



Evaluación Socio-laboral del Informe Responsabilidad Corporativa 2015



Sección Sindical **CCOO** Grupo BMN

Avda. Fernando de los Ríos, nº 6 – 18006 Granada

Andalucía: 958 244 818/9 – 682 74 72 74; Illes Balears: 971 729 121 – 628 614 197; Madrid: 682747274; Levante: 968 215 286 – 682745716

<http://www.ccoo-servicios.es/bmn/> - <http://comfiaccoo-bmn.blogspot.com/>  @ccoobmn  Comfia Ccoo Grupo Bmn  ccoobmn

adherida a la *unión network international*



ÍNDICE:

1. Introducción

2. Metodología

3. RSC ¿Gestión estratégica o estrategia comercial?

4. Evaluación Socio-laboral Informe Responsabilidad Corporativa

BMN 2015

4.1. Compromiso con la RSC y la Sostenibilidad

4.2. Globalidad de la información

4.3. Relación con los Grupos de Interés

4.4. Desempeño Económico

4.5. Indicadores de Impacto Ambiental

4.6. Indicadores Laborales

4.7. Derechos Humanos

4.8. Desempeño Social

4.9. Responsabilidad sobre productos

4.10. Indicadores del Sector Financiero

5. Conclusiones

1. Introducción

Un año más, BMN presenta su Informe de Responsabilidad Corporativa, decantándose por un modelo de elaboración propia, realizado conforme al estándar GRI, versión 4, y el suplemento financiero. Un año más, BMN se conforma con ofrecer un informe básico que, además, no ha verificado ningún tercero independiente, alejándose de una práctica más o menos generalizada en el sector y en las marcas de la competencia.

Con el presente documento la sección sindical CCOO-Servicios de BMN intentará ofrecer un análisis pormenorizado del Informe de Responsabilidad Corporativa BMN 2015 (IRC/2015), donde la falta de compromiso real de sus Órganos de Gobierno con la RSC es manifiesta.

La evaluación, realizada desde una perspectiva sindical y con un enfoque socio-laboral, trata de determinar el desempeño efectivo y el compromiso real de BMN con la Responsabilidad Social Corporativa, la inclusión de los principios de RSC en la gestión estratégica de la empresa, así como una rendición de cuentas a través de un informe adaptado a los principales estándares en la materia, en concreto al marco del Global Reporting Initiative (GRI), y a la Guía Sindical TUAC-CSI para GRI.

El documento “Informe Responsabilidad Corporativa BMN 2015” publicado como diapositivas no descargable, a diferencia de los informes de 2012, 2013 y 2014 publicados en formato PDF descargable, dificulta su consulta y manejo por los grupos de interés. Lo que a nuestro parecer representa un retroceso.

El título del documento: Informe de Responsabilidad Corporativa 2015, pierde el apellido “Social”, aquel que le da cuerpo y sentido al concepto de la RSC.

La desaparición de lo “Social” se produce a partir del informe de 2013 en el que se prescindió del término. Esto, lejos de anecdótico, o de tratarse de un tema de “eficiencia” dialéctica, va en la línea con prácticas promovidas desde determinados grupos de presión patronales para descomponer una materia como la RSC, la cual es víctima de una fuerte erosión producto de la voluntariedad en su aplicación.

2. Metodología

Para el análisis del IRC/2015, en adelante IRC, utilizaremos la guía “Evaluación Socio-laboral de Memorias de Sostenibilidad-Responsabilidad Social de las Empresas”. Una perspectiva sindical publicada por la Secretaría de RSE de la federación de Servicios de CCOO, sus recomendaciones sobre RSE y equidad¹, las

¹ Contiene recomendaciones específicas y una metodología para evaluar la equidad en las empresas. Descargar aquí : <http://blog.comfia.net/gallery/6/RSEquidadV3.pdf>

recomendaciones del Consejo Estatal de RSE sobre memorias², así como También el formulario TUAC publicado por la Confederación Sindical Internacional (TUAC-CSI).

La evaluación, a partir del marco del GRI4, analiza diez bloques temáticos de la RSC, estando compuesto el decimo bloque por indicadores específicos para el sector financiero. El análisis comprende los tres pilares de la RSC como son el desempeño económico, social y ambiental de la empresa.

3. RSC ¿Gestión estratégica o estrategia comercial?

Un estudio pormenorizado del IRC/2015 pone en cuestión una integración de iure en la gestión estratégica de BMN, más aún una aplicación de facto de una política integral e integrada de RSC, con rendición de cuentas anualmente en base a unos objetivos establecidos para el periodo de análisis. La concatenación de eslóganes genéricos y repetidos hasta la saciedad, así como el uso de este informe como escaparate publicitario para datos y hechos que no se ciñen a la RSC, simplemente lo engordan.

¿Hay en BMN un compromiso real con unos principios mínimos de RSC o se limita a ofrecer un informe como escaparate publicitario? ¿Integra BMN la RSC en su gestión estratégica o recurre a la RSC como práctica de marketing oportunista? Parece, a simple vista, que la gerencia lo tiene claro. BMN se limita a cumplir “sus compromisos” con un informe al año que, desde luego, no altera ni un ápice los planes estratégicos. Páginas y páginas para lucir y vanagloriarnos de lo poco que nos queda de aquello que un día fue “el alma de las Cajas”.

4. Evaluación Socio-laboral del IRC/2015

A continuación se procede a una evaluación dividida en diez bloques, a partir de la cual se podrán extraer conclusiones específicas sobre desempeño en el compromiso con la RSC y la sostenibilidad, la globalidad de la información contenida en el Informe, la relación de BMN con sus Grupos de Interés, la consecución de objetivos económicos, ambientales, laborales y en derechos humanos, relación con la sociedad y la responsabilidad con esta a partir de los servicios que se le ofrecen.

La redacción del IRC/2015 no sigue las recomendaciones del GRI aunque incorpora al final una relación de indicadores del GRI4 vinculados con la información publicada.

² Documento importante por el nivel de consenso alcanzado por las 4 partes del Consejo: Patronales (CEOE, CEPYME, CEPES...), sindicatos (CCOO y UGT), administraciones públicas (CCAA, Ministerios...), y organizaciones especializadas.

[Descarga documento oficial desde la web del Ministerio de Empleo](#)

La selección de indicadores del GRI es voluntaria, lo que dificulta la evaluación socio-laboral del Informe, la voluntariedad en la elaboración de estos informes, así como su contenido y estructura produce estas discrepancias a la hora de interpretar lo que es la RSC. Tampoco ayuda el formato digital elegido para su publicación este año.

4.1. Compromiso con la RSC y la Sostenibilidad

BMN manifiesta un fuerte compromiso institucional con la RSC como señala el Presidente en su declaración. En este marco, es el Consejo de Administración quien define la política de RSC, siendo la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo la encargada de supervisar las actuaciones de RSC y reportar al Consejo.

El Comité de RSC es el órgano encargado de definir las líneas de actuación en la materia, sus miembros son nombrados por el Consejo y responden de los resultados ante este. De entre las responsabilidades del Comité está la coordinación entre la Dirección de RSC y las demás Direcciones de la empresa para acordar las líneas de actuación.

La Dirección de RSC es la encargada de desarrollar “políticas y principios de RSC a largo plazo”, pero no aparecen en el Informe objetivos concretos formulados por esta dirección para su cumplimiento por parte de toda la cadena de valor, las responsabilidades están definidas formalmente pero no se detallan compromisos concretos, objetivos definidos para poder evaluar el desempeño de la Dirección de RSC en el año 2015.

En marzo de 2016 el Consejo de Administración aprobó la Política de Responsabilidad Social Corporativa de BMN.

Gestión del cambio y reconversión del sector son aspectos que si bien son abordados por el Presidente en su declaración, presentan contradicciones que se manifiestan también en la visión de la empresa. El modelo de negocio basado en la banca de proximidad comprometida con el desarrollo de la sociedad se pone en duda con la política de cierres en zonas sensibles de exclusión financiera, zonas rurales, y la orientación hacia la banca digital a los clientes, segmento en el que BMN, por su tamaño, tiene difícil competir con los grandes del sector y los nuevos proveedores de servicios financieros, las “Fintech”. Sin referencia alguna sobre el estado de judicialización de las cláusulas suelo, con el impacto que su eliminación tendrán para el margen de negocio de la entidad en un entorno de tipos de interés en mínimos históricos.

El nuevo escenario regulatorio impuesto por las autoridades europeas plantea retos que destaca pero no detalla el Presidente. Aunque más preocupante es caer en la autocomplacencia con la interpretación parcial de los resultados del ejercicio, los cuales han sido sustancialmente peores que los del 2014, aspecto que se obvia en la Carta del Presidente, a pesar de que se trata de una cuestión nada irrelevante que genera seria preocupación entre los Grupos de Interés. Consecuencias que, tememos, intentarán que cargue otra vez sobre las espaldas de la plantilla.

El desamparo y el abandono de las zonas y núcleos rurales y con poca densidad de población, condenan a sus habitantes a la exclusión social y financiera. Proximidad y un modelo de negocio basado en la cercanía son incompatibles con la práctica feroz de cierre de oficinas, recorte de plantillas y prestación de servicios, aún en zonas que, objetivamente, serían rentables para el negocio de BMN. Rentabilidad, eficiencia y costes no caminan de la mano de la RSC en BMN.

En este punto, recordamos que el Protocolo de intenciones del proceso de Integración, firmado por las cajas de origen y la representación sindical, el 28 de julio de 2010, se recogía en sus Principios Generales la voluntad de implementar fórmulas de interlocución y participación en el marco de la Responsabilidad Social de Empresa. Compromiso incumplido por la Dirección de BMN hasta la fecha.

4.2. Globalidad de la información

El alcance del IRC, como de la política de RSC de BMN es más que limitado. El IRC/2015 se circunscribe al ámbito de actuación de Banco Mare Nostrum, S.A. sin incluir información relativa a ninguna de las demás empresas del Grupo BMN, las sociedades de capital unipersonal propio y participadas por BMN, especialmente aquellas que cuentan con trabajadores y trabajadoras subrogados de BMN que forman parte de su plantilla (Sernostrum, Vector Capital, Summa Seguridad, etc.) como consecuencia de la política de externalización de servicios llevada a cabo, no de forma pacífica con los agentes sociales.

Ausencia deliberada que no se justifica en ningún momento en el IRC, a pesar de que BMN reitera una y otra vez, que su compromiso con la RSC no se queda solo en casa, sino que afecta a toda su cadena de valor, y por supuesto, a toda su cadena de suministro. ¿Existe un compromiso firme de BMN en el mantenimiento del empleo de calidad? Ante los resultados de la sentencia del Tribunal Supremo sobre la externalización de servicios a Energuia Web y Docout entendemos que no es así.

En criterios de igualdad de género, se aprecia un claro desequilibrio entre sexos por categoría profesional, solo un 12,6% de los puestos directivos, y un 43% de los puestos de mandos intermedios ocupados por mujeres, representando este colectivo el 51,6% de la plantilla. Un *techo de cristal* sin voluntad de salvar.

No se conoce, ni la Representación Legal de los Trabajadores ha podido acceder a este dato, si BMN cumple con el 2% de plantilla para personas con discapacidad.

Se informa de que el 100% de la plantilla está cubierta por un Convenio Colectivo.

Por tanto, no aparece el dato de la *fuerza laboral real* de la empresa, indicador relevante demandado por CCOO, ni el nivel de aplicación de criterios de RSC sobre todos los trabajadores y trabajadoras afectadas por BMN.

El Código de Conducta de BMN afecta a todas las trabajadoras y trabajadores del banco, y en él se incluye una cláusula relativa a la anexión al mismo en los contratos laborales y se exige el conocimiento de su contenido. El Comité de RSC es el responsable de la difusión del Código de Conducta, labor cuyo desempeño efectivo se limita a la publicidad del mismo a través de circulares y referencia al Código en los comunicados sobre cumplimiento normativo o de auditoría interna, su función principal es el control disciplinario de la plantilla.

Indicar que este Código no ha sido elaborado con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores ni secciones sindicales con implantación en el banco.

Acontecimiento de especial interés para BMN fue la intervención de Banco Madrid, entidad a la que BMN vendió en 2013 la gestión de su cartera de fondos de inversión y que fue intervenida en 2015 por el Banco de España por sospechas de blanqueo de capitales, denuncia realizada por la Reserva Federal de EE.UU. De este asunto no se hace mención en el informe pese a su relevancia, esto refleja falta de transparencia en la rendición de cuentas, pone en duda la aplicación de criterios de RSC en la elección de socios estratégicos y proveedores de servicios y tiene un serio impacto en la reputación de BMN.

BMN está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2012 y ha implantado su Código de Conducta a Proveedores.

4.3. Relación con los Grupos de Interés

Grupos de interés, asignatura pendiente de BMN en RSC. La atención a este aspecto es deficitaria en todos los sentidos, muy especialmente desde nuestro enfoque Socio-laboral puesto que no identifica explícitamente a la Representación Laboral y Sindical como representantes del grupo de interés “Trabajadores”.

Consultando el documento que describe la “Política de Responsabilidad Social Corporativa de BMN” al que hace mención el Presidente en su carta de presentación, tampoco se ha definido el papel de esta representación laboral y sindical como representantes de este grupo de interés, obviándolos completamente.

BMN se limita a ofrecer una relación de los que, a priori, son sus grupos de interés. De igual forma, ofrece una relación plana de los hipotéticos mecanismos que utiliza, pero en ningún caso, define cómo integra esas inquietudes en su modelo de gestión.

Respecto al resto de Grupos de Interés se limita a un listado en el que incluye de forma genérica a los siguientes: empleados, inversores y accionistas, proveedores, y clientes. No se identifica a ningún grupo en concreto, ni los motivos que llevan a la organización a considerarlo Grupo de Interés, ni a los representantes de cada grupo. Tampoco se rinde cuentas sobre el tiempo dedicado a la relación con cada Grupo de

Interés o frecuencia de los contactos, ni a la información de valor para BMN extraída de los contactos y la relación con sus Grupos de Interés.

4.4. Desempeño Económico

La información suministrada por el Informe sobre desempeño económico se limita a unos pocos ratios financieros, sin una descripción de clientes por segmento y aportación al volumen de negocio de la entidad. Ante la falta de información y transparencia, no se ha podido realizar un análisis en profundidad, por lo que nos remitimos a la información económica hecha pública en los canales oficiales.

La desigualdad salarial es otra de las cuestiones consideradas por CCOO como relevantes. Además del indicador propuesto por GRI, desde CCOO demandamos información sobre retribuciones por tramos de ganancia.

No se aborda la brecha de género, política de incentivos y pluses funcionales discrecionales, solicitados por la representación de la sección sindical de CCOO-Servicios, como la información adecuada para la vigilancia de los procesos en curso tras la intervención del FROB.

No se profundiza ni se dan detalles sobre el indicador *valor generado – compartido*. Dentro de este indicador, no aparece el dato de *tipo fiscal efectivo*, que permitiría visualizar y facilitar la comparabilidad del impacto fiscal real de las empresas.

Indicadores considerados de materialidad relevante por CCOO.

4.5. Indicadores de Impacto Ambiental

“El compromiso de BMN con el medio ambiente se materializa en su política de gestión ambiental, que se centra en los siguientes objetivos”: Ahorro energético, gestión de residuos, fomento de la reutilización y el reciclaje, formación y concienciación a empleados en temas ambientales.

Según se desprende del Informe, BMN no ha implantado un Sistema de Gestión Ambiental, no ha determinado los impactos ambientales de su actividad. Al no identificar específicamente impactos, no ofrece datos reales de consumo a nivel de grupo, no establece objetivos ni en términos porcentuales ni absolutos sobre reducción de consumo energético, utilización de materiales reciclados, reciclaje de residuos, etc. En el informe se habla de la Guía de Eficiencia y Ahorro de Energía Eléctrica en la Red de Sucursales, pero de esta solo se conoce el título y un objetivo de reducción de entre el 8% y el 15% de no se sabe qué consumo eléctrico.

Fomento de la reutilización y reciclaje, gestión de residuos, una vez más no se ofrecen datos concretos, aunque se tiene constancia de que no se dispone en la

mayoría de centros de trabajo de sistemas de gestión de residuos (papel, consumibles, luminarias, pilas, etc.) salvo la recogida de tóner y cintas de impresora.

No se abordan temas de salud laboral, pues se requiere una evaluación de los impactos en la salud, psicosocial, usuarios de PVD, que afectan a la plantilla en su lugar de trabajo y que no se han realizado. Tampoco se trata la movilidad sostenible, planes para minimizar los desplazamientos de empleados a sus centros de trabajo. Movilidad geográfica. Respecto a formación y concienciación del personal no se tiene constancia de programas concretos.

Tampoco se indica si BMN incluye cláusulas ambientales en la selección y contratación a proveedores.

4.6. Indicadores Laborales

Apartado central en este análisis son los indicadores laborales para tratar de ofrecer una imagen fiel de la situación de las relaciones laborales entre BMN y su plantilla. Se ofrecen datos sobre rotación en el empleo, siendo negativa debido al mayor número de bajas que de nuevas contrataciones.

Se limita a repetir el dato de que el 100% de la plantilla está cubierta por Convenio Colectivo, donde se pueden consultar los beneficios sociales mínimos de los que ha de gozar la plantilla.

La tasa de reincorporación al trabajo tras el periodo de baja es del 100% tanto en hombres como mujeres, según destaca en el Informe.

BMN cuenta con un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales basado en el estándar de referencia de OHSAS 18.001, el 100% de trabajadores está representado por un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral con representación conjunta, pero con obstáculos para el asesoramiento técnico externo que requiere y demanda CCOO, como valor de calidad de la parte social representada.

No cuenta con un sistema específico de prevención de riesgos Psicosociales, tema de importancia destacada por las características del trabajo, la situación de la empresa inmersa en un proceso de reestructuración interno de fuerte impacto laboral hasta diciembre de 2017. Un sector en plena reconversión ante un nuevo modelo económico más centrado en valoraciones de resultados que de servicio financiero incluso de las clases medias y zonas con mayores necesidades de servicio de cercanía.

Se ofrece el dato de absentismo anual, que ha bajado respecto a los dos ejercicios anteriores. No se ofrece el dato de tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales o número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, solo se especifican los días perdidos por accidente y por ausencia, así como el número total de accidentes ocurridos, de estos datos se desprende que el número de accidentes ha incrementado un 50% respecto a 2014 y el número de días perdidos por accidente

se ha incrementado en un 137%. Ningún comentario en el Informe de BMN ante un aumento del número de accidentes y bajas por accidente.

No aparecen indicadores sobre riesgos de salud (físicos y psicológicos), seguridad y protección ante el atraco.

Respecto a aspectos formativos BMN proporciona datos sobre los aspectos más relevantes como: horas de formación desglosado por sexo (falta desglose detallado de tipo de formación, categorías, género, franja horaria e inversión), BMN ofrece tres itinerarios de formación que se enuncian pero no se detallan.

En 2015 se realizaron evaluaciones de desempeño a 3.300 trabajadores y trabajadoras de la red de sucursales, su contenido y finalidad no han sido comunicados a la Representación Legal de los Trabajadores.

El Plan de Igualdad de BMN, en fase de negociación en 2015, fue aprobado finalmente en mayo de 2016. La empresa se ha negado a negociar aspectos como la brecha salarial, establecer un modelo de traslados, o la flexibilidad horaria entre otros aspectos. Dicho Plan no ha contado con el consenso de tres de las cinco secciones sindicales con representación en BMN.

El número de reclamaciones sobre prácticas laborales no se trata en el Informe, habiendo tenido lugar a lo largo del año 2015 la resolución por la vía judicial de conflictos laborales con sentencias condenatorias a BMN por: vulneración de derechos fundamentales por traslado forzoso, incumplimiento del acuerdo laboral de 14 de septiembre de 2010 (prejubilaciones), Incumplimiento de información a la representación sindical sobre afectados por el ERE de 2013, incumplimiento de convocatoria de Oposiciones de Promoción Interna, entre otras materias de carácter laboral que se encuentran en procesos de reclamación administrativa o judicial.

4.7. Derechos Humanos

El ámbito de actuación de BMN se concentra en Andalucía, Illes Balears, Levante y Madrid, por tanto se trata de una empresa de amplio ámbito regional.

La lucha contra la discriminación en el informe se basa en una declaración de principios, la desigualdad entre sexos es una realidad que ya se ha identificado en esta evaluación.

En relación a sus proveedores, BMN actualizó en 2015 su Código de Conducta a Proveedores, los reconoce como uno de sus principales grupos de interés, y se evalúa los proveedores que hayan facturado más de 120.000 euros. No se conocen los resultados de esas evaluaciones ni los parámetros que se han revisado. Tampoco hay constancia, ni se menciona en el informe si se incluyen indicadores de desempeño en derechos humanos en el proceso de selección o en las evaluaciones posteriores a proveedores.

4.8. Desempeño Social

BMN da cuenta de las 3.887 actividades realizadas por las fundaciones Caixa de Balears, CajaGranada y Caja Murcia, de las que se han beneficiado dos millones de personas. Se han clasificado en cuatro tipos de actividades: Programas sociales y asistenciales, apoyo a la educación y al emprendimiento, fomento de la cultura, y recuperación del patrimonio histórico.

Como en el resto de bloques de actuación en RSC, no se establecen objetivos ni se verifica su consecución y desempeño social a lo largo del año, se limita a informar del número de actividades de mecenazgo que históricamente venían realizando las Cajas a través de sus Fundaciones con la Obra Social.

Los datos que se ofrecen sobre las actividades son imprecisos, genéricos, no cuantifican el impacto social más allá de los “2 millones de beneficiarios”.

Tema de especial impacto social actualmente son las cláusulas suelo en los préstamos hipotecarios así como las ejecuciones hipotecarias. Sobre las cláusulas suelo tan solo se ofrece el dato de que las reclamaciones por este asunto han disminuido respecto al ejercicio anterior, no se especifica el motivo o la política llevada a cabo al respecto. El Informe no valora el impacto, social y económico, de la previsible eliminación por parte de la justicia de estas cláusulas, otras entidades se han anticipado obteniendo réditos en imagen corporativa.

A cierre de 2015 BMN había aportado 250 inmuebles al Fondo Social de Viviendas, y 45 familias suscribieron con la entidad contratos de alquiler social evitando ser desahuciadas. No facilitan datos sobre desahucios realizados en el ejercicio.

4.9. Responsabilidad sobre productos y servicios

La venta de fondos de inversión, sujeta a la normativa MIFID II, es una acción estratégica de BMN, sin embargo no se ofrecen fondos con certificación externa en ISR (Inversión Socialmente Responsable). En el Informe no se catalogan los productos que BMN define como “responsables”, si bien es sabido que la presión comercial que sufre la planilla no redundará en una venta más responsable de productos.

Sobre satisfacción de clientes, se habla de unas encuestas realizadas a los clientes a través de diferentes medios, una vez más no se aportan los resultados de las mismas ni una comparativa con ejercicios anteriores. En el último trimestre de 2014 aparecía en los medios una encuesta sobre “satisfacción global con su banco” en la que CajaMurcia BMN aparecía en el puesto 37 de 42 y CajaGranada BMN en el puesto 42 de 42, lo que situaba a BMN como la entidad peor valorada.

Se ha puesto en marcha un programa para medir la “calidad objetiva en la atención al cliente”, el índice EQUOS de calidad objetiva a partir de 1.500 visitas a oficinas, se tiene constancia de que la calificación se comunica posteriormente a las oficinas y las que presentan una mayor desviación reciben formación adicional sobre atención al cliente.

Cabe recordar que BMN es un banco en el que el Estado es poseedor a través del FROB (Fondo de Reestructuración y Ordenación Bancaria) del 65% de las acciones. Esto implicaría, a nuestro juicio, una mayor atención sobre los productos que se venden y como se venden, una política de riesgos responsable que a su vez ayude al desarrollo del tejido productivo de las regiones en las que se opera.

4.10. Indicadores del Sector Financiero

Los Montes de Piedad de CAJAGRANADA y SA NOSTRA, son de relevancia en la actividad financiera más social de la entidad, con más de 26.000 operaciones de préstamo y 16 subastas online en 2015. Es conocido ya por esta representación sindical, la venta del Monte de Piedad de CAJAGRANADA, y que se prevé la venta del Monte de Piedad de SA NOSTRA. Habrá que esperar al informe de 2016 para conocer los motivos y la compensación social para BMN, si es que se hace, por la venta de estas dos importantes instituciones sociales.

Respecto al fondo de pensiones de los empleados de BMN no se hace mención alguna sobre su política de inversión, o si esta sigue criterios de inversión socialmente responsable (ISR)

Desde CCOO instamos a incluir criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en sus productos y decisiones de inversión, especialmente como propietarios del Capital de los trabajadores. Lo hacemos mediante un modelo³, en actualización permanente que recoge los principales estándares mundiales sobre información no financiera y buen gobierno.

Este modelo está relacionado con nuestra apuesta por un sistema financiero que tome en consideración la sostenibilidad de la empresa y a su vez la sostenibilidad del sistema económico y social, en equilibrio con el bienestar de los trabajadores y el máximo respeto a los clientes.

³ Modelo FS CCOO de criterios y valores para inversiones y proyectos

<http://www.ccoo-servicios.es/archivos/rse/ModeloISRFSCCOOREV2016.pdf>

5. Conclusiones

BMN publica un folleto atiborrado de información y de escaso valor en relación con la RSC, que lo único que consigue es desinformar ante la reiteración de datos, la inclusión de publicidad institucional y de productos, y el enfoque vago sobre RSC. Así como una interpretación y seguimiento del marco de GRI4 muy alejada del enfoque socio-laboral de este estudio.

La inclusión de aspectos fundamentales en la RSC es testimonial y se limita a una repetición de conceptos de manual sin una aplicación real, un seguimiento efectivo y una rendición de cuentas adecuada a las exigencias legítimas que cabe hacerle a una entidad como BMN, especialmente siendo como es, de Capital Público, de la sociedad en su conjunto.

No se puede hablar de política de RSC sin la participación de los Grupos de Interés, sin accionar los mecanismos de participación comprometidos con la Plantilla de BMN y sus representantes legales, corporaciones institucionales, locales, organizaciones sociales y de consumidores, proveedores, agentes medioambientales, etc.

El mecenazgo y el cumplimiento normativo, por sí solos, no son sinónimo de Responsabilidad Social Corporativa.

Nada nos hace pensar en un cambio favorable para la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de 2016, en mejoras de los índices socio-laborales, de la calidad de servicio y de empleabilidad, considerando lo ya acontecido durante los meses transcurridos del ejercicio en curso.

Animamos al Consejo de Administración de BMN a llevar a cabo, en 2017, los cambios necesarios que hagan de esta Entidad un modelo de sostenibilidad, de buenas prácticas, particularmente en la defensa del mantenimiento del servicio y cercanía con su clientela, y la protección del empleo de sus trabajadoras y trabajadores.

CCOO-Servicios BMN, a 15 de Diciembre de 2016.