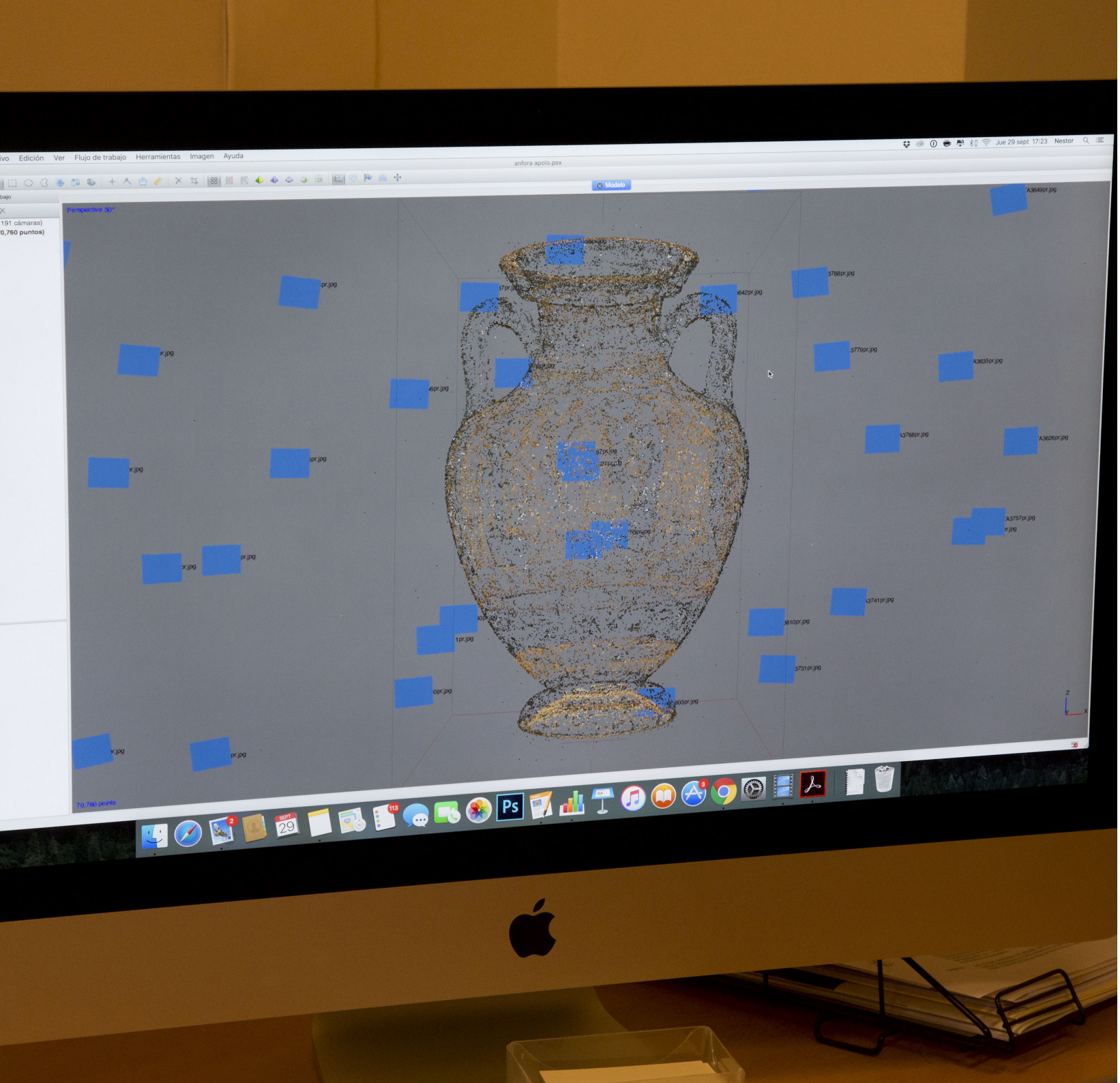
EMPLEADOS

5.1. PERFIL DEL EMPLEADO.

5.2. CANALES DE COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS.

5.3. PRÁCTICAS LABORALES.

5.4. ÉTICA Y TRANSPARENCIA.



5.
Empleados

Los empleados de BME son el principal activo de la Sociedad que, a través del área de Recursos Humanos, promueve su desarrollo profesional y personal mediante la mejora constante de los servicios y actividades que se les prestan, sus programas de formación e impulso profesional, así como las herramientas tecnológicas de que dispone para agilizar cualquier trámite, consulta o solicitud que planteen los empleados.

El Director de Recursos Humanos, máximo responsable de esta área, coordina y supervisa, entre otras cuestiones, la seguridad y salud laboral de BME y los planes de formación de empleados de la Sociedad que elabora el Responsable de Formación.

Colaboración con el Museo Arqueológico Nacional.
Digitalización en 3D de piezas de colección ánforas griegas. Comienzo del proceso de digitalización.

5.1
Perfil del Empleado

Todos los empleados del grupo están sujetos al Convenio Colectivo estatutario de Pluralidad de Empresas Vinculadas por Razones Organizativas y Productivas de ámbito estatal correspondiente a los ejercicios 2015-2017, salvo los de Bolsa de Barcelona y Bolsa de Bilbao, que están sujetos a sus respectivos Convenios Colectivos, cuyo clausulado es homologable con el contenido del Convenio Colectivo estatutario antes citado.

Estos convenios clasifican a los empleados en los grupos profesionales A, B, C, D y E, que se corresponden con la clasificación profesional de alta dirección, dirección media, técnico especializado, administrativos y auxiliares/soporte, respectivamente, que se utilizan en los datos a 31 de diciembre de 2016 incluidos en los cuadros de este capítulo quinto.

Plantilla de Empleados

	2014	2015	2016
Plantilla de empleados			
Mujeres	277	282	293
Hombres	467	469	480
Total	744	751	773
Promedio de edad de plantilla			
Mujeres	44,93	44,53	44,41
Hombres	46,41	46,85	46,56
Plantilla de empleados por clasificación profesional			
Alta dirección	9	9	7
Dirección media	64	63	60
Técnico especializado	457	458	476
Administrativos / Auxiliares / Soporte	214	221	230
Plantilla de empleados por clasificación profesional y sexos			
Mujeres alta dirección	0	0	0
Hombres alta dirección	9	9	7
Mujeres dirección media	19	19	19
Hombres dirección media	45	44	41
Mujeres técnico especializado	166	164	177
Hombres técnico especializado	291	294	299
Mujeres Administ / Auxiliares / Soporte	92	99	97
Hombres Administ / Auxiliares / Soporte	122	122	133
Plantilla de empleados por tramos de edad			
Menos de 30	50	49	72
De 30 a 39	154	138	128
De 40 a 49	242	264	267
A partir de 50	298	300	306

	2014	2015	2016
Plantilla de empleados por tramos de edad y sexos			
Mujeres menos de 30	20	21	32
Hombres menos de 30	30	28	40
Mujeres de 30 a 39	62	54	47
Hombres de 30 a 39	92	84	81
Mujeres de 40 a 49	103	117	117
Hombres de 40 a 49	139	147	150
Mujeres a partir de 50	92	90	97
Hombres a partir de 50	206	210	209
Plantilla de empleados por áreas geográficas			
Madrid	590	600	625
Barcelona	97	95	95
Bilbao	33	33	32
Valencia	24	23	21
Plantilla de empleados por centros de trabajo			
Sede Social (Plaza Lealtad 1, Madrid)	67	60	59
S. Operativa (Tramontana 2 Bis; Las Rozas Madrid)	502	518	546
S. Operativa (Alfonso XI, 6, Madrid)	21	22	20
Bolsa de Barcelona (Paseo de Gracia, 19, Barcelona)	97	95	95
Bolsa Bilbao (José Mª Olabarri 1, Bilbao)	33	33	32
Bolsa Valencia (Libreros,2 y 4, Valencia)	24	23	21

Altas y Bajas de Empleados [1]

	2014	2015	2016
Altas y bajas en la plantilla de empleados			
Altas totales	50	40	56
Bajas totales	39	33	34

	Altas de empleados			Bajas de empleados		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Altas y bajas por sexos						
Mujeres	19	22	21	16	19	9
Hombres	31	18	35	23	14	25
Altas y bajas por tramos de edad						
Menos de 30	26	17	38	10	5	9
De 30 a 39	11	16	14	7	7	6
De 40 a 49	13	5	3	8	3	2
A partir de 50	0	2	1	14	18	17
Altas y bajas por clasificación profesional						
Alta dirección	0	0	0	0	0	2
Dirección media	0	0	0	2	1	3
Técnico especializado	9	2	3	17	21	14
Administrativos / Auxiliares / Soporte	41	38	53	20	11	15
Altas y bajas por zonas geográficas						
Madrid	49	39	55	29	29	30
Barcelona	1	1	1	7	3	1
Bilbao	0	0	0	2	0	1
Valencia	0	0	0	1	1	2

	Mujeres			Hombres		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Tipología de bajas de empleados						
Voluntaria	3	10	5	11	16	16
Despido	5	1	2	3	1	1
Excedencia	6	2	2	1	0	1
Invalidez	0	0	0	2	0	0
Jubilación	0	0	0	3	0	3
Fallecimiento [2]	0	1	0	0	2	1
Vencimiento de contrato	2	0	0	3	0	3

(1) Para la elaboración de este cuadro se ha tenido en consideración la fecha de efecto de las altas y bajas de los empleados en las sociedades del grupo BME.

(2) Durante el 2014, 2015 y 2016 no hubo víctimas mortales relacionadas con el trabajo que desarrollan los empleados.

Índices de Rotación Anual de la Plantilla

	2014	2015	2016
Índice de rotación anual de la plantilla			
TOTAL	**1,48%**	**0,93%**	**2,85%**
Por zona geográfica			
Madrid	4,24%	1,67%	4,00%
Barcelona	-12,37%	-2,11%	0,00%
Bilbao	-6,06%	0,00%	-3,13%
Valencia	0,00%	-4,35%	-9,52%
Por sexo			
Mujeres	1,44%	1,42%	3,75%
Hombres	1,50%	0,64%	2,29%
Por edad			
Menos de 30	14,00%	24,49%	31,94%
De 30 a 39	-10,39%	6,52%	-7,81%
De 40 a 49	2,48%	0,76%	1,12%
A partir de 50	4,70%	-5,33%	1,96%
Por categoría profesional			
Alta dirección	0,00%	0,00%	-28,57%
Dirección media	-3,13%	-1,59%	-5,00%
Técnico especializado	6,35%	-4,15%	3,78%
Administrativos / Auxiliares / Soporte	-7,48%	12,22%	3,91%

Contratación de empleados

	2014	2015	2016
Empleados por tipo de contrato fijo			
Contrato fijo	710	723	725
Contrato temporal	34	28	48
Contratación local de empleados y directivos	100%	100%	100%
Antigüedad media de la plantilla (años)	18,45	18,36	18,95
Contrato a tiempo completo	744	751	773
Contrato a tiempo parcial	0	0	0

Empleados con discapacidad

	2014	2015	2016
Número medio de empleados con discapacidad mayor o igual del 33%			
Alta dirección	0	0	0
Dirección media	1	1	1
Técnico especializado	3	3	4
Auxiliares / Soporte	3	3	3
Total	7	7	8
Empleados con discapacidad con contrato fijo	100%	100%	100%

BME cumple con carácter general lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, sin perjuicio de que en este ejercicio 2016, como consecuencia del incremento de la plantilla, se están realizando los ajustes pertinentes para un adecuado cumplimiento de dicha norma. La Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid tiene firmado un contrato de mantenimiento del jardín con la empresa Jaresdem, S.L., inscrita en el registro de Centros Especiales de Empleo.

5.2
Canales de Comunicación con los Empleados

El principal cauce de comunicación con la Sociedad con el que cuentan los empleados es la herramienta "*Recursos Humanos On-Line*". Esta herramienta para empleados, implementada con nuevas funcionalidades durante el 2016, se completa con la atención telefónica de consultas, las comunicaciones internas, la web corporativa **(www.bolsasymercados.es)**, la Revista interna ACTIVO y otras publicaciones corporativas como la Revista Bolsa, el canal video, la Central de presentaciones como herramienta de gestión del conocimiento y la intranet, que también ha sido actualizada durante el ejercicio 2016.

Canales
de Comunicación
Empleados
Intranet de BME
Publicaciones
Corporativas
Boletín de Prensa
Cursos de Formación
Revista ACTIVO
Junta General
de Accionistas
Comités Técnicos
derivados del Convenio
Colectivo
Web Corporativa
www.bolsasymercados.es
Redes Sociales
Recursos Humanos
on-line
Correo Electrónico
Atención Telefónica
de Consultas (RRHH)
Comunicaciones
Internas
Órganos de
Representación

Convenio Colectivo y representación de los empleados

El Convenio Colectivo estatutario de Pluralidad de Empresas Vinculadas por Razones Organizativas y Productivas que regula las relaciones laborales entre las diferentes empresas del Grupo BME (a excepción de los empleados de la Bolsa de Barcelona y Bolsa de Bilbao) y sus trabajadores se configura como un convenio de grupo de empresas de ámbito estatal.

El Convenio Colectivo estatutario 2015-2017 es de aplicación al 89 por 100 de los empleados del Grupo BME, mientras que el 11 por 100 restante está sujeto a los Convenios Colectivos de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona y de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, cuyo clausulado es, como ya hemos mencionado, homologable con el contenido del Convenio Colectivo estatutario.

En este sentido, las referencias realizadas en este informe a beneficios sociales, derechos y obligaciones de los empleados y cualesquiera otras, serán las contenidas en el Convenio Colectivo estatutario 2015-2017.

Empleados sujetos a convenios colectivos

	2014	2015	2016
Porcentaje de empleados sujetos a convenios colectivos	100%	100%	100%
Convenio Colectivo estatutario del grupo BME	656	664	688
C.C. de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona	55	54	53
C.C. de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao	33	33	32

Los órganos de representación sindical de los trabajadores constituyen un cauce de diálogo constante entre la Sociedad y los empleados destinado no solo a la negociación colectiva sino también a la resolución de los eventuales conflictos que puedan surgir. Asimismo, los empleados participan en los comités técnicos derivados del Convenio Colectivo.

BME garantiza a todos sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

De conformidad con la normativa, BME informa a la representación de los trabajadores sobre la situación y estructura del empleo en los distintos centros de trabajo, así como de las decisiones de BME que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Durante el ejercicio 2016 no se ha suscitado ninguna controversia.

Por último, la Comisión de Interpretación y Seguimiento cuya función principal es la interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio, el estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, el arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, así como la supervisión del posible proceso de adhesión de aquellas compañías del Grupo a las que no es de aplicación, se ha reunido en 5 ocasiones durante el ejercicio 2016.

5.3
Prácticas Laborales

A) Beneficios sociales

A.1) Política de conciliación familiar y beneficios sociales

BME fomenta la flexibilidad laboral y la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar entre sus empleados fijos y temporales con diversas políticas de **conciliación de trabajo y familia**: permisos sin retribuir y retribuidos y reducción de jornada por guarda legal y por lactancia.

Otras medidas de conciliación laboral y familiar de las que se benefician el 100 por 100 de los empleados, tanto con contrato fijo como temporal, son la flexibilidad en el horario de entrada y salida, las jornadas de cinco horas y media, los viernes y vísperas de festivo y la posibilidad de solicitar las vacaciones en cualquier momento, pudiendo fraccionarse en varios periodos.

Beneficios Sociales

	2014	2015	2016
Permisos sin retribuir	18	21	20
Permisos retribuidos (*)	714	725	758
Reducción de jornada por guarda legal	48	55	41
Reducción de jornada por lactancia	11	13	7

(*) En estos permisos retribuidos se incluyen los siguientes conceptos de prestaciones sociales: días de convenio; matrimonio; por nacimiento de hijo o adopción; enfermedad grave o fallecimiento; traslado de domicilio habitual; asistencia a exámenes; consulta médica y deber inexcusable de carácter público y personal.

Ejemplo de actividades para hijos de los empleados.

Además, los empleados que así lo soliciten y esté justificado, podrán trabajar a distancia con teletrabajo. En relación con lo anterior, BME constituyó en el ejercicio 2015 una Comisión interna con la finalidad de realizar un análisis relativo a la viabilidad del teletrabajo.

Los empleados cuentan también con **beneficios sociales** con los que se trata de conseguir un equilibrio entre la vida personal y laboral, principalmente a través de un apoyo económico.

Otros Beneficios Sociales

	2014	2015	2016
Ayuda para disminuidos físicos y psíquicos y atención a la diversidad	23	22	24
Becas destinadas a hijos de empleados	38	28	33
Tickets Guardería	39	30	30
Ayudas de estudios a hijos de empleados	396	386	392
Ayudas de estudios para empleados	22	29	22
Ayudas por natalidad	20	20	19
Ayudas por nupcialidad	7	4	18
Anticipos de nómina sin interés (1)	79	77	80
Préstamos personales (2)	39	35	40

(1) A 31 de diciembre de 2014, 2015 y 2016, se habían tramitado 262, 216 y 243 anticipos de nómina sin interés de los que se han beneficiado los 79, 77 y 80 empleados antes indicados, respectivamente.
(2) Los datos sobre préstamos personales se corresponden con el número de empleados que han solicitado estos préstamos durante el ejercicio. El número de empleados que a 31 de diciembre de 2014, 2015 y 2016 se estaban beneficiando de préstamos personales concedidos por la empresa es de 154, 144 y 133, respectivamente.

Asimismo, la Sociedad ha suscrito a favor de todos sus empleados una Póliza de seguro de vida con cobertura por fallecimiento del asegurado por cualquier causa, accidente o accidente de circulación e invalidez absoluta y permanente, y proporciona una Póliza de asistencia sanitaria, complementaria de la Seguridad Social, a la que nos referimos en este capítulo.

A los empleados que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal se les complementa al 100 por 100 de su salario total, exceptuando plus de distancia y ayuda comida.

A.2) Otros servicios y actividades

i) Servicios a favor del empleado

BME proporciona a sus empleados una serie de servicios con la finalidad de facilitarles el acceso a sus puestos de trabajo y el desarrollo de sus funciones con la mayor comodidad.

Así, en relación al acceso a los centros de trabajo, BME pone a disposición de los trabajadores de la sede de Las Rozas (Madrid), que es la que alberga la mayoría de la plantilla de BME, un servicio de autobús-lanzadera que facilita su traslado y desplazamiento al centro de trabajo de Plaza de la Lealtad, así como desde y hacia la estación de transporte público más cercana, y cuenta con un servicio de aparcamiento para aquellos empleados que decidan acudir al trabajo en sus vehículos particulares.

Por otro lado, BME proporciona a sus empleados ubicados en Las Rozas un servicio de restaurante y zonas de descanso y en la sede operativa de Plaza de la Lealtad zonas de descanso.

Con la finalidad de centralizar los viajes de carácter profesional de los empleados del Grupo, BME cuenta con un Puesto-Oficina de Viajes en su sede de Las Rozas. Este servicio está también habilitado para la organización de desplazamientos y vacaciones privados.

BME ha ofrecido a los hijos de sus empleados la posibilidad de realizar, coincidiendo con las vacaciones escolares de Semana Santa, verano y Navidad, campamentos urbanos, talleres y otras actividades, a través de entidades como FAUNIA, THE GREEN MONKEY y ENGLISH FOR FUN, que consisten en actividades educativas, espectáculos, talleres y juegos para niños en contacto con la naturaleza.

Por otro lado, durante el 2016 los empleados han podido disfrutar de condiciones especiales para, entre otras cuestiones, la matricula en el colegio Endaze British International School y para la compra de coches marca Nissan.

ii) Actividades deportivas y lúdicas

Durante el ejercicio 2016 BME ha organizado la duodécima edición del Torneo de Pádel para los empleados, ha patrocinado y dotado económicamente los gastos de equipamiento de sus empleados y de inscripción en las competiciones anuales de los equipos de fútbol sala, de fútbol once y de baloncesto de la Sociedad, así como ha colaborado y patrocinado el club de atletismo y el club de ciclismo.

Asimismo, 60 empleados de BME participaron en la XVIII Carrera de las Empresas celebrada el día 18 de diciembre de 2016.

BME sigue organizando en el Palacio de la Bolsa un encuentro con los Reyes Magos para los hijos de los empleados y, con motivo del décimo aniversario de la salida a Bolsa, ha organizado durante el ejercicio 2016 un concurso de Dibujo infantil para los hijos de los empleados.

B) Formación e impulso al talento profesional

B.1) Formación

El área de Recursos Humanos, directamente y a través de "Recursos Humanos On-Line", promueve e impulsa cursos presenciales y on-line de formación y reciclaje para sus empleados a través del Plan Profesional de Formación Continua y otros cursos complementarios con el objetivo de contribuir a su desarrollo profesional y adecuarlo a las necesidades detectadas en la evaluación del empleado.

Con el objetivo de verificar la calidad, la adecuación a las necesidades detectadas y el grado de satisfacción de los participantes en los cursos de formación, todas las acciones formativas que se desarrollan son evaluadas anualmente por el Departamento de Formación, por los proveedores y por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo a través de sus cuestionarios oficiales. Como en ejercicios anteriores, el grado de satisfacción de las acciones formativas, de los formadores y de la consecución de los objetivos entre los empleados es alto.

El Plan Profesional de Formación Continua se configura tras analizar las necesidades de formación recogidas en la evaluación anual de desempeño y tomar en consideración la solicitud de los responsables de las Unidades de Negocio y Áreas Corporativas, así como por iniciativa del departamento de Formación. Asimismo, a los efectos de mejorar la calidad de Plan de Formación e identificar las necesidades formativas, se ha constituido una Comisión de Seguimiento del Plan de Formación, de la que forma parte la representación sindical de los trabajadores.

Además, este Plan de Formación Profesional Continua para 2016 cumple con los requisitos establecidos en el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y tiene como finalidad impulsar la formación y el desarrollo de los empleados, siendo beneficiario de las bonificaciones de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Número de cursos realizados en el Plan Profesional de Formación Continua de BME (*)

	2014	2015	2016
Plan Profesional de Formación Continua se estructura en las siguientes áreas:	91	73	81
Área de Aplicaciones de Usuario.	11	7	8
Área de Desarrollo de Habilidades.	15	14	212
Área de Tecnologías de la Información.	27	16	9
Área Financiera y de Mercados y Activos Financieros.	38	36	43

(*) Estas cifras no incluyen la formación por idiomas ni a través de programas Máster.

Además de esta formación dentro del Plan Profesional de Formación Continua, se imparten otra serie de cursos que se consideran convenientes como consecuencia de necesidades de negocio puntuales y específicas. Así, entre otras cuestiones, durante este ejercicio 2016 se ha creado la acción formativa "Conflictos de interés y ética de los negocios" a los efectos de dar cumplimiento al principio cuarto de *International Organization of Securities Commissions* (IOSCO) relativo al marco de control contenido en el informe denominado "*Final Report on the Principles for Financial Benchmarks*" de julio de 2013, en el que se hace alusión a la formación y aptitudes del personal que gestiona los Índices del IBEX.

Durante el ejercicio 2016, se han recuperado ligeramente el número total de beneficiarios de formación y de horas de formación recibidas e impartidas con respecto al igual que el ejercicio 2015, ejercicio en el que estas variables disminuyeron debido al gran número de proyectos en curso en el Grupo y la disminución de las horas de formación *e-learning* en el área de ofimática.

Formación (1)

	2014	2015	2016
Cifras totales de formación			
Número total horas de formación impartidas	3.069,5	1.825	1.868,5
Número de empleados beneficiarios de algún tipo de formación	466	354	355
Número total de horas de formación recibidas	13.912,5	7.397	8.894
Formación presencial: número total de horas de recibidas	8.540,5	5.557	6.375
Formación on-line: número total de horas de recibidas	5.372	1.840	2.519
Número de horas de formación recibidas por empleado	18,72	9,92	11,52
Plan Profesional de Formación Continua			
Número de horas de formación impartidas	1.940,5	1.300	1.270,5
Número de empleados beneficiarios	413	295	301
Número de horas de formación recibidas	12.026,5	6.229	7.452,5
Otros cursos (2)			
Número de horas de formación impartidas	1.129	525	598
Número de empleados beneficiarios	53	59	54
Número de horas de formación recibidas	1.886	1.168	1.441,5

(1) Estas cifras no incluyen la formación por idiomas.
(2) Estas cifras no incluyen la formación a través de programas Máster.

Ratio horas de formación recibidas por empleado (*)

	2014	2015	2016
Cifras totales de formación	18,72	9,92	11,52
Plan Profesional de Formación Continua	16,19	8,35	9,65
Otros Cursos	2,54	1,57	0,93
Promedio de horas de formación desglosado por categoría profesional			
Alta Dirección	0,00	0,88	1,71
Dirección Media	6,58	9,27	4,05
Técnico especializado	15,80	9,03	8,63
Administ / Auxiliares / Soporte	29,22	12,20	19,80
Número de cursos realizados por los empleados por categoría profesional y por sexo			
Hombres Alta Dirección	0	1	1
Mujeres Alta Dirección	0	0	0
Hombres Dirección Media	22	15	13
Mujeres Dirección Media	13	10	16
Hombres Técnico especializado	309	193	167
Mujeres Técnico especializado	155	125	127
Hombres Administ / Auxiliares / Soporte	195	110	164
Mujeres Administ / Auxiliares / Soporte	115	100	158
Totales	**809**	**554**	**646**

(*) Estas cifras no incluyen la formación por idiomas ni a través de programas Máster.

Formación a través de becas para la realización de Másteres y cursos especializados

	2014	2015	2016
Máster Executive en Gestión de Riesgos Financieros			
Número de empleados	1	0	3
Total de horas de formación recibidas	268	0	268
Máster en Mercados Financieros e Inversiones Alternativas			
Número de empleados	1	0	0
Total de horas de formación recibidas	450	0	0
Otros cursos especializados			
Número de empleados	1	0	1
Total de horas de formación recibidas	160	0	600

Formación de idiomas

	2014	2015	2016
Formación de inglés (1)			
Número de empleados beneficiarios	237	227	145
Número de horas de formación impartidas	4.744	3.646	3.298
Número de horas de formación de idiomas recibidas (2)			
Total de horas de formación recibidas	7.856	6.818	4.421

(1) Se imparte a través Clases presenciales en grupo, Clases presenciales One to One, Clases telefónicas y Seminarios especializados en inglés.
(2) No se incluyen los datos de Bilbao.

También como parte de la formación continua de los empleados, el Servicio de Biblioteca facilita a todos los empleados los servicios de préstamo interno de libros y revistas, la divulgación de las últimas novedades bibliográficas, normativas y de documentación en materia financiero bursátil, así como la atención a las consultas de búsqueda de información que se soliciten. Los empleados cuentan además con acceso *"on-line"* al catálogo de la Biblioteca y Servicio de Documentación a través de la Intranet que facilita información puntual y periódica sobre los proyectos y las actuaciones de los distintos departamentos y sociedades del grupo, así como de los eventos realizados por la Sociedad.

B.2) Impulso al talento profesional

El Banco de Ideas es el instrumento de trabajo que da continuidad a las ideas presentadas por los empleados bien directamente bien a través de BME Idea.

El Banco de Ideas, que permite a todo el equipo humano de la Sociedad participar con sus propuestas y desarrollar un espíritu de creatividad e innovación en servicios, procesos y áreas de negocio, se desarrolla a lo largo de cinco fases, en las que se depura la idea en atención a su valor y potencial de realización: factoría de ideas, en la que el generador de la idea puede mejorarla, creando para ello un grupo de mejora; laboratorio de ideas, que permite al Director del Área Corporativa o Unidad de Negocio al que se haya asignado la idea solicitar la creación de una mesa de innovación de carácter interdisciplinar en la que participan otras áreas implicadas y el generador de la idea, en la que se valora su potencialidad para concluir con un Informe; proyecto de innovación, en el que se elabora por el Director del Área Corporativa o Unidad de Negocio responsable un plan de viabilidad en base a los informes de las mesas de innovación; tras lo cual se produce el desarrollo del proyecto y el análisis de los resultados.

Durante 2016 ninguna idea del Banco ha concluido con la puesta en marcha de nuevos proyectos o servicios.

C) Igualdad de oportunidades. Promoción profesional y política salarial

C.1) Diversidad e igualdad de oportunidades

BME no solo promueve la igualdad, diversidad y singularidad de cada empleado, sino que también asume plenamente en sus prácticas laborales la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus protocolos, y en este sentido, desde el ejercicio 2011 está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

BME está comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, que se aplica en todas las políticas de gestión de recursos humanos, tales como contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral y comunicación.

Asimismo, BME ha creado una Comisión Paritaria de Igualdad con la finalidad de analizar y, en su caso, implantar las posibles medidas resultantes en materia de Igualdad en las empresas del Grupo.

Las políticas de selección y contratación garantizan la diversidad e igualdad de oportunidades, la ausencia de trato discriminatorio y evitan la discriminación hacia las personas tanto en el acceso al puesto de trabajo como para ocupar distintos puestos de trabajo. Así, la selección de personal se realiza garantizando la confidencialidad, independencia e igualdad de oportunidades, primero a través de procesos internos y posteriormente acudiendo a la contratación externa.

Hasta la fecha, en BME no se ha producido ninguna incidencia relacionada con la discriminación.

En este sentido, el desarrollo de la actividad de BME, así como la localización geográfica de la misma en España, no conlleva riesgos de generar episodios de trabajo forzoso o no consentido, ni de explotación infantil o relacionada con el incumplimiento de los derechos humanos.

Durante el ejercicio 2016, BME ha mantenido proyectos de trabajo abiertos en el exterior que han exigido que los empleados realicen viajes y puedan permanecer trabajando fuera de España por algunos días, sin que sus condiciones laborales hayan sido alteradas.

BME respeta en el desarrollo de sus actividades los derechos humanos y exige a las compañías que prestan servicios de seguridad en las distintas sedes que impartan a sus empleados formación relacionada con esta materia.

Dada la inexistencia de riesgo en la materia, BME no ha llevado a cabo ningún acuerdo de inversión significativo en el que se hayan analizado cláusulas relativas a derechos humanos.

C.2) Promoción profesional y política salarial

i) Promoción profesional

Los empleados pueden promocionarse profesionalmente y acceder a un nivel superior dentro de cada grupo profesional mediante la consecución de objetivos basados en tres criterios: evaluación anual del empleado, formación y antigüedad en el nivel.

- *Evaluación anual del empleado*. La Evaluación Profesional de Empleados, que comenzó a realizarse en 2007, fomenta la relación entre evaluador y evaluado y ayuda a conocer con profundidad los equipos de trabajo.
- *Formación*. La realización de cursos fuera y dentro del Plan Profesional de Formación Continua es tenida en consideración como una variable más a tener en cuenta para la promoción profesional del empleado.
- *Antigüedad en el nivel*. Cada año de antigüedad del empleado transcurrido desde el último ascenso de nivel salarial suma puntos para su promoción profesional.

Evaluación de desempeño

	2014	2015[2]	2016[3]
Plantilla de empleados [1]	87,37%	89,81%	88,75%
Número de empleados por clasificación profesional en situación evaluable			
Alta dirección	1	1	0
Dirección media	46	48	48
Técnico especializado	432	440	467
Administrativos / Auxiliares / Soporte	171	180	170

(1) Los datos sobre evaluación desempeño contenidos en este cuadro se han calculado sobre la cifra total de la plantilla a 31 de diciembre del ejercicio correspondiente. A los efectos del cómputo total de la plantilla de empleados con evaluación de desempeño, se hace constar que no han sido evaluados los empleados con menos un año de antigüedad, que a 31 de diciembre de los ejercicios 2014, 2015 y 2016 ascendían a 45, 40 y 61 empleados, respectivamente.

(2) Los datos relativos al ejercicio 2015 han sido actualizados respecto a los publicados en el informe de responsabilidad social corporativa del ejercicio 2015.

(3) Datos no definitivos a la fecha del presente informe.

ii) Política salarial

Los salarios son fijados teniendo en cuenta la tabla salarial que se contiene en el Convenio Colectivo estatutario, de aplicación al 89 por 100 de la plantilla, aplicándose al resto de empleados del Grupo las tablas salariales de los respectivos Convenios colectivos, que son homogéneas.

En este sentido, en BME no hay diferencias salariales entre los empleados relacionadas con cuestiones de sexo, sino que únicamente existen las que tienen su origen en la diferente clasificación profesional y motivada por los diferentes niveles de responsabilidad.

De esta forma, el Convenio Colectivo y la tabla salarial que éste contiene, garantizan la fijación de los salarios en ausencia total de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o cualesquiera otras.

Grupo Profesional (1)	Salario base Anual 2014 (2)	Salario base Anual 2015 (2)	Salario base Anual 2016 (3)
A	33.830,22	33.830,22	33.830,22
B1	32.984,46	32.984,46	32.984,46
B2	32.138,71	32.138,71	32.138,71
B3	31.292,95	31.292,95	31.292,95
B4	30.447,19	30.447,19	30.447,19
C1	29.601,43	29.601,43	29.601,43
C2	28.755,69	28.755,69	28.755,69
C3	27.909,93	27.909,93	27.909,93
C4	27.064,17	27.064,17	27.064,17
D1	26.218,42	26.218,42	26.218,42
D2	24.526,90	24.526,90	24.526,90
D3	18.606,62	18.606,62	18.606,62
D4	16.915,11	16.915,11	16.915,11
E1	15.223,59	15.223,59	15.223,59
E2	13.532,08	13.532,08	13.532,08
E3	11.840,58	11.840,58	11.840,58
E4	10.149,07	10.149,07	10.149,07

(1) *Grupos profesionales:*
Grupo A: Dirección de primer nivel de la compañía.

Grupo B: Empleados que desempeñan funciones de coordinación, supervisión y evaluación de la actividades programadas de un equipo manteniendo la responsabilidad sobre el rendimiento del grupo en su área de competencia.

Grupo C: Empleados que desempeñan puestos a los que se les encomienda la ejecución de actividades complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad dentro de la unidad organizativa donde están encuadrados.

Grupo D: Empleados que desempeñan trabajos que exigen eficacia en los procedimientos y sujeción a instrucciones de trabajo precisas y constantes con la finalidad de prestar soporte en las áreas y unidades de negocio de la compañía.

Grupo E: Empleados que desempeñan trabajos en un plano operativo proporcionando servicios auxiliares y soporte a otros puestos, debiendo ser capaces de ejecutar actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido.

(2) Los importes del salario base anual del 2014 y 2015 figuran actualizados con el incremento salarial previsto en el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo estatutario, que ascendió en ambos casos al 0%.

(3) El salario base anual del 2016 será actualizado con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo estatutario, en el que se considera el IPC como un elemento más de una fórmula cuyo principal parámetro será la variación entre dos años consecutivos del indicador financiero que refleja el beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones o indicador, según sus siglas en inglés, EBITDA (Earning before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization).

Asimismo, el salario base antes enunciado se incrementa con una serie de complementos salariales regulados en el Convenio Colectivo estatutario.

Por otra parte, la compensación de cada empleado aumenta en función del nivel de responsabilidad del puesto, de la evolución profesional de cada trabajador y del cumplimiento de los objetivos.

La Sociedad constituyó en el ejercicio 2015 una Comisión para el estudio de un plan de pensiones para todos los trabajadores de las compañías afectadas por el Convenio Colectivo.

	2014	2015	2016
Salario mínimo interprofesional (SMI)	9.034,20 €	9.080,40 €	9.172,80 €
Salario mínimo del "nivel de entrada" de BME	10.149,07 €	10.149,07 €	10.149,07 €(*)
Diferencia entre el SMI y el salario inicial BME	1.114,87 €	1.068,67 €	976,27 €

(*) El salario mínimo de nivel de entrada de BME será actualizado según el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo estatutario descrito en el cuadro anterior.

D) Salud y seguridad laboral en BME. Seguridad de la información

BME garantiza en todos sus centros de trabajo las medidas de seguridad, prevención y salud contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y realiza evaluaciones de riesgos, tanto de sus instalaciones como de los puestos de trabajo de sus empleados, con una periodicidad anual, elaborando, con la colaboración de los empleados a través de los representantes legales de los empleados y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, una planificación a partir de los riesgos detectados y proponiendo y ejecutando las medidas preventivas correspondientes como formación, información, equipos de protección individual y controles periódicos.

BME cuenta con los siguientes comités de seguridad y salud que controlan y asesoran sobre los programas de seguridad y salud en los centros de trabajo, que representan a toda la plantilla, y están compuestos tanto por directivos como por empleados: *Comité de Seguridad e Higiene, Equipo de Evacuación, Equipo de Emergencias y Equipo de Primeros Auxilios*.

D.1) Seguridad laboral

BME planifica anualmente su política en materia de seguridad y prevención laboral, realizando los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, a la vez que pone en práctica los sistemas más eficaces de protección frente a esos riesgos. Asimismo, pone a disposición de todos los empleados, a través de Recursos Humanos *On-Line*, el detalle de los componentes de los equipos de Intervención, Evacuación y Primeros Auxilios, así como el Manual de Seguridad y Salud en Oficinas elaborado por la Sociedad de Prevención, FREMAP, S.L., sociedad que cuenta con el certificado de auditoría reglamentaria de prevención de riesgos laborales APRL 2014/0038.

Los programas de prevención de riesgos laborales están implantados en todas las sedes de BME, donde se realizan controles periódicos para la prevención de riesgos laborales, así como simulacros de incendio.

D.2) Salud de los empleados

BME proporciona a sus empleados un entorno de trabajo saludable. Con este objetivo, BME cuenta con un programa de Vigilancia de la Salud, en el que, entre otras cuestiones, se proporciona una guía de actuación en caso de accidentes de trabajo o problemas graves de salud de los empleados en los centros de trabajo y se dispone de un Servicio médico de Botiquín en los centros de trabajo, que cuenta con un moderno instrumental para la atención inmediata en casos de parada cardíaca (Desfibriladores Externos Semi-Automáticos, DESA). Durante el 2016, aunque no se han producido incidencias graves en el Servicio de Botiquín que se localiza en las sedes de Madrid, se han realizado dos asistencias de urgencia en las que se ha tenido que llamar al 112.

Además, BME facilita a todos sus empleados un examen médico anual y tiene suscrito un seguro de asistencia sanitaria para todos sus empleados y los componentes de su unidad familiar, que cubre la asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria que proceda en los supuestos de enfermedad o lesión, de acuerdo con las coberturas pactadas y en relación con los riesgos asegurados, así como organiza con carácter anual campañas de vacunación antigripal, en la que durante el ejercicio 2016 han participado 120 empleados.

Durante el ejercicio 2016 se han seguido realizando estudios sobre calidad de aire en todas las sedes operativas del grupo BME.

	2014	2015	2016
Absentismo y Accidentabilidad			
Índice de accidentabilidad laboral	1,61%	0,67%	0,52%
Número de bajas por accidentes laborales	12	5	4
Número de bajas por enfermedad común(*)	546	662	601
Excedencias			
Sindical	0	0	0
Voluntaria	1	0	3
Especial	0	0	0
Maternidad	9	10	6
Paternidad	9	11	14

(*) Las cifras de bajas por enfermedad del ejercicio 2014, 2015 y 2016 incluyen los 243, 272 y 270 empleados que, respectivamente, no han acudido al centro de trabajo por enfermedad sin que hayan solicitado la baja médica. Estas bajas tienen una duración máxima de 3 días.

D.3) Formación en materia de seguridad y salud

La empresa garantiza la debida formación de los empleados en materia de seguridad y salud. Así, todos los empleados de nueva incorporación realizan un curso de formación on-line sobre normas y actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

El Servicio médico, con la colaboración de las áreas de Recursos Humanos y Comunicación Corporativa, informa sobre las campañas de donación de sangre existentes y ha publicado en el ejercicio 2016, los números 16 y 17 del Boletín de Salud relativos al funcionamiento de los procesos de trasplantes y donaciones y al estudio de la causas y medidas de prevención de las cefaleas como uno de los trastornos más comunes del sistema nervioso, respectivamente.

El personal de las empresas de seguridad subcontratadas por BME para la gestión de la seguridad de sus edificios (Hisconsa, S.A., Protectum Seguridad S.A. y Alta Seguridad, S.A.) cumple todos los requisitos exigidos por la legislación vigente para la prestación de servicios de vigilancia y protección de bienes y personas y servicios auxiliares y cuenta, entre otros, con los certificados ISO 14001:2004, relativo al Sistema de gestión de medio ambiente, OHSAS 18001:2007, relativo al Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, ISO 9001:2008 relativo al Sistema de gestión de la calidad, todos emitidos por LSQA, S.A.; los certificados ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004, relativos a la vigilancia y la protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones, emitidos por SGCS ICS Iberica, S.A., y el certificado SP-2012/0006 emitido por AENOR, relativo al Sistema de Gestión profesional y deontológico de los servicios de seguridad privada.

Asimismo, durante el ejercicio 2016 las empresas de seguridad que BME han seguido impartiendo cursos de actualización y reciclaje a su personal con un total de 1.380 horas impartidas.

D.4) Seguridad de la información

BME actualizó el 2 de junio de 2016 su Política de Seguridad de la Información, que ha sido puesta a disposición de los empleados a través de la intranet de BME y cuya finalidad es prevenir la utilización abusiva de las herramientas informáticas, mediante la identificación de las conductas prohibidas y permitidas, las consecuencias que pueden derivarse de una utilización abusiva de las herramientas informáticas y los procedimientos de control que puede adoptar la Dirección de la Empresa. Asimismo, como complemento a esta Política, BME ha distribuido entre todos sus empleados la Política de Tratamiento de Información Sensible en la que se establecen los criterios de clasificación y tratamiento de documentos en función de su grado de confidencialidad con el objeto de reducir el riesgo de acceso no autorizado a información sensible del Grupo BME.

Como continuación de las acciones formativas en materia de Seguridad de la Información llevadas a cabo por la Sociedad en los ejercicios 2014 y 2015, durante el ejercicio 2016 ha puesto en marcha un programa de concienciación y sensibilización sobre esta materia. Así, en julio de 2016 todos los empleados completaron con éxito un curso de formación sobre la "*Sensibilización en Seguridad de la Información*" de tres horas de duración y en octubre de 2016 se inició una campaña en la que, durante un año y con carácter mensual, se presentarán y describirán temas relacionados con la Seguridad de la Información. Así, en los meses de octubre a diciembre de 2016 los temas tratados han sido sobre la Ley protección de datos de carácter personal, el uso de las contraseñas y la utilización del correo electrónico de forma segura.

5.4
Ética y Transparencia

A) Principios de actuación en el mercado de valores.

El Consejo de Administración mantiene actualizado el Reglamento Interno de Conducta (RIC) de aplicación a todos los miembros del Consejo de Administración, directivos y empleados de BME y de las sociedades del Grupo, que está a disposición de los empleados en la intranet de Recursos Humanos.

El RIC contiene los principios fundamentales que deben servir de guía a los sujetos al mismo, quienes están obligados, en el ejercicio de su actividad, a actuar siempre conforme a los principios de imparcialidad y buena fe.

El Comité de Normas de Conducta, dependiente de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas, es el órgano encargado de la aplicación, interpretación y seguimiento de este Reglamento y vela por su cumplimiento, para lo que cuenta con la colaboración de la Secretaría General y del Consejo y de la Unidad de Normas de Conducta. El Consejo de Administración supervisa mensualmente, entre otras, las actividades realizadas por la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas y evalúa anualmente el desarrollo de las mismas, a través del Informe de Actividades de esta Comisión.

En desarrollo de lo establecido en el RIC, y en línea con la Guía para la transmisión de información privilegiada a terceros publicada por la CNMV, BME cuenta con una Política para el tratamiento y transmisión de información privilegiada, en la que se detallan las medidas y procedimientos internos de control que deben establecerse para salvaguardar la información privilegiada de BME y las sociedades de su Grupo.

Además de estas normas de conducta, BME cuenta con un procedimiento de comunicación de deficiencias en los sistemas de control y gestión del riesgo, que tiene por objeto hacer públicos los cauces a través de los cuales cualquier empleado puede transmitir al órgano interno competente las irregularidades o deficiencias que detecten en los sistemas internos de control y gestión de riesgos. Durante 2016 no se ha comunicado ninguna irregularidad o deficiencia en los sistemas internos de control y gestión de riesgos.

El RIC, su normativa de desarrollo y la implantación del correspondiente procedimiento de comunicación de deficiencias en los sistemas de control y gestión del riesgo constituyen un mecanismo eficaz para la detección y tratamiento de los posibles casos de corrupción y fraude.

B) Principios generales de actuación de los empleados de BME.

En materia de prevención penal, BME el día 16 de diciembre de 2010 aprobó los Principios para la prevención de riesgos penales de Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A., y las sociedades de su Grupo, que están disponibles en la página web corporativa y son la base del Sistema de Prevención de Riesgos Penales aprobado por el Consejo de Administración el 29 de noviembre de 2012 y que conforman el mencionado Sistema de Prevención Penal que se ha sido actualizado durante los ejercicios 2015 y 2016 con motivo de la entrada en vigor de la modificación del Código Penal.

Además del Manual de Prevención de Riesgos Penales, la Sociedad cuenta con un Código de Conducta que está a disposición de los empleados en la intranet de Recursos Humanos y que recoge los principios éticos y normas de comportamiento que han de regir la actuación tanto de los administradores como de los representantes legales, directivos y empleados del Grupo BME, y con un Canal Interno de Denuncias cuya finalidad es comunicar los hechos de los que se puedan desprender indicios de incumplimientos de políticas o procedimientos desarrollados por el Grupo, incumplimientos del Código de Conducta u otros actos que sean indicios de un posible hecho delictivo. Durante el ejercicio 2016 no se ha recibido ninguna comunicación en el Canal de Denuncias.

Asimismo, BME ha distribuido entre todos sus empleados la Política de Tratamiento de Información Sensible en la que se establecen los criterios de clasificación y tratamiento de documentos en función de su grado de confidencialidad con el objeto de reducir el riesgo de acceso no autorizado a información sensible del Grupo BME.

Para concienciar a los empleados de la importancia de estas medidas de prevención del riesgo penal, el curso de formación específico en la materia está disposición de los empleados en la intranet desde mayo de 2014. Una vez realizado el mencionado curso, durante el ejercicio 2015, todos los empleados fueron sometidos a un proceso de evaluación en materia de prevención de riesgo penal.

Además de los mecanismos anteriores, el Departamento de Auditoría Interna de la Sociedad se encarga de auditar periódicamente aquéllos procesos susceptibles de ser afectados por supuestos de corrupción y fraude.

A través de estas normas, órganos y procedimientos, BME lucha de manera efectiva contra cualquier caso de corrupción o fraude que afecte a la Sociedad para, de esta forma, cumplir estrictamente con la normativa vigente aplicable en la materia. Durante 2016 no se han denunciado ni identificado casos de corrupción o fraude.