



**Evaluación**  
**Socio-laboral al**  
**Informe de**  
**Responsabilidad**  
**Social Corporativa**  
**BMN 2016**

*Publicado por **CCOO** - Grupo BMN en noviembre de 2017*

## **1. Introducción**

## **2. Metodología**

## **3. Responsabilidad Social Corporativa: Prueba no superada por BMN**

## **4. Evaluación Socio-laboral Informe Responsabilidad Social Corporativa BMN 2016**

### **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

Con la publicación de BMN de su [informe](#) de Responsabilidad Social Corporativa 2016, y tras el hecho relevante que tuvo lugar el pasado 14 de septiembre de 2017 con la aprobación en sus juntas extraordinarias de accionistas de la fusión por absorción de las entidades Bankia y BMN, se puede concluir que este es el último informe de RSC que presentará BMN y por tanto el análisis del mismo tendrá ese carácter de evaluación final del desempeño en la materia tras sus siete años de existencia.

Este documento elaborado por la sección sindical de CCOO-Grupo BMN desde una perspectiva sindical y con un enfoque sociolaboral, trata de determinar el desempeño efectivo y el compromiso real de BMN con la Responsabilidad Social Corporativa y la inclusión de los principios de RSC en la gestión estratégica de la empresa, siguiendo la política y el plan sobre sostenibilidad y RSE de la Federación de Servicios de CCOO.

En una primera lectura hemos comprobado algunos cambios de formato respecto al informe 2015, los cuales denunciábamos en el [análisis](#) anterior, especialmente el formato del documento, que vuelve a ser PDF, y también el título del documento que vuelve a la fórmula que defendemos desde CCOO: Responsabilidad “Social” Corporativa (o de la Empresa), comprobando si este cambio se acompaña de una mejora en el desempeño social del banco.

## 2. Metodología

Para la evaluación del Informe de Responsabilidad Social Corporativa de BMN 2016 se utiliza la guía “*Evaluación Sociolaboral de Memorias de Sostenibilidad-Responsabilidad Social de las Empresas. Una Perspectiva Sindical*” publicada por la el Área de RSE de la Federación de Servicios de CCOO ([descarga](#)). También se ha utilizado la propia guía del estándar Global

Reporting Initiative (GRI), la [Guía de la Confederación Europea de Sindicatos](#), así como el [formulario TUAC-CSI para GRI](#).

La evaluación, 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. Responsabilidad Social Corporativa: Prueba no superada por BMN.**

BMN publica otro informe que no pasa el examen, no ofrece suficiente información ni lo hace en el formato adecuado para considerar este informe como una verdadera autoevaluación de la RSC, desde CCOO discrepamos en la interpretación que BMN hace de la RSC y lamentamos que haya agotado su tiempo sin haber puesto en práctica una política efectiva de Responsabilidad Social Corporativa. De nuevo el informe obvia hechos relevantes acontecidos durante este ejercicio o que aún afectan a la plantilla como la aplicación efectiva de un Plan de Igualdad poco ambicioso, la venta de los Montes de Piedad de Granada y Baleares, las personas afectadas por el ERE de mayo de 2013 y en vigor hasta el 31 de diciembre de 2017, las sentencias judiciales contra BMN en materia laboral, o la delicada situación financiera que acabará desembocando en la fusión con Bankia por absorción de esta.

Como resultado de la fusión, con la que BMN se integrará en Bankia, los objetivos planteados en el informe RSC para 2017 se quedan en papel mojado, aunque la falta de ambición y concreción de estos, como en los años anteriores los rebaja de la categoría de objetivos y los sitúa más en la escala de los eslóganes.

Si bien desconocemos el motivo que llevó a BMN a incluir la publicidad comercial e institucional que engrosaba sobremedida el informe 2015, dado que no existe relación entre esa publicidad y la Responsabilidad Social

Corporativa. Es de agradecer que el informe 2016 no incluya este tipo de publicidad.

BMN destaca que cuenta, y adjunta, un certificado de cumplimiento del “Código de Conducta Publicitaria” de la empresa Autocontrol. Y, sin embargo, vuelve a excluir la prueba más importante como forma de certificación pública que sería la inclusión de las opiniones de los grupos de interés, democráticamente representados, dentro de la memoria, tal como recomienda incluso la Estrategia Española de RSE, aprobada hace dos años a nivel de Consejo de Ministros, y que fue aceptada efusivamente también por las patronales españolas, y que cita expresamente la importancia de que exista un informe de la Representación Laboral en la Memoria.

#### **4. Evaluación Socio-laboral.**

El Informe de Responsabilidad Social Corporativa BMN 2016 incluye al final una relación de indicadores del GRI4 vinculados con la información publicada. GRI y sus indicadores ofrecen la posibilidad de informar de temas clave, pero su flexibilidad permite a las empresas no informar de forma completa. BMN los utiliza como una autoevaluación de la RSC según una visión parcial, muy limitada y que abusa de la supuesta voluntariedad de la materia. De ahí que abordemos este análisis sociolaboral.

##### **4.1. Compromiso con la RSC y la Sostenibilidad**

En el mensaje del Presidente se mantiene el compromiso de BMN con la RSC pero de nuevo se aprecian importantes contradicciones entre declaraciones y desempeño. Menciona lo que llama “Análisis de materialidad” para identificar los temas relevantes para los grupos de interés (pg. 51) pero este se hace desde una revisión de la literatura y las fuentes institucionales de

guías de RSC, no de un trabajo de campo con grupos de Interés identificados, y sus respectivos interlocutores.

Así como el Presidente se congratula de haber finalizado la implantación del Plan de Igualdad de BMN en 2016, desde CCOO denunciaremos que la propia redacción de este informe en lenguaje sexista contradice uno de los puntos de ese acuerdo, habiendo manifestado abiertamente la disconformidad con el mismo ante sus relevantes carencias para su implantación.

El modelo de banca de proximidad y compromiso social del que hace bandera BMN y su Presidente, se enfrenta en la realidad con la política de cierre de oficinas que mantiene el banco en 2016 y que ha supuesto el cierre de 72 oficinas este año, ahondando en la exclusión financiera de territorios especialmente sensibles como es el caso de la Alpujarra Granadina, que denuncian instituciones locales, provinciales y la propia sociedad civil.

El Consejo de Administración aumenta de 10 a 11 miembros, con lo que el *techo de cristal* en BMN gana una capa puesto que esta incorporación rebaja el porcentaje de mujeres en el Consejo del 20% al 18%. Esta incorporación amplía la representación de miembros independientes en su Consejo. De igual manera, el Comité de Dirección solo cuenta con un 7% de representación de la mujer, la Directora Territorial de Levante; 1 mujer de catorce miembros que lo componen.

#### **4.2. Globalidad de la información**

Si bien BMN nos tiene acostumbrados a su visión minimalista de la RSC, obviando incluir en el Informe a las empresas del Grupo BMN o excluir información detallada sobre determinados hechos relevantes que le resultan incómodos, hay ausencias en este informe especialmente destacables:

La falta de información relevante en RSC relacionada con importantes proveedores de servicios, entre las que se encuentran sociedades del

Grupo BMN como Sernostrum, Vector Capital, Oesia, BMN Mediación de seguros, Summa Seguridad, etc, que prestan servicio a BMN en sus propias instalaciones y con parte de su personal proveniente de BMN, subrogado y con garantía de retorno, en muchos casos solicitada.

Como tampoco hace mención al personal externalizado a empresas de servicios subcontratadas, con sentencias de nulidad de los acuerdos laborales suscritos con parte de la Representación Laboral, como los realizados para Docout y Energuia Web; como la retirada del acuerdo laboral en Sernostrum, tras su demanda igualmente ante la justicia por su falta de transparencia y representatividad laboral.

Ausencia destacada en el informe de este año es la información relativa a la venta de los montes de piedad de Granada y Palma a la Fundación Obra Social y Monte de Piedad de Madrid "Montemadrid". Identificadas en el informe 2015 como *"instituciones centenarias con gran raigambre en sus territorios"*, con un volumen de créditos concedidos ese año de 17,8 millones de euros, con un marcado carácter social. De un plumazo BMN los ha hecho desaparecer tanto del balance como de su informe anual de RSC, se desconocen los motivos que llevaron a su venta, como la pérdida económica y social que para la marca BMN han significado sus pérdidas.

El Código de Conducta de BMN que, según declaración institucional, afecta a toda la plantilla y en cuya redacción no se contó con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores, ha sido objetivo de análisis por esta Sección Sindical concluyendo que tanto el Código de Conducta como la formación que se impartió sobre el mismo presentan serias discrepancias con el [Código](#) Deontológico propuesto por CCOO. De acuerdo a este análisis, el Código de Conducta impuesto por BMN, auspiciado por la nueva regulación en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas (L.O. 1/2015 de 30 de marzo por la que se modifica el Código Penal), supone trasladar la

responsabilidad penal derivada del ejercicio profesional a su plantilla, con un cambio sustancial de su responsabilidad al banco.

### **4.3. Relación con los Grupos de Interés**

La relación con los grupos de interés ha sido en todo este tiempo una asignatura pendiente para BMN, especialmente desde nuestro enfoque Sociolaboral puesto que continúa sin identificar expresamente a la Representación Legal de los Trabajadores, los sindicatos, como representantes del grupo de interés “*Trabajadores*”.

En el análisis de materialidad realizado en 2016 no se identifican grupos de interés concretos ni a sus interlocutores, 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. De nuevo estamos ante una recopilación de información bibliográfica y no ante un trabajo de campo con contactos reales y retroalimentación positiva para el desempeño de la RSC y la excelencia en BMN.

### **4.4. Desempeño Económico**

La información suministrada por el Informe sobre desempeño económico es limitada y pasa de soslayo sobre su resultado negativo en el ejercicio 2016.. El Banco obtiene este resultado pese a los ingresos extraordinarios fruto de la política de desinversión en empresas participadas y la venta de los montes de piedad. Los indicadores financieros de los que BMN no habla ahora, ni en informes anteriores, seguían una tendencia negativa que se ha materializado en las pérdidas de este año y han dado lugar a la inevitable fusión con Bankia. No se produce la que sería una lógica rendición de cuentas en el desempeño

de las políticas de negocio empresarial llevadas a cabo por la Dirección, una vez más.

Como en informes anteriores no se identifican los motivos de la caída del negocio o se establece una comparación entre los indicadores financieros de BMN y los valores medios del sector, que permitiera una mejor y más rápida evaluación del desempeño financiero.

No se profundiza, desde el punto de vista del valor compartido, en los indicadores relacionados con la equidad salarial, ni en el de brecha salarial de género, ni tampoco hay un indicador sobre huella fiscal. Abundar sobre los indicadores que propone GRI, que no consideramos suficientes, sería un buen ejemplo además para el futuro de la Directiva de Información Financiera: indicadores de resultados relevantes, claros y comparables.

#### **4.5. Indicadores de Impacto Ambiental**

BMN continúa sin implementar un Sistema de Gestión Ambiental. Como paso previo tampoco ha realizado una evaluación del impacto ambiental de su actividad.

El Proyecto de eficiencia energética de BMN, centrado en la reducción del consumo energético ofrece datos de ejecución del programa aunque no se especifica el objetivo inicial del mismo, que permitiría una evaluación del mismo. Aun así hay un avance respecto al informe 2015 al ofrecer información sobre consumos energéticos (identificando las fuentes de consumo), mix de consumo de papel y papel reciclado con una mejora declarada respecto al ejercicio anterior, así como el reciclaje de tóner que mejora considerablemente debido al cambio en el contrato con el proveedor del servicio de impresión, según declara en el informe. BMN se volvió a sumar a *La Hora del Planeta* en 2016.

No se abordan temas de salud laboral en relación al ambiente en oficina: ruidos, temperatura, luminosidad, problemas de humedad, plagas, etc. Tampoco se trata la movilidad sostenible, planes para minimizar los desplazamientos de personas a sus centros de trabajo. Movilidad geográfica. Respecto a formación y concienciación del personal no se tiene constancia de programas concretos.

Tampoco informa si BMN incluye cláusulas ambientales en la selección y contratación a proveedores. O sobre la inclusión de cláusulas de impacto ambiental y prevención de riesgos derivados del incumplimiento de la legislación ambiental o urbanística (usos del suelo, gestión de residuos, contaminación, etc.) en la concesión de crédito a clientes.

#### **4.6. Indicadores Laborales**

Los indicadores del ámbito laboral, que han de dar una imagen fiel respecto del estado de la plantilla en términos cuantitativos y cualitativos, ofreciendo datos de carácter económico y social, han mejorado en este informe respecto del informe 2015, pero aún presentan importantes deficiencias que esta evaluación trata de destacar. Si bien nos encontramos con frecuentes menciones al Plan de Igualdad implantado en 2016, cuando tratamos de localizar la información que BMN se comprometió a poner a disposición de la Comisión de Igualdad en dicho Plan, y que debería aparecer en este informe por su relación con la RSC, no la encontramos. Dicha información daría lugar a una evaluación más fiable del desempeño laboral de BMN.

En 2016 la plantilla de BMN se redujo en un 6,9%, lo que equivale a 298 puestos de trabajo, el informe no da cuenta de este dato de forma explícita (rotación negativa de la plantilla) ni comenta las causas o la fórmula a través de la cual se han producido las desvinculaciones.

Se mantiene una profunda desigualdad de género en la composición tanto del equipo directivo, donde la presencia de mujeres es especialmente escasa, como en mandos intermedios.

El Informe destaca que el 100% de la plantilla está cubierta por Convenio Colectivo, aunque no se especifica si existen mejoras respecto de este y su detalle.

BMN sigue sin incorporar un sistema específico de prevención de riesgos psicosociales que es de especial relevancia dada la situación que vive la plantilla de BMN con un ERE en vigor hasta el 31/12/2017, con la incertidumbre ante los rumores de una fusión y las consecuencias de esta, y con la evolución negativa del negocio. En este sentido se detecta un repunte del 29% en los días perdidos por ausencia (pese a la reducción del número total de personas), sin que BMN identifique ni un solo caso de “enfermedades ocupacionales”.

En 2016 se realizaron evaluaciones de desempeño a 3.200 personas de la red de sucursales, y 2.674 personas realizaron una prueba específica de perfil competencial. El contenido y finalidad de ambos programas siguen sin comunicarse a la Representación Legal de los Trabajadores.

El Informe sigue sin dar cuenta de los conflictos que en materia laboral han terminado en los tribunales, en 2016 temas como el incumplimiento de información a la representación sindical sobre afectados por el ERE de 2013, la liquidación de la parte del trienio devengado según recoge el Convenio Colectivo 2015-2018, etc. Si bien BMN destaca que mantiene una relación transparente y fluida con la RLT (a la que sigue sin considerar como representantes del grupo de interés *Trabajadores* en materia de RSC), la Audiencia Nacional ha condenado a BMN por vulnerar la libertad sindical y el derecho a la información de la sección sindical de CCOO.

Las pruebas de promoción interna llevadas a cabo en 2016 por BMN, tras acuerdo previo a la resolución judicial del asunto, han suscitado críticas por el procedimiento empleado y la falta de transparencia del proceso.

BMN no alcanza el mínimo legal del 2% de ocupación laboral por personal con discapacidad, ni mantiene una política de ayuda y protección para estas personas en su ámbito laboral.

#### **4.7. Derechos Humanos**

BMN es una empresa de ámbito nacional, según reza en el informe. El 98% de sus compras las realiza a proveedores locales, en zonas donde la entidad mantiene una presencia elevada. El Informe identifica a 133 proveedores con una facturación superior a los 120.000 euros, como proveedores homologados. Pese a ello no se detallan esos proveedores en el informe, tampoco los proveedores cuya facturación a BMN fue superior a los 300.000 euros que deben ser ratificados por el Comité de Compras y el Comité de Dirección. No se detallan los contenidos ni los resultados de la evaluación a proveedores, por tanto el “Procedimiento de homologación de proveedores” resulta poco transparente de cara a este informe y los demás Grupo de Interés.

El Informe dice que no se ha identificado ningún impacto negativo “significativo” en los derechos laborales, derechos humanos, la sociedad ni el medio ambiente, en la evaluación a proveedores. Obvia deliberadamente las declaraciones judiciales de nulidad de los procesos de externalización en materia laboral. También evita identificar o aportar información de los principales proveedores de servicios que mantienen importantes contratos con BMN y cuya parte de sus plantillas (personal proveniente de BMN) prestan servicio en instalaciones del banco.

#### **4.8. Desempeño Social**

BMN destaca las 4.693 actividades realizadas por la Fundación CajaMurcia, CajaGranada Fundación y Caixa de Balears en 2016, de las que se han beneficiado más de dos millones de personas. No menciona por el contrario el recorte del 11,7% del presupuesto para estos programas respecto al año anterior. 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.

La exclusión financiera de carácter territorial es un problema acuciante fruto de la concentración bancaria y la consiguiente reducción de la red de oficinas. Lejos de combatir este problema, en 2016 BMN cerró 72 oficinas de las cuales 27 se encontraban en poblaciones con menos de 10.000 habitantes, siendo las poblaciones que más sufren la exclusión financiera las que soportaron una mayor reducción de oficinas, un 37,5 % del total. Este hecho provocó en la primavera de 2016 una resolución unánime de la Diputación de Granada contra la exclusión financiera, a la que se unió la Mancomunidad de Municipios de la Alpujarra Granadina.

La aportación de BMN al Fondo Social de Viviendas (FSV) se mantiene en las 250 viviendas del ejercicio 2016. A este dato hay que añadir las 125 viviendas en alquiler social y las 237 viviendas alquiladas a familias vulnerables, no se ofrecen más detalles.

#### **4.9. Responsabilidad sobre productos y servicios**

En el informe no se indica si BMN comercializa productos catalogados como ISR (Inversión Socialmente Responsable), tampoco si la política de inversión de activos de BMN sigue estos criterios.

En cuanto a satisfacción del cliente, el Informe destaca la mejora en el Índice EQUOS de calidad objetiva, sin embargo no explica el incremento del 36,8 % de las quejas recibidas por el Servicio de Atención al Cliente respecto al ejercicio anterior, de las que 509 fueron al organismo supervisor (Banco de España). Merece una llamada de atención el gráfico de barras que en la página 21 del Informe ilustra este incremento, lamentable falta de rigor y objetividad.

La descarga de responsabilidad sobre la plantilla en la comercialización de productos financieros que hace el Código de Conducta de BMN, auspiciada por una reforma legal ad hoc, supone una vulneración ética al desempeño de esta.

#### **4.10. Indicadores del Sector Financiero**

La especial composición del accionariado de BMN, con un 65% de los títulos en manos del FROB, y por ende del Estado, debiera implicar una aplicación más rigurosa de los principios de la RSC, la rendición de cuentas y la transparencia.

### **5. Conclusiones**

El Informe RSC 2016 que realiza y publica BMN mantiene, en un símil, la famosa *filosofía de Juan Palomo: yo me lo guiso, yo me lo como*. Si bien incluye más información relevante y excluye la publicidad que de forma insólita colocaron en el informe anterior, no tiene en cuenta las recomendaciones no ya sindicales ( Federación de Servicios, CCOO, y las Confederaciones Sindicales Europeas e Internacionales en los documentos citados al principio) sino tampoco lo acordado por el Consejo Estatal de RSE (CERSE) y consensuado en la Estrategia Española de RSE, validada por las patronales y por el Consejo de Ministros, y conserva su tendencia de no ofrecer u obviar determinados datos relevantes.

La participación de los Grupos de Interés, aspecto fundamental para que una organización pueda presumir de hacer RSC, sigue sin ser tenida en cuenta de forma rigurosa por BMN. Se sigue abusando de manual y prescindiendo de contacto, diálogo y rendición de cuentas.

Los montes de piedad de las fundaciones de CajaGRANADA y Sa Nostra, otrora estandartes del compromiso social de BMN con sus comunidades, han desaparecido tanto del Informe como del balance de BMN sin pena ni gloria, su venta a MonteMadrid no ha merecido unas líneas razonando su venta, exponiendo las medidas compensatorias o tan siquiera el montante ingresado por la operación.

BMN sigue siendo una entidad propiedad del ESTADO.

Tratar de hacer pasar una certificación sobre la publicidad de BMN otorgada por el cumplimiento de un código de buenas prácticas publicitarias, como una certificación de participación y validación de grupos de interés, es tratar de dar *gato por liebre*.

En materia Sociolaboral, ni el Informe, ni BMN, pasan la prueba. La información se ha ampliado pero no en la medida esperada tras el anuncio del propio Presidente sobre la implantación del Plan de Igualdad, incumpliendo el compromiso alcanzado en dicho acuerdo sobre información.

BMN se despide de la RSC de la misma forma que empezó, pasando de perfil. Confundiendo Responsabilidad Social Corporativa con aspectos publicitarios, el mecenazgo y una simple declaración de buenas intenciones.

Oportunidad perdida de un proyecto que ha adolecido principalmente de eso, de tener un proyecto social y responsable para las personas.