a la línea ejecutiva del Banco sobre los que pueden considerarse vinculados.

Existe una mayoría muy amplia de consejeros externos en el Consejo y, dentro de éstos, una participación muy significativa de consejeros independientes, teniendo en cuenta la estructura accionarial de la Sociedad y el capital representado en el Consejo.

Tomando en consideración el número de acciones de titularidad directa e indirecta de los consejeros, así como las acciones representadas con carácter habitual por los mismos, el Consejo de Administración representa el 34,20% del capital social.

Recomendación 4. Dimensión del Consejo de Administración

"Que el Consejo de Administración tenga un número razonable de miembros para asegurar su operatividad y el trabajo de cada consejero, y poder contar con todos los medios necesarios para el mejor y más eficaz ejercicio de sus funciones, incluyendo la comunicación con los responsables de las diferentes áreas de negocio y servicios, y, en su caso, la asistencia de profesionales y expertos externos." (Código Aldama)

En una entidad cotizada con una base accionarial tan amplia, el Consejo debe dimensionarse para permitir que todas las sensibilidades accionariales queden representadas en su seno.

Con el número actual de consejeros (19), el Consejo de Administración del Banco tiene la dimensión idónea para un funcionamiento eficaz y participativo, conjugando la moderación numérica con la exigencia, esencial en una gran entidad financiera cotizada, de que los accionistas de Banco Popular y sus diversas sensibilidades tengan la posibilidad de verse suficientemente representados en el Consejo.

Recomendación 5. Desconcentración de poder

"Que, en el caso de que el Consejo opte por la fórmula de acumulación en el Presidente del cargo de primer ejecutivo de la sociedad, adopte las cautelas necesarias para reducir los riesgos de la concentración de poder en una sola persona". (Código Olivencia)

No existe acumulación de cargos.

En el gobierno de la Sociedad se distinguen dos Presidentes, D. Javier Valls-Taberner, Presidente del Consejo de Administración y D. Angel Ron Güimil, Presidente de la Comisión Ejecutiva. Ambos se sustituyen recíprocamente, en caso de ausencia o enfermedad.

Por lo que hace a las funciones ejecutivas, existe una amplia atribución de competencias al Presidente de la Comisión Ejecutiva y al Consejero Delegado, D. Francisco Fernández Dopico.

El Presidente Ejecutivo preside la Comisión Ejecutiva y la Comisión de Créditos. El Consejero Delegado despacha con el Presidente ejecutivo y es ponente en la Comisión Ejecutiva, de la que es miembro, de los asuntos que le son propios.

En el reparto de funciones entre el Presidente ejecutivo y el Consejero Delegado, se ha considerado la naturaleza del negocio de Banco Popular y la creciente complejidad y especialización que exige la actividad financiera y la presencia internacional del Grupo.

El Consejero Delegado tiene asignada la responsabilidad sobre la banca comercial, en sentido general, y las unidades de apoyo directamente vinculadas, mientras que la Dirección Financiera, la Dirección de Relaciones Institucionales y la Oficina de Desarrollo Corporativo, entre otras, dependen del Presidente ejecutivo. En definitiva, el negocio comercial y las unidades de apoyo directamente vinculadas dependerán del Consejero Delegado, mientras que dependen del Presidente ejecutivo las áreas que lo exigen por su carácter estratégico, institucional o de presencia externa de la Entidad.

Recomendación 6. Garantía normativa

"Que se dote de mayor relevancia a la figura del Secretario del Consejo, reforzando su independencia y estabilidad y destacando su función de velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Consejo". (Código Olivencia)

La Secretaría del Consejo, como órgano especializado garante de la legalidad formal y material de las actuaciones del Consejo, goza del pleno apoyo del Consejo para desarrollar esas funciones con total independencia y estabilidad, asignándole asimismo los deberes de velar por la observancia de los principios o criterios de gobierno corporativo de la Sociedad, la correcta información de los Consejeros sobre las materias de su competencia y facilitar el buen desarrollo de las sesiones del Consejo.

En coherencia con lo anterior, desde junio de 1998, y a lo largo de todo el ejercicio 2004, dichas funciones han sido desarrolladas por un profesional del Derecho.

Para reforzar el correcto desarrollo de las funciones de la Secretaría, en el ejercicio 2004 el Consejo ha nombrado dos Vicesecretarios que sustituirán al Secretario y en quienes podrá delegar sus funciones.

Recomendación 7. Composición de la Comisión Ejecutiva

"Que la composición de la Comisión Ejecutiva, cuando ésta exista, refleje el mismo equilibrio que mantenga el Consejo entre las distintas clases de consejeros, y que las relaciones entre ambos órganos se inspiren en el principio de transparencia, de forma que el Consejo tenga conocimiento completo de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas por la Comisión". (Código Olivencia)

"El Consejo de Administración decidirá la composición de esta Comisión, recomendándose que, cuando la comisión ejecutiva asuma totalmente o de manera significativa las facultades del Consejo, su composición sea similar a la del propio Consejo por lo que respecta a la participación en la misma de las diferentes categoría de consejeros". (Código Aldama)

La Comisión Ejecutiva procura reflejar el equilibrio que se da en el Consejo de Administración, evitando que formen parte de la misma aquellos consejeros que puedan tener negocios con la compañía que puedan dar lugar a conflictos de interés.

El Consejo de Administración está compuesto en la actualidad por 19 miembros, de los cuales 4 son ejecutivos, 6 son calificados como dominicales y 9 como independientes. Por su parte, la Comisión Ejecutiva está compuesta por ocho miembros, de los cuales tres son ejecutivos, dos son dominicales y los restantes tres son independientes. Por tanto, el porcentaje de independientes en el Consejo de Administración asciende al 47% mientras que en la Comisión Ejecutiva al 38%.

Las relaciones entre ambos órganos están presididas por el principio de transparencia, teniendo el Consejo de Administración conocimiento completo de todos los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva.

Recomendación 8. Comisiones del Consejo de Administración

"Que el Consejo de Administración constituya en su seno Comisiones delegadas de control, compuestas exclusivamente por consejeros externos, en materia de información y control contable (Auditoría); selección de

consejeros y altos directivos (Nombramientos); determinación y revisión de la política de retribuciones (Retribuciones); y evaluación del sistema de gobierno (Cumplimiento)". (Código Olivencia)

En el seno del Consejo de Administración del Popular existen las siguientes Comisiones Especializadas:

- 1.- Comisión Ejecutiva.
- 2.- Comisión de Créditos.
- 3.- Comisiones Especiales:
 - a) Comisión de Auditoría y Control.
 - b) Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses.

Recomendación 9. Información de los consejeros

"Que se adopten las medidas necesarias para asegurar que los consejeros dispongan con la antelación precisa de la información suficiente, específicamente elaborada y orientada para preparar las sesiones del Consejo, sin que pueda eximir de su aplicación, salvo en circunstancias excepcionales, la importancia o naturaleza reservada de la información".(Código Olivencia)

Los consejeros disponen de información específicamente elaborada y orientada para preparar con tiempo suficiente las sesiones del Consejo, sin más limitaciones que las impuestas por el marco legal y reglamentario vigente en materia de información privilegiada. La información se proporciona a los Consejeros con una antelación variable, en función del tema concreto. En temas ordinarios, como los resultados, la información se actualiza continuamente. En los temas extraordinarios, con la antelación suficiente para permitir su estudio o solicitar más información.

Recomendación 10. Frecuencia de las reuniones del Consejo de Administración

"Que, para asegurar el adecuado funcionamiento del Consejo, sus reuniones se celebren con la frecuencia necesaria para el cumplimiento de su misión; se fomente por el Presidente la intervención y libre toma de posición de todos los consejeros; se cuide especialmente la redacción de las actas y se evalúe, al menos anualmente, la calidad y eficiencia de sus trabajos".(Código Olivencia)

El Consejo se reúne, con carácter ordinario, como mínimo una vez cada trimestre, completando de ser necesario las sesiones ordinarias con otras extraordinarias para el mejor cumplimiento de su misión.

Las reuniones de la Comisión Ejecutiva, órgano delegado del Consejo, tienen una periodicidad semanal, sin perjuicio de las que puedan celebrarse con carácter extraordinario si las circunstancias así lo requieren.

El Presidente asume el deber de promover la más activa participación de todos los Consejeros en los debates y de asegurar la libre toma de posición de todos los consejeros, correspondiendo al Secretario la redacción de las actas conforme a criterios de claridad, exactitud y plenitud de contenidos.

El Consejo de Administración evalúa anualmente la calidad y eficiencia de sus trabajos, reflejándose el resultado de su análisis en el Informe de gobierno corporativo.

Recomendación 11. Política de nombramientos

"Que la intervención del Consejo en la selección y reelección de sus miembros se atenga a un procedimiento formal y transparente, a partir de una propuesta razonada de la Comisión de Nombramientos". (Código Olivencia)

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses realiza, cuando procede la selección o reelección de un nuevo Consejero, una propuesta debidamente justificada al Consejo para que este proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta, cuya intervención se atiende a una absoluta transparencia.

El nombramiento del nuevo Consejero don Herbert Walter por el Consejo de Administración de 20 de abril de 2004, cuyo nombramiento se ratificó junto con el de los restantes miembros del Consejo de Administración por

la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de junio de 2004 una vez verificado el cumplimiento efectivo por su parte de las funciones y responsabilidades para las que fueron nombrados; el nombramiento de Ángel Ron como Presidente y de Francisco Fernández Dopico como Consejero Delegado, efectuados en la sesión del Consejo de Administración celebrada el 19 de octubre; y todos los nombramientos de Altos Directivos del Banco realizados durante 2004, han sido examinados e informados por la Comisión a lo largo de sus sucesivas reuniones.

Recomendación 12. Inamovilidad de los consejeros externos

"Una vez elegidos los consejeros externos dominicales o independientes por la Junta General, el Consejo de Administración no debería proponer su cese antes del cumplimiento del periodo estatutario para el que fueron nombrados, salvo por causas excepcionales y justificadas aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos." (Código Aldama)

La duración de los cargos de Consejeros será de cinco (5) años, sin perjuicio de lo cual anualmente se pone el cargo a disposición de la Junta. Salvo en supuestos absolutamente excepcionales, el Consejo de Administración no debería proponer a la Junta el cese de los consejeros externos antes del cumplimiento del período estatutario para el que fueron nombrados.

Recomendación 13. Disponibilidad del cargo.

"Que las sociedades incluyan en su normativa la obligación de los consejeros de dimitir en supuestos que puedan afectar negativamente al funcionamiento del Consejo o al crédito y reputación de la sociedad". (Código Olivencia)

Los miembros del Consejo de Administración del Popular asumen el compromiso de poner su cargo a disposición de la Junta General en aquellos casos en los que su continuidad pudiera afectar negativamente al funcionamiento del Consejo o al crédito y reputación del Banco o de alguna de las entidades de su Grupo.

Recomendación 14. Edad de los consejeros

"La Sociedad que adopte una política de limitación de edad de los consejeros, debe establecerla con claridad en su normativa interna". (Código Aldama)

Los miembros del Consejo de Administración de Banco Popular asumen el compromiso de continuar en el ejercicio de su cargo mientras sigan conservando plenamente las facultades, capacidades y disponibilidad que determinaron su elección para dichos cargos, renunciando a los mismos cuando sus circunstancias personales les dificulten mantenerlo plenamente. Esa cautela se ve reforzada por la práctica establecida de poner año a año todos los cargos del Consejo a disposición de la compañía.

Recomendación 15. Información y asesoramiento adecuados

"Que se reconozca formalmente el derecho de todo consejero a recabar y obtener información y el asesoramiento necesarios para el cumplimiento de sus funciones de supervisión, y se establezcan los cauces adecuados para el ejercicio de este derecho, incluso acudiendo a expertos externos en circunstancias especiales". (Código Olivencia)

Todo consejero tiene el derecho y el deber de recabar y obtener información y asesoramiento apropiados para el cumplimiento de sus funciones de supervisión, en los términos más amplios, canalizando sus peticiones en ese sentido a través del Presidente o del Secretario del Consejo, quienes atenderán las solicitudes del Consejero, facilitándoles directamente la información, ofreciéndoles los interlocutores apropiados o arbitrando cuantas medidas sean necesarias para procurar el examen la documentación solicitada.

Los citados derechos son expresamente recogidos en los artículos 19º y 20º del Reglamento del Consejo.

Recomendación 16. Remuneración de los consejeros

"Que la política de remuneración de los consejeros, cuya propuesta, evaluación y revisión debe atribuirse a la Comisión de Retribuciones, se ajuste a los criterios de moderación, relación con los rendimientos de la sociedad e información detallada e individualizada". (Código Olivencia)

La política de remuneración de los consejeros se ajusta al tradicional criterio del Banco de no retribuir el desempeño del cargo como miembro del Consejo de Administración.

La regla anterior es compatible con la percepción de los honorarios o sueldos que puedan corresponder a los miembros del Consejo que presten servicios profesionales o laborales, por cualesquiera otras funciones ejecutivas, de asesoramiento o de representación que, en su caso, desempeñen, distintas de las de supervisión, deliberación y adopción de acuerdos propias de su condición de Consejeros.

Los Consejeros que no tengan vinculación profesional o laboral con el Banco no tendrán ninguna remuneración, salvo los seguros colectivos, y de responsabilidad civil, que correspondan al ejercicio de su actuación como consejeros.

Previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses, el Consejo de Administración revisará la citada política de retribución de los Consejeros, adoptando las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora y, en particular, para ajustarla en los casos en los que proceda, conforme a lo indicado en los párrafos precedentes, a los principios de moderación y relación con los rendimientos del Banco.

Las retribuciones de dichos Consejeros, cuya propuesta, evaluación y revisión corresponde a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Intereses se indican, de forma exhaustiva e individualizada, en la Memoria del Banco y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

El Grupo no tiene establecido ningún sistema de remuneración consistente en la entrega de acciones de sociedades del Grupo, opciones sobre acciones o cualquier otro tipo de remuneración referenciada a dichas acciones.

Recomendación 17. Lealtad de los consejeros

"Que la normativa interna de la sociedad detalle las obligaciones que dimanen de los deberes generales de la diligencia y lealtad de los consejeros, contemplando, en particular, la situación de conflictos de intereses, el deber de confidencialidad, la explotación de oportunidades de negocio y el uso de activos sociales". (Código Olivencia)

El Informe anual de Gobierno Corporativo, el Reglamento del Consejo (artículos 17º y 18º) y el Reglamento Interno de Conducta del Grupo Banco Popular en el ámbito de los mercados de valores, detallan las obligaciones que dimanen de los deberes generales de diligencia y lealtad de los consejeros, contemplando, en particular, la situación de conflictos de intereses, el deber de confidencialidad, la no explotación de oportunidades de negocio y el uso de activos sociales.

Recomendación 18. Extensión de los deberes de lealtad a los accionistas significativos y a la alta dirección

"Que el Consejo de Administración promueva la adopción de las medidas oportunas para extender los deberes de lealtad a los accionistas significativos, estableciendo, en especial, cautelas para las transacciones que se realicen entre éstos y la sociedad". (Código Olivencia)

El Consejo de Administración promueve la adopción de las medidas oportunas para extender a los accionistas significativos, integrados o no en el Consejo, así como a la alta dirección del Banco, los mismos deberes de lealtad sometiendo a la máxima transparencia y al más estricto control las transacciones que, en su caso, se realicen entre unos u otros con la Sociedad.

En este sentido, conforme a lo establecido en el artículo 28º del Reglamento del Consejo, el Consejo se reserva formalmente el conocimiento de cualquier transacción directa o indirecta entre el Banco y un accionista significativo, valorando la igualdad de trato de los accionistas y las condiciones de mercado.

Recomendación 19. Junta General de Accionistas

"Con ocasión de la celebración de las Juntas Generales de Accionistas, y desde su convocatoria, la sociedad debería informar del contenido íntegro de todas las propuestas de acuerdo que se vayan a someter a la Junta,

utilizando para ello la propia página web, con independencia de cualquier otro procedimiento legal o voluntario de que se dote la sociedad." (Código Aldama)

A partir de la publicación de la convocatoria de las juntas generales, se da a conocer a través de la web corporativa:

- a) la convocatoria,
- b) el contenido íntegro de todas las propuestas de acuerdos que se someten a la Junta para su adopción,
- c) toda la documentación relacionada con los acuerdos que se proponen (cuentas anuales, informes de administradores, informes de expertos independientes, etc.).

Asimismo, con posterioridad a la celebración de las Juntas de Accionistas, se informa a los mercados a través de la publicación de un hecho relevante y se da a conocer a través de la web corporativa los acuerdos adoptados en la última Junta General celebrada.

Recomendación 20. Reglamentos de la Junta y del Consejo

"Toda sociedad habría de dotarse de un conjunto de reglas o criterios de gobierno corporativo incluyendo, al menos, los Reglamentos de la Junta General y del Consejo de Administración." (Código Aldama)

Los criterios y principios en materia de gobierno corporativo que orientan la actuación del Banco se han venido gestando a lo largo de muchos años y se recogen de manera exhaustiva año tras año en las Memorias y en los Informes anuales de Gobierno Corporativo. Estos últimos vienen siendo publicados ininterrumpidamente desde el año 1998.

Asimismo, el funcionamiento de la Junta General de Accionistas de la Sociedad se ha ido configurando a lo largo de los años, como parte de una cultura empresarial cuya finalidad última es la aproximación al accionista, ofreciéndole cauces adecuados y crecientes de información y participación en las decisiones más relevantes de la entidad.

En la Junta General Ordinaria celebrada el 24 de junio de 2004 se aprobó un Reglamento específico para la Junta General en el que se regulan, entre otras materias, las reglas de organización, convocatoria, preparación, información, concurrencia y desarrollo de la Junta General, con el fin de facilitar a los accionistas el ejercicio de sus correspondientes derechos.

Asimismo, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 29 de enero de 2004, aprobó un Reglamento de normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo de Administración y de sus Comisiones, dando cuenta de su contenido en la junta anteriormente citada.

Recomendación 21. Transparencia informativa

"Que se arbitren medidas encaminadas a hacer más transparente el mecanismo de delegación de votos y a potenciar la comunicación de la sociedad con sus accionistas, en particular con los inversores institucionales". (Código Olivencia)

El Consejo mantiene la transparencia del mecanismo de delegación de votos y la comunicación de la Sociedad con todos sus accionistas que han caracterizado siempre al Grupo. Igualmente el accionista puede obtener en todo momento una amplia información sobre la evolución del Banco a través de la Oficina del Accionista o mediante consulta a la página web de Banco Popular.

Con la finalidad de adaptar los Estatutos Sociales a las disposiciones contenidas en los artículos 105.4, 106.2 y 112 de la Ley de Sociedades Anónimas, en la nueva redacción introducida por la Ley 26/2003, de 17 de julio, relativos a la posibilidad de que los accionistas puedan hacerse representar en las Juntas por medios de comunicación a distancia, así como que puedan delegar o ejercitar el derecho de voto de las propuestas sobre puntos incluidos en el orden del día mediante correspondencia postal, electrónica o cualquier otro medio de comunicación y el derecho de información, en la Junta General Ordinaria que tuvo lugar el 24 de junio de 2004 se aprobó modificar los artículos 14º y 15º de los Estatutos Sociales.

Por lo que respecta a la comunicación de la Sociedad con sus accionistas, el artículo 27º del Reglamento del Consejo y los Capítulos II y IV del Reglamento de la Junta, detallan de una manera extensa los mecanismos establecidos para potenciar la comunicación de la Sociedad con sus accionistas.

Durante el ejercicio 2004 se han mantenido múltiples reuniones con inversores institucionales que son accionistas de la Entidad.

Recomendación 22. Amplitud informativa

"Que el Consejo de Administración, más allá de las exigencias impuestas por la normativa vigente, se responsabilice de suministrar a los mercados información rápida, precisa y fiable, en especial cuando se refiera a la estructura del accionariado, a modificaciones sustanciales de las reglas de gobierno, a operaciones vinculadas de especial relieve o a la autocartera". (Código Olivencia)

El artículo 29º del Reglamento del Consejo establece que el Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para garantizar que se transmita a los mercados financieros toda la información sobre el Banco exigida por la legislación vigente y toda aquella que se considere relevante para los inversores.

En virtud de este principio de transparencia, la información que se transmita deberá ser:

- a) Correcta y veraz.
- b) Transmitida de forma simétrica y equitativa.
- c) Transmitida en tiempo útil.

Asimismo, el Consejo de Administración supervisará que se difunda toda la información exigida por la legislación vigente a las sociedades cotizadas, y en concreto la siguiente:

- a) Las informaciones públicas periódicas de carácter financiero.
- b) Toda información relevante (hechos o decisiones) mediante la remisión a la Comisión Nacional del Mercado de Valores de la correspondiente comunicación de hecho relevante.
- c) El Informe Anual de Gobierno Corporativo con el contenido legal y reglamentariamente establecido, que será objeto de comunicación como hecho relevante y publicado en la página web institucional de Banco.

El Consejo de Administración, excediendo según ha sido tradicional las exigencias impuestas por la normativa vigente, ha continuado en 2004 suministrando a los mercados información rápida, precisa y fiable, respecto a la estructura del accionariado y a las modificaciones de las reglas de gobierno, así como a las operaciones de especial relieve.

Recomendación 23. Información en materia de gobierno corporativo

"Que se extiendan los deberes de información sobre las estructuras y prácticas de gobierno de cada sociedad y, en general, que se adopten medidas para asegurar la mayor calidad de la información, refundiéndose en un texto único que se publique para su conocimiento general por accionistas e inversores." (Código Aldama)

Además de la información cuantitativa (económica y contable) y la de impacto más inmediato (hechos relevantes), desde 1998 se publica un Informe Anual de Gobierno Corporativo en el que se da información cumplida en materia de gobierno corporativo y sobre el grado de seguimiento de las recomendaciones de buen gobierno conforme al principio "cumplir o explicar".

Recomendación 24. Información financiera periódica

"Que toda la información financiera periódica que, además de la anual, se ofrezca a los mercados se elabore conforme a los mismos principios y prácticas profesionales de las cuentas anuales, y antes de ser difundida, sea verificada por la Comisión de Auditoría ". (Código Olivencia)

La información financiera periódica que, además de la anual, se ofrece a los mercados sigue elaborándose conforme a los mismos principios y prácticas profesionales de las cuentas anuales, y antes de ser difundida es verificada por la Comisión de Auditoría y Control.

Recomendación 25. Información a través de internet

"Contar con una página web a través de la cual se pueda informar tanto a los accionistas, inversores y al mercado en general de los hechos económicos y de todos aquellos de carácter significativo que se produzcan en relación con la Sociedad, como facilitar la participación de los accionistas en el ejercicio de su derecho de información y, en su caso, de otros derechos societarios." (Código Aldama)

El Banco cuenta con la página web institucional www.bancopopular.es en la que se incluye información financiera de la entidad, así como acerca de todas las materias relacionadas con el gobierno corporativo.

En ella se pueden consultar los Informes anuales de Gobierno Corporativo, los estatutos de la Sociedad, la identificación de los accionistas con participaciones significativas, su representación en el Consejo de Administración, la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones, así como las participaciones accionariales de los miembros del Consejo. Asimismo se pueden consultar los informes trimestrales del ejercicio y los informes anuales correspondientes a los últimos años, así como la información contenida en las presentaciones hechas a los distintos operadores del mercado y los hechos relevantes comunicados a los mercados en los últimos años. Por último, se pueden consultar las convocatorias de las Juntas Generales y la información contenida en las mismas, las propuestas de acuerdos que se someten a las mismas, así como los acuerdos finalmente adoptados.

Recomendación 26. Independencia del auditor externo

"Que el Consejo de Administración y la Comisión de Auditoría vigilen las situaciones que puedan suponer riesgo para la independencia de los auditores externos de la sociedad y, en concreto, que verifiquen el porcentaje que representan los honorarios satisfechos por todos los conceptos sobre el total de ingresos de la firma auditora, y que se informe públicamente de los correspondientes a servicios profesionales de naturaleza distinta a los de auditoría". (Código Olivencia)

En el artículo 30º del Reglamento del Consejo establece que las relaciones del Consejo con los auditores externos se encauzarán a través de la Comisión de Auditoría y Control, debiendo vigilar ambos órganos las situaciones que puedan suponer un riesgo para la independencia del auditor externo del Banco.

El Consejo de Administración y la Comisión de Auditoría y Control han supervisado a lo largo del ejercicio 2004, a través de diferentes cauces, el mantenimiento de la independencia de los auditores externos.

La Comisión ha solicitado y obtenido así la asistencia a varias de sus sesiones de los responsables de la auditoría de las entidades del Grupo. Ello ha permitido comprobar que la remuneración satisfecha a los auditores externos por el Banco y las entidades de su grupo, por todos los conceptos, no representa un porcentaje significativo y, en todo caso muy inferior al diez por ciento, sobre el total de los ingresos de la firma auditora, una de las mayores del mundo. También se ha verificado que los honorarios correspondientes a servicios profesionales periódicos o habituales de naturaleza distinta a los de auditoría, satisfechos a profesionales o compañías relacionados directa o indirectamente con la firma auditora, no alcanzasen un nivel relevante y no afecten nunca ni a la estrategia ni a la planificación general de la Entidad.

El Consejo de Administración informa públicamente con periodicidad anual de los honorarios globales que ha satisfecho la Compañía a la firma auditora por servicios distintos de la auditoría.

Recomendación 27. Calidad contable

"Que el Consejo de Administración procure evitar que las cuentas por él formuladas se presenten a la Junta General con reservas y salvedades en el informe de auditoría, y que, cuando ello no sea posible, tanto el Consejo como los auditores expliquen con claridad a los accionistas y a los mercados el contenido y el alcance de las discrepancias". (Código Olivencia)

El Consejo de Administración procura, por sí y a través de la Comisión de Auditoría y Control, que las cuentas por él formuladas se presenten a la Junta General sin reservas y salvedades en el informe de auditoría. En el curso de las reuniones mixtas con los auditores externos se ha procedido a solicitar una revisión exhaustiva de

varios sectores de las cuentas con objeto de poder evaluar la calidad del esfuerzo llevado a cabo en los mismos.

Recomendación 28. Continuidad

"Que el Consejo de Administración incluya en su informe público anual información sobre sus reglas de gobierno, razonando las que no se ajusten a las recomendaciones de este Código". (Código Olivencia)

El Consejo de Administración se compromete anualmente a elaborar un Informe anual de gobierno corporativo.

G OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si considera que existe algún principio o aspecto relevante relativo a las prácticas de gobierno corporativo aplicado por su sociedad, que no ha sido abordado por el presente informe, a continuación, mencione y explique su contenido.

Dentro de este apartado podrá incluirse cualquier otra información, aclaración o matiz relacionados con los anteriores apartados del informe en la medida en que sean relevantes y no reiterativos.

En concreto, indique si la sociedad está sometida a legislación diferente a la española en materia de gobierno corporativo y, en su caso, incluya aquella información que esté obligada a suministrar y sea distinta de la exigida en el presente informe.

Los siguientes principios han venido marcando, actualizados día a día, la personalidad de Banco Popular durante casi cinco décadas y constituyen los perfiles de identidad de gobierno corporativo de la Entidad.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El papel del Consejo se define en torno a las siguientes misiones:

1. Mantener sus dedos en el pulso de la banca.
2. Manejar el Banco por control remoto.
3. Fundirse en el fondo colectivo del Banco.
4. No interferir individualmente en los temas de personal, de créditos, de compras, ni en las filiales.
5. No participar de los emolumentos.
6. No especular.
7. Ejercer el derecho a expresarse con libertad y juicio crítico con los demás consejeros, y tener en cuenta el deber de evitar fugas de información y fisuras, tanto hacia el exterior del Banco como internamente, en sentido descendente.
8. Defender la viabilidad a largo plazo del Banco y proteger los intereses generales de la Sociedad.

La separación estricta entre administración y gestión

La política del Consejo es delegar la gestión ordinaria de la Sociedad en los órganos ejecutivos y en el equipo de dirección, concentrando su actividad en la función general de supervisión.

Posiblemente sea éste el criterio que lleva más tiempo aplicándose en el Popular; sus casi cinco décadas de vigencia ininterrumpida así lo atestiguan. Fue entonces cuando afortunadamente, se aplicó el criterio de separar administración y gerencia, y el Banco empezó a notar sus positivos efectos.

La separación entre la administración y la gestión se convierte así en la fórmula ideal para que cada cual cumpla su función con la máxima eficacia; los consejeros, como responsables del control y vigilancia de que la empresa está siendo dirigida eficazmente, y los gestores, como ejecutivos profesionales que no deben ver mediatizada su actuación con injerencias.

Las diferentes competencias que incumben al Consejo se dividen por áreas, de cuyo seguimiento y control se responsabiliza al Consejero o a la Comisión que, de acuerdo con sus características y cualidades, mejor pueda desempeñar la misión de supervisión encomendada. Es por ello que la separación entre gerencia y gobierno o administración en ningún caso puede llevar a la dejación de funciones, a la adopción de decisiones o a la toma de medidas de importancia por parte de los órganos de gestión del Banco ajenos o sin control por el Consejo.

Así, la gestión ordinaria de la Sociedad se delega en la Dirección General, órgano técnico y ejecutivo de gobierno presidido en la actualidad por el Presidente Ejecutivo, que está compuesta actualmente por cinco miembros, nombrados por el Consejo de Administración de entre los componentes de la Alta Dirección del Banco.

La composición del Consejo

La composición del Consejo tiene en cuenta la estructura del capital social, procurando dar entrada a las distintas sensibilidades del accionariado, con el fin de que represente un porcentaje relevante del capital posible y se protejan los intereses generales de la Sociedad.

Hay Consejeros y Grupos de Consejeros que año tras año tienen la representación "permanente" de distintos grupos de accionistas, familiares, societarios, de fundaciones, etc.

La composición del Consejo refleja un equilibrio adecuado entre los consejeros ejecutivos y los consejeros externos, que constituyen una amplia mayoría, equilibrio que se ha venido configurando a través del tiempo hasta el alcanzado en la actualidad.

Las Comisiones del Consejo

Entre los mejores ejemplos de inmediata aplicación práctica de las recomendaciones contenidas en el Informe Olivencia publicado en febrero de 1998, el Banco decidió en abril de ese mismo año la creación de dos "Comisiones del Consejo de Administración", de naturaleza informativa y consultiva, una encargada de Auditoría, Control y Retribuciones y otra de Nombramientos, Gobierno y Conflictos de Intereses, que se unirían a la ya existente Comisión de Créditos.

Las Comisiones del Consejo, como órganos especializados, cooperan en el cumplimiento efectivo de las funciones del Consejo de Administración, asegurando el control de la gestión y la salvaguardia de los intereses de los accionistas e inversores.

La no especulación por parte de los Consejeros

El Consejero del Popular pasó de sentirse en el Banco "en su casa" a sentirse "como en su casa", sabiendo "establecer una perfecta separación entre el Banco y su vida privada, su familia y su vida social" y manteniendo de antiguo la norma de "no especular".

A los consejeros les es de aplicación el Reglamento interno de conducta de las entidades del Grupo en el ámbito de los mercados de valores, conjunto de normas internas de actuación en las cuestiones relacionadas con los mercados de valores, basado en el respeto de las disposiciones legales vigentes y en criterios éticos y de responsabilidad profesional.

La no retribución de Consejeros

La política de remuneración de los consejeros se ajusta al tradicional criterio del Banco de no retribuir el desempeño del cargo como miembro del Consejo de Administración.

La regla anterior será compatible con la percepción de los honorarios o sueldos que puedan corresponder a los miembros del Consejo que presten servicios profesionales o laborales, por cualesquiera otras funciones ejecutivas, de asesoramiento o de representación que, en su caso, desempeñen, distintas de las de supervisión, deliberación y adopción de acuerdos propias de su condición de Consejeros.

En todo caso, la política de retribución de los Consejeros será transparente y se ajustará a los principios de moderación y relación con los rendimientos de la Sociedad.

La transparencia informativa

Un accionista con participación suficiente puede estar o no estar en el Consejo. La información en uno u otro caso es la misma y con la profundidad que él quiera. No hay más limitaciones que las personales, legales o estatutarias.

Se trata de asegurar la mayor calidad en la información que se transmite a los mercados, no solo en materia económica y contable sino también en materia de gobierno corporativo. Los canales utilizados al respecto: Informe anual de Gobierno Corporativo, publicación de hechos relevantes, información periódica financiera, página web corporativa, presentaciones a los mercados, tienden a garantizar la igualdad de trato y a superar las asimetrías de la información.

La delegación en la Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva se creó inicialmente con seis consejeros, estando compuesta en la actualidad por ocho miembros, los cuales se reúnen con asiduidad, asisten a la Comisión de Créditos y se sienten responsables de la actividad de control, supervisión y estrategia.

Es un órgano delegado que sustituye y auxilia al Consejo de Administración en el desempeño de sus cometidos, destacando la transparencia y fluidez de la información hacia el Consejo de Administración.

El control interno

La vigilancia sobre la adecuación e integridad de los sistemas de control interno, así como la supervisión de que toda la información periódica que se facilita a los mercados se elabora conforme a los mismos principios y prácticas profesionales de las cuentas anuales y la vigilancia de las situaciones que puedan suponer riesgo para la independencia de los auditores externos del Banco, son competencias de la Comisión de Auditoría y Control.

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Tradicionalmente el Banco ha procurado difundir su información antes de la Junta, comunicándola a analistas, inversores, informadores y accionistas antes de concluir el mes de enero, por lo que el acto de la Junta Ordinaria se ha reducido al mero acto formal de adopción de acuerdos.

Desde enero hasta la celebración del acto formal de la Junta, el Banco pone a disposición de todos los accionistas toda la información económica del Grupo, los informes anuales y, también, el Repertorio de Temas y atiende personalmente a las preguntas, sugerencias y cuestiones que los accionistas, formal o informalmente, plantean.

La realidad de la comunicación entre el Banco y los accionistas se desarrolla a través de la Oficina del Accionista (C/ José Ortega y Gasset, 29. 28006 Madrid. Tfno.: 91.520.72.65. Fax: 91.577.92.09, Correo electrónico: accionista@bancopopular.es), en dos planos distintos aunque interrelacionados: el de la información y el de la participación en la vida del Banco. También está a disposición de los accionistas, como cauce de comunicación, la página en internet www.bancopopular.es.

En esta línea, la información que se facilita, que va más allá de la legalmente exigible, se concreta en los siguientes documentos:

- Informe Anual: en el que se incluyen las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de aplicación del resultado, así como las cuentas y el informe de gestión consolidados.
- Informe anual de Gobierno Corporativo: en el que se informa sobre las reglas de gobierno, razonando las que no se ajustan a las recomendaciones contenidas en los sucesivos códigos de buen gobierno corporativo.
- Memoria de responsabilidad social corporativa.
- Folleto Informativo: en el que se recoge el organigrama, la estructura funcional y las oficinas administrativas.
- Repertorio de Temas: en el que como contrapunto del Informe Anual y la Memoria, donde se exponen con detalle los resultados económicos obtenidos durante el año, se reflejan con fidelidad y total transparencia pequeños incidentes que son también parte de la marcha del Banco. El accionista tiene derecho a conocer todo lo que sucede en el Banco, incluidas las desgracias, los errores y los fracasos.

- Libro de Estilo: compendio de voces a través de cuya definición se pretende exponer los principios y normas propios del Banco, establecidos a lo largo de años; eso que comúnmente se denomina "cultura empresarial".

En cualquier momento, los accionistas pueden ejercitar el derecho que les reconoce la Ley a examinar toda la documentación en el domicilio social o pedir que se les envíe gratuitamente; hacer las consultas u observaciones que estimen convenientes, en persona, por escrito, telefónica o telemáticamente; manifestarse formalmente a favor o en contra de cada propuesta; ejercer discriminada o selectivamente su derecho al voto, no ejercerlo si es ese su deseo, o sumarse a la decisión de otros.

LOS EMPLEADOS Y EL COMPROMISO ÉTICO

El Reglamento interno de conducta de las entidades del Grupo en el ámbito de los mercados de valores constituye un conjunto de normas internas de actuación por parte de los empleados a los que les es de aplicación en las cuestiones relacionadas con los mercados de valores, basado en el respeto de las disposiciones legales vigentes y en criterios éticos y de responsabilidad profesional.

En este sentido, el Reglamento Interno de Conducta establece la prohibición de realizar, promover o amparar conductas que, por implicar la utilización o transmisión indebida de información privilegiada o manipulación del mercado, pueda constituir abuso de mercado.

Asimismo, el Reglamento impone a las personas en posesión de información privilegiada la prohibición de realizar operación alguna que tenga por objeto valores o instrumentos financieros cuyo subyacente sean valores emitidos por el propio Banco o cualquier Sociedad de su grupo en los períodos especialmente determinados por el Consejo de Administración.

Este informe anual de gobierno corporativo ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Entidad, en su sesión de fecha 26 de enero de 2005.

Indique los consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente informe.

Ningún consejero votó en contra o se abstuvo.



Informe de Responsabilidad
Social Corporativa 2004

El objetivo estratégico de la empresa es conseguir rentabilidad al capital; si ésta no es satisfactoria a largo plazo, habrá que corregir la deficiencia o deberá abandonarse la actividad en favor de otra más rentable.

Alfred P. Sloan - My Years with General Motors (1963)

Este principio, formulado hace más de cuarenta años por uno de los padres de la gestión moderna, tras una larga experiencia al frente de una compañía que convirtió en la mayor del mundo, es una excelente definición de la finalidad de la empresa en una economía de mercado y al tiempo el punto de partida para establecer el concepto de responsabilidad corporativa.

La misión de la empresa en una economía de mercado es, empleando un lenguaje más actual, la creación sostenida de valor para sus accionistas a largo plazo, o en términos coloquiales, "ganar dinero", y hacerlo en el marco del pleno cumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales. Esa es su razón de ser y su primera función social, en el sentido de que es lo que la sociedad espera de la empresa.

En consecuencia, la obligación esencial de quienes gobiernan la empresa -la primera responsabilidad corporativa- es cumplir esta misión con eficacia, honestidad y diligencia en interés de sus accionistas, los propietarios del capital, y rendir cuentas ante ellos y ante la comunidad inversora, el colectivo de accionistas potenciales, de forma veraz, completa y clara.

La empresa realiza esta misión a través de una estrategia corporativa formulada por sus órganos de gobierno, que comprende dos decisiones esenciales: en qué negocio está (productos y servicios que vende y mercados en los que opera), y qué recursos emplea (humanos, materiales, tecnológicos, financieros, intangibles). Estas grandes líneas estratégicas se concretan a continuación en un conjunto de políticas instrumentales: de productos, precios, distribución, compras, inversiones, personal, tecnología, financiación, desarrollo de negocios, etc. Estrategia y políticas se ejecutan a través de la estructura de la organización mediante un gran número de decisiones corporativas, el producto final de la gestión directiva.

La estrategia corporativa ha de estar siempre al servicio de la misión de la empresa; si obstaculiza su alcance a largo plazo, sus administradores tendrán que cambiar de rumbo, rectificar políticas y replantear la estrategia -llegando si es necesario a eliminar negocios no rentables o sustituir el mix de recursos por otro más eficiente- que asegure el cumplimiento de su misión. En este sentido cobra todo su significado la afirmación atribuida al propio Sloan de que el objetivo último de General Motors no era producir automóviles, sino obtener beneficios.

* * *

*Hay más cosas en el cielo y en la tierra, Horacio,
que las que contempla tu filosofía.*

William Shakespeare - Hamlet - Acto I

Más allá del cumplimiento riguroso de estos principios, la empresa tiene también una responsabilidad con su entorno externo. Este compromiso nace de la voluntad de la empresa de cumplir su misión dentro de ciertos límites y con respeto a determinados valores que puede resumirse en la idea de "ser un buen ciudadano corporativo en la sociedad en la que vive".

La empresa no está aislada del mundo exterior, está íntimamente relacionada con el conjunto del sistema económico, del que constituye una pieza básica, y con el cuerpo social. Produce bienes y servicios para el mercado, demanda a su vez otros suministrados por otras empresas, crea empleos directos e indirectos, realiza inversiones que modifican el entorno, contribuye a financiar con sus impuestos las necesidades de la comunidad. Su estrategia y sus políticas, y finalmente las decisiones que de ellas se derivan, producen un impacto -favorable o no- a su alrededor, que es especialmente importante cuando se trata de grandes corporaciones.

La empresa debe comportarse responsablemente en la comunidad en la que vive, más allá del cumplimiento de sus obligaciones jurídicas:

- *en sus relaciones con los colectivos y grupos de interés próximos ("prójimos") a la empresa: sus clientes, empleados y proveedores (los llamados stakeholders).*
- *en sus relaciones con la sociedad: en primer lugar con las comunidades más cercanas en las que realiza su actividad, y también con las instituciones de la sociedad civil del país o países en donde está presente, sin olvidar la existencia de colectivos necesitados en otros ámbitos territoriales.*
- *en su impacto en el entorno físico y medioambiental (la ecoesfera) en el que desarrolla su actividad.*

El comportamiento de la empresa en estos tres frentes determina una segunda responsabilidad ante el entorno exterior -la responsabilidad social- que sigue a la contraída ante sus accionistas para el cumplimiento de su misión. De todo ello tiene que dar cuenta en primer lugar a sus accionistas -ya que forma parte de su estrategia- y también a los grupos de interés próximos y a la sociedad en general, mediante un balance periódico veraz, completo y claro de su desempeño en esta materia: el informe de responsabilidad social corporativa.

Conviene señalar que la empresa ha de ejercer esta responsabilidad con plena libertad de iniciativa, conforme a su identidad y cultura corporativa, en las actividades y proyectos que voluntariamente elige y con el alcance que considera oportuno. No hay que olvidar que la responsabilidad social empieza a partir del punto en que la empresa ha cumplido todas sus obligaciones jurídicas. Solamente cuando existe libertad de decisión puede hablarse propiamente de la responsabilidad que ésta conlleva. La intención de reglamentar la actuación de las empresas en esta materia -una tentación para políticos intervencionistas y reguladores hipercelosos- convertiría el libre ejercicio de la responsabilidad social en la ejecución de un catálogo de normas de obligado cumplimiento.

La responsabilidad de la empresa hacia el exterior tiene una doble motivación: por una parte obedece a razones morales -la voluntad de "ser un buen ciudadano corporativo"- y por otra a un legítimo interés de cumplir mejor su misión -"le conviene serlo"- ya que le aporta valor. No cabe duda de que la calidad de los productos y servicios prestados, la atención a la clientela o el conseguir un entorno de trabajo satisfactorio para sus trabajadores, son ventajas competitivas esenciales en los mercados en los que opera y tienen un impacto favorable en sus resultados. Igualmente aportan valor el comportamiento responsable hacia el medio ambiente, o el apoyo a proyectos de interés social en la comunidad en la que vive, al contribuir a un mayor conocimiento de la empresa y a una mejor reputación corporativa.

El ejercicio de la responsabilidad social debe tener presente que la empresa es una institución de lucro -la finalidad de los negocios es hacer negocios-, aunque no de cualquier forma o a cualquier precio, sino de modo responsable con su entorno externo, en interés propio y de la sociedad. No cabe esperar que su actuación en el ámbito social sea la de una institución filantrópica (una empresa no es una ONG) y tampoco debe responder al afán, sin duda muy sugestivo en la actual sociedad mediática, de seguir una moda o de convertirse en un fenómeno de relaciones públicas.

Los criterios anteriores sobre responsabilidad social son el resultado de una larga reflexión en el Banco Popular a lo largo de los treinta últimos años, mucho antes de que este concepto cobrase el protagonismo que hoy tiene.

De todos los puntos tratados en el informe merece destacarse que la actividad del Grupo tiene un impacto significativo y creciente en la creación de riqueza de nuestra economía. En el año 2004 ha producido un valor añadido de 2.307 millones de €, un 3,9% más que el año anterior y un 41,9% por encima de la cifra de hace cinco años, lo que supone que Popular ha generado cerca del 0,3% del Producto Interior Bruto (PIB) de la economía española.

Igualmente importante es su efecto en el empleo. El Grupo da trabajo actualmente a 13.100 personas, de las que 11.800 están en España, que en su casi totalidad tienen un contrato de trabajo estable, y ha creado empleo neto: tomando como base el cierre del ejercicio 1999, los puestos de trabajo de Popular han aumentado en términos netos un 13,8%, y el 3,1% si se considera solo su actividad en España, mientras que el empleo del conjunto del sector bancario en nuestro país ha tenido una evolución opuesta con una caída del 12,2%.

El presente informe de responsabilidad social corporativa de 2004 que Popular rinde a sus accionistas y a la sociedad da cuenta detallada del desempeño del Grupo en esta materia, siguiendo en sus líneas generales los principios del Pacto Global (Global Compact) proclamado por la Asamblea de Naciones Unidas.

Enero de 2005

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

ÍNDICE

1. EL GRUPO BANCO POPULAR	Pág. 71
1.1.LA ORGANIZACIÓN	
1.2.MISIÓN	
1.3.VISIÓN	
1.4.VALORES	
1.5.ESTRATEGIA Y POLÍTICAS DE GESTIÓN	
1.6.MARCO GENERAL DE RSC	
1.7.ESTADOS FINANCIEROS	
1.8.EL IMPACTO EN LA ECONOMÍA	
1.9.GOBIERNO CORPORATIVO	
INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO	
PÁGINA WEB CORPORATIVA bancopopular.es	
SECRETARIA Y DEPARTAMENTO DE ASESORÍA INSTITUCIONAL	
1.10.ACCIONISTAS	
1.11.PREMIO, PACTOS, CONVENIOS	
2. LOS GRUPOS DE INTERÉS	Pág. 83
2.1.CLIENTES	
ESTRATEGIA COMERCIAL	
LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	
SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE	
PRODUCTOS CON ESPECIAL BENEFICIO SOCIAL	
2.2.EMPLEADOS	
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	
PROMOCIÓN	
REMUNERACIÓN	
INFORMACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
LA FORMACIÓN	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
2.3.PROVEEDORES	
3. LA SOCIEDAD	Pág. 99
FUNDACIÓN PARA ATENCIONES SOCIALES	
COLABORACIÓN EN PROYECTOS DE ONGs Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.	
ASISTENCIA EN CATÁSTROFES Y AYUDAS ECONÓMICAS	
FINANCIACIÓN A PARTIDOS POLÍTICOS, SINDICATOS Y ONGs	
MICROCRÉDITOS	
LÍNEA BEI	
FONDO DE TITULIZACIÓN DE ACTIVOS “IM BANCO POPULAR FTPYME 1, FTA”	
FONDO PBP BIOGEN, FI	
MEDIOS DE PAGO	
4. LA SOSTENIBILIDAD	Pág. 103
4.1.SOSTENIBILIDAD EN EL ÁMBITO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN	
4.2.SOSTENIBILIDAD EN RELACIÓN CON LA SOCIEDAD	

5. SISTEMAS DE CONTROL Y AUDITORÍA	Pág. 106
6. CONFORMIDAD CON LOS INDICADORES GRI	Pág. 109

Cuadros

1. Síntesis de Estrategia y Políticas de Gestión
2. Valor añadido generado por Grupo Banco Popular
3. Evolución del empleo en el Grupo Banco Popular
4. Visitas recibidas en la página web del Grupo Banco Popular
5. Incidencias resueltas por el Servicios de Atención al Cliente del Grupo Banco Popular
6. Tipología de las incidencias resueltas
7. Dictámenes del Servicio de Atención al Cliente del Grupo Banco Popular
8. Tiempo empleado en la resolución de incidencias (en porcentaje)
9. Incidencias de Grupo Banco Popular tramitadas a través del Banco de España
10. Índice de calidad operativa
11. Plantilla del Grupo Banco Popular a 31 de diciembre
12. Empleados Incorporados en los últimos cinco años
13. Plantilla según el tipo de contrato
14. Distribución de la plantilla por edad y antigüedad a 31 de diciembre de 2004
15. Cuadro de ascensos a 31 de diciembre de 2004
16. Datos de formación total Bancos del Grupo
17. Evaluaciones de Riesgos - procedimiento de Evaluación GBPE
18. Análisis estadístico de accidentes
19. Financiación a partidos políticos, sindicatos y ONGs
20. Número de operaciones formalizadas e importe bajo el programa de microcréditos
21. Número de operaciones formalizadas y fondos dispuestos del Banco Europeo de Inversiones
22. Proyectos de energía eólica financiados por el Grupo
23. Proyectos del sector residuos financiados por el Grupo
24. Proyectos del sector residuos financiados por el Grupo
25. Auditorías realizadas en el Grupo

Figuras

1. Valor añadido (índice 100= 2000) y contribución al PIB español (%)
2. Empleo del Grupo y de la Banca (índice100= 31.12.1999)

1. EL GRUPO BANCO POPULAR

1.1.LA ORGANIZACIÓN

La entidad informante es Banco Popular Español, S.A. (en adelante, Banco Popular o Popular), como matriz de un grupo financiero (en adelante, el Grupo o Grupo Banco Popular) que comprende otros diez bancos en los que ostenta la mayoría del capital y la gestión, que son los siguientes: Banco de Andalucía, Banco de Castilla, Banco de Crédito Balear, Banco de Galicia, Banco de Vasconia (en adelante, Bancos filiales), Banco Popular Hipotecario, Banco Popular-e, Popular Banca Privada, Banco Nacional de Crédito en Portugal y Banco Popular France. El Grupo incluye también diecisiete sociedades operativas, que cubren la práctica totalidad de los servicios financieros: gestión de fondos de inversión y de pensiones, intermediación de valores mobiliarios, administración de carteras y patrimonios, factoring, seguros, inversiones en capital riesgo y renting. En alguna de estas sociedades, Banco Popular comparte la propiedad con socios externos de primera fila en sus respectivas ramas de actividad.

El Grupo Banco Popular es el tercer grupo bancario de España. Está conformado por una plantilla de más de 13.000 personas que se caracterizan por el trabajo en equipo, la dedicación a un servicio de máxima calidad a los clientes y la orientación a resultados en todas y cada una de las actividades desarrolladas.

El Grupo dispone de una red de más de dos mil doscientas sucursales distribuidas en todo el territorio nacional, ciento veintisiete en Portugal y catorce en Francia, a las que se añaden Oficinas de Representación y Despachos de Colaboración en otros diez países.

La red trabaja con el propósito de ofrecer a nuestros clientes los mejores productos y las mejores soluciones a la medida de cada necesidad o negocio individual, con profesionalidad y transparencia, en una estrategia de crecimiento, en la que el Grupo está empeñado en su experiencia acumulada tras más de 75 años de historia.

1.2.MISIÓN

La misión del Grupo es la creación de valor sostenido a largo plazo para sus inversores sin descuidar su responsabilidad ante sus grupos de interés y la sociedad y su entorno, con eficacia, honestidad y diligencia.

Esta misión se funda en una idea simple y clara: el mantenimiento de su identidad propia, como entidad financiera de ámbito regional en el nuevo mercado europeo de servicios financieros, especializada en particulares, comercios y empresas, y orientada hacia la calidad de servicio, la rentabilidad y la eficiencia.

1.3.VISIÓN

El negocio se sustenta en la confianza y fidelidad de los clientes, por lo que se cuidan todos los elementos y cualidades que las hacen posibles, como la integridad, transparencia, discreción y responsabilidad. La asunción de tales criterios éticos es un deber ante clientes, accionistas, autoridades y ante la sociedad en general, y deben conformar el desarrollo de la actividad diaria.

1.4.VALORES

La cultura corporativa del Grupo y de las personas que trabajan en él, puesta de manifiesto en el Repertorio Anual de Temas y en el Libro de Estilo, en los que se expresan las normas y los criterios éticos que han configurado el Grupo, se refleja fielmente en los siguientes seis principios, sencillos, pero suficientemente expresivos:

Espíritu de trabajo en equipo

El trabajo de forma conjunta, en el marco de un clima de colaboración, comunicación y confianza, está implantado como fórmula de gestión del Grupo, cuyo éxito se debe a la suma del de todas las personas que trabajan en él.

Cultura de servicio al cliente

El trabajo está esencialmente orientado a y por los clientes, a quienes se ofrece un servicio ágil, eficiente y de máxima calidad, de modo que se les trata como a cada persona que presta sus servicios en el grupo les gustaría ser tratados, trabajando conjuntamente con ellos, adaptándose a sus necesidades y ofreciendo respuestas ágiles e individualizadas.

Respeto a las personas

El respeto mutuo es un pilar fundamental de las relaciones internas, que guía todas las tareas y funciones asumidas dentro del Grupo.

Iniciativa y compromiso

La iniciativa en la toma de decisiones y el alto grado de compromiso de las personas que prestan sus servicios en el Grupo ante los distintos proyectos son condiciones fundamentales, por cuanto que el esfuerzo individual contribuye al éxito colectivo, y éste sólo es posible a través de la aportación e implicación de todas las personas que trabajan en los distintos puestos.

Flexibilidad y disposición al cambio

Como impulsores de procesos de cambio, los empleados del Grupo mantienen una actitud flexible y ágil ante la evolución del negocio y de su entorno, que hace posible que, año tras año, el mercado reconozca al Grupo Banco Popular como una organización eficiente, dinámica y segura.

Desarrollo del talento

El Grupo mantiene un alto nivel de confianza y compromiso con sus empleados, y trata de ofrecer oportunidades adecuadas para crecer y desarrollar una carrera profesional, mediante un sistema de promoción interna, clave en su modelo de gestión de Recursos Humanos.

1.5. ESTRATEGIA Y POLÍTICAS DE GESTIÓN

1. Síntesis de Estrategia y Políticas de Gestión

SEÑAS DE IDENTIDAD DEL GRUPO BANCO POPULAR

- Preferencia por el mercado doméstico minorista
- Estrategia comercial orientada a la banca de clientes, basada en la vinculación a través de múltiples productos
- Oferta personalizada de productos, adaptada a las preferencias de cada segmento homogéneo de clientes.
- Canales múltiples de distribución comercial (red de agentes, sucursal, tarjeta, cajero automático, teléfono, banca por internet)
- Competencia basada en la calidad, agilidad y personalización del servicio.
- Acuerdos y alianzas con otras entidades, en términos paritarios, para el desarrollo de actividades globales o específicas.

CRITERIOS DE GESTIÓN

- Crecimiento rentable del negocio
 - Máxima sanidad del balance
 - Elevada eficiencia operativa
 - Regularidad de la marcha del negocio, del beneficio y del dividendo
 - Organización orientada al cliente, flexible y plana.
 - Profesionalidad de los procesos de decisión
 - Gestión activa del capital intelectual, formación y motivación del equipo humano.
 - Empleo intensivo de la tecnología de la información para potenciar la acción comercial.
 - Transparencia informativa interna y externa.
-

La gestión comercial del Grupo se fundamenta en un conjunto de criterios de aplicación sistemática a todas las áreas de negocio y que se pueden resumir en las pautas siguientes:

1.-Orientación a la banca de clientes. La estrategia comercial del Grupo Banco Popular se dirige, como objetivo principal, a hacer banca de clientes y con clientes en el mercado ibérico, multicanal y multimarca. En esta estrategia, la sucursal es el centro de las relaciones con el cliente como punto de venta, servicio y asesoramiento. Se trata de establecer una relación de conocimiento, de confianza mutua, que vincule estrechamente a la clientela con el Grupo, en la que éste

pueda ofrecerle una gama lo más extensa posible de servicios financieros. En el Grupo Banco Popular lo primero es atender al cliente, antes que vender productos.

2.-Servicios personalizados. El Grupo dispone de una oferta de productos suficientemente variada que comercializa con la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades de una clientela de 452.000 empresas pequeñas, medianas y grandes, y cerca de 5,3 millones de particulares, con un perfil sociológico y financiero muy diverso. Cada cliente requiere una relación distinta, como diferentes son sus preferencias acerca de los productos de ahorro e inversión, de financiación, de servicios y de previsión. El concepto de hacer trajes a medida, que el Grupo estableció hace muchos años, sigue siendo una de sus señas de identidad en el mercado de servicios financieros.

3.-Optimización de la red de sucursales. El Grupo ha realizado en los últimos años un plan de expansión de oficinas con el fin de alcanzar una mayor cuota de mercado y la mayor cercanía posible a la clientela potencial en áreas con buenas expectativas de crecimiento.

4.-Empleo de múltiples canales de comercialización. La vinculación de la clientela puede conseguirse de muchas formas según las características de cada segmento. La sucursal es la pieza básica en el negocio de banca comercial para llegar al cliente, aunque no la única. Al tiempo, otros canales como los cajeros automáticos, la banca telefónica y por internet desempeñan un papel creciente en la prestación de servicios, la consulta de operaciones y la información sobre productos.

La implantación de la estrategia comercial se lleva a cabo bajo el criterio de segmentación del mercado por actividades y perfiles de clientes. Un gran segmento corresponde a la Banca Minorista, que incluye banca de particulares (colectivos, banca personal y banca privada), banca de empresas y, desde hace más de cinco años, también banca a distancia por internet (a través del canal de distribución Bank-on-line y por la entidad especializada bancopopular-e), y banca telefónica. El otro gran segmento lo constituye la Banca Mayorista, que agrupa y coordina las actividades de financiaciones estructuradas, Mercados de Capitales y operaciones de capital riesgo.

Estrategia del Grupo Banco Popular para el trienio 2004-2006: el Plan Suma

El Plan Suma apuesta por la personalización financiera, por cuanto toma al cliente como referencia de todas las acciones del Grupo, sin por ello renunciar a sus señas de identidad: orientación a banca de clientes y con clientes en el mercado ibérico, multicanal y multimarca, apostando por la sucursal como centro de asesoramiento y punto de venta.

En este trienio, el Grupo se ha establecido como principal objetivo alcanzar los mil millones de euros de beneficio neto atribuible en 2006, además de crecer un millón de nuevos clientes particulares y 120.000 de empresas-pymes, así como la vinculación de otros 400.000 clientes mediante la contratación de cuatro o más productos.

La apuesta estratégica por la tecnología al servicio del negocio también forma parte del Plan Suma. El Grupo ha previsto la inversión de más de 350 millones de euros en nuevas aplicaciones que servirán para potenciar la actividad de las unidades de crédito al consumo, medios de pago y negocio internacional, que vendrán a complementar las ya consolidadas de banca de particulares y colectivos, banca personal, banca de empresas, banca al por mayor y banca privada.

La implantación de la estrategia comercial inherente al Plan Suma se está realizando de acuerdo con un modelo de sistemática comercial bajo el criterio de segmentación del mercado por actividades y perfiles de clientes, todo ello sin perder de vista la mejora de la calidad del servicio y la personalización de la oferta a los clientes.

1.6. MARCO GENERAL DE RSC

Los asuntos relacionados con Responsabilidad Social Corporativa en el Grupo Banco Popular se desarrollan y coordinan a través de la Secretaría del Consejo del Banco Popular y el Departamento de Asesoría Institucional (C/ José Ortega y Gasset, 29, 28006 Madrid. Tfno.: 91.520.73.54; fax: 91.577.73.38, correo electrónico: rsc@bancopopular.es).

El Grupo hace suyos y vela por la aplicación de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, una iniciativa de compromiso ético destinada a que las empresas de todos los países acojan como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones diez principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

La idea de un Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de responsabilidad social de las empresas fue lanzada por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, ante el World Economic Forum en Davos, el 31 de Enero de 1999. Su fase operativa comenzó el 26 de julio de 2000, cuando el mismo Secretario General hizo una llamada a los líderes y responsables de las compañías a que se unieran a un gran pacto para llevar a la práctica el compromiso ampliamente compartido de sincronizar la actividad y las necesidades de las empresas con los principios y objetivos de la acción política e institucional de las Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y la propia sociedad civil.

Los principios son los siguientes:

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

1.- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

2.- Las empresas deben asegurarse de que sus compañías filiales no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

TRABAJO

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

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

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

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

MEDIOAMBIENTE

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

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

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

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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

Además, este Informe se ha elaborado, en todo aquello que es de aplicación, de conformidad con los indicadores de Global Reporting Initiative (en adelante, GRI), especialmente los criterios específicos para entidades financieras en el Suplemento para el Sector de Servicios Financieros (Financial Services Sector Supplement). El GRI es la principal iniciativa como guía para la elaboración de las memorias de sostenibilidad sobre el desempeño económico, ambiental y social de la empresa, y fue constituido por Naciones Unidas con el objetivo de fomentar la calidad, el rigor, y la utilidad de estas memorias. El suplemento para el sector de servicios financieros fue diseñado por GRI junto con expertos provenientes de distintas instituciones financieras y contiene los indicadores que se consideran más relevantes para dicho sector.

1.7. ESTADOS FINANCIEROS

En la documentación anual, en la que se encuentra incorporado el presente informe, se da amplia información sobre los estados financieros de la sociedad a través del Informe de Gestión y las Cuentas Anuales.

1.8. EL IMPACTO EN LA ECONOMÍA

A continuación se expone la contribución del Grupo a la creación de valor económico y a la generación de empleo.

LA APORTACION DEL GRUPO A LA ECONOMIA

La actividad empresarial del Popular, tercer grupo bancario español por volumen de negocio, tiene un peso relevante en la economía española y contribuye de modo significativo a la generación de la renta nacional o producto interior bruto.

La métrica empleada para evaluar su impacto consiste en calcular el valor añadido generado por el Grupo en un ejercicio para su comparación con los principales agregados macroeconómicos referidos a ese mismo periodo. El valor añadido, aplicando el método llamado de rentas, es la suma de las remuneraciones pagadas a los factores primarios de producción, en primer lugar, al trabajo (costes de personal soportados, incluidas las aportaciones a fondos de pensiones), al capital (dividendos pagados), más el excedente que la empresa ha retenido para mantener su solvencia y asegurar su futuro desarrollo (que comprende la parte del beneficio destinada a reservas y las amortizaciones, provisiones y saneamientos) más los impuestos pagados.

Del total anterior se deducen las rentas pagadas fuera del país (tales como costes de personal en el exterior, dividendos percibidos por no residentes, impuestos en el extranjero, etc.) para obtener finalmente el valor añadido generado en España. Esta magnitud es la contribución del Grupo al Producto Interior Bruto (PIB) de la economía nacional en ese año.

El valor añadido creado por el Grupo en el año 2004 asciende a 2.471 millones de €, con un crecimiento del 7,4% respecto al ejercicio precedente. Los costes de personal, incluidas las aportaciones ordinarias y extraordinarias a fondos de pensiones que suponen un salario diferido, se elevan a 718 millones de €, el 29,1% del valor añadido total. Las rentas pagadas al capital (dividendos) representan 459 millones de € (un 18,6%). El excedente de explotación suma 854 millones de €, el 34,6%, cifra que comprende 424 millones de € de dotaciones a reservas (beneficio no distribuido) y 430 millones de € de dotaciones a fondos de provisión y de amortización. Por último, los impuestos pagados resultan 440 millones de €, un 17,8% del valor añadido.

El valor añadido generado en España en el año 2004, deduciendo de las cifras anteriores las rentas pagadas al extranjero, se eleva a 2.307 millones de €, un 3,9% superior al correspondiente al año anterior. Este importe, comparado con el Producto Interior Bruto para ese mismo año, que asciende a 793.000 millones de € a precios corrientes según la última previsión del Ministerio de Economía, significa que la actividad del Grupo en 2004 ha aportado el 0,291% del PIB. Es importante destacar que la aportación del Grupo ha tenido un sensible aumento en el quinquenio: desde el 0,267% del PIB en el año 2000 hasta el indicado 0,291% en el último ejercicio.

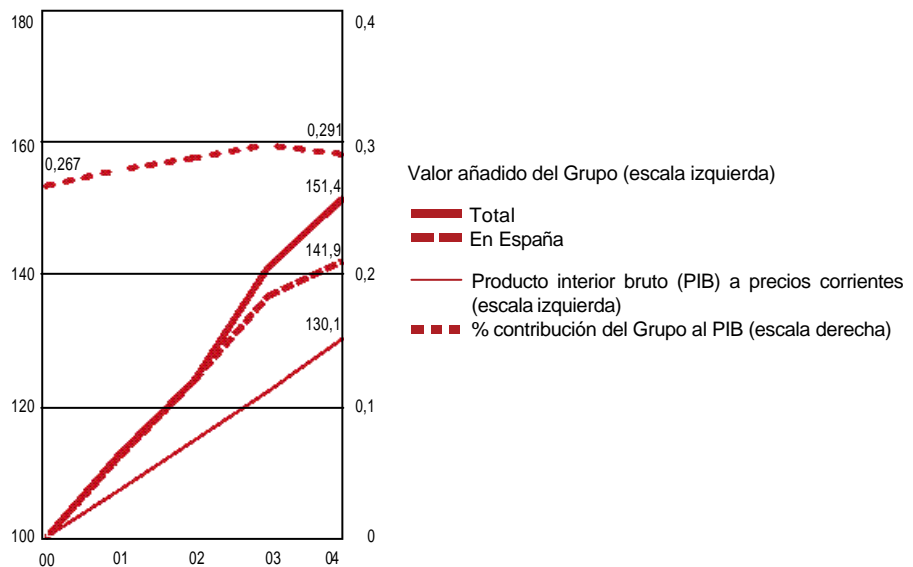
El cuadro adjunto muestra la evolución del valor añadido generado por el Grupo, su desglose por componentes y la contribución al PIB nacional en los cinco últimos años. Estas magnitudes se representan también en la figura que se acompaña.

2. Valor añadido generado por Grupo Banco Popular

	2000		2001		2002		2003		2004	
Remuneración del trabajo (a)	477.021	29,2%	578.659	31,5%	570.452	28,3%	610.768	26,5%	717.769	29,1%
Sueldos y salarios	369.109		393.024		407.342		435.221		462.230	
Cuotas de la Seguridad Social	97.059		103.087		106.185		112.108		115.981	
Aportac. a fondo pensiones externo	0		69.297		45.779		48.799		124.778	
Otros gastos de personal	10.853		13.251		11.146		14.640		14.780	
Remuneración del capital (b)	279.250	17,1%	324.382	17,7%	363.541	18,0%	406.378	17,7%	458.519	18,6%
Dividendos de Banco Popular	259.499		295.330		329.722		366.092		400.200	
Dividendos de minoritarios acc.ord.	19.751		20.657		21.546		22.584		24.724	
Dividendos de minoritarios acc.pref.	0		8.395		12.273		17.702		33.595	
Beneficio retenido (c)	248.259	15,2%	289.782	15,8%	324.194	16,1%	371.419	16,1%	429.693	17,4%
Beneficio neto	527.509		614.164		687.735		777.797		888.212	
Menos: Dividendos	-279.250		-324.382		-363.541		-406.378		-458.519	
Provisiones y amortizaciones (d)	317.237	19,4%	375.773	20,5%	359.537	17,8%	450.702	19,6%	424.438	17,2%
Prov. y saneamientos para insolv.	133.585		218.490		265.176		357.520		361.417	
Provisiones para otros fines	61.468		79.299		-55.220		6.643		-39.699	
Dotación fondo para riesgos gales.	0		0		9.402		0		0	
Saneamto. de valores y derivados	4.442		1.723		8.852		-1.229		2.138	
Dotación fondo pensiones interno	47.917		0		0		0		0	
Amortizaciones	67.474		68.203		67.907		75.953		81.139	
Amortiz. del fondo de comercio	2.351		8.058		63.420		11.815		19.443	
Impuestos (e)	310.095	19,0%	268.569	14,6%	400.309	19,8%	461.272	20,1%	440.325	17,8%
Impuesto sobre sociedades	282.905		238.030		367.694		427.385		404.218	
Otros impuestos	27.190		30.539		32.615		33.887		36.107	
Valor añadido (a+b+c+d+e)	1.631.862	100,0%	1.837.165	100,0%	2.018.033	100,0%	2.300.539	100,0%	2.470.744	100,0%
Tasa de variación interanual	18,3%		12,6%		9,8%		14,0%		7,4%	
Indice (base 100 = año 2000)	100,0%		112,6%		123,7%		141,0%		151,4%	
Del que: Valor añadido en España	1.626.196		1.825.270		2.012.367		2.221.527		2.307.077	
Tasa de variación interanual	19,0%		12,2%		10,3%		10,4%		3,9%	
Indice (base 100 = año 2000)	100,0%		112,2%		123,7%		136,6%		141,9%	
Pro memoria:										
PIB a pr. corrientes (millones €)	609.734		653.289		698.589		744.754		*793.200	
Tasa de variación interanual	7,8%		7,1%		6,9%		6,6%		6,5%	
Indice (base 100 = año 2000)	100,0%		107,1%		114,6%		122,1%		130,1%	
Participación en el PIB	0,267%		0,279%		0,288%		0,298%		0,291%	

* Ministerio de Economía y Hacienda - Previsiones macroeconómicas 2003-2005 (actualización 23.12.2004)

Fig.1. Valor añadido (índice 100 = 2000) y contribución al PIB español (%)



EL EMPLEO GENERADO POR EL GRUPO BANCO POPULAR

Además de su contribución al crecimiento de la economía expuesto en el apartado anterior, el Grupo ha tenido un impacto positivo en términos de empleo.

Popular mantiene desde hace muchos años una política activa de contratación de nuevos empleados, en su mayoría (cerca del 80%) personas muy jóvenes con una experiencia laboral previa que no suele superar los dos o tres años. Se incorporan con un contrato temporal de seis meses, periodo en el que siguen un plan de rotación en distintos puestos de trabajo, percibiendo el mismo salario que si fueran fijos. Al final de este periodo de prueba, en función de las evaluaciones obtenidas y si superan tres entrevistas con la dirección, pasan a la plantilla fija. En 2004, el Grupo ha incorporado mediante contrato indefinido al 64% de las personas seleccionadas de acuerdo con el proceso anterior. A partir de ese momento, el Grupo les ofrece un proyecto de carrera profesional a largo plazo, sin otros límites que los que resultan de su esfuerzo, capacidad, dedicación y desempeño profesional.

La plantilla del Grupo consolidado al cierre del ejercicio 2004 asciende a 13.127 personas, con un aumento del 0,3% sobre igual fecha del año precedente. De este total, 11.778 están empleados en España y el resto, 1.349, en el extranjero, principalmente en Portugal.

Banco Popular y sus filiales regionales suman 11.401 personas, una cifra prácticamente igual a la del año anterior (11.451) de las que el 97% tienen contrato indefinido y el resto son temporales. En el año 2004 han contratado 901 nuevos empleados - de los que el 44% son mujeres - con un aumento importante respecto al ejercicio anterior, en el que se incorporaron 668 (con un 42% de mujeres). Estas cifras no incluyen los contratos de personal eventual destinado a cubrir las áreas turísticas en temporada alta, 322 y 310 personas en los dos años considerados. En total, las nuevas contrataciones suman 1.223 empleados en 2004 y 978 en el año anterior. Por su parte BNC, el banco del Grupo en Portugal, ha incorporado 96 nuevos empleados en 2004.

El análisis de la plantilla del Grupo en los cinco últimos años muestra una progresión creciente, con un aumento acumulado del 13,8% desde el cierre del ejercicio 1999, y con creación neta de empleo en todos los años. La plantilla en España ha aumentado también en el quinquenio, aunque en menor grado por el peso de las prejubilaciones realizadas, con un crecimiento del 3,1%. Estas cifras son tanto más significativas por cuanto Popular se sitúa en cabeza de la banca española en eficiencia, con una ventaja del orden de 14 puntos porcentuales sobre el conjunto del sistema.

El crecimiento de la plantilla del Grupo reflejada en los datos anteriores contrasta muy notablemente con la fuerte caída del número de empleados en el conjunto de la banca española. Tomando el personal en España, Popular ha aumentado el empleo en un 3,1% en el último quinquenio, mientras que el sector bancario lo ha reducido en un 12,2% (hasta 2003, ya que todavía no se dispone del dato del sector para 2004), lo que ha significado la destrucción de más de 15.000 puestos de trabajo en cuatro años.

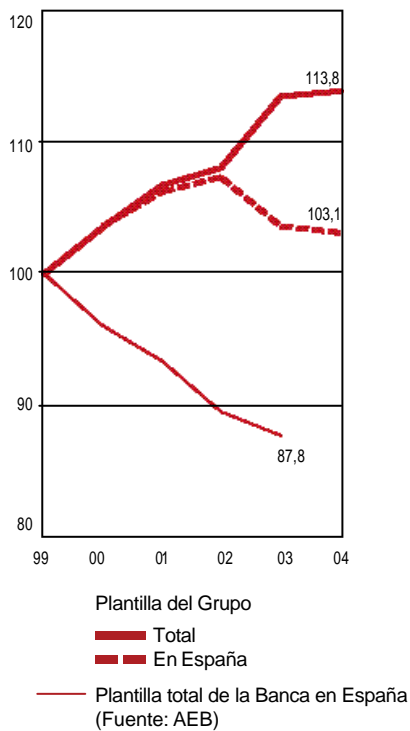
El cuadro y la figura adjuntos muestran la evolución de la plantilla del Grupo y la del conjunto de los bancos españoles en el periodo considerado.

3. Evolución del empleo en el Grupo Banco Popular

	1999	2000	Var.	2001	Var.	2002	Var.	2003	Var.	2004	Var.
Total empleados del											
Grupo Banco Popular	11.539	11.943	3,5%	12.309	3,1%	12.464	1,3%	13.089	5,0%	13.127	0,3%
En España	11.419	11.825	3,6%	12.123	2,5%	12.248	1,0%	11.834	-3,4%	11.778	-0,5%
En el extranjero	120	118		186		216		1.255		1.349	
Índice (base 100 = 31.12.1999)											
Total empleados del Grupo . .	100,0	103,5		106,7		108,0		113,4		113,8	
En España	100,0	103,6		106,2		107,3		103,6		103,1	
Pro memoria: Total de empleados de la banca en España (*)											
	126.392	121.443	-3,9%	118.010	-2,8%	113.295	-4,0%	110.981	-2,0%	nd	
Índice (base 100 = 31.12.1999)											
Total empleados de la banca en España	100,0	96,1		93,4		89,6		87,8		nd	

* Fuente: AEB - Asociación Española de Banca

Fig.2. Empleo del Grupo y de la Banca
(índice 100 = 31.12.1999)



1.9. GOBIERNO CORPORATIVO

Las iniciativas de gobierno corporativo no se agotan en la formulación de normas, informes o reglamentos detallados, sino que sus principios deben informar el conjunto de la actividad del Grupo, en un proceso dinámico de recepción y aplicación de los nuevos avances que se produzcan en la materia dentro de nuestro entorno económico y cultural.

Con el objetivo de conseguir una mayor transparencia y las más altas cotas de eficacia en su gobierno, el Grupo Banco Popular sigue mejorando sus actuaciones en materia de buen gobierno, tal y como lo refrendan los avances en el esfuerzo de información y transparencia. En esta línea se inscriben los esfuerzos de orden informativo y de organización interna del Grupo, en los siguientes ámbitos:

- Informe de Gobierno Corporativo
- Página Web
- Secretaría de las Entidades del Grupo y Departamento de Asesoría Institucional.

INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO

En 1998, y siguiendo las recomendaciones del Informe Olivencia, el Grupo redactó su primer Informe de Gobierno Corporativo. En esa fecha, se constató que una buena parte de las recomendaciones de buen gobierno se referían a prácticas asumidas en el gobierno del Grupo desde el último tercio del siglo pasado (separación de propiedad y gestión, no especulación, composición equilibrada, razonabilidad de las retribuciones, transparencia informativa).

Desde entonces, los Informes Anuales de Gobierno Corporativo han recogido los criterios y mejores principios que orientan la actuación del Grupo y que constituyen los perfiles de la cultura corporativa propia que se han venido gestando a lo largo de los años, actualizándose día a día, en un decidido proceso de ajuste de su política corporativa para adaptarse a los nuevos avances y mejores recomendaciones.

El Informe de Gobierno Corporativo está disponible en esta misma Memoria Anual, así como en los registros de la C.N.M.V. y en la página web corporativa.

PÁGINA WEB CORPORATIVA

La página web corporativa, a la que se accede a través de www.grupobancopopular.es, www.bancopopular.es y las direcciones electrónicas de los bancos filiales, pretende reflejar la imagen corporativa del grupo, cubriendo tanto los distintos aspectos del negocio que son relevantes tanto para los clientes (productos, simuladores, información sobre sucursales, filiales, etc.) como para los inversores.

Así, dentro de ella se ha habilitado un enlace directo con la Información Legal para Inversores y Accionistas, que comprende todos los puntos que demanda el mercado, tanto de información general sobre el Grupo como Información Financiera y sobre Gobierno Corporativo, del Banco Popular y de los Bancos filiales cotizados.

A título informativo, adjuntamos el índice de la información que se puede consultar en nuestra página web:

INFORMACIÓN GENERAL

Historia
Organización funcional
Buscador de sucursales
Tablón de anuncios
Defensa del cliente
Otros documentos

ACCIONISTAS-INVERSORES

Cauces de comunicación
Acción - Capital Social
Agenda del Inversor
Dividendos
Emisiones
Hechos relevantes
Participaciones significativas
Autocartera
Oficina del Accionista

GOBIERNO CORPORATIVO

Estatutos Sociales
 Juntas Generales
 Reglamento de la Junta
 Consejo de Administración
 Reglamento del Consejo
 Informe de Gobierno Corporativo
 Reglamento Interno de Conducta

INFORMACIÓN ECONÓMICO - FINANCIERA

Informes anuales
 Información periódica
 Ratings

La página web ha recibido las siguientes visitas -que incluyen tanto las consultas como las operaciones de los clientes de *bank on line*- durante el último año:

4. Visitas recibidas en la página web del Grupo Banco Popular

	PÁGINA WEB CORPORATIVA		INFORMACIÓN SOBRE GOBIERNO CORPORATIVO		
	NÚMERO DE VISITAS	PROMEDIO POR DÍA	NÚMERO DE VISITANTES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE VISITAS RECIBIDAS	NÚMERO DE DESCARGAS DE LA MEMORIA
Enero	74.647.524	2.871.058	7.156	0,63%	122
Febrero	12.892.781	537.199	1.333	1,03%	138
Marzo	17.798.376	508.525	2.284	0,59%	115
Abril	51.933.086	1.675.260	5.873	0,46%	235
Mayo	34.563.969	1.080.124	3.246	0,38%	106
Junio	33.578.926	1.083.191	3.435	0,33%	71
Julio	47.670.164	1.537.747	5.361	0,33%	110
Agosto	39.941.677	1.248.177	5.051	0,36%	57
Septiembre	85.552.289	2.759.751	9.669	0,33%	184
Octubre	33.114.579	1.068.212	4.008	0,39%	97
Noviembre	88.568.244	2.857.040	8.013	0,34%	178
Diciembre	93.461.456	2.920.670	9.477	0,30%	191
TOTAL	613.723.071	1.192.299(MEDIA)	64.906		1.604

SECRETARÍA DE LAS ENTIDADES DEL GRUPO Y DEPARTAMENTO DE ASESORÍA INSTITUCIONAL

Dentro del proceso de progresiva implantación de los mejores principios y recomendaciones de buen gobierno, el Grupo Banco Popular creó, el 17 de marzo de 2004, el Departamento de Asesoría Institucional, dependiente funcionalmente de la Secretaría del Banco Popular, con la finalidad de responder, con el alto grado de especialización que ello precisa, a las nuevas exigencias legales en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, así como a los cada día más rigurosos requerimientos de los diferentes organismos de supervisión competentes.

Este departamento tiene por cometido, entre otras funciones, el apoyo legal institucional, en concreto el asesoramiento legal del Consejo de Administración y sus Comisiones, y la asistencia a las tareas propias de la Secretaría del Consejo de Administración.

1.10. ACCIONISTAS

El Informe de gestión, páginas 60 y 61, y el Informe de Gobierno Corporativo, capítulo A, publicados junto con este mismo informe, se refieren extensamente a los accionistas del Grupo. A los efectos de este informe, nos referiremos a la Junta de Accionistas y la Oficina del Accionista como vínculo de comunicación entre los inversores y el Banco.

Dentro de la política general del Banco, el accionista es pieza clave de su gobierno y de su gestión diaria. De hecho, el Grupo Banco Popular se significa por la estrecha vinculación entre su propiedad y su gobierno, esto es, entre la Junta y el Consejo de Administración. En concreto, es particularmente destacable que el Consejo de Administración del Banco Popular represente habitualmente casi el 40% de la propiedad del Banco.

El funcionamiento de la Junta General de Accionistas se ha ido configurando a lo largo de los años, como parte de una cultura empresarial cuya finalidad última es la aproximación al accionista, al que se le ofrecen cauces adecuados y crecientes de información y participación en las decisiones más relevantes de la entidad.

Conforme a las recomendaciones de buen gobierno corporativo consagradas legalmente en nuestro Ordenamiento Jurídico, cada uno de los Bancos del Grupo cotizados en Bolsa cuenta con un Reglamento de la Junta de Accionistas. El Reglamento, entre otras materias, regula las reglas de organización, convocatoria, preparación, información, concurrencia y desarrollo, de la Junta General, con el fin de facilitar a los accionistas el ejercicio de sus correspondientes derechos.

Entre los principios que han configurado el funcionamiento de la Junta General de Accionistas y, en particular, de la Junta Ordinaria, destaca su carácter de Junta Abierta, de modo que, con una política de transparencia, prontitud, objetividad y profundidad de la información a los accionistas, el proceso de difusión de la información anual al accionista se inicia habitualmente a finales de enero de cada año y se cierra formalmente con el acto de la celebración de la Junta. Se ofrece a los accionistas, de esta manera, un largo periodo de tiempo para solicitar aclaraciones, formular consultas y efectuar propuestas. Similar espíritu de información y participación anima la regulación de la Junta Extraordinaria.

En esa misma línea, el Grupo mantiene una política de proximidad al accionista, que, además de por otros medios, se canaliza a través de la Oficina del Accionista en dos planos distintos aunque interrelacionados, el de la información y el de la participación en la vida del Grupo Banco Popular. Los accionistas, como propietarios que son, deben tener la información precisa, adecuada, clara y oportuna, de modo que, desde el mismo momento de que se dispone de la información financiera debidamente verificada de la Sociedad, ésta queda a su entera disposición. Esa puesta a disposición no se limita a la mera entrega de la información, sino que trata de facilitar su entendimiento y la aclaración de las consultas que los accionistas formulen al Consejo de Administración y a la Alta Dirección. Asimismo a través de diversos cauces de comunicación, se pretende fomentar la participación, de los accionistas, mediante sus propuestas y aportaciones al mejor desarrollo de la vida de la entidad y desenvolvimiento de su actividad.

A partir del año 1972 se organiza la Oficina del Accionista del Banco Popular, que va a ampliar sus funciones y diversificar sus contactos con los accionistas, a finales de los 90. En estos años, los cambios experimentados por los mercados de valores y la expansión de las nuevas tecnologías, que facilitan el acceso masivo a la información, se han plasmado en la multiplicación de las demandas de información que, además, es hoy día cada vez más especializada.

La función principal de la Oficina del Accionista consiste en lograr una fluida comunicación con los pequeños accionistas, actuales o potenciales, mediante un trato personalizado y ofrecerles información clara y actualizada que les permita seguir la evolución del Banco.

Junto a la atención por teléfono, por escrito o presencial, en los últimos dos años se han incrementado de forma considerable las consultas realizadas por correo electrónico, ya que la Oficina del Accionista cuenta con una dirección de correo propia (accionista@bancopopular.es) a la que se accede a través de la página web del Banco, donde existe un capítulo específico dedicado a los accionistas.

Las preguntas más frecuentes de los accionistas son las relativas a la cotización, evolución y datos fundamentales de la acción, resultados trimestrales y anuales, dividendos pagados y composición del accionariado.

La Oficina del Accionista cumple un especial papel en la organización de la Junta General de Accionistas. A partir de la publicación de la convocatoria de la Junta General, los accionistas pueden solicitar información sobre los asuntos comprendidos en el orden del día y cualquier tipo de información y aclaración sobre la misma. Además, en la página

web corporativa se puede acceder a la convocatoria de la Junta, al contenido íntegro de todas las propuestas de acuerdos que se someten para su adopción y a toda la documentación relacionada con los acuerdos que se proponen (cuentas anuales, informes de administradores, informes de expertos independientes, etc.). Con posterioridad a la celebración de la Junta, se informa a través de la web corporativa de todos los acuerdos adoptados. Esta misma información está también disponible sobre la Junta celebrada en el año anterior.

En la última Junta General de Accionistas celebrada el día 24 de junio de 2004 asistieron accionistas titulares de 106.602.308 acciones, representativas del 46,88% del capital social, de los cuales estuvieron presentes accionistas con 2.150.434 acciones, representativas del 0,94% del capital social y representados accionistas con 104.451.874 acciones, representativas del 45,94% del capital social.

1.11. PREMIOS

Prueba de la calidad en la gestión que el Grupo ha seguido en 2004 son los premios recibidos en diversas categorías. A continuación se mencionan los más significativos:

Premio Banco del Año 2003 de Banca 15.

El Banco Popular ha sido distinguido, en enero de 2004, como el mejor banco del año 2003, por su rentabilidad, solvencia y eficiencia, así como por el éxito de su estrategia centrada en la banca de clientes.

Premios "5 Días-Lipper" a los mejores fondos de inversión de 2003.

En marzo de este año, el Fondo Iberagentes Popular Biogen, gestionado por Popular Gestión Privada es premiado como el mejor fondo en materia de renta variable del sector sanidad y farmacia.

Lafferty European Credit Cards and Consumer Finance Awards 2004.

El Banco Popular Español ha sido nombrado "Mejor proveedor de productos de crédito consumo y tarjetas en la Península Ibérica", durante el mes de mayo y en la última edición de estos premios, que galardonan la excelencia, innovación y logros de la industria de los medios de pago en Europa.

Premio Gestor 2004 de la revista Actualidad Económica.

En Noviembre, el Presidente Ejecutivo del Grupo, D. Ángel Ron, ha sido distinguido con el premio al Mejor Gestor de 2004 por la revista semanal Actualidad Económica.

Premio al Banco Minorista del Año en España por la revista británica RETAIL BANKER INTERNATIONAL.

En la edición Retail Banker International Awards 2004, que tuvo lugar en el pasado mes de Diciembre, se ha concedido el premio que reconoce la fortaleza de Banco Popular en el mercado español de banca minorista y productos de crédito al consumo.

Asimismo, el semanario **El Nuevo Lunes** publicó, en mayo de este año, el *rating* de banca española, en el que el Grupo Banco Popular ocupa el primer puesto, atendiendo a criterios de solvencia y rentabilidad. Este *rating* se realiza teniendo en cuenta, además del propio trabajo de estudio de ese semanario, las calificaciones otorgadas por las principales agencias internacionales de *rating*. Es reseñable, en este punto, que el Grupo Banco Popular ocupa el primer lugar de esa clasificación durante los últimos diecisiete años, en los que no ha cedido ese puesto de honor.

2. LOS GRUPOS DE INTERÉS

2.1. CLIENTES

ESTRATEGIA COMERCIAL

La estrategia comercial del Grupo Banco Popular está centrada en hacer banca de clientes y para clientes. Por ello, el Plan Suma, que supone el plan estratégico del Grupo a tres años -comenzó en 2004-, apuesta por la personalización financiera, tomando al cliente como la referencia de todas las acciones comerciales que el Grupo diseña a raíz del Plan.

Se entiende por cliente cualquier persona, física o jurídica, que tenga suscrito, al menos, un contrato con cualquier entidad del Grupo. Los clientes del Grupo Banco Popular son, en un 7,8%, personas jurídicas y, en un 92,20%, personas físicas, de las cuales el 53,34% son hombres y el 46,66% mujeres, con una edad media de 40 años, de nacionalidad española en un 94%. El 40% son trabajadores por cuenta ajena, siendo el 60% restante autónomos, profesionales liberales, comercios y PYMES. En cuanto a su vinculación con el Grupo, el 37% de los clientes cuentan con cuatro o más productos contratados.

Recientemente el Grupo ha elaborado un conjunto de reglas contenidas en su Manual de transmisión de la información al cliente, para la comercialización de productos de inversión, en la que se profundiza en el principio de protección al cliente. Tal Manual distingue una tipología de clientes, inversores minoristas, con el objeto de poder adaptar el producto a sus características, de acuerdo con sus necesidades y preferencias, y así orientarles de manera óptima en su inversión. El tratamiento del conocimiento de los clientes aborda dos tipos de características:

- a) Características que dependen de la evolución en el tiempo y de la relación con el Grupo Banco Popular, entre las que cabe citar, Ahorro Actual y Potencial, Porcentaje del ahorro del cliente gestionado dentro del Grupo y Porcentaje gestionado en otras entidades; Tipología de los distintos productos y sus pesos específicos dentro de la cartera total de ahorro del cliente, y Situación fiscal del ahorrador.
- b) Características más relacionadas con el Perfil de Riesgo del Ahorrador, que puede ser prudente, medio o decidido.

El Grupo Banco Popular aplica su estrategia de crecimiento rentable, centrada en el negocio de banca comercial minorista, en el que cuenta con una reconocida ventaja competitiva en dos áreas prioritarias: la banca de empresas, con especial atención a las pymes, y el segmento de particulares. La base de clientes continúa su fuerte expansión: a 31 de diciembre, el Grupo cuenta con 5,7 millones de clientes. La acción comercial sigue basada en hacer banca de clientes, no de productos, impulsar su vinculación mediante venta cruzada - que se sitúa en 3,25 productos por cliente, frente a 3,11 hace un año - y emplear todos los canales de distribución de forma integrada y complementaria, entre los que destaca el de banca on-line, que ya dispone de 1,66 millones de usuarios. Los canales de distribución son los siguientes:

Banca por internet.

Portal corporativo del Grupo y bancopopular-e. Bank-on-line, el canal de distribución del Grupo en internet cuenta con 1.661.000 clientes, con un aumento de 380.000 en el año, un 30%. Estas cifras reflejan la estrecha interrelación de los servicios por internet y los de banca convencional. El portal corporativo incluye una información exhaustiva de los productos de los bancos y sociedades filiales, y comprende otros servicios de valor añadido (buscador empresarial, información sobre empresas) y conexiones con otros portales de internet. El banco por internet, bancopopular-e, presenta resultados positivos desde 2003. Su apuesta por el enfoque banca de clientes y no de productos demuestra su acertada toma de posición en el mapa de las entidades financieras on-line de España.

Banca de Particulares

Los aproximadamente 5,7 millones de clientes del Grupo están segmentados por profesiones, estudios o edades. El Grupo, en su afán por adaptarse a las nuevas demandas de este segmento de la clientela, ha decidido apostar fuertemente por la inversión en tecnología que permita anticiparse y adaptarse a este entorno, prestando servicios de calidad como principal palanca de crecimiento y vinculación con los clientes.

Banca Personal

Para atender este segmento, el Grupo dispone de un servicio que, además de la atención personal, incluye acciones comerciales y campañas específicas, ofertas individualizadas de productos o paquetes de productos, y acceso a información mediante una página web especializada y un equipo cualificado de atención telefónica. El Grupo ha cerrado el año 2004 con 97.700 clientes censados en banca personal, que mantienen unos saldos de más de 12.000 millones de euros.

Banca Privada- Popular Banca Privada

Esta entidad, integrada en el Grupo como banco independiente, cuenta con una red comercial especializada que presta servicios de banca privada a 18.600 clientes con un volumen de 2.212 millones de euros de patrimonio gestionado. A través de un gestor de patrimonios personales altamente cualificado, los clientes tienen acceso a una amplia gama de servicios especializados que va desde la gestión de carteras de valores hasta el asesoramiento fiscal, inmobiliario, de corporate finance o sucesorio.

Banca de Empresas

A fin de 2004, están vigentes un total de 102 acuerdos con colectivos de empresas. El portal de empresas exclusivo www.popularempresas.com, sirve como canal complementario/ alternativo de comunicación y asesoramiento en los productos y servicios más demandados por las más de 452.000 empresas que son clientes del Grupo. A través de este portal se ofrece a todas las empresas, independientemente de su tamaño, actividad u organización, servicios complementarios a los puramente financieros, muchos de ellos gratuitos, de gran interés para los negocios. En este sentido, cabe destacar la oferta tecnológica mediante la cual la empresa puede crear su página web o su propia tienda on line, acceso a agencias de viaje, asesores financieros... El servicio [popularempresas](http://www.popularempresas.com) es una herramienta de gestión e información muy útil, especialmente para PYMES.

El objetivo es ser la plataforma on-line de las PYMES, a las que se les ofrece:

- un conjunto de herramientas que garantizan su presencia en Internet y posibilitan la venta online de sus productos y servicios: Página Web y Tienda Online, junto con sus servicios asociados.
- un punto de acceso a servicios de valor añadido, que facilitan la actividad habitual de su empresa vía web.
- un entorno de acceso a información de naturaleza empresarial, actualizada en todo momento.

LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

El Grupo ha realizado una investigación con la colaboración de asesores externos especializados en estudios de mercado, con el fin de diagnosticar el grado de satisfacción de nuestros clientes.

Índice de Satisfacción Global

Los resultados del citado estudio señalan un alto nivel de satisfacción global de los clientes con el Grupo Banco Popular, que resulta claramente superior al de la media de las entidades españolas. En concreto, el análisis fija un índice de satisfacción global de 7,47 para los clientes del Grupo Banco Popular, superior al estimado como media de satisfacción de los clientes del sector. De la información obtenida, destaca significativamente la satisfacción de los clientes en lo que se refiere a la calidad del servicio prestado por las sucursales. Resaltan, asimismo, los datos referidos a la satisfacción por la comunicación a los clientes y los servicios de la Banca por internet.

Otra conclusión a destacar es la valoración muy positiva en los que se refiere a la satisfacción de los clientes que operan con algún Banco o sociedad del Grupo como entidad secundaria.

SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Partiendo de la estrategia del Grupo, centrada en hacer banca de clientes, se puede entender la importancia capital que éstos tienen como fundamento en el que se cimenta su estructura. En consecuencia y desde hace muchos años, el Grupo ha procurado facilitar a sus clientes cauces adecuados de comunicación mediante los que puedan expresar su disconformidad o conformidad con su actuación.

En 1977, el Banco Popular, con la misión de velar por la calidad del servicio prestado a los clientes de las entidades de su Grupo, se dotó de una Oficina de Atención a Clientes para que sirviera de cauce adecuado para formular sus quejas y reclamaciones.

Desde entonces, esa oficina ha sido la encargada de conocer, analizar y resolver las consultas, sugerencias, quejas y reclamaciones presentadas por los clientes del Grupo, corregir los errores o las actuaciones personales indebidas y proponer cauces para evitar su repetición.

En 1987 se creó el Servicio de Reclamaciones del Banco de España y se institucionalizó la figura del Defensor del Cliente en las entidades de crédito. En ese momento, esta oficina, con diez años de positiva experiencia, asumió

formalmente la condición de Defensor del Cliente que ya venía ejerciendo, y para evitar cualquier condicionamiento en sus decisiones y dotarla de la máxima independencia y libertad, quedó vinculada organizativamente a la Oficina de Presidencia. De esta forma, al no tener ningún tipo de subordinación a la red operativa o a otras áreas administrativas, podía ejercer su cometido con absoluta independencia, lo que constituye requisito imprescindible para realizar correctamente su función.

La Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero impuso a todas las entidades financieras, la obligación de contar con un departamento o servicio de atención al cliente que atendiera y resolviera las quejas y reclamaciones de sus clientes relacionadas con sus intereses y derechos legalmente reconocidos. Tal obligación se extendió, en virtud de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, en relación con los accionistas de sociedades de inversión o partícipes en fondos de inversión.

En desarrollo de las previsiones de la Ley 44/2002, la Orden del Ministerio de Economía 734/2004, de 11 de marzo, sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y al defensor del cliente de las entidades financieras, obliga a estas entidades a aprobar un Reglamento para la Defensa del Cliente. Dentro del plazo previsto en tal Orden, el Consejo de Administración de Banco Popular aprobó, un Reglamento para la Defensa del Cliente con el objeto de regular la actividad del Servicio de Atención al Cliente del Grupo, al que se adhirieron los Consejos de Administración de las entidades que forman parte del mismo.

La actuación de este Servicio contribuye a que las relaciones del Grupo con sus clientes se ajusten siempre a los principios de las buenas prácticas y usos bancarios y a la transparencia informativa, ejerciendo ante el cliente como un mediador neutral con capacidad para analizar sus quejas y reconocer sus derechos. La Oficina interviene ante cualquier discrepancia entre el cliente y la entidad, a excepción de las que afecten a decisiones de asunción de riesgos o sean objeto de litigio en los Tribunales de Justicia.

El cometido del Servicio tiene también su vertiente pedagógica: transmite criterios uniformes para gestionar y resolver las incidencias dentro de la organización del Grupo sin que el cliente tenga que recurrir a otras instancias.

La larga experiencia acumulada por la Oficina de Atención a Clientes ha sido fundamental para que su reconversión en Servicio de Atención al Cliente tan sólo haya supuesto el cambio de nombre y la elaboración de un Reglamento cuyo articulado viene a ratificar, en su inmensa mayoría, los procedimientos operativos que ya venía aplicando mucho antes de publicarse la normativa que regula su existencia y actividad.

Del mismo modo puede decirse que la gran sensibilización conseguida en la red operativa acerca de la atención y trato al cliente, después de casi tres décadas de actividad, ha sido fundamental para que el número de quejas y reclamaciones que presentan nuestros clientes no alcance cifras significativas, ni en términos absolutos ni relativos, si bien para el Grupo el hecho de que haya clientes descontentos significa que hay algo en lo que tenemos que mejorar, por muy bajo que sea el índice de incidencias.

Quejas y reclamaciones

Es prácticamente imposible poder facilitar una información estadística que permita comparar nuestras cifras con las de las restantes entidades financieras, ya que desconocemos, tanto el número de incidencias tramitadas a través de sus respectivos Servicios de Reclamaciones, como los criterios utilizados a efectos de cómputo por cada uno de ellos. El único cuadro que admite comparación es el referido a las incidencias presentadas por los clientes ante el Servicio de Reclamaciones del Banco de España; en los demás, la comparación es con nosotros mismos a través de la evolución que han tenido las incidencias en los últimos años y que representan aspectos cuantitativos y cualitativos de los niveles de calidad del Grupo deducibles del número, naturaleza y resultado de las incidencias atendidas.

5. Incidencias resueltas por el Servicios de Atención al Clientes del Grupo Banco Popular

Año	Reclamaciones	Quejas	Consultas o sugerencias	Total
2004	1.403	1.546	233	3.182
2003	1.410	1.369	225	3.004
2002	1.066	1.398	290	2.754
2001	839	1.176	486	2.501
2000	714	833	454	2.001

6. Tipología de las incidencias resueltas

Area afectada	2003		2004	
	Número	%	Número	%
Operaciones activas	696	23,17	642	20,17
Tarjetas de crédito	605	20,14	802	25,20
Operaciones pasivas	496	16,51	635	19,95
Incidencias varias	394	13,12	269	8,45
Letras, cheques, recibos	220	7,32	210	6,60
Consultas varias	217	7,22	233	7,32
Valores y Deuda del Estado	143	4,76	153	4,84
Transferencias	124	4,13	122	3,83
Trato personal	97	3,23	112	3,52
Divisas y Billetes extranjeros	12	0,40	4	0,12
Total Grupo	3.004	100,00	3.182	100,00

7. Dictámenes del Servicio de Atención al Cliente del Grupo Banco Popular

Decisión	2003		2004	
	Quejas	Reclamaciones	Quejas	Reclamaciones
A favor del Banco	605	388	693	445
A favor del reclamante	463	981	512	920
A favor de ambos	3	38	22	38
Sin pronunciamiento	298	-	319	-
En vía judicial	-	3	-	-
Totales	1.369	1.410	1.546	1.403

8. Tiempo empleado en la resolución de incidencias (en porcentaje)

	2003			2004		
	De 1 a 10 días	De 11 a 30 días	Más de 30 días	De 1 a 10 días	De 11 a 30 días	Más de 30 días
Reclamaciones	16,28	26,19	57,53	19,46	29,22	51,32
Quejas	29,91	29,48	40,61	38,94	29,82	31,24
Consultas	33,48	33,48	33,04	48,93	33,91	17,16
Total incidencias	23,81	28,22	47,97	31,08	29,86	39,06

9. Incidencias de Grupo Banco Popular tramitadas a través del Banco de España

Incidencias resueltas	2003	2004
A favor del reclamante	14	9
A favor del Banco	48	51
Sin pronunciamiento	9	8
Total resoluciones	71	68

En la Memoria del Servicio de Reclamaciones del B.E. correspondiente al año 2003, cuyos datos son los últimos publicados, el Banco Popular aparece en la relación de entidades con veinte o más reclamaciones, alcanzando la cifra de 64, sobre las que el Banco de España emitió su informe en 41 casos dentro del mismo año. No figura en el cuadro ninguna otra Entidad perteneciente a nuestro Grupo bancario. De los 41 informes emitidos, sólo en 3 de ellos (7,3%) se dictaminó a favor del reclamante, siendo 29 los informes favorables a nuestras alegaciones, lo que supone un 70,7% sobre el total.

Con el fin de evaluar el grado de satisfacción de la clientela y el nivel de calidad de la operativa, resulta oportuno relacionar el número de incidencias con el número de clientes del Grupo y con el número de operaciones que realizan.

10. Índice de calidad operativa

Magnitudes	2003	2004
Número de clientes	5.298.187	5.696.449
Número de operaciones	248.946.767	259.162.061
Número de incidencias	3.004	3.182
Presentados ante B. España	71	68

El Servicio de Atención al Cliente se encuentra ubicado en la calle Velázquez 34 (28001) de Madrid, teléfono: 91-520.71.11 y fax: 91-577.98.26. La dirección de correo electrónico es atencionclientes@bancopopular.es

PRODUCTOS CON ESPECIAL BENEFICIO SOCIAL

El Grupo Banco Popular tiene vocación de servicio a toda la sociedad en su conjunto, lo que incluye cada uno de los distintos ámbitos y grupos sociales. En esta línea, el Grupo comercializa productos especialmente diseñados para satisfacer las necesidades específicas de determinados grupos concretos, así como productos y servicios destinados a cubrir un fin social, en los que se prima el apoyo a las personas cuya situación es menos favorecida. Entre los primeros destacan los colectivos, agrupados por intereses comunes (asociaciones, sindicatos, colegios...) o por edades (Club Pop y Club Senior). Entre los segundos, destaca el programa TRABEX para trabajadores extranjeros.

CLUB SENIOR

El Club Senior es un programa exclusivo del Grupo Banco Popular dirigido a pensionistas mayores de 50 años, con múltiples ventajas financieras y servicios diseñados para mejorar la calidad de vida de sus miembros, siendo los únicos requisitos la domiciliación de la pensión en una cuenta o libreta del Club, y ser titular de una tarjeta Visa Club Senior. El número de miembros al finalizar el año 2004 es de 112.782.

CLUB POP y CLUB POP CAMPUS

El colectivo juvenil está representado en el Grupo Banco Popular a través del Club Pop, dirigido a jóvenes entre 18 y 28 años, y el Club Pop Campus, dirigido a estudiantes universitarios dentro del mismo rango de edad. El número de clientes en 2004 es de 131.602. A través de su propia página web, www.club-pop.es, el Club Pop ofrece todo tipo de servicios a los jóvenes, desde información sobre los productos financieros, pasando por banca a distancia y diversas opciones de entretenimiento.

Además, la misma Revista Club Pop ofrece artículos editoriales y publicidad gratuita a diversas entidades, ONGs y proyectos con trasfondo social. La revista, con una tirada de 100.000 ejemplares, ha prestado soporte a Payasos sin Fronteras, Médicos Sin Fronteras, Navidades Solidarias, Concierto MTV en beneficio de las víctimas del 11-M, etc. Asimismo, dentro de la página web hay un apartado específico dedicado a la Solidaridad, que acerca la información sobre acción social a las generaciones venideras.

COLECTIVOS

Desde el año 1991 el Grupo viene desarrollando productos específicos para determinados colectivos homogéneos, en virtud de su política de ofrecer servicios personalizados a sus clientes, con el fin de satisfacer las necesidades financieras de grupos de personas afines que requieren soluciones concretas.

Por esta razón, se realizan acuerdos de colaboración con los representantes de estos colectivos, es decir consejos, colegios, asociaciones, sindicatos, etc., ofreciendo servicios diseñados a su medida. Gracias a estos acuerdos, la fidelidad y vinculación de estos clientes es mayor que la de otros clientes, en cuanto que permite mantener una línea regular en la actividad que viene desarrollando el Grupo.

En 2004 están vigentes 490 distintos acuerdos (de ámbito nacional algunos y regional otros) firmados con 91 colectivos. A 31 de diciembre, el número de contratos de firmados asciende a 601.000 por un importe total de más de 9.984 millones de euros, un 36,9% más que en 2003.

ACUERDOS DE COLABORACIÓN CON BANCOS DE DESARROLLO

En 2004, el Grupo Banco Popular ha alcanzado un acuerdo con el Banco Asiático de Desarrollo (BAD), para fomentar el comercio exterior con los países asiáticos en vías de desarrollo de su ámbito de influencia, lanzando un programa de apoyo al comercio (Trade Finance Facilitation Program), al que el Grupo Banco Popular se ha adherido como banco colaborador en España.

El Grupo Banco Popular ya formó parte del programa similar ejecutado por el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD) para Europa del este en 1999. En este sentido, la principal finalidad del programa del BAD es proporcionar a los bancos colaboradores cobertura frente a riesgos comerciales y políticos de las operaciones de comercio exterior emitidos por ciertas entidades bancarias en determinados países asiáticos en vías de desarrollo o en dificultades.

Este acuerdo busca fomentar el comercio bilateral con estos países en vías de desarrollo, que padecen una falta de confianza tras la crisis asiática de 1998. Asimismo, se pretende facilitar la internacionalización de la empresa española - especialmente de la PYME- en países donde, hasta el momento, la relación comercial era muy limitada y donde existen sistemas bancarios poco estables.

PROGRAMA TRABEX.- TRABAJADORES EXTRANJEROS

El Grupo es pionero en la atención a trabajadores extranjeros. El programa TRABEX, puesto en marcha en 1.987, asiste a este colectivo en dos vertientes: integración mediante su introducción en el sistema bancario español, y mantenimiento de los lazos con sus respectivos países. El programa analiza la evolución de este colectivo, cualitativamente y cuantitativamente. Además, desde el punto de vista comercial, se diseñan productos específicos por colectivo (nacionalidad) y se realizan campañas comerciales. Actualmente, el Grupo cuenta con más de 230.000 particulares extranjeros, creciendo a un ritmo aproximado de 2.000 clientes por mes, generando un negocio de 772 millones de euros.

El programa TRABEX se sustenta en dos productos diseñados específicamente para este colectivo:

- Servicio de envío de remesas a unas condiciones de mercado preferentes. Actualmente se realizan unos 137.000 envíos al año, siendo la media de cada envío de 690 euros. Los países a los que se dirige este servicio son Filipinas, Polonia, Marruecos, Ecuador, República Dominicana, Perú, Colombia. En un futuro próximo se incluirán Argentina, Bolivia y Rumania.
- Seguro de repatriación en caso de fallecimiento.

Además, Grupo Banco Popular ha elaborado recientemente un programa para facilitar préstamos para la compra de vivienda a los trabajadores extranjeros en su país de origen, con la colaboración de determinados bancos en sus países de origen. Este programa es enormemente innovador, pues permite que los trabajadores extranjeros accedan a una vivienda en su país de origen a unos tipos de interés más favorables, y sin tener que desplazarse para realizar los trámites. Banco Popular es el primer banco que realiza préstamos de estas características, sin hacer uso de bancos agentes.

PRODUCTOS DE PREVISIÓN

Existen determinados productos, principalmente del ramo vida-ahorro, enfocados a cubrir futuras necesidades de población infantil y juvenil para el momento en el que alcancen los 17 años de edad, caso de nuestro Plan de ahorro juvenil. En general, la mayoría de los productos permiten el ahorro periódico y sistemático, a partir de 50 euros mensuales, que, con este importe, permite su acceso a cualquier estrato económico, con un tipo de interés garantizado a vencimiento. El número total de pólizas del Plan de ahorro juvenil a 31 de diciembre de 2.004 asciende a 68.099 frente a los 63.128 al finalizar 2003. El número de planes contratados durante 2004 es de 12.234, con lo que el crecimiento anual ha sido de 7,87%.

Además, los planes de pensiones para PYMES permiten el acceso a la previsión social complementaria a partir de 30 euros mensuales de media (con un mínimo de 6 euros por trabajador y mes). El número de planes existentes en 2.004 asciende a 2.756, frente a los 2.301 a final de 2003, lo que supone un crecimiento del 19,73%.

2.2. EMPLEADOS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La importancia que tiene el que las personas que se incorporen al Grupo tengan el grado máximo de excelencia en todos los aspectos, obliga a que los procesos de selección sean extremadamente meticulosos.

En este sentido, el Grupo Banco Popular sólo contrata a personas cuya evaluación global merece una alta calificación en todas sus variables, valorando especialmente su capacidad para intuir el riesgo y sus dotes comerciales, su facilidad de adaptación al cambio y sus conocimientos de informática e idiomas. Las ofertas de empleo se difunden a través de diversos medios de comunicación, respetando el principio de igualdad de oportunidades. Asimismo, en las demandas de trabajo recibidas, por correo ordinario o a través de nuestra página web, se actúa siempre con criterios de profesionalidad e independencia, aplicando sistemas de evaluación objetivos y realizando la selección atendiendo a los méritos y capacidad de cada uno, sin discriminar por razón de sexo o extracción social.

Durante 2004 se han incorporado al Grupo Banco Popular 1.226 nuevos empleados, de los que el 44% son mujeres y el 56% hombres.

En los cuadros siguientes, en donde se exponen series estadísticas de los últimos cinco años sobre diversos aspectos de la plantilla. Se puede apreciar que el Grupo Banco Popular ha sido capaz de crear empleo neto, año tras año, a pesar de los programas de prejubilaciones, por lo que se ha producido un importante rejuvenecimiento de la plantilla. (*Datos referidos a Banco Popular y sus Bancos regionales*).

11. Plantilla al 31 de diciembre de cada año

Distribución	2000	2001	2002	2003	2004
Hombres	9.691	9.806	9.559	9.062	8.816
Mujeres	1.938	2.055	2.312	2.389	2.585
Total	11.629	11.861	11.871	11.451	11.401

12. Empleados incorporados en los últimos cinco años

Distribución	2000	2001	2002	2003	2004
Hombres	835	818	759	571	689
Mujeres	565	434	593	407	534
Total	1.400	1.252	1.352	978	1.223

13. Plantilla según el tipo de contrato

Distribución	2000	2001	2002	2003	2004
Contrato indefinido	11.158	11.414	11.558	11.168	11.212
Contrato temporal	471	447	313	283	189
Total	11.629	11.861	11.871	11.451	11.401

14. Distribución de la plantilla por edad y antigüedad al 31 de diciembre de 2004

Antigüedad	Edad						Total
	Menos de 21	De 21 a 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60	Más de 60	
Menos de 6 años	2	2.829	683	26	2	-	3.542
De 6 a 10	-	98	973	16	3	-	1.090
De 11 a 20	-	5	1.217	439	27	1	1.689
De 21 a 30	-	-	4	1.418	868	15	2.305
De 31 a 40	-	-	-	742	1.882	43	2.667
Más de 40	-	-	-	-	89	19	108
Total	2	2.932	2.877	2.641	2.871	78	11.401

PROMOCIÓN

Necesariamente la política de promoción guarda una relación directa con la política de formación. En nuestro Grupo el ascenso es una manera de reconocer y sacar provecho de la capacidad de cada persona y supone la atribución de mayores responsabilidades.

La promoción es consecuencia del proceso de formación continuada, teórica y práctica, y se sustenta, en todo caso, en criterios profesionales de mérito y capacidad. En la escala administrativa se puede ascender por examen de capacitación hasta el nivel VIII de técnico. Los ascensos a cualquier categoría que suponga el otorgamiento de poderes se producen por designación directa de la dirección del Grupo, al tratarse de una delegación de atribuciones que precisa de una especial confianza.

Las posibilidades de promoción del personal en el Grupo se ven potenciadas por una serie de factores que forman parte de la propia cultura corporativa, entre los que destacan:

- El crecimiento sostenido del Grupo, con incremento del volumen de negocio y apertura de nuevas sucursales.
- La utilización de la cantera propia para cubrir los puestos de responsabilidad.
- El rechazo a los fichajes espectaculares de altos ejecutivos.
- La aplicación de una política incentivadora de las prejubilaciones que acelera los relevos generacionales.
- La aplicación de un sistema de atribuciones muy amplio y descentralizado que incrementa las posibilidades de acceder a la escala técnica.

La política de promoción queda reflejada en el siguiente cuadro en el que aparecen los ascensos que ha habido en el Grupo durante el año 2004.

15. Cuadro de ascensos a 31 de diciembre de 2004

	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Plantilla	2.585	22,7	8.816	77,3	11.401	100,0
Ascensos	548	31,3	1.205	68,7	1.753	100,0

REMUNERACIÓN

Como en el resto de la actividad empresarial, en el sector bancario, las remuneraciones básicas se regulan en el Convenio Colectivo, que detalla los conceptos retributivos y su cuantía para cada una de las distintas categorías profesionales. Ahora bien, el Grupo Banco Popular tiene establecido un sistema de incentivos para retribuir adecuadamente a quienes asumen unas funciones de especial responsabilidad.

El colectivo de técnicos en el Grupo es amplio y variado. El sistema retributivo de este colectivo debe reconocer las diversas circunstancias personales y someterlas a evaluación periódica para fijar la remuneración más ajustada, adaptándola a la flexibilidad y objetividad que impone el actual mercado de trabajo. El sistema obliga a un mejor seguimiento de las carreras profesionales; cada directivo conoce la valoración que de él tienen en cada momento sus responsables jerárquicos, con lo que se facilita la comunicación interna, lo que supone, en definitiva, un paso más en la optimización de la gestión de personas.

En el año 2002 se introdujo un sistema de retribución variable en forma de bonus que perseguía apoyar la consecución de los objetivos comerciales y premiar a aquellos empleados que obtuvieran los mejores resultados en su desempeño profesional. Durante el año 2003 se volvió a aplicar esta medida mejorando las variables utilizadas para su cuantificación y ampliando el número de los beneficiarios. En 2004 se ha continuado en esta línea, perfeccionando el sistema y aumentando significativamente el número de beneficiarios respecto de los años anteriores, lo cual supone que el Grupo ha cumplido nuevamente sus objetivos de crecimiento y rentabilidad.

El bonus se aplica tanto a los directivos como a los administrativos, no es acumulable ni consolidable y sólo se hace extensivo a aquellas personas que hayan tenido un desempeño excepcional en función de los criterios establecidos. Estos criterios contemplan variables y magnitudes fundamentales del negocio y también variables de índole personal que son importantes para evaluar cómo se consiguen los resultados, como por ejemplo la capacidad de liderazgo, de trabajo en equipo, la iniciativa, la motivación, la contribución a mejorar el clima laboral, grado de colaboración, eficacia, calidad del trabajo, etc. Las variables de negocio que se consideran se centran en el cumplimiento de los Objetivos de Producción Comercial, en el crecimiento de los volúmenes de inversión y recursos, y en los resultados (Margen de Gestión).

En el año 2004, para reforzar la consecución de los objetivos de negocio del PLAN SUMA, se ha implantado un Programa de Incentivos a Largo Plazo (ILP) que dará derecho a los empleados del Grupo que cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento de este Programa a percibir una cantidad de dinero, en el supuesto de que se alcancen los objetivos de negocio fijados durante el período de vigencia del mismo. Los objetivos principales del ILP son la generación del máximo compromiso con el éxito a largo plazo, compartiendo el valor creado y los beneficios generados. A su vez, supone la orientación del equipo humano hacia la consecución de la estrategia de Grupo y la modernización de las fórmulas de retribución.

Planes de Pensiones

De acuerdo con lo establecido en la cláusula adicional sexta del vigente Convenio Colectivo de Banca, en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1588/99, sobre la exteriorización de los compromisos de pensiones, se firmó un acuerdo laboral con los representantes de los trabajadores para la constitución de planes de pensiones de empleo en los siguientes Bancos del Grupo: Popular, Andalucía, Castilla, Crédito Balear, Galicia, Vasconia, bancopopular-e.com y Popular Hipotecario. Tal acuerdo recoge la exteriorización de los compromisos

por pensiones con el personal en activo en cada banco a través de un plan de pensiones del sistema de empleo, en el que se diferencian dos colectivos:

Colectivo A: Mediante el sistema de prestación definida, tanto para la contingencia de jubilación y de sus derivadas (viudedad y orfandad), como para las de incapacidad y fallecimiento en situación de actividad. Acoge a las personas en activo en el banco, que hubieran ingresado antes del 8 de marzo de 1980, y las que, aun habiendo ingresado después, tengan o se les reconozca por el banco el derecho a prestaciones definidas para cubrir la contingencia de jubilación. El importe de la prestación definida viene descrito en el artículo 25 del reglamento del plan de pensiones de cada banco.

Colectivo B: Mediante un sistema mixto, de aportación definida, para cubrir la contingencia de jubilación, y de prestación definida, para cubrir las de incapacidad y fallecimiento en situación de actividad. Acoge a las personas en activo del banco, que hubieran ingresado o ingresen en él a partir del 8 de marzo de 1980, inclusive, y no estén integradas en el Colectivo A. Para la contingencia de jubilación el banco aportará al plan de pensiones, en nombre de cada empleado que se haya adherido al plan y que cuente con más de dos años de antigüedad el último día del mes anterior a aquél en que se realice la aportación, las cantidades anuales que a continuación se especifican:

- Para empleados de edad igual o superior a 40 años, cumplidos hasta el día 31 de diciembre del año anterior a la realización de la aportación: hasta el 1,65% de su salario anual de convenio al día 31 de diciembre del año anterior, en dos tramos: 1,30% de aportación directa. 0,35% adicional, condicionado a que el empleado aporte, como mínimo, otro 0,35%.

- Para empleados cuya edad al día 31 de diciembre del año anterior a la realización de la aportación sea menor de 40 años: hasta el 1,50% de su salario anual de convenio al día 31 de diciembre del año anterior, en dos tramos: 1,25% de aportación directa. 0,25% adicional, condicionado a que el empleado aporte, como mínimo, otro 0,25%.

En cualquier caso la aportación anual del banco por empleado no será inferior a 300,51€ a los que se añadirían 60,10€ anuales, condicionados a una aportación adicional mínima por parte del empleado de otros 60,10€.

Guía de Beneficios Sociales

A partir de la confección, en julio de 2003, de una guía que recopilara de forma clara y concisa la información sobre los beneficios sociales para empleados (que se encuentra en la Intranet del Grupo), durante 2004 se ha ampliado la oferta de productos con un tratamiento preferente para los empleados.

En 2004 se han concedido a los empleados del Grupo 2.253 anticipos sobre sueldo, por un importe total de 15.863 miles de euros, de los que 94 han sido para la adquisición de equipos informáticos. Asimismo, se han concedido 1.785 préstamos personales por un importe total de 34.708 miles de euros, y 956 préstamos hipotecarios, por un importe total de 123.176 miles de euros. Por otro lado, se han concedido a los familiares de empleados 2.332 préstamos personales por un importe total de 33.086 miles de euros, y 1.144 préstamos hipotecarios, por un importe total de 142.764 miles de euros.

Recientemente, Banco Popular ha acordado con los representantes de las secciones sindicales que las empleadas o empleados que hubieran disfrutado de un mínimo de 10 semanas correspondientes al periodo de suspensión del contrato en el supuesto de parto, tendrán derecho a sustituir la hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por un periodo de licencia retribuida de diez días laborables. Este periodo se complementa con otros dos días laborables adicionales, también de licencia retribuida, que podrán disfrutarse bien prolongando el periodo anterior o bien en cualquier momento dentro de los primeros 12 meses de vida del hijo.

INFORMACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Información Interna

En el Libro de estilo del Grupo Banco Popular, que incorpora una serie de voces a través de cuya definición se pretende exponer los principios y normas propios del Grupo, se recoge el término "transparencia" como principio de actuación asumido desde el inicio de la democracia. En los últimos años, el Grupo ha venido desarrollando una intensa labor tendiente a asegurar la aplicación general de ese principio en toda su Organización.

Durante el año 2004, el Grupo Banco Popular ha reforzado los distintos canales de comunicación interna, que son los siguientes:

- **Buzón del empleado.**- Creado en octubre de 2002, hasta la fecha se han recibido más de 600 consultas y sugerencias, contestándose todas ellas individualizadamente. Los temas más significativos han sido los relacionados con inquietudes profesionales, solicitudes de formación, peticiones de traslado, y otros de carácter administrativo.
- **Visitas a Sucursales y Servicios Centrales.**- Se trata de la encuesta particular del Grupo sobre el clima laboral. El equipo de la Oficina de Gestión de Personas se desplaza a las distintas sucursales del Grupo para mantener entrevistas individuales con cada una de las personas. Desde la puesta en marcha de esta iniciativa, a mediados de 2002, se han visitado cerca de la mitad del total de oficinas y se han mantenido entrevistas con el 39% de los empleados.
- **Ofertas de puestos de trabajo.**- A través de la Intranet, se han ofertado puestos de promoción interna para atender necesidades de cobertura en diferentes áreas geográficas. Las solicitudes para los destinos ofrecidos se han contestado todas por una u otra vía y, quienes no han podido ver satisfechos sus deseos, quedan como primera opción para cubrir futuras necesidades que pueden surgir en dichos destinos.
- **Portal del Empleado.**- Su puesta en marcha está prevista para mediados de 2005, y constará de tres zonas diferenciadas: una primera zona dedicada al empleado, en la que podrá acceder a diversa información relacionada con temas de Recursos Humanos (nómina, vacaciones...). Una segunda zona ofrecerá contenidos dirigidos al empleado y su familia, tales como ocio, salud, cultura, etc... La tercera zona estará dedicada al **Club del Empleado**, que ya funciona desde el pasado año en la Intranet, en la que se ofrecen descuentos en distintos productos y servicios para los empleados y sus familias, en seguros médicos, gimnasios, viajes, vehículos, etc. Además, a través del Club se organizan eventos en los que participan los empleados y sus familiares, tales como el Concurso de Felicitaciones de Navidad para hijos de empleados o la organización de la participación de numerosos empleados en la Olimpiada Corporativa en la que participaron varias empresas.

Como objetivo para 2005, se ha propuesto la implementación del Portal del Empleado para mediados de año.

Participación de los trabajadores

Los Sindicatos

En la relación con los representantes sindicales se mantiene una línea de comunicación abierta en ambas direcciones, de forma que se sostienen frecuentes reuniones a instancia de cualquiera de las partes.

La Oficina de Relaciones Sindicales.

A través de la Oficina de Relaciones Sindicales se canaliza la relación y comunicación entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. En la práctica constituye una mesa permanente de contacto y negociación entre la representación sindical y la Dirección. Resuelve las cuestiones de aplicación general, evita las sorpresas para una y otra parte, constituye un tribunal de apelación para conflictos y se convierte en un foro natural para el intercambio de informaciones, sugerencias y propuestas.

Con esta finalidad de comunicación, existe un diálogo abierto, fluido y permanente entre los representantes de los trabajadores y la dirección, a través del que se intenta llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes.

Los representantes sindicales, por su parte, plantean a través de esta oficina, todas aquellas cuestiones que entienden deben gestionar con la dirección del Banco. Así, se interesan por cuestiones laborales que pueden afectar tanto de modo particular a una sola persona como de modo general al conjunto de la plantilla. La evolución del Banco, los cambios organizativos así como las políticas generales que afectan directa o indirectamente a la plantilla, constituyen otros temas objeto de tratamiento en las reuniones que habitualmente se tienen entre los sindicatos y la dirección de la empresa.

En el Grupo Banco Popular, son 561 los representantes sindicales elegidos directamente por los trabajadores. En este punto, es destacable el alto índice de participación en las elecciones de los representantes sindicales, que en su última edición alcanzó el 84% del conjunto de los empleados del Grupo.

Para el desarrollo de la actividad sindical, los representantes elegidos disponen de un crédito horario para su uso durante la jornada laboral. En 2004, ha sido superior a 134.735 el número de horas laborales destinadas al ejercicio de

esta labor -incluyendo las correspondientes a prevención de riesgos laborales-, lo que supondría la jornada completa de 80 empleados.

Además de los temas mencionados anteriormente, la representación sindical participa de una manera paritaria con la dirección del Grupo en el Comité Estatal de Seguridad y Salud.

Reuniones con las secciones sindicales.

A lo largo de 2004, se han mantenido 41 reuniones con los interlocutores designados por las distintas secciones sindicales del Grupo, para tratar distintos temas de interés para una y otra parte.

Las reuniones responden a la participación de los representantes de los trabajadores en las cuestiones laborales que les afectan. La frecuencia de los contactos es un índice del permanente diálogo entre empresa y sindicatos. Además de estas reuniones existe un contacto habitual entre los interlocutores sindicales y el responsable de esta oficina con el fin de tratar puntualmente cualquier asunto que surja en un momento determinado.

Comité Estatal de Seguridad y Salud.

De acuerdo con la normativa vigente, este comité está compuesto -con carácter paritario- por representantes de la empresa y de los trabajadores. En cada uno de los Bancos del Grupo se tiene constituido el correspondiente Comité. Se trata de un órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud se reúne trimestralmente y entre sus competencias, se cuentan las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas preventivos.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Para esta labor de vigilancia permanente de la salud y seguridad laboral, el Grupo cuenta con un Servicio propio de Prevención de Riesgos Laborales. Por parte sindical, los Delegados Provinciales de Prevención, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En cada uno de los Bancos del Grupo, existe un Comité de Seguridad y Salud.

La Empresa colabora facilitando la correspondiente flexibilidad horaria a los Delegados de Prevención, elegidos por la representación sindical.

Plan de Pensiones de los Empleados del Banco.

La Comisión de Control es el órgano colegiado que supervisa el funcionamiento y ejecución de cada Plan de Pensiones. Están compuestas por representantes de los partícipes (empleados) y, en su caso, de los beneficiarios, y del Promotor (Empresa).

Las comisiones de control tienen reuniones periódicas para el seguimiento de los distintos planes. Parte de las reuniones mantenidas han tenido la finalidad de revisar los reglamentos de los distintos Planes con el fin de adaptarlos convenientemente a la nueva normativa. Por ello, en 2004, con el fin de mejorar el nivel de formación de los miembros de las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones del Grupo, se ha llevado a cabo una acción formativa puntual sobre los distintos temas que competen a éstos órganos colegiados, en la que participaron 24 miembros pertenecientes a las distintas comisiones de control, en su mayoría representantes de los partícipes.

La Asociación Profesional de Directivos

Desde diciembre de 1977, existe en el Banco Popular la Asociación Profesional de Directivos, cuyos fines quedan claramente definidos en el artículo 5 de sus Estatutos: "La Asociación tendrá como fin principal lograr la mayor participación de los jefes en la gestión directiva del Banco. Asimismo se ocupará de mejorar la función del jefe, de defender sus intereses profesionales, económicos y sociales y de fomentar la progresiva capacitación y promoción de la totalidad de la plantilla activa del Banco, sin olvido de la situación del personal jubilado".

Este objetivo de "participación en la gestión" y su propia estructura organizativa, adaptada totalmente a la del Banco en cuanto a que todos los órganos de representación de la misma se ajustan automáticamente a la división por Regiones y Centros de Trabajo que exista en cada momento, le permiten conocer al instante cualquier circunstancia, incidencia o noticia de interés que pueda surgir en cada oficina, analizar los hechos y aportar sus puntos de vista para que las decisiones que se tomen estén avaladas por el conocimiento exacto de cada situación.

LA FORMACIÓN

En un entorno de negocio tan cambiante y competitivo como el actual, la formación juega un papel relevante y estratégico en el desarrollo de los proyectos presentes y futuros del Grupo. Por ello, la Formación apoya y contribuye a la puesta en marcha de las iniciativas de la dirección del Grupo, a la vez que se constituye en herramienta fundamental para la gestión de los Recursos Humanos. Además, la creación de una base formativa sólida permite a los profesionales del Grupo acometer con garantía el desarrollo de sus carreras.

Criterios generales de actuación:

- Un Plan de Formación único y homogéneo para el Grupo.
- Practicidad (enmarcado en las necesidades y objetivos del negocio).
- Ayuda al desarrollo profesional (mediante una adecuada mezcla formativa de conocimientos y habilidades).
- Universalidad (abarca a todos los empleados del Grupo).
- Uso equilibrado de distintos canales formativos (presencia, distancia, e-learning).
- Compromiso e implicación de cada persona en su proceso formativo.
- Vertebración de los planes de carrera.

El Departamento de Formación y Desarrollo, integrado en el área de Recursos Humanos, diseña e impulsa la puesta en práctica de estos criterios.

El Plan de Formación considera las necesidades formativas de cada función o actividad profesional. Las acciones que lo vertebran cubren estas necesidades. En este apartado se ofrece información sobre las características y contenido de dichas acciones.

- Acciones en presencia
- Acciones *onLine*
- Acciones a distancia

En la actualidad existen los siguientes programas de formación:

1º.- El **Plan de Formación General**, de carácter obligatorio y común para todo el Grupo, se estructura teniendo en cuenta el acceso al desempeño de las nuevas funciones. Se estructura según las categorías y contiene tanto acciones en presencia como a distancia. El contenido de los programas normalmente se refiere al desarrollo comercial, técnico-financiero o de gestión, e incide en todos ellos en el desenvolvimiento de habilidades personales. El Plan de Formación General está adaptado a cada momento profesional del empleado, y se plasma en programas concretos de acuerdo con la progresión de las personas: hay planes específicos para nuevos empleados, nuevos apoderados, nuevos interventores y nuevos directores.

2º.- **Plan de Desarrollo de Competencias**. Estos programas de formación tienen como objetivo contribuir al desarrollo de las competencias profesionales definidas por el área de Recursos Humanos para los distintos empleos:

- Itinerarios Formativos:
Mapa de impacto de las acciones formativas en las competencias profesionales.
- Programa Comparte:
Dirigido a potenciar la competencia estratégica Trabajo en equipo. Destinado a la plantilla de las Direcciones Territoriales y Servicios Centrales de Bancos Filiales.
- Evaluación del Desempeño:
Este sistema se basa en el análisis de competencias, entendidas éstas como un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que se exteriorizan a través del comportamiento, que son fáciles de detectar y evaluar. De este modo se persigue:

- Potenciar el desarrollo personal y profesional de todos los profesionales del Grupo.
- Apoyar la consecución de los objetivos personales y de negocio.
- Definir planes de desarrollo individuales basados en la observación y la generación de acciones de apoyo personalizadas.

3º.- **Plan de Desarrollo Directivo**, con acciones destinadas a personal clave del Grupo, con potencial, a diferentes niveles, para asumir responsabilidades directivas a corto y medio plazo.

4º.- **Plan de Perfeccionamiento y Especialización**. Se trata de acciones que complementan y enriquecen el Plan de Formación. Tienen cabida en este capítulo la realización de jornadas comerciales como apoyo al lanzamiento de productos, o el refuerzo de los conocimientos en áreas de especialización, entre otras muchas posibilidades.

Estas acciones se clasifican en cinco grandes grupos:

Áreas orientadas al desarrollo de negocio

Áreas formativas de refuerzo

Áreas especializadas

Programas de Formación para Gestores de Banca Personal

Programa de formación para Gestores de Banca de Empresa

16. DATOS DE FORMACIÓN TOTAL BANCOS GRUPO 31.12.04

EDAD MEDIA ALUMNOS	36,02
HOMBRES	39,00
MUJERES	29,00
ASISTENTES FORMACIÓN	21.692
Género	
HOMBRES	15.618
MUJERES	6.074
Categoría	
TÉCNICOS	15.835
ADMINISTRATIVOS	5.857
NÚMERO DE ALUMNOS	8.685
Género	
HOMBRES	6.253
MUJERES	2.432
Categoría	
TÉCNICOS	6.340
ADMINISTRATIVOS	2.345
NÚMERO DE HORAS PRESENCIALES	200.007
Género	
HOMBRES	144.005
MUJERES	56.002
Categoría	
TÉCNICOS	146.005
ADMINISTRATIVOS	54.002
NÚMERO DE HORAS DISTANCIA	102.217
Género	
HOMBRES	73.596
MUJERES	28.621
Categoría	
TÉCNICOS	74.618
ADMINISTRATIVOS	27.599
INVERSIÓN EN FORMACION TOTAL BANCOS	5.261.373
% PLANTILLA EN FORMACIÓN	79,80

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Desde la creación del Servicio de Prevención Mancomunado para las empresas del Grupo Banco Popular, en 1997 y previa consulta a la representación de los trabajadores, la normativa en prevención de riesgos laborales ha sufrido cambios importantes.

El Grupo asume que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles. El Grupo Banco Popular continúa con su labor preventiva, en un proceso de mejora continua de su organización en Prevención de Riesgos Laborales.

Durante el año 2004 ha habido cambios de relevancia en la estructura del departamento de Prevención de Riesgos Laborales que afectan al equipo humano y al funcionamiento del servicio, con la incorporación de 3 técnicos superiores en prevención de riesgos laborales, que junto con uno de los técnicos superiores ya existentes, están procediendo a evaluar todos los centros de trabajo del Grupo aplicando la metodología de evaluación existente. Además, se ha incorporado un técnico superior para tareas de coordinación de ámbito nacional y seguimiento de medidas de emergencia en edificios.

Se cuenta con la colaboración de 90 delegados de prevención designados por los sindicatos en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales.

En cuanto a Vigilancia de la Salud, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales cuenta con 3 médicos de empresa y 5 diplomados en enfermería en sus unidades de vigilancia de la salud de Madrid, Barcelona y Valencia.

Prevención Técnica.

En el área de prevención técnica, con la incorporación de los técnicos regionales, se ha producido un avance importante en el grado de implantación del procedimiento de evaluación del Grupo, desde su creación en 2001 en sustitución del modelo anterior. A 31 de diciembre de 2004 se ha evaluado el 97,4% de los centros de trabajo con esta metodología, desde su implantación en el año 2001. Se prevé finalizar la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo durante el primer trimestre de 2005, lo que supone un adelanto de casi un año con respecto a las previsiones iniciales.

Se continúa con la implantación de medidas de emergencia, de acuerdo con la normativa nacional, como es la Norma Básica de Edificación, y teniendo en cuenta la normativa autonómica o municipal de condiciones de protección contra incendios. En todos los casos, una vez estudiadas las instalaciones, se procede a la creación de equipos humanos de actuación, a los que se imparte la correspondiente formación teórico-práctica, que culmina con la realización de un simulacro de evacuación.

Vigilancia de la salud.

Con carácter permanente, el Servicio de prevención trabaja en la adaptación de los protocolos médicos que la AEB aconseja para las entidades bancarias, con los protocolos de vigilancia médica editados por el Ministerio de Sanidad y de acuerdo con los niveles de riesgo observados en nuestros centros de trabajo.

Accidentes de trabajo.

El Grupo Banco Popular cuenta con un sistema informático que permite registrar de forma rápida y eficaz los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores, para su posterior investigación en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Los datos recogidos se tratan con la debida confidencialidad al contener datos personales. El objetivo de la investigación de accidentes, además de obtener las correspondientes estadísticas e índices de accidentalidad, es complementar el procedimiento de evaluación de riesgos, de forma que a través del accidente como indicador de riesgo, se pueda subsanar ciertas deficiencias, de forma que se evite la repetición del daño a los trabajadores.

Formación e información.

A lo largo del año 2004, se ha continuado la labor realizada durante el año 2003 para la formación e información de todo el personal. A través de la intranet se transmite cualquier información relevante, como las fichas informativas, normas de actuación en caso de emergencia, o la constitución de los equipos de emergencia. Por otra parte, se cuenta con el

módulo formativo sobre medidas de prevención, en el portal "Formanova", accesible a todos los empleados. Durante el año 2005 se va a actualizar y ampliar la información contenida en la Intranet, con nuevas fichas informativas y nuevos contenidos en el portal Formanova.

Los integrantes de los equipos de primera intervención reciben formación teórico-práctica para una posible actuación en caso de emergencia.

TABLAS EVALUACIÓN DE RIESGOS

17. Evaluaciones de Riesgos - procedimiento de Evaluación GBPE

Centros evaluados			Riesgos detectados			
Total	Acumulado		Total			%
2004	GBP	%	2004	Acumulado	Eliminados	(eliminados)
751	2.001	97,4	1.305	3.510	2.358	67,2

18. Análisis estadístico de accidentes

Índice	1999		2000		2001		2002		2003	
	GBPE	sector	GBPE	sector	GBPE	sector	GBPE	sector	GBPE	sector
Incidencia	3,6	5,6	4,2	5,9	3,1	6,0	3,2	6,0	3,7	5,9
Duración	29,5	27,9	27,0	30,2	26,3	28,8	29,7	30,0	38,1	29,2
Frecuencia	2,1	3,3	2,4	3,5	1,8	3,6	2,3	3,6	2,2	3,5
Gravedad	0,09	0,09	0,08	0,11	0,05	0,10	0,06	0,11	0,16	0,10

*El dato del sector, al no tenerlo publicado el Ministerio de Trabajo, se ha estimado calculando la media desde 1999

La vigilancia de la salud de los empleados del Grupo del Banco Popular se realiza de forma protocolizada, atendiendo a los riesgos laborales más frecuentes. De acuerdo con esto, a los mayores de 50 años se les practica un reconocimiento médico anual, y a los menores de 50 años cada dos años. Estos reconocimientos médicos se complementan con pruebas de detección precoz de cáncer y enfermedades cardiovasculares. Durante 2004 se han realizado un total de 5.186 reconocimientos

En el campo de la seguridad y salud en el trabajo, se persiguen dos objetivos para 2005:

- Elaboración y posterior implantación de un procedimiento de evaluación ergonómica y psicosocial, que contempla la medición de parámetros ambientales y la realización de encuestas individuales, y que complementa a la evaluación general de riesgos. Está prevista su implantación durante el segundo semestre del año 2005 tras un periodo inicial de prueba en el primer semestre del mismo año.
- Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. El diseño de una plataforma informática propia para el Servicio de Prevención, que facilite el tratamiento del gran volumen de datos que se genera en la actividad preventiva, ya está iniciado. Se prevé la finalización de la revisión del sistema de gestión y su implantación durante el año 2005. Se va a tener en cuenta los requisitos exigidos por las normas OHSAS 18000 e ISO 9001 de cara a la próxima auditoría del sistema de gestión de la prevención en el año 2007 y con el objetivo de obtener posteriormente la correspondiente certificación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

2.3. PROVEEDORES

En los contratos de cuantía relevante es política del Grupo exigir a las empresas colaboradoras el cumplimiento de las recomendaciones más avanzadas de reputación corporativa. En esta línea y en concreto, se les exige que cuenten con los correspondientes certificados de calidad (ISO 9.000 e ISO 14.000).

La selección de los proveedores deberá, asimismo, atender a las condiciones de capacidad y solvencia para la cumplida ejecución de sus obligaciones y compromisos contractuales, así como, en la negociación concreta de los contratos, de las condiciones económicas y de prestación de servicios que puedan ofrecer.

Como procedimiento habitual, se solicitan distintas ofertas de los proveedores y se evalúan tanto los parámetros técnicos, como los económicos. Desde el punto de vista de organización, se ha procedido a centralizar la recepción de los presupuestos y su negociación, en un único departamento, lo que permite la obtención de mejores condiciones para el Grupo.

3. LA SOCIEDAD

FUNDACIONES

El Grupo canaliza gran parte de su acción social a través de varias fundaciones, a las que aplica parte de sus resultados para que éstas, especializadas en ese cometido, atiendan las actividades con finalidad social -asistencial, social, cultural-relacionadas con el Banco Popular, sus empresas, y también sus consejeros y directivos. De hecho, el Banco inició estas aportaciones a fundaciones en los años cincuenta, destinando a estas entidades y actividades sociales las remuneraciones que sus consejeros dejaban de percibir, asumiendo esas Fundaciones la tarea de atender, estudiar y encauzar las peticiones de ayuda o asistencia que llegaban al Banco o a sus directivos.

Esta forma de entender la acción social ha cristalizado con los años en dos grandes líneas de actuación: la no remuneración de los consejeros y la aportación recurrente del Banco a las Fundaciones para desarrollar su acción social. Es criterio básico también del Grupo no mezclar esa acción social con el mecenazgo, el patrocinio o el marketing del Grupo, hasta el punto de que la denominación de las Fundaciones se evita que aparezca la del Grupo que las ha creado y financiado.

Hasta 1980 la Fundación Hispánica fue casi la única que recibió las aportaciones del Banco. Posteriormente fueron incorporándose otras, y desde 1981 casi toda la acción social del Banco se canaliza a través de la Fundación para Atenciones Sociales, a la que -como se refleja en las cuentas anuales- el Grupo aportó en el año 2004 un total de 21.619.670 euros, cifra similar a la del año anterior; y a través del Fondo Social de Cooperación (Fundación Vasconia) a la que se destinaron 1.154.231 euros, cifra también similar a la del anterior ejercicio.

La Fundación para Atenciones Sociales tiene ámbito nacional, incluso internacional, y en consecuencia está inscrita en el Registro estatal de Fundaciones y rinde cuentas al Protectorado del Ministerio de Educación y Ciencia, sin perjuicio del control fiscal ejercido por la Agencia Tributaria, y de la revisión de sus cuentas por auditor externo. La Fundación no tiene gastos operativos, ya que su administración es ejercida íntegramente por voluntarios, y tanto en esta Fundación como en la Hispánica y en la de Vasconia, el Consejo del Banco Popular tiene presencia en sus Patronatos de Gobierno, no mayoritaria, salvaguardando así la independencia de esas entidades.

La Fundación puede calificarse como de último recurso que actúa a instancia de parte, lo que se concreta en no crear ni sostener instituciones, sino complementar lo que otros hacen y ayudar a personas individuales y colectivas del entorno. Toma especialmente en consideración proyectos viables que puedan repercutir en el ámbito social en el que se realizan. La mayor parte de los recursos se destinan a ayudas de carácter reembolsable: préstamos sin interés a instituciones y entidades sin ánimo de lucro cuyo objeto social sea de relevancia en áreas con contenido social. También coopera, canaliza la ayuda del Banco, en el logro de proyectos públicos institucionales, como la dotación a la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, a la Fundación Príncipe de Asturias o a la Fundación Real Academia Española que, por su naturaleza, pueden requerir el apoyo de entidades privadas.

COLABORACIÓN EN PROYECTOS DE ONGs Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO. ASISTENCIA EN CATÁSTROFES Y AYUDAS ECONÓMICAS.

El Grupo Banco Popular colabora con varias entidades sin ánimo de lucro y ONGs, y proporciona su asistencia para la recaudación de fondos que realizan estas entidades, tanto de manera activa como mediante la puesta a disposición de diversos medios. Estas acciones, de donación directa o inversión en servicios no cobrados, no tienen un coste cuantificable significativo. Entre estas actividades podemos destacar:

1.- CAMPAÑAS Y COLABORACIONES CON ONGS

- ALDEAS INFANTILES.- Colaboración en campaña anual de venta de felicitaciones.
- CARITAS.- Colaboración en la campaña anual "Día de la Caridad", instalando la Mesa Petitoria frente a la Oficina Principal de Banco Popular en Madrid.
- CRUZ ROJA.- Colaboración en el Sorteo Anual del Oro, mediante la venta de boletos a través de las sucursales y pago de premios. En el Sorteo del Oro de 2004 se vendieron 47.863 boletos por importe de 239.315 euros, y se pagaron 7 premios.
- DOMUND.- Colaboración en la campaña anual mediante la colocación de carteles y folletos en sucursales.
- INTERMON.- Colaboración en la campaña anual mediante la colocación de carteles y cupones en sucursales para la captación de socios y donativos.
- JÓVENES DEL TERCER MUNDO.- Colaboración en la campaña regional mediante la colocación de carteles para la recepción de donativos.
- MANOS UNIDAS.- Colaboración en la campaña anual mediante la colocación de carteles y folletos en sucursales para la captación de socios y donativos.
- UNICEF.- Colaboración en la campaña anual de Navidad, mediante la venta de felicitaciones.

2.- AYUDA A EMERGENCIAS

En relación con las situaciones de emergencia que se están viviendo en muchas partes del mundo, el Grupo Banco Popular ofrece la posibilidad de canalizar la ayuda de los particulares haciéndola llegar a su destino con la urgencia que en estos casos se requiere. El Grupo Banco Popular tiene habilitada una página web especial para estos casos, www.ayudaaemergencias.org, a la que se puede acceder directamente o bien a través de la página web corporativa. En ella se informa de todas las cuentas abiertas para las últimas catástrofes, y se pueden realizar aportaciones a la cuenta solidaria que se desee desde Banca Electrónica o desde cualquiera de nuestras sucursales. Todas las transferencias están libres de gastos.

A la fecha de publicación de este informe, se encuentran disponibles: Ayuda República Dominicana y Haití, Ayuda para las víctimas del atentado en Madrid 11M y Ayuda al Sur de Asia.

3.- AYUDAS EN ESPECIE

Actividades culturales, congresos, aniversarios, ayuda a misiones, proyectos, campañas. Entre estas ayudas se encuentran además la asistencia a instituciones religiosas en la elaboración y mantenimiento de sus páginas web. Apoyo en la organización de foros, conferencias y seminarios sobre temas relacionados con la banca. Preparación de la documentación y material necesarios, presentación y exposición.

FINANCIACIÓN A PARTIDOS POLÍTICOS, SINDICATOS Y ONGs

La Oficina de Bellas Artes fue creada a principios de 1.977 a raíz de la instauración de la democracia en nuestro país y la celebración de las primeras elecciones democráticas de la segunda mitad del siglo XX.

Desde el primer momento el Grupo Banco Popular decidió atender este ámbito de actuación, a pesar de que por su novedad podría implicar posibles interpretaciones como compromisos y riesgos, no solo profesionales, desmesurados. Esa actividad se ha desempeñado con pleno éxito, lo que se ha logrado en una mezcla de experiencia, valores e información que ha servido para mantener una ventaja competitiva con respecto a las otras Entidades.

Las peticiones de créditos electorales para financiar las 55 campañas habidas hasta hoy (6 de ellas para elecciones autonómicas de 13 Comunidades) fueron informadas y dictaminadas por los analistas de la mencionada Oficina como si se tratara de peticiones de cualquier empresa de servicios, sin que la ideología política del solicitante fuese un factor a tener en cuenta. Los créditos se conceden por la previsión de subvenciones que el Partido político correspondiente cobraría como consecuencia de los futuros resultados electorales.

Más adelante las relaciones se incrementaron hasta convertirse en clientes con necesidades comunes a las que puede tener cualquier compañía, salvando las financiaciones electorales.

En esta misma situación se encuentran los otros dos grupos importantes de clientes de esa Oficina (Sindicatos y algunas ONGs) a los que se concede todo tipo de operaciones, una vez analizadas.

La cuantía media de las operaciones realizadas en 2004 asciende a 266.000 euros, mientras que en 2003 fue de 240.000. Estas operaciones constituyen un incremento de un 62,6% con respecto al año 2003 y un 57,1% de incremento en las cuantías de las mismas durante el mismo periodo. El número de operaciones realizadas y sus cuantías en euros para cada uno de los 3 grupos indicados en los años 2003 y 2004 son los mostrados en el siguiente cuadro:

19. Financiación a partidos políticos, sindicatos y ONGs

(En miles de euros)	2004		2003	
	Nº op. conc.	Importe	Nº op. conc.	Importe
Partidos políticos	57	75.056	46	40.675
Sindicatos	352	30.519	239	22.431
ONGs	17	7.675	13	8.334
Total	426	113.250	298	71.440

MICROCRÉDITOS

El Grupo cuenta con un completo programa de microcréditos, como continuación del convenio de financiación suscrito con el Instituto de Crédito Oficial (ICO), mediante el cual se financian los proyectos laborales o empresariales con el objeto de fomentar la auto-ocupación de aquellas personas físicas o microempresas que tengan dificultades de acceso a la financiación por carecer de garantías o avales personales. Las operaciones se realizan a través de alguna de las denominadas INSTITUCIONES DE ASISTENCIA SOCIAL (IAS), que es quien presenta al nuevo beneficiario y aporta un análisis sobre la viabilidad del proyecto. Actualmente el Grupo cuenta con contratos vigentes con once IAS, de las cuales cuatro son ayuntamientos.

Los beneficiarios tienen el siguiente perfil:

MICROEMPRESAS: entidades con menos de 10 trabajadores, volumen de negocio por debajo de 1 millón de euros (o Balance General anual inferior a 1,4 millones de euros), y que no estén participadas en un 25% o más por empresa o conjunto de empresas que no cumplan las condiciones de pequeña o mediana empresa.

PERSONAS FÍSICAS: mayores de 45 años, hogares monoparentales, inmigrantes mujeres, discapacitados y parados de larga duración. Actualmente, el 50% de las operaciones se han formalizado con mujeres (20 operaciones de las formalizadas en 2004 y 67 en 2002-2003).

MEDIA DE LOS PRÉSTAMOS: 21.500 euros

20. Número de operaciones formalizadas e importe bajo el programa de microcréditos

<u>CONVENIO</u>	<u>2002-2003</u>	<u>2004</u>
Operaciones	129	129
Importe	2.531.436	2.772.292

LÍNEA BEI

En el mismo sentido de los mencionados microcréditos del Instituto de Crédito Oficial, el Banco Europeo de Inversiones ha creado una línea de financiación destinada a PYMES, cuyo objetivo es la financiación en condiciones especiales de proyectos empresariales de elevado interés en los campos del turismo, industria, protección del medioambiente, ahorro energético, sanidad, creación de infraestructuras, educación, energía o vivienda.

En abril de 2004, el Grupo suscribió un nuevo Convenio con el Banco Europeo de Inversiones (BEI), mediante el cual, se financian inversiones en pequeños y medianos proyectos.

Los beneficiarios de estos fondos son PYMES, es decir, empresas cuyo activo fijo neto no supere los 75 millones de euros, y con menos de 500 trabajadores.

Las operaciones acogidas a este convenio se instrumentarán mediante las opciones de préstamo o leasing, por un importe mínimo de 40.000 euros, y un máximo de 25 millones, y financiando hasta un 50% del importe total del proyecto. La media de los préstamos concedidos asciende a 70.000 euros.

21. Número de operaciones formalizadas y fondos dispuestos del Banco Europeo de Inversiones

<u>CONVENIO</u>	<u>2002-2003</u>	<u>2004</u>
Operaciones	160	472
Fondos dispuestos	11.410.685	33.040.314

FONDO DE TITULIZACIÓN DE ACTIVOS "IM BANCO POPULAR FTPYME 1, FTA"

Al amparo de lo establecido en la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 2001 sobre Convenios de Promoción para favorecer la financiación empresarial, modificada posteriormente por la Orden ECO/1064/2003 de 29 de abril, con fecha 22 de diciembre de 2004, Intermoney Titulización, sociedad gestora de Fondos de Titulización, S.A., constituyó el Fondo de Titulización de Activos "IM BANCO POPULAR FTPYME 1, FONDO DE TITULIZACIÓN DE ACTIVOS", al que Banco Popular cedió derechos de crédito de los que era titular frente a empresas españolas no financieras de las que, al menos, el 95% eran pequeñas y medianas empresas que cumplían con los criterios de la definición de la Comisión Europea (Recomendación de 6 de mayo de 2003), por importe de dos mil millones de euros.

En virtud de lo establecido en las citadas Ordenes Ministeriales y en el convenio marco sobre colaboración entre el Ministerio de Economía y Banco Popular Español para determinar los créditos susceptibles de cesión a los Fondos de Titulización de activos que se creen para favorecer la financiación empresarial, firmado con fecha 3 de noviembre de 2004, Banco Popular Español se ha comprometido a reinvertir la liquidez obtenida como consecuencia del proceso de titulización en la financiación a empresas no financieras domiciliadas en España, destinándose al menos el 80% de dicho importe a pequeñas y medianas empresas que cumplían con los criterios de la definición de la Comisión Europea.

FONDO PBP BIOGEN, FI

PBP Biogen, FI Es un fondo principal que invierte en valores de farmaindustria, aproximadamente el 50%, cuidado de la salud, un 25%, y biotecnología el restante 25%. Este Fondo tiene carácter solidario y cede parte de su comisión a CIMA (Centro de Investigación Médica Aplicada) para el desarrollo de sus proyectos de investigación. CIMA colabora con Popular Gestión Privada en la selección de valores, sobre todo en el campo de la biotecnología. Este fondo ha sido galardonado como Mejor Fondo de Renta Variable en el sector de sanidad y farmacia.

TARJETAS SOLIDARIAS

Dentro de su compromiso con la acción social, y englobadas en el grupo de las denominadas tarjetas Visa Affinity, se comercializan varias tarjetas de cuyo beneficio se destina una parte a la institución u organización que da nombre a la tarjeta. Sus principales características son:

- Cesión, al ente titular de la tarjeta, de hasta el 30% de las cuotas anuales cobradas.
- Cesión, al ente titular de la tarjeta, del orden del 0,50% sobre el total de movimientos realizados por los usuarios de la tarjeta.
- A la fecha de publicación de este informe se encuentran operativas seis tarjetas diferentes, y se han suscrito 23.090 contratos que han generado movimientos por valor de más de 27 millones de euros.

4. LA SOSTENIBILIDAD

El Grupo procura mantener una actitud de máximo respeto hacia el medioambiente, siendo coherente con el ámbito en el que trabaja y sin comprometer los recursos de futuro. Siendo el Grupo Banco Popular una organización eminentemente regional, esta cuestión, tanto desde el punto de vista de la sostenibilidad en la organización como desde el punto de vista de la incidencia en el medioambiente, se desarrolla, desde un punto de vista funcional, en un ámbito de aplicación muy limitado. No obstante, el Grupo mantiene un fuerte compromiso en cuanto al apoyo de los valores y políticas relacionados con la sostenibilidad del medio.

4.1. SOSTENIBILIDAD EN EL ÁMBITO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

Las líneas de actuación en las que se mueve la actividad del Grupo vienen marcadas por el convencimiento de integrar los criterios estratégicos de gestión junto con los derivados de una política medioambiental que permitan compatibilizar el desarrollo y la naturaleza. Desde la conciencia del liderazgo que ejerce el Grupo en muchos de los aspectos de su actividad, la sostenibilidad de los recursos destinados a las instalaciones es una de las preocupaciones fundamentales de la actuación de la Entidad como servicio a la Sociedad.

Los principios que permiten desarrollar este compromiso de comportamiento empresarial son los que se recogen a continuación:

- Adecuación a la Legislación y Normativa vigentes en cada una de las zonas que estamos establecidos.
- Aplicación de criterios medioambientales en las etapas de diseño, planificación y mantenimiento de proyectos e instalaciones, así como en el desmantelamiento y modificación de los actuales.
- Selección y evaluación continua de proveedores y contratistas, solicitando su integración, de acuerdo con sus actividades respectivas, en los criterios medioambientales establecidos.
- Utilización de materiales reciclables, de fácil destrucción y con la exigencia a colaboradores de utilización de vertederos oficiales con la separación de materiales y certificados correspondientes.
- Insonorización de instalaciones de aire acondicionado mediante equipos de última generación, así como la insonorización de las oficinas mediante paredes y techos aislantes.
- Aislamiento de instalaciones para evitar las pérdidas de frío o calor por paramento, techos o fachadas.
- Reciclado de materiales de deshecho.
- Desmontaje y destrucción de productos contaminantes y sustitución por productos alternativos adaptados a las Normativas dictadas por la C.E.
- Incremento en el rendimiento y el ahorro energético con la instalación de relojes horarios para el uso de aire acondicionado, rótulos, letreros luminosos, etc.
- Menor consumo de energía mediante la instalación de Bombas de Calor, o con recuperadores de calor en algunos centros.
- Control de la calidad microbiológica y físico-química del agua, como medida preventiva contra la contaminación de la bacteria denominada Legionella Pneumophila.

En relación con el material de oficina y los consumibles, las necesidades y obligaciones de información a la clientela llevan consigo la impresión y envío de cantidades ingentes de documentos y el consumo de muchas toneladas de papel con el consiguiente efecto negativo sobre el mantenimiento de la masa forestal del planeta. Para paliar este negativo efecto, el Grupo hace años que comenzó a tomar medidas tendentes a racionalizar el consumo de papel y procurar el reciclaje de material de oficina y consumibles. En el año 2004, el resultado de las medidas adoptadas ha sido el siguiente:

- **Correo integrado.**- Es un sistema de envíos a clientes sobre impresión centralizada de información de operaciones que consiste en integrar y enviar en un solo sobre la información correspondiente a un cliente generada en un plazo prudencial. Esto ha supuesto un ahorro de más de 85 millones de sobres en el año.
- **Correo interno.**- La generalización del uso del correo electrónico en las comunicaciones internas y la utilización de sobres multiuso para el envío de documentación entre oficinas, ha supuesto una radical disminución en el consumo de papel. Sólo con los sobres multiuso el ahorro supera el 90% respecto a lo que supondría la utilización de los sobres normales.
- **Destrucción de archivo y documentación sensible.**- En el Grupo existe un Archivo General en el que se guarda la documentación durante el tiempo que legalmente está prescrito y que, obviamente, todos los años hay que actualizar. Del mismo modo, todas las sucursales reciben o imprimen documentación necesaria para su gestión que puede

contener información confidencial de clientes y que, por lo tanto, una vez que ya no se necesita, debe remitirse al Archivo General en bolsas especiales para su destrucción. Durante 2004, en el Archivo General se han destruido más de 1.000 toneladas de documentos que han ido a parar a empresas papeleras para su reciclaje.

- **Impresos.**- La racionalización del uso de impresos permite reducir el consumo de papel en la confección de los mismos y homogeneizar su utilización a través de hojas de papel común (sin impresión). Esta racionalización ha permitido reducir los 1.300 modelos que existían en 1996 a 500 que hay en la actualidad.

- **Equipos ofimáticos y de reproducción.**- Todos los equipos ofimáticos, fotocopiadoras, faxes y demás aparatos auxiliares que son renovados en cualquier oficina, son enviados a empresas especializadas que se ocupan de su reciclaje. Por ejemplo, en el Grupo existe un consumo de cartuchos de tóner de unas 16.000 unidades anuales que, una vez utilizados en los centros de trabajo, se remiten a nuestro Centro Logístico para, a través de una firma oficialmente autorizada, proceder a su reciclado o destrucción.

4.2. SOSTENIBILIDAD EN RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

Entre los proyectos de financiación con un especial beneficio social destacan aquéllos que contienen un impacto positivo para el medioambiente, que desde el Grupo se procuran incentivar. Tales iniciativas tienen especial relevancia en los sectores eólico, de la biomasa, y tratamiento de residuos.

FINANCIACIÓN DE PROYECTOS CON UN IMPACTO MEDIOAMBIENTAL BENEFICIOSO

Aprovechamiento de la energía eólica como fuente renovable para la producción de electricidad.

22. Proyectos de energía eólica financiados por el Grupo

En miles de euros

Localización	Definición	Año	Coste del Proyecto	Financiación BPE
La Rioja	Parque	2001	46.077	4.207
Zamora	2 parques	2001	28.294	4.207
Galicia	Parque	2001	19.710	3.305
Asturias	3 Parques	2002	68.337	6.000
La Rioja	Ampliación Parque	2002	44.780	4.207
Zamora	Parque	2003	12.928	4.669
Galicia	Parque	2003	41.604	10.000
Galicia	4 Parques y 2 minicentrales	2003	175.625	9.000
Ciudad Real	2 Parques	2004	83.531	13.400
Soria	5 Parques	2004	168.231	10.000
Lugo	12 Parques	2004	246.567	19.431
Albacete	3 Parques	2004	132.051	9.000
Albacete	Parque	2004	69.762	9.500
17 proyectos	71 parques eólicos		1.137.497	106.926

La energía eólica desempeñará un papel esencial en el futuro energético español, ya que es la única energía totalmente limpia, cuya generación no tiene consecuencias negativas para el medio ambiente, y que se produce a partir de una fuente autóctona, el viento, ampliamente disponible en nuestro país. Por tanto, el sector eólico es el que más eficazmente puede mitigar los efectos adversos del cambio climático, contribuyendo a la vez al desarrollo industrial y económico que garantizará la convergencia de nuestro país con Europa.

A diferencia de otras tecnologías de generación eléctrica, la energía eólica reducirá la elevada dependencia energética de España al no requerir la importación de combustibles y puede suponer importantes ahorros correspondientes a la menor adquisición de derechos de emisión de CO₂ para cumplir los compromisos que resulten de la Directiva europea de comercio de emisiones derivada del Protocolo de Kioto.

En 2004, el Grupo ha participado en la financiación de 23 parques eólicos, que alcanzan un coste superior a 1.137 millones de euros y, por el que el Grupo ha aportado financiación por importe superior a 106 millones de euros.

23. Proyectos del sector residuos financiados por el Grupo

En miles de euros

Localización	Definición	Año	Coste del Proyecto	Financiación BPE
Bilbao	Planta de valorización energética de Residuos Sólidos Urbanos (RSU)	2001	195.454	8.000

El propósito de este proyecto es promocionar la construcción de una planta de valorización energética de Residuos Sólidos Urbanos que tratará una fracción de los residuos que se generen en el territorio histórico de Vizcaya y que no hayan podido ser reciclados.

24. Proyectos del sector biomasa financiados por el Grupo

En miles de euros

Localización	Definición	Año	Coste del Proyecto	Financiación BPE
Murcia	Planta tratamiento de purines (1)	2001	12.821	3.606
Galicia	Planta de producción de bioetanol (2)	2001	84.394	6.011
Málaga	Planta de tratamiento de orujillo (3)	2002	24.357	4.000
Sevilla	Planta de tratamiento de orujillo (3)	2003	7.406	2.962
Salamanca	Planta de producción de bioetanol (2)	2004	177.109	6.000
5 proyectos	5 plantas		306.087	22.579

(1) PLANTA DE TRATAMIENTO DE PURINES (Excrementos del ganado porcino)

El proyecto está constituido básicamente por un proceso de evaporación y secado del purín, utilizando como fuente calorífica los gases de escape de una central de cogeneración que cuenta con 15 MW de potencia nominal instalada.

(2) PLANTA DE PRODUCCIÓN DE BIOETANOL (Aditivo para las gasolinas sin plomo)

La planta se diseña y construye para la obtención de alcohol deshidratado (etanol) para uso industrial, concretamente para servir de aditivo a gasolinas sin plomo, utilizando como materia prima un cereal, concretamente trigo.

(3) PLANTA DE TRATAMIENTO DE ORUJILLO

Las industrias extractoras de aceite de orujo producen como excedente los restos secos de pulpa, piel y hueso de la aceituna originaria. Estos restos componen una materia orgánica de alto poder calorífico que se denomina orujillo y es susceptible de utilizarse como combustible.

5. SISTEMAS DE CONTROL Y AUDITORÍA

El área de Auditoría Interna y la Oficina de Cumplimiento Normativo se encargan de garantizar que, dentro del Grupo, se cumplen las normas y los principios generales, tanto internos como externos, en relación con los asuntos cuya gestión es especialmente sensible.

AUDITORIAS INTERNAS

El área de Auditoría Interna se encarga de las siguientes funciones:

- Revisión de la contabilidad, los procesos operativos y el cumplimiento de la normativa dentro del Grupo.
- Realización de las auditorías, verificando la contabilidad y los procesos operativos utilizados, evaluando el cumplimiento de la normativa general vigente.
- Coordinación de las acciones informáticas y de control a distancia para la prevención del blanqueo de capitales.
- Análisis de la calidad y desarrollo de los riesgos y su instrumentación.
- Intervención en el estudio de situaciones anómalas especiales detectadas, tanto en la red de sucursales como en otro tipo de oficinas.
- Detección y prevención de posibles casos de corrupción. En coordinación con la Oficina encargada de este capítulo, se analizan las operaciones para descartar la existencia de actividades de blanqueo de capitales.

Dentro de esta área, se revisan además varias cuestiones que tienen relevancia a los efectos del presente informe, tanto desde el punto de vista interno (empleados e instalaciones) como externo (fundamentalmente, clientes, proveedores y cumplimiento normativo).

25. Auditorías realizadas en el Grupo

	2004	2003
Total de auditorías a servicios centrales y bancos filiales	23	4
Total de auditorías a sociedades del grupo	40	7
Total de auditorías a sucursales sobre el terreno	921	826
Total de auditorías a sucursales a distancia	214	227
Total	1.198	1.064

Criterios de especial relevancia en materia social y medioambiental que se verifican en las auditorías

-Servicios centrales

Las auditorías realizadas en los Servicios Centrales tienen en cuenta la situación de las medidas de seguridad para empleados, controlando que los sistemas de prevención de riesgos laborales estén operativos y revisados.

En relación con la Prevención del Blanqueo de Capitales, las auditorías tienen en cuenta que se cumpla con las instrucciones recibidas al respecto.

-Sociedades especializadas

En las sociedades del Grupo se revisa que la situación del personal sea la adecuada, en cuanto a la prevención de riesgos laborales, así como a su situación personal y profesional.

En relación con los clientes y proveedores, se comprueba que el tratamiento dispensado sea el óptimo.

Por último, se revisa el cumplimiento de la normativa interna y legal, particularmente en cuanto a la Prevención del Blanqueo de Capitales.

-Sucursales

Las auditorías a las sucursales inciden en que los sistemas de seguridad de empleados y clientes funcionen a la perfección, tanto desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales y como desde el punto de vista de la seguridad física por posibles robos.

Criterios de control y seguimiento en las auditorías

- Direcciones Delegadas y Regionales, bancos filiales: A cada Oficina de Servicios Centrales se le remite copia del Acta a la Dirección Territorial en la parte que le afecta, así como igualmente las contestaciones que la Dirección Territorial emite sobre cada uno de los puntos que le incumben. Copia de la totalidad se entrega a la Oficina de Control Operativo que es quien en definitiva decreta el cierre del Acta.
- Oficinas de los Servicios Centrales: Es la propia Auditoría de Servicios Centrales la que se viene encargando del control y seguimiento del Acta informando de cada novedad a la Oficina de Control Operativo. Cuando se trata de análisis y desarrollos informáticos, incluso aunque la Oficina de Control Operativo haya decretado el cierre del Acta, esta Oficina de Auditoría mantiene esos puntos en vigor hasta que la implantación se lleva a efecto.
- El seguimiento de las incidencias constatadas en las auditorías es realizado por la propia Oficina de Auditoría de Sociedades, que las considera cerradas cuando la auditada le confirma que las más relevantes han quedado regularizadas. Quedan exceptuadas de dicho seguimiento aquellas que guardan relación con Recursos Humanos, las cuales por sus especiales características se ponen en conocimiento de RRHH del Grupo y no se efectúa seguimiento posterior.
- El control y seguimiento de las revisiones se realiza desde las Intervenciones Regionales (Banco Popular) y departamentos de Control (bancos filiales), desde donde se comprueba la regularización de las incidencias puestas de manifiesto, comunicando el cierre de las auditorías a la Oficina de Control Operativo (Intervención General). Con independencia de lo anterior, y en función del resultado de la revisión, Auditoría de Sucursales determina la posibilidad de realizar nuevas revisiones (a distancia o en presencia) totales o parciales, o programar nueva auditoría transcurrido un período de tiempo.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La Oficina de Cumplimiento Normativo, creada en marzo de 2002 y configurada básicamente como una Oficina de supervisión y control, es independiente de las actividades del negocio y depende funcionalmente del propio Consejo de Administración, en concreto de la Comisión de Auditoría y Control.

Vela por la adecuación permanente de la entidad al ordenamiento legal vigente, y para ello se ocupa de identificar, evaluar y prevenir los posibles riesgos de incumplimiento relevantes, desde el punto de vista económico o reputacional, que pudieran producirse en relación con las leyes y regulaciones, códigos de conducta y estándares de buenas prácticas, especialmente en lo relativo a las actividades de negocio, prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, comportamiento en los mercados de valores, y privacidad y protección de Datos.

Además, analiza y promueve el desarrollo de los sistemas establecidos para la formación de la plantilla en relación con estas áreas.

En el presente apartado se relacionan los aspectos más relevantes llevados a cabo durante el año 2004, agrupadas en epígrafes que hacen referencia a las diferentes áreas.

1. Prevención del Blanqueo de Capitales

La Oficina de Prevención del Blanqueo de Capitales se ocupa de la prevención e investigación de las operaciones sospechosas de blanqueo de capitales procedentes de actividades delictivas, de acuerdo con la normativa española; colaborando con las autoridades competentes en esta materia; y analizando y, en su caso, comunicando aquellas operaciones que, por sus características, pudieran presentar indicios de su relación con dichas actividades.

Además, con carácter mensual, se comunican todas aquellas operaciones que determina la legislación vigente en función de su importe, origen, destino u otras características.

Adicionalmente, como fruto de las actuaciones de control seguidas dentro del Grupo, se han adoptado decisiones de cancelación de relaciones con clientes presuntamente relacionados con eventuales actividades delictivas, siguiendo los habituales criterios de prudencia y profesionalidad de la actividad bancaria.

2. Medidas y seguimiento del Reglamento Interno de Conducta de las Entidades del Grupo Banco Popular en el ámbito de los Mercados de Valores

En colaboración con el Órgano de Vigilancia, se han llevado a cabo la verificación de las operaciones sujetas al Reglamento Interno de Conducta y el establecimiento de medidas de separación entre el áreas afectadas por el Reglamento Interno de Conducta así como la aplicación de nuevas medidas de acuerdo con el nuevo Reglamento de Interno de conducta aprobado por el Grupo, con el fin de incorporar las mismas a los préstamos de valores y al control de operaciones con partes vinculadas, y así asegurar el cumplimiento cabal de las nuevas normas aprobadas a lo largo del año 2004.

3. Protección de Datos de Carácter Personal

A lo largo del año 2004, se han realizado diversas inspecciones internas con el fin de mejorar la protección de los datos de carácter personal. Además se ha llevado a cabo un estudio, con ayuda de consultores externos, que permitirá la próxima implantación de nuevos mecanismos de control y sistemas y procedimientos de tratamiento de tales datos que refuercen los ya operativos en la actualidad en el Grupo.

4. Transparencia y protección a la clientela

Durante este año, la Oficina ha identificado y evaluado los riesgos de incumplimiento asociados con las actividades de negocio del Banco, en particular en relación con el desarrollo de nuevos productos y prácticas de negocio, con el fin de asegurar el respeto de la normativa de transparencia y protección de la clientela.

6. CONFORMIDAD CON LOS INDICADORES GRI

INDICADORES GRI GENÉRICOS

INDICADOR RSC	Nº Página
1 VISIÓN Y ESTRATEGIA	
1.1	Visión y estrategia de la organización respecto a su contribución al desarrollo sostenible . 67-68, 71-74
1.2	Declaración del presidente (o equivalente) sobre el Informe de RSC 67-68
2 PERFIL	
<u>Perfil de la organización</u>	
2.1	Nombre de la organización 71
2.2	Principales productos y/o servicios, incluyendo marcas 71
2.3	Estructura operativa Informe Anual
2.4	Descripción de los principales departamentos, sociedades filiales y empresas participadas 71-73
2.5	Países en los que opera la organización 71
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica 71
2.7	Naturaleza de los mercados en los que opera 71-73
2.8	Tamaño de la organización Informe Anual
2.9	Principales grupos de interés y su relación con la organización informante 68, 81, 83-105
<u>Alcance del Informe</u>	
2.10	Departamento de contacto para temas relacionados con el Informe 73
2.11	Período cubierto por el Informe 65
2.12	Fecha del Informe previo más reciente Nota 1
2.13	Ámbito del Informe 67-68
2.14	Cambios significativos en el tamaño, la estructura, la propiedad o los productos/ servicios . I. Anual, I. Gobierno Corp.
2.15	Situaciones que puedan afectar considerablemente la posibilidad de comparación entre períodos n.a.
2.16	Naturaleza y efecto de cualquier reformulación de información ya presentada en Informes anteriores y sus motivos 74
<u>Perfil del Informe</u>	
2.17	Decisión de no aplicar los principios o protocolos del GRI en la elaboración del Informe .. n.a.
2.18	Criterios y/ o definiciones utilizados en la contabilidad de costes y beneficios, tanto económicos como ambientales y sociales Informe Anual
2.19	Cambios significativos en los métodos de cálculo aplicados a la información económica, ambiental o social Informe Anual
2.20	Políticas y medidas internas para garantizar la precisión, la exhaustividad y la veracidad de la información presentada en el Informe n.d.
2.21	Políticas y medidas tendentes a proporcionar auditorías independientes para la verificación del Informe en su conjunto n.d.
2.22	Medios a través de los cuales los lectores del Informe pueden encontrar información adicional 73-74, 81, 87, I. Anual e
3 ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SISTEMAS DE GESTIÓN	
<u>Estructura de gobierno</u>	
3.1	Estructura de gobierno de la organización, incluyendo las comisiones dependientes del Consejo de Administración responsables del diseño de las estrategias y de la supervisión de la organización I. Gobierno Corporativo

3.2	Porcentaje de consejeros independientes dentro del Consejo de Administración	I. Gobierno Corporativo
3.3	Proceso para determinar el número de consejeros expertos en gestión estratégica, incluyendo las oportunidades y los riesgos ambientales y sociales.	I. Gobierno Corporativo
3.4	Procesos en el Consejo para la supervisión de la identificación y gestión de las oportunidades y los riesgos económicos, ambientales y sociales	I. Gobierno Corporativo
3.5	Relación entre la remuneración y la consecución de los objetivos financieros y no financieros de la organización.	I. Anual
3.6	Estructura de la organización y miembros fundamentales responsables de la supervisión, puesta en práctica y auditoría de políticas económicas, ambientales y sociales.	106-108, I.Gobierno Corp.
3.7	Misión y valores, principios o códigos de conducta internos y políticas referentes al desempeño económico, ambiental y social, así como su nivel de implementación.	71
3.8	Mecanismos que permiten a los accionistas comunicar sus recomendaciones al Consejo. <u>Compromiso con los grupos de interés</u>	81-82
3.9	Identificación y la selección de los grupos de interés	68
3.10	Consultas de los grupos de interés, frecuencia y grupo de interés de que se trate	81-82, 84, 92-93, 98-99
3.11	Tipo de información generada por las consultas de los grupos de interés	81-82, 84, 92-93
3.12	Empleo de la información obtenida como resultado de los compromisos con los grupos de interés.	73, 82-84, 91, 93
	<u>Políticas generales y sistemas de gestión</u>	
3.13	Explicación sobre si el principio de precaución se tiene en cuenta y cómo	106-108
3.14	Iniciativas voluntarias de tipo económico, ambiental o social, o de otra clase, desarrolladas fuera de la sociedad, que ésta suscribe o apoya.	73-74
3.15	Pertenencia a asociaciones empresariales e industriales y/o organizaciones consultoras de ámbito nacional e internacional	n.d.
3.16	Políticas y/o sistemas de gestión de los impactos ocasionados por los procesos anteriores y posteriores a los efectuados por la sociedad	98-99
3.17	Enfoque de la organización sobre los impactos económicos, ambientales y sociales producidos indirectamente	75-78, 99-105
3.18	Principales decisiones tomadas durante el período de elaboración de la memoria, en relación con la localización o la modificación de las operaciones.	n.a.
3.19	Programas y procedimientos relativos al desempeño económico, ambiental y social.	83-89, 99-105
3.20	Certificación de sistemas de gestión económica, ambiental y social.	Informe Anual

INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO
IMPACTOS ECONÓMICOS DIRECTOS

	<u>Clientes</u>	
EC1.	Ventas netas.	Informe Anual
EC2.	Desglose geográfico de los mercados.	71
	<u>Proveedores</u>	
EC3.	Coste de los bienes y mercancías adquiridas, y de los servicios contratados.	98-99
EC4.	Porcentaje de contratos pagados de acuerdo con lo pactado	n.d
EC11.	Desglose de los proveedores por organización y país	n.d
	<u>Empleados</u>	
EC5.	Gastos salariales totales	75-76
	<u>Proveedores de capital</u>	
EC6.	Distribución entre los proveedores de capital.	Informe Anual

EC7.	Aumento/ disminución de las ganancias retenidas a final del período.	Informe Anual
	<u>Sector Público</u>	
EC8.	Suma total de impuestos pagados desglosados por países.	76, Informe Anual
EC9.	Subsidios recibidos desglosados por países o regiones.	n.d
EC10.	Donaciones en metálico y en especie, desglosadas por tipos de grupos.	99-100
EC12.	Gasto total en desarrollo de infraestructura en negocios ajenos a la actividad de la sociedad	99-105

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

EC13.	Impactos económicos indirectos de la organización.	75-78
-------	---	-------

INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

	<u>Materias primas</u>	
EN1.	Consumo total de materias primas aparte del agua, por tipos	103-104
EN2.	Porcentaje de materias primas utilizados que son residuos (procesados o no)	104
	<u>Energía</u>	
EN3.	Consumo directo de energía, desglosado por fuentes primarias	103-104
EN4.	Consumo indirecto de energía	n.d.
EN17.	Iniciativas para emplear fuentes de energía renovables y para incrementar el rendimiento energético	n.a.
EN18.	Huella del consumo de energía.	n.d.
EN19.	Otros usos indirectos de la energía.	n.a.
	<u>Agua.</u> - EN5, EN20, EN 21, EN 22	Nota 2
	<u>Biodiversidad.</u> - EN6, EN7, EN23, EN24, EN25, EN26, EN 27, EN28	Nota 2
	<u>Emisiones, vertidos y residuos.</u> - EN8, EN9, EN10, EN11, EN12, EN13, EN30, EN 31, EN32	Nota 2
	<u>Proveedores</u>	
EN33.	Actuación de los proveedores con relación a los aspectos ambientales de los programas y procedimientos elaborados en respuesta al apartado Estructura de gobierno y sistemas de gestión (Apartado 3.16).	98-99
	<u>Productos y servicios.</u> - EN14, EN 15	Nota 2
	<u>Cumplimiento</u>	
EN16.	Incidentes y multas por incumplimiento de los convenios/ tratados/ declaraciones medioambientales internacionales, así como de las normativas medioambientales locales, regionales, y nacionales.	n.a.
	<u>Transporte</u>	
EN34.	Impactos ambientales significativos vinculados al transporte con fines logísticos.	Nota 2
	<u>General</u>	
EN35.	Gastos totales en materia de medio ambiente, por tipo.	Informe Anual

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL

PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE

	<u>Empleo</u>	
LA1.	Desglose de la plantilla	89
LA2.	Creación de empleo neta y beneficio medio	75-78, 90
LA12.	Prestaciones sociales a los empleados no derivadas de las normas	91-92

	<u>Relaciones empresa/trabajadores</u>	
LA3.	Porcentaje de empleados representados por sindicatos u otros representantes laborales	93
LA4.	Política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados	93-95
LA13.	Representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o la gestión, incluido el gobierno corporativo.	93-95
	<u>Salud y seguridad</u>	
LA5.	Sistemática de registro y notificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relativas a las recomendaciones de la OIT sobre registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	97
LA6.	Descripción del Comité de Seguridad y Salud, compuesto por la dirección y los representantes de los trabajadores y proporción de la plantilla cubierta por dichas comisiones.	94
LA7.	Tasas de absentismo, accidentes laborales, días perdidos y número de víctimas mortales en el trabajo (incluyendo trabajadores subcontratados)	98
LA8.	Descripción de políticas o programas sobre el VIH/SIDA.	n.a.
LA14.	Cumplimiento de las recomendaciones de la OIT sobre los sistemas de gestión de la salud en el trabajo	97-98
LA15.	Descripción de los acuerdos con sindicatos u otros representantes laborales sobre la seguridad y salud en el trabajo, y proporción de la plantilla amparada por ellos	94, 97-98
	<u>Formación y educación</u>	
LA9.	Promedio de horas de formación por empleado y año	96
LA16.	Descripción de los programas de fomento de la contratación continua y programas de jubilación	77, 89-90
LA17.	Políticas específicas de gestión del conocimiento y formación continua	95-96
	<u>Diversidad y oportunidad</u>	
LA10.	Descripción de las políticas de igualdad de oportunidades y de los sistemas de control para asegurar el cumplimiento y los resultados	89-91
LA11.	Composición de la alta dirección y gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración), atendiendo a la proporción entre sexos	I. Anual, I. Gobierno Corp.

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS

	<u>Estrategia y gestión</u>	
HR1.	Políticas, directrices, estructura corporativa y procedimientos en cuanto a derechos humanos relevantes para las operaciones, así como sus sistemas de control	84-89, 99-102, 106-108
HR2.	Evidencia de que se tiene en consideración el impacto en los derechos humanos en la toma de decisiones	87-89, 99-102
HR8.	Formación de los empleados en relación con los derechos humanos	n.a.
HR3.	Descripción de las políticas y procedimientos de evaluación en cuanto a la actuación sobre los derechos humanos de los proveedores	n.a.
	<u>No discriminación</u>	
HR4.	Políticas y procedimientos/ programas globales en prevención de la discriminación en las operaciones	73-74, 89-91, 106-108
	<u>Libertad de asociación y negociación colectiva</u>	
HR5.	Descripción de la política de libertad de asociación y su aplicación.	93-94
	<u>Trabajo infantil</u>	
HR6.	Descripción de la política de rechazo del trabajo infantil de acuerdo con el Convenio 138 de la OIT	74

	<u>Trabajo forzoso y obligatorio</u>	
HR7.	Descripción de la política de rechazo del trabajo forzoso y obligatorio	74
	<u>Medidas disciplinarias</u>	
HR9.	Descripción de prácticas disciplinarias relacionadas (no exclusivamente) a los derechos humanos.	106-108
HR10.	Descripción de las políticas de no represalia y de los sistemas confidenciales de quejas de los empleados	93
	<u>Medidas de seguridad</u>	
HR11.	Formación del personal de seguridad en derechos humanos.	n.a.
	<u>Derechos de los indígenas</u> .- HR12, HR13, HR14	Nota 2

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: LA SOCIEDAD

	<u>Comunidad</u>	
SO1.	Descripción de las políticas de gestión de los impactos causados a las comunidades de las regiones afectadas por las actividades de la organización	103-105
SO4.	Reconocimientos recibidos por la actuación social, ambiental y ética	82
	<u>Corrupción</u>	
SO2.	Descripción de políticas, sistemas de gestión y mecanismos de cumplimiento relativos a la corrupción y al soborno, dirigidos tanto a las organizaciones como a los empleados	106-108
	<u>Contribuciones políticas</u>	
SO3.	Descripción de políticas en cuanto a las contribuciones políticas e instrumentos de presión	100-101
SO5.	Donaciones/ financiaciones a instituciones y partidos políticos	100-101
	<u>Competencia y precios</u>	
SO6.	Resoluciones judiciales sobre normas antimonopolio	n.a.
SO7.	Descripción de políticas y sistemas de prevención de las conductas contrarias a la libre competencia.	n.a.

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL

RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO

	<u>Salud y seguridad del cliente</u>	
PR1.	La salud y seguridad del cliente durante la utilización de productos y servicios	106-107
PR4.	Número y tipo de incumplimientos de las normativas referentes a la salud y seguridad del cliente, así como sanciones y multas impuestas a estas infracciones.	n.a.
PR5.	Quejas de la Administración sobre la salubridad y seguridad de los productos y servicios	n.a.
PR6.	Etiquetado de productos y cumplimiento de códigos de aplicación voluntaria, o distinciones recibidas por la actuación en responsabilidad social y/ o ambiental	n.a.
	<u>Productos y servicios</u>	
PR2.	Descripción de políticas y sistemas de gestión y mecanismos de cumplimiento relativos a etiquetado e información de producto	n.a.
PR7.	Incumplimientos de las normativas sobre información y etiquetado de productos, sanciones y multas impuestas como consecuencia de estas infracciones	n.a.
PR8.	Descripción de políticas y sistemas de gestión y los mecanismos de cumplimiento sobre satisfacción del cliente, incluyendo encuestas de satisfacción del cliente	20-23
	<u>Publicidad</u>	
PR9.	Descripción de políticas y sistemas de gestión y mecanismos de cumplimiento de las normas y códigos de aplicación voluntaria referentes a la publicidad	n.a.

PR10.	Número y tipos de infracciones cometidas en el marco de las normas sobre marketing y publicidad	n.a.
-------	---	------

Respeto a la intimidad

PR3.	Descripción de políticas y sistemas de gestión y mecanismos de cumplimiento relativos a la intimidad del cliente.	84-87, 108
PR11.	Número de demandas admitidas sobre violaciones de la intimidad del cliente.	n.d.

Nota 1.- El último Informe de Responsabilidad Social Corporativa se publicó para el año 2003.

Nota 2.- No incluimos la lista de indicadores relativos a biodiversidad, emisiones, residuos y vertidos, y productos y servicios debido al escaso impacto que la actividad bancaria en general tiene para los mismos, resultando no aplicables.

INDICADORES GRI DEL SUPLEMENTO ESPECIFICO PARA EL SECTOR DE SERVICIOS FINANCIEROS

CSR GESTIÓN DE LA RSC

CSR 1	Política general de Responsabilidad Social Corporativa	67-68, 73-74
CSR 2	Organización de la Responsabilidad Social Corporativa	73
CSR 3	Auditorías de RSC	106-107
CSR 4	Gestión de asuntos sensibles (corrupción, aportaciones a partidos políticos, lavado de dinero, financiación de terrorismo, etc.).	107-108
CSR 5	Incumplimiento (normativas, reglamentos, estándar, leyes, etc.)	n.d.
CSR 6	Diálogo con grupos de interés.	81, 84, 93-94

INT DESEMPEÑO SOCIAL INTERNO

INT 1	Política de RSC en el seno de la de RR.HH (igualdad, libertad de asociación, formación, despidos, salud laboral, etc.).	89-98
INT 2	Rotación de empleados y creación de empleo.	77-78, 89-90
INT 3	Satisfacción de empleados.	93
INT 4	Remuneración de Alta Dirección y Consejo de Administración.	I. Gobierno Corporativo
INT 5	Remuneración variable (Bonus) vinculada a la sostenibilidad.	n.a.
INT 6	Ratio salarial hombres/mujeres.	n.d.
INT 7	Perfil de empleados (género, discapacidad, etc.).	89-90

SOC DESEMPEÑO HACIA LA SOCIEDAD

SOC 1	Contribuciones filantrópicas, caridad y mecenazgo (dinero aportado, tiempo, en especie y costes de gestión).	99-100
SOC 2	Valor Económico Añadido (EVA).	75-76

SUP PROVEEDORES

SUP 1	Seguimiento de los principales proveedores (seguimiento de sus condiciones laborales y sociales).	98-99
SUP 2	Satisfacción de proveedores (pronto pago, precios, trato, etc.).	98-99

RB BANCA MINORISTA

RB 1	Aspectos sociales de la política de Banca Minorista (productos, exclusión social, etc.).	87-89, 102
RB 2	Perfil de la política de financiación (sectores pymes, etc.).	72-73, 83-84
RB 3	Criterios sociales o de sostenibilidad en la política de financiación (productos con matices sociales, etc).	88, 100-102, 104-105

IB BANCA DE INVERSIÓN

IB 1	Aspectos sociales y medioambientales de la política de Banca de Inversiones.	102, 104-105
IB 2	Perfil global de los clientes de Banca de Inversión.	83
IB 3	Transacciones con alto contenido sociomedioambiental.	102, 104-105

AM GESTIÓN DE ACTIVOS

AM 1	Aspectos sociales de la política de Gestión de Activos.	82, 102
AM 2	Activos bajo gestión con matices de sostenibilidad.	82, 102
AM 3	Fomento de la Inversión Socialmente Responsable (ISR).	82, 102

INS SEGUROS

INS 1	Aspectos sociales de la política de gestión de seguros	98-99
INS 2	Perfil de los clientes.	98-99
INS 3	Reclamaciones de clientes.	n.d.
INS 4	Seguros con matices de sostenibilidad (áreas deprimidas, discapacitados, etc.).	98-99

n.a.- No aplicable

n.d.- No disponible