



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO
FINANCIERA 2018**

Estado de Información No Financiera Fundación Bancaria BBK

1. Perfil del Estado de información no financiera de la Fundación Bancaria BBK 2018

El presente Estado de Información no financiera recoge toda la información necesaria para dar cumplimiento a los requisitos definidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, y es elaborado sobre la referencia de la guía GRI Standards de la organización independiente internacional Global Reporting Initiative. Mientras no se especifique lo contrario, toda la información contenida en este estado abarca datos consolidados de Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria y Sociedades Dependientes, en adelante, Grupo BBK. Si bien, también se reporta información específica considerada como material de cada una de las Sociedades en algunos apartados del informe. Para más información acerca del Subgrupo Kutxabank remitimos a la Memoria de Sostenibilidad del Grupo Kutxabank 2018.

2. Modelo de Negocio

Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria (en adelante, "BBK", "Fundación Bancaria BBK" o "la Entidad") es una entidad privada sin ánimo de lucro de naturaleza benéfico social y de carácter privado. Su objetivo fundacional es la creación, realización y fomento de obras sociales y culturales que impulsen el desarrollo de su ámbito de actuación y la adecuada gestión de su patrimonio, resultando especialmente relevante en este segundo ámbito, la gestión de su participación en la entidad de crédito Kutxabank, S.A. Asimismo, Kutxabank, S.A. es la entidad dominante de un grupo de entidades participadas que conforman el Grupo Kutxabank. Estas sociedades amplían la gama de productos y servicios a disposición de los clientes desde un enfoque de mayor especialización.

Actividades, marcas, productos y servicios

La actividad del Grupo queda claramente dividida en dos grandes ámbitos de actuación. Por un lado, la Fundación Bancaria BBK, además de la gestión patrimonial, centra su actividad en el desarrollo de diversas iniciativas de índole social que, de acuerdo con el plan estratégico vigente, se estructuran en las siguientes líneas de actuación: Capacitación y Fomento del empleo; Cultura, creatividad e Innovación; Dependencia y discapacidad; Eficiencia, cercanía y rentabilidad social; Familia e hijos; Fortalecimiento del tercer sector; y Madurez activa, desarrollándose con una intensa actividad. Por su parte, Kutxabank desarrolla toda clase de actividades, operaciones y servicios propios del negocio de banca en general, incluyendo la prestación de servicios de inversión y otros servicios conexos, destacando los siguientes productos: productos de ahorro e inversión, productos de financiación, tarjetas, seguros, entre otros.

La Fundación Bancaria BBK cuenta con un departamento de estudios orientado a identificar qué necesidades e intereses existen en Bizkaia para cada colectivo o grupo de edad. En la misma línea, en el ejercicio 2018, el Subgrupo Kutxabank ha continuado ofreciendo mejoras en su catálogo de productos, lo que ha permitido aumentar su grado de especialización y su adecuación a las necesidades de la clientela.

Localización de las actividades

La Fundación Bancaria BBK tiene su domicilio social en Gran Vía nº 19-21, Bilbao. Su página Web corporativa (sede electrónica) es www.bbk.eus, donde pueden consultarse los estatutos sociales y otra información pública. Asimismo, y según se establece en los Estatutos de la Entidad, la Fundación Bancaria BBK desarrolla sus actividades íntegramente en el Territorio Histórico de Bizkaia. Asimismo, Kutxabank opera exclusivamente en el Estado español, de

forma directa a través de su red de oficinas, con especial presencia en sus territorios de origen (Araba, Bizkaia y Gipuzkoa).

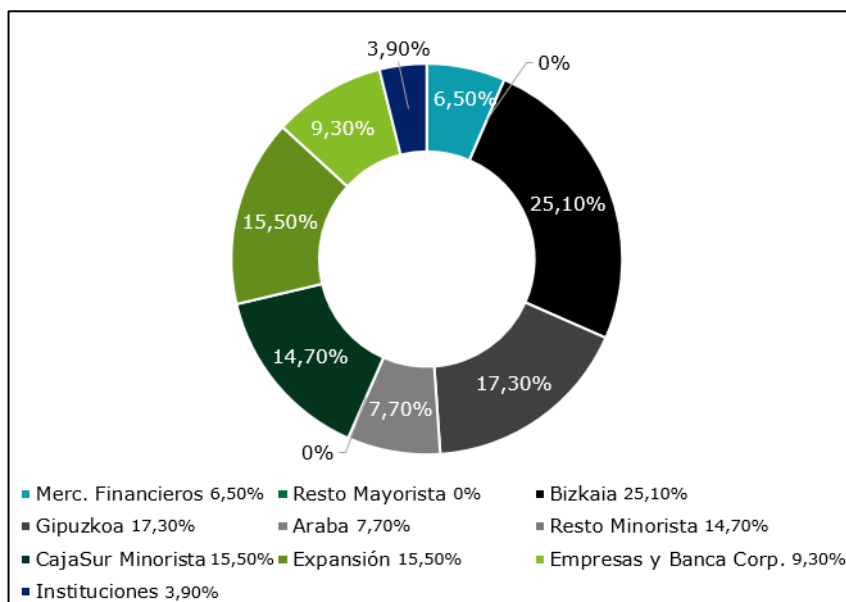
Mercados

La actividad de la Fundación Bancaria BBK se localiza íntegramente en Bizkaia, y durante el ejercicio 2018 ha destinado un total de 37,1 millones de euros al desarrollo de su actividad de obra social.

Por su parte, la distribución del volumen de negocio del Subgrupo Kutxabank por segmentos y territorios es la siguiente:

Volumen de Negocio (2018): 107.863M € (*)

(*) Datos de Subgrupo Kutxabank



Impactos, riesgos y oportunidades clave

Uno de los elementos centrales de la responsabilidad social empresarial del Grupo BBK radica en la puesta en práctica de un modelo de gestión prudente que garantice la sostenibilidad del Grupo a lo largo del tiempo, y con ella el cumplimiento estricto de sus compromisos, tanto los financieros con clientes e inversores, como el mantenimiento de su aportación a la sociedad a través de la actividad económica e inversora que desempeña y de su actividad de índole social.

Esta premisa constituye una parte fundamental del planteamiento estratégico del Subgrupo Kutxabank, recogido en su Marco de Apetito al Riesgo. El documento central del Marco de Apetito al Riesgo se compone de tres grandes apartados:

- Declaración corporativa del nivel de apetito al riesgo del Grupo
- Palancas de influencia sobre el perfil global de riesgo del Grupo a disposición de sus órganos de gobierno
- Sistema de monitorización del perfil global de riesgo del Grupo

Las pautas cualitativas y cuantitativas a través de las cuales se establece el nivel de apetito al riesgo del Subgrupo Kutxabank constituyen una referencia básica a la hora de fijar sus directrices estratégicas. Después de establecer el nivel de apetito al riesgo deseable para el Subgrupo Kutxabank, su Marco de Apetito al Riesgo recoge una serie de herramientas

disponibles para que sus órganos de gobierno impulsen a la Organización en la dirección marcada. La tercera dimensión recogida en el Marco de Apetito al Riesgo del Subgrupo está dedicada al sistema de monitorización puesto a disposición de los órganos de gobierno para que puedan realizar un seguimiento periódico de la evolución de su perfil global del riesgo, comprobando en qué medida se acercan los indicadores de riesgo seleccionados a los objetivos corporativos establecidos, y si se producen vulneraciones de los umbrales de observación y alerta.

El Subgrupo Kutxabank publica anualmente en su página web (apartado de Información para inversores) el documento denominado "Información con relevancia prudencial". Este documento pone a disposición del público en general no sólo los contenidos mínimos requeridos por la normativa, también la información complementaria orientada a facilitar la formación de una opinión sólidamente fundamentada sobre la evolución del perfil global de riesgo del Subgrupo, y, por tanto, de su sostenibilidad financiera.

Dimensión de la organización

Los principales datos del Grupo BBK en 2018 son los siguientes:

5.910 empleados

1.229 nº de productos y/o servicios prestados

Análisis de materialidad

El Subgrupo Kutxabank elabora un análisis de materialidad con el objetivo de identificar los asuntos más relevantes tanto para sus grupos de interés como para su estrategia. Para llevar a cabo dicho análisis se han realizado las siguientes acciones:

- Determinación de los grupos de interés
- Relación de posibles asuntos comunicables en la memoria
- Análisis de materialidad

El Subgrupo Kutxabank analiza por orden de prioridad la lista de asuntos relevantes según los grupos de interés y la Dirección del banco. A partir del estudio de materialidad 2018, algunos indicadores se han considerado como no materiales o no relevantes para Kutxabank. Los resultados obtenidos han sido los siguientes:

ASPECTOS MATERIALES	PROMEDIO
Ética en los negocios	4,59
Gestión del riesgo	4,56
Privacidad de los clientes	4,55
Desempeño económico y fortaleza financiera de Kutxabank	4,50
Cumplimiento normativo de productos y servicios	4,49
Gobierno Corporativo	4,46
Adecuación de productos y servicios a los clientes	4,45
Cumplimiento regulatorio	4,35

ASPECTOS MATERIALES	PROMEDIO
Diversidad e igualdad de oportunidades, respeto a derechos de los trabajadores (humanos)	4,32
Medidas de conciliación y beneficios sociales	4,31
Gestión de quejas y reclamaciones	4,30
Innovación en productos y procesos	4,26
Mecanismos de reclamación por impacto social	4,25
Capacitación y educación	4,24
Consecuencias o impactos económicos indirectos en la Sociedad: Inclusión financiera y Accesibilidad financiera.	4,23
Seguridad y salud en el trabajo	4,22
Creación valor para el accionista	4,14
Compra responsable	4,13
Gestión de Recursos Humanos / Empleabilidad	4,11

Para la determinación definitiva sobre la materialidad de un aspecto, Kutxabank ha llevado a cabo una combinación de factores internos y externos, derivados de las preocupaciones y expectativas de los grupos de interés, así como de las líneas estratégicas, objetivos, riesgos o intereses del Grupo financiero.

Los asuntos materiales identificados por Fundación Bancaria BBK están relacionados con aspectos del ámbito social, con especial protagonismo del aspecto material de "Consecuencias o impactos económicos indirectos en la Sociedad".

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1. Política medioambiental de la compañía

El presente apartado únicamente recoge información del desempeño ambiental de la Fundación Bancaria BBK; y de Kutxabank y Cajasur, al ser consideradas las dos sociedades que tienen el mayor impacto ambiental de todo el grupo financiero, ya que presentan aproximadamente el 98,6% del total de la superficie ocupada por las instalaciones y dependencias del Grupo BBK. Cabe mencionar que las cuestiones ambientales no han sido aspectos valorados como materiales por las partes interesadas. Por ello, únicamente se considera de interés reportar los principales resultados de desempeño ambiental del Grupo BBK.

En este sentido, destacamos a continuación las principales actividades medioambientales impulsadas por la Fundación Bancaria BBK en 2018:

Abenduak 16 Diciembre
Irteera/Salida:
9 a.m.
Sala BBK, Gran Via 19-21. BILBAO.

Itena ematenak/Inscripciones:
 • Cajeros multiservicio Kutxabank.
 • Sala BBK (del 10 al 16 de diciembre).
 • En la salida de la marcha.

Si te apuntas, estarás colaborando con BBK Basoa. Por cada persona que se inscribe, nos comprometemos a plantar un árbol en Bizkaia.

mendizale eguna bbk
pagasari 2018

La tradicional marcha es una iniciativa que busca fomentar en la sociedad los valores de respeto al entorno natural que nos rodea.



URDAIBAI BIRD CENTER →

Urdaibai Bird Center es una ventana a la naturaleza. Un mirador en los humedales de las rutas migratorias del Atlántico Este con unas instalaciones referentes a nivel europeo. Un espacio abierto a la ciencia y al disfrute de todos...

BBK KAYAK →

Evento pionero en el estado que busca fomentar el deporte y la vida saludable entre la ciudadanía vizcaína, así como atraer visitantes y dinamizar...

BBK BASOIA →

BBK Basoa es una iniciativa solidaria de BBK para plantar árboles en los montes de Bizkaia.

BBK Basoa es una iniciativa solidaria de BBK que busca sensibilizar a la sociedad sobre el riesgo de deforestación y sus consecuencias, a través de una iniciativa de plantación de árboles en familia en diferentes montes de Bizkaia.

En colaboración con la Fundación Lurguia, la Fundación Bancaria BBK realiza varias convocatorias a lo largo del año en diversos montes de Bizkaia para plantar ejemplares jóvenes de robles, hayas, fresnos, abedules, etc. con semillas autóctonas.

3.2. Riesgos identificados

Los principales riesgos ambientales del Grupo BBK están relacionados con la dependencia energética y la necesidad de realizar una transición hacia una economía libre de carbono. Por ello, su modelo contempla tres líneas de actuación: calcular las emisiones de forma continua, reducir en la medida de lo posible tales emisiones gracias a mejoras en la ecoeficiencia y el uso racional de la energía, y capturar el carbono de la atmósfera a través de los bosques de su propiedad, que actúan como sumideros de carbono.

Durante los últimos 3 años no se han producido multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental, y en concreto con aquella relacionada con la generación de contaminación lumínica o ruido ambiental. Tampoco se han recibido reclamaciones relacionadas con la gestión ambiental de ninguna de las empresas del Grupo BBK.

3.3. Gestión y desempeño medioambiental

3.3.1 Contaminación

Durante el ejercicio 2018, se ha continuado reduciendo el consumo energético de las oficinas frente al consumo de años anteriores, debido a la insistencia en aspectos tales como:

- La regulación y ajuste de horarios de funcionamiento

- La regulación de temperaturas de consigna
- Actuaciones de mejora de instalaciones con alta incidencia en el balance energético.

En 2018, se han instalado nuevos equipos de climatización logrando aislar y minimizar los consumos de los edificios.

Adicionalmente, todos los centros de trabajo tienen sistemas de encendido y apagado de la iluminación, con objeto de mejorar la eficiencia de su consumo y evitar un mayor impacto en relación a la contaminación lumínica.

Uno de los aspectos más reseñables de 2018 ha consistido en la firma de un acuerdo entre Kutxabank e Iberdrola, al que se ha adherido la Fundación Bancaria BBK, para consumir energía 100% renovable a partir del año 2020, basándose en la compraventa de energía con base en activos renovables. Kutxabank ha sido el primer banco que se compromete a que el 100% de la electricidad que consuman en un futuro próximo todas sus instalaciones y sucursales, sea energía limpia. Se logrará evitar 15.480 ton/año de emisiones de CO₂, contribuyendo así a la estrategia de descarbonización de la economía. Este acuerdo, sin duda, representará un antes y un después en la gestión energética del Subgrupo Kutxabank.

3.3.2 Economía Circular y prevención y gestión de residuos

El concepto de economía circular es una de las siete iniciativas emblemáticas que forman parte de la estrategia Europa 2020 para favorecer el desarrollo sostenible. Así, la mayoría de los residuos generados en el Grupo BBK, y siempre y cuando exista una alternativa tecnológica para ello, se destinan a reciclaje, contribuyendo así al concepto de economía circular.

El ejercicio 2018 destaca notablemente por la eliminación de 3 de las 4 torres de refrigeración (de ciclo abierto), lo que ha contribuido notablemente en la mejora de la seguridad medioambiental del entorno, y se tiene previsto eliminar la cuarta y última torre en el ejercicio 2019.

El Grupo BBK mantiene su línea estratégica de optimizar recursos y tratar los residuos procedentes tanto del consumo interno, como de las diferentes actuaciones que se acometen en la mejora continua de instalaciones, ámbitos y procesos.

En particular, en lo que se refiere a los residuos generados en 2018 en Kutxabank y Cajasur, destacan la recogida y la destrucción -principalmente de papel o cartón- de los expurgos realizados, así como el incremento de los residuos retirados y reciclados procedentes de equipos eléctricos, electrónicos, de envases, de mobiliario, y de equipos o elementos informáticos. El método de eliminación de todos los residuos de Kutxabank y Cajasur es comprobado a través de la información recogida en los documentos de control y seguimiento de gestión de residuos, y a través de los certificados de destrucción emitidos por los distintos proveedores y gestores autorizados.

3.3.3 Uso sostenible de los recursos

El material principal utilizado en el Grupo BBK es el papel. Presentamos a continuación el consumo de papel en kilogramos por empleado:

CONSUMO DE PAPEL 2018	FUNDACIÓN BANCARIA BBK	KUTXABANK Y CAJASUR
Consumo total de papel (kg)	2.895	519.980
Nº empleados	93	5.516
Consumo papel total (kg) por empleado/a	31,1	93,74

Los principales consumos energéticos realizados por el Grupo son los siguientes:

CONSUMOS ENERGÉTICOS 2018	FUNDACIÓN BANCARIA BBK	KUTXABANK Y CAJASUR
Consumo energía eléctrica (GJ)	5.972	152.886 *
Consumo gas natural (GJ)	710	2.301 (a)
Consumo de gasóleo (GJ)	-	561,15(b)

* Dato estimado para Kutxabank y Cajasur para completar el ejercicio, utilizando como referencia los meses octubre, noviembre y diciembre de 2017.

(a) Son los consumos de los edificios Kutxabank: Garibai-Donostia (685 GJ), Independencia-Vitoria (655 GJ), y el local sito en Fueros 8-Vitoria (251 GJ). No hay consumo de gas natural para Cajasur.

(b) Incluye consumo de Edificios Kutxabank de Ibaeta-Donosti para calefacción (541,80 GJ) y de Salburúa-Vitoria para grupo electrógeno (19,35 GJ). No se incluye el edificio Miramón-Donostia, al estar actualmente subarrendado. No hay consumo de gasóleo para Cajasur.

El Grupo BBK mantiene el objetivo de reducir su consumo energético en los diferentes edificios centrales del grupo. Prueba de ello es el mencionado acuerdo firmado

con Iberdrola para la compraventa de energía con base en activos renovables.

3.3.4 Cambio Climático

Dada la actividad financiera del Subgrupo Kutxabank y a la actividad social de la Fundación Bancaria BBK, el Grupo BBK no genera de forma directa un volumen de emisiones significativo.

Las emisiones más representativas son las originadas de forma indirecta por el consumo de electricidad, así como por el consumo de combustibles fósiles para la calefacción, y aquellas derivadas del transporte de personal.

3.3.5 Protección de la biodiversidad

El Grupo BBK no genera impactos ambientales en áreas protegidas o de alto valor en relación con la biodiversidad, ya que la mayor parte de su actividad se realiza en entornos urbanos.

Debe mencionarse, no obstante, que Kutxabank dispone de un edificio administrativo de 16.578,83 m², de actividad decreciente, ubicado en Vitoria-Gasteiz (en el Paseo de la Biosfera), en el que existen algunas especies protegidas. En cualquier caso, la actividad que el banco desarrolla en dicho edificio no pone en riesgo ni la naturaleza de los humedales ni las especies que habitan en ella.

Kutxabank gestiona una superficie total de 1.001,33 hectáreas de bosque, ubicadas en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, que da cabida a una amplia variedad de ecosistemas ricos en biodiversidad. De esta superficie, 961,29 hectáreas son bosques de explotación forestal maderera sostenible y 40,04 hectáreas están ocupadas por campos y montes cubiertos de vegetación autóctona, con la biodiversidad natural propia de los ecosistemas de cada zona. Para su explotación dispone de un Plan de Gestión Forestal bajo Certificación PEFC, que garantiza la Gestión Forestal Sostenible. En Araba, Kutxabank cuenta con 74,88 hectáreas de superficie con derecho de vuelo dentro de espacios naturales protegidos o ricos en biodiversidad.

No se han llevado a cabo acciones de restauración de hábitats o espacios protegidos ya que la actividad del Grupo BBK no tiene incidencia negativa en ninguno de estos entornos.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

4.1. Política de la compañía

En su modelo de gestión de personas y acorde con su misión, visión y valores, el Grupo BBK apuesta decididamente por el desarrollo del talento interno, apoyando su modelo de gestión de personas sobre cuatro pilares fundamentales:

- La mejora organizativa a través de la atracción e incorporación del talento más adecuado a las necesidades actuales y futuras de las sociedades que componen el Grupo BBK y de un sistema de promoción profesional, que garantiza la igualdad de oportunidades, basado en el reconocimiento del logro individual y colectivo, la capacitación formativa y el desarrollo competencial.
- La inversión en planes de formación como palanca de cualificación profesional y enriquecimiento personal, ajustados al cumplimiento de los requerimientos regulatorios y normativos.
- La detección de necesidades e identificación del progreso profesional a través de un consistente proceso universal de evaluación del desempeño que permite, a través de la conversación de desarrollo, compartir con la o el empleado el progreso competencial, el reconocimiento del logro, la definición de necesidades formativas y la revisión de planes de trabajo.
- Eficiencia y eficacia en los procesos de gestión, desarrollo y formación de personas incorporando la tecnología y la digitalización, facilitando la experiencia del usuario.

4.2. Riesgos identificados

Los principales riesgos relacionados con aspectos sociales y cuestiones relativas al personal son los siguientes:

- Riesgo relacionado con la gestión de Recursos Humanos/Empleabilidad
- Riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo
- Riesgos relacionados con la no capacitación y educación
- Riesgos de no diversidad e igualdad de oportunidades respecto a los derechos de los trabajadores
- Riesgos relaciones con las medidas de conciliación y beneficios sociales

Todos ellos corresponden a aspectos clave identificados en el análisis de materialidad.

4.3. Gestión y desempeño social

4.3.1 Empleo

4.3.1.1. Número de empleados

A continuación, se presentan los resultados estadísticos de distribución vertical de la plantilla de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y resto de Sociedades del Grupo BBK durante el ejercicio 2018, desglosado por sexo, categoría profesional y edad:

Fundación Bancaria BBK

DISTRIBUCIÓN POR EDAD, SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL (*)- FUNDACIÓN BANCARIA BBK	Hombres	Mujeres	Total
D	5	1	6
Mayor de 50	1	-	1
Entre 30 y 50	3	1	4
Menor de 30	1	-	1
A	-	13	13
Mayor de 50	-	2	2
Entre 30 y 50	-	10	10
Menor de 30	-	1	1
T	11	43	54
Mayor de 50	2	12	14
Entre 30 y 50	7	27	34
Menor de 30	2	4	6
S	3	17	20
Mayor de 50	3	17	20
Total	19	74	93

(*) Plantilla activa a 31/12/2018

D (se encuentran los puestos del nivel más alto de la organización y fuera de convenio)

A (puestos de análisis general de gestión, coordinación de proyectos, responsables de área o centros)

T (puestos técnicos de gestión de proyectos y desarrollo de programas; técnicos administrativos y técnicos especialistas de atención directa a usuarios/a)

S (puestos auxiliares y de oficios varios)

No se incluye al Presidente de la Fundación Bancaria BBK

Kutxabank

DISTRIBUCIÓN POR EDAD, SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL (*) - KUTXABANK	Hombres	Mujeres	Total
DIRECCIÓN	17	5	22
Mayor de 50	13	2	15
Entre 30 y 50	4	3	7
JEFATURAS Y TÉCNICOS	739	919	1.658
Mayor de 50	170	138	308
Entre 30 y 50	569	776	1.345
Menor de 30	-	5	5
ADMINISTRATIVOS/COMERCIALES	712	1.349	2.061
Mayor de 50	209	217	426
Entre 30 y 50	364	801	1.165
Menor de 30	139	331	470
OFICIOS VARIOS	1	-	1
Mayor de 50	1	-	1
Total	1.469	2.273	3.742

(*) Plantilla activa a 31/12/2018

Resto de Sociedades

DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL (*)	Hombres	Mujeres	Total
RESTO DE SOCIEDADES (**)			
DIRECCIÓN	25	8	33
Mayor de 50	17	1	18
Entre 30 y 50	8	7	15
JEFATURAS Y TÉCNICOS	85	50	135
Mayor de 50	30	7	37
Entre 30 y 50	54	42	96
Menor de 30	1	1	2
ADMINISTRATIVOS/COMERCIALES	845	1.035	1.880
Mayor de 50	237	144	381
Entre 30 y 50	603	866	1.469
Menor de 30	5	25	30
OFICIOS VARIOS	14	13	27
Mayor de 50	3	-	3
Entre 30 y 50	11	13	24
Total	969	1.106	2.075

(*) *Plantilla activa a 31/12/2018*

(**) *El Resto de Sociedades incluye: CajaSur, Grupo Fineco, Kutxabank Gestión, Kutxabank Seguros, CPC, Golf VR, Gesfinor Administración y Norbolsa*

4.3.1.2. Empleados por tipo de contrato

A continuación, se presentan los resultados estadísticos de tipo de contratación de la plantilla, desglosado por sexo, grupo profesional y edad de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y Cajasur:

Fundación Bancaria BBK

TIPO DE CONTRATO	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO						CONTRATO EN PRACTICAS		TOTAL
	Hombre			Mujer			Hombre	Mujer	
	< de 30 años	30 a 50 años	> de 50 años	< de 30 años	30 a 50 años	> de 50 años	< de 30 años	< de 30 años	
D	1	3	1	-	1	-	-	-	6
A	-	-	-	1	10	2	-	-	13
T	-	7	2	2	27	12	2	2	54
S	-	-	3	-	-	17	-	-	20
Total	1	10	6	3	38	31	2	2	93

Kutxabank

TIPO DE CONTRATO	INDEFINIDO						TEMPORAL				TOTAL
	Hombre			Mujer			Hombre		Mujer		
	< de 30 años	30 a 50 años	> de 50 años	< de 30 años	30 a 50 años	> de 50 años	< de 30 años	< de 30 años	30 a 50 años	> de 50 años	
Dirección	-	4	13	-	3	2	-	-	-	-	22
Jefaturas y técnicos	-	569	170	5	776	138	-	-	-	-	1.658
Administrativos y comerciales	24	364	209	75	798	216	115	256	3	1	2.061
Oficios Varios	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Total	24	937	393	80	1.577	356	115	256	3	1	3.742

Cajasur

TIPO DE CONTRATO	INDEFINIDO						TOTAL
	H			M			
	< de 30 años	30 a 50 años	> de 50 años	< de 30 años	30 a 50 años	> de 50 años	
Dirección	-	4	8	-	2	-	14
Jefaturas y técnicos	-	21	21	-	15	5	62
Administrativos y comerciales	4	569	212	3	785	120	1.693
Oficios Varios	-	4	2	-	-	-	6
Total	4	598	243	3	802	125	1.775

(*) Toda la plantilla de Cajasur tiene al cierre del año contrato fijo salvo siete trabajadores en la categoría de administrativos y comerciales, menores de 30 años que cuentan con un contrato temporal.

4.3.1.3. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial

En 2018 en el Grupo BBK se ha procedido a la realización de contratos indefinidos, contratos formativos en prácticas y contratos de duración determinada a través de contratos de interinidad, que responden a las necesidades de cobertura surgidas en determinadas circunstancias, tales como ausencias por IT, permisos de maternidad y, en general, por situaciones que permiten la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. A continuación, desglosamos el detalle de promedio de nuevos contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial.

Fundación Bancaria BBK

Tipo contrato 2018	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido a tiempo completo	2	2	4
Prácticas	2	2	4
Total	4	4	8

Kutxabank

Tipo contrato 2018	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	15	39	54
Interinidad	139	386	525
Prácticas	71	152	223
Prácticas (Cond. Esp)	8	30	38
Obra o Servicio	-	2	-
Total	233	609	842

Resto de Sociedades

Tipo contrato 2018	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	11	7	18
Interinidad	7	6	13
Conversión temporal en indefinido	-	3	3
Prácticas	-	1	1
Total	18	17	35

4.3.1.4. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

A continuación, se detalla la información relativa a desvinculaciones habidas en el ejercicio 2018 en Fundación Bancaria BBK:

Fundación Bancaria BBK

Desvinculaciones	Hombre	Mujer	Total	Grupo Profesional
Despidos	-	-	-	N/A
Bajas Voluntarias	1	-	1	D
Prejubilaciones	1	14	15	T
	-	6	6	S
Total	2	20	22	

Cabe destacar que las bajas no voluntarias habidas en el Grupo BBK en el ejercicio 2018 no superan el 1% sobre la plantilla total.

4.3.1.5. Remuneraciones medias

El Grupo BBK, en coherencia con sus valores de facilitar el desarrollo profesional de su plantilla y fomentar la igualdad de oportunidades, establece el nivel retributivo para cada categoría profesional bajo el amparo de las políticas retributivas y los Convenios Colectivos de aplicación correspondientes. En estos documentos, se regulan, entre otros, aspectos como los grupos profesionales y la retribución salarial fija y variable, la jornada laboral y los beneficios sociales. En este sentido, la relación entre el salario base de un hombre y una mujer para la misma categoría profesional es 1:1.

A continuación, presentamos las remuneraciones medias (en miles de euros) por edad, categoría profesional y sexo en el ejercicio 2018:

Edad

Categoría de edad	Remuneración media 2018 en miles de euros (*)
Menor de 30 años	16,5
Entre 30 y 50 años	52,8
Mayor de 50 años	75,4
Remuneración media total	54,3

(*) Incluye las remuneraciones medias de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank, Cajasur y Fineco

Clasificación Profesional

Clasificación Profesional	Remuneración media 2018 en miles de euros (*)
Dirección	163,1
Jefaturas y técnicos	71,2
Administración y comerciales	45,1
Oficios Varios	47,0
Remuneración media total	54,3

(*) Incluye las remuneraciones medias de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank, Cajasur y Fineco

Sexo

Sexo	Remuneración media 2018 en miles de euros (*)
Hombre	61,1
Mujer	49,6
Remuneración media total	54,3

(*) Incluye las remuneraciones medias de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank, Cajasur y Fineco

4.3.1.6. Brecha salarial

La retribución económica es sin duda uno de los indicadores que más complicación suele presentar para su análisis. La brecha salarial de género es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en la sociedad en general. Además, en la mayoría de los casos, las diferencias salariales son el resultado de estereotipos ligados a la división sexual del trabajo que se reproducen en el seno de una organización, de manera que las mujeres se concentran en determinados grupos profesionales con menor retribución y con menores opciones de promoción económica y profesional.

En este sentido, revisar la retribución desde parámetros de género, no se refiere a que una mujer cobre menos salario que un hombre en el mismo puesto de trabajo, ya que este supuesto sería discriminación directa. Tiene relación con el hecho de que en la valoración de puestos de trabajo puedan existir sesgos de género que supongan una discriminación indirecta, producto de varios factores como la segregación ocupacional, las medidas de conciliación feminizadas, tipos de contratos y jornadas, etc.

El Convenio Colectivo de Fundación Bancaria BBK recoge para los años 2017, 2018, 2019 y 2020, en su Título III, los conceptos relacionados con su política retributiva, así como los complementos, pluses y compensaciones. Para el análisis de la brecha salarial, se ha tomado de referencia el salario medio del último año de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank, CajaSur y Fineco para cada puesto y sexo, incluyendo complementos, salario variable y retribución en especie.

El cálculo matemático de la brecha salarial entendido como la diferencia entre la remuneración media de los hombres y mujeres sobre la remuneración media hora de los hombres se sitúa en el 18,8%. Esta diferencia se corresponde a multitud de factores, desde la composición del género del grupo, a la diferente especialización de los puestos de trabajo, antigüedad, etc.

4.3.1.7. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Los salarios de los empleados del Grupo BBK se encuentran por encima del salario mínimo interprofesional, siendo la remuneración de todos los trabajadores del Grupo superior a la de los puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad en la que operan.

La retribución mínima de entrada en Fundación Bancaria BBK es superior a 22.535 euros, lo que duplica el salario mínimo interprofesional del país.

4.3.1.8. Remuneración media de los consejeros y directivos

La remuneración media de patronos, consejeros y directivos del Grupo BBK es la siguiente:

Remuneración media 2018 de consejeros y directivos en miles de euros		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres
¹ Directivos	168,1	143,1
² Patronato	2,0	1,9
³ Consejeros	159,3	37,5

¹Incluye información de remuneraciones medias de los directivos de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank, CajaSur y Fineco.

²Incluye información de remuneraciones medias de miembros del patronato de Fundación Bancaria BBK.

³Incluye información de remuneraciones medias de los consejeros de Kutxabank.

4.3.1.9. Implantación de medidas de desconexión laboral

El Grupo BBK es consciente de la importancia de racionalizar los horarios laborales para buscar un equilibrio entre la vida profesional y la laboral. En este sentido, desde las posiciones de responsabilidad se fomenta la conciliación familiar buscando el compromiso de los mandos superiores y planificando las tareas de manera adecuada con el compromiso de respetar los horarios de sus equipos.

Las tareas asignadas, son medibles con objetivos razonables y de cumplimiento en el horario asignado. Es decir, la plantilla no requiere de desconectar sus móviles, sino que de manera habitual se completan las tareas dentro de la jornada laboral.

Desde la organización no se fomenta el uso de portátiles fuera de la jornada laboral, ya que la herramienta habitual de trabajo es la CPU salvo en Direcciones estratégicas que disponen de un equipo que les permite acudir a reuniones fuera de su lugar habitual de trabajo.

Ningún empleado de BBK puede conectarse al sistema informático desde fuera de la oficina, para evitar que los trabajadores estén activos fuera de su horario laboral, implementando la desconexión de servidores.

4.3.1.10. Empleados con discapacidad

Fundación Bancaria BBK lleva más de 50 años dando respuesta a las necesidades en el campo de la discapacidad siendo siempre una entidad referente y pionera tanto en los recursos formativos y ocupaciones, como en el desarrollo del empleo protegido. Evidencia de este liderazgo es el **Centro Ola**, pionero en atención especializada y de atención integral al servicio de las personas con discapacidad intelectual, sus familias y todos los agentes sociales que trabajan en este campo.

Con una extensión aproximada de 50.000 m², en un entorno rodeado de naturaleza ubicado en el municipio de Sondika, la actividad principal del espacio es la atención integral a personas con discapacidad y el apoyo a sus familias. En coordinación con la Diputación Foral de Bizkaia y las entidades sociales Lantegi Batuak y Gorabide, este espacio cuenta con múltiples servicios, como talleres ocupacionales, servicios de orientación laboral, residencias o centros de día, entre otros. Además del Centro Ola, la Fundación Bancaria BBK colabora en diferentes proyectos en el campo de la discapacidad:

**ARGIA →**

Una ventana abierta para muchas personas que sufren enfermedades mentales crónicas. Una posibilidad de ver el horizonte de otro color.

BBK BIZI →

El proyecto BBK Bizí es un proyecto promovido por BBK, en el que colaboran el Hospital de Cruces y Vitalitas. El Hospital establece los criterios de urgencia y necesidad para que BBK ponga a disposición de las familias los apartamentos de estancia temporal.

BBK GOOD HOSTEL →

Referente de turismo adaptado, ya que sus instalaciones están diseñadas para personas con discapacidad o necesidades especiales.

Al cierre del ejercicio 2018, el número total de empleados con discapacidad en Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y CajaSur ascendía a 35.

4.4. Organización del trabajo

4.4.1. Organización del tiempo de trabajo

El Grupo BBK respeta las pausas y descansos marcados por los convenios y por la legislación aplicable. La jornada laboral, en cómputo anual, es común a todas las personas empleadas, por lo que cada trabajador, independientemente de las peculiaridades de su puesto de trabajo, efectúa la misma jornada de trabajo y goza de las mismas pausas y descansos. Así, todo el personal de BBK tiene un caudal horario anual de 1.578 horas de trabajo efectivo por empleado.

Cada centro de trabajo, en función del servicio o del contenido que presta, tiene una distribución de jornada diaria y anual diferentes. Anualmente, se define y se aprueba con el Comité de Empresa, el calendario laboral de cada centro de trabajo. Existen medidas consolidadas de flexibilidad horaria, libre organización del horario de comida dentro de la franja horaria, pausas para el café gestionadas por el propio empleado, etc.

4.4.2. Número de horas de absentismo

El Grupo BBK realiza un seguimiento del absentismo que se produce en las diferentes sociedades que lo integran. El número total de horas de absentismo en Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y Cajasur ha ascendido a 457.856 horas en 2018. La tasa de absentismo se sitúa en torno al 5,2%.

4.4.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

El Código ético de Fundación Bancaria BBK establece la dificultad de compaginar de forma satisfactoria el trabajo con la familia y reconoce la importancia que tiene para el desempeño correcto de las funciones, contar con una vida personal plena, pudiendo conciliarla con la vida profesional. Por ello, Grupo BBK fomenta el equilibrio entre la vida personal y profesional, adaptándose en la medida de lo posible a las situaciones y circunstancias personales y familiares de cada uno.

En el 2018 se han impulsado ideas prácticas para favorecer la conciliación laboral y familiar de los trabajadores en Grupo BBK. El total de empleados y empleadas que durante 2018 tuvieron derecho a una baja de maternidad o paternidad son los siguientes:

Fundación Bancaria BBK

Maternidad / paternidad Fundación Bancaria BBK	Derechos generados durante 2018	Derechos disfrutados durante 2018
Hombres	1	1
Mujeres	3	3
Total	4	4

Subgrupo Kutxabank

Maternidad / paternidad Fundación Bancaria BBK	Derechos generados durante 2018	Derechos disfrutados durante 2018
Hombres	83	90
Mujeres	160	177
Total	243	267

(*) Se incluyen las Sociedades de Kutxabank, CajaSur, Grupo Fineco, Kutxabank Gestión, Kutxabank Seguros, Kutxabank Administración y Norbolsa

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, un total de 243 empleadas y empleados generaron derecho a disfrutar del permiso de maternidad o paternidad, y 267 personas disfrutaron de algún día de descanso por maternidad o paternidad en el Subgrupo Kutxabank.

El 100% de los empleados y empleadas con derecho al permiso de maternidad o paternidad, lo han podido disfrutar y se han incorporado al trabajo tras el citado permiso.

La Comisión de Igualdad no ha recibido en 2018 ninguna denuncia o queja relacionada con la discriminación por género.

Las sociedades que componen el Subgrupo Kutxabank cuentan con un Plan de Igualdad que refleja las principales líneas estratégicas y de actuación para continuar garantizando la promoción de los principios de igualdad de género en todas las actividades de la Entidad, y estableciendo nuevas medidas en materia de conciliación de la vida personal y profesional de sus trabajadores.

4.5. Salud y seguridad**4.5.1. Condiciones de salud y seguridad del trabajo**

El Grupo BBK considera primordial garantizar la seguridad y la salud laboral de toda la plantilla y es por ello por lo que dispone de cobertura para todas las disciplinas preventivas.

El modelo de prevención y riesgos laborales de BBK, está regulado legalmente y se basa en el derecho de los trabajadores a la consulta y a la participación en estos ámbitos, que ejercen y desarrollan a través de los representantes de los trabajadores en todos los comités paritarios existentes. En los Comités es donde se exponen las consultas, se recogen todas las propuestas de mejora, y se tratan las materias propias de prevención y riesgos laborales y seguridad en el puesto de trabajo, haciendo un seguimiento de todas las actividades en materia de prevención.

BBK dispone de un Plan de Prevención con la estructura organizativa, recursos de prevención, órganos de representación, así como funciones y responsabilidades en materia preventiva de toda la organización.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales es el encargado de definir y llevar a cabo la política preventiva que afecta a toda la plantilla de BBK y que se materializa en dos líneas de actuación:

1. La técnico-preventiva, en la que se realizan:
 - Las evaluaciones de riesgos periódicas de todos los centros de trabajo y de todos los puestos existentes, junto con todas las acciones correctoras de mejora.
 - Controles periódicos de las condiciones de trabajo.
 - La implantación de todos los Planes de Autoprotección y de emergencias y evacuación.
 - Los simulacros de incendios periódicos.
 - Las evaluaciones de riesgos psicosociales.
 - La Coordinación de actividades empresariales.
 - Formación específica en prevención y riesgos laborales para toda la plantilla.
 - Investigación de accidentes laborales.

2. La Vigilancia de la salud, con la realización de los reconocimientos médicos a todo el personal, la protección de los empleados/as especialmente sensibles, aplicando procedimientos de actuación para los mismos. La vigilancia de la salud está sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que está expuesta la plantilla. Además de la realización de actividades preventivas con el objetivo de prevenir y mantener la salud de toda la plantilla, y contribuir el desarrollo de una cultura preventiva.

Asimismo, las sociedades del Subgrupo Kutxabank cuentan con delegados de prevención con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos y seguridad y salud laboral. Estos delegados de prevención son designados por los Comités de Empresa previamente constituidos entre sus miembros, o en su defecto, entre los delegados de personal electos. Además, en aquellos órganos de representación en los que se hayan elegido dos o más delegados de prevención, se ha constituido un Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano paritario destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Además, tal y como se recoge en su II Convenio Colectivo, Kutxabank cuenta con una comisión de salud laboral, de carácter paritario, con representación de la empresa y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, a través de la cual se han desarrollado la organización, la estructura, el funcionamiento y otras medidas relacionadas con los Comités de Seguridad y Salud en la Entidad, todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente a estos efectos.

En Cajasur existe un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de carácter paritario, con 6 representantes de la empresa y otros 6 representantes de los trabajadores. Este Comité ha desarrollado la organización, la estructura, el funcionamiento y otras medidas relacionadas con los Comités de seguridad y salud de la entidad, todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales y demás normativa vigente a estos efectos.

Todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en el Grupo BBK son comunicados a las autoridades competentes a través del procedimiento establecido por el reglamento, y denominado 'Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo Delt@.

Como logro, hay que destacar que en el año 2018 se ha cerrado satisfactoriamente las Auditorías Reglamentarias del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales implantado en Kutxabank y Cajasur.

En el caso de Fundación Bancaria BBK no es necesario someter el sistema a auditoría ya que éste se encuentra externalizado en una compañía especializada.

4.5.2. Accidentes de trabajo

En relación con la incidencia, los datos de Fundación Bancaria BBK son los siguientes:

2018	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Accidentes SIN BAJA	1	-	1
Accidentes CON BAJA	-	1	1
TOTAL	1	1	2

Los accidentes registrados en 2018 en la Fundación han sido catalogados como de gravedad leve no teniendo los accidentes un índice de frecuencia elevado.

A continuación, presentamos los índices estadísticos de siniestralidad de las Sociedades del Subgrupo Kutxabank en las que se ha detectado algún accidente durante el ejercicio:

Subgrupo Kutxabank

	SOCIEDAD	ÍNDICE DE FRECUENCIA	ÍNDICE DE GRAVEDAD
Año 2018	Kutxabank	11,59	0,14
	CajaSur	2,46	0,04
	Kutxabank Gestión	10,64	-
	Kutxabank Seguros	0,001	-

· Índice de frecuencia: (Número de accidentes / Horas trabajadas) * 10⁶

· Índice de gravedad: (Número de jornadas perdidas / Número de horas trabajadas) * 10³

En relación con la incidencia, los datos son los siguientes:

2018	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Accidentes SIN BAJA	22	39	61
Accidentes CON BAJA	10	29	39
TOTAL	32	68	100

4.5.3. Enfermedades profesionales

Durante el año 2018 no se ha declarado ninguna enfermedad profesional que haya afectado a trabajadores del Grupo BBK.

4.6. Relaciones Sociales

La descripción de las relaciones sindicales en Fundación Bancaria BBK están establecidas en los artículos 72,73 y 74 del Convenio Colectivo de aplicación. Así, se cumplen las obligaciones legales para con los representantes de los trabajadores.

A continuación, se presenta el cuadro con las principales relaciones laborales mantenidas con los sindicatos en Fundación Bancaria BBK:

Relaciones laborales: sindicatos	
COMISIONES	Representación paritaria, se reúnen periódicamente para tratar los temas del orden del día que afectan a la organización de la plantilla y a sus condiciones de trabajo.
Comisión de Personal	
Comisión de Euskera	
Comisión de igualdad y Conciliación	
COMITÉS	Se reúne cada tres meses.
Salud y Seguridad	
Comité de Empresa	Actualmente formado por 5 delegados/as sindicales. Dialogo social abierto y permanente. Consensos en temas de calendarios laborales, cambios de centro y otros.
COMUNICACIONES PERIÓDICAS	Altas y bajas; cambios de categoría; contrataciones; absentismo; subcontratas; relación de activos y pasivos; accidentes laborales; etc.
Mensuales	
Anuales	

El 100% de los trabajadores de Fundación Bancaria BBK están representados en Comités de Salud y Seguridad.

Los beneficios sociales más relevantes y comunes para todo el personal con contrato indefinido son, entre otros:

- Ayudas para hijos/as hasta los 23/25 años
- Ayudas para hijos/as con minusvalías
- Ayudas de estudios de la plantilla
- Seguro de vida
- Préstamos en condiciones preferentes
- Seguro de asistencia sanitaria

A cualquier persona contratada para una duración determinada se le reconocen los mismos derechos que a los indefinidos, excepto aquellos que por su propia naturaleza corresponden exclusivamente a empleados y empleadas de la plantilla fija, como son la previsión social complementaria y los préstamos a empleados y otros que pudieran ser considerados como tales.

En el ámbito interno de las entidades que componen el Grupo BBK, se han establecido mecanismos que permiten que la representación sindical pueda realizar un análisis previo y un posterior seguimiento y supervisión de cualquier medida de movilidad no acordada, así como de supuestos específicos de movilidad en determinadas zonas de expansión.

Por otro lado, cabe mencionar la siguiente regulación en los supuestos de movilidad geográfica con carácter definitivo, y que requieran un traslado domiciliario que, como referencia, se entiende necesario a partir de los 120 km de distancia: la persona afectada tendrá derecho a que el traslado se le comunique con una antelación mínima de 30 días respecto a la fecha de su efectividad y podrá disfrutar de 5 días de permiso retribuido, que será sustitutivo y no acumulable al que pudiera existir en cada Entidad.

A continuación, presentamos el porcentaje de empleados que están sujetos a convenio:

% personas dentro de Convenio

	2018
Fundación Bancaria BBK	93,54%
Subgrupo Kutxabank	98,81%

4.7. Formación

4.7.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

La formación es un elemento fundamental en el desarrollo y desempeño de los empleados del Grupo BBK. La Fundación Bancaria BBK desarrolla de manera recurrente cursos formativos adaptados a las actividades que desempeña cada uno de sus empleados. Asimismo, en el ámbito del Subgrupo Kutxabank se realizan numerosas actividades formativas, enmarcadas en las políticas de formación anual y conforme a las necesidades derivadas de los cambios regulatorios, tecnológicos o de mercado actuales.

En este sentido, la Fundación Bancaria BBK cuenta con un procedimiento que recoge el diseño, presupuesto, comunicación y ejecución del Plan de Formación. La Fundación elabora un Plan de Formación anual que detalla los objetivos y contenidos de cada curso de formación a impartir en el ejercicio. Con el objetivo de dar seguimiento y valorar el grado de cumplimiento del Plan de Formación, la Entidad realiza un cuadro de mando con indicadores de la calidad de la formación impartida.

Asimismo, el Subgrupo Kutxabank realiza actividades formativas y acciones de comunicación e instrucción de las líneas jerárquicas haciendo uso de los sistemas de información corporativos, que canalizan la mayor parte de la información de la Entidad.

Esta formación responde a distintos tipos de necesidades:

- Necesidades derivadas de las políticas, planes y estrategias de la Entidad, que se traducen en las principales actividades a incluir en el Plan de Formación anual
- Exigencias de regulación del sistema financiero
- Necesidades específicas por la especialización de determinadas áreas
- Ajuste del perfil profesional al puesto por motivo de cambio de funciones
- Necesidades particulares derivadas del desarrollo profesional y de la ejecución de la planificación de hitos formativos

Desde la óptica formación-desarrollo, entre los logros conseguidos por el Subgrupo Kutxabank en 2018 destacaron:

- Respuesta a los requerimientos legales canalizados a través de Cumplimiento Normativo. En 2018 se ha puesto especial atención a los requerimientos de la CMNV en lo que se refiere a la Directiva MiFID II a través de certificaciones de Asesor Financiero, sin dejar de lado la formación continua en Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo y la Nueva Ley de Protección de Datos.
- Formación de Continuidad en materia de Cambios Normativos en Seguros.
- Formación en políticas y criterios de Riesgos y Recuperaciones.
- Continuación de los programas de acogida para reforzar los conocimientos ya adquiridos y facilitar la incorporación a las nuevas funciones.

Como principales retos y objetivos del Subgrupo Kutxabank para el año 2019 caben señalar:

- Reforzar la actividad de la Escuela de Desarrollo Directivo, así como la Escuela Comercial, con el fin de dar apoyo al cumplimiento del Plan Estratégico.
- Dar respuesta a los requerimientos legales canalizados a través de Cumplimiento Normativo. En 2019 se pondrá especial atención en aspectos normativos como GDPR, PBCFT, Protección al Consumidor y a los requerimientos de la Nueva Ley de Contrato Inmobiliario.
- Dar respuesta a los requerimientos de la Nueva Ley de Distribución de Seguros.
- Continuar dando respuesta a los requerimientos de las directrices de MIFID II.
- Continuar con los programas de acogida para reforzar los conocimientos ya adquiridos y facilitar la incorporación a las nuevas funciones.
- Continuar con la formación en políticas y criterios de Riesgos y Recuperaciones.

Todos los años se diseña un Plan de Formación para dar respuesta a las necesidades de conocimiento del día a día en las diversas ocupaciones, lo que favorece la implantación y la ejecución de la estrategia del Subgrupo Kutxabank, y para incrementar el grado de capacitación futuro de la plantilla.

La planificación formativa se estructura en diferentes escuelas, en función de la materia o necesidad a la que da respuesta. Durante 2018 se han impartido distintos cursos, tales como talleres prácticos de Comercialización de Seguros, organización del tiempo con clientes, formación en herramientas ofimáticas y aplicaciones informáticas propias, entre otros.

4.7.2. Horas de formación por empleado

Se recoge a continuación la formación realizada al personal según la clasificación profesional, calculada según el nº de horas de formación realizada en relación al número total de personas de dicha categoría profesional.

Fundación Bancaria BBK

FORMACIÓN (h/persona)	2018
	Nº Horas
D	3
A	35
T	36
S	18
Formación media por persona Fundación Bancaria BBK	30

Subgrupo Kutxabank

FORMACIÓN (h/persona)	2018	
	Hombres	Mujeres
Puestos directivos	37	84
Puestos técnicos	49	56
Puestos administrativos/comerciales	61	75
Oficios Varios	3	-
Formación media por persona Subgrupo Kutxabank	56	59

(*) Incluye información de formación impartida en Kutxabank, CajaSur, Fineco, Kutxabank Gestión y kutxabank Seguros

Las integrantes del Grupo BBK apuestan decididamente por la formación como un factor de excelencia y motivación, uno de los pilares fundamentales del desarrollo de las personas en el Grupo. Para este reto se reserva un tiempo de la jornada laboral anual, y se articulan diversos programas.

4.8. Accesibilidad

Todos los accesos a las instalaciones de los centros pertenecientes a Fundación Bancaria BBK tienen facilidades de acceso para personas con discapacidad. En este sentido, todos los centros cuentan con ascensores o rampas en los accesos a las instalaciones. Adicionalmente, los centros tienen baños adaptados para usuarios con discapacidad y los centros BBK Urdaibai y Ola cuentan con duchas adaptadas para las personas discapacitadas.

Por otro lado, hasta hace unos años, el acceso a los servicios bancarios requería la presencia de una oficina o de un cajero automático. Esto ha cambiado radicalmente con el auge imparable de Internet, que está transformando y facilitando la relación con las entidades financieras y el acceso a sus productos y servicios, haciendo desaparecer las barreras físicas y temporales. Mediante la Banca online y la Banca móvil de Kutxabank y Cajasur pueden

realizarse multitud de gestiones, desde cualquier sitio y a cualquier hora, sin tener que desplazarse a una oficina. Estos servicios se ven complementados con la Banca telefónica y una extensa red de cajeros que permiten diversa operativa, así como obtener dinero en metálico en cualquier momento.

Kutxabank y Cajasur aseguran a todos los grupos sociales la inclusión financiera y el acceso a los servicios bancarios. Debido a las características de la distribución de la población y por la penetración y presencia de Kutxabank en el País vasco y de Cajasur en Córdoba, el nivel de acceso a los servicios financieros es alto y satisfactorio para toda la población.

En relación con la accesibilidad de sus instalaciones, la política actual de Kutxabank y Cajasur consiste en habilitar cajeros accesibles a personas con movilidad reducida u otro tipo de discapacidades. Por ello, en las nuevas obras y en la reforma de sus locales se eliminan las barreras arquitectónicas siempre que se a posible. No obstante, existen locales en los que es imposible subsanar las exigencias de accesibilidad, debido a la propia estructura de los edificios. En línea con los ejercicios previos, en 2018 se han eliminado las barreras físicas de un total de 6 oficinas.

4.9. Igualdad

La Fundación Bancaria BBK está en proceso de elaboración de un Plan de Igualdad de tres años de horizonte. Para la puesta en marcha del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en BBK se ha previsto una estrategia que desarrolla 4 ejes estratégicos y 10 líneas de actuación que atienden las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico. Cada línea de actuación desarrolla objetivos y acciones que corresponden a las medidas específicas para la Igualdad de mujeres y hombres.



El Plan de Igualdad refleja las principales líneas estratégicas y de actuación para continuar garantizando la promoción de los principios de igualdad de género en todas las actividades de la Entidad, y ha establecido nuevas medidas en materia de conciliación de la vida personal y profesional. Adicionalmente, la Fundación Bancaria BBK cuenta con un Comité de Igualdad y Conciliación.

El Código Ético de la Fundación Bancaria BBK además promueve la igualdad de oportunidades entre los empleados para el desarrollo profesional, de forma que las decisiones de promoción sólo podrán estar basadas en la formación, el mérito, el esfuerzo y, de ser necesario, en las cualidades y dotes de liderazgo, valorados siempre de forma objetiva.

El Grupo BBK, en coherencia con sus valores de facilitar el desarrollo profesional de su plantilla y fomentar la igualdad de oportunidades, establece el nivel retributivo para cada categoría profesional en su Convenio Colectivo. Por tanto, la relación entre el salario base de un hombre y una mujer para la misma categoría profesional es 1:1.

La Comisión de Igualdad no ha recibido en 2018 ninguna denuncia o queja relacionada con la discriminación por género u otras razones.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

5.1. Política de la compañía

Para garantizar el respeto a los derechos humanos, tanto Fundación Bancaria BBK como las sociedades que componen el Subgrupo Kutxabank cuentan con un código ético y un canal ético para canalizar las denuncias.

El Código Ético de BBK establece un compromiso a guardar el máximo respeto a los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de diciembre de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, la Constitución española de 1978 y resto de normativa destinada a la protección y observancia de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en el territorio.

Kutxabank, por su parte, cuenta con un Código Deontológico que es aplicable al conjunto de empleados y directivos, por lo que se encuentra publicado en la Intranet Corporativa. La plantilla de nueva incorporación se adhiere a dicho Código de forma expresa en el momento de su llegada.

Las Sociedades del Grupo BBK disponen de unidades de Cumplimiento Normativo encargadas entre otras cuestiones de asesorar a toda la organización.

Existen otros códigos que permiten cumplir las exigencias normativas en áreas específicas, tales como:

- Reglamento interno de conducta en el ámbito de los mercados de valores, aplicable a Kutxabank y Cajasur.
- Estatuto de la función de cumplimiento de Kutxabank y CajaSur.
- Manuales de Cumplimiento Normativos.
- Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.
- Reglamento de Prevención de Riesgos Penales.
- Políticas sobre protección de datos.
- Norma Interna del SCIIF.
- Políticas sobre conflictos de interés.
- Política sobre Externalización de Funciones y Servicios.
- Política sobre Gobernanza y Vigilancia de Productos.
- Políticas relacionadas con la prestación de servicios de inversión:
 - Política de Tratamiento de Órdenes de Clientes
 - Política de Salvaguarda de Activos
 - Política de Mejor Ejecución de Órdenes - Best Execution
 - Política de Mantenimiento de Registros
 - Política de Incentivos
 - Política de Conflictos de Interés
 - Política de Externalización de Funciones
 - Política Comercial.
 - Política de Clasificación de Clientes.

Los principios inspiradores del Reglamento de Conducta del Subgrupo Kutxabank son: la imparcialidad, la buena fe, el cuidado y la diligencia del personal. Se hace mención a los deberes de abstención y negativa a contratar en ciertas circunstancias. Se describen las obligaciones de las personas sujetas al cumplimiento del Reglamento interno de conducta, así como el establecimiento de áreas separadas y barreras de información entre cada área y con el resto de la organización, y la toma de decisiones en cada una de las áreas.

5.2. Riesgos identificados

No se han identificado riesgos de probabilidad e impacto alto en el ámbito de derechos humanos ya que tanto las operaciones del Grupo BBK como todos los proveedores con los que trabajan las sociedades que componen el Grupo realizan sus actividades en el territorio nacional.

Como aspectos relevantes identificados, destaca el respeto a los derechos de los trabajadores.

5.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

5.3.1. Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos

Cada Sociedad relevante del Grupo BBK dispone de una Unidad (Cumplimiento Normativo y Control de Grupo) encargada entre otras cuestiones de asesorar a toda la Organización en los ámbitos normativos que el Departamento monitoriza directamente, así como de fomentar el cumplimiento de las obligaciones legales y evitar conductas contrarias a la norma y políticas internas. En definitiva, vela por impulsar la cultura de integridad del Grupo BBK.

El sistema de cumplimiento de la Entidad constituye una de las bases en las que el Subgrupo Kutxabank basa el compromiso institucional de desarrollar todas sus actividades y negocios conforme a estrictos cánones de comportamiento ético. La función de Cumplimiento desarrolla sus tareas en los siguientes ámbitos:

- Acciones preventivas: implementa políticas y desarrollo de procedimientos, asesora a las unidades de negocio, forma equipos en materia de cumplimiento.
- Acciones de detección y control: Identifica riesgos de incumplimiento, los evalúa y desarrolla medidas de mitigación.
- Acciones de relación con supervisores.
- Acciones y proyectos dirigidos al cambio en procesos y procedimientos.

5.3.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

Como mecanismos de refuerzo, las sociedades del Grupo BBK cuentan con varios canales de denuncias o canales éticos. Estos canales éticos nacen con la vocación de fomentar y velar por el cumplimiento de la legalidad y las normas de conducta establecidas en los Códigos éticos de las distintas sociedades del Grupo. Su contenido se ha reforzado con el desarrollo y aprobación de los Modelos de Control de Riesgo Penal, los cuales se apoyan en esta herramienta como medio para comunicar las conductas que puedan implicar la comisión de irregularidades o actividades contrarias a la legalidad o a las normas. Existen, además, procedimientos para estos canales de comunicación y denuncia que tienen por objeto establecer un procedimiento de comunicación con los Comités de Cumplimiento Normativo, creado en el seno del sobre aquellas conductas o hechos de los que se tenga conocimiento relacionados con:

- Una actuación u omisión que pueda suponer un comportamiento contrario a la legalidad vigente.
- Una actuación u omisión en contravención de las directrices del Código Ético, Catalogo de Conductas Prohibidas o cualquier otro procedimiento interno que regule el

funcionamiento de BBK que pudiera generar un riesgo económico o reputacional, entre otros, para BBK.

- Una actuación u omisión que pueda generar un riesgo de responsabilidad penal, tanto para BBK, como para cualquiera de los miembros de los órganos de gobierno, directivos, empleados o colaboradores/proveedores de la Fundación.

El canal ético está diseñado para que incorpore denuncias y posibilita la realización de consultas en el ámbito de actuación del Canal que permite identificar si determinadas situaciones constituyen indicios de incumplimientos o de vulneración del Código Ético de la Entidad.

El propio código establece los posibles destinatarios de dichas comunicaciones quienes, entre otras obligaciones, tienen el deber de preservar la confidencialidad de la información. Para la recepción de estas comunicaciones, están habilitados tanto unas direcciones físicas como una serie de buzones de correo electrónico. Todas las direcciones están disponibles en la Intranet Corporativa.

Actualmente, el Grupo BBK no dispone de un procedimiento integral para denuncias externas, más allá del regulado legalmente, aunque su implantación está prevista para el segundo trimestre de 2019.

5.3.3. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

En el ejercicio 2018, el Grupo BBK no tiene constancia de ninguna denuncia de casos de vulneraciones de derechos humanos.

5.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

En el ejercicio 2018 la Fundación Bancaria BBK ha implantado un protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso, de acuerdo a lo recogido en Convenio Colectivo, con el objetivo de establecer un método acordado entre la representación sindical y la empresa, que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las situaciones, quejas y denuncias relativas al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, con las debidas garantías y procedimientos imparciales.

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

6.1. Política de la compañía

Fundación Bancaria BBK cuenta con un Comité de Cumplimiento Normativo que es el órgano colegiado de BBK responsable de velar de forma proactiva por el cumplimiento normativo, configurado de conformidad con el sistema de gobierno de la Fundación Bancaria BBK, para lo que tiene atribuidas competencias e independencia de actuación.

La actividad profesional de los patronos, directivos y empleados de la Entidad está siempre guiada por los principios y valores éticos establecidos en el Código Ético. Con el objetivo de fortalecer el compromiso de todos los miembros de BBK por el cumplimiento de los mencionados valores éticos, así como a los fines de prevenir el posible riesgo de existencia de responsabilidad penal tanto para la propia Fundación como para cualquiera de sus miembros con motivo del desarrollo de su actividad profesional, BBK ha llevado a cabo un análisis de riesgos en todas las áreas de actividad y ha aprobado un catálogo de conductas de riesgo, llamado Catálogo de Conductas Prohibidas, en el que se detallan aquellas actuaciones proscritas en el seno de la Entidad.

Adicionalmente, la Fundación Bancaria BBK cuenta con un Modelo de Organización y Gestión para la Prevención de Delitos como culminación de los trabajos ejecutados en el seno del Programa de Prevención de Delitos que se han desarrollado para BBK y por medio del cual se ha establecido un Sistema de Prevención de Riesgos Penales que se integra en el sistema de cumplimiento normativo de la Entidad.

Adicionalmente, el Subgrupo Kutxabank cuenta desde 2013 con un Reglamento de Prevención de Riesgos Penales y con sus Manuales de desarrollo, que permiten implantar un programa organizativo para controlar las actividades de la entidad y eliminar el riesgo de comisión de delitos. Kutxabank ha trabajado en extender este modelo a todo su Grupo y mantenerlo actualizado.

Este modelo parte de una definición de potenciales delitos y riesgos penales, la enumeración de actividades en las que su comisión es factible y la identificación de los controles implantados en la entidad para mitigarlos.

6.2. Riesgos Identificados

Los principales riesgos identificados relacionados con la lucha contra la corrupción y el soborno están relacionados con la corrupción en los negocios, identificándose como el aspecto de mayor materialidad la "ética en los negocios" y otros temas tales como el "cumplimiento regulatorio".

6.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

6.3.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.

Tal y como se ha mencionado, la Fundación Bancaria BBK cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos Penales aprobado por el Patronato de la Entidad y en congruencia con sus valores éticos, y con el objetivo de desarrollar una cultura preventiva en BBK. En definitiva, se trata de reforzar los mecanismos de control existentes o de introducir herramientas nuevas en la Entidad para evitar la comisión de actuaciones que puedan conllevar un riesgo de imputación penal.

El Grupo BBK cuenta también con un Código Ético en el que se recogen los principios generales de actuación que guían su actividad, y que marcan la máxima de integridad que está presente en todo el Grupo y en el trabajo diario de sus empleados.

Para apoyar dicho objetivo, se formalizó e implantó un Canal Ético, que permite que cualquier empleado o empleada que tenga conocimiento o indicios de una actividad contraria a la normativa interna y/o externa, pueda ponerlo en conocimiento de la Entidad utilizando un canal independiente y confidencial.

Cabe destacar que en 2018 se han llevado a cabo cursos de formación en materia de prevención de imputaciones delictivas de BBK a patronos, directivos y empleados de la fundación a través de un externo independiente y de los propios miembros del Comité de Cumplimiento Normativo. En estos cursos se han explicado los conceptos básicos en materia de responsabilidad penal y se han impartido conocimientos a través de ejemplos prácticos sobre los riesgos de imputación atendiendo a la actividad de la Fundación Bancaria BBK.

Por otro lado, durante el ejercicio 2018, los 16 miembros del Consejo de Administración de Kutxabank y los 8 miembros del Consejo de Administración de Cajasur han sido informados sobre políticas y procedimientos anti-corrupción, tanto generales como internas, en particular, en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo. Dicha información ha sido facilitada en las sesiones del Consejo de Administración que ambas entidades han mantenido durante el ejercicio 2018.

6.3.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Durante este ejercicio no se han producido incidentes relacionados con la corrupción, ni se han realizado aportaciones financieras o en especie a partidos políticos o instituciones relacionadas.

En el 2018 se han realizado las siguientes donaciones en el Subgrupo Kutxabank:

Donación al banco de alimentos	2018
	9.538,45€

En relación a las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, destaca especialmente el papel que desarrolla la Fundación Bancaria BBK, que ha destinado un total de 15.985.796€ en ayudas a entidades sin ánimo de lucro y personas físicas beneficiarias de su actividad de Obra Social. Estas aportaciones se pueden clasificar en 3 grandes grupos: premios y otras ayudas puntuales a personas físicas, programas de apoyo a otras entidades sin ánimo de lucro y la aportación a BBK Fundazioa, entidad sin ánimo de lucro a través de la cual BBK canaliza determinados programas de Obra Social, especialmente en el ámbito cultural, formativo y de apoyo al empleo.



Concretamente, destacan las siguientes aportaciones sobre el total destinado en cada uno de los formatos:

Premios	2018	Total
Zirgari Sariak 2018 Hermanas Oblatas	6.000,00 €	● 31K €
Zirgari Sariak 2018 Zineemakumeak gara	6.000,00 €	
<i>La Fundación Bancaria reconoce actividades y proyectos en favor de la sociedad.</i>		
Programa	2018	Total
PROGRAMA DE APOYO PSICO-SOCIAL-LABORAL PARA LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL DE BIZKAIA	339.040,14 €	● 4,8 Mill. €
BBK SAIOA GORABIDE	313.000,00 €	
ITSASLUR	250.000,00 €	
APOYO A LA EMPLEABILIDAD	207.000,00 €	
PROGRAMA BOLUNTA	200.000,00 €	
TEKNOADINEKO	200.000,00 €	
<i>Los programas son vehículos que posibilitan el desarrollo del tejido social a través de entidades sin ánimo de lucro.</i>		
Aportación BBK Fundazioa	2018	Total
AYUDA MONETARIA 2018 DE BBK FUNDAZIOA PARA LA REALIZACIÓN DE OBRA SOCIAL BBK A TRAVÉS DE SU FUNDACIÓN BILBAO BIKZAIA KUTXA BBK FUNDAZIOA	11.203.000,00 €	● 11,2 Mill. €
<i>La Obra Social, tal y como se explica más adelante, trabaja sobre 7 pilares para el impulso de su entorno.</i>		

7. Información sobre la Sociedad

7.1. Política de la compañía

El Grupo BBK trabaja por generar un impacto positivo en la sociedad en la que opera con el compromiso de dar cumplimiento a los principios y valores establecidos en el Código Ético por parte de todos los grupos de interés y por las propias sociedades que componen el Grupo BBK. El Grupo BBK proclama su voluntad de contribuir a la mejora de la calidad de vida y a la creación de riqueza, tanto a través de la actividad empresarial de las empresas que componen el Subgrupo Kutxabank, así como mediante la promoción del desarrollo económico-social a través de la Fundación Bancaria BBK.

7.2. Riesgos identificados

Los asuntos materiales identificados en materia de impacto en la sociedad tras el análisis de materialidad elaborado por el Subgrupo Kutxabank son los siguientes:

- Consecuencias o impactos económicos indirectos en la Sociedad
- Inclusión financiera y accesibilidad financiera
- Mecanismos de reclamación por impacto social
- Compra responsable
- Gestión de quejas y reclamaciones
- Adecuación de productos y servicios a los clientes
- Privacidad de los clientes

7.3. Gestión y desempeño de la sociedad

7.3.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

7.3.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio y Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales

La Obra Social de Fundación Bancaria BBK basa su actividad sobre siete pilares fundamentales para el impulso y desarrollo de diferentes ámbitos en Bizkaia:



De manera global, desde la Fundación Bancaria BBK se trabaja por alcanzar en el territorio unos niveles elevados de bienestar, empleo de calidad y estabilidad. Los principales indicadores de desarrollo local son los siguientes:



Estos indicadores se han desarrollado gracias a las actividades de la Entidad sobre sus siete pilares estratégicos. Estos pilares se pueden dividir en los siguientes sub-ámbitos de actuación:

Apoyo Cultural

- En relación con el **apoyo cultural**, desde BBK se presentan ideas, programas, colaboraciones y patrocinios que promueven la Cultura en Bizkaia. La Sala BBK es un activo estratégico en esta línea, como espacio abierto para acontecimientos tales como teatros, danzas, música, arte, conferencias, exposiciones, etc. Adicionalmente, existen otras actividades para el impulso del desarrollo cultural en Bizkaia como las siguientes:



BOS, EOS, ABAO-OLBE →

Para que la música llegue a todo el mundo. Para promocionar la formación musical de las y los jóvenes escolares y de sus familias. Para todas y todos.

MUSEO GUGGENHEIM →

Referente artístico a nivel mundial. El corazón de titanio que nos hace latir. Vitalidad económica y artifice de uno de las metamorfosis más bellas en la historia de las ciudades de la que nos sentimos arte y parte.



BBK MUSIC LEGENDS →

Los ritmos más auténticos y energicos de grandes leyendas del rock, blues, soul... Inundarán las instalaciones del Centro Oia de BBK, en medio de la naturaleza, con el BBK Music Legends Festival.

MUSEO BELLAS ARTES →

Desde 2001 BBK sustenta el programa de patrocinio de mayor envergadura de una entidad privada en el museo.

BILBAO ARTE →

BBK y la Fundación Bilbao Arte ofrecen becas periódicamente para la realización de proyectos artísticos en diferentes disciplinas artístico-plásticas.



MENDI FILM FESTIVAL



DURANGO AZOKA



AULA DE CULTURA DE GETXO



GETXOPHOTO

Educación y Medio Ambiente

- Adicionalmente, y en materia de **educación y medio ambiente**, desde Fundación Bancaria BBK se ponen en marcha proyectos y actividades que buscan hacer crecer a la Juventud de Bizkaia. Destacan los BBK Udalekuak como colonias de verano, además de iniciativas como el BBK UP o el centro BBK Urdaibai, que subrayan la implicación con el deporte y ocio saludable de la juventud de Bizkaia dentro de los valores del respeto y el compañerismo. Otras iniciativas de interés en este ámbito:



URDAIBAI BIRD CENTER →

Urdaibai Bird Center es una ventana a la naturaleza. Un mirador en los humedales de las rutas migratorias del Atlántico Este con unas instalaciones referentes a nivel europeo. Un espacio abierto a la ciencia y al disfrute de todos...

BBKAYAK →

Evento pionero en el estado que busca fomentar el deporte y la vida saludable entre la ciudadanía vizcaína, así como atraer visitantes y dinamizar...

BBK BASOA →

BBK Basoa es una iniciativa solidaria de BBK para plantar árboles en los montes de Bizkaia.

Inclusión Social

- Otro de los focos principales de la Obra Social de Fundación Bancaria BBK es la **inclusión social**. En este sentido, la Fundación Bancaria BBK impulsa iniciativas y programas puestos en marcha por entidades sociales que trabajan en distintas áreas de acción social como Eragintza, WOP, Futubide o Lantegi Batuak. Destacan además las siguientes iniciativas:

GANBARA →

Ganbara ofrece la posibilidad de acceder a un despacho de trabajo a aquellas entidades sociales que carezcan de espacios propios para el desempeño de...

ganbara
elkargunea | espacio asociativo



BOLUNTA →

Agencia para el voluntariado y las asociaciones de Bizkaia. Todo un servicio de asesoramiento, formación y recursos a disposición de las entidades sociales. Está orientado a promocionar el voluntariado y el asociacionismo en Bizkaia.

OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR →

El Observatorio del tercer sector, un centro de información y documentación, investigación aplicada y promoción, que trabaja en el fortalecimiento del tercer sector e impulsa la innovación y mejora de entidades sin ánimo del lucro.

INDARTU →

Programa de apoyo y fortalecimiento de pequeñas y medianas entidades sociales de Bizkaia. De la mano de la Fundación EDE y con la colaboración de BBK, el programa acompaña a estas organizaciones en sus procesos de desarrollo y mejora.

Nuestros Mayores

- En cuanto a la tercera edad, Fundación Bancaria BBK cuenta con el pilar **nuestros mayores** dedicado a este estrato social, quienes hoy en día tienen nuevas inquietudes, nuevas necesidades y muchas oportunidades. A través los centros de mayores buscas contribuir a desarrollar un sentimiento de pertenencia social y facilitar el intercambio de experiencias vitales y conocimiento. Además, apoyan su formación y el acceso a múltiples actividades con el objetivo de mejorar la calidad de vida de estas personas.



PROGRAMA DE ACTIVIDADES →

Comprende una amplia oferta de actividades que busca promover el ocio activo y saludable y cuyo contenido, eminentemente práctico, está dirigido a dotar a la persona de herramientas para favorecer el desarrollo personal.

AULAS DE LA EXPERIENCIA →

El tiempo lo enseña casi todo y la experiencia es todo un grado. Las Aulas de la experiencia de la Universidad del País Vasco son la demostración manifiesta de que nunca es tarde para aprender una disciplina nueva.

Investigación y Salud

- En relación a la **investigación y salud**, Fundación Bancaria BBK promueve cohesionar y apoyar a los grupos de investigación que conforman el Instituto para desarrollar una investigación transnacional de calidad y potenciar la innovación efectiva y la colaboración con otras entidades. Destaca el proyecto EKSO al que Fundación Bancaria BBK financia como proyecto pionero a nivel mundial que podría mejorar significativamente la velocidad de la marcha y el equilibrio de las personas afectadas por esclerosis múltiple.

Economía y Empleo

- Fundación Bancaria BBK colabora en la promoción de la **economía y empleo** del territorio a través de su actividad inversora en empresas del entorno. En este sentido, la Fundación Bancaria BBK continúa con su compromiso en el apoyo a las personas emprendedoras con iniciativas para acompañar y financiar la creación de nuevas empresas. Con el programa Mudualdatu los nuevos proyectos empresariales e ideas de negocio en Bizkaia cuentan con una herramienta de apoyo.

Mudualdatu se enmarca en el Plan Estratégico de BBK, en el que la capacitación y el fomento del empleo constituyen uno de los ejes prioritarios.

Por otro lado, Becas BBK surge como respuesta para completar con éxito la formación y experiencia profesional de los jóvenes de Bizkaia, ofreciendo una oportunidad de formación intensiva para adquirir diferentes competencias necesarias y diferenciales para el desarrollo profesional.



PRÁCTICAS EN EMPRESA



BECAS DE MÁSTER



BECAS EN EL EXTRANJERO



BECAS DE INVESTIGACIÓN



BECAS PARA COMPLEMENTO FORMATIVO



BECAS DE ARTE Y MÚSICA

Dependencia y Discapacidad

- Fundación Bancaria BBK fomenta la autonomía, la no discriminación y la integración de personas con **dependencia o discapacidad** en Bizkaia a través del Centro Ola o de proyectos como ARGIA, BBK BIZI y BBK GOOD HOSTEL.

Finalmente, otros de los ejemplos clave del impulso del arraigo, la riqueza y el liderazgo en el territorio de Bizkaia por parte de la Fundación Bancaria BBK son los siguientes:



BEHATOKI + → Observatorio sobre la realidad de Bizkaia que desde hace 2 años presenta sus informes socioeconómicos trimestrales.



BBK AZOKA → Espacio divulgativo que a través de la venta de alimentos y bebidas online busca dar a conocer el modelo de producción agraria de Bizkaia.



BBK BOOTCAMP → Un nuevo sistema de formación intensiva por el que en tan sólo tres meses un estudiante puede reunir todas las competencias profesionales necesarias para ejercer la profesión de desarrollador informático.

En cuanto al Subgrupo Kutxabank, presentamos a continuación el porcentaje de proveedores del ámbito local de las Sociedades Kutxabank y Cajasur:

Sociedad del Grupo	Valor monetario de pagos a proveedores 2018	% de proveedores del ámbito local
Kutxabank y Cajasur	243.153.229,18 €	54,21% (CAPV y Córdoba)

7.3.1.2. Acciones de asociación o patrocinio

La Fundación Bancaria BBK cuenta con diversas afiliaciones a asociaciones y lleva a cabo diferentes acciones de patrocinio.

Por un lado, las acciones de asociación que lleva a cabo en este sentido están dirigidas a fortalecer el tejido empresarial del territorio, la innovación de calidad y el debate libre y justo. A continuación, se muestran las 8 asociaciones en las que ha participado la Fundación:

Acciones de asociación de la Fundación Bancaria BBK en 2018.



BBK ha destinado en 2018 más de 170.262 euros a acciones de asociación.

Por otro lado, la Entidad ha participado en diferentes acciones de Patrocinio y co-patrocinio a lo largo del ejercicio 2018, a través de las cuales ha promovido el deporte y el debate político entre otros. En la siguiente tabla se muestran los cinco patrocinios de la Fundación Bancaria BBK junto a una descripción de estos:

Acciones de patrocinio y co-patrocinio de la Fundación Bancaria BBK en 2018.

Organización independiente de debate y tribuna política de referencia en el Estado. El Fórum Europa Tribuna Euskadi tiene su sede en la capital vizcaína y se desarrolla bajo el patrocinio de BBK.



La Federación Internacional de Baloncesto en Silla de Ruedas eligió Bilbao como sede de la fase final de la André Verwaguen Cup que, además, es la segunda de las copas en importancia organizadas a nivel continental. BBK es uno de sus patrocinadores.



Junto a la sociedad C.M Norte S.L. (El correo), la fiesta del piragüismo contó con más de 300 participantes. El recorrido de 5,5 km sobre la ría de Bilbao tuvo el buen tiempo de su lado.



BILBOKO HERRI KROSA cumplió 31 años en su edición de 2018, y desde su inicio se planteo como una alternativa diferente y novedosa, tanto en lo esencial, principios y filosofía, como en aquellos otros aspectos puramente formales. BBK es uno de sus patrocinadores.



Junto a la sociedad C.M Norte S.L. (El correo), BBK e-sports contó con un espacio de patrocinio en la feria internacional FUN AND SERIOUS GAME FESTIVAL celebrada en Bilbao Exhibition Centre.

La Entidad ha destinado en 2018 más de 321.850 euros a acciones de patrocinio.

Además, Fineco patrocina a la "ABAO - Asociación Bilbaína de Amigos de la Ópera" por un importe de 33.000 euros. Esta colaboración potencia la oferta musical y cultural en Bilbao y alrededores, y genera un impacto positivo en la sociedad bilbaína y vizcaína.

7.3.2. Subcontratación y proveedores

7.3.2.1. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

La mayor parte de los proveedores del Grupo BBK opera en el territorio estatal y se le aplica el marco normativo español, lo cual supone un respeto por los Derechos Humanos. Se impiden, por ello, la explotación infantil y el trabajo forzoso, se asumen el derecho a la libertad de asociación, así como el derecho a acogerse a convenios colectivos, entre otros.

De la totalidad de los contratos formalizados durante 2018, el 43,89% (El 55,7% de los contratos formalizados en Kutxabank y el 14,3% de los formalizados en Cajasur) incluye una cláusula relativa a derechos humanos en la que el proveedor debe:

- Respetar y cumplir los requisitos legales medioambientales que le sean de aplicación, así como las normas medioambientales establecidas por Kutxabank en sus centros de trabajo.
- Cumplir con la legalidad vigente en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Conocer y cumplir los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción www.pactomundial.org
- Facilitar información y la documentación que acredite el cumplimiento de todos estos requerimientos cuando se considere necesario.

7.3.2.2. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas

Dado que los proveedores del Grupo BBK no tienen gran impacto medio ambiental y teniendo en cuenta que un alto porcentaje de los mismos opera en territorio nacional y se rige por la normativa del país, no se considera que haya riesgo de que los proveedores o subcontratistas no tengan una responsabilidad medio ambiental y social. Por ello, no se realizan auditorías a proveedores siguiendo criterios sociales o ambientales.

7.3.3. Consumidores

7.3.3.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Dada la naturaleza del negocio, el Grupo BBK no produce ni comercializa productos ni servicios que puedan incidir o afectar a la seguridad y a la salud de sus clientes o usuarios. No obstante, para la comercialización de determinados productos financieros del Subgrupo Kutxabank (valores, depósitos estructurados, etc.) se tienen en cuenta los requerimientos de la normativa vigente, para que se adapten a la cultura financiera y al perfil inversor de sus potenciales clientes.

Todos los productos y servicios del Subgrupo Kutxabank están sujetos a la regulación del Banco de España, Dirección General de Seguros o de la CNMV, tanto en lo relativo a su información como a su forma de comercialización, lo cual garantiza la transparencia de estos procedimientos.

Kutxabank dispone, además, de un proceso de análisis previo a la puesta en marcha de nuevos productos y servicios. El manual de políticas y procedimientos de aprobación de nuevos productos fue creado para formalizar el proceso de lanzamiento de nuevos productos, y cumplir con los requerimientos de las diferentes normativas, de manera específica de la Guía de Gobierno Interno emitida por la Autoridad Bancaria Europea. Asimismo, se creó un Comité de Nuevos Productos encargado de la aprobación, en su caso, de los diferentes productos.

7.3.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas

La mejora de la satisfacción del cliente y la innovación y el diseño en la gama de productos son objetivos prioritarios en el Grupo BBK. Por ello, estos aspectos son medidos periódicamente en análisis específicos.

En 2018 se ha realizado un estudio de investigación con el objetivo de valorar el nivel de satisfacción de los particulares del País Vasco. Dicho análisis ha reflejado una tendencia muy parecida al mercado y a los competidores. La valoración, en una escala de 1 a 10 ha sido la siguiente para Kutxabank:

Valoración de la satisfacción global de clientes particulares – KUTXABANK	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	7,45	7,56	7,73	7,56	6,99	7,22

Además, Kutxabank analiza cada dos años la satisfacción de las empresas clientes, cuyos últimos resultados son los siguientes (escala de 1 a 5):

Valoración de la satisfacción global de las empresas clientes (País Vasco)	2012	2014	2016	2018
	3,5	3,3	3,4	3,6

Por otro lado, cabe mencionar que Kutxabank celebra de forma periódica desayunos y jornadas informativas con sus clientes más especializados, así como con clientes potenciales, a quienes trata de acercar informaciones relevantes sobre mercados, oportunidades de inversión o sobre los productos que el Grupo financiero diseña para satisfacer sus expectativas de ahorro e inversión. A lo largo de este se han celebrado 8 jornadas en varias ciudades del Estado, a las que han sido invitadas más de 2.000 personas.

El Banco también ha realizado actos específicamente dirigidos a empresas clientes, y ha participado al más alto nivel en los encuentros convocados por las tres patronales vascas, con la asistencia de las principales compañías asociadas.

En 2018, Kontsumobide-Instituto Vasco de Consumo, organismo que se encarga de definir, planificar, impulsar y ejecutar las políticas del Gobierno Vasco en materia de defensa y protección de las personas consumidoras y usuarias, ha impuesto a Kutxabank una sanción de 1.800 euros por un procedimiento sancionador incoado frente al banco por la falta de contestación a un requerimiento remitido por dicha institución a la entidad.

Durante los últimos ejercicios se han recibido las siguientes reclamaciones relacionadas con la ley de protección de datos de carácter personal (LOPD):

RECLAMACIONES LOPD SUBGRUPO KUTXABANK	2018
Nº reclamaciones recibidas por el no cumplimiento de la normativa de protección de datos	23
Nº reclamaciones de la Agencia de Protección de Datos	10

7.3.3.3. Información fiscal**Beneficios obtenidos por país**

Los beneficios obtenidos en 2018 por el Grupo BBK han ascendido a 299.211 miles de euros.

Impuestos sobre beneficios pagados

En el ejercicio 2018, el Grupo BBK ha cobrado 2.585 miles de euros relacionado con el impuesto sobre beneficios.

Subvenciones públicas recibidas

La información sobre las subvenciones, donaciones y legados recibidos por Fundación Bancaria BBK es la siguiente (en miles de euros):

Subvenciones recibidas Fundación Bancaria BBK	2018 (en miles de euros)
CEEP Sukarrieta	90
Escuelas Infantiles	243

A continuación, se reflejan el valor de las ayudas o subvenciones recibidas por las sociedades del Subgrupo Kutxabank por parte de la Administración en 2018 (en miles de euros):

Subvenciones recibidas Subgrupo Kutxabank	2018 (en miles de euros)
Subvención Gestión Forestal (Inmuebles)	15
Subvención Patrimonio Cultural (Inmuebles)	0,21
Subvenciones para actividades de formación (Fundación Tripartita)	334
Subvenciones para promoción del Euskera (Lanhitz)	19

8. Tabla

A continuación, se presenta el detalle de los requerimientos exigidos por la ley 11/2018 del 28 de diciembre y su asociación correspondiente a los Global Estándares Initiative (GRI) reportados por Grupo BBK:

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
0. Información general			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2.	-
	GRI 102-4 Localización de las actividades		
	GRI 102-6 Mercados servidos		
	GRI 102-7 Dimensión de la organización		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3.1, 4.1, 5.1, 6.1,7.1	-
	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	2, 3.2, 4.2, 5.2, 6.2,7.2	-
	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución		
	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave		
	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	2, 3.2, 4.2, 5.2, 6.2,7.2	-
	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático		

1. Información sobre cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.3.3	-
· <i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i>	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1	-
· <i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i>	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	3.1	-
· <i>Aplicación del principio de precaución</i>	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1	-
· <i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i>	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	3.2	-

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	3.3.1	-
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306)	3.3.2	-
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	-		No se considera material al no ser relevante el uso de agua en el Grupo
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	3.3.3	Se incluye información de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y CajaSur
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	3.3.3	Se incluye información de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y CajaSur
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	-		No se considera material al no generar su actividad de forma directa un volumen de emisiones relevante
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300)	3.3.4	-
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	-		No se considera material al no generar su actividad de forma directa un volumen de emisiones relevante
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 304 Biodiversidad) GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	3.3.5	-
Impactos causdos por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		

2. Información sobre cuestiones sociales y de personal			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización	4.3.1.1	-
	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores		
	GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje).		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4.3.1.2	Se incluye la información de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y CajaSur que se corresponden con el 95% de la plantilla total del Grupo BBK.
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	-	4.3.1.3	Se incluye la información de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y CajaSur que se corresponden con el 95% de la plantilla total del Grupo BBK.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región considera el dato de despidos.	4.3.1.4	Dado el importe inmaterial de los despidos no se desglosan por edad.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	-	4.3.1.5	Se incluye la información de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank, CajaSur y Fineco que se corresponden con el 96% de la plantilla total del Grupo BBK.
Brecha Salarial	-	4.3.1.6	Se incluye la información de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank, CajaSur y Fineco que se corresponden con el 96% de la plantilla total del Grupo BBK.
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	4.3.1.7	-
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	-	4.3.1.8	-
Implantación de medidas de desconexión laboral	-	4.3.1.9	-

Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).	4.3.1.10	Se incluye la información de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y CajaSur que se corresponden con el 95% de la plantilla total del Grupo BBK.
Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.	4.4.1	-
Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a)	4.4.2	Se incluye la información de Fundación Bancaria BBK, Kutxabank y CajaSur que se corresponden con el 95% de la plantilla total del Grupo BBK.
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales	4.4.3	-
	GRI 103-2 Enfoque de gestión		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 403 Salud y Seguridad).	4.5.1	-
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	-	4.5.2	-
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	-	4.5.3	-
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	4.6	-
	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas, comunicación y ocupación en materia de salud y seguridad		
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	4.6	-
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	4.6	-
	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas, comunicación y ocupación en materia de salud y seguridad		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404- Formación y enseñanza)	4.7.1	-
	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados		
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	4.7.2	-
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	4.8	-
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	4.9	-

Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	4.9	-
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo)	4.9	-
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	4.9	-
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	4.9	-
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	4.9	-
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		

4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con este indicador este requisito de la ley	6.3.1	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	6.3.1	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	6.3.2	
	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)		
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos		

5. Información sobre la Sociedad

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	7.3.1.1	
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	7.3.1.1	
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	7.3.1.1	

	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	7.3.1.2	
	GRI 203-1 Inversión en infraestructuras y servicios de apoyo		
	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	7.3.2.1	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	7.3.2.1	
	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	-	7.3.2.2	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	7.3.3.1	
	GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	7.3.3.2	
	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)		
	GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.		
Beneficios obtenidos por país	-	7.3.3.3	
Impuestos sobre beneficios pagados	-	7.3.3.3	
Subvenciones públicas recibidas	-	7.3.3.3	

5 urtez fundazio.
100 urte luzez
laguntzaile.

**5 años como
fundación.**
Más de 100 de
compromiso.



DILIGENCIA

Bilbao, 28 de marzo de 2019

Muy señores nuestros:

El Estado de la información no financiera del Grupo Consolidado Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2018, ha sido formulado por el Presidente de Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria – Bilbao Bizkaia Kutxa Banku Fundazioa, con vistas a su verificación por los auditores y posterior aprobación por el Patronato.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Xabier Sagredo
Presidente

A handwritten signature in blue ink, featuring a prominent vertical stroke and a circular loop.

Javier Aldazabal
Secretario General

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE BILBAO BIZKAIA KUTXA FUNDACIÓN BANCARIA Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2018

Al Patronato de Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria- Bilbao Bizkaia Kutxa Banku Fundazioa:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiero Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria y sociedades dependientes (en adelante "Grupo BBK").

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad del Presidente de la Fundación

La formulación del EINF del Grupo BBK, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Presidente de Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El Presidente de Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de verificación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo BBK y descrito en el apartado 2 del EINF "Modelo de Negocio", considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Patronos y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo BBK correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.



Rafael Orti Baquerizo
15 de abril 2019

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

Año 2019 Nº 01/19/07195
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas