



[SOSTENIBILIDAD 2012]

Análisis de la Memoria de Sostenibilidad 2012 Bankinter







Contenido

Introducción	6
Metodología.....	7
Análisis de los principios y contenidos básicos.....	8
Principios básicos	9
Contenido	9
Cobertura	10
Calidad	11
Equilibrio.....	11
Comparabilidad	11
Precisión	11
Periodicidad.....	12
Claridad	12
Fiabilidad	12
Contenidos básicos	13
Estrategia y análisis.....	13
Declaración del Presidente	14
Perfil de la Organización	15
Gobierno corporativo y grupos de interés.....	16
Compromisos con iniciativas externas.	17
Participación de los grupos de interés.....	18
Análisis de indicadores laborales.....	20
Prácticas laborales y trabajo digno.....	21
LA1. Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.....	23
LA2. Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	24
LA3. Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	25
LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un Convenio Colectivo.	27
LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	28



LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	30
LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	30
LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	31
LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.....	32
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.....	33
LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	34
LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.	35
LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	36
LA14 Relación entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres, desglosado por categoría de empleado, por ubicaciones significativas de actividad.	37
Análisis de los indicadores de derechos humanos	38
Pacto Mundial de Naciones Unidas	39
Principio 1	39
Principio 2	40
Principio 3	40
Principio 4	41
Principio 5	42
Principio 6	42
Principio 7	43
Principio 8	43
Principio 9	44
Principio 10	44
Análisis de los indicadores de sociedad	45
Comunidad	45
Corrupción	47
Política pública	47



Competencia desleal y cumplimiento normativo	47
Responsabilidad de productos	48
Salud y seguridad del cliente.....	48
Etiquetado de productos y servicios	48
Comunicaciones y marketing.....	49
Privacidad del cliente	49
Banking in Luxembourg.....	50
¿Es Luxemburgo un paraíso fiscal?.....	51
Implicaciones de operar en un paraíso fiscal.....	52
Conclusiones	55
Bibliografía	56
Índice de imágenes	57



Introducción

Desde hace 8 años, Bankinter viene publicando anualmente su memoria de responsabilidad social corporativa. Este año, por primera vez, desde la Sección Sindical de COMFIA-CCOO del Grupo Bankinter publicamos nuestro análisis sobre la Memoria de Sostenibilidad Bankinter correspondiente al ejercicio 2012.

La Sección Sindical, como representantes legales de los trabajadores, somos uno de los grupos de interés con los que Bankinter **no** ha contado para la elaboración de su memoria.

Creemos que es necesario publicar nuestro análisis, ya que según nuestro criterio la memoria de sostenibilidad publicada no proporciona una imagen equilibrada del desempeño en materia de sostenibilidad por parte de la entidad.

Creemos firmemente que la elaboración de la memoria debe ser parte del proceso que fija la estrategia de la organización, y no un mero instrumento de marketing.

[...] siguen existiendo importantes espacios de mejora tanto en la información publicada sobre el proceso de implantación de los sistemas de gestión de RSE, como en la presentación de resultados relevantes.

En ocasiones se identifica en las memorias de RSE una desconexión entre los compromisos adquiridos, los procedimientos existentes, los impactos producidos y los resultados del ejercicio; contexto que es preciso mejorar para ir avanzando en el nivel de confianza de la sociedad

**Consejo Estatal de
Responsabilidad Social
Empresarial (CERSE)**



Metodología

Dado que tradicionalmente Bankinter publica su memoria de responsabilidad corporativa según criterios GRI, hemos realizado nuestro análisis basándonos en las guías Global Reporting Initiative (GRI), versión 3.1, y sus suplementos específicos para el sector financiero.

Para el análisis de la Memoria de Sostenibilidad Bankinter 2012 también hemos utilizado los siguientes documentos publicados por Bankinter en su web corporativa para el ejercicio 2012:

- Informe anual del grupo
- Cuentas anuales consolidadas
- Memoria legal
- Informe Pacto Mundial 2011

Además de los documentos oficiales de Bankinter, también hemos consultado los informes que pueden encontrarse en la bibliografía.

Hemos dividido nuestro análisis de la memoria en tres grandes bloques.

En el primero de ellos pretendemos analizar los principios y contenidos básicos del informe de sostenibilidad publicado por Bankinter.

El segundo bloque es un análisis más en detalle de los indicadores de prácticas laborales y trabajo digno de la Global Reporting Initiative, ya que es quizás el bloque en el que más información podemos aportar, en nuestra condición de representación legal de los trabajadores.

Por último, hemos dedicado un tercer bloque a la compra por parte de Bankinter de una licencia bancaria para poder operar en Luxemburgo. Éste es un hecho que es sin duda muy relevante desde el punto de vista de la responsabilidad social, y que apenas tiene tratamiento en la memoria de sostenibilidad.



Como en años anteriores, el Informe ha sido elaborado según los criterios establecidos por Global Reporting Initiative (GRI) para entidades financieras, y ha sido sometido a evaluación por una firma de auditoría externa.

Pedro Guerrero, Presidente de Bankinter



Análisis de los principios y contenidos básicos



Principios básicos

Contenido

La identificación de asuntos y definición del contenido de la memoria de Bankinter no ha sido un proceso iterativo de participación de los grupos de interés. De hecho, el contenido de la memoria se divide únicamente en dos grandes secciones: el plan "tres en raya", que pretende cubrir toda la estrategia global de la entidad en materia de sostenibilidad, y "grupos de interés", en el que se informa de detalles específicos que Bankinter considera interesantes para cada grupo.



La información contenida en la memoria debería haber cubierto aquellos aspectos que reflejan los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la entidad.

2012 no ha sido un buen año para la banca. Ha sido un año repleto de noticias sobre los

impactos de la banca en la sociedad, y sin embargo, la memoria de Bankinter simplemente parece una extensión publicitaria de los folletos que un cliente puede encontrar en cualquier sucursal de la entidad.

El Banco no puede hacer oídos sordos a las peticiones de transparencia y reglas de negocio "limpias" que tanto la sociedad como sus propios empleados le demandamos, y estos asuntos deberían formar parte del contenido de la memoria.



Cobertura

La memoria de sostenibilidad de Bankinter únicamente incluye a la propia entidad financiera, y no hace la más mínima mención al resto de empresas del grupo sobre las que ejerce control o influencia significativa. De este modo, la memoria no cubre los aspectos sociales, medioambientales ni económicos de las empresas de su propio grupo.

Paralelamente a la definición del contenido de la memoria, la organización deberá determinar el desempeño de qué entidades (esto es, filiales y negocios conjuntos) se incluirá en la memoria.

Global Reporting Initiative.



Sociedad	participación	Cobertura en memoria
Ámbar Medline S.L	100%	X
Arroyo Business Consulting Development, S.L.	100%	X
Bankinter, S.A.	--	✓
Bankinter Consumer Finance, EFC, S.A.	100%	X
Bankinter Capital Riesgo, SGEGR, S.A.	100%	X
Bankinter Consultoría, Asesoramiento y Atención Telefónica, S.A.	100%	X
Bankinter Emisiones, S.A.	100%	X
Bankinter Gestión de Activos, S.A., SGIIC.	100%	X
Bankinter Seguros de Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros	100%	X
Bankinter Servicios de Consultoría, S.A.	100%	X
Bankinter Sociedad de Financiación, S.A.	100%	X
Centro Avanzado de Reparaciones Car S.L.	100%	X
Gneis Global Services, S.A.	100%	X
Hispamarket, S.A.	100%	X
Intermobiaria, S.A.	100%	X
Ldactivos S.L.	100%	X
Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros	100%	X
Línea Directa Asistencia, S.L.	100%	X
Motoclub LDA S.L.	100%	X
Relanza Gestión S.A	100%	X



Calidad

Los principios que definen la calidad de la información de una memoria de sostenibilidad son un punto sistemáticamente ignorado por Bankinter. Los principios de equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad aseguran la calidad de la información, incluyendo su correcta presentación (punto especialmente ignorado por Bankinter).



Equilibrio

La memoria de Bankinter nunca refleja aspectos negativos de su desempeño en ninguna de las materias. Así, la imagen presentada en la memoria es completamente sesgada, hasta el punto de confundirse la memoria con folletos publicitarios de la empresa.

Comparabilidad

La estructura permanentemente cambiante de la memoria de Bankinter a lo largo de los años dificulta mucho la tarea de comparar información contenida en la misma de forma interanual. Pese a tener disponibles todos los protocolos de recopilación, valoración y presentación de información, Bankinter no suele aplicarlo en su memoria.

La información divulgada se debe presentar de modo que permita que los grupos de interés analicen los cambios experimentados por la organización con el paso del tiempo.

Del mismo modo, no hace ninguna referencia especial a los protocolos del suplemento para el sector financiero.

Global Reporting Initiative



Precisión

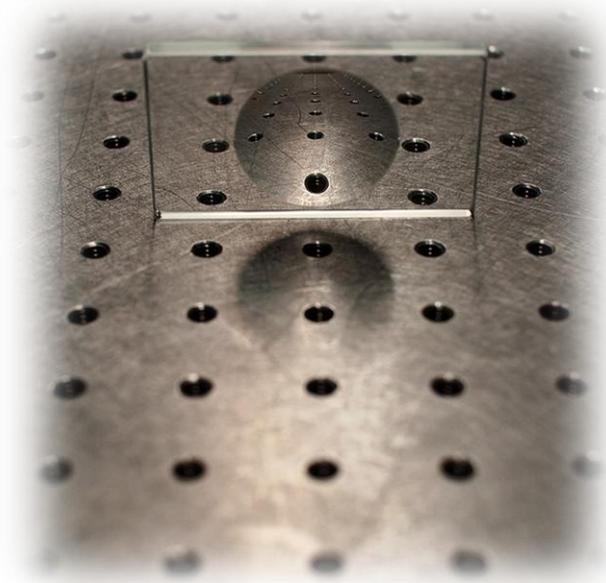
Aún cuando la memoria de sostenibilidad informa de muchos datos, en ningún momento se describen adecuadamente las técnicas de medición de los mismos, ni las bases de cálculo utilizadas, especialmente en las secciones de impactos medioambientales.

No se conoce el margen de error de los datos cuantitativos, ni si hay datos que son estimados.



Periodicidad

Es el principio más respetado por Bankinter, que lleva 8 años publicando su memoria de responsabilidad social corporativa. Además, la información presentada en las mismas siempre indica claramente el periodo al que hace referencia.



Claridad

El nivel de información presentado en la memoria 2012 es claramente insuficiente para satisfacer las necesidades informativas de los grupos de interés. Los lectores de la misma no hemos podido encontrar con facilidad información específica en casi ningún apartado, incluso contando con la "ayuda" del informe de verificación aportado por Bankinter (una suerte de índice que relaciona

indicadores GRI con páginas de la memoria).

Fiabilidad

Aunque la memoria de sostenibilidad 2012 está revisada por Price Waterhouse Coopers, la Sección Sindical Comfia-CCOO del Grupo Bankinter no considera fiable la información presentada en la misma, ya que no se ha contado para su elaboración con ninguno de los grupos de interés.





Contenidos básicos

Bankinter ha optado, un año más, por un formato diferente al que recomienda el GRI para presentar sus contenidos básicos. Si bien hay aspectos que mantienen cierto parecido con la estructura propuesta por GRI, como el enfoque de la Dirección, otros muchos, como los de estrategia y perfil o los indicadores de desempeño se presentan de manera desestructurada a lo largo de la memoria.

Estrategia y análisis

El objetivo de este apartado es proporcionar una visión estratégica de alto nivel de la organización con respecto a la sostenibilidad, a fin de proporcionar un contexto para la información más detallada y elaborada sobre otros apartados de la Guía.

Si bien puede hacer uso de información incluida en otras partes de esta memoria, este apartado tiene como finalidad proporcionar conocimientos avanzados sobre asuntos estratégicos, más que únicamente resumir el contenido de la memoria. La estrategia y análisis deberán contar con una declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia, y una descripción concisa de los principales impactos, riesgos y oportunidades.

Global Reporting Initiative





Declaración del Presidente

Como en años anteriores, D. Pedro Guerrero, presidente de Bankinter, es el encargado de abrir la memoria de responsabilidad social corporativa. La primera novedad en la memoria de este año es la eliminación de la responsabilidad. La entidad ha pasado de publicar memoria de responsabilidad social corporativa a publicar memoria de sostenibilidad.

En 2012 hemos desarrollado la Política de Sostenibilidad del grupo Bankinter, con el objetivo de incorporar la sostenibilidad como un valor de nuestra cultura corporativa, integrando criterios éticos, sociales y ambientales en nuestro modelo de gestión.



Pedro Guerrero

El primer plan de sostenibilidad abre paso a la adopción de este término para definir las políticas sociales y ambientales que realiza. De este modo, Bankinter abandonará progresivamente el concepto responsabilidad social corporativa (RSC), dentro de una tendencia que están adoptando otros grupos del Ibex.

Diario Expansión. Abril 2012

Teniendo en cuenta la larga trayectoria de Bankinter en el mundo de la responsabilidad corporativa, resulta chocante que aún se encuentre en la fase de "incorporar" los criterios de sostenibilidad a su cultura.

Continuando la lectura de la carta de Don Pedro Guerrero, no podemos encontrar ninguna descripción de impactos en materia de sostenibilidad que puedan tener efecto sobre los grupos de interés de Bankinter. La carta debería tener en cuenta todas las expectativas e intereses razonables que puedan tener los grupos de interés en la organización.

Este apartado debería incluir el orden de las prioridades del banco con respecto a los desafíos planteados en materia de sostenibilidad, pero como no se presentan desafíos, pues tampoco hay prioridades para atacarlos.



En la Sección Sindical Comfia-CCOO del Grupo Bankinter hemos echado en falta en la carta del presidente una tabla como la siguiente, que resumiera brevemente el contenido de la memoria, tal y como recomienda el GRI.



Objetivos de desempeño	Objetivos para el seguimiento	Mecanismos de Gobierno
El desempeño obtenido respecto a los objetivos marcados, y las lecciones aprendidas durante el presente periodo informativo	Objetivos para el siguiente periodo informativo y a medio plazo (3-5 años) en relación con los principales riesgos y oportunidades	Una descripción concisa de los mecanismos de gobierno, implantados para gestionar específicamente estos riesgos y oportunidades y una identificación de riesgos y oportunidades relacionados

Perfil de la Organización

En términos generales, la información aportada por Bankinter para construir el perfil de su organización es correcta, salvo algún pequeño error en el informe de verificación, que dificulta el acceso a la misma.

Lo más destacable de este apartado es la información referente a los puntos 2.5 y 2.9 de la Guía para la elaboración de memorias. Según la memoria 2012, Bankinter *opera exclusivamente en el estado español, y no se han producido cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.*

Sin embargo, no se menciona el hecho de que en diciembre de 2012, Bankinter adquirió una licencia bancaria para operar en Luxemburgo, un paraíso fiscal reconocido por la Tax Justice Network o el Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa.

Tampoco se dice nada acerca de la oficina que opera en Irlanda, también considerada paraíso fiscal por estas entidades, y que fue cerrada en el ejercicio 2012.

Más adelante retomaremos el tema de los paraísos fiscales.

El índice de contenidos GRI es la única ayuda que pueden obtener los grupos de interés para acercarse a esta memoria desde la perspectiva de su análisis.



Gobierno corporativo y grupos de interés.

Los temas relacionados con gobierno corporativo no tienen espacio dentro de la memoria de sostenibilidad Bankinter 2012, en su lugar, el informe de verificación nos redirige al informe de gobierno corporativo de la entidad, donde sí encontramos respuestas a los temas planteados por el Global Reporting Initiative.



El aspecto más relevante en cuanto a gobierno corporativo lo ocupan los mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.

En lo referente a accionistas, la memoria únicamente indica un teléfono y una dirección electrónica a la que pueden dirigirse, pero no identifica los aspectos relacionados con el desempeño económico, ambiental y social que se hayan suscitado a través de estos mecanismos durante el periodo que cubre el informe.

En lo relativo a los empleados, brilla por su ausencia el proceso de información y consulta a los empleados sobre las relaciones laborales con órganos de representación formal tales como "comités de empresa" a nivel de organización y la representación de los empleados en el máximo órgano de gobierno.





Compromisos con iniciativas externas.

El Artículo 15 de los Principios de Río introdujo el enfoque de precaución. Bankinter podría haber incluido el enfoque de la organización en materia de gestión de riesgos en relación con la planificación operativa o el desarrollo y la introducción de nuevos productos; sin embargo, en su memoria se nos redirige al Informe anual del grupo, a los principios básicos de la función de riesgos eludiendo así la descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.

Principio de precaución.

Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente.

Declaración de Río de Janeiro de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo

En la memoria de sostenibilidad Bankinter 2012 se nos habla del plan "3 en raya", pero no se explica la diferencia entre iniciativas voluntarias no vinculantes e iniciativas que la organización tiene la obligación de cumplir.

La mayoría de las acciones de voluntariado de Bankinter corresponden a sus empleados, no a la entidad, aunque Bankinter ofrece posibilidades muy interesantes que mejoran la legislación en cuanto a excedencias y reducciones de jornada por motivos solidarios, aunque no deja claro cómo se acreditan dichos motivos.





Participación de los grupos de interés.



Para la Secretaría de Responsabilidad Social Empresarial e Inversión Socialmente Responsable de Comisiones Obreras, éste es uno de los puntos clave del análisis de las memorias de sostenibilidad.

Como adelantábamos en la introducción de este análisis, Bankinter no cuenta con los grupos de interés a la hora de elaborar la memoria. La participación de los grupos de interés se deja pues como anecdótica, y simplemente se les trata como meros consumidores de la información contenida en la memoria.

Algunos de los grupos de interés identificados por la entidad, como puede ser el de "proveedores", ni siquiera cuentan con un apartado propio dentro de la memoria, como el del resto de grupos reconocidos.



Bankinter no incluye ninguna base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete. Es más, la Representación Legal de los Trabajadores no tiene ningún tipo de relación, no sólo con la memoria, sino con todo el proceso de elaboración de la misma o de los temas que trata.

Implicamos a todos nuestros grupos de interés en nuestros proyectos de acción social y en materia de responsabilidad corporativa a través de la publicación del informe anual de Responsabilidad Corporativa.

Bankinter, Informe Pacto Mundial 2011

Sencilla, pero contrariamente a las especificaciones del GRI, Bankinter **no** considera a la Representación Legal de los Trabajadores como un grupo de interés.

En ningún punto de este apartado de la memoria de sostenibilidad Bankinter 2012 se incluye el procedimiento de la organización para la definición de sus grupos de interés así como para la determinación de los grupos que participan y los que no.

Esperamos que para la memoria del 2013, y como resultado de la publicación de este informe, esta situación haya cambiado, y hayamos podido acercar posturas con la dirección de la empresa, ya que de lo contrario seguirá omitiendo datos importantes dentro de su memoria.



En cuanto a los enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés, Bankinter no menciona ni estudios y encuestas, grupos de discusión, grupos de expertos sociales, grupos de asesores empresariales, comunicaciones escritas, estructuras directivas/sindicatos ni otros medios.

Bankinter debería haber indicado si alguna parte del proceso de inclusión se desarrolló específicamente como parte del proceso de elaboración de la memoria.

Por último, la entidad no refleja las principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria, por la sencilla razón ya comentada de que los grupos de interés NO participaron en la elaboración de la misma.

[...] los sistemas de representación de los trabajadores utilizados en la empresa y la implicación de los mismos en las políticas de RSE, pueden desempeñar un papel relevante en aquellas cuestiones que guardan relación con el desarrollo de un buen clima laboral, la mejora de las condiciones de trabajo y de la competitividad de la empresa.

Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)





Análisis de indicadores laborales



Prácticas laborales y trabajo digno

Como Sección Sindical del Grupo Bankinter, los protocolos de los indicadores G3.1 sobre prácticas laborales y trabajo digno son los que más nos interesan, tanto como grupo de interés afectado directamente, como por experiencia y acceso a la información que nos confiere el ser representantes legales de los trabajadores.

Por ello, creemos importante informar aquí sobre la relevancia que la propia Global Reporting Initiative da a estos indicadores:



La Agenda sobre Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo se enmarca en el contexto de una globalización justa, que aspire a conjugar crecimiento económico e igualdad mediante una combinación de objetivos sociales y económicos. La Agenda tiene cuatro elementos:

- Empleo
- Diálogo
- Derecho
- Protección

Global Reporting Initiative





La estructura de los Indicadores Laborales está basada, principalmente, en el concepto de la ética del trabajo. Los indicadores comienzan con el análisis de la amplitud y diversidad del colectivo de trabajadores de la organización informante, subrayando la distribución de sexos y edades.

Los indicadores LA4 y LA5 hacen referencia al enfoque del diálogo entre la organización y los empleados, y al grado de organización de los trabajadores en órganos representativos. (El indicador LA4 complementa al indicador HR5 sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva).

La protección física y el bienestar de las personas en el puesto de trabajo quedan cubiertos en los Indicadores sobre seguridad y salud en el Trabajo (LA6, LA7, LA8, LA9), que abordan tanto el alcance de los programas sobre seguridad y salud como su estadística de resultados. El alcance de las contribuciones y beneficios sociales para los empleados cuyo objetivo sea la diversidad social y el tratamiento igualitario se trata en LA14 (Igualdad Salarial), LA13 (Diversidad) y LA3 (Beneficios Sociales). Los indicadores de la categoría Economía también aportan información relevante.





LA1. Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.

Bankinter informa adecuadamente de todos los datos que se pide recopilar en este apartado, pero desprecia el hecho de que la plantilla ha venido menguando en los últimos años, tanto en el banco como en otras empresas del grupo.

En la siguiente tabla se muestra la evolución de la plantilla en las diferentes empresas del grupo.

El tamaño del colectivo de trabajadores ayuda a comprender la magnitud de los Impactos derivados de las cuestiones laborales.

El desglose del colectivo de trabajadores según tipo de empleo, contrato y región (entendida como "país" o "área geográfica") muestra cómo las organizaciones estructuran sus recursos humanos para implementar su estrategia global.

También ayuda a comprender el modelo empresarial de la organización, y es indicativo de la estabilidad del empleo y el nivel de beneficios sociales que ofrece la organización. Desglosar estos datos por sexo permite conocer la representación de los dos sexos en una organización y el uso óptimo de la mano de obra y el talento disponibles como base para el cálculo de algún otro indicador, el tamaño del colectivo de trabajadores es un factor estándar de normalización de numerosos indicadores integrados.

El aumento o la disminución del número de empleos netos, según los datos de al menos tres años, es un elemento muy importante para valorar la contribución de la organización al desarrollo económico general y a la sostenibilidad del colectivo de trabajadores.



Global Reporting Initiative

Empresa	31/12/2012	31/12/2011	Diferencia
Bankinter, S.A.	3.323	3.384	-1.80%
Gneis Global Services, S.A.	480	503	-4.57%
Bankinter Capital Riesgo, S.A.	2	2	0.00%
Bankinter Gestión de activos	28	26	7.69%
Relanza Gestión	10	13	-23.08%
Fundación de la innovación	3	3	0.00%
Bankinter Seguros de Vida	8	9	-11.11%
Consumer Finance	52	52	0.00%
Bankinter consultoría, asesoría y atención telefónica, S.A.	171	198	-13.64%
Totales	4.077	4.190	-2.70%



LA2. Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización.

Una pauta desigual de rotación por edades o sexos puede indicar incompatibilidades o posibles desigualdades en el lugar de trabajo. La rotación produce cambios en el capital humano e intelectual de la organización y puede afectar a la productividad. La rotación tiene implicaciones directas sobre los costes bien por descenso en el montante de la nómina, bien por mayores gastos de selección de personal.

El número, la edad, el sexo y la región de los nuevos empleados contratados de la organización informante pueden indicar la estrategia y la capacidad de la organización para atraer a empleados cualificados variados. Esta información puede expresar los esfuerzos de la organización por implantar prácticas de contratación inclusiva basadas en la edad y el sexo, y el uso óptimo del talento y la mano de obra disponible en las distintas regiones.

Global Reporting Initiative





Bankinter no informa del total de nuevas contrataciones desglosadas por grupo de edad, sexo y región, ni sobre el porcentaje de esas nuevas contrataciones que dejaron el grupo durante el período que abarca la memoria.

En este punto, Bankinter se centra exclusivamente en la rotación interna de empleados, de la que informa de forma adecuada. La principal causa de la elevada rotación que ha experimentado Bankinter a lo largo del pasado ejercicio se debe (como reconoce la entidad en su informe), *“al proceso de transformación en Banca Privada”*.

Este estresante proceso para la plantilla ha generado bastante incertidumbre, ya que implica un cambio bastante profundo en la organización del trabajo. Desde el punto de vista de la responsabilidad social, la Sección Sindical tenemos la sensación de que el pequeño cliente de Bankinter se va a ver muy perjudicado, al estar dedicándose todos los recursos a los clientes de rentas más altas.

LA3. Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.

Bankinter informa sobre los beneficios sociales que ofrece a sus empleados, tal y como indica el GRI.

Los datos correspondientes a este indicador ofrecen una medida de la inversión que la organización realiza en recursos humanos y los beneficios sociales mínimos que ofrece a sus empleados a jornada completa.

La calidad de los beneficios sociales es un factor esencial para retener a los empleados.

Este indicador también mide la inversión relativa en los distintos segmentos de la plantilla.



Es de destacar que los beneficios sociales no se ofrecen por igual en todas las empresas del Grupo Bankinter.

Así, los beneficios sociales recaen principalmente sobre las plantillas de Bankinter, Bankinter Consultoría y atención telefónica y Gneis Global Services.

En el caso de esta última empresa, los beneficios sociales únicamente se aplican a los empleados que entraron a formar parte de la misma antes del 1 de octubre del 2010 (empleados con Convenio Colectivo de Banca).

Desde esa fecha, la empresa sólo ha contratado a 4 empleados, 3 de los cuales pertenecen a la Dirección de la misma.

Bankinter ofrece para sus empleados interesantes beneficios sociales, entre los que se encuentran varios acuerdos con la representación legal de los trabajadores.



En la web de la Sección Sindical pueden consultarse los datos actualizados de estos acuerdos.

1. Modificación del redactado referente al art. 34 del E.T. incluido en los calendarios laborales.
2. Modificación del horario de salida para los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero
3. Posibilidad de reducir el Bonus comercial en el mismo porcentaje que la reducción de jornada del empleado
4. Plan de Formación de 2013 que se presentará para obtener las subvenciones de la Fundación Tripartita
 5. Reestructuración de las rutas de autocares del edificio de Tres Cantos
 6. Creación de una sala de lactancia en el edificio de Tres Cantos
 7. Campaña de comunicación de GdP sobre conciliación de vida laboral y personal
 8. Mejora en el cálculo del porcentaje de reducción de jornada Banca Telefónica y Bankinter.
 9. Revisión y corrección del cálculo del porcentaje del Incentivo Anual para las bajas maternales y las reducciones de jornada
 10. Disminución de la diferencia en el porcentaje de Incentivo Anual entre Técnicos y Técnicos Especialistas
 11. Formación y mejoras en el uso de la herramienta *Génesys*
12. Reserva de espacio en la intranet de Gneis para la Sección Sindical

Además de estos acuerdos, Bankinter tiene condiciones mejoradas en:

- Reducciones de jornada, tanto en tramos como en supuestos.
- Permisos y licencias
- Lactancia
- Excedencias
- Horario flexible
- Productos financieros
- Retribución flexible (seguros médicos, ayudas al alquiler...)
- Rutas de autobuses
- Servicio de comedor en SSCC o vales de comida



LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un Convenio Colectivo.

2.3 Indique el número total de empleados cubiertos por un convenio colectivo.
2.4 Informe sobre el porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo respecto a la cifra total de empleados.

Global Reporting Initiative



Las guías del GRI únicamente piden informar sobre el porcentaje de empleados, cosa que Bankinter cumple diciendo que el 100% de los empleados está cubierto por un Convenio Colectivo.

Pero no todos los Convenios Colectivos son iguales, e incluso tenemos el caso de una empresa del Grupo Bankinter (brevemente comentado en el apartado anterior), en la que se aplican distintos convenios para un mismo puesto de trabajo.

Desde el punto de vista de la Sección Sindical, la "dualidad" de Convenios en Gneis Global Services podría suponer situaciones complicadas, ya que puede derivar en casos de un mismo puesto de trabajo cubierto por convenios diferentes.

De momento, en el ejercicio que nos ocupa, Gneis Global Services ha contratado un único empleado, frente a las 28 bajas que ha sufrido la empresa.



Esto demuestra la tendencia de Bankinter, que no sólo no ha contratado empleados bajo el convenio de consultoría, sino que ha sustituido su contratación por la subcontratación de servicios a terceros.

En apenas 3 años de vida de la empresa, la plantilla ha pasado de 658 empleados en el momento de su creación, a 480 en el momento de la redacción de este informe, y únicamente 4 nuevas contrataciones, de las que 3 corresponden a directivos.



LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

Este indicador revela si la organización tiene por costumbre garantizar el diálogo sobre los cambios organizativos significativos, y contar con los empleados y sus representantes para la negociación e implementación de los mismos (que pueden tener consecuencias positivas o negativas para los trabajadores).

La consulta – de forma eficaz y en el momento oportuno – con los trabajadores y otros interesados clave, si fuera posible, ayuda a minimizar cualquier impacto adverso que los cambios operativos pueden provocar en los trabajadores y la comunidad.



Global Reporting Initiative

En nuestra opinión, la guía GRI se queda bastante corta con los datos a exigir para este indicador. No creemos que sea cierto que la existencia de periodos mínimos de preaviso sean indicativos de la capacidad de Bankinter para mantener la satisfacción y motivación de los trabajadores mientras se implementa un cambio significativo.



En el convenio colectivo de banca no se establece ningún período mínimo de preaviso relativo a cambios organizativos.

Bankinter, memoria de sostenibilidad 2012

Si bien es cierto que el Convenio Colectivo de Banca Privada no establece ningún período mínimo de preaviso relativo a cambios organizativos, Bankinter comete un error al suponer que cumple con este indicador.

La inexistencia de un período mínimo no significa la inexistencia de preaviso.



Aunque el período mínimo no quede reflejado en el Convenio Colectivo de Banca, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 64, deja meridianamente claro que los comités de empresa deben estar informados con antelación sobre los cambios organizativos.

Bankinter no tiene por costumbre informar con antelación a los representantes legales de los trabajadores respecto a cambios organizativos.

El 1 de junio de 2012 comenzó en Gneis Global Services (la empresa del Grupo Bankinter que da soporte en la práctica a los servicios centrales de la entidad) un proceso de externalización de tareas en el Área de Operaciones, proceso que afecta a alrededor del 10% de la plantilla de la empresa.

Desde julio de 2012 los representantes legales de los trabajadores hemos reclamado a la dirección de la empresa que nos informara sobre los planes que tenía para la plantilla afectada, tal como nos exige el estatuto de los trabajadores en su artículo 64.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Estatuto de los Trabajadores, art. 64.



En el ejercicio 2012 el comité de empresa ha realizado más de 10 peticiones formales de información a la empresa sin obtener respuesta.

Sólo tras interponer 2 denuncias y tras la visita de la Inspección de Trabajo hemos conseguido la información requerida, lo que indica claramente que Bankinter **NO tiene por costumbre garantizar el diálogo sobre los cambios organizativos significativos, ni contar con los empleados y sus representantes para la negociación e implementación de los mismos.**



LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

Bankinter cuenta con 4 comités de Seguridad y Salud, en Barcelona, Madrid, Tres Cantos y Valencia, en los que participan un total de 12 delegados de prevención.

Tal como expone Bankinter en su memoria, el 100% de los empleados de los centros de trabajo que cuentan con un comité de Seguridad y Salud están representados, pero esto sólo afecta a 1418 empleados de 4087.

Un comité de seguridad y salud con representación conjunta puede generar una cultura positiva de seguridad y salud laboral. El empleo de comités es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. Este indicador pone de manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.



Global Reporting Initiative



LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.

La memoria de sostenibilidad informa de manera detallada sobre este aspecto.

Bankinter destaca que durante 2012 se ha reducido el absentismo por enfermedad en un 18% con respecto al ejercicio anterior.

Llama la atención el incremento en el número de accidentes que no causaron baja.

Desglose accidentes	2012	2011
Con baja	25	34
Sin baja	40	24
Total	65	58



LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

Este indicador es importante para cualquier organización, como parte de la estrategia de prevención de los riesgos laborales. Tiene especial relevancia para las organizaciones que trabajan en países con alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas, o en las que hay ocupaciones con una alta incidencia de enfermedades específicas. Este indicador ayuda a demostrar hasta qué punto estos asuntos se han abordado en programas de la organización y el grado en que se aplican las mejores prácticas. La prevención de enfermedades graves contribuye a la salud, satisfacción y estabilidad de los trabajadores, y ayuda a que la organización mantenga la licencia social para operar en una región o comunidad.



Global Reporting Initiative

Si bien Bankinter realiza cursos sobre prevención de riesgos laborales en oficinas y también cursos de actuación ante emergencias y utilización de medios de extinción de incendios, no informa en los comités de Seguridad y Salud del número de empleados que han asistido a los mismos.





LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

Este indicador muestra una de las formas de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los acuerdos formales pueden promover la asunción de responsabilidades por ambas partes, y el desarrollo de una cultura positiva de seguridad y salud. Este indicador revelará hasta qué punto el colectivo de trabajadores está implicado en los acuerdos formales entre empresa y sindicatos que rigen la gestión de los acuerdos sobre seguridad y salud.

Global Reporting Initiative



Bankinter no detalla el contenido de los acuerdos.

El principal acuerdo con el que se ha llegado en el ejercicio 2012 es en materia de incentivos. El acuerdo ha consistido en que las circunstancias en las que no se cobraría o se cobraría reducido el importe del incentivo anual, no se incluyan las situaciones de baja por maternidad. Así mismo hemos acordado que el importe del incentivo anual se calcule con la jornada real para los empleados con reducción de jornada y por medias. Así constará en las sucesivas circulares del incentivo anual.



Bankinter realiza con ellos [comités de Seguridad y Salud] cada tres meses reuniones en las que se llega a acuerdos sobre temas de seguridad y salud.

Bankinter, memoria de sostenibilidad 2012



LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.

La memoria recoge básicamente lo que pide la normativa GRI, salvo que indica los empleados en porcentaje en lugar de con números absolutos.

Hasta 2013, la Sección Sindical no ha llevado un control específico sobre este punto. A lo largo de este año hemos puesto en marcha un programa de control de la formación ofertada por la empresa, para asegurar la fiabilidad de los datos que tradicionalmente ofrece Bankinter sobre empleados formados.



El mantenimiento y la mejora del capital humano, en especial mediante la formación orientada a ampliar la base de conocimientos de los empleados, es un elemento clave del desarrollo organizacional.

Este indicador revela la cuantía de la inversión de la organización en este área y el grado en que se distribuye entre la totalidad de la plantilla.

El acceso a las oportunidades de formación también puede contribuir al progreso en otras áreas de desempeño social, tales como garantizar la igualdad de oportunidades en el puesto de trabajo.

También contribuye a motivar el progreso personal y de la organización

Global Reporting Initiative 

	Total	Hombres	Mujeres
Administrativos			
% personas formadas	96,12%	98,26%	95,19%
Horas de formación por persona	20,84	24,34	19,32
Horas de formación por persona formada	21,68	24,78	20,30
Comercial / Técnico			
% personas formadas	98,19%	97,06%	99,13%
Horas de formación por persona	42,39	42,48	42,30
Horas de formación por persona formada	43,17	43,77	42,68
Directivos			
% personas formadas	97,29%	97,10%	97,63%
Horas de formación por persona	37,39	34,85	41,95
Horas de formación por persona formada	38,43	35,89	42,97



LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

Los programas de gestión de competencias permiten a las organizaciones planificar la adquisición de las capacidades con las que deben dotarse los empleados para alcanzar los objetivos estratégicos en un entorno laboral cambiante.

Un colectivo de trabajadores bien cualificado y consciente enriquece el capital humano de la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que se relaciona estrechamente con la mejora del rendimiento.

Para quienes están próximos a la jubilación, la confianza y la calidad de las relaciones laborales mejoran al saber que recibirán apoyo en el período de transición a la jubilación.

El objetivo de la formación continua es promover el desarrollo del conocimiento y las competencias que hacen posible que cada ciudadano se adapte a un cambiante mercado de trabajo, y a participar activamente en todos los ámbitos de la vida profesional.

Global Reporting Initiative



Pese a que en la memoria no se indica en el formato GRI, Bankinter ofrece todo lo que se especifica:

- Cursos de formación internos.
- Financiación para formación o educación externa.
- Conceden períodos de excedencia, garantizando el regreso al empleo.
- Indemnizaciones por despido.
- Se tiene en cuenta la edad y años trabajados del empleado para el cálculo de la indemnización por despido
- Servicios de recolocación. En realidad se trata de una novedad de 2013.
- Ayuda (p. ej. formación o tutoría) durante el período de transición a la inactividad laboral.
- Planificación de la prejubilación para quienes pretenden retirarse.



Los únicos puntos que no se cumplen son:

- Recualificación para quienes pretenden continuar trabajando.



LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.

Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y contribuye tanto a la gestión de habilidades como al desarrollo del capital humano dentro de la organización.

Además, la satisfacción de los empleados puede mejorar, lo que se relaciona con una mejora del desempeño de la organización. Este indicador muestra indirectamente cómo la organización informante controla y conserva el conjunto de capacidades de sus empleados.

Conjuntamente con LA12, este indicador ayuda a explicar cómo aborda la organización la mejora de capacidades.

El porcentaje de empleados cuyo rendimiento y desarrollo profesional es evaluado regularmente desglosado por sexo demuestra hasta qué punto el sistema se aplica en toda la organización y si existe desigualdad en el acceso a estas oportunidades.



Global Reporting Initiative

Los resultados de la última evaluación del desempeño de 2012, correspondientes a los objetivos de 2011 así- lo demuestran, ya que del total de la plantilla fueron evaluados el 96,93% de los hombres frente al 97,65 % de mujeres. (Están exentos de evaluación los empleados que se incorporan a partir de septiembre y aquellos en situación de baja de larga duración).

Bankinter

Bankinter informa correctamente sobre este indicador.





LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

Este indicador facilita información cuantitativa sobre la diversidad dentro de una organización, y se puede usar conjuntamente con otras referencias sectoriales y regionales. El nivel de diversidad dentro de la organización proporciona una idea sobre su capital humano. La comparación entre la diversidad en la base del colectivo de trabajadores y la diversidad del equipo directivo también ofrece información sobre la igualdad de oportunidades.

Disponer de información detallada sobre la composición del colectivo de trabajadores puede ayudar también a identificar qué cuestiones pueden tener mayor relevancia para determinados colectivos de trabajadores.



Global Reporting Initiative

Bankinter explica en su informe que apoya la diversidad y la igualdad de oportunidades, y dice apoyar iniciativas para avanzar en el fomento de la diversidad cultural y en la integración de personas con discapacidad. Lo cierto es que en la memoria únicamente se explican las iniciativas enfocadas en las personas con discapacidad, y no se detalla ninguna medida de fomento de la diversidad cultural.

En el ejercicio que nos ocupa, Bankinter contaba con un 1.1% de su

Distribución puestos empleados nacionalidades distintas	2012		2011	
	Nº Empleados	Porcentaje	Nº Empleados	Nº Empleados
Administrativo	7	0,17	12	0,29
Hombres	1	1,04	2	2,08
Mujeres	6	6,25	10	10,42
Comercial-técnico	59	1,40	58	1,28
Hombres	25	26,04	26	27,08
Mujeres	34	35,42	32	33,33
Directores	27	0,64	26	0,62
Hombres	20	20,83	19	19,79
Mujeres	7	7,29	7	7,29
Total	93	2,21	96	2,28

plantilla con discapacidad. Al no llegar al 2% exigido en la ley de integración social de minusválidos, Bankinter debe cumplir con una serie de medidas alternativas, tal como indica el Real Decreto 364/2005.



Pese a que en la memoria se indica un ejemplo de estas medidas (la contratación de un servicio de catering con el Grupo Amás), hubiera sido de agradecer por los grupos de interés un desarrollo más profundo de las medidas adoptadas: tipos de contratos, asociaciones o autónomos, cuantías, etc.



LA14 Relación entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres, desglosado por categoría de empleado, por ubicaciones significativas de actividad.



Numerosos países han legislado para hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Este tema está avalado por el "Convenio nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

La igualdad salarial es un factor para conservar a empleados cualificados dentro del colectivo de trabajadores. Cuando existen desigualdades, la organización pone en entredicho su reputación y puede sufrir acusaciones legales por discriminación.



Global Reporting Initiative

[...] tomando como referencia el salario base y exceptuando la remuneración adicional por antigüedad, beneficios sociales u otras prestaciones, el ratio salarial hombres/mujeres resultante es 1.

Bankinter.

La entidad no presenta la información solicitada en este punto por el GRI, y se limita a afirmar que no existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

La referencia que utiliza Bankinter para comparar los salarios entre hombres y mujeres es el salario base. El salario base viene

determinado por el XXII Convenio Colectivo de Banca, y precisamente por venir fijado de forma externa, no hace discriminación entre hombres y mujeres.

Lo que pretendía evaluar este indicador del GRI son las posibles diferencias que se pueden dar en la parte extra-convenio de los salarios, que es precisamente la que Bankinter omite en su memoria.

Además, la memoria no presenta datos como el salario base (fácilmente consultable en el XXII Convenio Colectivo de Banca), ni indica las remuneraciones de mujeres y hombres en cada categoría de empleado.

La Sección Sindical Estatal del Grupo Bankinter envió a la Secretaría Federal de RSE /Sostenibilidad un informe sobre la equidad retributiva en el Grupo Bankinter en el ejercicio al que se refiere la memoria, que puede consultarse en los anexos.



Análisis de los indicadores de derechos humanos

Bankinter no informa en su memoria de los acuerdos de inversión que haya realizado durante el ejercicio y que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

La entidad simplemente se justifica alegando que no opera de forma relevante en países de fuera de la OCDE, y que está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Las contrataciones a proveedores siguen el modelo centralizado de gestión de compras, y se realizan bajo mecanismos que Bankinter ha fijado para garantizar los principios de transparencia e igualdad de oportunidades.

Bankinter.

No se menciona a Bankinter Gestión de Activos, S.A., de la que posee el 100% de la propiedad, y que es la octava gestora del mercado español de Fondos de Inversión, atendiendo al volumen gestionado, comercializando más de 90 fondos, gestionando un volumen en torno a 9.000 millones de euros y dando servicio a un número de partícipes superior a los doscientos mil.

Bankinter Gestión de Activos cuenta entre sus fondos con posiciones en empresas de todo el

mundo, incluyendo países donde la protección de los derechos humanos constituye una preocupación internacional.

En lo referido a los proveedores, únicamente un 2.19% de los mismos se ha homologado en materia de sostenibilidad, según los datos de la entidad. Bankinter no informa en su memoria acerca de cuáles son los mecanismos que le permiten garantizar los principios de transparencia e igualdad de oportunidades, así como tampoco informa del seguimiento de los mismos.

Los procesos de análisis y vigilancia del desempeño de la cadena de proveedores, contratistas y otros socios comerciales en materia de derechos humanos pueden aportar información sobre el impacto positivo o negativo que puede tener la organización en un ámbito empresarial más amplio.



Global Reporting Initiative

En cuanto a inversión en formación, sólo el 1.27% de la plantilla se ha formado en 2012 en materia de derechos humanos. Pese a que Bankinter ofrece 1 vídeo y un curso online en la intranet de la empresa, no están muy promocionados.

No se indica en la memoria el número de horas que han dedicado estos 52 empleados (1.27% de la plantilla) a su formación en derechos humanos, ni si esa formación era específicamente relevante para los puestos que desempeñan.





Pacto Mundial de Naciones Unidas

Bankinter está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2008. En 2011 además, adquirió condición de *socio*.

Anualmente publica en la intranet sus informes de progreso. El informe que hemos analizado en esta ocasión es el Informe de Progreso Pacto Mundial 2011.

En general, este informe es tratado por la entidad de forma similar a su memoria de sostenibilidad, más desde un punto de vista de marketing que como un análisis objetivo, pero, a diferencia de la memoria, este informe sí mantiene una estructura continuada a lo largo del tiempo, de forma que es posible compararlo con informes de ejercicios pasados.

En la información general que abre el informe se repiten los canales de comunicación que Bankinter pone a disposición de sus grupos de interés, en donde se puede apreciar que la mayoría son canales unidireccionales o buzones de quejas/sugerencias, pero sin indicar si tratan específicamente temas de responsabilidad social.



Principio 1

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

En el apartado de diagnóstico de este principio Bankinter se fija como objetivos mejorar la formación a empleados (1.27% de la plantilla, como vimos

Bankinter cuenta con un Programa de Gestión de la Responsabilidad Corporativa, a través del cual el Comité de Sostenibilidad, trimestralmente, hace seguimiento y analiza los impactos sociales que en materia de Derechos Humanos puede producir la actividad del banco.

Bankinter, Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

anteriormente) y un curso online sobre prevención de riesgos laborales (obligatorio por ley), entre otros, como la creación de un curso de formación financiera presencial para personas sordas, que ha tenido una gran acogida.

Evidentemente, esta respuesta poco tiene que ver con lo que se exige.

En el apartado de seguimiento de este punto se echa en falta una descripción un poco más precisa acerca del Programa de Gestión mencionado, que no figura en la memoria de sostenibilidad, y no se comenta nada sobre los resultados de los seguimientos realizados.



Además, se informa de que un 100% de los empleados ha sido informado y formado sobre los Principios de Derechos Humanos, porcentaje muy distante al 1.27% que reflejaba la memoria de sostenibilidad, y que se explica porque se considera que los cursos están accesibles al 100% de la plantilla, al estar colgados en la intranet.

La principal manera que tiene Bankinter de involucrar a los empleados en materia de sostenibilidad es apropiándose de sus acciones y colaboraciones con organizaciones, y plasmándolo en un "calendario solidario".

Principio 2

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

Bankinter ha implantado una política de compras éticas (disponible en su web) que obliga a firmar a sus proveedores para mantener relaciones contractuales. Según el Informe del Pacto Mundial, el 100% de los proveedores disponen de certificación; según la memoria de sostenibilidad, el 2.19% de los proveedores se homologaron en el pasado ejercicio.



No se entiende muy bien de dónde viene esta diferencia en los datos.

La evaluación de las acciones llevadas a cabo con el grupo de interés "proveedores" indica que se realizan auditorías a los mismos, pero no se detalla qué tipo de auditorías, ni quién las hace, ni los resultados de las mismas.

Principio 3

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

Las acciones y políticas de Bankinter en cuanto a este punto son una copia de lo mencionado en el informe de responsabilidad social corporativa de 2011, y se limitan a asegurar y garantizar el reconocimiento de libre asociación de sus empleados.

Da la sensación de que se ha prestado poca atención a la generación del informe, ya que, por ejemplo, a la pregunta de: "¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?"



Bankinter responde:

Bankinter reconoce y garantiza a sus empleados el pleno ejercicio de sus derechos de sindicación asociación y negociación colectiva. Los convenios varían en función del trabajo desarrollado y todos ellos están disponibles en la Web de Personas

Respuesta que no contesta a la pregunta, pues no se enuncia ninguna acción.

Principio 4

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

Bankinter afirma que como tiene un capital humano altamente cualificado y que sus operaciones se circunscriben al ámbito geográfico español, no existe riesgo de trabajo realizado bajo coacción.



La Sección Sindical opina que la formación de plantilla o el ámbito geográfico no son ninguna garantía de que no se realice trabajo bajo coacción. Somos conscientes de la gran diferencia que supone el trabajo forzoso con relación a otros países, pero ello no implica que en España no haya trabajos bajo coacción.

Si bien es cierto que la entidad cuenta con medidas de conciliación concretas más allá de lo establecido legalmente, y que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral a mucho de sus empleados, esto no implica que no surjan problemas puntuales en la organización.

Durante el ejercicio 2012 se presentaron dos denuncias ante la Inspección de Trabajo por prolongación de jornada, que desembocaron en la firma de un acuerdo que regula los horarios especiales en Gneis Global Services.

También se presentaron diez denuncias ante ese mismo organismo y por el mismo motivo en Bankinter, que se saldaron con un acuerdo de comunicación y concienciación contra las prolongaciones de jornada y a favor de la conciliación de la vida personal y laboral.

Además, los datos del Comité de Seguridad y Salud muestran un incremento preocupante de empleados estresados, porque la empresa ejerce mucha presión, tanto sobre la red comercial como sobre los servicios centrales.



Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Bankinter apoya la erradicación del trabajo infantil a través de la organización de conciertos benéficos a favor de Cáritas. No indica el importe total generado, ni se especifica si se destinará el dinero por parte de Cáritas a este principio en concreto, pero desde luego, es uno de los puntos de trabajo de la ONG.



Principio 6

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

A través de su Plan de Igualdad, publicado en la intranet de la entidad, Bankinter pretende dar un impulso al desarrollo de la igualdad real efectiva entre hombres y mujeres.

Dice haber realizado un diagnóstico que evalúa los riesgos de discriminación en la contratación, pero si observamos el Plan de Igualdad en detalle, este diagnóstico y las medidas llevadas a cabo quedan en: " fortaleceremos la total observancia del principio de igualdad de trato".



Principio 7

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

El medio ambiente es posiblemente el punto de la Responsabilidad Social donde más destaca Bankinter. Se nota que ha invertido seriamente en este aspecto, como demuestran sus intentos de mediciones de huella de carbono y sus políticas medioambientales, muy desarrolladas a lo largo de los años.



Principio 8

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

Al igual que en el punto anterior, Bankinter cumple sobradamente los requisitos de este Principio, tanto en sus políticas como en sus acciones.





Principio 9



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

Al igual que con los dos anteriores principios, Bankinter cumple sobradamente con éste último. Cuenta con la primera "oficina sostenible" en España, e implanta tecnologías "verdes" para el uso eficiente de recursos y suministros.

Además, dedica bastantes recursos a la divulgación interna con el objetivo de sensibilizar a la plantilla en temas medioambientales.

Principio 10

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

Bankinter sí que realiza en este caso un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo, y se nota incluso en la redacción de este punto que la entidad persigue el cumplimiento de las obligaciones que le corresponden en esta materia, mucho más allá de tratar el tema como un asunto de marketing.

Se explica en este punto con bastante claridad (aunque obviamente de forma resumida) las políticas y procedimientos que tiene la entidad para prevenir el blanqueo de capitales.

La única pega que se puede poner en este punto es la adquisición de una licencia bancaria para operar en un paraíso fiscal, que empaña el resultado general.



puede poner en este punto es la adquisición de una licencia bancaria para operar en un paraíso fiscal, que empaña el resultado general.



Análisis de los indicadores de sociedad

Comunidad

A parte de estudiar las relaciones de Bankinter con los grupos de interés, el GRI trata de medir también los posibles impactos de las organizaciones en las comunidades en las que operan, y en cómo la organización gestiona y arbitra las interacciones con otras instituciones sociales.

Bankinter no tiene una participación sólida en las comunidades locales. Su papel es el de oferta de servicios, y aunque no ofrece (tal como se solicita desde GRI) el porcentaje de operaciones con compromiso de implicación en la comunidad local, sí que ofrece breves descripciones de sus productos “sostenibles”, como pueden ser su fondo de inversiones Bankinter Sostenibilidad, o su participación en la comercialización de fondos asignados a la línea ICO emprendedores.



Se echa en falta mención a si se realizan evaluaciones de impactos sociales de todos estos productos, así como más detalles de los mismos.

En cuanto a las operaciones con impactos negativos significativos (reales o potenciales), Bankinter parece no comprender

que los indicadores de sociedad se refieren a las comunidades, y no a los grupos de interés. Así, reconoce que han tenido un impacto negativo en la plantilla los cambios organizativos sufridos en la entidad entre 2011 y 2012.

Bankinter no informa sobre las fuentes internas de información sobre impactos negativos, y la única medida de mitigación aportada puede verse en el cuadro adjunto.

El suplemento para entidades financieras indica que entre los indicadores sociales que afectan a las comunidades se indiquen los puntos de acceso por tipo en áreas de escasa densidad de población o desfavorecidas económicamente.

Como puede verse, para Bankinter, los impactos sociales derivados de cerrar centros ubicados en estas zonas son poco significativos.

Comunidad local

Personas o grupos de personas que viven o trabajan en áreas que se ven afectadas (positiva o negativamente) desde el punto de vista económico, social o medioambiental por las operaciones de la organización



Global Reporting Initiative

[...] se han valorado los impactos sociales derivados del cierre de 6 centros de pymes en las comunidades locales como poco significativos, ya que estaban ubicados en zonas de baja población.

El banco ha reubicado a todos los empleados de dichos centros en otros.

Bankinter, Memoria de Sostenibilidad 2012



Por otro lado, y aunque no aparezca reflejado como indicador especial para entidades financieras en su memoria de sostenibilidad, Bankinter realiza una gran labor en el caso de las iniciativas para mejorar el acceso a los servicios financieros a personas desfavorecidas (FS14) a través de una mejora continua en la accesibilidad de sus sistemas online, ofertando cursos presenciales de introducción a productos financieros y eliminando las barreras arquitectónicas de sus oficinas.





Corrupción

En 2012 el área de Auditoría del banco ha auditado, de forma presencial, un total de 76 unidades de negocio de la Red de Oficinas, lo que representa un 15,57% sobre el total de oficinas universales, centros de empresas y centros de Banca corporativa.

Bankinter, Memoria de Sostenibilidad 2012

Bankinter informa de forma adecuada de las unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. En cuanto al porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción, Bankinter informa que el 100% de los empleados han sido formados en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, pero no de forma específica han sido formados en asuntos de corrupción.

Un año más, la entidad afirma no haber sufrido incidentes en materia de corrupción.

Política pública

La posición de Bankinter en las políticas públicas se expresa a través de la Asociación Española de Banca. El artículo 5.2 del Código de Ética de la entidad especifica que cualquier colaboración con partidos políticos debe hacerse a título personal, sin involucrar en modo alguno al banco. Según el informe de verificación de la memoria, Bankinter no participa en ningún partido político (incluyendo préstamos).

Competencia desleal y cumplimiento normativo

Este indicador está relacionado con acciones legales basadas en leyes nacionales o internacionales, diseñadas principalmente con el objetivo de prevenir comportamientos de competencia desleal y prácticas contrarias a la libre competencia y monopolísticas.

Bankinter no tiene ningún procedimiento abierto en su contra por este tipo de prácticas.

En cuanto al cumplimiento normativo, la entidad reconoce haber recibido una sanción de la Agencia de Protección de Datos de 50.000€ en el ejercicio 2012.



Responsabilidad de productos

Los Indicadores del desempeño de la responsabilidad sobre productos abordan aquellos aspectos de los productos y servicios de una organización informante que afectan directamente a los consumidores, como la salud y seguridad, la información y el etiquetado, o el marketing y la protección de datos.

Salud y seguridad del cliente

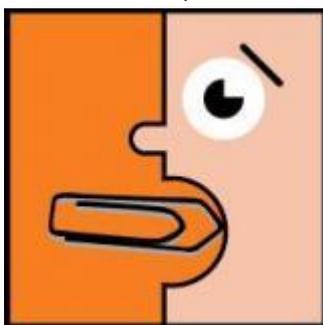
Bankinter no informa de las fases del ciclo de vida de los productos y servicios que oferta, ni de si el impacto sobre la seguridad y salud de los clientes de sus productos está sujeto a procesos de evaluación para su mejora. Sí informa sin embargo de los aspectos publicitarios de sus productos, y del reglamento interno dedicado a regular los procedimientos de funcionamiento del servicio de atención al cliente.

Etiquetado de productos y servicios

Los clientes y usuarios necesitan disponer de información accesible y correcta acerca del impacto sobre la sostenibilidad (positivo o negativo) de los productos y servicios para que puedan elegir qué comprar y para que estas preferencias se reflejen en el mercado.



El hecho de facilitar la debida información y etiquetado acerca del impacto sobre la sostenibilidad está directamente relacionado con el cumplimiento de ciertos tipos de regulaciones y códigos (como las leyes nacionales o las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales) e incluso con posibles estrategias de marca y diferenciación en el mercado.



En este sentido, Bankinter cuenta con un comité de Nuevos Productos, Riesgo Operacional y Riesgo Reputacional, encargado de coordinar el proceso de validación de iniciativas y prácticas comerciales antes de que un producto vea la luz.

No obstante, la asociación de usuarios afectados por permutas y derivados financieros (ASUAPEDEFIN) recoge en su página web (www.asuapedefin.com) una colección de sentencias desfavorables para Bankinter que acumula 387 sentencias a 1 de octubre de 2013, y que Bankinter omite en su Memoria de Sostenibilidad.



Comunicaciones y marketing

En este sentido, poco más podemos aportar de lo que se refleja en su Memoria de Sostenibilidad. Tanto Bankinter como

Bankinter somete voluntariamente las campañas de publicidad, en particular todas las que contienen condiciones económicas, a la supervisión de organismos independientes, como Autocontrol.

Además, el banco es miembro de Inverco y ha suscrito su Código General de Conducta Publicitaria de las Instituciones de Inversión

Bankinter, Memoria Sostenibilidad 2012

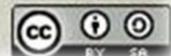


Bankinter Consumer Finance figuran en la web de Autocontrol en la sección de anunciantes, lo que les supone la

aceptación de su código de conducta publicitaria.

Privacidad del cliente

A diferencia de años anteriores, durante el ejercicio 2012 Bankinter no ha recibido ninguna reclamación (ni multa) en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.





Banking in Luxembourg

En el Informe de Responsabilidad Social Corporativa de Bankinter de 2011, el presidente, D. Pedro Guerrero, en su carta de presentación comentaba:

"Una primera cuestión que nos gustaría destacar es que un informe publicado por el Observatorio de la responsabilidad Social Corporativa (OBRSC) destaca que Bankinter es el único banco español de los que forman parte del Ibex 35 que no tiene presencia en paraísos fiscales, ni cuenta con empresas participadas en dichos territorios."

Parece significativo que hablando de la Responsabilidad Social de la entidad, la primera cuestión que se quisiera tratar fuese el reconocimiento por parte de un observador externo (imparcial y reconocido) de la **no** participación de Bankinter en paraísos fiscales. Esto le confiere a este asunto la mayor relevancia dentro del ámbito del informe.

Esta carta ponía de manifiesto dos cuestiones importantes. Primero, la sensación de orgullo por pertenecer al, cada vez más escaso, grupo de empresas que no participan en paraísos fiscales, y segundo, el reconocimiento al Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (OBRSC) como entidad con criterio para evaluar las cuestiones relativas a la RSC.

Unos meses después de presentar este informe, Bankinter compraba la filial holandesa de Van Lanschot en Luxemburgo como complemento a la nueva estrategia de transformación de la línea de negocio de Banca Privada.

No hay ninguna duda de que se trataba de una buena noticia desde el punto de vista de negocio. Bankinter pasaría, de esta forma, a disponer de una ficha bancaria propia para operar en un país que goza de un alto prestigio financiero a nivel europeo.





Sin embargo, desde el punto de vista de la Responsabilidad Social, "prestigio financiero a nivel europeo" no se traduce en un "prestigio social a nivel europeo", sino más bien todo lo contrario, ya que Luxemburgo es uno de los considerados paraísos fiscales

¿Es Luxemburgo un paraíso fiscal?

Según los criterios del Observatorio de Responsabilidad Corporativa, la situación de paraíso fiscal de Luxemburgo no está, en absoluto, superada. Podemos ver los argumentos en su informe sobre el estado de la Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del Ibex 35:

Puede consultarse el informe completo en la web del observatorio:

http://www.observatoriorsc.org/images/stories/audio/Proyectos/Informe_Memorias_RSC_2011_completo.pdf

Desde el Observatorio se considera que el hecho de que se suscriban acuerdos sobre intercambio de información fiscal, **no puede considerarse un hecho suficiente como para quitar la condición de paraíso fiscal a un país**. Hay tres argumentos en los que basamos esta opinión:

Los acuerdos de intercambio de información están orientados a la investigación de delitos fiscales, pero, la elusión fiscal no es un delito.

Una empresa puede estar cumpliendo perfectamente con la legalidad, pero evitando pagar sus impuestos en los países donde genera el beneficio, a cambio de pagar en un territorio donde no tiene ninguna actividad, pero donde el tipo impositivo es muy inferior o incluso nulo. El impacto económico y social que tienen estas prácticas legales, sobre el ejercicio de derechos básicos de las personas es innegable, ya que **supone menores ingresos de los Estados y, por tanto, menor capacidad de cumplir con sus deberes de garante de derechos** mientras no se establezcan criterios que identifiquen como paraíso fiscal aquellos países y territorios según presión fiscal real distinta a las personas físicas y jurídicas, la firma de un acuerdo de intercambio de información no garantiza que se realice intercambio de información de manera efectiva entre los dos países, pues normalmente estos convenios están condicionando el acceso a la información para casos muy específicos, no siempre objetivos, y mucho menos garantiza la transparencia sobre las operaciones y fiscalidad de dichas personas jurídicas.

El quitar paraísos fiscales de una lista simplemente por la firma de acuerdos de intercambio de información obvia uno de los pilares que hay bajo el concepto de paraíso o nicho fiscal. **Este pilar fundamental es la baja o nula presión fiscal, que disfrutan las personas jurídicas no residentes**, ya sea en cualquier actividad económica y sus rentas, o en actividades concretas, recogidas en la legislación de dichos territorios. Por ello en un contexto con poca armonización fiscal entre países, desde el punto de vista de necesidad de la responsabilidad fiscal de los actores, como una pieza fundamental de la responsabilidad social, **es muy importante evidenciar el riesgo de posible uso de estrategias y prácticas fiscales elusorias y su impacto económico y social en los países donde se generan las rentas.**





Vemos pues que la consideración de Luxemburgo como paraíso fiscal depende de los criterios utilizados. Tanto para la OCDE como para el Parlamento Europeo (informe Hamon de 2009), Luxemburgo no es un paraíso fiscal.

Pero desde el punto de vista de la RSC, que es el que nos ocupa, tanto el OBRSC como la Tax Justice Network coinciden en afirmar que Luxemburgo sí es un paraíso fiscal.

País	Real Decreto 1080/91	OCDE (25/03/2010)	Tax Justice Network	Parlamento Europeo
Luxemburgo	✓	✗	✓	✗

Implicaciones de operar en un paraíso fiscal.

Desde el punto de vista de la RSC, el primer impacto es el **reputacional**. Los paraísos fiscales ejercen un efecto muy negativo, ya que su nombre suele estar asociado a la corrupción o a la evasión fiscal, y se entiende que su labor es la de ocultar ingresos que, aún siendo legales, deberían haber sido declarados ante el Estado.



La entrevista concedida por nuestra Consejera Delegada al diario El País, que fue publicada el 16 de diciembre de 2012 no ayuda mucho a "limpiar" la primera impresión que causa la noticia de que Bankinter adquiere un banco en Luxemburgo. Ante la pregunta "¿Luxemburgo tiene algún beneficio fiscal?", M^a.Dolores Dancausa afirma que "[...] es nuestra obligación la lícita optimización fiscal de las estructuras de inversión de nuestros clientes." Obviamente, la optimización fiscal para nuestros clientes es algo lícito, independientemente de que se opere en Luxemburgo o en España, **pero es una práctica que perjudica a nuestro país, a nuestra sociedad y a nuestros ciudadanos.**

El evitar (legalmente, por supuesto) que las grandes fortunas (sector de Banca Privada) tributen en el país, en la medida de lo posible, se traduce en menos ingresos para el Estado, precisamente en un momento en el que se están llevando a cabo enormes esfuerzos por parte de la inmensa mayoría de la población, en forma de recortes sociales históricos.



La lucha contra el fraude fiscal, absolutamente prioritaria tanto por motivos de equidad, como de eficiencia o de calidad institucional, debe incorporar el vector de los paraísos fiscales, y Bankinter acaba de dar un paso definitivo en la dirección contraria. Por otro lado, el hecho de utilizar productos financieros más sofisticados también llama la atención, tanto desde el punto de vista reputacional, como del de la responsabilidad social.



En el ámbito reputacional, el uso de estos instrumentos está muy vinculado con operaciones "no muy acertadas" por parte de la banca en general (por ejemplo, el caso de las preferentes), pero

también en Bankinter (caso de los clips). Hay que tener en cuenta que Bankinter acumula ya 387 condenas judiciales en contra de sus productos derivados, con la mala publicidad que ello conlleva. Es cierto (y deseable) que con la nueva *perfilación* de clientes no vuelvan a repetirse este tipo de casos, ya que se supone que los clientes de Banca Privada están más informados que los de banca minorista.

La gestión del riesgo en Bankinter era sobresaliente, siendo uno de los bancos con menos ratio de mora y una exposición al riesgo hipotecario muy inferior al resto del sector.

Sección Sindical Comfia-CCOO

Desde la perspectiva de RSC, el uso de este tipo de productos (derivados financieros) plantea muchas dudas éticas. No vamos a explicarlas aquí, ya que es un tema muy amplio, pero baste decir que, desde una perspectiva social, la transformación y la dispersión del riesgo causadas intencionalmente por la negociación de derivados, podrían plantear problemas puesto que estos productos fueron una de las principales causas de la crisis financiera actual. Los derivados cambian la forma en cómo las empresas y los bancos gestionan su negocio y cómo toman decisiones sobre el riesgo. Esta transformación y reasignación del riesgo, en donde el uso de derivados ha desempeñado un papel muy importante, fue uno de los motivos por los que padecemos esta crisis que se extendió por todo el mundo en 2007.

La utilización de la ingeniería fiscal, especialmente en el contexto de crisis que vivimos, es especialmente grave desde un punto de vista social.

Sección Sindical Comfia-CCOO

Hasta ahora, la gestión del riesgo en Bankinter era sobresaliente, siendo uno de los bancos con menos ratio de mora, y una exposición al riesgo hipotecario muy inferior al resto del sector. Sin embargo, llama la atención, a primera vista, que un banco como Bankinter, perteneciente al llamado "grupo 0", que ha sido capaz de adaptarse a las nuevas exigencias de provisiones que aprobó el Gobierno en dos



reales decretos, íntegramente en un semestre, haga un movimiento de este tipo. Bankinter ha sido capaz de someterse a la supervisión estatal, cada vez más exigente, y con nota. Sin embargo, es ampliamente aceptado que los paraísos fiscales actúan como válvula de escape de las normas financieras que tratan de mitigar el riesgo de las entidades, y su actividad perjudicial.

No cuadra en absoluto que Bankinter, cuya Consejera Delegada es partidaria de que *"las entidades que no sean solventes hay que liquidarlas ordenadamente"*, ahora participe en operaciones similares a las de otras entidades, y entre en el mundo de los paraísos fiscales a través de productos sofisticados.

El impacto que tiene el operar con un paraíso fiscal reconocido, como es Luxemburgo, va más allá de una decisión de negocio.

En este sentido, hay un ejemplo claro y sencillo: cómo han operado algunos fondos de inversión (residentes en paraísos fiscales) en el reciente ataque especulativo contra Grecia y España, que ha obligado a los gobiernos a llevar a cabo reformas radicales que merman gravemente el bienestar de sus poblaciones.

La mera existencia de paraísos fiscales es un elemento que presiona al régimen fiscal español a competir en condiciones de desigualdad, reduciendo sus cargas impositivas a los clientes de Banca Privada para evitar en cierta medida la huida de dinero, provocando a su vez un incremento de la desigualdad (por el efecto redistributivo de los impuestos) y deteriorando los servicios públicos.

Sección Sindical Comfia-CCOO



Conclusiones

Para asumir plenamente su responsabilidad social, Bankinter debe aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a **integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas**, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de:

- maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio
- identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas

Esto no es una reclamación que hagamos desde la Sección Sindical, ni siquiera desde Comfia (CC.OO.), sino que es la propia Comisión Europea, quien lo recomendó en su comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, en Bruselas en 2011, bajo el título de "Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas". (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>)

La Comisión pide a los líderes empresariales europeos, incluidos los del sector financiero, que suscriban [...] *un compromiso abierto, y del que den cuenta, de promover, en estrecha cooperación con los poderes públicos y otras partes interesadas, la adopción de una gestión empresarial responsable.*

Los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil detectan los problemas, ejercen presión por una mejora de la situación y pueden ofrecer una cooperación constructiva a las empresas para la búsqueda conjunta de soluciones.

Comisión Europea

La Responsabilidad Social Corporativa, por tanto, no debe ser algo exclusivo de la empresa, sino de los grupos de interés que la componen, y no puede reducirse a un informe anual de marketing para accionistas.

En este sentido, la Global Reporting Initiative (que Bankinter utiliza para la elaboración de su memoria) reconoce a los sindicatos, como agrupaciones de trabajadores que son, como stakeholders (parte interesada) a tener en cuenta en la elaboración de las memorias.

Si la empresa rechaza la colaboración de los Representantes Legales de los Trabajadores en la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad (Informe de Responsabilidad Social Corporativa, para Bankinter), ni la Sección Sindical se identifica con ella, la memoria no alcanzará su objetivo que es el de transmitir, a los grupos de interés y a la sociedad en general, el compromiso ético y moral de la empresa.



Bibliografía

Para la elaboración del presente análisis hemos consultado:

- Informe de Sostenibilidad 2012
- Informe Anual del Grupo Bankinter 2012
- Informe Legal del Grupo Bankinter 2012
- Informe Pacto Mundial Bankinter 2011
- Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, Global Reporting Initiative, versión 3.1
- Suplemento Sectorial para Servicios Financieros, Global Reporting Initiative, versión 3.0 FSSS/final
- La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales de las empresas del Ibx 35, Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa, edición 2011.
- Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, Comisión Europea.
- Doing Business, Banco Mundial





Las licencias y herramientas de derechos de autor Creative Commons, genera un equilibrio dentro del escenario tradicional de "todos los derechos reservados" que crean las leyes de propiedad intelectual. Nuestras herramientas entregan a todos, desde creadores individuales a grandes compañías e instituciones, una vía simple y estandarizada de otorgar permisos de derechos de autor con sus trabajos creativos. La combinación de nuestras herramientas y nuestros usuarios es un conjunto de bienes comunes digitales vasto y creciente, una fuente de contenidos que pueden ser copiados, distribuidos, editados, remezclados, y usados como base para crear, todo dentro de los límites del derecho de autor.



Índice de imágenes

Las imágenes utilizadas en este análisis tienen licencia creative commons.

No todas las licencias son iguales, pero sí nos hemos asegurado de que incluyeran permiso para su redistribución y uso como base. A continuación detallamos la fuente de cada una de ellas.





Imagen	Autor	Web
	photologue_np	http://www.flickr.com/photos/44313045@N08/
	ehsanul	http://www.fotopedia.com/items/flickr-3530804124
	<u>Matthias Rhomberg</u>	http://farm5.staticflickr.com/4121/4895250473_023db9cc36_z_d.jpg
	gaelx	http://www.flickr.com/photos/gaelx/6247434435/
	Tony Roberts	http://www.flickr.com/photos/preef/269412566/
	Daniel Parks	http://www.flickr.com/photos/parksdh/6545157799/
	Mommy peace	http://www.flickr.com/photos/shaughnessy/403616727/
	Ian Sane	http://www.flickr.com/photos/31246066@N04/4268170530/
	Gene Han	http://www.flickr.com/photos/larimdame/65917688/
	World Economic Forum	http://www.flickr.com/photos/worldeconomicforum/3911723902/
	Bogdan Suditu	http://www.flickr.com/photos/bogdansuditu/2607404802/
	Jim Linwood	http://www.flickr.com/photos/brighton/2154396202/
	Leticia Bertin	http://farm6.staticflickr.com/5246/5344450700_98c7422c25_z_d.jpg
	<u>What What</u>	http://farm1.staticflickr.com/21/32022937_90841a0aab_z_d.jpg?zz=1



	Cliff	http://farm3.staticflickr.com/2433/3685686598_aa89e1fa28_z_d.jpg
	Alex Proimos	http://www.flickr.com/photos/proimos/4045973322/
	Oooh.oooh	http://farm2.staticflickr.com/1288/1350774613_09ec0c2d32_z_d.jpg?zz=1
	Tomatorg Soup	http://farm3.staticflickr.com/2793/4282359617_f054583d52_z_d.jpg?zz=1
	Alan Cleaver	http://farm4.staticflickr.com/3071/2661425133_1328692483_z_d.jpg?zz=1
	<u>C.P.Storm</u>	http://farm1.staticflickr.com/47/140115572_d1eff7c94a_z_d.jpg
	<u>ajalfaro</u>	http://farm4.staticflickr.com/3499/4052669643_f71bdc5727_z_d.jpg
	gocyclones	http://farm4.staticflickr.com/3277/2566150537_af88975a3d_z_d.jpg
	<u>Klearchos Kapoutsis</u>	http://farm6.staticflickr.com/5023/5580186619_9a4d671463_z_d.jpg
	<u>Government Press Office (GPO)</u>	http://farm7.staticflickr.com/6213/6339652539_a00e460132_z_d.jpg



	<u>cindy47452</u>	http://farm4.staticflickr.com/3215/2729998196_f4695989c7_z_d.jpg
	<u>greekadman</u>	http://farm3.staticflickr.com/2039/2196285720_b68726d5d7_z_d.jpg
	<u>laszlo-photo</u>	http://farm5.staticflickr.com/4044/4225999896_1d0078fc6a_z_d.jpg
	<u>James.Stringer</u>	http://farm4.staticflickr.com/3271/2852878660_91f68c6036_z_d.jpg
	<u>Alex E. Proimos</u>	http://farm8.staticflickr.com/7201/6950404017_3205a53b85_z_d.jpg
	<u>Celeste</u>	http://farm2.staticflickr.com/1067/1069893367_f2de895792_z_d.jpg?zz=1
	<u>nexus6</u>	http://farm1.staticflickr.com/20/73526754_56888b7c38_z_d.jpg
	iChaz	http://images.cdn.fotopedia.com/flickr-2630539049-original.jpg
	Herve "Setaou" BRY	http://images.cdn.fotopedia.com/flickr-455189246-original.jpg
	<u>Zoriah</u>	http://farm9.staticflickr.com/8313/7996173971_492577c9cb_z_d.jpg



	<u>samsungtomorrow</u>	http://farm9.staticflickr.com/8038/8052366787_39f97a9a3a_z_d.jpg
	<u>Clearly Ambiguous</u>	http://farm1.staticflickr.com/13/18903666_a2890ceb31_z_d.jpg?zz=1
	<u>zubrow</u>	http://farm8.staticflickr.com/7006/6781626749_1821645357_z_d.jpg
	<u>watchsmart</u>	http://farm2.staticflickr.com/1162/1402371308_f87a58b1aa_z_d.jpg
	<u>Jack Zalium</u>	http://farm5.staticflickr.com/4043/4351734363_a5bee3f514_z_d.jpg
	<u>autowitch</u>	http://farm1.staticflickr.com/4/4272852_fa4b4a45f4_z_d.jpg?zz=1
	<u>ombrelle</u>	http://farm1.staticflickr.com/71/169129015_0334d1b87f_z_d.jpg
	<u>thethreesisters</u>	http://farm8.staticflickr.com/7166/6679444993_9c4fa41e8_z_d.jpg
	<u>gelund</u>	http://farm1.staticflickr.com/89/227448943_cacb0180c8_z_d.jpg
	<u>DryHundredFear</u>	http://farm9.staticflickr.com/8021/6955660802_32e3f47625_z_d.jpg
	<u>Celeste</u>	http://farm2.staticflickr.com/1067/1069893367_f2de895792_z_d.jpg?zz=1
	<u>greekadman</u>	http://farm3.staticflickr.com/2039/2196285720_b68726d5d7_z_d.jpg
	<u>ajalfaro</u>	http://farm4.staticflickr.com/3499/4052669643_f71bdc5727_z_d.jpg
	<u>Jim Linwood</u>	http://www.flickr.com/photos/brighton/2154396202/

