Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Grado en Derecho

Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO

Alumno: Alejandra Aguayo Díaz-Meco

Enero, 2019

ÍNDICE

1. RESUMEN/ABSTRACT……..Pág1
2. INTRODUCCIÓN……Pág2
   2.1.RASGOS COMUNES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
   2.2.CARACTERÍATICAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS ENTIDADES DE CRÉDITO
3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS ENTIDADES DE CRÉDITO…….Pág5
   3.1. MARCO NORMATIVO
      3.1.1. CLASIFICCIÓN DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO
      3.1.2. PROYECCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN SUS DISTINTOS ÁMBITOS (IGUALDAD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, TRANSPARENCIA…)
4. CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN FUNCIÓN DE LAS RELACIONES CONTRACTIUALES…….Pág7
   4.1.RELACIONES DIRECTAS
      4.1.1. LA CLIENTELA COMO GRUPO DE INTERÉS
         4.1.1.1.PROTECCIÓN DEL CLIENTE
      4.1.2. LOS ACCIONISTAS COMO GRUPO DE INTERÉS
         4.1.2.1.DEBERES DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO (MEDIDAS PARA LA GESTIÓN SANA Y PRUDENTE)
      4.1.3. RSC RESPECTO A LOS EMPLEADOS
         4.1.3.1.COMUNICACIÓN Y EVALUACIÓN
         4.1.3.2.IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
         4.1.3.3.IDONEIDAD, INCOMPATIBILIDADES Y REGISTRO DE ALTOS CARGOS
         4.1.3.4.GOBIERNO CORPORATIVO Y POLÍTICA DE REMUNERACIONES
      4.1.4. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES
   4.2.RELACIONES INDIRECTAS
      4.2.1. EL ROL DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO COMO AGENTES SOCIALES
         4.2.1.1.COLABORACIÓN CON LA SOCIEDAD Y LAS AUTORIDADES
         4.2.1.2.CULTURA Y EDUCACIÓN SUPERIOR
         4.2.1.3.COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE
         4.2.1.4.FONDOS ÉTICOS, PROYECTOS SOCIALES, DE DESARROLLO Y MICROCRÉDITOS
5. CONCLUSIONES Y PREVISIONES DE FUTURO…….Pág29
6. BIBLIOGRAFÍA……Pág31
7. WEBS CONSULTADAS……...Pág32

1. RESUMEN/ABSTRACT

Resumen:

El principal objetivo de este documento es analizar el entorno actual de las entidades financieras en materia de responsabilidad social corporativa (en adelante, RSC). En él expondremos las bases teóricas conceptuales y normativas para, posteriormente, estudiar cómo se relacionan con los sujetos a los cuales les preocupan sus actuaciones. Durante el trabajo, nos plantearemos si la RSC es sincera o solo cuestión de imagen.

Debido a la limitación en cuanto a la extensión del trabajo, vamos a centrarnos en tres instituciones: un banco (Santander), una cooperativa de crédito, más concretamente una caja rural; y por último una caja de ahorro que tras un proceso de reestructuración ha pasado a ser un banco. Con ello podremos hacer una comparativa sobre las relaciones que cada tipo de entidad mantienen con sus grupos de interés.

Palabras clave: *entidades financieras, responsabilidad social corporativa, banco, caja de ahorro, cooperativa de crédito y grupos de interés.*

Abstract:

The main objective of this document is to analyze the current environment of financial institutions in terms of corporate social responsibility (hereinafter, CSR). In it, we will expose the conceptual and normative theoretical bases to, subsequently, study how they relate to the subjects which concern their performance. During the study, we will considere whether CSR is sincere or just image question.

Due to the limitation regarding the extension of the work, we are going to focus on three institutions: a bank (Santander), a credit cooperative, more specifically a rural bank; and finally a savings bank that after a restructuring process has become a bank. With this we can make a comparison about the relationships that each type of entity maintains with its stakeholders.

Keywords: *financial institutions, corporate social responsibility, bank, credit cooperative, savings bank and stakeholder.*

2. INTRODUCCIÓN

Hablar de responsabilidad social corporativa supone hablar de desarrollo sostenible en la realización de la actividad, es decir, en la creación de valor no solo económico sino también ético y medioambiental, para ello, cuidar y proteger a sus grupos de interés es imprescindible para mejorar. Este concepto es una compleja fórmula en la que las relaciones con los distintos stakeholders y la transparencia en la gestión de los recursos se basan en tres principios:

- El principio del mutuo beneficio económico.
- El principio jurídico del respeto de los derechos individuales y colectivos.
- El principio ético de mantenimiento de los recursos naturales no renovables y la preservación patrimonial para las generaciones venideras.

Pero, ¿cómo pueden encajar estos intereses aparentemente enfrentados? Aquí es donde entra en juego la Doctrina social de la iglesia[1] *(Schickendantz,C)* que defiende el reparto de tareas para construir el bien común entre el Estado y las empresas ciudadanas con compromiso de desarrollo del Estado de Bienestar.

Ser responsable no es una obligación legal sino un deber moral para las distintas organizaciones, aunque hay doctrinas que cuestionan su voluntariedad y proponen su regulación. Todo esto se debe a la ponderación entre la libertad de empresa y los principios que conforman el Estado Social.

El sector financiero es acusado de ser el culpable de la crisis económica acaecida. Esto implora aún más la necesidad de las entidades de crédito en recuperar la confianza de sus clientes y su imagen corporativa. Actualmente existe una estrecha relación entre dicha imagen y la responsabilidad social corporativa, por ello, deberán tener muy en cuenta las necesidades de los distintos grupos de interés.

Este sector ha sufrido grandes cambios en los últimos años debidos a la globalización, desregulación y la entrada de las nuevas tecnologías, que han supuesto una homogeneización de las entidades de crédito.

Vamos a estudiar la RSC desde la perspectiva de sus principales grupos de interés (stakeholders) que son sus clientes, los accionistas, la sociedad, los empleados, el medio ambiente y los proveedores. Debemos tener en cuenta que los agentes directos son aquellos con los que las entidades mantienen una relación contractual (empleados,

[1] Schickendantz, Carlos. (2001). El principio de subsidiariedad en la Iglesia: Breve historia, discusiones recientes y campos de aplicación práctica. *Teología y vida*, *42*(3), 280-291.

proveedores, accionistas y clientes), mientras que los indirectos, son aquellos que no se relacionan directamente con las mismas pero se preocupan de su comportamiento ético.

2.1.RASGOS COMUNES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Para poder enumerar los caracteres generales de la RSC, debemos prestar atención a su definición, pero esto no es tarea fácil pues son varios los autores e instituciones que han intentado dar descripción al término. Citaremos algunos con el fin de desgranar sus características:

El 18 de julio de 2001, la Comisión Europea lanzará el Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, en él, describe la RSC como la *"**integración voluntaria**, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores."* En su actualización de 2011, la Comisión la identificó como *"la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad".*

Cuesta (2003) entiende el concepto objeto de estudio como el conjunto de obligaciones y **compromisos** con los stakeholders derivados del ejercicio de la actividad empresarial en un entorno social, laboral, medioambiental y de derechos humanos.

Para Martén (2005), la RSC supone una respuesta proporcionada por la entidad a los **valores esperados** por la sociedad. De esta forma, el autor incluye el entorno social en el desarrollo de la actividad empresarial.

Cuervo (2005), considera la RSC una relación **multilateral** entre todos los stakeholders, de tal manera que, además de la **rentabilidad** para los accionistas, la entidad se comprometa con la sociedad, el medio ambiente y la ética en el ejercicio de su actividad.

Cendoya (2005), va más allá, haciendo referencia a la **rentabilidad** para todas las partes que resultan involucradas, es decir, a los grupos de interés en su conjunto, por lo que debe estar referido en la estrategia **global** de la empresa.

Díaz (2007) comprende dicho término como un compromiso **integral** que engloba toda la filosofía empresarial promoviendo mediante su gestión, el bienestar social.

En definitiva, es la actitud que toman las empresas ante las demandas sociales de los grupos de interés y la comunidad en general en el ejercicio de su actividad que modifica el proceso de toma de decisiones de las mismas.

Numerosas son las definiciones aportadas, y más aún las no citadas, pero la gran mayoría presentan semejanzas en algunos rasgos, que son los que tomaremos como caracteres comunes:

- **Voluntariedad:** se trata de una autorregulación que se aplican las organizaciones, sin necesidad de imposición externa. Se trata de un autoimpuesto que se fijan las empresas con el fin de mermar sus excesos.
- **Integración:** supone que las empresas deben llevar a cabo la RSC desde todas las áreas y hacia todas las áreas.
- **Social:** como agentes que actúan en el entorno deben atender a las necesidades de la sociedad.
- **Consistente:** sus acciones deben perdurar en el tiempo, siempre con vistas a largo plazo. Es un compromiso duradero con la sociedad, con lo que se espera de ella.
- **Comunicativa** (de diálogo): se destaca la multilateralidad de las relaciones existentes entre los distintos grupos de interés.
- **Transparente** (rendición de cuentas): los grupos de interés deben conocer si las acciones que lleva a cabo la entidad se ajustan con lo que esperan de ella.
- **Rentable:** supone un círculo vicioso en el cual, llevar a cabo medidas de RSC provoca un resultado positivo que permite volver a implantarlas e innovar en esta materia.

2.2.CARACTERÍSTICAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS ENTIDADES DE CRÉDITO

Las entidades de crédito son imprescindibles para el desarrollo de la economía pues deciden de manera influyente a quién conceden el capital entre otras cuestiones. Ello supone que recaiga sobre ellas el enorme peso de lucha contra las desigualdades sociales y la promoción del desarrollo, y por tanto, la necesidad de que presenten una actitud responsable. Esta responsabilidad significa gestionar adecuadamente los riesgos[2] a los cuales se exponen las entidades financieras, pero también a mirar por la sostenibilidad de sus servicios.

[2] ***Artículo 37. Responsabilidad en la gestión de riesgos.*** *"1. El consejo de administración es el responsable de los riesgos que asuma una entidad de crédito. A estos efectos, las entidades de crédito deberán establecer canales eficaces de información al consejo de administración sobre las políticas de gestión de riesgos de la entidad y todos los riesgos importantes a los que esta se enfrenta.*

En lo que se refiere a las características, no se aleja mucho de la RSC en general, pues, las entidades de crédito no dejan de ser empresas, como el resto de organizaciones que introducen en su estrategia medidas de esta índole. Quizás la única diferencia latente es su **influencia en la economía**, pues las entidades de crédito son las que permiten al resto de organizaciones empresariales llevar a cabo sus actividades a través de la financiación.

3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS ENTIDADES DE CRÉDITO

3.1.MARCO NORMATIVO

Como hemos matizado anteriormente, la RSC presenta un carácter voluntario, es decir, cada entidad lleva su autorregulación conforme a la misión, valores y objetivos de cada una de ellas. Pero es cierto, que existen requisitos básicos que legalmente deben cumplir.

Para comenzar vamos a delimitar el concepto de entidad de crédito, estableciendo qué empresas tienen tal consideración y cuáles no.

Posteriormente, hablaremos de los distintos ámbitos por los que se ven afectados normativamente.

3.1.1. CLASIFICACIÓN DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO

Las entidades de crédito están definidas por un criterio funcional según lo dispuesto en el art. 1.1 de la Ley 10/2014, de ordenación supervisión y solvencia de entidades de

---

2. En el ejercicio de su responsabilidad sobre gestión de riesgos, el consejo de administración deberá:
a) Dedicar tiempo suficiente a la consideración de las cuestiones relacionadas con los riesgos. En particular, participará activamente en la gestión de todos los riesgos sustanciales contemplados en la normativa de solvencia, velará por que se asignen recursos adecuados para la gestión de riesgos, e intervendrá, en particular, en la valoración de los activos, el uso de calificaciones crediticias externas y los modelos internos relativos a estos riesgos.
b) Aprobar y revisar periódicamente las estrategias y políticas de asunción, gestión, supervisión y reducción de los riesgos a los que la entidad esté o pueda estar expuesta, incluidos los que presente la coyuntura macroeconómica en que opera en relación con la fase del ciclo económico."
Artículo 38. Función de gestión de riesgos y comité de riesgos. "*1. Las entidades de crédito deberán disponer de una unidad u órgano que asuma la función de gestión de riesgos proporcional a la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades, independiente de las funciones operativas, que tenga autoridad, rango y recursos suficientes, así como el oportuno acceso al consejo de administración.*
2. El Banco de España determinará las entidades que, por su tamaño, su organización interna y por la naturaleza, la escala y la complejidad de sus actividades, deban establecer un comité de riesgos. Este comité estará integrado por miembros del consejo de administración que no desempeñen funciones ejecutivas y que posean los oportunos conocimientos, capacidad y experiencia para entender plenamente y controlar la estrategia de riesgo y la propensión al riesgo de la entidad. Al menos un tercio de estos miembros, y en todo caso el presidente, deberán ser consejeros independientes.
3. Las entidades que a juicio del Banco de España no tengan que establecer un comité de riesgos, constituirán comisiones mixtas de auditoría que asumirán las funciones correspondientes del comité de riesgos."

crédito son aquellas *"empresas autorizadas cuya actividad consiste en recibir del público depósitos u otros fondos reembolsables y en conceder créditos por cuenta propia.*

2. Tienen la consideración de entidades de crédito:

a) Los bancos.

b) Las cajas de ahorros.

c) Las cooperativas de crédito.

d) El Instituto de Crédito Oficial."

Además, los bancos deberán adoptar la forma de Sociedad Anónima obligatoriamente, por ello, haremos también referencia a la Ley de Sociedades de Capital. En lo que se refiere a las cajas de ahorro, se regulan en la Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias, desarrollada por el RD 877/2015 de 2 de octubre, mientras que las cooperativas de crédito vienen reguladas por la Ley 13/1989 de 26 de mayo, de cooperativas de crédito[3].

Conviene destacar que las entidades de crédito están sometidas a procesos de control por organismos supervisores como son el Banco de España y en Banco Central Europeo (en adelante, BCE), es por ello que además de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, sean de aplicación en este ámbito la Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión y la Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial.

3.1.2. PROYECCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN SUS DISTINTOS ÁMBITOS

- Igualdad y no discriminación: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta norma nace con el objetivo de reconocer como derecho fundamental la igualdad entre sexos como principio jurídico universal y fundamental.
- Conciliación de la vida personal/familiar y la laboral: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral. Surge por la necesidad de compaginar las distintas facetas de las personas como tales y como trabajadores.

[3] ***Artículo 3***: *"3. Sólo las Cooperativas de Crédito cuyo objeto principal consista en la prestación de servicios financieros en el medio rural podrán utilizar, conjuntamente o por separado de la denominación Cooperativa de Crédito, la expresión Caja Rural."*

- Prevención de riesgos laborales: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (B.O.E. nº 269, de 10 de noviembre) con el objeto de defender la seguridad de los trabajadores en el ámbito laboral.
- Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo: Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo y su reglamento aprobado por Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo. Dicha ley surge como protección del sistema financiero ante el riesgo de las organizaciones criminales.
- Protección de datos: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, nace con la finalidad de ajustarse a los avances sociales acaecidos por las innovaciones relativas a las TIC.
- Remuneraciones: destaca el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, pues extiende sus criterios de buen gobierno a las entidades financieras.

4. CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN FUNCIÓN DE LAS RELACIONES CONTRACTUALES

En este epígrafe vamos a diferenciar los distintos grupos de interés en función de si sus relaciones con las entidades de crédito se establecen contractualmente (en este supuesto serían directos) o bien, por motivos éticos.

4.1.GRUPOS DE INTERÉS DIRECTOS

4.1.1. LA CLIENTELA COMO GRUPO DE INTERÉS

Los clientes son el grupo de interés por excelencia de las entidades de crédito, y en general, de las organizaciones empresariales.

Para evitar los conflictos de interés, el **Banco Santander** establece unas líneas de conducta en las relaciones con los consumidores (Título IV Código General de Conducta[4]) intentando evitar las vinculaciones de exclusividad que promuevan la

[4](https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/codigo_general_de_conducta_190118.pdf)

proposición de compromisos fiduciarios, de beneficio o provecho de la posición, ya sea bajo cualquier tipo de pago, regalo o favor. Cualquier tipo de oferta que pueda mermar la imparcialidad de los Sujetos del Código, deberá ser rechazada y comunicada.

Para **CaixaBank**, sus clientes son su razón de ser, es por ello que pretenden lograr su máxima satisfacción. Conseguirlo a través de la excelencia, mediante la oferta de una multitud de productos y servicios, de apoyo a actividades sostenibles (explicadas en el punto 3.2.1.4.), adhiriéndose al Código de buenas prácticas, acercándose al cliente en cuanto a tiempo y espacio, y protegiendo su seguridad.[5]

4.1.1.1.PROTECCIÓN DEL CLIENTE

La protección de estos stakeholders se regula en el art. 5 Ley 10/2014. De éste podemos deducir que por mucho que se abogue por la libertad de empresa, las entidades de crédito están muy vinculadas con el Estado, o mejor dicho con el Gobierno. Esto es latente en las normas que le son de aplicación, pues se faculta al Ministro de Economía y Competitividad a regular o limitar su actividad y, todo ello, en "aras" a la protección de los intereses legítimos y demás términos abstractos que corresponden a los clientes.

Es cierto que tras los abusos descubiertos, los consumidores han adquirido una especial protección por parte del Estado, y ésta es la razón de ser del artículo anteriormente citado. Para la salvaguarda de los mismos, se impone la garantía de transparencia en las condiciones, el deber formal de que sus contratos sean escritos o bien, en cualquier otro formato duradero; la expresión tácita en cuanto a la solicitud de servicios que acarrean comisiones o gastos adicionales y la obligación de informar de las especialidades a través de las páginas electrónicas.

El artículo objeto de comentario, también faculta al Ministro de Economía y Competitividad a dictar normas relativas a la independencia en la valoración de garantías inmobiliarias, a la protección de datos o a su obtención de forma adecuada. Esto último podría suponer una cooperación mutua entre entidades de crédito y Estado para suministrarse información de manera permisiva, con ello me refiero a que el Estado crea normas que facultan a las entidades a obtener mayor información sobre los clientes, y éste a cambio hace uso impositivo de ella.

Una vez expresada la normativa, pasamos a analizar las medidas concretas que toman las entidades de crédito objeto de estudio:

[5] (https://www.caixabank.es/particular/seguridad/seguridad_es.html)

El **Santander** ha implantado una nueva política corporativa relacionada con la protección del cliente con el objetivo de fijar criterios y principios al respecto según recoge en su Informe de Sostenibilidad de 2017, creando incluso un comité para este fin. Se pretende con ello no alejarse de las necesidades de los clientes y proteger sus derechos en lo que respecta a los servicios y productos que ofrece la entidad. Fomenta la transparencia mediante un enfoque sencillo y personal, apoyándose en la ***educación financiera*** que le es suministrada a los consumidores para que puedan usar los servicios bancarios con confianza y seguridad. Todo ello es controlado y evaluado mediante encuestas de satisfacción y prestando atención a sus reclamaciones con el objetivo de mejorar la experiencia con el cliente.

Además de la educación financiera, la protección de datos y la comunicación transparente son derechos con los que cuenta el cliente del Santander. El Código General de Conducta, en su Capítulo II, establece el deber de guardar secreto de cualquier información no pública que conozcan gracias al ejercicio de su actividad profesional y a tratarla con total confidencialidad, debiéndose abstener de utilizarla en beneficio propio. Dicha obligación persistirá incluso cuando no haya relación con el Grupo.

En lo que respecta a la seguridad y ciberseguridad, el Banco Santander también ha establecido comités específicos en la materia y ha reforzado la organización estructural para controlar el riesgo y tomar las medidas oportunas.

Para **CaixaBank** sus clientes son el centro de su actividad y por ello se relacionará con ellos con honestidad y responsabilidad profesional con el objetivo de mantener su confianza. Para ello, al igual que el Santander, cuenta con comités específicos para adaptar los productos a las necesidades de los consumidores. También cuenta con un Comité de Transparencia y de Producto que se ocupa de la comercialización de los productos basados en una política de ventas responsable y de su análisis en cuanto a riesgos se refiere, todo ello con la finalidad de proteger a este stakeholder.

Al cliente también se le protege dándole un servicio de calidad, para ello, CaixaBank, promueve el diálogo activo a través de encuestas, reclamaciones y consultas que pone a disposición de los consumidores mediante distintos canales.

La amplia presencia territorial con la que cuenta esta entidad es una medida para comunicarse de forma clara y transparente con sus clientes, y como canal de accesibilidad.

En lo referente a seguridad en la banca electrónica, CaixaBank ofrece a sus clientes recomendaciones y medidas de prudencia en la navegación, los protege contra el phishing[6] y aconseja cómo acceder a la Línea Abierta de forma segura a través de los dispositivos móviles. Todo ello cumpliendo con la normativa vigente en materia de protección de datos y garantía de derechos digitales.

CAJA RURAL DE JAÉN, MADRID Y BARCELONA, por su parte, apuesta por la seguridad[7] mediante la garantía de la confidencialidad de las comunicaciones y los datos, pero avisa que esto también depende de sus clientes, por lo que pone en conocimiento de los mismos la información oportuna y las recomendaciones sobre los ataques más frecuentes.

4.1.2. LOS ACCIONISTAS COMO GRUPO DE INTERÉS

Los accionistas son los que forman parte de las entidades de crédito, aquellos que se ven afectados por su rentabilidad, y, como hemos visto, ésta está muy vinculada con la política de RSC que lleven a cabo. Por ello, la participación activa en las juntas de accionistas es fundamental. Mantener un diálogo con el equipo directivo con el objetivo de mejorar el desempeño financiero, social y/o ambiental y el buen gobierno; además, con ello, se fomenta la confianza y la transparencia entre los distintos grupos de interés.

4.1.2.1. DEBERES DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO (MEDIDAS PARA LA GESTIÓN SANA Y PRUDENTE)

Antes de comenzar con este punto, debemos destacar la obligación de comunicación que le deben las entidades de crédito al BE como órgano supervisor (art.22 Ley 10/2014), en lo referente a la cesión o adquisición de participaciones, siempre que, alcancen una participación significativa o lo que es lo mismo aquella igual o superior al 10% del CS o del Derecho de voto; o bien la que ejerza una *"influencia notable"*, es decir, que pueda destituir o nombrar a alguno de los miembros del consejo de administración. Dicha obligación se endurece cuando el porcentaje supera el 20%, debiendo notificárselo antes de la adquisición, y pudiendo ser sancionado en caso de incumplimiento.

[6] El *phishing* es una estafa que consiste en suplantar la identidad de una empresa, normalmente una entidad financiera, para conseguir información confidencial de los clientes así como sus claves de acceso.
[7] (https://www.ruralvia.com/cms/estatico/rvia/generico/ruralvia/es/interface/garantia_de_seguridad/index.html_691247145.html)

A pesar de no superar dichos porcentajes, las entidades deberán informar de forma periódica al BE sobre su composición accionarial, y con mayor necesidad si se ha alterado por la participación de otras entidades financieras.

En el supuesto de que existan *"razones fundadas y acreditadas"* de que la participación significativa pueda dañar la salud financiera de una entidad, el BE podrá, según dispone el art. 23 de la Ley 10/2014, poner cartas en el asunto:

- Suspendiendo los derechos políticos hasta un máximo de tres años, por adquisiciones irregulares o incluso intervenirlas o sustituir a sus administradores, en aras a su función supervisora.
- Revocando su autorización previa.
- O bien, imponiendo otro tipo de sanciones *según lo previsto en el Título IV."*

Como empresa, el **Banco Santander**, pretende mejorar a través del mantenimiento y cuidado de sus grupos de interés, es por ello que ofrece a sus accionistas, un dividendo y un retorno atractivo. Para mantener la confianza de los accionistas, es imprescindible la transparencia informativa, principalmente en lo que a retribuciones se refiere, pero también fomentando de la participación y la no imposición de medidas estatutarias de blindaje. En la entidad impera el principio de igualdad, que supone "una acción, un voto, un dividendo". En 2017, los accionistas respondieron con un récord en participación contando con un quorum del 64%, en la Junta General.

Una comunicación continua y constante es posible gracias a la oferta de diversos canales como el buzón electrónico, la línea telefónica e incluso vía WhatsApp. A través de ellos se gestionan consultas de distinta índole, información financiera, comunicación de eventos e información relevante. Además, tanto el área de Sostenibilidad como el de Relaciones con Accionistas e Inversiones tienen relación comunicativa directa con inversores especializados en gobierno corporativo, temas sociales y ambientales (ESG) Además, el Santander fomenta la partición de sus accionistas en inversiones solidarias como las **becas *Capacitas*** que pretenden la integración de personas con discapacidad en la vida laboral.

CaixaBank ha propiciado en el último año una serie de iniciativas relativas a los accionistas[8], entre ellas destacan:

- Encuentros corporativos consistentes en reuniones informativas para los accionistas

[8] (https://www.caixabank.com/espaciodelaccionista/espaciodelaccionista_es.html)

- ***Cursos aula*** en los cuales han sido formados los accionistas en temas que pudieran resultar de difícil comprensión. Estos cursos han sido ofrecidos vía online en directo, y también de forma divertida a través de ***Comic Aula***, también disponible en versión digital.
- Acercamiento al accionista a través de la ***Oficina Virtual del Accionista***.
- Comunicación continuada a través de informes semanales personalizados.

Así ha demostrado CaixaBank durante el 2018 su compromiso con la transparencia, proximidad y la responsabilidad con respecto a sus accionistas.

En lo que se refiere a las Cooperativas de crédito, las aportaciones sociales se regulan en el artículo 7 de la norma que le es de aplicación, éste limita el poder de los accionistas pues como establece en su tercer párrafo, *"cada socio no podrá exceder del 20 por 100 del capital social cuando se trate de una persona jurídica y del 2,5 por 100 cuando se trate de una persona física."* **CAJA RURAL DE JAÉN, MADRID Y BARCELONA,** garantiza los derechos de sus socios a través del artículo 8 de su Estatuto Social. En cuanto al derecho de información, establece que cada socio recibirá en su domicilio la documentación pertinente, dicha información deberé ser *"ágil e indiscriminada"*. El derecho de información podrá ser limitado por el Consejo Rector "*cuando el proporcionarla ponga en grave peligro los legítimos intereses de CAJA RURAL, o cuando la petición constituya obstrucción reiterada o abuso manifiesto por parte de los socios*", igualmente, *"también podrá negar dicha información, cuando la misma pudiera atentar contra la obligación de secreto bancario de la Entidad. En especial, cuidará de no desvelar hechos o datos cuya divulgación suponga vulneración de los derechos al honor, intimidad personal y familiar, o a la propia imagen, y a la legislación sobre protección de datos de carácter personal."*

4.1.3. RSC RESPECTO A LOS EMPLEADOS

4.1.3.1.COMUNICACIÓN Y EVALUACIÓN

Los empleados de las entidades de crédito son quienes les ponen cara, por ello, su compromiso y comportamiento debe ser evaluado. El **Banco Santander** lo hace a través del programa ***MyContribution***, en el que se analiza no solo el desempeño, sino también la consecución de objetivos de sus profesionales y cómo lo hacen. Pero la relación del mismo con los empleados es bilateral pues, los profesionales cuentan con canales como la Encuesta Global de Compromiso o el Canal de denuncias para opinar sobre el trato

que reciben. Según se dispone en el Título VI de su Código General de Conducta, cualquier empleado del Grupo podrá denunciar la comisión de acto ilícito o incumplimiento de la normativa interna, ya sea por vía telefónica, electrónica o postal, pues queda garantizada su confidencialidad y se prohíben las represalias salvo denuncia falsa o de mala fe.

4.1.3.2.IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En la actualidad, lamentablemente, no se puede hablar de igualdad efectiva a pesar de la protección que le otorgan tanto la Constitución Española como las sentencias del Tribunal Constitucional al considerarla como derecho fundamental.

El Artículo 14 de la Constitución[9], incluye un término fundamental para el estudio de esta materia y lo hace en sentido negativo, éste es el de *"no discriminación"*. Jurídicamente, este concepto se entiende como trato desfavorable por un motivo prohibido. Es por ello que debemos distinguir la discriminación de la desigualdad, pues un trato diferente puede considerarse ilegítimo pero no por ello discriminatorio. Aquí es donde entra en juego la igualdad concreta, que supone la aplicación de una norma atendiendo a las circunstancias concretas de las personas, pues sin tenerlas en cuenta, el trato sería discriminatorio.

Son varios los artículos de nuestra Constitución los que regulan la igualdad, pero para nuestro estudio los más relevantes son el 9.2[10], pues otorga a los poderes públicos la carga de promoverla y solventar los obstáculos que dificulten su ejercicio y el 35[11], que lo circunscribe al ámbito laboral.

El **Banco Santander** parte del hecho de que los empleados se sientan cómodos en su trabajo repercutirá en su desempeño, es por ello que estas empresas abogan por unos espacios abiertos que fomenten el trabajo en equipo y también la flexibilidad de horario para poder compaginar la vida personal con la laboral.

---

[9] **Artículo 14:** *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

[10] **Artículo 9.2**.: *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

[11] **Artículo 35**: "**1.** *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*
2. *La ley regulará un estatuto de los trabajadores."*

Atraer a un personal que además de estar cualificado para el puesto comparta la filosofía de la empresa, no es tarea fácil. El Grupo Santander basa la selección, retribución y promoción del personal en base a su aptitud, formación, conocimientos, experiencia, y en definitiva, a sus méritos. La "*meritocracia"* es uno de sus principios básicos en lo que al personal se refiere, pero no es el único, pues la proporción de mismas oportunidades en cuanto al acceso y promoción laboral también se encuentra regulado como tal en el Título II de su Código General de Conducta. Con independencia del sexo, orientación sexual, estado civil, religión o raza de los candidatos, la objetividad permite identificar las personas acordes al perfil y a las necesidades a cubrir del puesto. De esta forma, el empleo de calidad permitirá alcanzar la consecución de la misión, transmitiendo los valores que la conforman.

En febrero de 2018, el **Banco Santander** contaba con 21.119 empleados, de los cuales 9.713 eran mujeres. Sus principales objetivos en lo que a política de igualdad se refiere, son garantizar las mismas oportunidades y el desarrollo profesional a todos los niveles, siendo el único criterio de evaluación el rendimiento objetivo. Su mayor logro en esta materia es el fomento del liderazgo femenino, pues representan el 39,4% de la plantilla, y no solo eso, el 45% ocupan un puesto de subdirección. El más claro ejemplo es la Presidencia del Consejo de Administración de Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola O´shea.

4.1.3.3.IDONEIDAD, INCOMPATIBILIDADES Y REGISTRO DE ALTOS CARGOS

La relación jerárquica o funcional entre familiares inmediatos queda imposibilitada según el Título II del Código General de Conducta del **Banco Santander**, y en el supuesto de que exista o devengue posterior, deberá ser solucionado mediante el traslado de uno de los empleados a otro departamento en el plazo de un año. Igualmente, no se debe ofrecer puesto a autoridad o cargo público que pueda resultar involucrado en asunto que pueda afectar a los intereses del grupo.

Aquellas personas, ya sean físicas o jurídicas, que formen parte del consejo de administración de una entidad de crédito deben cumplir con los requisitos de honorabilidad, conocimiento y experiencia, además de ostentar capacidad para ejercer un buen gobierno e independencia en la toma de decisiones. Los mismos requisitos de idoneidad deberán darse para los directores generales y los responsables del control interno.

En lo referente a la selección de los mismos, se facilitará el acceso a consejeras, según dispone el art. 24 de la Ley 10/2014, con la finalidad de "no incurrir en discriminación". En el apartado 3 del artículo antes mencionado se pretende concretar el significado de estos requisitos aunque lo hace con términos bastante abstractos como pudieran ser: *"gestión sana y prudente", "formación del nivel", "perfil adecuado" o "tiempo suficiente".*

Estos requisitos, según dispone el art. 25 de la Ley 10/2014, son valorados por la propia entidad, o *"cuando proceda",* por sus promotores o aquel que tenga participación significativa, o*, "cuando corresponda"*, por el BE. Siendo éste último el que en falta de los mismos, requiera el cese o la suspensión temporal de quien carezca de ellos, dando un periodo de subsanación a la entidad, aunque sin perjuicio de imposición de sanción.

En lo que se refiere a los altos cargos, podrán ser ocupados simultáneamente por las mismas personas, eso sí, el BE será quien determine el número máximo teniendo en consideración determinadas circunstancias.

Las combinaciones posibles según dispone el art. 26 de la Ley 10/2014 para los cargos directivos y similares, y miembros del consejo de administración de grandes entidades son:

- Dos no ejecutivos y uno ejecutivo.
- Cuatro no ejecutivos.

Pero debemos tener en cuenta que si dos cargos se encuentran en un mismo grupo, se consideran como uno, al igual que si se encuentran dentro de igual sistema institucional de protección o se ocupan dentro de otras sociedades mercantiles en las que la entidad financiera ostente control.

Además, el ostentar cargo en organismos que no persigan fines comerciales o sin ánimo de lucro, tampoco entraría en el cupo de cargos incompatibles.

En cuanto a los "límites" de las combinaciones posibles, también cuentan con excepciones puesto que el BE puede autorizar que una persona que ocupa un cargo ejecutivo, lo compatibilice con tres que no sean ejecutivos, eso sí, comunicándolo a la Autoridad Bancaria Europea.

Todos estos cargos deberán ser inscritos en el Registro de altos cargos del Banco de España (además del Mercantil) previa verificación por parte del BE de los requisitos.

CAJA RURAL DE JAÉN, MADRID Y BARCELONA, establece en el artículo 31 de su Estatuto que en materia de incompatibilidades, prohibiciones e incapacidad, serán de aplicación *"el artículo 9 de la Ley 13/1989, de 26 de Mayo, de Cooperativas de Crédito, en el artículo 41 de la Ley de Cooperativas y demás disposiciones aplicables"* para el Consejo Rector, los Interventores y la Dirección.

4.1.3.4.GOBIERNO CORPORATIVO Y POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Una estructura de gobierno sólida garantiza la compenetración de los distintos intereses de los stakeholders y por tanto, la creación de valor sostenible a largo plazo.

El organigrama de las entidades deberá ser claro, coherente y transparente, con mecanismos de control interno y unas remuneraciones acordes al riesgo del puesto.

Entre las funciones que competen al consejo de administración destacan la de supervisión y control del sistema de gobierno: adoptar medidas resolutivas en caso de que fuera preciso; fijar los objetivos estratégicos; asegurar la integridad de los procesos de información supervisando la divulgada y la supervisión de la alta dirección.

La información deberá ser publicada a través de la página web de las entidades, las cuales mantendrán actualizado el Plan General de Viabilidad que será aprobado por el BE. Según lo dispuesto en el art. 24 de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito el BE podrá exigir su modificación y tomar medidas en cuanto a la suscripción de contratos para garantizar la efectividad.

Según dispone el art. 31 de la Ley 10/2014, debe existir un Comité de nombramientos [12]formado por aquellos miembros del consejo de administración que no lleven a cabo funciones ejecutivas, además, un tercio de ellos deberán ser independientes (al igual que el Comité de remuneraciones[13]) y siempre, el presidente. Este Comité podrá ejercer sus

[12] ***Artículo 31. Comité de nombramientos."****1. Las entidades de crédito deberán constituir un comité de nombramientos, integrado por miembros del consejo de administración que no desempeñen* ***funciones ejecutivas*** *en la entidad. Al menos un tercio de estos miembros y, en todo caso el presidente, deberán ser consejeros independientes.*
El Banco de España podrá determinar que algunas entidades, en razón a su tamaño, su organización interna, la naturaleza, el alcance o la escasa complejidad de sus actividades, puedan constituir el comité de nombramientos de manera conjunta con el comité de remuneraciones.
2. Las cajas de ahorros establecerán en todo caso un comité de remuneraciones y nombramientos conforme a lo establecido en su propia normativa, que ejercerá las competencias y funciones atribuidas a los comités de remuneraciones y nombramientos previstos en este Capítulo.
3. El comité de nombramientos establecerá un objetivo de representación para el ***sexo*** *menos representado en el consejo de administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo."*

[13] **Artículo 36: Comité de Remuneraciones**: "*Las entidades de crédito deberán constituir un comité de remuneraciones integrado por miembros del consejo de administración que no desempeñen funciones ejecutivas*

funciones conjuntas con el de remuneraciones cuando lo determine el BE, y siempre en el caso de las cajas de ahorros.

En lo que se refiere a la política de remuneraciones, las entidades de crédito han sufrido algunos cambios en los últimos años debido a que las malas prácticas retributivas también fueron consideradas motivos causantes de la crisis económica. Numerosos fueron los informes y las publicaciones que analizaron el impacto de dicho germen (el Informe Larosiére (2009), y las publicaciones de Comité de Estabilidad Financiera (FSB[14]) y el Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS[15]), entre otros).

El artículo 33[16] de la ya citada ley establece los principios sobre los cuales se basa la retribución, afectando a aquellos empleados incluidos en el baremo de altos directivos y los que ejerzan funciones de riesgo o control. Estos principios establecen la no oferta de

en la entidad. Al menos un tercio de estos miembros, y en todo caso el presidente, deberán ser consejeros independientes.
2. El Banco de España podrá determinar que algunas entidades, en razón a su tamaño, su organización interna, la naturaleza, el alcance o la escasa complejidad de sus actividades, puedan constituir el comité de remuneraciones de manera conjunta con el comité de nombramientos."

[14] Principios del FSF para unas buenas prácticas en materia de remuneración, de 2 de abril de 2009, y Estándares de Aplicación de los Principios, publicados con fecha 25 de septiembre de 2009.
[15] Principios de alto nivel para las políticas de remuneración, de 20 de abril de 2009.
[16] ***Artículo 33. Principios generales de la política de remuneraciones. "****1. La política de remuneraciones de las categorías de personal a las que se refiere el artículo 32.1 se determinará de conformidad con los siguientes principios generales:*
a) Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
b) Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
c) El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
d) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones.
e) Distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:
1.º la remuneración fija, que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y
2.º la remuneración variable, que deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.
2. El consejo de administración de la entidad adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.
Adicionalmente, la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el consejo de administración en su función de supervisión.
3. La política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil."

incentivos por asumir un mayor riesgo, la independencia del personal que ejerce funciones de control, la sumisión de la remuneración a la consecución de objetivos, etc.

La remuneración total[17] podrá estar constituida por una parte fija, teniendo en cuenta la experiencia profesional, y otra variable vinculada con el rendimiento, pero, cuando ésta se relacione con los resultados deberán tenerse en cuenta tanto los individuales como los globales. El art.34 fija el carácter excepcional de la remuneración variable garantizada, limitándola al primer año de trabajo. Además, establece el criterio de equilibrio entre la parte fija y variable de la remuneración, de forma que la fija sea suficientemente considerable como para no tener que pagar la variable.

En el **Santander**, el consejo de administración es el máximo órgano de decisión aunque es cierto que se reservan algunas materias a la junta de accionistas.

Cumpliendo con lo establecido en el art. 29.2. de la citada Ley, el consejo junto con sus comisiones lleva a cabo una autoevaluación anual que garantiza la calidad y eficiencia de su funcionamiento y composición.

El 36% del consejo de administración está formado por mujeres[18] como podemos apreciar en el siguiente esquema:

[17] ***Artículo 32. Política de remuneraciones.*** *"1. Las entidades de crédito, al fijar y aplicar la política de remuneración global, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensión, de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, su grupo, sociedad matriz o filiales, se atendrán a los principios establecidos en el artículo 33 de manera y en una medida acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades. En particular, estos principios se aplicarán a los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo.*
2. Las entidades de crédito presentarán al Banco de España cuanta información éste les requiera para comprobar el cumplimiento de esta obligación y, en particular, una lista indicando las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo. Esta lista habrá de presentarse anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas. El Banco de España determinará la forma de presentación de dicha lista.
3. Sin perjuicio de las obligaciones contenidas en el artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013, de 26 de junio, las entidades de crédito harán pública la remuneración total devengada en cada ejercicio económico de cada uno de los miembros de su consejo de administración.
4. Lo dispuesto en este artículo, así como lo dispuesto en los artículos 33, 34, 35 y 36, será de aplicación a las entidades, a nivel de grupo, sociedad matriz y filial, incluidas las establecidas en centros financieros extraterritoriales.

[18] (Primer puesto en el Bloomberg Gender-Equality Index sobre diversidad)

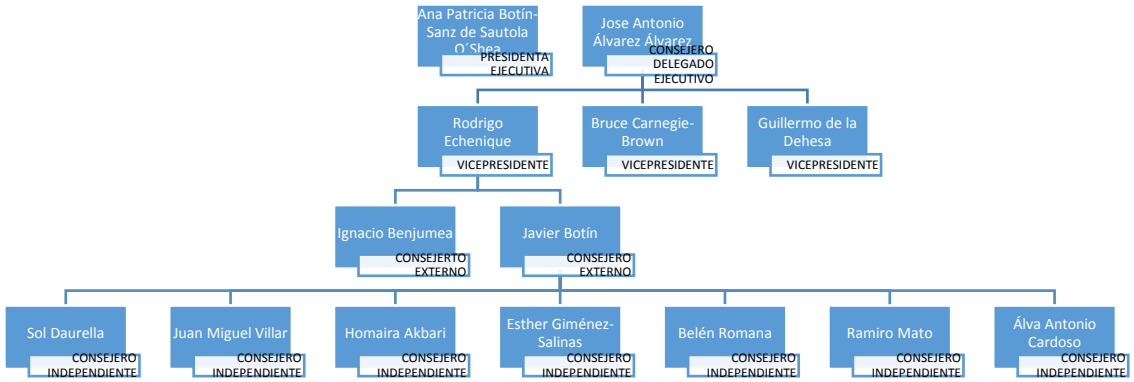

Ilustración 1Organigrama del Consejo de Administración del Banco Santander (Elaboración propia)

Su modelo de gestión de riesgos está basada en tres líneas de defensa: unidades de negocio y soporte, gestión de riesgos y cumplimiento y, auditoría interna.

Ya hemos hecho mención al Código General de conducta pues su ámbito de aplicación abarca a todos los profesionales del Grupo, que, a través de los canales de denuncias garantizan su cumplimiento de forma confidencial. Gracias a ellos se lleva a cabo una política de prevención de la corrupción, de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo apoyando así a las autoridades en la lucha contra las organizaciones criminales.

En cuanto a **la Caixa,** debemos destacar que tras su reestructuración final, ha pasado de ser una caja de ahorros no cotizada a tres instituciones con distintos órganos de gobierno, y por tanto, diferentes misiones. Estas son: Fundación Bancaria "la Caixa, CriteriaCaixa y CaixaBank. De esta forma, la Fundación deja de controlar el consejo de administración pues lo compone en un 39%, lo cual permite unas mejores prácticas de gobierno corporativo.

El organigrama del mismo quedaría de la siguiente forma:

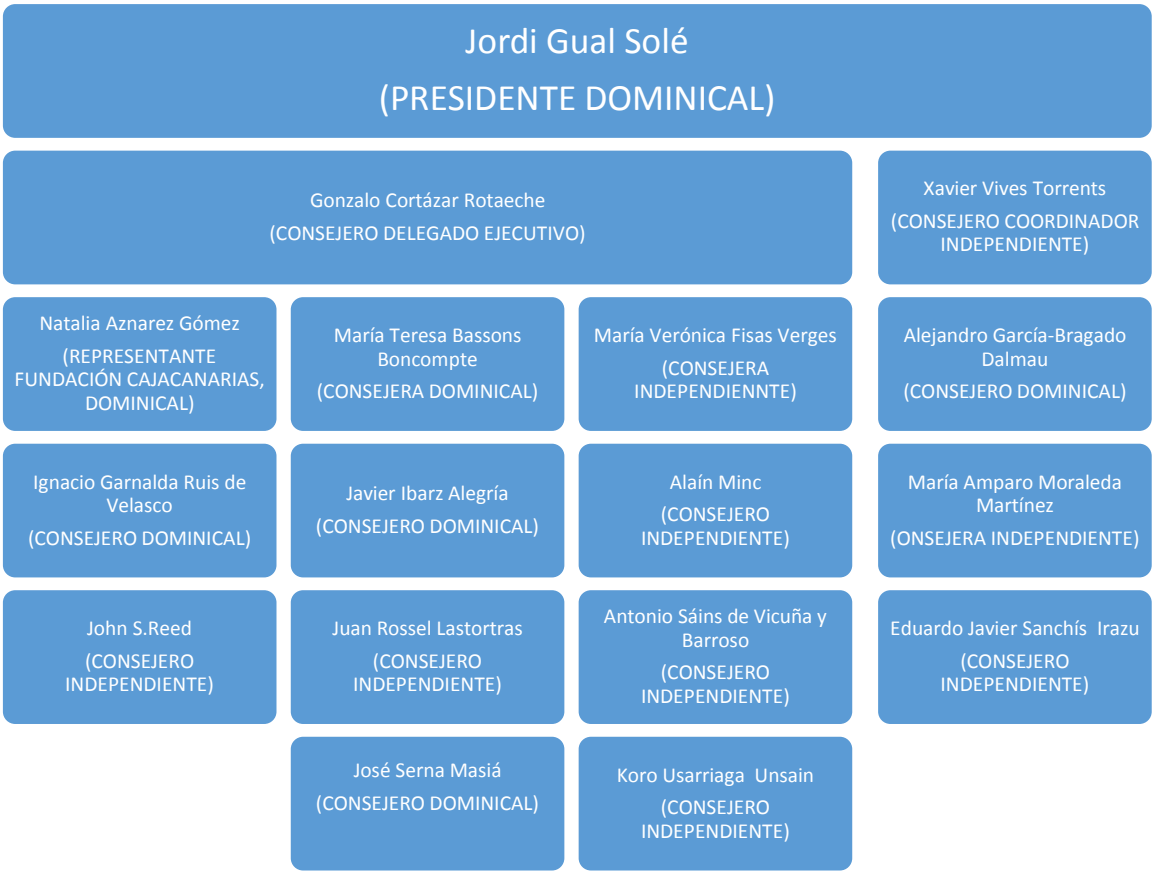

Ilustración 2Organigrama del Consejo de Administración de CaixaBank

Para **CAJA RURAL DE JAÉN, BARCELONA Y MADRID**, el órgano supremo de expresión de la voluntad social es la Asamblea General, pero deberá acordar con el Consejo Rector[19] para muchas de sus decisiones. El artículo 14[20] de su Estatuto Social es el que determina cuáles son sus órganos sociales, de forma que su organigrama quedaría de la siguiente manera:

[19] ***ARTÍCULO 21º*** *"1. El Consejo Rector es el Órgano de representación, gobierno y gestión de CAJA RURAL. 2. El Consejo Rector tiene competencia para establecer las directrices generales de actuación de CAJA RURAL, con sujeción a la política fijada por la Asamblea General, con facultades de decisión, no solo en los casos previstos en la Ley y en estos Estatutos, sino, también, en todos los asuntos, cuya competencia no esté atribuida, expresamente, a los demás Órganos Sociales."*

[20] ***ARTÍCULO 14º****. ". Los órganos sociales de CAJA RURAL DE JAÉN, BARCELONA Y MADRID son los siguientes: 1. Por imperativo legal y con carácter necesario e inderogable: a) La Asamblea General. b) El Consejo Rector. 2. Por regulación estatutaria y con carácter facultativo: a) La Comisión Ejecutiva. b) El Consejero Delegado. c) La Comisión de Auditoría y Cumplimiento d) Los Interventores e) La Dirección General"*

Como podemos apreciar, el porcentaje de mujeres en la cúspide de CAJA RURAL es bastante inferior que el de las demás entidades estudiadas, pero he de decir, que aumentan en cuanto a interventores y directores de sucursales.

4.1.4. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

Gestionar de forma responsable la cadena de valor también forma parte de la RSC de las entidades, para ello es fundamental ser transparentes en cuanto a las contrataciones y fomentar las prácticas responsables.

Las entidades de crédito podrán exigir a sus proveedores que respeten los derechos humanos y de ámbito laboral, verificando sus buenas prácticas a través de auditorías.

CaixaBank selecciona a sus proveedores de forma rigurosa pues, a través de ellos, extiende sus valores al resto de la cadena de valor. Establece como criterio de idoneidad, además de que cumplan con los requisitos legales, la coexistencia de calidad y fiabilidad.

Aquellos proveedores que deseen colaborar con la entidad deberán registrarse en el Portal de Proveedores de la Caixa, aceptar los criterios que establece la entidad en términos de

RSC y además, aportar los certificados medioambientales y laborales que reconozcan que cumplen con la legislación vigente**.** Esta entidad establece en sus contratos una cláusula de aceptación, por la cual, los proveedores afirman respetar y conocer los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas[21] y la política ambiental de la empresa.

Al igual que para la selección del personal, CaixaBank utiliza una serie de cuestionarios para elegir a sus proveedores, entre los que destaca el Manual de compra verde.

CaixaBank aboga tanto por los derechos humanos y laborales como por la protección del medio ambiente. En lo que se refiere a los requisitos de idoneidad de los proveedores en materia de derechos, los colaboradores deberán cumplir con toda la legislación que le sea de aplicación y además deberán:

- Llevar a cabo las prácticas oportunas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, raza, religión edad, orientación sexual o discapacidad.
- Aceptar la legislación vigente en cada país en el que opere en materia de derechos de asociación y sindicales.
- Alejarse de cualquier tipo de abuso, eliminar los trabajos forzosos u obligatorios. No contratar a menores de 14 años, con el fin de abolir la explotación infantil.
- Garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores en el entorno laboral, además del respeto a su dignidad.
- No sobrepasar el máximo legal de horas trabajadas a la semana.

[21] **Principio 1** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia
Principio 2 Las empresas deben asegurarse que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
Principio 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
Principio 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación
Principio 7 Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
Principio 8 Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
Principio 9 Las empresas deben impulsar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.
Principio 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En lo que se refiere a materia medioambiental, CaixaBank exige a sus proveedores la utilización de tecnologías que respeten el medio ambiente, la minimización de su impacto en el mismo, y que sean conscientes de los riesgos a los que los exponen.

Por otro lado, el **Banco Santander**, intenta incentivar el empleo en las zonas geográficas en las que está sito, de forma que el 95% de sus proveedores son locales.

Para la elección de sus colaboradores, el Santander valora de forma positiva que éstos estén adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas(al igual que CaixaBank) y que dispongan de procedimientos, certificados y registros sensibilizados con el medio ambiente; pero además, está muy entregado por la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Para combatir éste último ha establecido un Canal de denuncias también para proveedores, en el cual, se pueda informar de las conductas inadecuadas y que éstas sean erradicadas.

3.2. RELACIONES INDIRECTAS

Como hemos aclarado con anterioridad, los grupos de interés indirectos (Freeman, 1990) son aquellos cuyas relaciones con la entidad financiera se basan en obligaciones éticas, es decir, no existen obligaciones contractuales que es lo que los diferencia de los directos.

3.2.1. EL ROL DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO COMO AGENTES SOCIALES

Las entidades de crédito son instituciones sociales que actúan en el entorno social y político, por ello, deben actuar como tales en la sociedad adoptando medidas que mejoren las condiciones del entorno.

El **Santander,** por ejemplo, se refiere a la sociedad como comunidad a la cual accede en cuanto a RSC en distintos ámbitos como la educación superior, el bienestar social, la cultura, la educación tanto infantil como financiera, el emprendimiento y la empleabilidad.

3.2.1.1. COLABORACIÓN CON LA SOCIEDAD Y LAS AUTORIDADES

Las entidades de crédito además de sus objetivos empresariales contribuyen en el desarrollo socioeconómico de la sociedad ayudando a las instituciones con la lucha contra los delitos financieros, incluso cuentan con normativa interna específica en determinadas materias tales como la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

En abril del año pasado, **CaixaBank** fue imputada por blanqueo de capitales de la mafia china[22] investigada por la Audiencia Provincial. Ésta respondió con el despido de uno de

[22] (https://www.efe.com/efe/espana/economia/caixabank-gana-704-millones-y-despide-a-un-empleado-por-el-caso-de-blanqueo/10003-3598322)

sus empleados, con el objeto de hacer ver su compromiso de tolerancia cero con este tipo de delitos.

Debemos destacar que dicha entidad cuenta con un departamento dedicado a la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Además, está adherido al Código de Buenas Prácticas Tributarias del Gobierno español.

4.1.4.1.CULTURA Y EDUCACIÓN SUPERIOR

Lo que diferencia al **Santander** del resto de entidades es su visión de la educación superior como motor del desarrollo. Esta visión es atendida mediante ayudas y becas a los estudiantes, prácticas de empresa en distintos países y también para el desarrollo y la investigación.

Está desarrollando un programa para la modernización de las universidades en cuanto a la digitalización de las mismas, los jóvenes demandan universidades adaptadas a sus tiempos y el Santander responde a ellas con aplicaciones como ***AppCrue*** la cual ofrece servicios de consulta de calificaciones, catálogo de biblioteca, consulta de horarios, etc. Pero no es solo esto, como bien sabemos la RSC es utilizada como tapadera para obtener rendimientos bajo el velo de la misma. En este sentido, la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE, en adelante) ha "cedido" los datos de alumnos, profesores y demás personal universitario, a cambio de que sea el Santander quien gestione y desarrolle dicha App de forma "gratuita", además, mediante esta App, podrá ofertar servicios financieros personalizados.

Según Yolanda Alba, del Bufet Almeida, el contrato de cesión de datos es correcto puesto que son los propios usuarios los que consienten la misma, pero duda sobre la comprensión de lo que supone el ceder sus datos a la entidad. Por otro lado, Samuel Parra, consultor de ePrivacidad, destaca la poca innovación que ha supuesto un servicio que se prestaba con anterioridad por las distintas universidades, pues solo la han adaptado a una App para dispositivos móviles, y el verdadero beneficiado con esta relación de cooperación entre las universidades y la entidad.

Volviendo al tema de las ayudas y becas, el Santander, a través de la Fundación Universia, promueve la educación superior y el acceso al empleo para personas con discapacidad. Entre ellas podemos destacar las becas de inglés ***MyArdo***r para certificar su nivel de idioma; ayudas de formación de Doctores con la finalidad de conseguir igualdad de oportunidades en el ámbito docente y de investigación; además colabora con otras empresas multinacionales para el acceso laboral de dichas personas mediante ayudas económicas. Por

otro lado, aquellos familiares de accionistas con discapacidad tienen parte del presupuesto reservado para este fin.

4.1.4.2.COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

En general, la actividad de las entidades de crédito no suponen un riesgo elevado para el medio ambiente por lo que sus principales actuaciones con respecto al mismo son la reducción del consumo de papel mediante la digitalización de los contratos e impresión a doble cara y la de consumo de energía mediante la contratación de energía verde de origen renovable y el diseño ecoeficiente de sus instalaciones.

CaixaBank lucha contra el cambio climático gestionando su riesgo, reduciendo su huella de carbono e integrando criterios ambientales. Su compromiso integra a todos sus servicios, productos y proyectos por lo que cuenta con la colaboración de sus empleados. El Comité de Medio Ambiente es el encargado de controlar y dirigir las actuaciones ambientales de la entidad fijándose objetivos anualmente para fomentar y promover dicha participación.

A través del Plan Carbón Neutral compensa las emisiones de CO2 derivadas de su activad mediante el ahorro y la eficiencia energética. En la siguiente tabla muestro las reducciones llevadas a cabo por la entidad en 2017 con respecto a 2016:

Consumo eléctrico (Mhh)	2,3%
Consumo de papel	3,7%
Producción de residuos de tóneres	39%
Envíos de comunicados en papel	45.6%
Residuos de papel y cartón	30%
Producción de residuos fluorescentes	53,4%

El consumo de papel reciclado, la incorporación de ***Smart PC***, la digitalización, la sustitución de la iluminación fluorescente por LEDS y la instalación de un sistema de climatización eficiente, han permitido alcanzar el objetivo en los edificios corporativos que conforman la entidad.

Los empleados de CaixaBank son una pieza fundamental en la política medioambiental de la misma, es por ello, que se promueven campañas de sensibilización y formación ambiental. El Manual de Buenas Prácticas Ambientales sirve de guía a los empleados pues contiene sencillas acciones que posibilitan la minimización del impacto ambiental. La entidad no solo implica a los empleados en su fomento de la sostenibilidad sino que extiende a sus proveedores dicha labor. CaixaBank evalúa bajo criterios ambientales y de "compra verde" a sus proveedores, además de valorar su calidad y fiabilidad. Para seleccionar a los

indicados utiliza cuestionarios como el del Manual de Compra Verde, siendo requisito imprescindible para su elección la emisión de certificados ambientales y estar al corriente de sus obligaciones legales. (Éste tema es abordado con mayor detenimiento en el apartado 4.1.4.)

Por otro lado, CaixaBank, considera la financiación de proyectos empresariales respetuosos con el medioambiente la mejor forma a largo plazo de lograr la sostenibilidad. Es por ello que en su análisis para la concesión de créditos se considera como factor relevante, de hecho, 19 operaciones han sido aprobadas en 2017 con finalidades relativas a energías de origen renovable. Ha participado como joint bookrunner en la colocación de bonos verdes con GasNatural fenosa, Iberdrola y Repsol, y apuesta por la inversión socialmente responsable a través del Fondo Ecológico de MicroBank, Cuentas Verdes o bien mediante la gestión de planes de pensiones y seguros de vida bajo el yugo de los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (UNIPRI).

El **Santander** se encuentra posicionado en el *Newsweek Green Ranking* según dispone en su informe de sostenibilidad de 2017 como "el mejor Banco del mundo", con una puntuación verde del 66,60% por cumplir con su plan de eficiencia energética estimado para dos años en uno. Todo ello reduciendo sus consumos de agua, consumo de papel y gases, además sustituyó las bombillas tradicionales por LED e instaló herramientas de control de la climatización de sus instalaciones.

El Banco Santander se comprometió en 2016 a reducir su huella medioambiental minimizando las emisiones de CO2 generadas por sus instalaciones. En la siguiente imagen se resumen los datos de los años 2015, 2016 y 2016 para su comparación tras la implantación del plan.

Consumos			
Agua (m^3)	2.872.853	3.148.307	3.336.828
Agua (m^3/empleado)	14,68	15,95	16,92
Energía eléctrica normal (millones de kWh)	639	664	737
Energía eléctrica verde (millones de kWh)	473	514	556
Total energía électrica (millones de kWh)	1.112	1.178	1.293
Total consumo de energía interna (GJ)	4.522.999	4.730.875	5.181.239
Total consumo de energía interna (GJ/empleado)	23,11	23,96	26,3
Papel total (Tn)	20.003	22.632	27.836
Papel reciclado o certificado (Tn)[2]	16.969	19.211	21.682
Papel total (Tn/empleado)	0,10	0,11	0,14
Residuos			
Residuos de papel y cartón (kg)	8.972.420	9.199.786	10.402.120
Residuos de papel y cartón (kg/empleado)	45,84	46,60	52,74
Emisiones de gases de efecto invernadero			
Emisiones directas (Tn CO_2eq)	28.941	27.001	29.086
Emisiones indirectas electricidad (Tn CO_2eq)-MARKET BASED[5]	226.455	258.356	258.894
Emisiones indirectas electricidad (Tn CO_2eq)-LOCATION BASED	374.346	395.643	404.591
Emisiones indirectas desplazamiento de empleados (Tn CO_2eq)	108.910	132.734	139.757
Total emisiones (Tn CO_2eq)- MARKET BASED	364.306	418.091	427.737
Total emisiones (Tn CO eq/empleado)	1,86	2,12	2,17
Empleados medios por ejercicio	195.732	197.408	197.238

Fuente: Informe Climate Finance 2017 (Santander)

4.1.4.3.FONDOS ÉTICOS, PROYECTOS SOCIALES Y DE DESARROLLO Y MICROCRÉDITOS

Tanto CaixaBank como Caja Rural de Jaén llevan a cabo la mayoría de sus acciones sociales a través de sus fundaciones, siendo éstas la máxima expresión de su aportación a la comunidad.

La Fundación **Caja Rural de Jaén** nació con el objetivo de inculcar los valores cooperativistas a sus socios y trabajadores, además de promocionar la cultura y mejorar el entorno en que desarrolla su actividad. La Fundación actúa en el área social y el cultural, además de su labor en la principal actividad económica de la provincia. En su área social, destaca en cuanto a:

- Solidaridad: actúa a través de subvenciones dirigidas a entidades que trabajan en ámbitos de discapacidad, enfermedad crónica y adicciones. No podemos olvidar las medidas concretas como es el caso de la recaudación

que llevó a cabo el pasado julio con RGA Seguros para actividades con niños hospitalizados.

- Voluntariado: La Fundación lucha contra la pobreza y la exclusión social, fomentando el voluntariado, además de asociarse con entidades dedicadas a este fin.
- Tiempo libre: fomentar dentro de la comunidad el deporte y la vida saludable, y del uso responsable del tiempo libre son tareas que La Fundación lleva a cabo a través del apoyo a proyectos educativos en dichos valores.

Como hemos resaltado anteriormente, La Fundación Caja Rural de Jaén también actúa en un ámbito cultural, y lo hace abogando por la promoción y protección de la cultura y del patrimonio histórico-artístico con que cuenta nuestra provincia. Además, no se olvida de la ciencia pues, ésta, presta apoyo a proyectos de investigación y desarrollo, especialmente, en materia de aceite de oliva. Son destacables en esta materia los Premios de Investigación del Olivar y Aceite de Oliva que celebra cada dos años, y el proyecto Predimed Plus para la prevención de enfermedades cardiovasculares mediante el consumo de AOVE. Por último, difunde cultura dando a conocer a los nuevos escritores de la provincia, fomentando así la creatividad, la comprensión y expresión de los jóvenes.

La Fundación ha incluido un Servicio de Atención al Agricultor denominado OLIVARIUM, para dar información y apoyo a dicha actividad.

CaixaBank ofrece un fondo en el que se combina la rentabilidad y la responsabilidad social denominado ***"MicroBank Fondo Ético",*** por el cual cede a organizaciones sin ánimo de lucro el 25% de sus comisiones por gestión, por su parte la Fundación "la Caixa" apoya un proyecto de cooperación internacional en igual porcentaje.

También ayuda a empresarios o autónomos a emprender nuevos proyectos a través de su ***MICROCRÉDITO NEGOCIOS,*** y no solo eso, además les da asesoramiento mediante el ***MICROCRÉDITO NEGOCIO CONVENIO ENTIDADES.*** CaixaBank genera autoempleo mediante la concesión de microcréditos a nuevos emprendedores.

El Banco Santander también apoya a los emprendedores a través de microcréditos pero lo hace a escala internacional. En Brasil, impulsa el desarrollo a través de esos negocios pequeños con difícil acceso al crédito, y principalmente si las emprendedoras son mujeres (el 70% estuvo destinado a ellas). Y en el Salvados, lleva más de 20 años brindando servicios de índole financiera a aquellas microempresas que poseen unos recursos bastante limitados. Pero no se queda ahí pues también apuesta por la inversión socialmente responsable, incluso fue nombrado vicepresidente de *SPAINSIF*[23].

5. CONCLUSIONES Y PREVISIONES DE FUTURO

Los bancos y las cajas son considerados como principales causantes de la crisis y sus consecuencias, además del descontento generalizado por los rescates bancarios y por la reducción de la financiación tanto a particulares como a empresas. También debemos tener en consideración que las malas prácticas en las retribuciones de los directivos y empleados que ejercen funciones de riesgo han sido consideradas como gérmenes de la crisis, aunque es cierto que actualmente están más limitadas normativamente. Tampoco debemos dejar atrás el caso de las preferentes, y además, las inyecciones de dinero público[24] que han recibido algunas entidades con el objetivo de impedir una mayor deficiencia en la gestión financiera.

Las entidades de crédito socialmente responsables han modificado de forma voluntaria su proceso de toma de decisiones dirigiéndose hacia la integración de la rentabilidad económica y la rentabilidad social, pues son conscientes de que sus acciones repercuten a la sociedad y al medio ambiente.

Cada entidad establece sus líneas de actuación para los años venideros, pero es latente el compromiso ético que han adquirido todas ellas con la sociedad y su entorno. La importancia de la acción social y medioambiental proporciona a las entidades fuertes ventajas competitivas, de manera que incluir los valores propios de la RSC deviene casi

[23] Asociación sin ánimo de lucro para la difusión e impulso de la ISR en el mercado español.

[24] ***Artículo 35. Entidades de crédito que reciban apoyo financiero público.*** *"En el caso de las entidades de crédito que reciban apoyo financiero público, se aplicarán, además de los establecidos en el artículo 33, los siguientes principios:*
a) La remuneración variable se limitará estrictamente a un porcentaje de los ingresos netos cuando sea incompatible con el mantenimiento de una base sólida de capital y con la oportuna renuncia al apoyo público.
b) Se exigirá a las entidades que reestructuren las remuneraciones de modo que estén en consonancia con una adecuada gestión de riesgos y un crecimiento a largo plazo, incluso, si procede, estableciendo límites a la remuneración de los miembros del consejo de administración y los directivos de la entidad.
c) Los miembros del consejo de administración de las entidades de crédito no recibirán remuneración variable, a menos que se justifique."

obligatoria para ser valorados por los clientes de forma positiva, mejorar sus servicios y oferta de productos y para reducir los riesgos. Todo ello, hace bastante previsible los cambios hacia un modelo ético que sirva de instrumento para recuperar la confianza de los clientes.

Las entidades de naturaleza social (cooperativas de crédito y cajas de ahorro), son más transparentes respecto a los clientes y a la sociedad. Además debemos destacar que las categorías más divulgadas en lo referente a la RSC son las de medio ambiente y la comunidad, aunque bien es cierto que tienen menos publicidad.

Un banco será responsable socialmente cuando rinda cuentas públicamente de sus acciones sociales y medioambientales, además, con ello se asegura de que sus clientes queden informados y puedan valorarlos en pleno conocimiento.

La disyuntiva de si verdaderamente llevan a cabo políticas de RSC es sincera o cuestión de imagen nunca podrá ser resuelta, pero lo que sí está claro es que existe una relación positiva entre ésta y los resultados (Orlitzky, 2003).

Por todo ello, concluyo afirmando que el sector bancario está experimentando un proceso de cambio, y lo seguirá haciendo para lograr un modelo en el que la responsabilidad social corporativa y la ética se proclamen como pilares imprescindibles.

Pero, ¿es cierto aquello que señaló Cuervo (2003, pág. 109) de que *"lo que privadamente es más beneficioso no es necesariamente más beneficioso socialmente y a la inversa*"?

6. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M.M., Cuesta, P y Panelas, A. (2007). La responsabilidad social corporativa (RSC), una orientación emergente en la gestión de las entidades bancarias españolas. Universidad de Alcalá de Henares, Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro, 1928-1942.
- Banco Santander (2018): Código General de Conducta. Consultado en < https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/codigo_general_de_conducta_190118.pdf>
- Banco Santander: Informe de Sostenibilidad 2017. Consultado en <https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/Informe_de_sostenibilidad_2017_v2.pdf>
- CaixaBank (2017): Declaración medioambiental CaixaBank. Consultado en < https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/responsabilidad_corporativa/Declaracion_medioambiental_CAIXABANK_cast.pdf>
- CaixaBank (2015): Política de Responsabilidad Social Corporativa. Consultado en < https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/responsabilidad_corporativa/CaixaBank_Politica_de_RSC_2015.pdf>
- César Sampedro Fernández, Carmelo Arturo Juárez Castelló (dir). Responsabilidad social corporativa. Concepto, dimensión interna y comunicación. [Trabajo fin de grado]. [La Rioja] Universidad de La Rioja; 2014. Recuperado a partir de: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000575.pdf
- Cendoya, J.M. (2005): La responsabilidad social corporativa y el sector financiero español. Capital humano.
- Comisión Europea (2001): Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social corporativa. Consultado en < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52001DC0366 >
- Comisión Europea (2011): Consultado en < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A52011DC0681 >
- Cuervo, A. (2005): La maximización del valor para el accionista versus la responsabilidad social corporativa. ¿Compatibilidad?
- Fundación Bancaria "la Caixa" (2017): Informe anual de Obra Social. Consultado en < https://www.fundacionbancarialacaixa.org/deployedfiles/lacaixa.com/Estaticos/PDFs/informe_anual/informe_anual_2017_es.pdf>
- Martén, I. (2005): Responsabilidad social empresarial: un debate de actualidad
- Muga Carrasco, A. ÉTICA Y RSC EN EL SECTOR BANCARIO ESPAÑOL: MARCO TEÓRICO Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS ENTIDADES. [Trabajo de fin de master en Internet]. [A Coruña] Universidad de A Coruña; 2016. Recuperado a partir de: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/17392/MugaCarrasco_Alejandro_TFM_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y
  Ortiz de Juan, J.M. La retribución de la alta dirección en las entidades financieras: de los nuevos principios a las normas de obligado cumplimiento, Recuperado a partir de: https://www.cuatrecasas.com/media_repository/docs/esp/la_retribucion_de_la_alta_direccion_en_las_entidades_financieras_de_los_nuevos_principios_a_las_normas_de_obligado_cumplimiento_33.pdf

- Revista de Direito Brasileira

Normativa:

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito
- Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias
- Ley 13/1989 de 26 de mayo, de cooperativas de crédito.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (B.O.E. nº 269, de 10 de noviembre)
- Ley 10/2010, de 28 de Abril, de prevención del blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo
- Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión
- Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito
- Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

7. WEBS CONSULTADAS

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252312000573

https://www.eldiario.es/tecnologia/universidades-Santander-personales-academicos-profesores_0_823817816.html

www.caixabank.com