



03

*EMPLEADOS
DE BME*



EMPLEADOS DE BME

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 mejorando constantemente 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 este 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 Departamento de Formación.



3.1. PERFIL DEL EMPLEADO.

El 17 de julio de 2013 se suscribió el Convenio Colectivo estatutario de ámbito estatal, de aplicación a todas las empresas del Grupo BME, salvo Bolsa de Barcelona y Bolsa de Bilbao, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el día 9 de octubre de 2013. El plazo de duración de este Convenio era de 3 años con lo que su vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2014.

Este Convenio clasifica a sus 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 cuadros de este capítulo. A estos efectos se señala que los datos sobre empleados incluidos en este capítulo recogen la totalidad del personal del subgrupo Infobolsa.

Grupo BME. Plantilla de Empleados

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-------|-------|-------|
| Plantilla de empleados | | | |
| Mujeres | 270 | 273 | 277 |
| Hombres | 460 | 460 | 467 |
| Total | 730 | 733 | 744 |
| Promedio de edad de plantilla | | | |
| Mujeres | 43,65 | 44,31 | 44,93 |
| Hombres | 46,34 | 46,66 | 46,41 |
| Plantilla de empleados por clasificación profesional ⁽¹⁾ | | | |
| Alta dirección | 9 | 9 | 9 |
| Dirección media | 71 | 66 | 64 |
| Técnico especializado | 407 | 428 | 457 |
| <i>Administrativos / Auxiliares / Soporte</i> | 243 | 230 | 214 |
| Plantilla de empleados por clasificación profesional y sexos ⁽¹⁾ | | | |
| Hombres Alta Dirección | 9 | 9 | 9 |
| Mujeres Alta Dirección | 0 | 0 | 0 |
| Hombres Dirección Media | 52 | 47 | 45 |
| Mujeres Dirección Media | 19 | 19 | 19 |
| Hombres Técnico especializado | 260 | 274 | 291 |
| Mujeres Técnico especializado | 147 | 154 | 166 |
| Hombres Administ / Auxiliares / Soporte | 139 | 130 | 122 |
| Mujeres Administ / Auxiliares / Soporte | 104 | 100 | 92 |



Grupo BME. Plantilla de Empleados

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------|------|------|
| Plantilla de empleados por tramos de edad | | | |
| Menos de 30 | 40 | 43 | 50 |
| De 30 a 39 | 191 | 170 | 154 |
| De 40 a 49 | 231 | 236 | 242 |
| A partir de 50 | 268 | 284 | 298 |
| Plantilla de empleados por tramos de edad y sexos | | | |
| Mujeres menos de 30 | 21 | 18 | 20 |
| Hombres menos de 30 | 19 | 25 | 30 |
| Mujeres de 30 a 39 | 83 | 79 | 62 |
| Hombres de 30 a 39 | 108 | 91 | 92 |
| Mujeres de 40 a 49 | 90 | 92 | 103 |
| Hombres de 40 a 49 | 141 | 144 | 139 |
| Mujeres a partir de 50 | 76 | 84 | 92 |
| Hombres a partir de 50 | 192 | 200 | 206 |
| Plantilla de empleados por áreas geográficas | | | |
| Madrid | 555 | 565 | 590 |
| Barcelona | 112 | 109 | 97 |
| Bilbao | 39 | 35 | 33 |
| Valencia | 24 | 24 | 24 |
| Plantilla de empleados por centros de trabajo | | | |
| Sede Social (Plaza Lealtad 1, Madrid) | 76 | 72 | 67 |
| S. Operativa (Tramontana 2 Bis; Las Rozas Madrid) | 466 | 478 | 502 |
| S. Operativa (Alfonso XI, 6, Madrid) | 13 | 15 | 21 |
| Bolsa de Barcelona (Paseo de Gracia, 19, Barcelona) | 57 | 109 | 97 |
| MEFF (Via Laietana, 58, Barcelona) ⁽ⁱ⁾ | 55 | 0 | 0 |
| Bolsa Bilbao (José M ^a Olabarri 1, Bilbao) | 39 | 35 | 33 |
| Bolsa Valencia (Libreros, 2 y 4, Valencia) | 24 | 24 | 24 |

(i) En el Informe de Responsabilidad Social Corporativa de BME de los ejercicios 2012 y 2013 figuraban 10 empleados hombres adscritos a la alta dirección en lugar de 9. Como consecuencia de este ajuste, los hombres de Dirección media que figuraban en los mencionados informes aumentan en 1.

(ii) El 1 de noviembre de 2013 los empleados que prestaban sus servicios en el edificio de Via Laietana han pasado a prestar sus servicios en el edificio de la Bolsa de Barcelona.



Grupo BME. Altas y Bajas de Empleados ⁽¹⁾

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------|------|------|
| Alta y bajas en la plantilla de empleados | | | |
| Altas totales | 10 | 25 | 50 |
| Bajas totales | 6 | 22 | 39 |

| | Altas de empleados | | | Bajas de empleados | | |
|--|--------------------|------|------|--------------------|------|------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Alta y bajas por sexos | | | | | | |
| Mujeres | 6 | 10 | 19 | 3 | 7 | 16 |
| Hombres | 4 | 15 | 31 | 3 | 15 | 23 |
| Alta y bajas por tramos de edad | | | | | | |
| Menos de 30 | 6 | 19 | 26 | 1 | 2 | 10 |
| De 30 a 39 | 3 | 5 | 11 | 2 | 5 | 7 |
| De 40 a 49 | 0 | 1 | 13 | 2 | 2 | 8 |
| A partir de 50 | 1 | 0 | 0 | 1 | 13 | 14 |
| Altas y bajas por clasificación profesional | | | | | | |
| Alta dirección | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirección media | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 |
| Técnico especializado | 1 | 3 | 9 | 2 | 10 | 17 |
| Administrativos / Auxiliares / Soporte | 9 | 22 | 41 | 3 | 7 | 20 |
| Altas y bajas por zonas geográficas | | | | | | |
| Madrid | 7 | 25 | 49 | 6 | 15 | 29 |
| Barcelona | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 7 |
| Bilbao | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 |
| Valencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |



EMPLEADOS DE BME

| Tipología de bajas de empleados | Mujeres | | | Hombres | | |
|---------------------------------|---------|------|------|---------|------------------|------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Voluntaria | 2 | 4 | 3 | 2 | 10 | 11 |
| Despido | 0 | 1 | 5 | 0 | 2 | 3 |
| Excedencia | 1 | 2 | 6 | 0 | 0 | 1 |
| Invalidez | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Jubilación | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Fallecimiento | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 ⁽²⁾ | 0 |
| Vencimiento de contrato | 0 | 0 | 2 | 0 | 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 2013 no hubo víctimas mortales relacionadas con el trabajo que desarrollan los empleados. Una de las bajas se ha producido como consecuencia de un accidente in itinere.



Grupo BME. Índices de Rotación Anual de la Plantilla

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|--------|---------|--------|
| Índice de rotación anual de la plantilla | | | |
| TOTAL | 0,55% | 0,41% | 0,94% |
| Por zona geográfica | | | |
| Madrid | 0,18% | 1,77% | 2,71% |
| Barcelona | 1,79% | -2,75% | -6,19% |
| Bilbao | 2,56% | -11,43% | -6,06% |
| Valencia | 0,00% | 0,00% | -4,17% |
| Por sexo | | | |
| Mujeres | 1,11% | 1,10% | 2,17% |
| Hombres | 0,22% | 0,00% | 0,21% |
| Por edad | | | |
| Menos de 30 | 12,50% | 39,53% | 24,00% |
| De 30 a 39 | 0,52% | 0,00% | 2,60% |
| De 40 a 49 | -0,87% | -0,42% | 2,07% |
| A partir de 50 | 0,00% | -4,58% | -4,70% |
| Por categoría profesional (*) | | | |
| Alta dirección | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Dirección media | 1,41% | 7,58% | -3,13% |
| Técnico especializado | -0,25% | -1,64% | -1,75% |
| Administrativos / Auxiliares / Soporte | 2,47% | 6,52% | 7,94% |

(*) Como consecuencia del ajuste en los hombres de la alta dirección mencionado en el anterior cuadro de "Plantilla de Empleados", el índice de rotación de la categoría profesional Dirección media para los ejercicios 2012 y 2013 ha sido modificado.

Grupo BME. Contratación de empleados

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-------|-------|-------|
| Empleados por tipo de contrato fijo | | | |
| Contrato fijo | 728 | 714 | 710 |
| Contrato temporal | 2 | 19 | 34 |
| Contratación local de empleados y directivos | 100% | 100% | 100% |
| Antigüedad media de la plantilla (años) | 18,03 | 18,49 | 18,45 |
| Contrato a tiempo completo | 730 | 733 | 744 |
| Contrato a tiempo parcial | 0 | 0 | 0 |

Grupo BME. Empleados con discapacidad

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|----------|----------|----------|
| Empleados con discapacidad con contrato fijo | | | |
| Empleados con contrato fijo | 6 | 8 | 7 |
| Número medio de empleados con discapacidad mayor o igual del 33% | | | |
| Alta dirección | 0 | 0 | 0 |
| Dirección media | 0 | 1 | 1 |
| Técnico especializado | 2 | 2 | 3 |
| Auxiliares / Soporte | 4 | 5 | 3 |
| Total | 6 | 8 | 7 |

BME ha cumplido con 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, combinando la contratación de

personas con discapacidad con la adopción de medidas alternativas. Así, 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.



3.2. RELACIÓN DE BME CON SUS EMPLEADOS.

3.2.1. Convenio Colectivo y representación de los empleados

El Convenio Colectivo estatutario 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.

Este Convenio Colectivo es de aplicación al 88,17 por 100 de los empleados del Grupo BME, mientras que el 11,83 por 100 restante, compuesto por los empleados de las Bolsas de Barcelona y Bilbao, 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, respectivamente, cuyo clausulado está homologado con el contenido del Convenio Colectivo estatutario antes citado, de aplicación al resto de las empresas del Grupo.

En este sentido, las referencias a beneficios sociales, derechos y obligaciones de los empleados serán las contenidas en el mencionado Convenio Colectivo estatutario.

Empleados sujetos a convenios colectivos

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Porcentaje de empleados sujetos a convenios colectivos | 100% | 100% | 100% |
| Convenio Colectivo estatutario del grupo BME | 634 | 642 | 656 |
| C.C. de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona | 57 | 56 | 55 |
| C.C. de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao | 39 | 35 | 33 |

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 en representación del 100 por 100 de la plantilla.

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 2014 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 de este 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 6 en ocasiones durante el ejercicio 2014.



3.2.2. 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 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.

Además, los empleados que así lo soliciten y esté justificado, podrán trabajar a distancia con teletrabajo.

Grupo BME. Beneficios Sociales

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| Permisos sin retribuir | 67 | 32 | 18 |
| Permisos retribuidos (*) | 710 | 691 | 714 |
| Reducción de jornada por guarda legal | 24 | 45 | 48 |
| Reducción de jornada por lactancia | 6 | 17 | 11 |

(*) 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.



EMPLEADOS DE BME

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.

Grupo BME. Otros Beneficios Sociales

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|------|------|-------------------|
| Ayuda para disminuidos físicos y psíquicos y atención a la diversidad | 21 | 22 | 23 |
| Becas destinadas a hijos de empleados | 36 | 34 | 38 |
| Tickets Guardería | 40 | 38 | 39 |
| Ayudas de estudios a hijos de empleados | 406 | 405 | 396 |
| Ayudas de estudios para empleados | 39 | 28 | 22 |
| Ayudas por natalidad | 22 | 25 | 20 |
| Ayudas por nupcialidad | 12 | 12 | 7 |
| Anticipos de nómina sin interés | 90 | 91 | 79 ⁽¹⁾ |
| Préstamos personales | 51 | 64 | 39 ⁽²⁾ |

(1) A 31 de diciembre de 2014, se han tramitado 262 anticipos de nómina sin interés de los que se han beneficiado los 79 empleados antes indicados.

(2) Si tenemos en cuenta los 39 empleados que han solicitado préstamos personales durante el ejercicio 2014, a esta fecha 154 empleados se están beneficiando de préstamos personales concedidos por la empresa.

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, ha facilitado a los empleados que lo solicitaron un examen médico anual y proporciona una Póliza de asistencia sanitaria, complementaria de la Seguridad Social.

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.



3.2.3. Servicios y actividades

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 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 ha implantado un Puesto-Oficina de Viajes en su sede de Las Rozas. Este servicio está también habilitado para la organización de desplazamientos y vacaciones privados.

Para colaborar con sus empleados en la conciliación de su vida familiar y profesional BME ha ofrecido a los hijos de sus empleados la posibilidad de realizar, coincidiendo con las vacaciones escolares de Semana Santa y Navidad, "campamentos urbanos", a través de FAUNIA, TRIBALIA y ENGLISH FOR FUN, que consisten en actividades educativas, espectáculos, talleres y juegos para niños en contacto con la naturaleza.

Por último, durante el 2014 los empleados han podido disfrutar a través de BANKINTER, de una promoción

para clientes y nuevos clientes y, a través del Teatro Real, de descuentos para el estreno de obras como Muerte en Venecia, Lohengrin y Sueños y Pesadillas de Wagner.

Durante el ejercicio 2014, se ha llevado a cabo, en colaboración con AEGÓN, el Proyecto Click de concienciación financiera cuyo objeto principal es promover ámbitos de reflexión respecto al desarrollo de las finanzas personales de los empleados.

Actividades deportivas y lúdicas

Durante el ejercicio 2014 BME ha organizado la décima 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 grupo de atletismo y el club de ciclismo.

Por último, BME ha organizado por tercer año consecutivo un mercadillo solidario para la ONG "El Baobab solidario" destinado a ayudar a los niños de Madagascar, así como sigue organizando en el Palacio de la Bolsa un encuentro con los Reyes Magos para los hijos de los empleados.



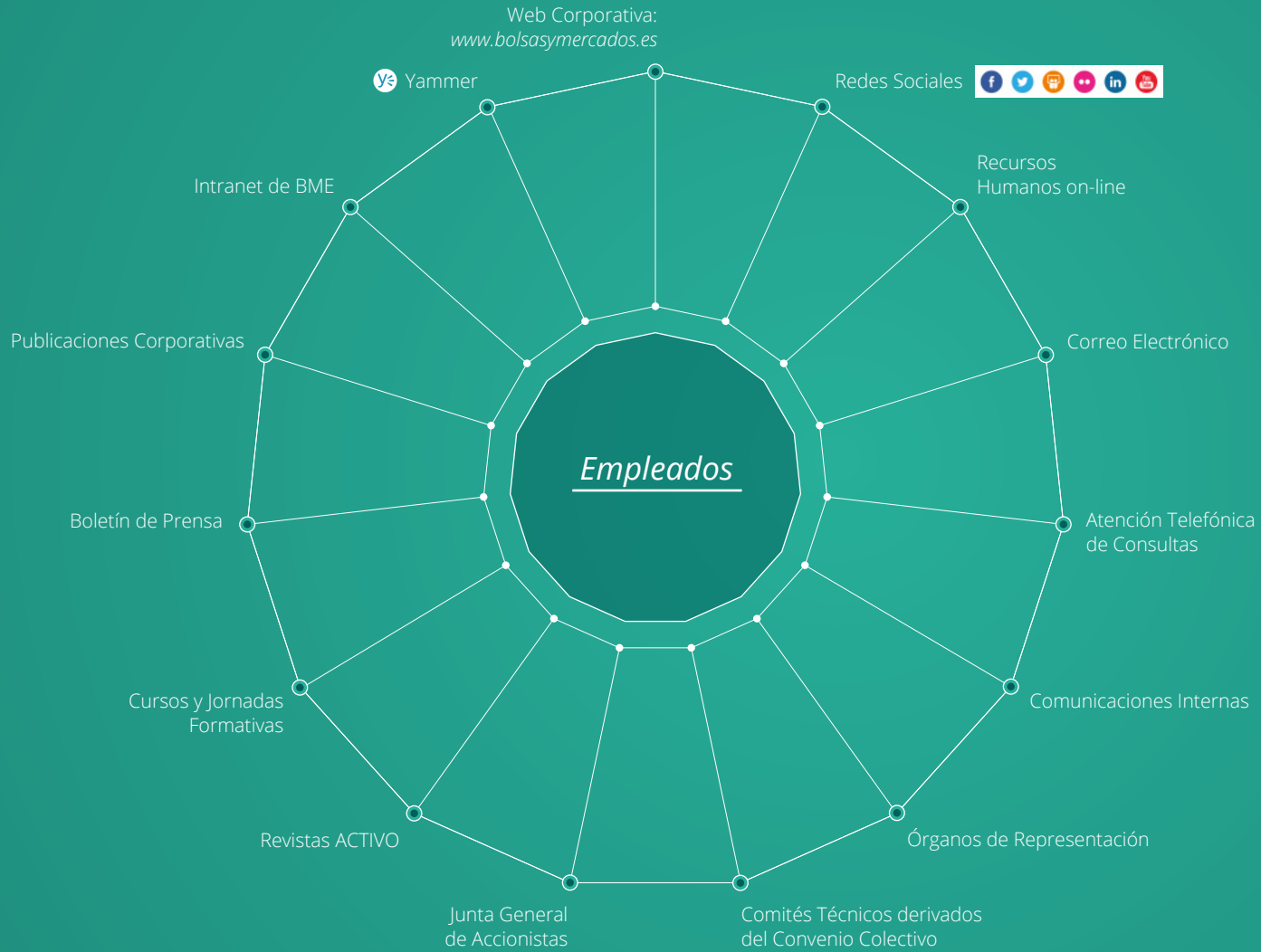
3.3. CAUCES DE COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS.

El principal cauce de comunicación con la Sociedad con el que cuentan los empleados es la herramienta "Recursos Humanos On-Line", que se completa con la intranet, 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.

Por otro lado, dentro de la política de BME de ofrecer a sus empleados instrumentos multimedia para la Comunicación Interna, desde el ejercicio 2013 BME tiene habilitada, a través de la intranet, una plataforma interna denominada Yammer a la que sólo tienen acceso los empleados del grupo BME y que tiene por finalidad mejorar la comunicación entre los empleados de la empresa y enriquecer el desarrollo del trabajo y de los proyectos que en ella tienen lugar.

Como novedad durante el ejercicio 2014, BME ha puesto en marcha una campaña de comunicación interna que trata de fortalecer en los empleados de BME su confianza en sus propias capacidades y en las de la Sociedad, así como las posibilidades que se presentan ante los distintos retos y oportunidades.

Canales de Comunicación





3.4. ÉTICA Y TRANSPARENCIA COMO PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE BME.

El Consejo de Administración mantiene permanentemente 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.

El RIC contiene los principios fundamentales que deben servir de guía a los sujetos al mismo, incluidos los empleados, 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 perfecto cumplimiento, para lo que cuenta con la colaboración de la Secretaría General y del Consejo y de la Unidad de Normas de Conducta.

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 y, de esta forma, evitar posibles filtraciones.

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 2014 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.

Asimismo, BME aprobó los "Principios para la prevención de delitos de Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A., y las sociedades de su Grupo", que son la base del Sistema

de Prevención Penal que fue aprobado el 29 de noviembre de 2012 y que incluye un Código de Conducta 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 un Canal Interno de Denuncias que sirve para 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, que ha sido puesto en marcha el día 22 de enero de 2014, fecha desde la que no se ha recibido ninguna comunicación.

Para concienciar a los empleados de la importancia de estas medidas de prevención del riesgo penal, en el ejercicio 2014 BME ha puesto en marcha un Plan de formación para la prevención de riesgos penales, en cuyo marco se ha desarrollado un curso en el que, entre otras cuestiones, se trata de dar a conocer los principios del Código de Conducta y la Guía de principios de actuación para empleados. Asimismo, BME ha continuado impartiendo ciclos formativos sobre seguridad de la información para el buen desarrollo de las actividades diarias de los empleados en BME.

Además de los mecanismos anteriores, el Departamento de Auditoría Interna de la Sociedad se encarga de auditar periódicamente aquellos 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 2014 no se han denunciado ni identificado casos de corrupción o fraude.



3.5. FORMACIÓN E IMPULSO AL TALENTO PROFESIONAL.

3.5.1. Formación

El área de Recursos Humanos promueve e impulsa cursos 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. Toda la información relativa al Plan está accesible en la herramienta de formación de BME que gestiona la inscripción a los cursos y el acceso a las acciones formativas.

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 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, así como se realiza una evaluación de calidad por el Departamento de Formación.

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 para 2014, que cumple con los requisitos establecidos en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo para la obtención de bonificaciones de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, ha consolidado la continuidad de acciones formativas iniciadas en años anteriores.

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

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Plan Profesional de Formación Continua se estructura en las siguientes áreas: | 89 | 77 | 91 |
| Área de Aplicaciones de Usuario. | 8 | 17 | 11 |
| Área de Desarrollo de Habilidades. | 19 | 19 | 15 |
| Área de Tecnologías de la Información. | 27 | 24 | 27 |
| Área de Mercados y Activos Financieros. | 35 | 17 | 38 |

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



Pádel y atletismo, deportes favoritos en BME



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 puntuales y

específicas que pueden ir surgiendo a lo largo del ejercicio y que dependen directamente del desempeño profesional en las distintas Áreas Corporativas y Unidades de Negocio.

Grupo BME. Formación ⁽¹⁾

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|--------|--------|----------|
| Cifras totales de formación | | | |
| Número de empleados beneficiarios de algún tipo de formación | 408 | 484 | 466 |
| Número de horas de formación recibidas | 14.114 | 18.522 | 13.912,5 |
| Número total horas de formación impartidas | 1.458 | 2.292 | 3.069,5 |
| Plan Profesional de Formación Continua | | | |
| Número de empleados beneficiarios | 377 | 403 | 413 |
| Número de horas de formación recibidas | 13.543 | 16.974 | 12.026,5 |
| Número de horas de formación impartidas | 1.205 | 1.964 | 1.940,5 |
| Otros cursos ⁽²⁾ | | | |
| Número de empleados beneficiarios | 31 | 81 | 53 |
| Número de horas de formación recibidas | 571 | 1.548 | 1.886 |
| Número de horas de formación impartidas | 253 | 328 | 1.129 |

(1) Estas cifras no incluyen la formación por idiomas.

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

Grupo BME. Ratio Horas de formación recibidas por empleado ^(*)

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-------|-------|-------|
| Cifras totales de formación | 19,31 | 25,23 | 18,72 |
| Plan Profesional de Formación Continua | 18,53 | 23,13 | 16,19 |
| Otros Cursos | 0,78 | 1,11 | 2,54 |
| Promedio de horas de formación desglosado por categoría profesional | | | |
| Alta Dirección | | 0,00 | 0,00 |
| Dirección Media | | 5,14 | 6,58 |
| Técnico especializado | | 24,37 | 15,80 |
| Administ / Auxiliares / Soporte | | 33,58 | 29,22 |

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

Número de cursos realizados por los empleados por categoría profesional y por sexo ^(*)

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|------------|------------|------------|
| Hombres Alta Dirección | 0 | 0 | 0 |
| Mujeres Alta Dirección | 0 | 0 | 0 |
| Hombres Dirección Media | 21 | 14 | 22 |
| Mujeres Dirección Media | 13 | 15 | 13 |
| Hombres Técnico especializado | 281 | 299 | 309 |
| Mujeres Técnico especializado | 180 | 195 | 155 |
| Hombres Administ / Auxiliares / Soporte | 192 | 162 | 195 |
| Mujeres Administ / Auxiliares / Soporte | 124 | 121 | 115 |
| Totales | 811 | 806 | 809 |

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



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

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------|------|------|
| MBA Internacional en La Salle | | | |
| Número de empleados | 2 | 0 | 0 |
| Total de horas de formación recibidas | 800 | 0 | 0 |
| Máster Executive en Gestión de Riesgos Financieros | | | |
| Número de empleados | 2 | 2 | 1 |
| Total de horas de formación recibidas | 268 | 268 | 268 |
| Máster en Mercados Financieros e Inversiones Alternativas | | | |
| Número de empleados | 1 | 0 | 1 |
| Total de horas de formación recibidas | 400 | 0 | 450 |
| Otros cursos especializados | | | |
| Número de empleados | 5 | 3 | 1 |
| Total de horas de formación recibidas | 64 | 916 | 160 |

Formación de idiomas

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-------|--------|-------|
| Formación de inglés ⁽¹⁾ | | | |
| Número de empleados beneficiarios | 253 | 254 | 237 |
| Número de horas de formación impartidas | 5.095 | 3.859 | 4.744 |
| Número de horas de formación de idiomas recibidas en Madrid ⁽²⁾ | | | |
| Total de horas de formación recibidas | 9.683 | 10.279 | 7.856 |

(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 del número de horas de formación en idiomas recibidas por los empleados de las zonas geográficas de Barcelona, Bilbao y Valencia.

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 a todos los empleados de BME 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.

3.5.2. 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, concurso anual en el que participan los empleados con la finalidad de generar ideas creativas.

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 desa-

rolla 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 2014 ninguna idea del banco ha terminado en ejecución.

Durante el ejercicio 2014 la Sociedad ha impulsado entre sus empleados la participación en este instrumento de trabajo y en el concurso BME Idea, que se ha traducido en la presentación de numerosas ideas. Concretamente se han presentado en esta edición 13 ideas de las que 10 fueron elegidas para la votación de los empleados y posterior decisión del jurado para obtener el galardón de esta edición del certamen.



3.6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y POLITICA SALARIAL.

3.6.1. 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, la Comisión Paritaria de Igualdad creada con la finalidad de analizar y, en su caso implantar, las posibles medidas resultantes en materia de Igualdad en las empresas del Grupo se ha reunido en 1 ocasión.

Las políticas de selección y contratación garantizan la diversidad e igualdad de oportunidades y 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 dentro de la Sociedad. 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 ser origen de episodios de trabajo forzoso o no consentido, ni de explotación infantil o relacionada con el incumplimiento de los derechos humanos.

Durante el ejercicio 2014, 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.



3.6.2. Promoción profesional y política salarial

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.

a) 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.

b) 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.

c) Antigüedad en el nivel

Cada año de antigüedad del empleado transcurrido desde el último ascenso de nivel salarial suma puntos para su promoción profesional.

La Comisión de promoción profesional, cuyo objetivo es el estudio y posible revisión de la situación de promoción profesional, se ha reunido en 7 ocasiones con la finalidad de estudiar la modificación del texto del convenio colectivo a fin de aclarar su contenido y evitar controversias de interpretación.

Evaluación de desempeño

| | 2012 | 2013 ⁽¹⁾ | 2014 ⁽²⁾ |
|--|--------|---------------------|---------------------|
| Plantilla de empleados | 93,28% | 88,94% | 87,36 |
| Número de empleados por clasificación profesional | | | |
| Alta dirección | 0 | 0 | 1 |
| Dirección media | 52 | 45 | 46 |
| Técnico especializado | 398 | 410 | 432 |
| Administrativos / Auxiliares / Soporte | 232 | 197 | 171 |

(1) Los datos relativos al ejercicio 2013 han sido actualizados respecto a los publicados en el informe de responsabilidad social corporativa del ejercicio 2013.

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



EMPLEADOS DE BME

Política salarial

Los salarios son fijados teniendo en cuenta la tabla salarial que se contiene en el Convenio Colectivo estatutario, de aplicación al 88,17 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, 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.

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.

| Grupo Profesional ⁽¹⁾ | Salario base Anual 2012 ⁽²⁾ | Salario base Anual 2013 ⁽³⁾ | Salario base Anual 2014 ⁽⁴⁾ |
|----------------------------------|--|--|--|
| A | 33.729,03 | 33.830,22 | 33.830,22 |
| B1 | 32.885,80 | 32.984,46 | 32.984,46 |
| B2 | 32.042,58 | 32.138,71 | 32.138,71 |
| B3 | 31.199,35 | 31.292,95 | 31.292,95 |
| B4 | 30.356,12 | 30.447,19 | 30.447,19 |
| C1 | 29.512,89 | 29.601,43 | 29.601,43 |
| C2 | 28.669,68 | 28.755,69 | 28.755,69 |
| C3 | 27.826,45 | 27.909,93 | 27.909,93 |
| C4 | 26.983,22 | 27.064,17 | 27.064,17 |
| D1 | 26.140,00 | 26.218,42 | 26.218,42 |
| D2 | 24.453,54 | 24.526,90 | 24.526,90 |
| D3 | 18.550,97 | 18.606,62 | 18.606,62 |
| D4 | 16.864,52 | 16.915,11 | 16.915,11 |
| E1 | 15.178,06 | 15.223,59 | 15.223,59 |
| E2 | 13.491,61 | 13.532,08 | 13.532,08 |
| E3 | 11.805,16 | 11.840,58 | 11.840,58 |
| E4 | 10.118,71 | 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 2012 figuran actualizados con el incremento salarial para el ejercicio 2012, que ascendió al 2%.

(3) Los importes del salario base anual del 2013 figuran actualizados con el incremento salarial previsto en el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo estatutario, que ascendió al 3%.

(4) El salario base anual del 2014 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).



| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-------------|-------------|-----------------|
| Salario mínimo interprofesional (SMI) | 8.979,60 € | 9.034,20 € | 9.034,20 € |
| Salario mínimo del "nivel de entrada" de BME | 10.118,71 € | 10.149,07 € | 10.149,07 € (*) |
| Diferencia entre el SMI y el salario inicial mensual BME | 1.139,11 € | 1.114,87 € | 1.114,87 € |

(*) 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.

3.7. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL EN BME.

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 sus representantes legales 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 al 100 por 100 de la plantilla, y están compuestos tanto por directivos como por empleados:

- *Comité de Seguridad e Higiene.*
- *Equipo de Evacuación.*
- *Equipo de Emergencias.*
- *Equipo de Primeros Auxilios.*

Durante el ejercicio 2014, se han redefinido los equipos de Evacuación, Emergencias y Primeros auxilios en función de los cambios acometidos en los edificios de las Rozas y el traslado de los empleados que trabajaban en el edificio de Vía Laietana al edificio de la Bolsa de Barcelona en el Paseo de Gracia.



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.

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.

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 habilita 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 2014 no se han producido incidencias graves en el Servicio de Botiquín.

Además, BME facilita a todos sus empleados un examen médico anual, 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. Asimismo, el servicio médico coordina junto con la Cruz Roja Española campañas de donación de sangre entre sus empleados.

Por último, durante el ejercicio 2014 se han realizado estudios sobre calidad de aire en los edificios de las sedes operativas del grupo BME situadas en Las Rozas y Plaza de la Lealtad.

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------------------------------|---------|--------|--------|
| Absentismo y Accidentabilidad | | | |
| Índice de accidentabilidad | 0,68% | 0,41% | 1,61% |
| Bajas por enfermedad | 582 (*) | 467(*) | 546(*) |
| Bajas por accidente | 5 | 3 | 12 |
| Excedencias | | | |
| Sindical | 0 | 0 | 0 |
| Voluntaria | 4 | 14 | 1 |
| Especial | 0 | 2 | 0 |
| Maternidad | 13 | 13 | 9 |
| Paternidad | 10 | 14 | 9 |

(*) Las cifras de bajas por enfermedad del ejercicio 2012, 2013 y 2014 incluyen los 239, 217 y 243 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.



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, ha publicado en el ejercicio 2014 el Boletín de Salud números 13, 14 y 15 relativos a los trastornos musculoesqueléticos (TME) o dolencias que afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores; consejos para la práctica de ejercicio; y reacciones alérgicas y anafilaxia, respectivamente. En esta misma línea, el Servicio Médico de BME puso en marcha el 20 de enero de 2014 un Taller de reanimación Cardiopulmonar en Lactantes y Niños de 60 minutos de duración del que se beneficiaron los empleados de los centros de Las Rozas y Plaza de la Lealtad, a los que asistieron 67 y 14 empleados, respectivamente.

Por último, el personal de las empresas de seguridad que BME subcontrata para la gestión de la seguridad de sus edificios 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 cuentan entre otros con los certificados ISO 14001:2004 emitido por Quality Cert, S.L., SGS ICS Ibérica S.A. e Integrated Service Solutions, S.L.; OHSAS 18001:2007 emitido por LSQA, S.A.; SP-2012/0006 emitido por AENOR; ISO9001:2008 emitido por AENOR, LSQA, S.A, LGAI Technological Center, S.A., SGS ICS Ibérica S.A. e Integrated Service Solutions, S.L.; e ISO/IEC 27001:2005 emitidos por LGAI Technological Center, S.A. Asimismo, imparten cursos de actualización y reciclaje a su personal relativos a materias de prevención de riesgos laborales, atención al público, contraincendios, emergencia y evacuación, primeros auxilios y uso del desfibrilador semiautomático, artefactos explosivos, control de masas y responsabilidad jurídica de cara al público, así como otros cursos relacionados con la actividad de escolta cuyo contenido se define en las resoluciones de la Secretaría de Estado de Seguridad.



Reacciones alérgicas y anafilaxia

Las alergias, también llamadas reacciones de hipersensibilidad, son respuestas exageradas del sistema inmunológico al entrar en contacto con determinadas sustancias, llamadas alérgenos. Estos pueden ser:

- Medicamentos (causa más frecuente de alergias) como antibióticos, antiinflamatorios, aspirina...
- Alimentos como el pescado, marisco y frutos secos en adultos y leche, soja, legumbres y huevo en niños
- Picaduras de avispa o abeja
- Polvo, polen...

Se estima que un 20 por ciento de la población es alérgica a alguna sustancia y parece ser una cifra que va en

aumento. Los especialistas estiman que en los próximos 20 años, las alergias podrían formar parte de la vida de la mitad de los europeos y del 30 por ciento de la población española.

En parte, el aumento podría deberse a que en los países industrializados los niños no tienen contacto directo con múltiples microorganismos (virus y bacterias). Esta protección podría hacer que su sistema inmune no se estimule lo suficiente y crezcan más vulnerables ante los agentes externos. Es lo que se denomina la "teoría de la higiene".

No obstante, se sospecha que existe una predisposición hereditaria a las alergias, lo que significa que un niño cuyos padres son alérgicos probablemente desarrolle al-

CÓMO SE MANIFIESTA UN SHOCK ANAFILÁCTICO

- **Inicialmente:** picor en palmas y plantas, cejas, picor nasal, estornudos, hormigueo, intranquilidad, malestar general
 - **Síntomas cutáneos:** enrojecimiento, picor, urticaria (habones), hinchazón.
 - **Síntomas respiratorios:**
 - **Laringeos:** picor y sensación de opresión de garganta, dificultad para tragar, cambio de la voz, ronquera, tos seca.
 - **Pulmonares:** disnea (sensación de ahogo), presión en el pecho, tos ronca, pitidos en el pecho.
 - **Nasal-óptico:** congestión nasal, picor nasal o del pabellón auditivo externo, rinorrea, estornudos.
 - **Oral:** picor de labios, lengua, paladar o edema de labios y lengua.
 - **Gastrointestinal:** dolor abdominal, vómitos o diarrea.
 - **Cardiovascular:** dolor de pecho, desmayo, palpitaciones, hipotensión, pérdida del conocimiento (shock).
 - **Otros:** alteración del estado general, conjuntivitis, incontinencia (de orina o heces)
- Hasta un 80% de las reacciones anafilácticas cursan con síntomas cutáneos más afectación de otro órgano (gastrointestinal, respiratorio o circulatorio). No obstante, hasta un 20% de anafilaxias graves cursan sin afectación en la piel, y en algunos casos, sólo con hipotensión.

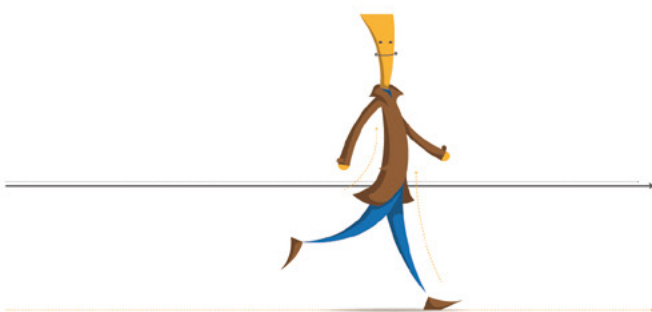
➔ Nuestra rentabilidad por dividendo es una de las mayores de la bolsa española X



Nuestra rentabilidad por dividendo es una de las mayores de la bolsa española. Así se ha mantenido en los últimos años.



➔ Los beneficios de la compañía se han mantenido estables a pesar de la crisis X



En 2013 obtuvimos unos resultados de 143 millones, un 5,7% más que en 2012.

