

Personas

Prevención, cercanía y transformación cultural

El cuidado de la salud y la preocupación por mantener un entorno de trabajo seguro siguieron siendo claves en 2021 y se acentuaron durante las sucesivas oleadas de la pandemia, en las que se fueron adaptando las pautas de prevención y las formas de trabajar a las medidas que iban tomando las autoridades.

A lo largo del año se dio continuidad al Plan Estratégico de Personas, con especial foco en la prevención, en el mantenimiento de la cercanía y en la consolidación de una transformación cultural impulsada por la innovación y la digitalización.

El programa 'Bankinter Te Cuida', además de proporcionar asesoramiento sobre rutinas de entrenamiento y planes nutricionales, evolucionó para incorporar iniciativas orientadas a potenciar el bienestar emocional, más necesario que nunca por la llamada 'fatiga pandémica'.

Se emprendieron distintas acciones, individuales y colectivas, orientadas a entender mejor las necesidades de las personas, en particular en los momentos clave de su vida profesional y personal.

La cultura digital y del dato recibió un fuerte impulso; se consolidaron y escalaron los programas de talento, y se coronó la formación como una herramienta de alto valor añadido, tanto para el negocio como para el desarrollo de las personas.

Salud y seguridad

El grupo de trabajo que se formó al inicio de la pandemia, con todas las áreas implicadas del banco, continuó estableciendo las medidas adecuadas a cada situación para preservar la salud de los empleados frente a la propagación del virus, entre ellas la organización de un curso online sobre el Covid-19 dirigido a toda la plantilla.

A fin de crear entornos y espacios seguros para los profesionales del banco y para los clientes, se procedió a dotar de mascarillas quirúrgicas al personal, instalar mamparas, proporcionar gel hidroalcohólico en las instalaciones, limpiar a diario los centros con productos desinfectantes y actualizar periódicamente los protocolos sobre el uso adecuado de zonas comunes, áreas de trabajo y comedores.

El área de Prevención de Riesgos Laborales realizó un seguimiento continuo de la evolución de los afectados por el virus, resolviendo sus dudas (qué hacer, con quién contactar, duración de las cuarentenas) conforme a las recomendaciones del Ministerio de Sanidad.

Dentro del programa 'Bankinter Te Cuida', dedicado a promover la salud y el bienestar de los empleados, se llevaron a cabo cinco webinar sobre asuntos como la alimentación, la higiene del sueño o el envejecimiento activo, y se compartieron contenidos relativos a nutrición, descanso, yoga, pilates y balance emocional, entre otros.

Los empleados que forman parte del programa Bankinter Healthy realizaron 409.000 actividades de bienestar y salud (201 de media por persona) y 1,18 millones de horas de actividad física y recorrieron 1,99 millones de kilómetros (977 de media).

Hitos de 2021

Entrevistas

Resultados

Negocios

Riesgos

Innovación

Gobierno

Sostenibilidad

Personas

Anexo

Un plan estratégico 360° transformado por la COVID-19



Relación con el empleado

El principal objetivo fue apoyar al negocio, dando respuesta a sus necesidades y generando un valor añadido, a la vez que se mantenía la proximidad con programas iniciados en el ejercicio anterior.

Se llevaron a cabo 258 reuniones con equipos naturales (oficinas de la red o departamentos de servicios centrales), en las que se compartieron los productos y servicios de Bankinter. Participaron en ellas 2.337 profesionales.

Durante la segunda mitad del año se contactó con los empleados que habían sido promocionados en los últimos meses para hacer un reconocimiento personalizado a su trayectoria profesional y ofrecerles apoyo en sus nuevas responsabilidades.

Fueron objeto de especial atención aquellas personas que pudieran estar atravesando una situación difícil relacionada con la pandemia o con otros eventos.

En total se realizaron 742 llamadas.

Hitos de 2021

Entrevistas

Resultados

Negocios

Riesgos

Innovación

Gobierno

Sostenibilidad

Personas

Anexo

Formación y talento

El pasado año estuvo marcado de nuevo por la imposibilidad de realizar cualquier iniciativa presencial de formación y desarrollo, debido a la situación sanitaria. Por ese motivo, la Universidad Corporativa trabajó todos sus programas en formato remoto y online, centrándose en distintos ámbitos estratégicos.

Escuela de Excelencia Comercial. Con el doble objetivo de cumplir con las exigencias de la directiva europea MIFID 2 y mejorar la capacitación de los empleados, se desarrollaron diferentes programas sobre asesoramiento a clientes en cada uno de los segmentos. Un 97% de las personas que necesitaban la correspondiente certificación, la tenía actualizada a finales de 2021.

Se impartió formación relativa a la nueva Ley de Crédito Inmobiliario a todos los miembros de la red comercial y de las áreas que tienen relación directa con el proceso hipotecario, con el resultado de la certificación oficial del 97% de las personas formadas.

Respecto a las exigencias de formación de la Ley de Mediación de Seguros se alcanzó un cumplimiento del 98% de las personas que comercializan o informan sobre esos productos.

Cultura digital. El proyecto Bdigital de aceleración de cultura digital se ramificó en numerosas iniciativas enfocadas a la adopción de hábitos eficientes, tales como la formación a través de la plataforma online (8.971 cursos), la difusión de guías de las principales herramientas Microsoft Office 365 (4.800 personas), la mejora de las habilidades de comunicación, colaboración y productividad personal a través de un programa de coaching digital de equipos y el fomento de la colaboración transversal.

Liderazgo digital y ágil. A lo largo del año fueron formados 220 gestores de personas en las nuevas demandas del liderazgo digital y ágil, y se trabajó en la adopción de hábitos digitales con el equipo directivo a través de un programa de mentoring inverso con perfiles nativos digitales del banco.

En total se impartieron más de 287.000 horas de formación en 372 acciones formativas. El 100% de los empleados participaron en alguna de ellas, con una media de 57,46 horas. El índice de satisfacción de las encuestas (NPS) fue del 55% (siete puntos porcentuales por encima de 2020).

Modelos de talento. En 2021, como todos los años, se evaluó el desempeño de los profesionales del banco a través del programa BKcrece, cuyo objetivo principal es ayudar a su desarrollo, midiendo su desempeño y contribución, identificando sus puntos fuertes y áreas de mejora y facilitando un feedback de calidad. El 99% de la plantilla target en España recibió evaluación del desempeño y el 98% de los gestores de personas tuvieron valoración ascendente.

Se llevó a cabo el segundo ejercicio de revisión de talento y sucesión para 694 personas de la red comercial, lo que permite conocer el tipo de talento de cada persona, tener mapas de talento de los distintos roles en cada organización y planificar la sucesión en los puestos clave. Tras el ejercicio, se activaron acciones de desarrollo ad hoc que incluyen planes de formación, de coaching, mentoring, etc.

El modelo de talento de Bankinter se ha escalado a Irlanda y se ha desarrollado otro específico para el área de Banca Patrimonial, que ha permitido identificar potenciales futuros banqueros en toda la red comercial, fomentando el desarrollo del talento interno.

Otro modelo específico es el de Talento STEAM (science, technology, engineering, arts, mathematics), puesto en marcha en 2020, que ayudó a identificar a todas las personas del banco con dicho perfil. Durante 2021 se avanzó en un programa de formación que favorezca el upskilling de todo este colectivo en función del área de pertenencia. Se han construido itinerarios verticales para cada una de las áreas analíticas del banco que cuentan con perfiles STEAM, con formación data driven para niveles básico, intermedio y avanzado.

Selección

La reactivación de la economía y la movilidad del mercado laboral favorecieron en 2021 el retorno a una actividad de reclutamiento casi a niveles anteriores a la pandemia, aunque básicamente online. Dicha actividad se centró en perfiles comerciales y también, y muy especialmente, en aquellos necesarios para continuar impulsando la tecnología y la digitalización: infraestructura, transformación tecnológica y ciencia de datos.

Se reanudaron los programas de prácticas universitarias dirigidos tanto a perfiles financieros como STEM, con cuatro convocatorias publicadas en primavera y en otoño en las que se ofertaron 146 vacantes de prácticas. El foco se puso en la captación de recién graduados y profesionales jóvenes con clara orientación hacia la atención al cliente y con perfiles analíticos para nutrir áreas técnicas de análisis de negocio y de riesgos.

El banco continuó apostando por el talento propio como una de las principales canteras de captación, alcanzando en 2021 un 12% de rotación interna, cosa que permite a los empleados asumir nuevos retos, evolucionar profesionalmente y formarse de manera continua para adaptarse a nuevas responsabilidades, y facilita la transmisión del conocimiento y la integración cultural en el caso de la movilidad internacional (Bankinter Luxemburgo y Bankinter Portugal).

Hitos de 2021

Entrevistas

Resultados

Negocios

Riesgos

Innovación

Gobierno

Sostenibilidad

Personas

Anexo

Beneficios corporativos

Bankinter ofrece beneficios sociales que van más allá de lo exigido legalmente y que se aplican a todos los empleados, como ayudas a la formación para ellos y para sus hijos, seguros (médico, de vida y de accidentes), anticipo del salario, productos y servicios bancarios con condiciones especiales, y ayuda alimentaria en función del horario y el tipo de jornada.

Asimismo, los empleados tienen a su disposición un sistema de retribución flexible, en virtud del cual pueden sustituir parte de su remuneración fija dineraria por determinados bienes y servicios (retribuciones en especie), como vales de guardería, acciones, formación, aportaciones a plan de pensiones, tarjeta transporte o tarjeta restaurante.

De este modo, el empleado mejora su retribución por dos vías: por la capacidad de negociación del banco para optimizar el precio de los bienes y servicios incluidos en el sistema y por las ventajas fiscales que tienen determinados productos contratados a través de él. Un 61% de los empleados en España utilizan esta herramienta de flexibilidad.

Previsión social

En las retribuciones a largo plazo, destinadas a cubrir ciertas contingencias, el banco ofrece los siguientes beneficios:

- Garantías complementarias en materia de percepciones del sistema de la Seguridad Social en los supuestos de viudedad, orfandad, incapacidad permanente profesional, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. Se aplican a la totalidad de la plantilla.
- Cobertura de los compromisos por pensiones para los empleados con antigüedad en banca reconocida anterior al 1 de marzo de 1980, tal y como establece el convenio colectivo del sector.
- Aportación de 450 euros anuales al plan de pensiones, constituido por convenio sectorial, para los empleados con una antigüedad en banca superior a dos años y que no tengan los compromisos de pensiones cubiertos por otro plan.

Bankinter forma parte del Plan Familia para Empleados, promovido por la Fundación Adecco y que proporciona diversas ayudas a los trabajadores con alguna discapacidad, o a sus familiares en similar situación, para su integración real en el mundo laboral y social o la realización de diferentes actividades, incluidas las de ocio.

Retribución total

Desde 2018, Bankinter cuenta con una plataforma de retribución total que facilita a los empleados la consulta, de forma actualizada, de todos los elementos que forman parte de su paquete de remuneraciones: retribución fija y variable, beneficios sociales y retribución emocional; es decir, el conjunto de medidas que complementan la propuesta retributiva que Bankinter pone a disposición de los empleados, cuyo fin es satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando la conciliación laboral.

Hitos de 2021

Entrevistas

Resultados

Negocios

Riesgos

Innovación

Gobierno

Sostenibilidad

Personas

Anexo