

INFORME DE SOSTENIBILIDAD



(ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA - CONSOLIDADA)



Índice

Presentación.....	4
Carta del Presidente.....	6
Principales hitos en 2019.....	8
Análisis del entorno.....	9
1. El Grupo Cooperativo Cajamar.....	12
2. Gobierno corporativo.....	18
2.1 Órganos de gobierno: estructura y composición.....	20
2.2 Regulación interna.....	22
3. El modelo de negocio: economía social y creación de valor compartido.....	23
3.1 Un modelo de banca cooperativa: personas-ideas-territorios.....	23
3.2 La creación de valor compartido a través de la transformación de capitales como eje fundamental del modelo de negocio del Grupo Cooperativo Cajamar.....	25
3.3 Generación y distribución de valor: un modelo de crecimiento con el entorno.....	28
3.4 Expectativas de los grupos de interés: análisis de materialidad.....	29
4. Gestión del riesgo.....	32
4. Principales ejes en la gestión del riesgo del Grupo Cooperativo Cajamar.....	32
4. Factores y mapa de riesgos.....	33
5. Estrategia.....	37
5.1 Reflexión estratégica.....	37
5.2 Sostenibilidad y Plan estratégico 2018-2020.....	38
5.3 Ejes estratégicos.....	38
6. Desempeño.....	40
6.1 Dimensión económica.....	40
6.1.1 Transparencia, buen gobierno, cumplimiento y control (expectativa E1).....	40
6.1.2 Modelo de negocio y la situación económico-financiera (expectativa E2).....	43
6.1.3 Gestión global del riesgo (expectativa E3).....	45
6.1.4 Protección, seguridad, calidad del servicio, orientación y capacitación del cliente (expectativa E4).....	48
6.1.5 Gestión del cambio tecnológico (expectativa E5).....	52
6.1.6 Gestión global de proveedores (expectativa E6).....	55
6.2 Dimensión social.....	57

6.2.1 Soluciones financieras orientadas al desarrollo económico y el progreso social (expectativa S1).....	57
6.2.2 Soluciones financieras adaptadas a los distintos ciclos de vida (expectativa S2).....	59
6.2.3 Gestión de las personas y adaptación al cambio (expectativa S3).....	60
6.2.4 Evitar la exclusión financiera (expectativa S4).....	65
6.2.5 Acción social y cultural (expectativa S5).....	67
6.2.6 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (expectativa S6).....	69
6.3 Dimensión ambiental.....	74
6.3.1 Compromiso con el medioambiente (expectativa A1).....	74
6.3.2 Riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático (expectativa A2).....	81
6.3.3 Apoyo a la innovación e investigación (expectativa A3).....	86
6.3.4 Transferencia del conocimiento (expectativa A4).....	87
7. Perspectivas de futuro del Grupo Cooperativo Cajamar.....	89
8. Contenidos del informe.....	91
8.1 Marco internacional de elaboración de informes integrados.....	92
8.2 Pacto Mundial y GRI.....	93
8.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible y GRI.....	94
8.4 Correspondencias entre la ley de información no financiera y GRI.....	95
Anexo I – Índice de contenidos GRI.....	97
Anexo II – Perfil de la plantilla.....	104
Anexo III – Relaciones sindicales.....	119
Anexo IV – Informe de verificación PwC.....	120

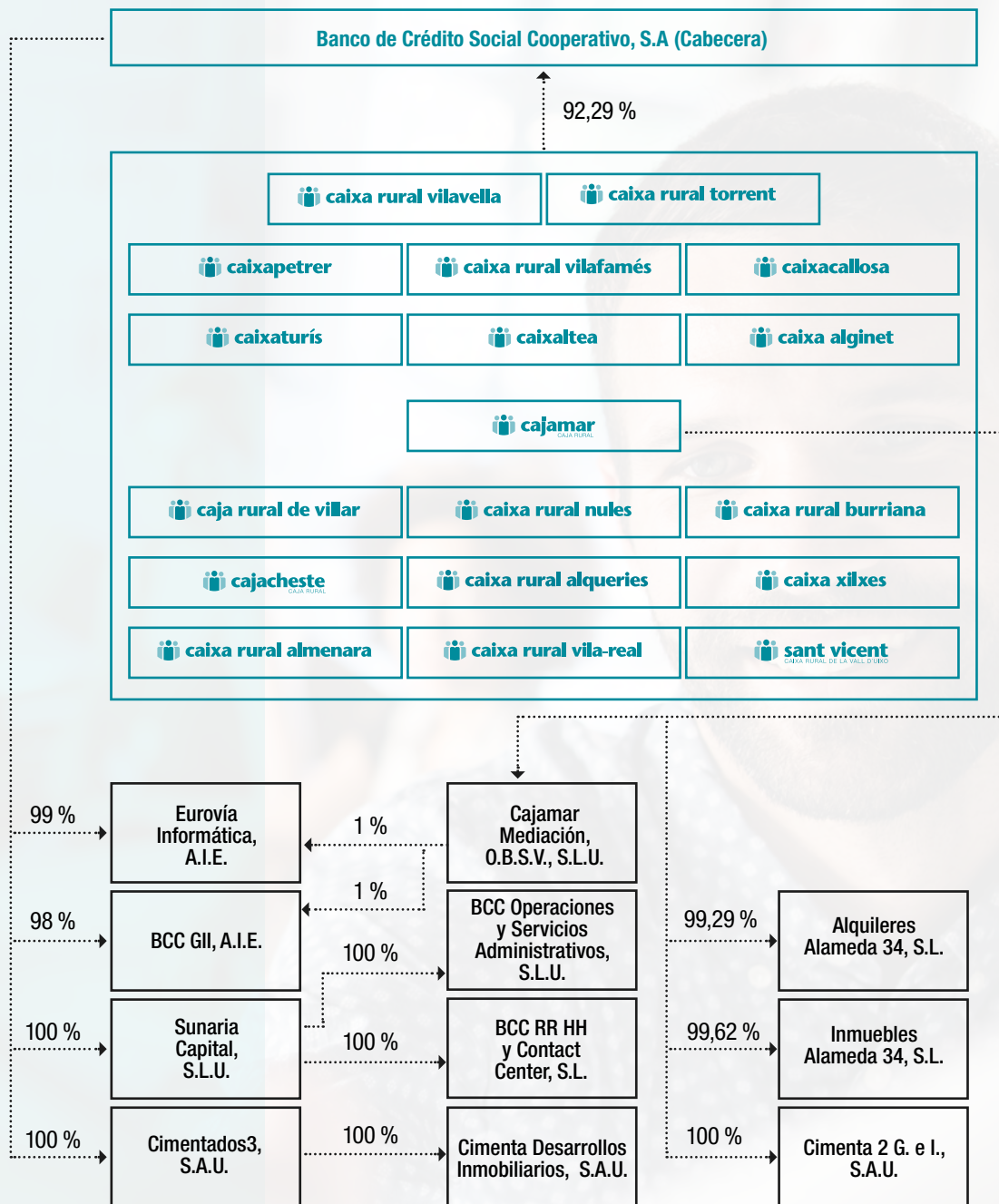
Presentación

El *Informe de sostenibilidad 2019* recoge la información financiera y no financiera relevante que permite evaluar de forma integrada los desempeños económico-financiero, social y ambiental del Grupo Cooperativo Cajamar correspondientes al ejercicio 2019. Dicha información ha sido aprobada previamente por el Consejo de Administración del Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. (en adelante BCC), entidad cabecera del Grupo, y se adapta a las exigencias sobre información no financiera recogida en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

La información no financiera ha sido verificada por un auditor independiente, PwC, según los términos recogidos en su informe de verificación. El perímetro de dicha información extrafinanciera se amplía el presente año a todas las entidades del Grupo, es decir, las 19 entidades financieras (Grupo financiero) junto con otras 11 entidades no financieras que también forman parte del Grupo (Grupo no financiero). Por su parte, la información económico-financiera recogida en el presente informe procede de las **Cuentas Anuales 2019** auditadas del Grupo Cooperativo Cajamar según el perímetro de consolidación establecido en las mismas (Grupo consolidado). A lo largo del informe, a fin de evitar reiteraciones innecesarias, se incluyen enlaces tanto a los sitios de internet corporativos (www.bcc.es y www.grupocooperativocajamar.es), como a otras direcciones relevantes que aportan información complementaria de los temas tratados (v. gr.: compromisosocial.es).

El presente informe se ha realizado mediante los criterios establecidos por el *International Integrated Reporting Council* (IIRC) - Informe Integrado, por la *Global Reporting Initiative* (GRI Standards, GSSB) y por los principios del estándar AA1000 (AccountAbility AA1000AA).

Perímetro del Grupo consolidable (financiero y no financiero)



☐ Grupo consolidable integración global: Grupo Financiero

☐ Grupo consolidable integración global: Grupo no Financiero

Carta del Presidente

El año 2019 ha sido crucial para la industria bancaria en el marco de la transición hacia unas nuevas economías, condicionadas por tres macro tendencias clave que están afectando también al conjunto del tejido productivo con mayor o menor intensidad: la digitalización, la *robotización* y la *descarbonización* de nuestra economía. Todos ellos, que están estrechamente interrelacionados, nos llevarán a una estructura económica mucho más eficiente, más *desmaterializada* y menos dependiente del carbono, en la que los activos intangibles y el conocimiento serán fundamentales para mejorar la competitividad de las empresas en un entorno de sostenibilidad y de corresponsabilidad.

Entender bien estas tendencias, su alcance y consecuencias, sus riesgos y oportunidades, es fundamental para que la actividad bancaria realice bien su papel de acompañamiento a empresas y familias en este proceso de transición, teniendo siempre como referencia el avance en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, reduciendo la incertidumbre y mejorando la gestión y el control de nuestros riesgos

El marco regulatorio está reduciendo las *externalidades* de las empresas, es decir, aquellos costes que no eran asumidos por ellas sino por el conjunto de la sociedad en términos de contaminación o pérdida de calidad de vida. Hoy las empresas trasladan más riesgos que costes a la sociedad, haciéndose cada vez más sistémicos. Nuestro desempeño como entidades bancarias ha de renovarse y atender a esta nueva situación. Las entidades financieras, que nos dedicamos a gestionar riesgos, debemos contribuir a paliar estos efectos a través de nuestra actividad. Todo el marco regulatorio que está gestándose en términos de finanzas sostenibles apunta precisamente a esto.

Las entidades que estamos muy próximas a los territorios, a la economía social y a los sistemas productivos locales tenemos que volcarnos especialmente con la idea de implicar más a las finanzas en el desarrollo sostenible. Y ese es nuestro concepto de sostenibilidad en el Grupo Cooperativo Cajamar: personas, ideas y territorios. Dicho de otro modo, entendemos que la sostenibilidad pasa por garantizar el bienestar y el progreso de las personas, generando ideas e innovación que permitan articular los territorios.

Estamos convencidos de que la transformación digital es necesaria, pero nos preocupa lo que podemos dejarnos en el camino. Tenemos que apostar por una digitalización con rostro humano que nos asegure mejoras de gestión en el uso de los recursos naturales; en el bienestar y desarrollo de las personas; y, por supuesto, en la forma de gobernarnos y de interrelacionarnos. Un triple objetivo que la economía digital y las nuevas tecnologías también pueden contribuir a hacer realidad.

Eso sí, tenemos que asegurarnos de que la automatización de los puestos de trabajo no expulse empleo, sino que promueva un trabajo más cualificado y de calidad, que garantice el papel y la dignidad de las personas en el proceso productivo. Igualmente, debemos propiciar que la proliferación de las plataformas colaborativas no acabe con las promesas que llevaban implícitas, y que el efecto sea la precarización del empleo y la pérdida de calidad de vida de las personas. Finalmente, tenemos que asegurarnos de que las nuevas plataformas de consumo no acaben en prácticas monopolísticas, sobreexplotando a la cadena de suministro y obviando la corresponsabilidad fiscal con los territorios en los que se generan los resultados económicos y financieros.

Nuestra adhesión a los Principios de Banca Responsable en 2019 va a contribuir a que sigamos impulsando un modelo de banca más comprometida con nuestro entorno en términos de ética y sostenibilidad. De igual modo, debemos seguir reforzando nuestra base cooperativa, nuestro compromiso con los territorios, nuestra vinculación con los sistemas productivos locales, con el medio rural y, sobre todo, con las personas, que son la esencia de nuestro modelo de banca: la banca cooperativa. Seguir manteniendo orientada nuestra actividad a la inclusión financiera, a la lucha contra la despoblación, a la vertebración de los territorios y a la promoción de la economía social.

Debemos hacer frente a nuevos riesgos globales, con nuevas probabilidades de ocurrencia y nuevos impactos, como es el caso de los riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático. Debemos identificar los retos y oportunidades vinculados al proceso de transición hacia una economía baja en carbono, con la economía circular, la transformación digital, la industria 4.0 y la terciarización de nuestra economía como pilares fundamentales. Hemos de conocer cómo los nuevos riesgos que están surgiendo impactan en los riesgos tradicionales de nuestras entidades financieras. Debemos entender, también, que los riesgos económico-financieros, sociales, ambientales y de gobernanza no deben abordarse de forma individualizada. Todos forman parte de la realidad compleja a la que ya me he referido y con la que hemos de convivir necesariamente.

El presente *Informe de sostenibilidad* pretende cubrir nuestro compromiso de transparencia con la sociedad y nuestros grupos de interés, sometiendo al escrutinio público nuestros desempeños económico-financiero, social y ambiental, trasladando cómo estamos contribuyendo a la sostenibilidad y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De igual modo, pretende servir de base para el reporte del *Informe de progreso* ante el Pacto Mundial (Global Compact), revalidando nuestro compromiso adquirido hace doce años con sus diez principios relativos a los ámbitos social, ambiental y de lucha contra la corrupción en todas sus formas.

Todo el esfuerzo que estamos realizando lo hacemos en diálogo abierto y constructivo con nuestros grupos de interés. En este sentido, contamos con los recursos económico-financieros, tecnológicos y humanos necesarios para afrontar los retos del futuro, siempre con el respaldo y la complicidad de nuestros accionistas, socios y clientes, que son necesariamente la razón de ser y el principal pilar de nuestra actividad. Y, por supuesto, con todos nuestros profesionales, que hacen cada día de esta banca cooperativa y social un proyecto ilusionante, cargado de futuro y de oportunidades para todos.

Luis Rodríguez González
Presidente
BCC-Grupo Cooperativo Cajamar



Luis Rodríguez González

Principales hitos ASG¹ en 2019

En 2019 el Grupo Cooperativo Cajamar ha seguido contribuyendo a la creación de un tipo de banca más responsable y sostenible tanto con los clientes como con el medioambiente y la sociedad y cuyos valores se fundamentan en la economía social y los sistemas productivos locales. Nuestra adhesión a la UNEP FI (Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medioambiente) y a los Principios de Banca Responsable ha sido un hito crucial en 2019, reflejando el compromiso de la entidad de seguir avanzando hacia un modelo de banca sostenible, que integre de forma equilibrada el desempeño económico-financiero, el desempeño social y el desempeño ambiental.

El Fondo TREA Cajamar Crecimiento FI, con 152 MM de patrimonio gestionado, obtiene el **máximo rating de sostenibilidad** de Morningstar

Nuevo reconocimiento al Grupo por la **gestión de la huella de carbono y el cambio climático** por parte del Carbon Disclosure Project (CDP) obteniendo la **calificación B**

Empresa Socialmente Responsable: la Fundación Diversidad, promovida por la Fundación Alares, reconoce las **políticas de responsabilidad social** de nuestro Grupo

Lanzamiento Cajamar InnovaCenter: Incubadora de empresas de alta tecnología del agua y gestión sostenible de los recursos hídricos

Oferta de una **nueva gama de productos sostenibles** para nuestros socios y clientes

Finaliza la IV Edición de nuestro programa de Educación Financiera **"Finanzas que te hacer crecer"** en la que han participado 16.200 escolares

Creación del **Comité de Sostenibilidad** y aprobación de la **Política de sostenibilidad**

Principios de Banca Socialmente Responsable: firma de los principios de Banca Responsable en Nueva York. El Grupo se adhiere como entidad fundadora firmante

Lanzamiento del **nuevo CORE bancario** como herramienta de mejora de la eficiencia del Grupo

Compensación del 100 % de las emisiones de CO₂ emitidas en 2018 a través de un proyecto para la Conservación de la Amazonia en Perú

Propuesta de suscripción de 1M € en el fondo de capital riesgo de impacto social promovido por AFI y la plataforma de financiación participativa La Bolsa Social

Análisis del entorno

El análisis del entorno permite identificar las principales macro tendencias que afectan o pueden afectar al Grupo Cooperativo Cajamar y a su negocio. A partir de este análisis se pueden identificar los factores de riesgo y las oportunidades relevantes a los que se ha de enfrentar la entidad desde un punto de vista estratégico, minimizando los riesgos y aprovechando el alcance de las oportunidades. La valoración de estos factores estratégicos es de gran importancia para completar el mapa de riesgos del Grupo y las expectativas de sus distintos grupos de interés.

El entorno político global presenta importantes incertidumbres promovidas por el nuevo *orden post-globalización*, el auge de medidas proteccionistas y la proliferación de los nacionalismos. La salida del Reino Unido de la Unión Europea está definiendo una situación insólita en la historia continental que abre nuevas reglas del juego económicas y políticas. Por su parte, en España, la inestabilidad política y la existencia de un Gobierno en funciones durante un largo periodo de tiempo han acentuado aún más la situación de incertidumbre política y económica, manteniéndose esta circunstancia ante la fragmentación parlamentaria que puede ralentizar la puesta en marcha de reformas económicas y estructurales necesarias para sostener la recuperación.

Desde el punto de vista económico, en 2019 hemos asistido a una desaceleración más rápida de la esperada inicialmente. Esta desaceleración se ha producido en la mayor parte de las regiones de la economía mundial. El crecimiento debilitado se ha dado, entre otras razones, como consecuencia tanto de esta incertidumbre en torno al comercio internacional y los problemas de estabilidad sociopolítica. Todo ello ha provocado una barrera en la confianza en

la inversión, así como en el comercio internacional. Además, la política monetaria ha desempeñado un papel significativo en relación con el crecimiento. La ausencia de presiones inflacionarias y el debilitamiento de la actividad económica han hecho que los bancos centrales hayan adoptado medidas expansivas; además la desaceleración del empleo, junto con el paulatino retroceso de la confianza de los consumidores, apuntan a una expansión más modesta del consumo privado.

Con relación a los requerimientos regulatorios, 2019 ha sido nuevamente un año muy intenso, y en el que vuelve a adquirir un especial protagonismo la protección del inversor y de los clientes, ámbito en el que las entidades bancarias siguen realizando un gran esfuerzo de cara a promover mercados más competitivos y más seguros para todos. En este sentido, es preciso destacar el *Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la Unión Europea*, a través del cual se establecen las recomendaciones para promover, desde el ámbito financiero, una contribución real a la mitigación o adaptación al cambio climático.

Adicionalmente, uno de los principales retos que deben afrontar las entidades bancarias es el asociado con el cambio tecnológico. En este sentido las nuevas tecnologías suponen nuevas oportunidades en términos de reducción de costes y de creación de valor para sus clientes, pero también implican potenciales amenazas, ya que fomentan la aparición de nuevos competidores como las denominadas empresas *fintech*, *regtech* y *bigtech*.

La implantación de nuevas tecnologías supone mejoras en la eficiencia para las entidades financieras y ofrece importantes avances para la sociedad tanto en términos de ahorro como de inclusión financiera.

Para ello, las entidades precisarán de un mayor esfuerzo e inversión, sin olvidar todo lo relacionado con la *ciberseguridad*, que supone anticiparse y hacer frente a los nuevos y complejos problemas de seguridad relativos a las redes tecnológicas y a un entorno bancario necesariamente más abierto.

En relación con el cambio climático, persiste la preocupación por los problemas ambientales derivados de las numerosas emisiones de gases de efecto invernadero. En los últimos años se han llevado a cabo varias cumbres con el fin de continuar la ruta marcada en la cumbre de París de 2015 (COP 21), que ha tenido continuidad en los años consecutivos. En 2019 con la cumbre del clima de Chile (COP 25), que tuvo finalmente lugar en Madrid, el cambio climático adquirió social y mediáticamente una especial notoriedad con avances relativos en el resultado de las negociaciones al no llegar a acuerdos necesarios ante la urgencia para revertir la tendencia actual de las emisiones, según datos incluidos en el informe *Emissions Gap 2019* de Naciones Unidas, ni respondiendo a las demandas del sector empresarial que planteaba el *WBCSD*. También es necesario destacar la necesidad de una mayor ambición para cumplir el Acuerdo de París y alinear los objetivos con los que determina el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC), acordando que los países presenten compromisos de reducción de emisiones más ambiciosos con el fin de responder ante la emergencia climática antes de finales de 2020.

En este sentido, es preciso destacar el acuerdo de los Estados Miembros para que la UE se convierta en *carbono neutral* para el 2050 junto con el plan de acciones a desarrollar en los próximos años para poner la problemática climática en el centro de la formulación de políticas europeas y el crecimiento económico. Además, las entidades bancarias reconocen su importante papel en la financiación y en la canalización de los flujos financieros hacia la mitigación del cambio climático y el proceso de *descarbonización* de la economía.

La normativa actual sobre cambio climático exige importantes reducciones en las emisiones de gases de efecto invernadero, fomentando la transición a una economía baja en carbono. Además, dos años después del lanzamiento del *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), su informe hace pública la preocupación de que todavía no hay suficientes compañías que hayan contemplado las recomendaciones en relación con los riesgos y oportunidades relacionadas con el cambio climático. Identificar, cuantificar y mitigar estos riesgos requieren de un gran esfuerzo en los próximos años por parte de todos los agentes económicos.

En relación con el entorno social, se ha producido un incremento de la desigualdad en la mayoría de las regiones, acusada por el fenómeno de la *España vaciada*. Las regiones comprendidas dentro de las economías avanzadas se están volviendo más desiguales entre sí y las regiones más pobres no avanzan. En los últimos 40 años la desigualdad ha seguido una trayectoria compleja. Desde 2008 las rentas altas se han beneficiado del crecimiento mucho más que las bajas. Además, las economías avanzadas, como el caso de España, se enfrentan a procesos de envejecimiento poblacional ocasionado por la disminución de la natalidad, el aumento de la longevidad, así como por el efecto de la generación del *baby boom*.

España es uno de los países donde el envejecimiento poblacional incide con más fuerza, generándose dudas e incertidumbre sobre el futuro del sistema público de protección social. Por lo que respecta al mercado de trabajo, se prevé una moderación progresiva de crecimiento del empleo, en consonancia con la desaceleración proyectada de la actividad económica.

En definitiva, el sector financiero deberá seguir transformándose para afrontar el futuro en relación con los nuevos requerimientos, requisitos y necesidades presentes en esta coyuntura compleja, donde destacan tres macroprocesos que afectarán

al ámbito productivo, así como a la vida de las personas, y que son la *digitalización*, la *robotización* y la *descarbonización* de las economías. Estos tres procesos, que están íntimamente interrelacionados, presentan grandes oportunidades, pero también riesgos.

Macrotendencias en el entorno del Grupo Cooperativo Cajamar

POLÍTICO

- Incertidumbre en torno al comercio internacional y auge de las medidas proteccionistas
- Tensiones geopolíticas y auge de los nacionalismos
- Nuevo Gobierno y fragmentación parlamentaria

ECONÓMICO

- Debilitamiento de la actividad económica
- Desaceleración de la economía mundial
- Ausencia de presiones inflacionistas en las principales economías

SECTORIAL / ESPECÍFICO

- Política monetaria acomodaticia por parte de los bancos centrales
- Se mantiene el escenario de bajos tipos de interés y márgenes reducidos
- Mayor compromiso en la gestión de finanzas sostenibles y responsables

LEGAL REGULATORIO

- Mayores exigencias regulatorias (seguridad y transparencia)
- Segunda normativa europea sobre los servicios de pago PSD2
- Ley reguladora de los contratos de crédito inmobiliario

TECNOLÓGICO

- Digitalización, privacidad y *ciberseguridad*
- Robotización, inteligencia artificial, *bigdata*, *blockchain*
- Nuevos competidores disruptivos (*FinTech*, *RegTech*, *BigTech*)

AMBIENTAL

- Mayor compromiso, integración y regulación del cambio climático y preservación del medioambiente en el sector económico y financiero
- Reconversión hacia una economía baja en carbono
- Aumento de las demandas ambientales de los grupos de interés

SOCIAL

- Incremento de las desigualdades dentro de las regiones/*la España vaciada*
- Envejecimiento de la población en las economías avanzadas
- Moderación progresiva en el crecimiento del empleo

1. El Grupo Cooperativo Cajamar



Información relacionada

- Cultura corporativa y Sistema Ético de Gestión
- Política de Sostenibilidad

El Grupo Cooperativo Cajamar engloba a un grupo de entidades financieras de base cooperativa, orientadas al apoyo financiero de las familias, de los sistemas productivos locales, así como a la promoción de la economía social y solidaria. Además, el Grupo garantiza la solvencia y liquidez de todas y cada una de las entidades miembros. Históricamente ha desarrollado un modelo de integración genuino orientado hacia la búsqueda de objetivos comunes,

respetando y preservando la especificidad y diversidad de los territorios, el potencial de las organizaciones de la economía social y solidaria, así como de las sinergias del tejido productivo. Su ámbito de actuación es fundamental para promover la vertebración de los territorios y contribuir a un verdadero desarrollo local sostenible basado en los tres pilares fundamentales: las personas, las ideas y los territorios.



Es el primer grupo financiero cooperativo de España por volumen de activos y uno de los grupos de referencia, en el ámbito del crédito cooperativo del sur de Europa. Además, ocupa el **puesto 11** en el ranking de entidades financieras por activos.



Se encuentra entre las 12 entidades españolas **supervisadas por el Mecanismo Único de Supervisión (MUS)** y está asociado a la **European Association of Co-operative Banks (EACB)**.



Formado por 18 cooperativas de crédito y un banco (Banco de Crédito Cooperativo¹) que actúa como cabecera del Grupo y asume la gestión estratégica, las funciones de control del riesgo, gestión de recursos humanos, gestión de tesorería, planificación comercial, control y auditoría interna.



Se trata de un Grupo dinámico que **ha liderado la unión de cooperativas de crédito, mediante sucesivos procesos de integración de más de 40 cajas rurales a lo largo de su historia**, hasta consolidarse como una de las principales entidades de ámbito nacional.



3,4 millones de clientes



1,4 millones de socios cooperativistas



47.406 millones de euros de activos



79.523 millones de euros de negocio total gestionado



6.221 empleados (promedio)



956 oficinas y 121 agencias

¹ Sociedad anónima con sede en Madrid, en Paseo de la Castellana 87

La banca cooperativa y el Grupo Cooperativo Cajamar

Hace más de siglo y medio aparece la **primera experiencia de crédito cooperativo** en el mundo; a partir de ese momento se extiende a lo largo y ancho del planeta.

Este movimiento evoluciona hacia dos modelos diferenciados:

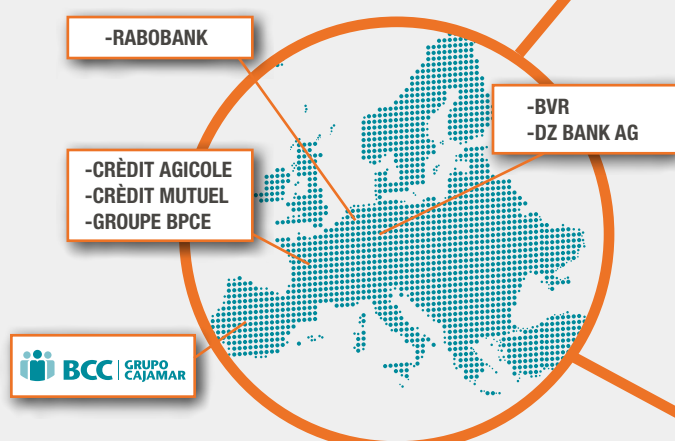
- **Banca cooperativa europea:** presta servicio a socios y no socios y es la que predomina en Europa, Japón y la Canadá Francófona.
- **Cooperativas de ahorro y crédito:** prestan servicio sólo a sus socios y tiene mayor protagonismo en Norteamérica, Caribe y Oceanía.



Este tipo de entidades financieras, sin la necesidad imperiosa de maximizar beneficios, han logrado superar con más éxito las distintas crisis financieras.

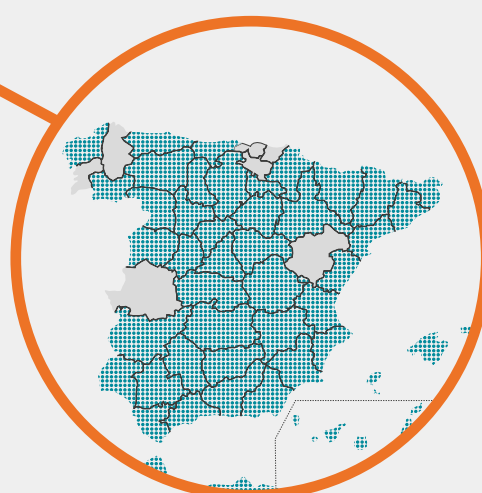
Los bancos cooperativos son agentes clave en la sociedad europea. Proporcionan acceso a la financiación local y cuentan con **53.000 puntos de venta** que ofrecen una relación cercana y única con los clientes, empleando a unas **720.000 personas** en Europa.

El **BCC**, en representación del Grupo Cooperativo Cajamar, **es miembro de la EACB**, asociación encargada de representar a los bancos cooperativos en el marco europeo.



- El Grupo Cooperativo Cajamar, es el mayor grupo cooperativo financiero de España. Está presente en prácticamente todas las provincias del país, con una cuota de mercado global del **2,27 % en depósitos**, del **2,90 % en inversión** y del **14,63 % en el sector agro**.
- En países como **Francia, Holanda y Alemania**, la banca cooperativa tiene todavía más presencia, según la **cuota de mercado en depósitos** que es de **61 %, 34 % y 21 %** respectivamente.

Esto invita a pensar que aún existe potencial de **crecimiento y desarrollo de la banca cooperativa** en nuestro país.



■ Provincias con presencia del Grupo
■ Provincias sin presencia del Grupo

La banca cooperativa y el Grupo Cooperativo Cajamar

Inicio de la actividad

1913 → CR del Duero
1917 → CR de Cheste y CR del Círculo Católico
1923 → Credicoop Castellón
1926 → CR de Nules
1931 → CR de Burriana
1935 → CR de Vilafamés y CR de Almenara
1938 → CR de Vilavella
1946 → CR de Valencia y CR de Chilches
1951 → CR de Alicante
1959 → CR de Petrer
1961 → CR de Málaga
1963 → CR de Almería y CR de Turís
1964 → CR La Unión-Caja Campo (Requena)
1968 → CR de Altea
1969 → Grumeco, CR de Villar, CR de Torrent y CR de Callosa
1970 → CR de Casinos
1972 → CR de Baleares y CR de Sant Vicent de La Vall d'Uixó
1978 → CR de Canarias
1981 → CR de Alginet
1982 → CR Elche
1989 → Fusión de la Cooperativa A. y CR del Campo de Cartagena con CR de Almería
1999 → CR Albalat dels Sorells
2001 → Credit Valencia

Cronograma del Grupo Cooperativo Cajamar.
Antecedentes y evolución histórica

..... Fusiones entre entidades

..... Hitos en la formación del Grupo Cooperativo Cajamar

Hitos de la banca cooperativa española

1865 → Aparecen las **primeras cooperativas** de crédito. "Manantial de crédito"(Madrid)

1906 → Promulgación de la Ley sobre **Sindicatos Agrícolas y Pósitos** del 20 de enero de 1906

1931 → Decreto de cooperativas de crédito

1942 → Promulgación de la Ley de Cooperación

1957 → Se forma CRUNA, **primer órgano de ámbito nacional** que impulsará el crédito cooperativo

1978 → Promulgación de la Ley General de Cooperativa y RD 2860/1978, de 3 de noviembre, por el que **se regulan las cooperativas de crédito**

1986 → En virtud del Real Decreto Legislativo 1298/1986, de 28 de junio, **se concede a las cooperativas de crédito el carácter de entidades de crédito**, al igual que también lo son los bancos privados, las cajas de ahorros o las entidades oficiales de crédito

2008 → La Circular 3/2008 del Banco de España, de 22 de mayo, establece las condiciones para la **existencia y autorización de los Sistemas Institucionales de Protección (SIP)**

2012 → Publicación de Reales Decretos sobre **reestructuración y saneamiento** del sistema financiero español

2017 → Reforma del régimen jurídico de las cooperativas de crédito en virtud de las medidas contempladas en el RD Ley 11/2017, de 23 de junio, de **medidas urgentes en materia financiera**

Modelo de Integración del Grupo Cooperativo Cajamar

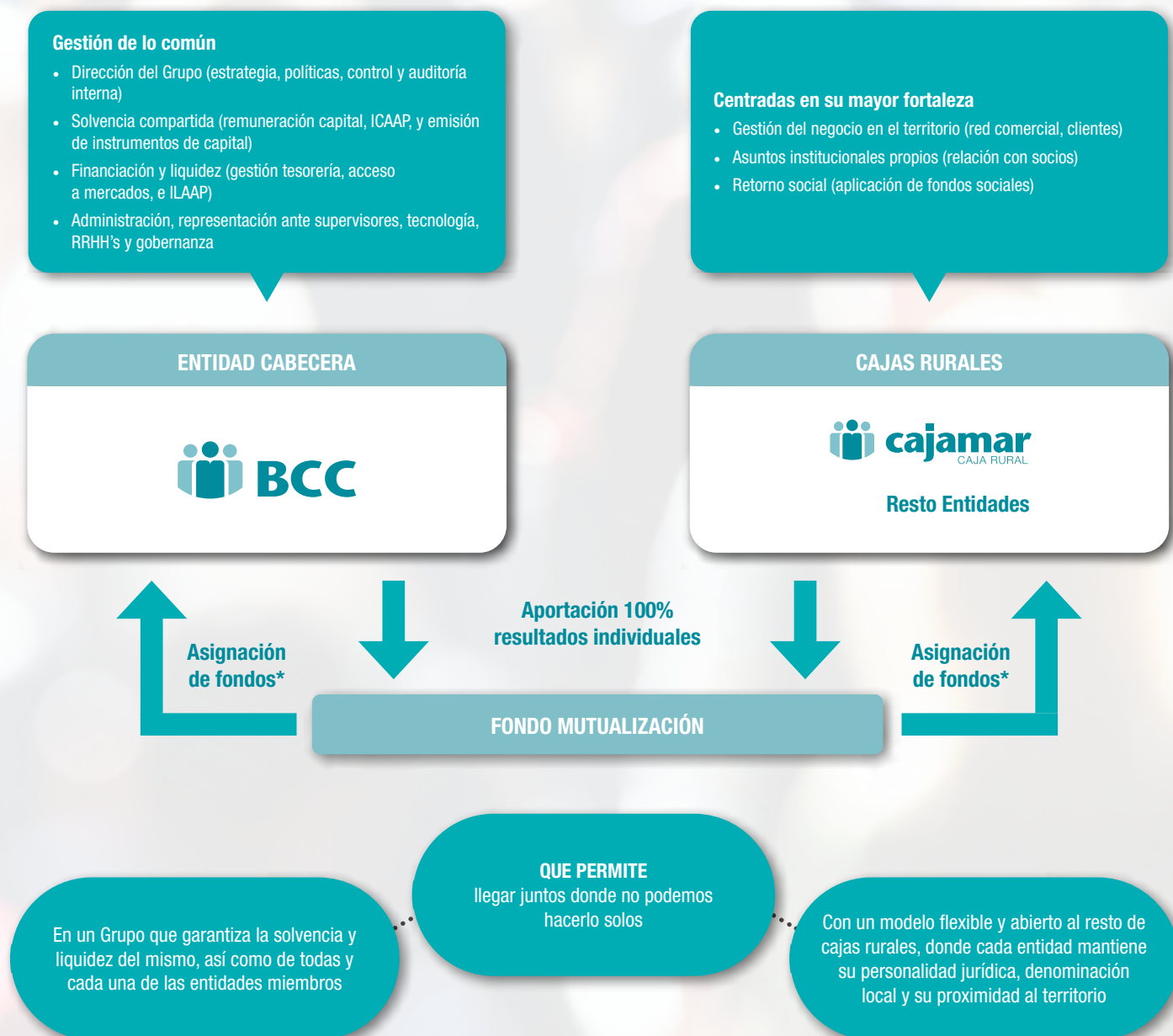
El Grupo Cooperativo Cajamar se vertebra a través de un genuino sistema de alianzas (Sistema Institucional de Protección: SIP) adaptadas a su modelo de negocio de base cooperativa que ha demostrado su capacidad para seguir fijando capital al territorio, promoviendo la economía social y mejorando la competitividad de los sistemas productivos locales. En definitiva, creando capital territorial a través de estrategias de mutualización basadas en las personas, las ideas y los territorios: los tres pilares en los que el Grupo Cooperativo Cajamar basa su estrategia de sostenibilidad.

El Grupo fue pionero en España con esta fórmula de integración que permite, en este caso, a entidades de base cooperativa combinar la proximidad y vinculación al territorio con la búsqueda de una mayor eficiencia, una mejor gestión de los riesgos, una mayor competencia tecnológica y una más adecuada estrategia de sostenibilidad. Y todo ello garantizando la diversidad bancaria en España con fórmulas de banca social y cooperativa modernas, capaces de afrontar el proceso de transformación digital y la transición hacia una economía *descarbonizada* sin renunciar al objetivo de la inclusión financiera, a la preservación del capital natural vinculado a los territorios, así como a la promoción de los sistemas productivos locales, esenciales para que este modelo de negocio de banca cooperativa promueva el capital territorial.

Esta figura institucional (SIP) surge con la Directiva 2006/48/CE, de 14 de junio, traspuesta al ordenamiento jurídico español a través de diversas normas. Este modelo de integración permite a las entidades bancarias promover un sistema de apoyo y defensa mutua basada en una gestión de riesgos común cuyo objetivo es compartir unos niveles sólidos de solvencia, garantía y liquidez. Su efectividad depende de diversos factores, como el establecimiento de una entidad que lidere el Grupo y coordine la actividad y modelo de negocio entre las entidades integrantes. Teniendo en cuenta su carácter territorial y local, la práctica de un modelo predominante de banca minorista que comparten las cooperativas de crédito en España, así como su arraigada cultura de cooperación y solidaridad, estas se situaban como las candidatas idóneas para llevar a la práctica este modelo.

Cajamar Caja Rural, Caja Campo, Caja Rural de Casinos y Caixa Albalat fueron las pioneras en la aplicación de estas fórmulas singulares de alianza, que más tarde promoverían genéricamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible, al constituir el primer SIP autorizado por el Banco de España (diciembre de 2009) con la creación del Grupo Cooperativo Cajamar. Desde entonces se han ido incorporando nuevas cajas rurales; y el modelo puesto por primera vez en práctica en 2009 se ha extendido convirtiéndose en un referente seguido por otras muchas entidades.

Modelo de Integración del Grupo Cooperativo Cajamar



*En función de la aportación de fondos propios de cada entidad del Grupo (neto de participaciones cruzadas)

Alianzas, reconocimientos y adhesiones del Grupo Cooperativo Cajamar



Promueve los Principios de Banca Responsable de los que el Grupo es signatario fundador.



El Grupo es líder del *Clúster de Impacto Social*. Iniciativa que trata sobre cómo las empresas están desarrollando iniciativas para comprender, medir, valorar y mejorar su impacto en la sociedad y en sus empleados.



El Grupo es miembro y participa como líder del *Clúster de transparencia, buen Gobierno e integridad* de Forética.



Fomenta la integración de los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de las empresas.



Agencia de evaluación y rating en materia de Sostenibilidad. El Grupo es evaluado por su desempeño en la aplicación de criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).



Recopila información sobre gestión y divulgación de la huella de carbono de empresas de distintos sectores.



Foro de encuentro y referencia en materia de inversión sostenible y responsable en España.



Compromiso voluntario cuyo objetivo es el respeto a la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y anti-discriminación asumiendo los principios básicos establecidos.



Grupo de trabajo que trata de identificar los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.

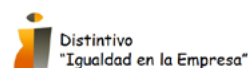


EUROPEAN ASSOCIATION OF CO-OPERATIVE BANKS

Representa, promueve y defiende los intereses comunes de los bancos cooperativos miembros.



Herramienta internacional utilizada para contabilizar las emisiones de GEI.



Distintivo de excelencia que reconoce la labor del Grupo en materia de igualdad.



Estándar Internacional de Gestión Ambiental que permite demostrar el compromiso permanente del Grupo con la mejora del desempeño en materia medioambiental.



Mejora y mantiene un Sistema de Gestión de la Energía para conseguir mayor eficiencia.



Distintivo Empresa Socialmente Responsable otorgado por la Fundación Alares y Fundación para la Diversidad.



Asociación entre el PNUMA y el sector financiero mundial para movilizar la financiación del sector privado para el desarrollo sostenible.



Anualmente el Grupo registra de manera voluntaria su huella de carbono a través de la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica. El sello otorgado distingue entre aquellas organizaciones que realizan el cálculo de su huella de carbono y se comprometen a su reducción.



El Grupo está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y es miembro de la Red Española del Pacto Mundial implantando la ética, la responsabilidad social empresarial y los principios de sostenibilidad así como informando anualmente de su desempeño en relación a los 10 Principios.



El Grupo apoya los Principios de empoderamiento de la Mujer; iniciativa promovida por las Naciones Unidas para la igualdad de género, ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2. Gobierno Corporativo



Información relacionada

- ▶ Estatutos sociales del BCC
- ▶ Gobierno corporativo y Política de Remuneraciones
- ▶ Informe anual de Gobierno Corporativo

El Grupo Cooperativo Cajamar entiende el gobierno corporativo como el conjunto de políticas, instrumentos y medidas que asientan las bases de las normas por las que se rigen sus órganos de gobierno y que son necesarias para lograr su buen funcionamiento en la toma

de decisiones. Asimismo, el Gobierno Corporativo garantiza un comportamiento ético y organizado que contribuye a la creación de valor compartido, el desarrollo sostenible y el fomento de la economía social y la vinculación al territorio.



El BCC asume los deberes que se derivan de **las relaciones con los organismos supervisores y los mercados**, además de cumplir con los requerimientos de la legislación aplicable en materia de gobierno corporativo, y tiene también en consideración los derivados de los siguientes documentos y prácticas:

- **Directrices de la EBA** sobre gobierno interno (GL11).
- **Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas** de la CNMV.
- **Principios de gobierno corporativo** para bancos del Comité de Supervisión de Basilea.



Los **principios fundamentales** del gobierno corporativo en el Grupo son **transparencia e información**, los cuales se ponen de manifiesto de forma transversal en el mismo.

- Elementos de gobierno derivados de los **principios cooperativos**:

- Un socio un voto.
- Democracia interna.
- Prevalencia de las personas sobre el capital.
- Libertad de adhesión.

- Elementos de las **sociedades de capital**:

- Acceso a los mercados.
- Protección de los accionistas minoritarios.
- Estabilidad del capital.

Mejores prácticas de Gobierno Corporativo

Consejo de Administración y comisiones

- Presidencia de los comités³ por parte de consejeros independientes.
- Separación funcional del presidente y del consejero delegado.
- Diversidad del consejo: género, origen geográfico, edad, conocimiento y experiencia.
- Importante presencia de consejeros independientes, contribuyendo a garantizar un juicio imparcial sobre los asuntos corporativos.
- Presencia de consejeros vinculados a la economía real y productiva.
- Cultura de debida diligencia en el ámbito del Consejo.
- Cultura *multistakeholders*.
- La gestión del riesgo está en el centro del gobierno corporativo.
- Procedimientos establecidos para la estimación de la dedicación y el desempeño de los consejeros.
- Política de idoneidad que comprende entre otros el procedimiento para la selección y nombramiento de consejeros, y la política de integración y formación de estos.
- Política general de conflictos de interés.
- Política de remuneraciones que se fundamenta en criterios de transparencia, moderación y adecuación a los resultados.

Socios y accionistas

- Acciones con iguales derechos: una acción un voto.
- En las cooperativas de base, en relación con el derecho de voto, existe ponderación limitada del capital a través del principio cooperativo de *un socio, un voto*.
- Promoción de la participación debidamente informada.
- Representatividad a través de juntas generales directas o, en función del tamaño de las entidades del Grupo, juntas preparatorias con fuerte presencia y arraigo en el territorio.

Promoción del gobierno corporativo

- Miembro como líder del *Clúster de transparencia*, buen gobierno e integridad constituido por Forética.



³ Excepto el Comité de Estrategia de Negocio

2.1 Órganos de Gobierno: Estructura y composición⁴

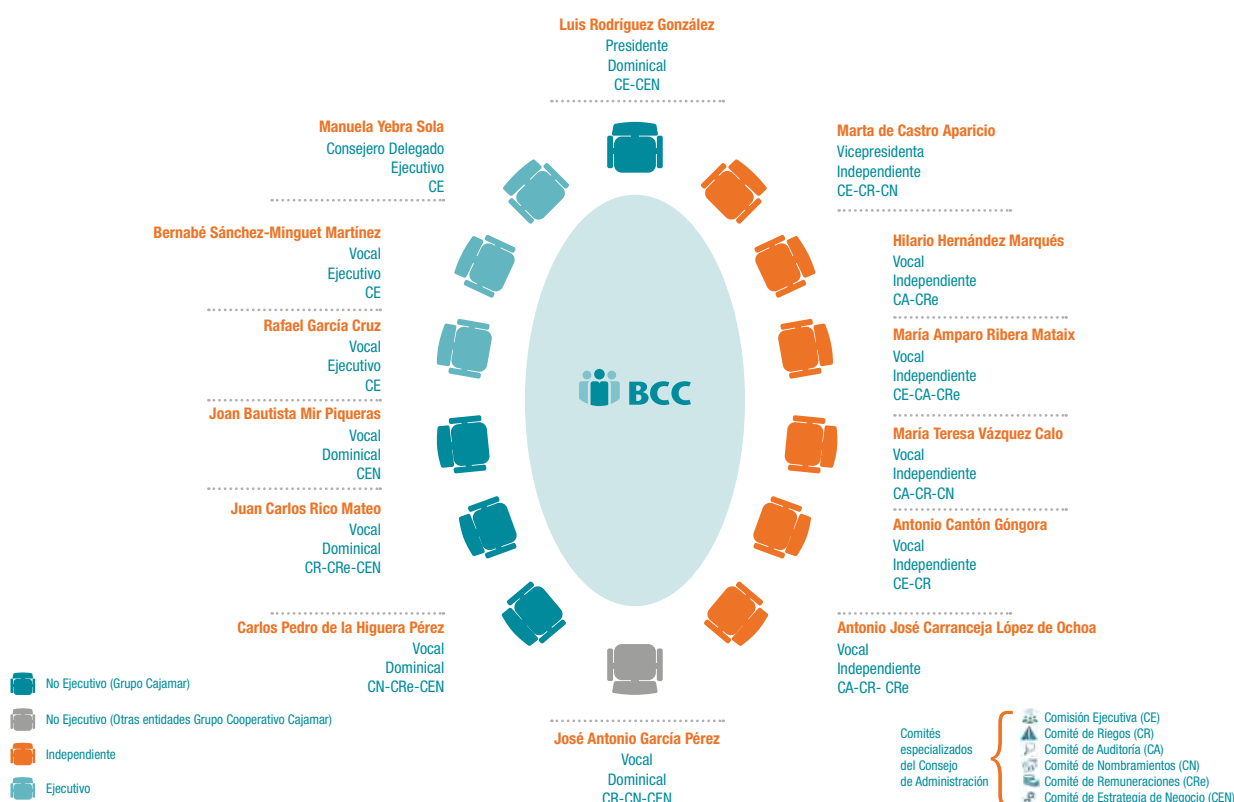
El órgano soberano del BCC es la Junta General de Accionistas, siendo el Consejo de Administración, su Comisión Ejecutiva y sus Comités los órganos societarios de representación, administración, gestión y vigilancia de la entidad. Del Consejo de Administración dependen directamente las direcciones de Auditoría Interna, Control

Global del Riesgo, Cumplimiento Normativo, Comunicación y Sostenibilidad. Para prevenir la comisión de delitos dentro de la organización, la entidad cuenta con un *Plan de Prevención de Riesgos Penales*. Por último, el Grupo cuenta con un procedimiento para la autoevaluación anual del funcionamiento del Consejo de Administración.

Estructura del Consejo de Administración

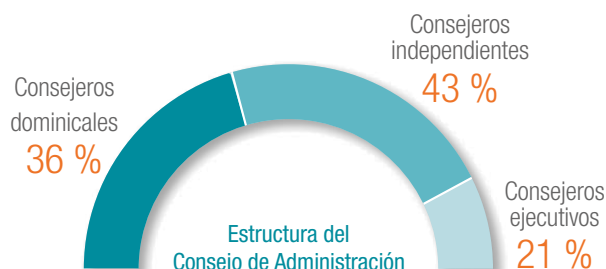


Composición del Consejo de Administración



⁴ Toda la información relacionada con la composición y miembros del Consejo de Administración es pública y puede ser consultada en www.bcc.es/

Indicadores de Gobierno Corporativo



El 21 % de los miembros del Consejo son mujeres

Remuneración del Consejo del BCC en 2019 (miles de euros)

Honorarios	1.228,32	Seguridad Social	49,01
Retribución fija	1.190,31	Primas Asistencia	417,00
Otras retribuciones	103,84	Prestaciones post-empleo	1.816,26
Total	4.804,74		

Composición de los órganos de gobierno corporativo y dirección desglosados por edad y género

Órgano de Gobierno	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo de Administración	0	0 %	0	0 %	3	21,4 %	2	14,3 %	8	57,1 %	1	7,1 %	11	78,6 %	3	21,4 %
Comité de Dirección	0	0 %	0	0 %	13	76,5 %	2	11,8 %	2	11,8 %	0	0 %	15	88,2 %	2	11,8 %
Total	0	0 %	0	0 %	16	51,6 %	4	12,9 %	10	32,3 %	1	3,2 %	26	83,9 %	5	16,1 %

Remuneración media del Consejo de Administración del BCC y Comité de dirección en 2019 (miles de euros)

	Nº personas	Honorarios	Primas	Retribución fija	Prestaciones post-empleo	Seguridad Social	Otras remuneraciones	Total
Consejero ejecutivo	3	55,21	32,25	305,77	596,71	11,28	24,20	1.025,43
Hombre	3	55,21	32,25	305,77	596,71	11,28	24,20	1.025,43
Consejero no ejecutivo	11	96,61	29,11	24,82	2,38	1,38	2,84	157,13
Hombre	8	90,21	25,41	34,12	3,27	1,90	3,90	158,81
Mujer	3	113,67	39,00	0,00	0,00	0,00	0,00	152,67
Comité de dirección	17	0,00	0,00	164,73	29,33	14,59	17,22	225,86
Hombre	15*	0,00	0,00	167,90	32,04	14,51	18,07	232,52
Mujer	2*	0,00	0,00	139,35	7,61	15,18	10,41	172,54

*Promedio de antigüedad en el Grupo de hombres 19,50 años y promedio de antigüedad de mujeres 13,00

Nota: Se produce un incremento respecto del año anterior en la retribución total media de Consejeros Ejecutivos, ocasionado por el incremento del 160% de las prestaciones post-empleo que se ha debido, fundamentalmente, a la pérdida de rentabilidad de los instrumentos que dan cobertura a los compromisos por pensiones. Se produce también un incremento respecto del año anterior en la retribución total media de Consejeros no ejecutivos; en este caso del 9,8%. Por último, se produce una minoración respecto del año anterior en la retribución total media del Comité de Dirección, que se ha reducido en un 3%.

2.2 Regulación interna



Información relacionada

- ▶ Código de conducta
- ▶ Política Anticorrupción
- ▶ Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo
- ▶ Reglamento Interno de Conducta en el Mercado de Valores

El Grupo Cooperativo Cajamar cuenta con una serie de políticas, códigos éticos e instrumentos que regulan el comportamiento de su plantilla enmarcadas dentro de su Sistema Ético de Gestión. Uno de ellos es el *Código de Conducta*, el código ético interno más transversal con el que cuenta la entidad, y en el cual se recogen una serie de normas, principios éticos y valores de obligado conocimiento

y cumplimiento. Son la Dirección de Cumplimiento Normativo, junto con la de Auditoría, las encargadas de velar por el cumplimiento del Código y proponer al Comité de Control, en coordinación con la Dirección de RRHH, la adopción de las medidas correctoras y sanciones oportunas. Este Código de conducta es complementado con otras herramientas y políticas entre las que destacan:



La **Política Anticorrupción**:

- Establece la posición y el compromiso del Grupo respecto a cualquier forma de corrupción.
- Marca tanto las pautas de actuación como las medidas necesarias para prevenir y corregir incurrencias en este tipo de conductas, contrarias a los principios y valores éticos del Grupo y a la normativa vigente.

En 2019 **no se han detectado** indicios de corrupción en la organización.



El **Comité de Derechos Esenciales**:

- Es el órgano encargado de velar por la preservación de los derechos esenciales de toda su plantilla, actuando como canal de denuncias en esta materia.
- Constituye el punto de partida para definir un marco de lealtad, respeto mutuo y buen clima laboral en el seno del Grupo.

En 2019 **no se ha identificado** ningún caso de vulneración de los derechos esenciales.



El **Código de Buenas Prácticas Tributarias** promovido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria trata de:

- El fomento de las buenas prácticas tributarias por parte de las empresas para conseguir una mayor seguridad jurídica.

Durante el ejercicio de 2019 el Grupo ha cumplido con las recomendaciones contenidas en el mencionado código. Además, el Consejo de Administración ha sido informado formalmente de las políticas fiscales aplicadas.



Política General de Conflictos de Interés:

- Se trata de una política de alcance global.
- Trata de prevenir y fijar los mecanismos y procedimientos necesarios para identificar, mitigar y gestionar los posibles conflictos de interés que pudieran derivarse de las relaciones del Grupo con otras entidades del mismo, con clientes o con terceros con intereses en la entidad.

El Grupo Cooperativo Cajamar no mantiene operaciones de financiación o afianzamiento en condiciones especiales a los de mercado con partidos políticos.

3. El modelo de negocio: Economía social y creación de valor compartido

3.1 Un modelo de banca cooperativa: personas-ideas-territorios

El modelo de negocio del Grupo Cooperativo Cajamar se caracteriza por su naturaleza cooperativa y su amplia base social y societaria. Esto le confiere una serie de particularidades relacionadas fundamentalmente con los principios cooperativos, la prevalencia de las personas sobre los recursos de capital, un modelo de gobierno, y la búsqueda del beneficio no como un fin en sí mismo sino como un medio para la creación de valor compartido. Esta peculiaridad le ha permitido, desde sus orígenes y a lo largo de su historia, ser una empresa integrante de la economía social y hacer una contribución destacable a favor de las comunidades donde ha desarrollado su actividad.

Esta prioridad por las **PERSONAS** ha sido una de las señas de identidad de un modelo de banca cooperativa que ha logrado abrirse camino de manera firme y sostenida, contribuyendo a ampliar la diversidad del sector financiero, al que ha demostrado favorecer en épocas inciertas dotándolo de una mayor estabilidad.

Otra seña de identidad en este modelo cooperativo del Grupo Cooperativo Cajamar ha sido siempre la apuesta por las **IDEAS**. La proximidad con socios y clientes ha brindado la oportunidad de conocer mejor sus necesidades; lo que ha posibilitado

reducir riesgos y, especialmente en un sector estratégico y fundamental para la entidad como el agroalimentario, ofrecer una asistencia financiera más eficiente a través de productos más competitivos que mejoren la productividad y el asesoramiento técnico necesario. Por ello, en el Grupo Cooperativo Cajamar la generación de conocimiento útil y la vocación por compartirlo ha sido una constante, buscando acercar personas a ideas renovadoras que puedan generar innovaciones en cualquier ámbito en general y en el sector *agro* en particular, potenciando la transferencia del conocimiento.

Por último, es precisamente esta naturaleza cooperativa la que mantiene el compromiso del Grupo con sus **TERRITORIOS**, centrando sus recursos además de en el sector *agro*, en el apoyo financiero a las familias, los emprendedores, las micro y PYMES, y los sistemas productivos locales. Con ello se pretende a través de la generación de valor compartido contribuir al desarrollo económico y al progreso social mediante la articulación territorial, la creación de empleo y el fomento de la economía social, procurando ocasionar el mejor impacto positivo posible en las comunidades que forman parte del ámbito de actividad del Grupo, incorporando las herramientas y metodologías necesarias para su valorización y monitorización

Una apuesta por el territorio y la valorización del medio rural

Como viene contemplado en su modelo de banca cooperativa, para el Grupo Cooperativo Cajamar su razón de ser son las personas y las comunidades de las que forma parte. Así nació, décadas atrás, como solución a la exclusión financiera a la que se veía sometida una parte de la población, muchas veces condicionada por su posición social o territorio de procedencia.

Esas convicciones hoy siguen muy presentes en el día a día del Grupo Cooperativo Cajamar, conscientes de su responsabilidad por la importante labor que ha desempeñado y sigue realizando en la articulación del territorio; más si cabe en un momento como el actual en el que es acuciante la necesidad de encontrar vías que permitan fijar capital al territorio, crear capital para la mejora de la competitividad territorial y aportar soluciones a fenómenos como la despoblación en el mundo rural.

Itinerario por la articulación territorial desde el Grupo Cooperativo Cajamar

Estamos en...

45/52 provincias del territorio nacional.
Ámbitos tanto urbano como rural.
Presentes en 348 poblaciones <5.000 habitantes.

Nuestros ejes para favorecer la articulación territorial son...

Apoyo a la economía real y productiva con base en las personas.
Ámbitos tanto urbano como rural.
Apoyo a los sistemas productivos locales
Apoyo a la economía social y solidaria.
Apoyo al medio rural y a las actividades económicas que en él se desarrollan.

Nos dirigimos especialmente a...

Familias.
Microempresas.
PYMES.
Sector *agro*.

Lo logramos mediante la...

Financiación e intermediación financiera.
I+D+I y transferencia de conocimiento a partir de sus centros de experimentación.
Alianzas con instituciones y otros agentes locales.
Reinvirtiendo sus excedentes en las comunidades locales: capital social, FEP y obra social.
Favoreciendo la inclusión financiera en el mundo rural: oficinas móviles, agentes financieros, corresponsalías.

3.2 La creación de valor compartido a través de la transformación de capitales como eje fundamental del modelo de negocio del Grupo Cooperativo Cajamar



Desde el Grupo Cooperativo Cajamar se entiende la creación de valor compartido como objetivo esencial para desplegar su modelo de negocio basado en las **PERSONAS**, las **IDEAS** y los **TERRITORIOS**. A partir de unos recursos iniciales (capital financiero, industrial, humano, relacional y natural) desarrolla sus principales actividades (banca comercial, gestión de activos y seguros e innovación *agro*) con la estrecha participación de socios, clientes y aliados.

A partir de todos estos elementos, se lleva a cabo un proceso de transformación sustentado en las características propias de su modelo de hacer banca de base cooperativa, su vocación social, la gestión responsable y comprometida con la sostenibilidad, y que se encuentran perfectamente alineadas con la misión, visión y valores de la organización.

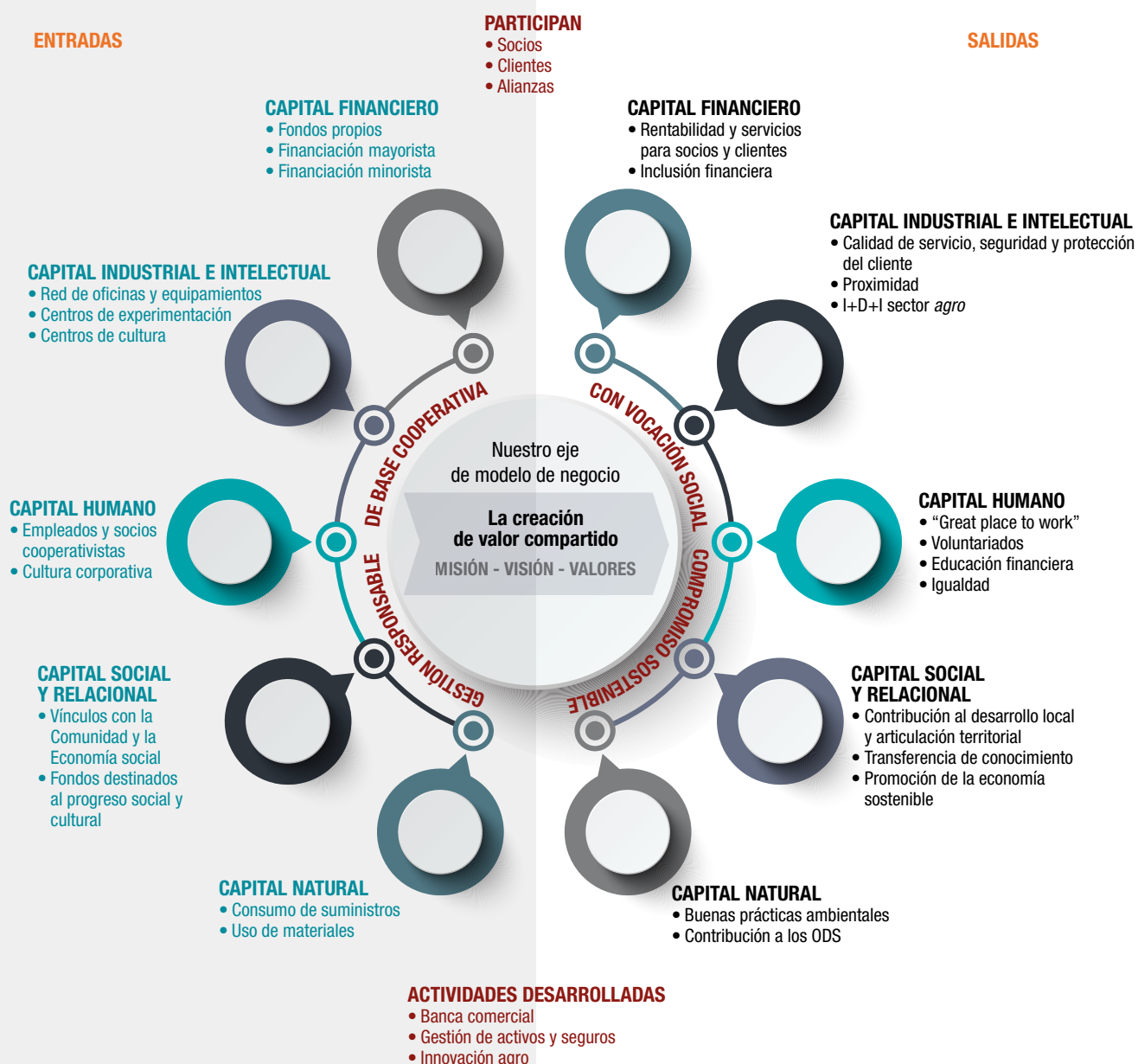
Modelo de transformación de capitales del Grupo Cooperativo Cajamar



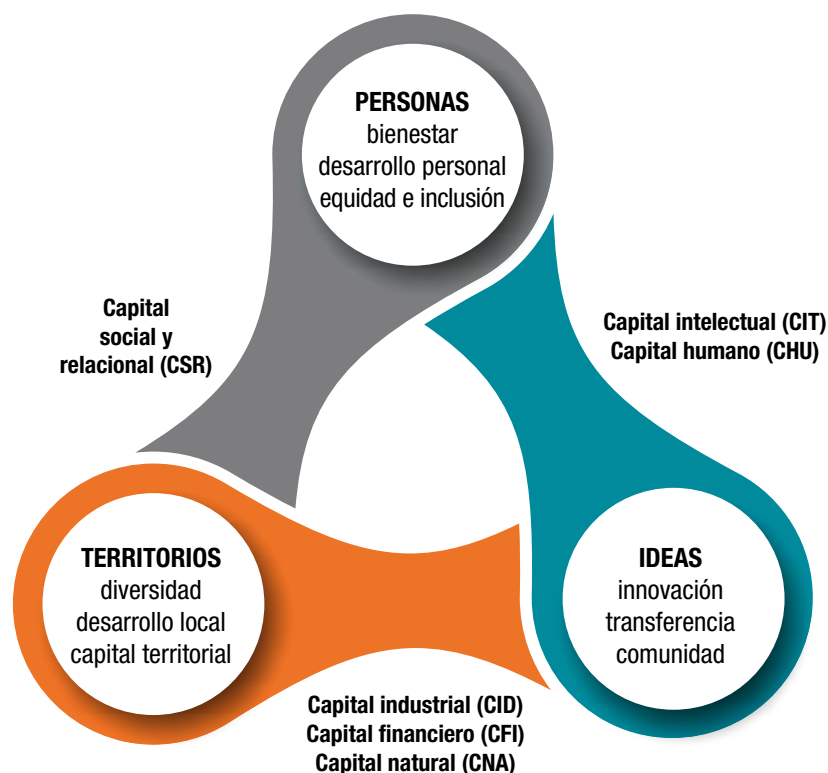
De esta forma los capitales iniciales sufren un proceso de valorización en el corto, medio y largo plazo que no se limita únicamente a la consecución de un beneficio económico, generándose unos capitales finales que terminan de conformar

nuestra propuesta de valor diferencial y que son puestos al servicio de la sociedad para que puedan volver a ser sometidos a nuevos procesos de valorización.

Un modelo diferente de hacer Banca



Transformación de capitales y sostenibilidad



PREMISAS Y RESTRICCIONES

$\Delta CNA \geq (\text{absoluto})$ Preservación de los ecosistemas e idea *fuerte* de la sostenibilidad. El capital natural no puede ser compensado con otros capitales. Debe mantenerse o crecer.

$\Delta CHU \geq \Delta CFI$ Principios de la economía social y anteposición de las personas al capital.

$\Delta CIT \geq \Delta CID$ Digitalización y descarbonización de la economía. Economía de los intangibles.

$\Delta (CIT+CHU+CID+CFI+CNA+CSR) \geq 0$ Impacto positivo en la sociedad y el medioambiente, y mejora en la dotación de los capitales.

$\Delta CHU \geq \Delta CID$ Bienestar y empleo.

$\Delta CID \geq \Delta CFI$ La economía financiera al servicio de los territorios y de los sistemas productivos locales

El Grupo Cooperativo Cajamar, a través de su *Política de Sostenibilidad*, tiene como referencia el concepto *fuerte* de sostenibilidad, a través del cual el capital natural no puede ser compensado con otros capitales. A partir de esta *restricción absoluta*, el objetivo del Grupo es aumentar la dotación de capitales disponibles socialmente a través del proceso de transformación financiera y de la creación de valor compartido. Además, debido a su naturaleza y vocación social, establece *restricciones relativas* como: 1) la prioridad del capital humano sobre el capital financiero

a través de mecanismos de subordinación como la inclusión financiera y el desarrollo local sostenible, que son propios de la **ECONOMÍA SOCIAL**; 2) la subordinación del capital industrial al capital intelectual, que es propia de la **SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO**; 3) la subordinación del capital industrial al capital humano, que es propia de la **SOCIEDAD DEL BIENESTAR**; o 4) la subordinación del capital financiero al capital industrial, propio de los **SISTEMAS PRODUCTIVOS LOCALES**.

3.3 Generación y distribución de valor: Un modelo de crecimiento con el entorno

El fuerte compromiso con el entorno y con la articulación del territorio, así como con el de generación de valor compartido, hacen especialmente relevante la distribución de este valor. Los gastos de personal

y proveedores, el pago de impuestos* o el pago de intereses a los socios cooperativistas definen la forma en que se distribuye directamente el valor económico generado:

(miles de euros)

Cálculo del Valor Económico generado, distribuido y retenido ¹	Año 2018	Año 2019
Valor económico generado		
Margen bruto	934.076	1.147.654
Resultado baja de activos	(97.320)	(27.338)
Ganancias/pérdidas activos no corrientes	(12.134)	(9.575)
Total Valor económico generado	824.622	1.110.742
Valor económico distribuido		
Empleados: Gasto personal	320.209	331.707
Proveedores: Gastos generales de administración	190.826	185.566
Administraciones Públicas: impuesto de sociedades	(13.148)	20.917
Cooperativistas: Intereses de aportaciones al capital	18.083	19.648
Comunidad (sin Fundaciones)	14.386	15.209
Total Valor económico distribuido	530.356	573.047
Valor económico distribuido total		
Compromiso con la sociedad (Fundaciones)	142	518
Total Valor económico distribuido total	530.498	573.565
Valor económico retenido (VEG-VED)	294.124	537.177

(miles de euros)

Cálculo del Valor Económico Añadido (EVA) ¹ Detalle por grupos de interés	Año 2018	Año 2019
Accionistas (en caso de que aplique)		
Intereses de aportaciones al capital	18.083	19.648
Empleados		
Gastos de personal	320.209	331.707
Clientes		
Intereses y cargas asimiladas ²	122.650	114.497
Proveedores		
Otros gastos generales de administración ³	190.826	185.566
Sociedad		
Impuesto sobre beneficios	(13.148)	20.917
Recursos destinados por el Grupo	-	-
Recursos destinados por la Fundación	142	518
Total Valor Económico Añadido (EVA)	638.762	672.853

¹ Cálculo según modelo SPI de GRI. Alcance.

² Intereses y cargas asimiladas de la actividad financiera. No incluye comisiones.

³ Aproximación adecuada a los pagos realizados a terceros en concepto de compras y servicios prestados.

Alcance: Grupo Cooperativo Cajamar y sus fundaciones

* En 2019 los impuestos sobre beneficios pagados entre el conjunto de entidades del Grupo fueron de 37.037,03 € y en 2018 de 15.405.345,52.

3.4 Expectativas de los grupos de interés: Análisis de materialidad



Información relacionada

- ▶ Principales canales de interacción con los grupos de interés estratégicos
- ▶ Fuentes de información utilizadas para la realización de análisis de materialidad

El Grupo Cooperativo Cajamar contempla a sus grupos de interés (*stakeholders*) como aquellas instituciones o grupos de personas, organizados o no, que interactúan con la Entidad en el desempeño del negocio, entendiéndolo en su sentido más amplio. Para el Grupo Cooperativo Cajamar resulta imprescindible mantener un diálogo permanente y

constructivo con la sociedad en general y con las comunidades locales en concreto. Los diferentes canales de interacción definidos serán claves para calibrar las diferentes expectativas de estos grupos de interés, que serán empleadas en el análisis de materialidad llevado a cabo por la entidad.

Los grupos de interés y el modelo de negocio del Grupo Cooperativo Cajamar

**ESENCIALES
PARA EL MODELO DE NEGOCIO**

1

Accionistas
Socios cooperativistas
Inversores
Empleados
Representantes de los trabajadores

**IMPRESCINDIBLES
PARA LA CONTINUIDAD
Y DESARROLLO DEL NEGOCIO**

2

Clientes
Proveedores
Organismos reguladores

**IMPORTANTES
PARA LA REPUTACIÓN DEL GRUPO**

3

Analistas
Agentes de rating
Sociedad
Medios de comunicación

Claves para identificar y comprender los grupos de interés

Intercambio
de roles
de las personas
y de las
instituciones

Articulación
y vertebración
de los nuevos
movimientos
sociales

Desarrollo
institucional
de la sociedad

Expectativas de los principales grupos de interés

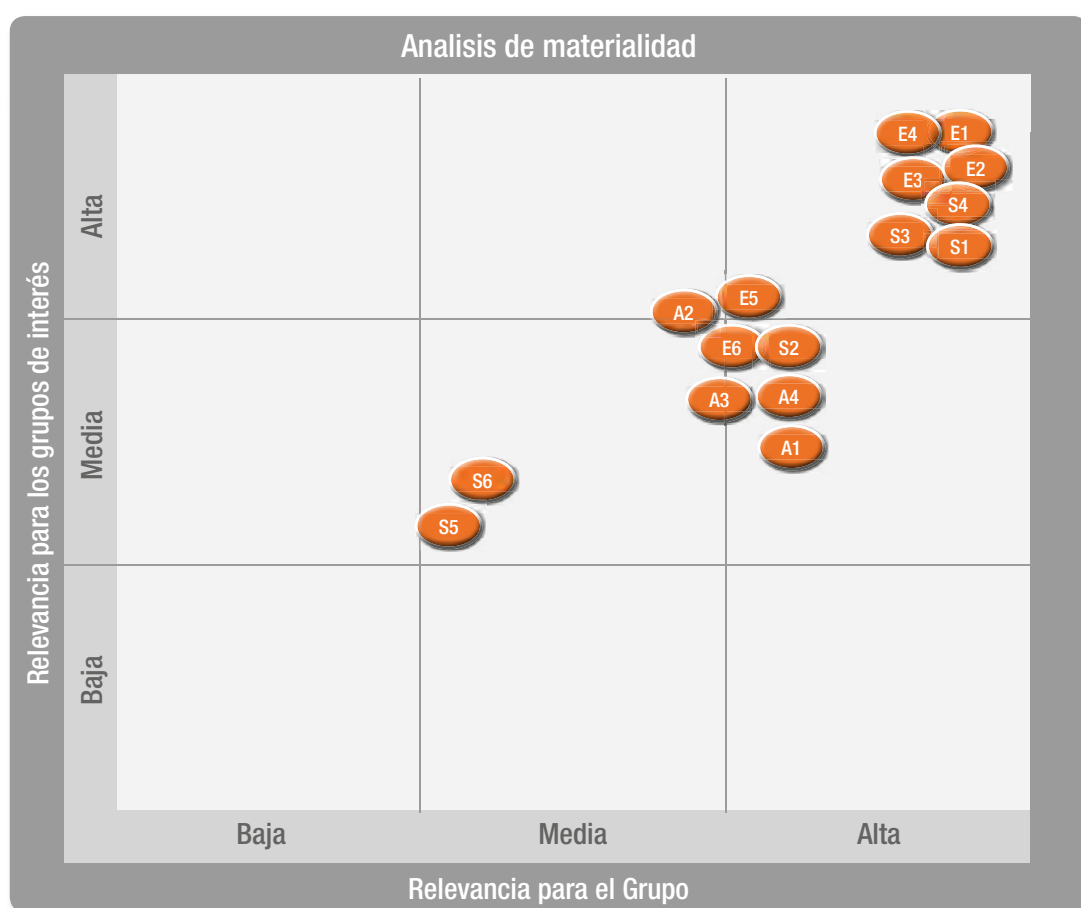
	Expectativas	Grupos de interés	Cobertura	Nivel
Económica	E.1 Transparencia, buen gobierno corporativo, cumplimiento y control	Todo	Mixta	●
	E.2 Modelo de negocio y la situación económica-financiera	Regulador, Accionistas, Socios cooperativistas, Empleados, Sindicatos	Interna	●
	E.3 Gestión global del riesgo	Regulador, Accionistas, Clientes	Interna	●
	E.4 Protección, seguridad, calidad de servicio, orientación y capacitación al cliente	Regulador, Socios cooperativistas, Clientes	Mixta	●
	E.5 Gestión del cambio tecnológico	Regulador, Accionistas, Socios cooperativistas, Empleados, Clientes, Clientes sector agroalimentario	Mixta	●
	E.6 Gestión global proveedores	Proveedores	Mixta	●
Social	S.1 Soluciones financieras orientadas al desarrollo económico y el progreso social	Socios cooperativistas, Clientes, Sociedad	Mixta	●
	S.2 Soluciones financieras adaptadas a los distintos ciclos de vida	Socios cooperativistas, Clientes	Externa	●
	S.3 Gestión de las personas y adaptación al cambio	Empleados, Sindicatos	Interna	●
	S.4 Evitar la exclusión financiera	Regulador, Cliente, Sociedad	Externa	●
	S.5 Acción social y cultural	Empleados, Sociedad	Externa	●
	S.6 Contribuir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	Sociedad	Externa	●
Ambiental	A.1 Compromiso con el medioambiente	Clientes sector agroalimentario, Sociedad	Externa	●
	A.2 Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Clientes sector agroalimentario Sociedad	Externa	●
	A.3 Apoyo a la innovación e investigación	Clientes sector agroalimentario	Externa	●
	A.4 Transferencia del conocimiento	Clientes sector agroalimentario	Externa	●

Nivel de las expectativas ● Alto
● Medio

La relevancia para los grupos de interés está relacionada con el nivel de influencia que tienen en la toma de decisiones del Grupo. Por su parte, la relevancia para el Grupo guarda relación con el grado de importancia que tiene cada uno de los asuntos materiales para la sostenibilidad a largo plazo del Grupo.

Cada una de las distintas fuentes de información o canales

utilizados se incorporan al análisis de materialidad con distinta ponderación o grado de relevancia. El resultado fue elaborado por el área de Sostenibilidad teniendo presentes los planteamientos estratégicos del Grupo, quedando reflejados visualmente de forma bidimensional a través de una matriz o mapa de materialidad.



4. Gestión del riesgo

Un entorno cada vez más cambiante, la evolución de los mercados, los factores de riesgo emergentes y la creciente presión regulatoria han situado la gestión y el control de riesgos como un elemento cada vez más relevante para cualquier

entidad bancaria. Su manejo exige a una organización responsable, una gestión global y el compromiso por parte de todos sus miembros.

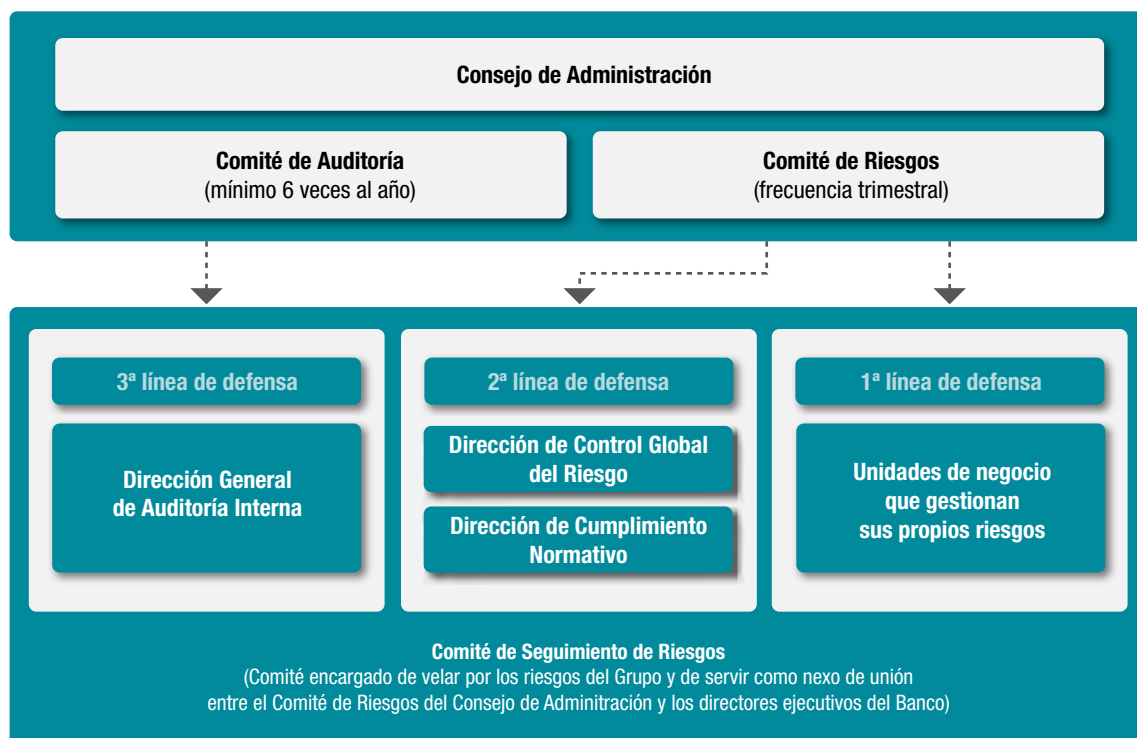
4.1 Principales ejes en la gestión del riesgo del Grupo Cooperativo Cajamar

La gestión de riesgos es uno de los pilares fundamentales para el Grupo Cooperativo Cajamar. Su principal objetivo es salvaguardar la solvencia financiera y solidez patrimonial del Grupo, así como el cumplimiento de la legislación vigente. Para llevar a cabo su propósito, la política de gestión de riesgos del Grupo se fundamenta en el principio de prudencia contemplado en el Sistema Ético de Gestión de la entidad.

La responsabilidad última de la gestión de riesgos

reside en el Consejo de Administración del Banco de Crédito Social Cooperativo que, como cabecera del Grupo Cooperativo Cajamar, asume la función de supervisión a través del Comité de Auditoría y Comité de Riesgos, presididos en ambos casos por consejeros independientes.

De esta forma, y en base a los estándares regulatorios y recomendaciones más extendidas, el Grupo cuenta con un sistema de control interno del riesgo basado en un modelo de tres líneas de defensa.



Marco de propensión al riesgo

Otro eje fundamental en la gestión del riesgo desde el Grupo Cooperativo Cajamar viene definido por el Marco de Propensión al Riesgo (RAF, por sus siglas en inglés). Esta herramienta surge como iniciativa del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) para favorecer la calidad en la gestión y control de riesgos en las entidades de crédito, buscando de esta forma evitar y prevenir errores del pasado. En base a su formulación, cada entidad debe definir la tipología y los umbrales de riesgo que cada una de ellas está dispuesta a asumir y tolerar para conseguir sus objetivos estratégicos y planes de negocio. Adicionalmente se determina un conjunto de métricas para su seguimiento y gestión, con unos límites establecidos que activan medidas correctoras en caso de superarse.

Esta herramienta, que cuenta con una creciente relevancia frente al supervisor, ha sido adoptada por el Grupo Cooperativo Cajamar y se ha definido como

referencia para la entidad en el ámbito de la gobernanza del riesgo, lo que ha supuesto un nuevo paso hacia los mejores estándares de gobernanza y dotarse de una nueva herramienta interna de gestión y control del riesgo.

En base a este marco, anualmente el Grupo Cooperativo Cajamar revisa y actualiza las directrices sobre el tipo y cantidad de riesgo que asume el Grupo, y se plasma en una *Declaración de propensión al riesgo* que realiza el Consejo de Administración del BCC, marcando el camino en materia de riesgos para toda la organización.

En su declaración el Consejo de Administración define los cuatro posibles niveles de propensión al riesgo: alto, medio-alto, medio-bajo, bajo. En 2019, se llevó a cabo esta revisión anual por parte de la entidad ([consultar página 45 de este informe](#)).

4.2 Factores y mapa de riesgos

Resulta fundamental en un entorno como el actual que las organizaciones logren identificar los riesgos y oportunidades que pueden afectarlas en su capacidad para crear valor a corto, medio y largo plazo, lo que les da la oportunidad de diseñar medidas y acciones para hacerlos frente. El origen de estos riesgos y oportunidades incluyen tanto las que se derivan de su entorno externo como aquellas internas derivadas de la propia naturaleza de la actividad de la organización.

En lo que se refiere a las que se derivan de estas últimas, conviene señalar que el Grupo Cooperativo Cajamar desempeña un tipo de banca minorista muy ligada al territorio y mantiene una actividad tradicional de reducido riesgo, consistente fundamentalmente en la captación de depósitos de su clientela y la inversión en su cartera de préstamos, atendiendo de forma preferente a particulares, autónomos, microempresas, pymes y grandes empresas, con prioridad a las del sector *agro* extendido y la economía social.

También con el objetivo fundamental de atender las necesidades de financiación de la actividad principal, y para rentabilizar los excesos de liquidez, el Grupo participa en los mercados financieros mayoristas, si bien la apelación a

estos mercados para financiar la actividad minorista debe mantenerse dentro de límites prudentes.

Adicionalmente, la inversión en activos financieros con riesgo de mercado se lleva a cabo con el objeto de complementar y diversificar la cuenta de resultados. En este sentido, dicha inversión es y debe ser moderada, más allá de aquellas que son necesarias para el cumplimiento de exigencias regulatorias.

Por todo ello, y aunque la actividad inherente a toda Entidad de crédito da lugar a una exposición a diferentes riesgos como el de liquidez, el de tipos de interés, el operacional o el reputacional. Para el Grupo Cooperativo Cajamar el mayor riesgo al que está expuesto es el riesgo de crédito.

Sobre este riesgo de crédito, la entidad recoge diferentes principios en su *Manual de Riesgo de Crédito* que son de aplicación. La entidad logra la mitigación de este tipo de riesgo mediante el empleo de criterios de diversificación, calidad crediticia y toma de garantías en la admisión; anticipación en el seguimiento; y gestión resolutive y eficacia económica en la recuperación.

Principios del riesgo de crédito

Compromisos

- Conseguir eficacia en la respuesta a las necesidades de la red y de los clientes
- Equilibrar prácticas estrictas de selección del riesgo y respuestas rápidas y firmes de los clientes
- Velar por la eficiencia en sus procesos, aplicando al máximo la automatización y estandarización de los procedimientos

Responsabilidades del Consejo de Administración

- Asumir su responsabilidad como órgano superior del sistema de gestión y control del riesgo de crédito
- Delegar en su Comisión Ejecutiva la sanción de las operaciones crediticias que no puedan ser resueltas por órganos inferiores
- Delegar en el Consejero Delegado la sanción de operaciones que le eleve el Comité de Inversiones

Gestión del riesgo

- Avanzar hasta actuar sobre la cartera crediticia como un agregado
- Contemplar tanto la correlación de las operaciones frente al incumplimiento conjunto, como la evolución de su valoración crediticia en el tiempo



Pilares fundamentales

- Admisión, seguimiento y recuperación del riesgo de crédito
- Jerarquización de las operaciones gracias a los modelos de *scoring* y *rating*
- Verificación de forma independiente del cumplimiento de la política de crédito

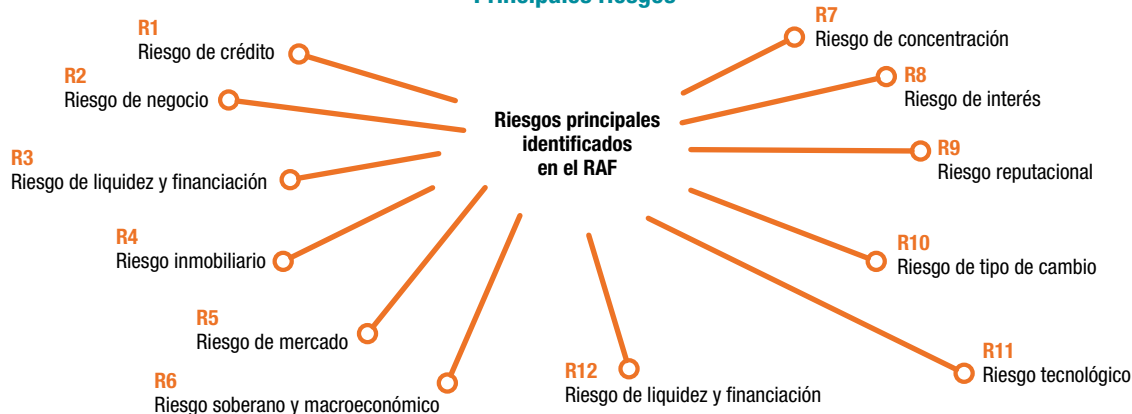
Competencias

- Consejo de Administración y su Comisión Ejecutiva: establecer criterios y políticas de gestión y control del riesgo de crédito
- Consejero Delegado: definir los órganos responsables de la gestión y control del riesgo de crédito y de los procedimientos de gestión
- Dirección de Control Global del Riesgo: definir procedimientos para ejecutar el control de dicho riesgo

Directrices

- Disponer de herramientas de *rating* y *scoring*
- Estimar periódicamente los valores de la exposición crediticia y la severidad de la pérdida en caso de incumplimiento
- Ajustar, estimar y cubrir las pérdidas, con un nivel de confianza compatible con el objetivo de la solvencia
- Establecer un criterio de atribución del capital económico

Principales riesgos



Factores de riesgo



Mapa de riesgos

(Análisis de materialidad realizado por Gestión Global del Riesgo)

R1= Riesgo de crédito

R2= Riesgo de negocio

R3= Riesgo de liquidez y financiación

R4= Riesgo inmobiliario

R5= Riesgo de mercado

R6= Riesgo soberano y macroeconómico

R7= Riesgo de concentración

R8= Riesgo de interés

R9= Riesgo reputacional

R10= Riesgo operacional

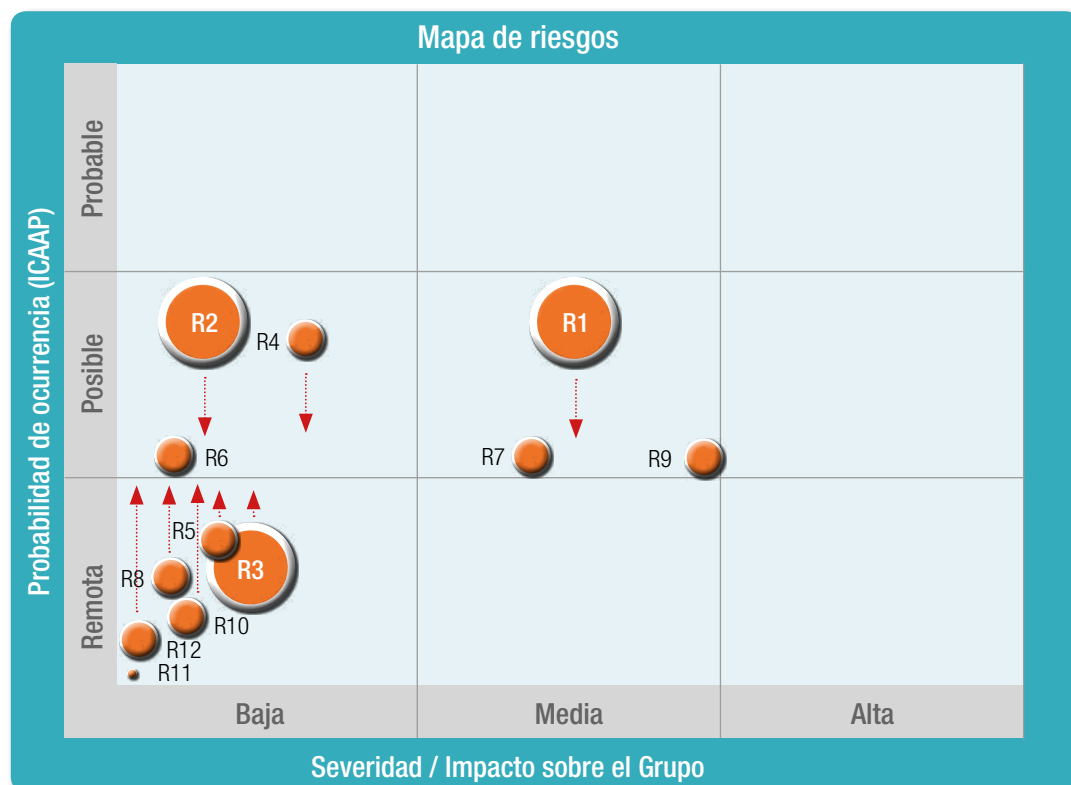
R11= Riesgo de tipo de cambio

R12= Riesgo tecnológico

Propensión al riesgo



Tamaño: peso del riesgo en el conjunto de riesgos del Grupo



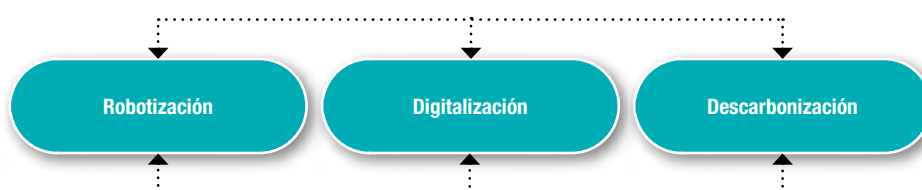
(Impacto en términos de capital: necesidad de capital por Pilar II-Basilea)

Riesgos emergentes

En su último informe de riesgos mundiales elaborado por el Foro Económico Mundial, este destaca el creciente protagonismo que han alcanzado tanto en términos de probabilidad como de impacto aquellos relacionados con aspectos tecnológicos y medioambientales, sustituyendo a otros más tradicionales de corte económico-social que generalmente ocupaban las posiciones más destacadas en base a su importancia.

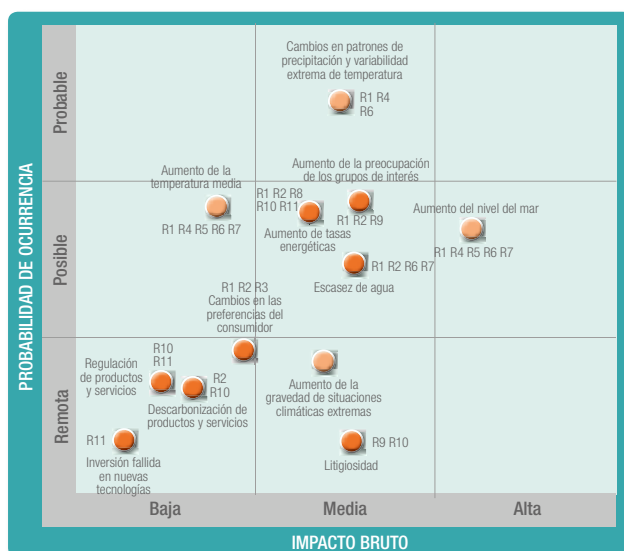
Este tipo de riesgos quedan reflejados en los macroprocesos identificados en el análisis del entorno realizado y que afectan tanto al Grupo Cooperativo Cajamar como al resto del sector bancario: precisamente la digitalización y la robotización formarían parte de este ámbito tecnológico, y el proceso de *descarbonización* de la economía en el que estamos inmersos, del ambiental.

Macrotendencias en el entorno del Grupo



En lo que se refiere al aspecto medioambiental, el Grupo Cooperativo Cajamar lleva años identificando el cambio climático entre los riesgos y oportunidades más relevantes relacionados con su negocio y desempeño, especialmente considerando la importancia del sector primario, estratégico para el negocio del Grupo, en el

impacto y en las posibles soluciones para la resolución de este problema global. En concreto, se ha realizado el siguiente mapa de riesgos asociados al cambio climático, vinculándolos con los riesgos materiales identificados y que pueden impactar en la entidad en términos de capital.



- Riesgos de transición
- Riesgos físicos

Se ha determinado tanto la probabilidad de ocurrencia a medio-largo plazo, teniendo como referencia el horizonte temporal del negocio bancario, como la severidad en términos de impacto bruto. Del mismo modo, se han clasificado los riesgos según sean riesgos de transición a una economía baja en carbono, o riesgos físicos.

Fuente: KPMG y Grupo Cooperativo Cajamar

Adicionalmente, la entidad está trabajando en la valorización del grado de carbonización de su cartera y su calificación climática, teniéndose en cuenta el riesgo de *fuga de carbono* de las empresas, las variables climáticas que pueden afectar (agua, viento, suelo y temperatura) y si las actividades que desempeñan dichas empresas están incluidas en la taxonomía publicada por la Comisión

Europea (para más detalles, consultar [página 85 del informe](#)). Paralelamente la entidad sigue desarrollando su herramienta ECorating, actualizando los algoritmos empleados e incorporando aspectos relacionados con el cambio climático, lo que le permite tener un mayor conocimiento de la exposición al riesgo regulatorio de naturaleza ambiental de las operaciones de crédito.

5. Estrategia



Información relacionada

► Alianzas estratégicas

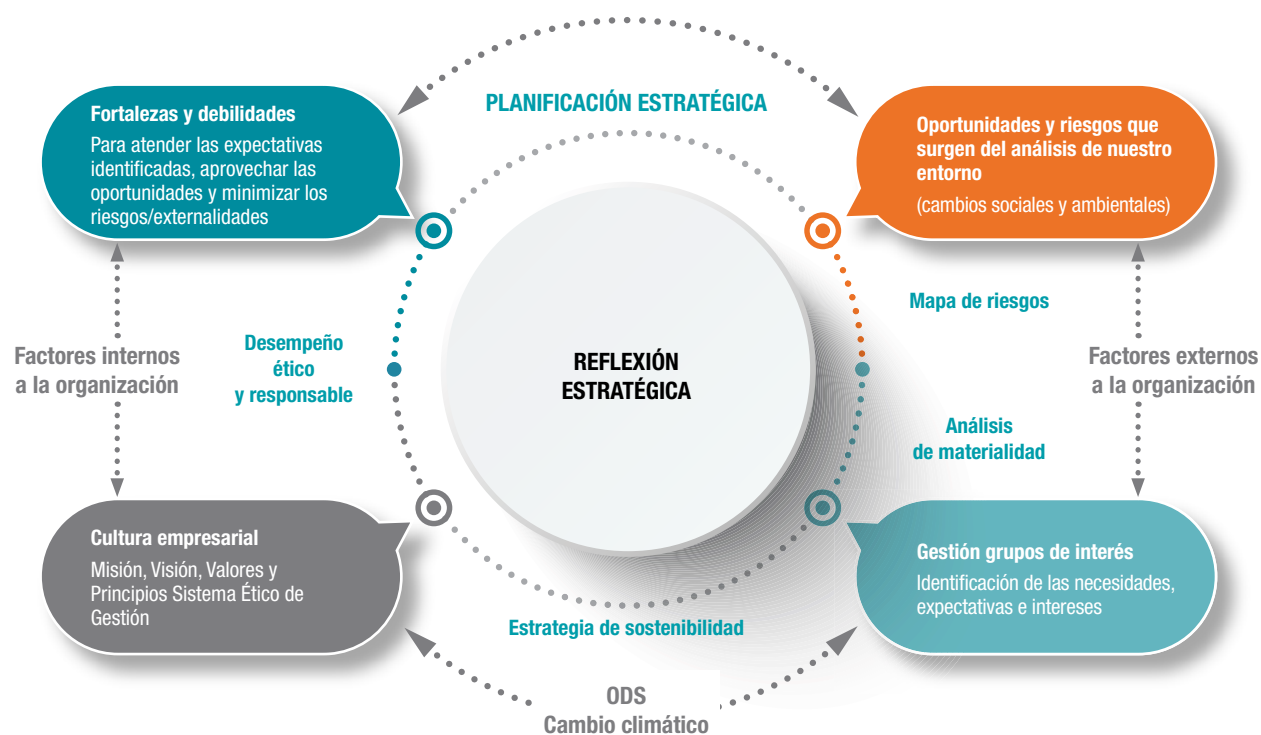
5.1 Reflexión estratégica

Para el Grupo Cooperativo Cajamar, el proceso de planificación estratégica sirve para definir cómo integrar la misión y objetivos fundamentales, como son la creación de valor compartido y la generación de un impacto positivo sobre la sociedad, a través de los principios cooperativos, el desarrollo sostenible y la capacidad que tiene la actividad financiera para crear riqueza, generar empleo y fijar capital al territorio.

Para poder lograrlo, desde el Grupo Cooperativo Cajamar se es consciente de la necesidad de fomentar un diálogo y una comunicación constante

con todos nuestros grupos de interés, permitiendo identificar correctamente sus intereses, demandas y expectativas. Al mismo tiempo el Grupo debe identificar, con qué fortalezas y debilidades cuenta para acometer este objetivo, y cuáles son las oportunidades y riesgos que llevan asociados.

Para llevar a cabo estos propósitos, el Grupo Cajamar cuenta con su compromiso en un desempeño responsable que se materializa a través de su Sistema Ético de Gestión y una gestión global del riesgo fundamentada en el principio de prudencia.



5.2 Sostenibilidad y Plan estratégico 2018-2020

El Grupo Cooperativo Cajamar cierra su segundo año del Plan Estratégico 2018-2020 habiendo alcanzado importantes hitos en cada uno de los siete ejes que lo integran.

Durante 2019 el Grupo ha continuado impulsando su propuesta de valor a empresas, autónomos y particulares. Asimismo, 2019 ha sido un año en el que el Grupo Cooperativo Cajamar ha mantenido su apoyo al sector agroalimentario, consolidando un año más su posición como entidad referente a nivel nacional.

También, en 2019, el Grupo Cooperativo Cajamar, ha continuado desarrollando su modelo de asesoramiento, así como los distintos canales a través de los cuales los clientes interactúan con el Grupo. En este sentido, cabe destacar los

esfuerzos realizados en digitalización, tanto en banca móvil como en banca *online*, poniendo a disposición de la clientela nuevos productos, servicios y funcionalidades. Todo ello se ha realizado poniendo el foco en garantizar la mejor experiencia para nuestros clientes.

La sostenibilidad en sus múltiples vertientes desempeña un papel capital en el ámbito estratégico de la entidad por la necesidad de diferenciarse según las implicaciones de su visión 2025.

Para su consecución el Grupo cuenta con sus principios cooperativos, un compromiso permanente con la economía social, y unos valores éticos que se derivan de su naturaleza social de base cooperativa y de su Sistema Ético de Gestión.

5.3 Ejes estratégicos

Una vez proyectado el horizonte y posicionamiento del Grupo, se han diseñado siete ejes estratégicos que pretenden establecer y guiar el camino para la consecución de los objetivos. Este proceso cuenta con todos los mecanismos necesarios de seguimiento y control, así como con el compromiso del conjunto de personas que forman parte de la organización.

Asociado a cada eje estratégico, el Grupo Cooperativo Cajamar ha identificado los diferentes

capitales y riesgos relacionados a cada uno de ellos, así como los grupos de interés involucrados y las expectativas asociadas.

Desde un enfoque concreto de la sostenibilidad, cada eje estratégico cuenta también con diferentes iniciativas, que en su conjunto forman un itinerario específico en este ámbito, agrupándose en tres principales bloques. Estos a su vez conforman la propia estrategia de sostenibilidad del Grupo Cooperativo Cajamar.

EJES ESTRATÉGICOS 102-15; 102-41	Capitales relacionados	Grupos de interés	Expectativas	Riesgos relacionados	Itinerario de sostenibilidad	
Mejora la experiencia del cliente	Financiero Industrial Intelectual Humano Social Relacional	Accionistas Socios Clientes Empleados	E.1, E.2, E.4 S.1, S.2, S.4, S.5, S.6 A.2, A.3, A.4	R9 Re2, Re4, Re5, Re6, Re7	Fomento de la transparencia y la divulgación de información no financiera	GESTIÓN ÉTICA Y CULTURA CORPORATIVA
Optimización del modelo operativo	Financiero Industrial Intelectual Humano	Accionistas Socios Empleados Proveedores Regulador	E.4, E.5, E.6 A.1, A.3, A.4	R10, R12 Re2, Re3, Re4, Re5	Fortalecer el Sistema Ético de Gestión	
Gestión del cambio y desarrollo del talento	Intelectual Humano Social Relacional Natural	Socios Clientes Empleados	E.1, E.2, E.4, E.5 S.3, S.6, S.5 A.1, A.3, A.4	R9 Re1, Re2, Re3	Desarrollo de la cultura corporativa a través del programa de voluntariado corporativo	
Desarrollo del modelo de distribución y comercial	Financiero Industrial Intelectual Humano	Todos	E.1, E.2, E.3, E.5 S.1, S.2, S.4 A.2	R5, R7, R10, R12 Re2, Re3, Re4, Re5	Promover la inversión socialmente responsable y las finanzas sostenibles	ECONOMÍA SOCIAL Y FINANZAS SOSTENIBLES
Desarrollo de la singularidad en los segmentos objetivos	Financiero Industrial Intelectual Humano Social Relacional	Accionistas Socios Clientes Empleados	E.1, E.2, E.4 S.1, S.2, S.4, S.5, S.6 A.2, A.3, A.4	R2, R9 Re1, Re2, Re5, Re7	· Apoyar la estrategia del grupo para fortalecer su presencia en la economía social · Contribución al desarrollo local y a la articulación territorial	
Gestión de riesgos	Financiero Industrial Intelectual Humano	Accionistas Socios Clientes Empleados Regulador Analistas	E.3, E.4, E.5, E.6 A.1, A.2	Todos	Gestión de los riesgos y oportunidades vinculadas con los ODS	DESARROLLO SOSTENIBLE
Evolución del nuevo modelo de tecnología	Industrial Intelectual Humano Natural	Accionistas Socios Clientes Empleados Proveedores Regulador	E.1, E.2, E.3, E.4, E.5, E.6 S.1, S.3, S.6 A.1, A.3, A.4	R12 Re2, Re5, Re6	Implantación de las recomendaciones TCFD sobre cambio climático	

6. Desempeño

6.1 Dimensión económica



Información relacionada

► [Cuentas anuales consolidadas](#)

6.1.1 Transparencia, buen gobierno, cumplimiento y control (expectativa E1)



Información relacionada

► [Informe Anual de Gobierno Corporativo](#)

Transparencia

Para el Grupo Cooperativo Cajamar la transparencia es un pilar fundamental en la relación con sus grupos de interés y sobre el que debe sustentarse el comportamiento ético de la entidad. La adecuada combinación de ambos es clave para la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo y evitar la asimetría de la información y el riesgo moral.

Como muestra de su compromiso con la transparencia, el Grupo ha ido un paso más allá publicando la información no financiera junto con las cuentas consolidadas del Grupo, dando así respuesta a la Ley 11/2018 de diciembre

en materia de información no financiera y diversidad. En este sentido, año tras año el Grupo elabora el presente *Informe integrado* conforme a los estándares, principios y criterios más reconocidos a nivel europeo y mundial.

Actualmente, el Grupo forma parte del Clúster de Transparencia, Buen Gobierno e Integridad impulsado por Forética, y del que la entidad es socio promotor. Participa en calidad de líder y su objeto es servir de plataforma a través de la cual establecer puntos de encuentro empresarial en materia de liderazgo, conocimiento, intercambio y diálogo en este ámbito.

Gobierno interno

Además de cumplir con los requerimientos derivados de la legislación en el ámbito del gobierno interno, el Grupo tiene también en consideración:

- Las Directrices sobre Gobierno Interno (EBA/GL/2017/11).
- Las recomendaciones incluidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, de la CNMV, de febrero de 2015.
- Los Principios de Gobierno Corporativo para Bancos, del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, de junio de 2015.
- Las mejores prácticas en el ámbito del Gobierno Corporativo.

Sin perjuicio de que el grado de cumplimiento y/o seguimiento de las Directrices, del Código y de los Principios mencionados en el párrafo anterior por el Grupo Cooperativo Cajamar sea bueno, este trabaja de forma continuada en la identificación de oportunidades de mejora y su eventual ejecución, en línea con los constantes desarrollos normativos en la materia y los mejores estándares y prácticas de gobierno corporativo.

Idoneidad

En el proceso de selección de consejeros previsto en la Política de Idoneidad, el Grupo tiene establecidos los siguientes principios:



En el ejercicio 2019 se ha finalizado la adaptación de las Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2017/12). En relación con estas Directrices, se ha llevado a cabo la revisión individual de

la idoneidad de los consejeros de las entidades del Grupo, así como la del Consejo en su conjunto; y se han aprobado y desarrollado los Programas de Integración y Formación Continua para todos los consejeros.

Cumplimiento y control

En el ámbito de la lucha contra la corrupción, el Grupo está llevando a cabo grandes esfuerzos anticipándose y previniendo la posible aparición de casos de este tipo mediante la formación de su plantilla y una continua actualización de los instrumentos de los que dispone. Por otro lado, en cumplimiento del modelo de supervisión y seguimiento del Plan de Riesgos Penales, el Grupo efectuó en 2019 la revisión de los controles establecidos para evitar la comisión de los delitos contemplados en dicho Plan, entre los que se incluye el delito de corrupción entre particulares.

Además, el Grupo dispone de un canal de denuncias confidencial a disposición de los empleados para la comunicación de las posibles infracciones del *Código de Conducta*, así como cualquier otro tipo de irregularidades o actividades fraudulentas en el seno de la organización. En relación con dicho canal, en 2019 se ha incorporado la posibilidad de presentar denuncias anónimas a través del mismo.

Por último, cabe destacar que el Grupo está comprometido y colabora de forma decidida con las autoridades nacionales e internacionales en su esfuerzo para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo (PBCFT), considerando por este motivo un objetivo estratégico disponer tanto de un sistema de prevención de blanqueo de capitales eficaz, avanzado, dinámico y adaptable a un entorno y realidad cambiantes como de un personal debidamente informado, formado y sensible a esta realidad, de la que las entidades financieras y sus grupos de empresas constituyen un elemento protagonista

y esencial en la lucha y prevención exigibles.

Medidas destacadas para luchar contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo:

1. Mejora del sistema de detección de operaciones sospechosas. Con la finalidad de reforzar el sistema de monitorización de operaciones que disponía la Grupo hemos desarrollado una herramienta innovadora que incluye nuevos escenarios y modelos matemáticos de análisis de datos (predictivos, segmentación y redes sociales).
2. Contratación de los servicios de externalización para tareas de PBCFT incrementando de esta forma los recursos destinados a esta materia.
3. Revisión y actualización de la lista de jurisdicciones de riesgo con motivo de las revisiones del GAFI en los plenarios celebrados durante el ejercicio, la revisión de la lista de países de la UE fiscalmente no cooperantes.
4. La implantación y desarrollo de procedimientos destinados a mejorar la eficiencia en la gestión de las oficinas minimizando las tareas administrativas.
5. Dirigir las muestras a los colectivos con mayor riesgo de los controles definidos, en el plan de control del Grupo, para conseguir una mayor precisión con el objetivo de velar por el correcto cumplimiento de la normativa y de los procedimientos establecidos.

6.1.2 Modelo de negocio y la situación económico-financiera (expectativa E2)



Información relacionada

- ▶ Información financiera
- ▶ Rating

Para dar cumplimiento a la misión propuesta por el Grupo Cooperativo Cajamar de “contribuir con soluciones financieras al desarrollo económico y progreso social de sus socios, clientes y el entorno donde ejerce su actividad”, resulta imprescindible mantener y seguir reforzando la solidez económico-financiera de la entidad. Esta circunstancia es de gran relevancia tanto para esta como para sus diferentes grupos de interés, tal y como refleja cualquier análisis de materialidad que se haya venido realizando. Solo una responsable y diligente gestión en este ámbito hará posible garantizar los intereses de todos los

socios, clientes y empleados, además de seguir favoreciendo la creación de valor compartido y la generación de un impacto positivo sobre la sociedad. La entidad entiende que un exitoso desempeño económico-financiero es el medio para lograrlo y no un fin en sí mismo.

2019 ha vuelto a ser un año positivo para la entidad con un comportamiento favorable en términos de rentabilidad, negocio, liquidez y solvencia.

Aspectos clave del ejercicio

Rentabilidad

- Incremento del margen de intereses, a pesar de la negativa evolución de los tipos de interés.
- Incremento del margen bruto y del resultado
- Aumento progresivo de la rentabilidad (ROA y ROE)

Negocio

- Crecimiento interanual de los recursos gestionados de los clientes
- Ligero aumento de la inversión crediticia sana

Liquidez

- Mejora continua de las ratios de liquidez: LCR y NSFR
- Vencimientos cubiertos durante los próximos años, alta capacidad de emisión de cédulas, altos volúmenes de cartera descontable

Solvencia

- Mejora de la ratio de solvencia
- Mejora del CET1 (*phase-in* y *fully-loaded*)
- Cumplimiento holgado de los mínimos impuestos por el supervisor

Cifras más significativas en 2019

(miles de euros)

	31/12/2019	31/12/2018	Interanual	
			Abs.	%
RESULTADOS				
Margen de intereses	589.796	586.041	3.755	0,6
Margen bruto	1.147.654	934.076	213.578	22,9
Margen Bruto recurrente	935.222	892.322	42.901	4,8
Margen explotación	573.542	367.763	205.781	56,0
Margen explotación recurrente	361.109	326.007	35.103	10,8
Resultado antes de impuestos	113.412	69.104	44.308	64,1
Resultado consolidado del ejercicio	92.495	82.252	10.243	12,5
Volumen de negocio				
Activos totales en balance	47.406.455	44.078.805	3.327.650	7,5
Fondos propios	3.304.672	3.075.758	228.913	7,4
Recursos minoristas de balance	30.561.447	28.498.653	2.062.794	7,2
Recursos fuera de balance	4.850.569	4.293.159	557.410	13,0
Inversión Crediticia Sana	29.574.566	29.126.027	448.538	1,5
Gestión del riesgo				
Inversión Crediticia Bruta	31.522.642	31.584.988	(62.347)	(0,2)
Riesgos contingentes	706.355	728.419	(22.064)	(3,0)
Activos dudosos de la Inversión Crediticia	1.948.076	2.458.961	(510.885)	(20,8)
Riesgos contingentes dudosos	7.862	6.257	1.605	25,7
Tasa de morosidad (%)	6,07 %	7,63 %	(1,56)	
Tasa de cobertura de la morosidad (%)	49,10 %	43,60 %	5,50	
Liquidez				
LTD (%)	95,05 %	101,65 %	(6,6)	
LCR (%)*	212,33 %	207,49 %	4,84	
NSFR (%)	124,03 %	118,51 %	5,52	
Gap de Negocio	1.569.745	(491.371)	2.061.116	419,5
Solvencia phased In (*)				
CET 1 (%)	13,03 %	12,52 %	0,52	
Tier 2 (%)	1,66 %	1,74 %	(0,08)	
Coeficiente de solvencia (%)	14,69 %	14,25 %	0,44	
Ratio de Apalancamiento (%)	6,25 %	6,39 %	(0,14)	
Solvencia fully loaded (*)				
CET 1 (%)	12,32 %	11,55 %	0,78	
Tier 2 (%)	1,67 %	1,74 %	(0,08)	
Coeficiente de solvencia (%)	13,98 %	13,29 %	0,70	
Ratio de Apalancamiento (%)	5,91 %	5,89 %	0,02	
Rentabilidad y eficiencia				
ROA (%)	0,20 %	0,19 %	0,01	
RORWA (%)	0,40 %	0,35 %	0,05	
ROE (%)	2,89 %	2,74 %	0,15	
Ratio de Eficiencia (%)	50,02 %	60,63 %	(10,61)	
Ratio de Eficiencia Recurrente (%)	61,39 %	63,47 %	(2,08)	

* Variación interanual en relación al 01/01/2019

6.1.3 Gestión global del riesgo (expectativa E3)

En los últimos años las autoridades regulatorias han implementado una serie de mecanismos y normativas que buscan mejorar la capacidad de las entidades para valorar, controlar y hacer un seguimiento adecuado de los riesgos gestionados, así como para favorecer la recuperación y gestión de los riesgos impagados.

La gestión de riesgos conforma uno de los ejes del Plan Estratégico del Grupo Cooperativo Cajamar, y en este sentido la entidad decidió a finales del pasado ejercicio, para reforzar su capacidad en la gestión global del riesgo, incorporar al organigrama una nueva Dirección General de Control que

fortalece las funciones y tareas encomendadas en este ámbito para garantizar la identificación y medición de los riesgos relevantes del Grupo. De esta nueva unidad organizativa dependerán la Dirección de Cumplimiento Normativo, y la Dirección de Control Global del Riesgo. Esta Dirección Control Global del Riesgo seguirá teniendo la responsabilidad de vigilar las actividades de asunción de riesgo del Grupo y su evaluación, pero siempre con independencia de las unidades de negocio, garantizando una correcta identificación y medición de los riesgos a los que se enfrenta el Grupo, y velando por el cumplimiento de los límites y políticas establecidos tanto por la propia entidad como por el supervisor.

Principales acciones desarrolladas durante 2019 para reforzar el control global del riesgo

De conformidad con el Manual de Gobernanza del Marco de Estrés Test del Grupo Cooperativo Cajamar, sobre los escenarios de estrés monorriesgo aplicables a cada uno de los riesgos identificados como materiales, se han presentado los relativos Riesgo de Crédito, Riesgo Soberano, Riesgo Reputacional, Riesgo de Concentración, Riesgo de Mercado, Riesgo Inmobiliario, Riesgo Operacional y Riesgo Tecnológico.

Depuración de la información de riesgos utilizada para la generación de los ficheros FLESB, ficheros a reportar al supervisor.

Ejercicio de DRY-RUN para asegurar el éxito del proceso de escalado y la toma de decisiones en la activación del Plan de Recuperación en el Grupo Cooperativo Cajamar. El alcance del ejercicio se ha centrado en la simulación de:

- Proceso de escalado de información tras la ruptura de un indicador de recuperación.
- Elaboración de informes de apoyo a la decisión.
- Convocatoria de órganos con responsabilidad en el proceso.
- Comunicación con supervisores.

Sistemas de Información de Control de Riesgo de Crédito. Proyecto de automatización de informes recurrentes que actualmente se realizan desde el área de Control de Riesgo de Crédito.

Actualización del Manual de Gestión de Colaterales para incorporar el recurso a las fuentes de financiación del sector público, atendiendo al apartado 34 de la guía del BCE sobre el ILAAP; y elaboración de estrés reversos de liquidez sobre la ratio supervisora de financiación estable neta.

Actualización del Marco de Propensión al Riesgo

El Marco de Propensión al Riesgo (RAF) del Grupo Cooperativo Cajamar se plantea como un marco dinámico, que además de actualizarse al menos anualmente, se adapta para mejorar su utilidad en el marco interno, y adecuarse a lo esperado por reguladores y supervisores. El RAF persigue:

1. Que las directrices sobre el tipo y cantidad de riesgo que asume el Grupo emanen del Consejo de Administración. Estas directrices se plasman en una “declaración de propensión al riesgo” que realiza el Consejo, y que marcan el tono en materia de riesgos para toda la organización. Este esquema es conocido como “*tone from the top*”.
2. Que esa declaración de propensión se materialice en distintos indicadores de riesgo y valores de referencia para los mismos.

Con este fin:

- a. Debe utilizarse un número de métricas reducido.
 - b. Las métricas deben estar adecuadamente definidas para su correcta interpretación.
3. Que la declaración de propensión al riesgo, su materialización en los indicadores, y su evolución sean conocidas por los responsables de las áreas de gestión, control y auditoría de riesgo, y que los mismos estén involucrados en la definición y actualización del marco de propensión al riesgo.
 4. Que dentro de esas métricas se incluyan las que la EBA considera mínimas para considerar la activación, en casos de extrema dificultad, del plan de recuperación (recovery plan, o *RP*).

Mejora continua en el saneamiento del balance

Como consecuencia de este constante esfuerzo del Grupo en la gestión de riesgos, sustentado en el principio de prudencia contemplado en el Sistema Ético de Gestión, y un modelo de negocio de banca minorista muy ligada al territorio, que atiende de forma preferente a particulares, autónomos, pymes y grandes empresas, con prioridad a las del sector *agro* extendido y la economía social, la entidad ha logrado superar todas las situaciones adversas derivadas de la pasada crisis económica sin la necesidad de recurrir a ayudas públicas.

Además, en base a estos objetivos de mercado y por su dimensión, el Grupo no mantiene prácticas monopolísticas ni ha recibido sanciones por incumplimientos normativos en este ámbito.

Todo ello, junto a una coyuntura más favorable, ha hecho posible que durante los últimos años se haya producido una mejora continua en la gestión del balance y en la reducción del activo irregular del Grupo.

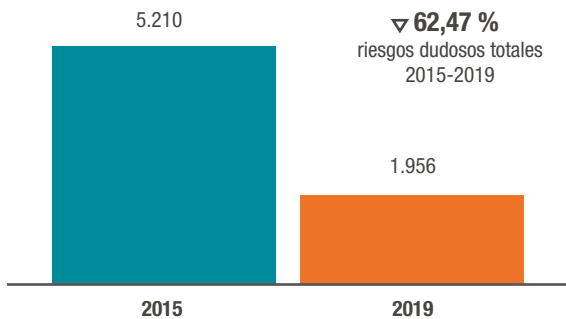
INVERSIÓN CREDITICIA

(Datos en miles de €)

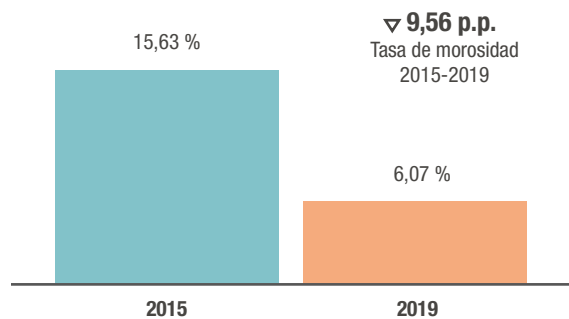
	31/12/19	31/12/18	Interanual	
			Abs.	%
Administraciones públicas	469.030	715.007	(245.977)	(34,4%)
Otras sociedades financieras	1.157.366	1.137.699	19.667	1,7%
Sociedades no financieras	11.838.270	11.268.888	569.382	5,1%
Hogares	17.657.434	18.154.917	(497.483)	(2,7%)
Crédito a la clientela minorista (bruto)	31.122.100	31.276.511	(154.411)	(0,5%)
<i>De los que:</i>				
<i>Promotores inmobiliarios</i>	852.469	1.108.232	(255.763)	(23,1%)
<i>Crédito a la clientela sano minorista</i>	29.174.024	28.817.550	356.474	1,2%
<i>Activos dudosos de la Inversión Crediticia</i>	1.948.076	2.458.961	(510.885)	(20,8%)
Otros créditos *	-	-	-	-
Cartera de renta fija de clientes	400.542	308.478	92.064	29,8%
Inversión Crediticia Bruta	31.522.642	31.584.989	(62.347)	(0,2%)
Inversión Crediticia Sana	29.574.566	29.126.028	448.538	1,5%
<i>Corrección por Riesgo de Crédito de la clientela</i>	(956.524)	(1.072.032)	115.508	(10,8%)
Total Inversión Crediticia	30.566.117	30.512.957	53.160	0,2%
Riesgos fuera de balance				
<i>Riesgos contingentes</i>	706.355	728.419	(22.064)	(3,0%)
<i>de los que: riesgos contingentes dudosos</i>	7.862	6.257	1.605	25,7%
Riesgos totales	32.228.997	32.313.408	(84.411)	(0,3%)
Riesgos dudosos totales	1.955.938	2.465.218	(509.280)	(20,7%)

* Principalmente adquisición temporal de activos.

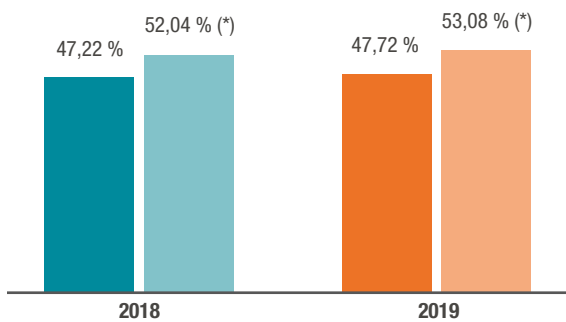
Riesgos dudosos totales (millones)



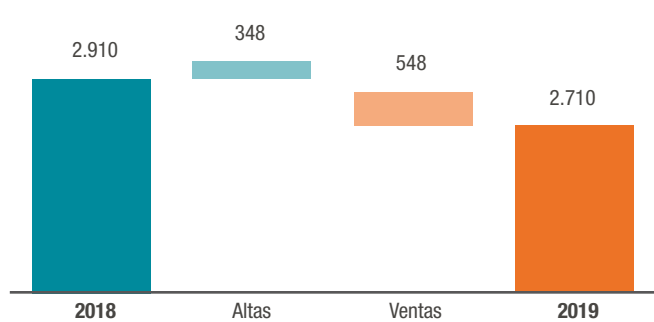
Tasa de morosidad



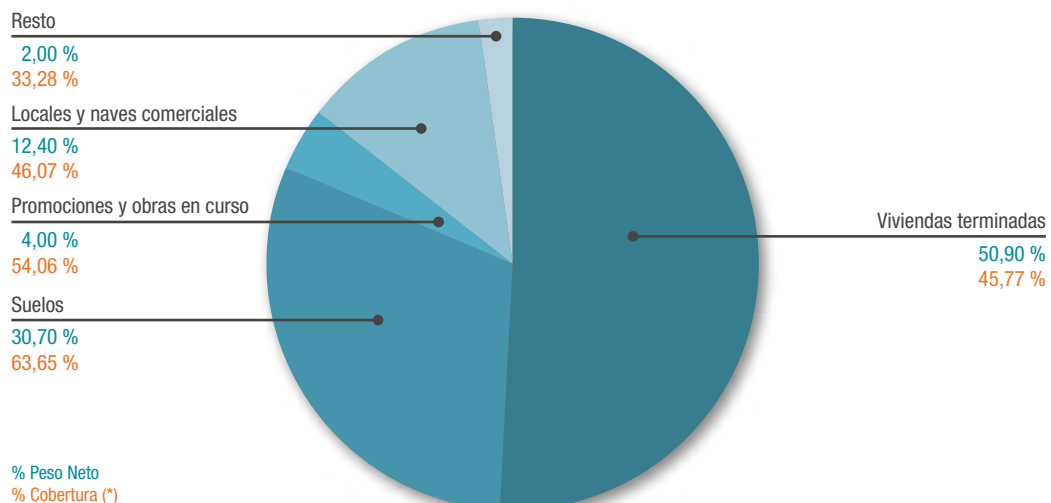
Tasa de cobertura de activos adjudicados



Evolución de activos adjudicados brutos (millones de euros)



Distribución de los activos adjudicados por tipología del bien según neto contable (y su tasa de cobertura)



(*) Incorpora las quitas producidas en el proceso de adjudicación.

6.1.4 Protección, seguridad, calidad del servicio, orientación y capacitación del cliente (expectativa E4)



Información relacionada

- ▶ Atención al cliente
- ▶ Quejas y reclamaciones
- ▶ Directiva MIFID
- ▶ Política de Gestión de Conflictos de Interés
- ▶ Seguridad en Banca Electrónica
- ▶ Política de Calidad Global
- ▶ Política de ejecución y gestión de órdenes
- ▶ Política de accesibilidad

La mejora de la experiencia del cliente supone un eje estratégico fundamental para el Grupo Cooperativo Cajamar, que considera al cliente el centro de su modelo de negocio. Para satisfacer esta permanente autoexigencia en la calidad del servicio ofrecida al cliente, la entidad se apoya

en una única estrategia basada en los principios de cooperación, economía social y desarrollo sostenible, lo cual le permite seguir mejorando en los niveles de transparencia y calidad de productos y servicios ofrecidos.

El Grupo Cooperativo Cajamar se mantiene por encima de la media del sector en satisfacción global



El Grupo Cooperativo Cajamar recibe el premio EMOfional Friendly Bank de la mano de la consultora EMO Insights, como segunda entidad con mayor número de *fans*.



La valoración de los clientes sitúa al Grupo en posiciones de recomendación por encima del sector.

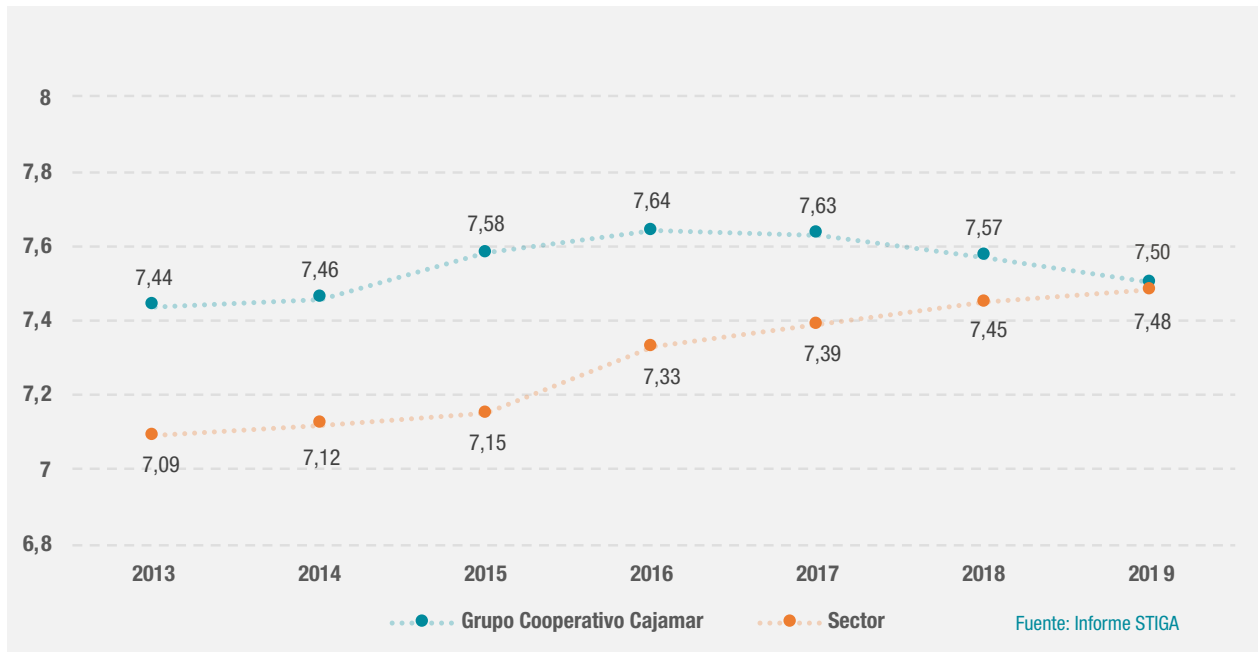
	Grupo Cajamar	Media del Mercado 2019
NPS (Net Promoter Score)	7,5 %	4,0 %
Satisfacción	7,50	7,48
Satisfacción con el gestor	8,46	8,41

Fuente: Informe STIGA

Notas aclaratorias:

1. El Net Promoter Score es un índice creado a partir de la pregunta sobre la predisposición a la recomendación en una escala de calificación de 0 a 10. Basado en sus respuestas, se tiene en cuenta los clientes denominados *promotores* (valoraciones 9 y 10) y los catalogados como *detractores* (valoración entre 0 y 6). Así, el NPS= %promotores - %detractores, por lo que la escala del indicador es de -100 a +100.
2. La *satisfacción* se mide en valores de media y está referida a la *satisfacción* global con respecto a la entidad.
3. La *satisfacción* se mide en valores de media y está referida a la *satisfacción* con respecto al *gestor*.

Satisfacción global de los clientes con el Grupo



Mejorando la calidad interna

El Grupo ha trabajado duramente los últimos años en mejorar la calidad interna de servicio a la red comercial en torno a cuatro ejes integrados entre sí:

Mejorando el servicio a la red, a través de planes de acción, tras los resultados de la encuesta de satisfacción del cliente interno.

Manteniendo en el tiempo la calidad del servicio a oficinas, basado en una metodología con el mismo nivel de exigencia que se demanda en el servicio prestado al cliente externo, a través del establecimiento de Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS) entre la red y los distintos departamentos.

Estableciendo objetivos en Servicios Centrales.

Desplegando medidas de formación y comunicación en Servicios Centrales.



Principales ejes para la protección del cliente

El Grupo cuenta con una *Política de accesibilidad* que fija los criterios y establece las directrices para desarrollar medidas que mejoren la accesibilidad de las personas y especialmente a la de los socios, clientes y empleados.

A través de dicha política garantiza la adaptación de todas sus instalaciones físicas, la supresión paulatina de las barreras arquitectónicas que pudiera haber, la renovación progresiva del mobiliario para adaptarlo a personas con algún tipo de diversidad funcional, y la progresiva aplicación de la *accesibilidad web*.

El Grupo lleva más de diez años trabajando conjuntamente con el Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores en una iniciativa que implica a las entidades financieras en la promoción de la educación y de la cultura financiera dirigida a distintos colectivos, aunque poniendo el foco en los más jóvenes. A lo largo de todos estos años el Grupo ha ido ampliando los conceptos impartidos en los centros escolares en materia de educación financiera, y en 2019, concretamente, ha incluido una nueva sesión para formarles sobre banca móvil y *ciberseguridad*.

En el programa del Grupo Finanzas que te hacen crecer 2018/2019 se impartieron un total de 480 sesiones, en 127 colegios y a más de 6.000 alumnos de toda España.

En línea con la protección del cliente, en 2019 ha entrado en vigor nueva regulación relacionada con la protección del cliente, como es el caso de la Ley de *servicios de pagos* (PSD2). Esta ley lleva asociada medidas de seguridad adicionales y

El *Código de conducta* es determinante en lo relacionado con la seguridad y protección del cliente, la gestión de los conflictos de interés, así como con la seguridad y confidencialidad de los procesos. En 2019 no se produjeron reclamaciones fundamentadas en relación con el deber de secreto respecto de datos personales de clientes.



Con objeto de garantizar la protección del cliente, el Grupo Cooperativo Cajamar elaboró una *Política comercial*, que garantiza que todos los productos y servicios comercializados por el Grupo han sido evaluados con la finalidad de garantizar la protección al consumidor. En 2019 no se produjeron incumplimientos de la regulación de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de productos y servicios, así como a las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo publicidad, promoción y patrocinio.

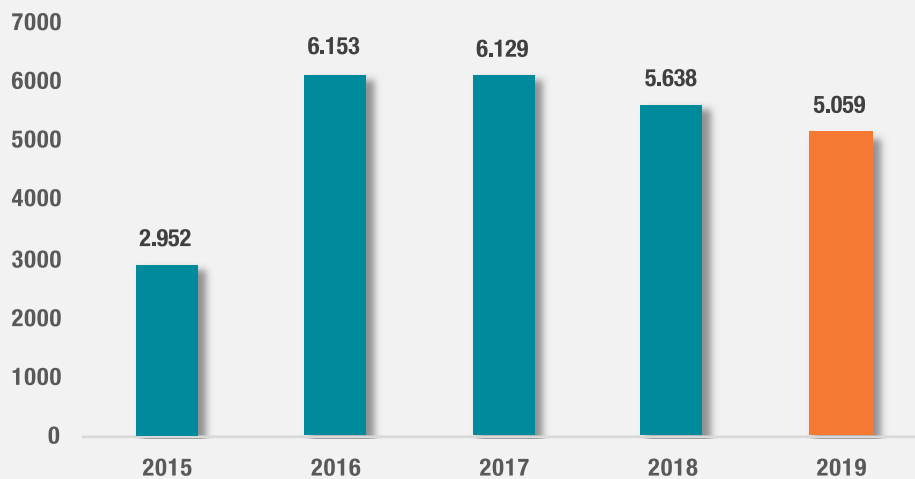
la implementación de la *autenticación reforzada de cliente*, mitigando en mayor medida el fraude por operaciones a distancia.

Defensa del cliente

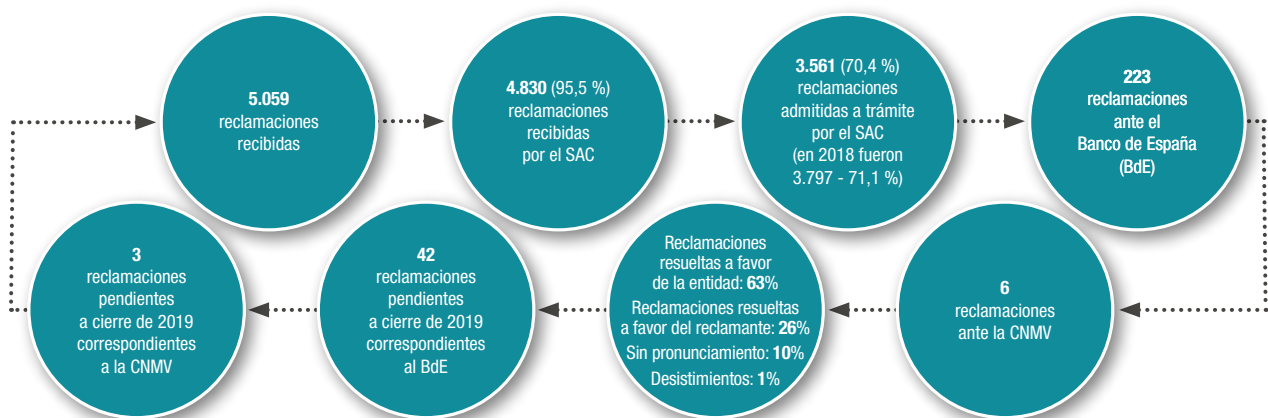
Por otro lado, para reforzar la defensa del cliente, el Grupo cuenta con un *Reglamento para la defensa del cliente* en donde se regula la actividad del Servicio de Atención al Cliente (SAC), y el cual se rige por lo establecido en la Ley 44/2002 de 22 de noviembre. Los objetivos principales del Servicio de Atención al Cliente son atender y resolver las

quejas y reclamaciones que presenten los clientes del Grupo. En relación con la normativa, el presente año ha entrado en vigor la Ley 05/2019, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario, por la que se refuerza la protección del consumidor y aumenta la transparencia en la contratación.

Evolución de las reclamaciones presentadas*



*Se ha dissociado la información estadística correspondiente a las reclamaciones por cláusula gastos (2.138, incluidas 26 ante el BdE) para evitar el sesgo comparativo con la serie histórica de años anteriores.



6.1.5 Gestión del cambio tecnológico (expectativa E5)

El Grupo Cooperativo Cajamar sigue construyendo un grupo financiero cada día mejor y más fuerte, reafirmada en los valores de banca cooperativa, avanzada en innovación tecnológica y centrada en las personas. En este sentido, la

entidad está implementando un nuevo modelo de asesoramiento y atención comercial tanto en la red de oficinas como a través de los canales digitales, contando con un equipo profesional competente y en continua formación.

Articulando el territorio a través del modelo de oficinas del Grupo Cooperativo Cajamar

El modelo de oficina del Grupo le confiere la capacidad de fijar población al territorio, luchando así contra la despoblación y favoreciendo el desarrollo de las comunidades locales. Además, cada vez son más las

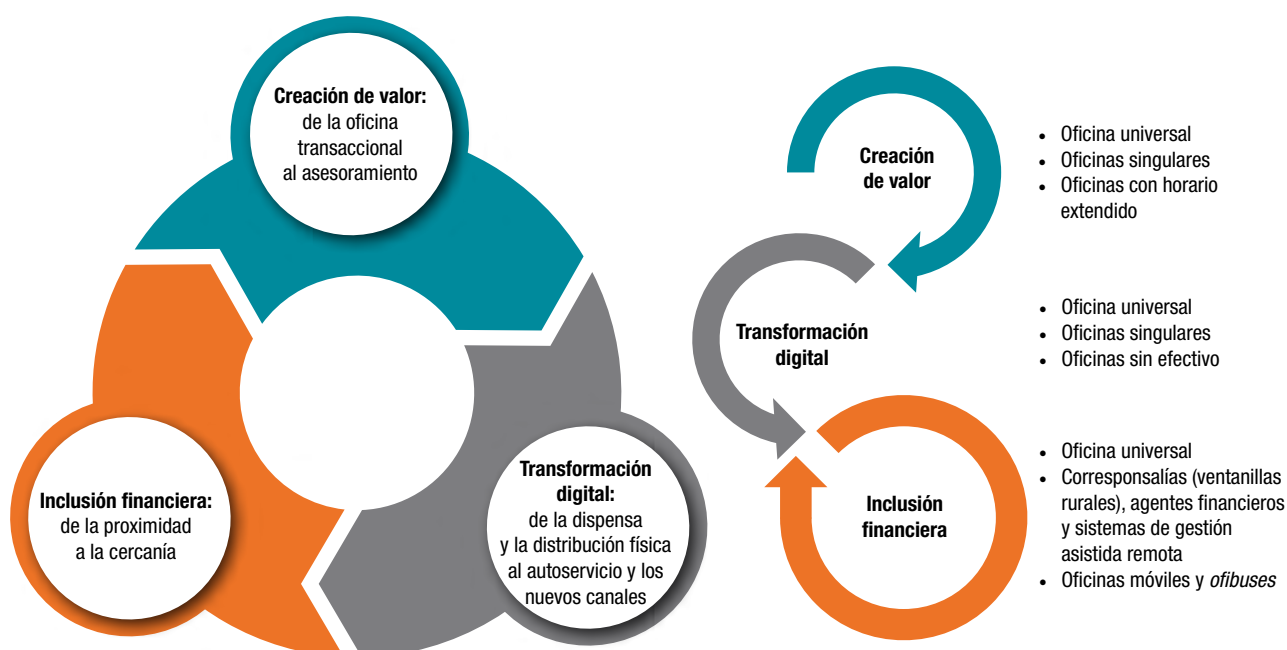
oficinas que disponen de un cajero *full equip* en el que los clientes pueden realizar todas las operaciones de manera digital, reduciendo las operaciones en ventanilla.



Inclusión de pago móvil y Apple Pay en cajeros.



Reducción en el número de operaciones en ventanilla de más de 9,5 millones en tres ejercicios.

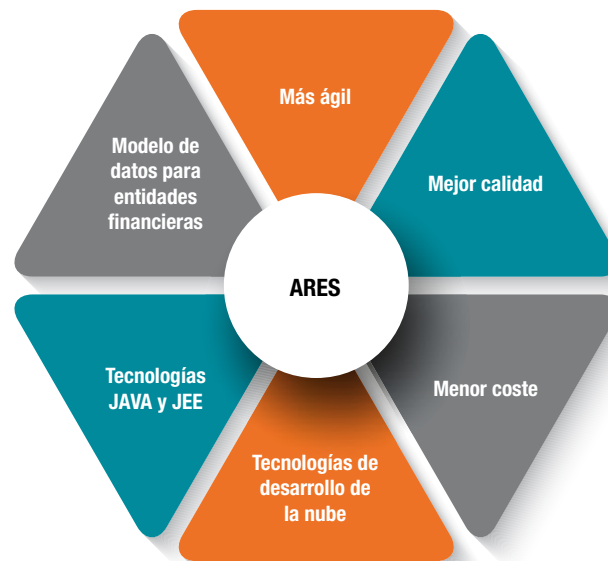


La transformación digital ya es un hecho

La digitalización del Grupo está suponiendo un proceso de renovación y mejora continua en todos los canales de la entidad, tanto en el servicio ofrecido a los clientes mediante banca móvil como el servicio prestado por las oficinas. Este proceso continuo

de cambio tecnológico está desembocando en un Grupo que gana cuota de mercado, que incrementa su volumen de negocio y que está cada vez mejor preparado para hacer frente a los nuevos retos tecnológicos que depare el futuro.

Un nuevo core bancario “ARES” instaurado para hacer frente a las nuevas necesidades del Grupo



Los embajadores digitales: “Antenas y altavoces de la digitalización”

Embajadores digitales es el proyecto estrella del Grupo en el ámbito de la cultura digital. Su objetivo es que determinados empleados hagan de promotores de la innovación y de las potencialidades de las nuevas tecnologías en la entidad, transmitiendo sus conocimientos y actitudes digitales al resto de los compañeros.



Encuentro de embajadores digitales del Grupo Cooperativo Cajamar

Canales digitales e iniciativas impulsados por los embajadores digitales:

- LinkedIn: como nueva forma de llegar a los clientes y captar negocio.
- Challenges GCC: es una nueva dinámica de *gamificación* creando un entorno familiarizado con las nuevas herramientas digitales (LinkedIn, pago móvil, notificaciones *push*, *ciberseguridad*, banca electrónica, *app* Grupo Cajamar, etc.).

Nuevas funcionalidades de la app Grupo Cajamar:

- Incorporación de Bizum en la *app*.
- Solicitud de tarjeta de crédito desde la *app*.
- Simplificación de la contratación del Pack Wefferent.
- Cambio de la cuenta de domiciliación de recibos en una nueva opción de “Domiciliaciones”.
- Mejoras en el rendimiento, seguridad y corrección de errores.
- Nuevo sistema de activación FIRMA MÓVIL.

El Grupo ha aprobado en 2019 su nueva *Política de ciberresiliencia y seguridad de la información*

Dicha política establece unas directrices claras que aseguren los procesos, el negocio y la organización frente a condiciones adversas, estrés o ataques a los sistemas de información.

Objetivos de la *Política de ciberresiliencia y seguridad de la información*

ANTICIPAR

RESISTIR

RECUPERAR

EVOLUCIONAR

Reconocimiento al trabajo bien hecho

Gracias a la experiencia del Grupo en *gamificación*, en 2019 este ha sido premiado por los “Product Hackers Awards” a los mejores productos digitales en la categoría “Corporate” (iniciativa de empresa).



6.1.6 Gestión global de proveedores (expectativa E6)



Información relacionada:

- ▶ Código ético y de buenas prácticas de proveedores, colaboradores y subcontratistas
- ▶ Compromiso en la homologación de proveedores

Para lograr el cumplimiento por parte del Grupo de los 10 principios del Pacto Mundial y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con los que se encuentra plenamente comprometido, resulta necesaria la colaboración y el compromiso de todos

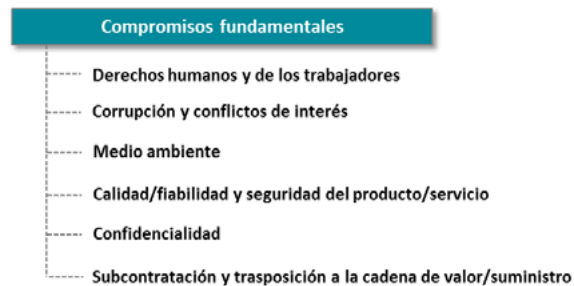
los agentes de la cadena de suministro, para así crear un marco propicio para la sostenibilidad, disminuir los riesgos y poder compartir las buenas prácticas que produzcan un impacto positivo tanto en el entorno ambiental como en el social.

Clasificación de los proveedores según su categoría

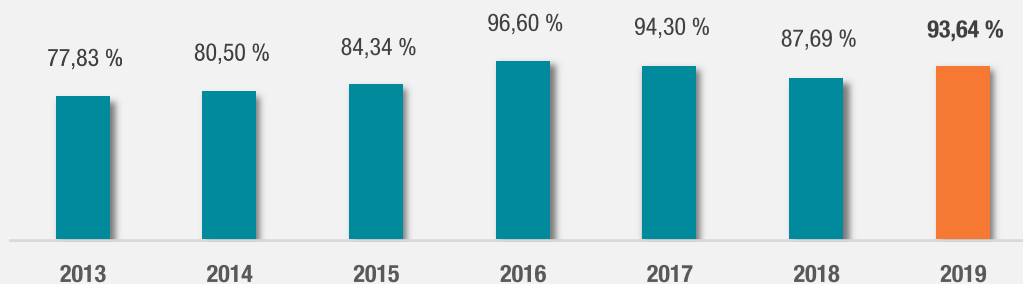


Proceso de homologación de proveedores y compromisos fundamentales

El objetivo del proceso de homologación de proveedores consiste en establecer los niveles óptimos para asegurar que un proveedor cumpla con los requerimientos de calidad e idoneidad establecidos por el Grupo Cooperativo Cajamar.

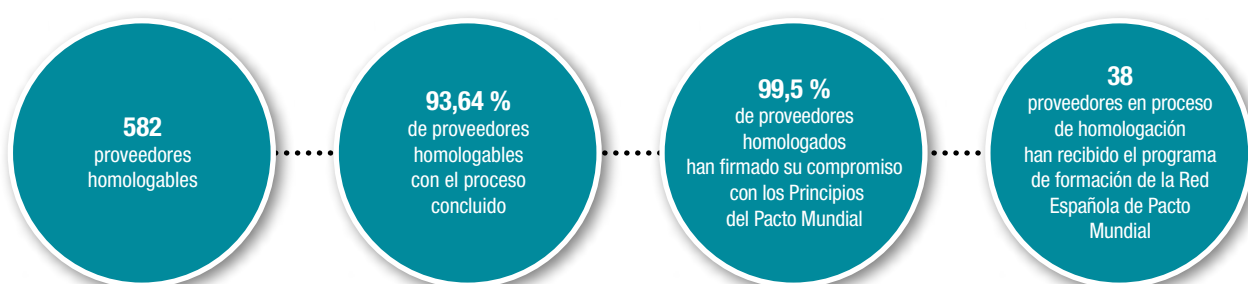


Porcentaje de proveedores homologados

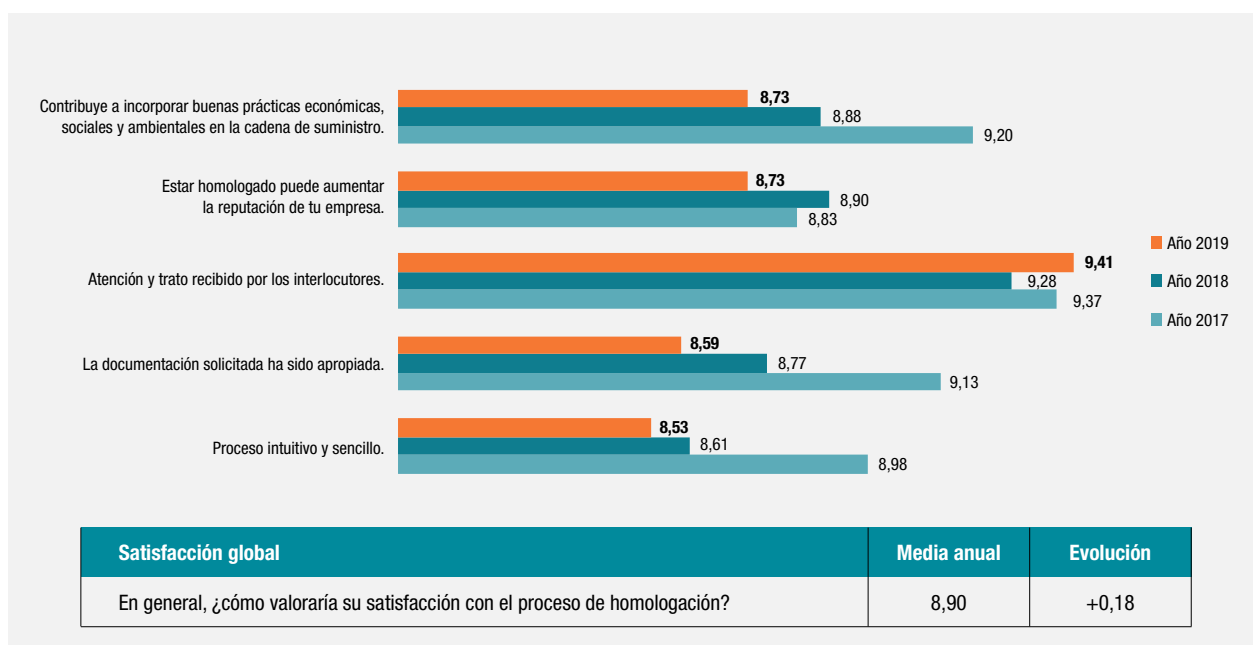


En 2019, el Grupo junto con Red Española de Pacto Mundial ha continuado con su iniciativa pionera de formación a sus proveedores a lo largo del proceso de homologación.

Facturación	Año 2019
Facturación total (miles de euros)	261.275,76
Facturación de empresas residentes (miles de euros)	257.396,38
Porcentaje de facturación de empresas residentes sobre facturación total	98,52 %
Facturación de empresas no residentes (miles de euros)	3.879,39
Porcentaje de facturación de empresas no residentes sobre la facturación total	1,48 %



Satisfacción proceso de homologación



Durante 2019 no han existido impactos negativos significativos de carácter ambiental, social o relativos a prácticas laborales en la cadena de suministro, ni problemas relacionados con los Derechos Humanos. Además, durante dicho ejercicio se han descartado 28 proveedores por no cumplir con el proceso de homologación.

6.2 Dimensión social

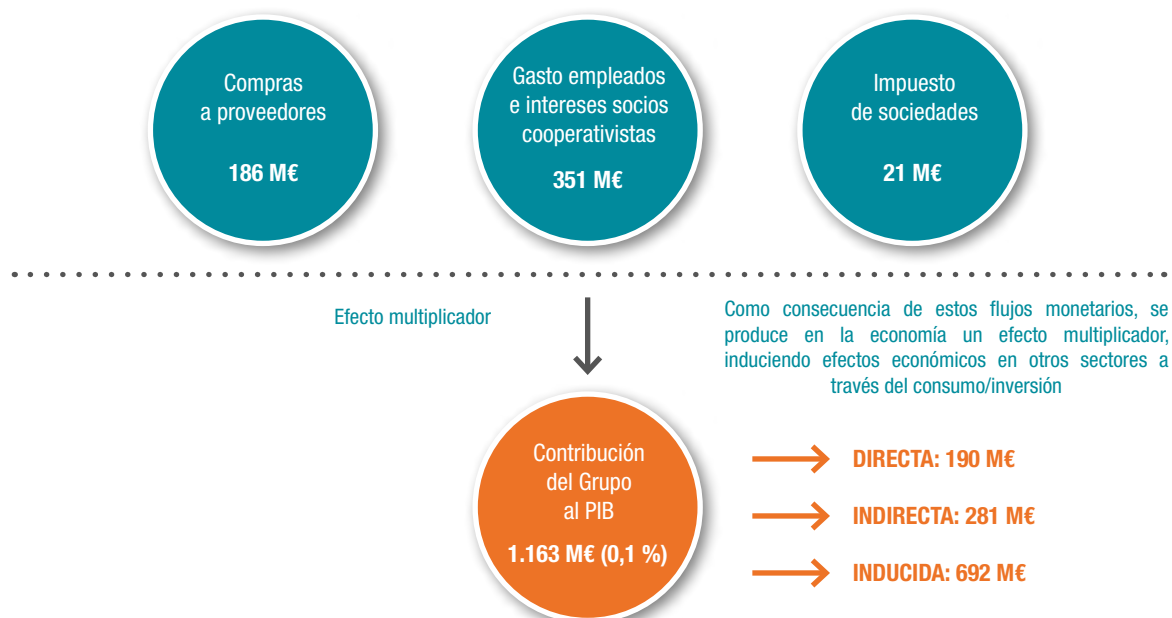
6.2.1 Soluciones financieras orientadas al desarrollo económico y el progreso social (expectativa S1)

La razón de ser del Grupo no es otra que acompañar a sus socios y clientes en su desarrollo económico y en el progreso social del territorio donde realiza su actividad, contribuyendo de esta forma también a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Grupo Cooperativo Cajamar crea un gran valor económico en el territorio nacional apoyando las economías locales en particular y la economía española en

general. Para calcular el efecto positivo que genera el Grupo en el territorio, se han contabilizado las principales partidas de gasto (masa salarial, compras a proveedores, retornos cooperativos y pago de los tributos más relevantes). Asimismo, se ha fijado la contribución directa e indirecta del Grupo al PIB español mediante el marco *input-output* de la economía española (INE).

Contribución al PIB español del valor económico distribuido



Identificando los impactos económicos que se derivan de la actividad crediticia, se puede conocer la generación y distribución del valor económico generado por el Grupo Cooperativo Cajamar. Por tanto, se ha calculado el peso de

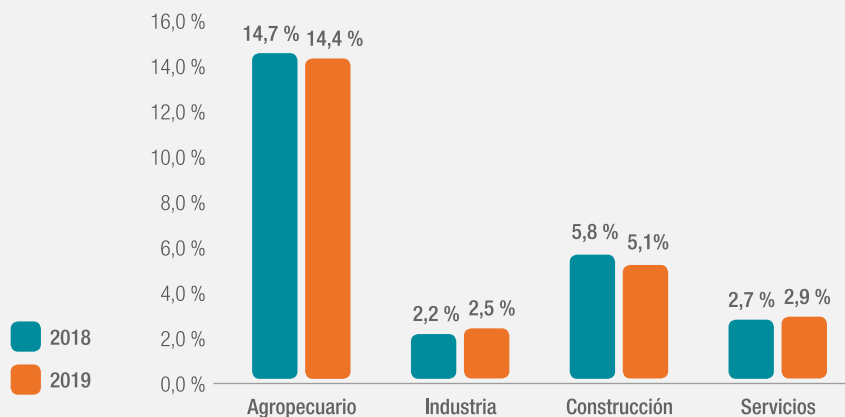
la actividad crediticia del Grupo sobre el conjunto del país, midiendo el efecto palanca que hace sobre la generación de riqueza en términos de PIB.

Sector productivo	Financiación de las entidades financieras a los sectores productivos (M€)*	Peso sobre el total de las actividades productivas en España (%)	Financiación del Grupo Cajamar a los sectores productivos (M€)	Peso sobre el total de la financiación de las actividades productivas en el Grupo (%)
Agrario	21.777	4,0	3.143	17,3
Industria	104.304	19,3	2.561	14,1
Construcción	27.670	5,2	1.398	7,7
Servicios	386.040	71,5	11.086	60,9
Total	539.792	100	18.188	100

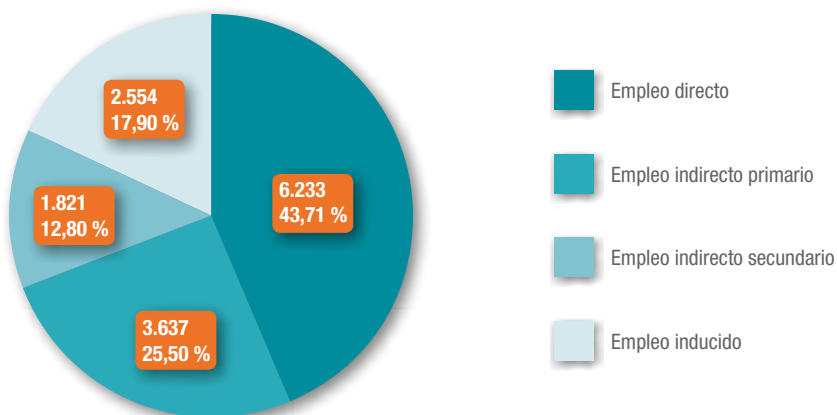
* Fuente: Elaboración propia con datos del INE, Banco de España y del Grupo Cooperativo Cajamar.

El Grupo, a través de su actividad de financiación de los sectores productivos propició una contribución al PIB por parte de los mismos de 10.766 millones de euros.

Peso de la financiación de los sectores productivos del Grupo sobre el total sectorial en España (%)



Contribución total al empleo en España a partir de las principales magnitudes de gasto: 14.236



6.2.2 Soluciones financieras adaptadas a los distintos ciclos de vida (expectativa S2)

El Grupo Cooperativo Cajamar trabaja para poner a disposición de sus clientes diversas opciones financieras que logren satisfacer sus necesidades en base a cada

ciclo de vida y situación particular. El Grupo pretende de esta forma acompañar a sus socios y clientes, en la materialización de sus ideas y proyectos.

Soluciones financieras para dotar de viabilidad a familias y particulares	Año 2019
Número de operaciones	30.765
Importe (miles de euros)	73.648

Soluciones financieras para la financiación de vivienda	Año 2019
Número de operaciones	9.135
Importe (miles de euros)	890.944

Soluciones financieras para la finalización de estudios	Año 2019
Número de operaciones	2.266
Importe (miles de euros)	41.369

Soluciones financieras para autónomos	Año 2019
Número de operaciones	10.057
Importe (miles de euros)	271.083

Soluciones financieras orientadas a jóvenes emprendedores agroalimentarios	Año 2019
Número de operaciones	527
Importe (miles de euros)	37.393

Soluciones financieras orientadas al desarrollo sostenible (Productos verdes)	Año 2019
Número de operaciones	109
Importe (miles de euros)	9.241

Nota: Los importes y número de operaciones se corresponden con el total formalizado durante el ejercicio 2019.

6.2.3 Gestión de las personas y adaptación al cambio (expectativa S3)



Información relacionada

- ▶ No discriminación e igualdad laboral
- ▶ Conciliación laboral
- ▶ Política marco de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación del BCC
- ▶ Gestión de las personas
- ▶ Desarrollo profesional y formación
- ▶ Protocolo para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo
- ▶ Código de Conducta

El Grupo es consciente de que la gestión de los recursos humanos es clave fundamental para mantener su ventaja competitiva y capacidad diferenciadora. Por ello, mantiene el objetivo de proveer a la plantilla de los procesos,

procedimientos y políticas que garanticen una óptima gestión del conocimiento dentro de un entorno motivador y saludable, promoviendo el desarrollo profesional, la diversidad y el talento entre todas las personas que conforman el Grupo.

Conocer la opinión sobre el entorno de trabajo para su mejora



La Dirección de RR HH del Grupo ha decidido implementar nuevas formas de conocer la percepción y opinión de la plantilla y, para ello, está colaborando con Great Place to Work, consultora especializada en la evaluación de las organizaciones como lugares de trabajo. Del análisis de los

resultados se definirán los planes de acción oportunos para incrementar valores asociados a la cultura corporativa como: la confianza, la cooperación o la cercanía, entre otros, con el fin de mejorar y hacer más atractivo el entorno de trabajo y tener, en definitiva, un lugar mejor para trabajar.

Una apuesta firme por la igualdad

El compromiso del Grupo Cajamar con la igualdad de derechos y oportunidades y la no discriminación se ha establecido mediante el desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato, derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Con la pretensión de crear un marco estable y comprometido de relaciones humanas y laborales en el seno del Grupo Cajamar, los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación son uno de los ejes estratégicos en la gestión de las personas.

COMPROMISO Y POLÍTICA MARCO DE IGUALDAD

- Compromiso de la Dirección General de RR HH
- Política marco y planes de igualdad del Grupo Cooperativo Cajamar



PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género
- Violencia de género
- Comisión de igualdad
- Equipo de protocolo de acoso

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- *Guía de papás y mamás*
- *Guía de maternidad* (suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor por la madre biológica)
- *Guía de paternidad* (suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor distinto a la madre biológica)
- Plan CONCILIA
- Decálogo Corresponsabilidad Hombre Igualitario

PROXIMIDAD AL EMPLEADO

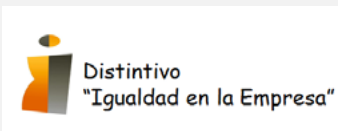
- Actualidad
- Eventos
- Enlaces de interés
- Decálogo para una comunicación no sexista en la empresa
- Buzón de sugerencias

La Dirección General de Recursos Humanos es la encargada de velar por el estricto cumplimiento de la Ley de igualdad y de todas las medidas alcanzadas y establecidas en los distintos planes de igualdad, acuerdos y protocolos, para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de los empleados y empleadas del Grupo Cajamar. La entidad viene garantizando el derecho a la desconexión digital y laboral, y se están desarrollando las oportunas negociaciones conforme establece la ley para contar con una política y medidas efectivas al respecto.

La Comisión de Igualdad es el órgano con competencias en materia de igualdad y conciliación del Grupo Cooperativo

Cajamar. Está integrada de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes sindicales, y se rige por un reglamento de funcionamiento interno.

En 2019 la entidad ha realizado una actualización de determinados aspectos de la redacción del *Protocolo de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo* para adaptarlo a los cambios que había propuesto el equipo de acoso, de cara a dotar de mayores garantías y efectividad en la tramitación de las denuncias. En 2019 no se han detectado demandas instadas por empleados relacionadas con actitudes de discriminación ni reclamaciones judiciales de importancia sobre las condiciones laborales.



El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad otorgó el Distintivo "Igualdad en la Empresa" a Cajamar y al Banco de Crédito Social Cooperativo, en reconocimiento a la excelencia en la aplicación y desarrollo de medidas de igualdad de oportunidades en la entidad, en el marco de los planes y políticas de igualdad de las empresas.

Fortaleciendo la diversidad del Grupo

La integración de las personas es una cuestión fundamental en Grupo Cooperativo Cajamar

La adecuada gestión de la diversidad supone un paso muy importante en la integración tanto de las personas con diversidad funcional, como procedentes de otras culturas. Por ello, el Grupo hace especial hincapié en estas cuestiones, colaborando con distintas organizaciones como ALARES, cuya

plantilla está formada en un 70% por personas con algún tipo de diversidad funcional, y ayudando en la organización de actividades y eventos de carácter benéfico orientados a los colectivos con mayores dificultades en la integración social en distintos municipios.

Reconocimientos y compromisos del Grupo en materia de diversidad en 2019

 Cruz Roja otorga al Grupo el distintivo de "Empresa comprometida con la inserción laboral"	 Certificado "Empresa socialmente responsable con su plantilla" por parte de la Fundación Diversidad	 Renovación del compromiso con el Chárter de la Diversidad por el periodo 2019-2020
---	--	---

Nº de nacionalidades	Nº de empleados con diversidad funcional
30	119

Gestionando el conocimiento de la plantilla

CULTIVA, Programa de referencia del Grupo en gestión del talento

CULTIVA brinda una gran oportunidad para conocer el potencial de cada empleado, facilitando su desarrollo profesional en el seno de la organización.



Autoevaluación		Descendente		Ascendente	
Finalizado	% sobre el total	Finalizado	% sobre el total	Finalizado	% sobre el total
5.262	85,9%	5.502	89,8%	11.446	87,9%

Cultiva - MCD	BCC	Cajamar	Resto del Grupo	Participadas	Total Grupo
Autoevaluación	87,5%	83,8%	95,7%	92,1%	85,9%
Descendente	85,0%	90,0%	94,3%	92,5%	89,8%
Ascendente	92,2%	86,7%	95,3%	86,9%	87,9%

Nota: El porcentaje de empleados evaluados (en evaluación descendente) respecto al número de empleados a 31/12/2019 ha sido de un 83,8%. Asimismo, en 2018, el porcentaje de evaluaciones descendentes fue de 5.254, un 93,87% sobre el total.

La formación continua sigue siendo uno de los pilares fundamentales en la capacitación y adaptación al cambio en el Grupo Cooperativo Cajamar.

Horas de empleados formados por categoría profesional y sexo (404-2)

	Categoría profesional (nº de participantes)						Sexo		Gasto de formación sobre BDI*
	Consejo	Alta dirección	Directivo Tipo 1	Directivo Tipo 2	Mandos intermedios	Otros	Hombre	Mujer	
Número de empleados	3	35	169	1.166	1.040	3.940	3.164	3.189	3,37 %
Horas recibidas**	61	2.718	11.812	114.006	107.974	267.746	242.208	262.970	
Promedio de horas	20,17	77,66	69,89	97,78	103,82	67,96	76,55	82,24	

* Beneficios después de impuestos.

** El total de horas de formación recibidas en 2018 fue de 692.973 y en 2019 504.315.

Número de empleados formados en programas de gestión de habilidades y formación continua

Escuela Financiera (Ahorro)	Año 2018		Año 2019	
	Empleados	% s/total	Empleados	% s/total
EFF Ahorro-Nivel esencial-MIFID II	652	10,81 %	155	2,44 %
EFF Ahorro-Nivel intermedio-MIFID II	934	15,48 %	505	7,95 %
EFF Ahorro-Nivel alto-MIFID II	112	1,86 %	152	2,39 %
Total	1.698	28,15 %	812	12,78 %
Recertificaciones	3.853	63,87 %	4.241	66,76 %

Escuela Financiera (Financiación)	Año 2018		Año 2019	
	Empleados	% s/total	Empleados	% s/total
Nivel I	421	6,98 %	334	5,26 %
Nivel II	283	4,69 %	195	3,07 %
Nivel I+II	714	11,83 %	602	9,47 %
Total	1.418	23,50 %	1.131	17,80 %

Nota: La ratio sobre el total de empleados se ha realizado teniendo presente el número de empleados que han recibido formación (6.353 en 2019 y 6.033 en 2018), con independencia de que formen parte activa de la plantilla al final del ejercicio.

Principales cursos realizados de cumplimiento regulatorio

Curso	Año 2018		Año 2019	
	Empleados	% s/total	Empleados	% s/total
Protección de datos (LOPD)	1.309	21,70 %	3.006	47,32 %
Blanqueo de capitales	1.796	29,77 %	2.100	33,05 %
Seguridad y salud laboral	1.092	18,10 %	2.694	42,41 %
Abuso de mercado	5.572	92,39 %	316	4,97 %
Código de Conducta y conflicto de interés	5.733	95,03 %	1.749	27,53 %
Riesgos penales	3.404	56,42 %	191	3,05 %
Seguridad de la información	5.570	92,33 %	6.178	97,25 %
Igualdad de oportunidades y conciliación	5.674	94,05 %	543	8,55 %
Seguridad en oficinas	4.419	73,25 %	310	4,88 %
Ley de Contratos de Crédito Inmobiliario	-	-	2.833	44,59 %

Nota: La ratio sobre el total de empleados se ha realizado teniendo presente el número de empleados que han recibido formación (6.353 en 2019 y 6.033 en 2018), con independencia de que se siga en plantilla al final del ejercicio.

Bonificación FUNDAE

Bonificación FUNDAE	Año 2018	Año 2019
Créditos concedidos (euros)	789.935,14	770.640,61
Créditos gastados (euros)	482.701,97	427.511,48
Acciones formativas	369	357
Alumnos	4.824	4.267
Empleados	2.424	2.195

6.2.4 Evitar la exclusión financiera (expectativa S4)



Información relacionada
► [Política de Inclusión Financiera](#)

La lucha por la inclusión financiera en los territorios rurales es algo que lleva implícito en sus señas de identidad el Grupo Cooperativo Cajamar. Para

su consecución la entidad mantiene el compromiso de dotar a sus poblaciones de productos y servicios financieros adaptados a sus necesidades.

Luchando por la inclusión financiera en el mundo rural

Además de la prestación de productos y servicios en territorios en los que resulta complicado el acceso a los mismos, el Grupo reinvierte los beneficios en los lugares de origen, favoreciendo la generación de empleo y amortiguando el éxodo de personas hacia territorios urbanos. Con todo ello, logra una mayor vertebración económica, social y territorial,

contribuyendo del mismo modo al desarrollo del sector agroalimentario, muy presente en estas poblaciones, y, por ende, al de la industria agroalimentaria.

Buscando fórmulas innovadoras para luchar contra la exclusión financiera

Las oficinas itinerantes mediante las cuales el Grupo da cobertura financiera a distintas localidades con bajas densidad de población en Almería, Alicante, Valencia y Castellón

5 oficinas itinerantes
39 poblaciones
28.231 habitantes

Un modelo de gestión que se basa en mejorar la eficiencia en ventanilla y mantener el servicio y cercanía en plazas con riesgo de exclusión financiera

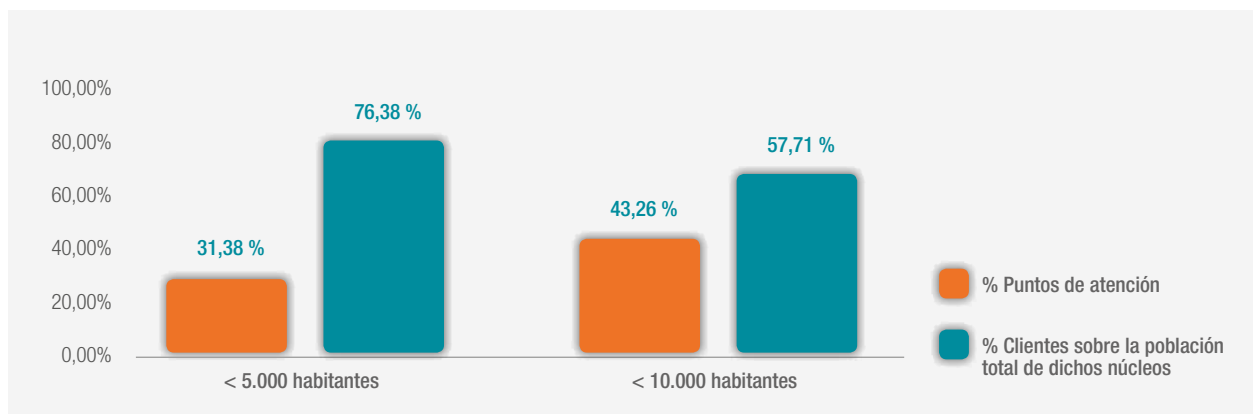
85 contratos de agentes para
121 localidades

Un modelo de oficina bancaria de proximidad que permite compatibilizar la eficiencia con su compromiso social y fundacional a favor del desarrollo de las comunidades

31,38 % de los puntos de venta ubicados en núcleos poblacionales <5.000 hab.

76,38 % de cobertura a la población radicada en dichos núcleos

Presencia del Grupo Cooperativo Cajamar en 2019



Nota: Para puntos de atención se incluyen; oficinas, corresponsalías, agencias y vehículos itinerantes. Para clientes, sólo oficinas. Los datos de clientes no se imputan a corresponsalías ni a agencias ni a vehículos itinerantes, sino a la oficina principal de las que éstas dependen. Fuente: Grupo Cooperativo Cajamar e INE.

Protegiendo al deudor hipotecario

Durante la crisis económica muchas personas se encontraron con dificultades para atender el pago de sus hipotecas y alquileres debido a la falta de ingresos. En consecuencia, el Grupo buscó posibles soluciones y medidas tanto genéricas como particulares para intentar frenar los desahucios de sus clientes.

Medidas de protección al deudor hipotecario

Adopción de forma proactiva de medidas de protección de los deudores hipotecarios sin recursos y en riesgo de exclusión financiera (refinanciación, alquiler, dación al pago, etc.)

Adhesión desde su promulgación al *Código de buenas prácticas* para la reestructuración viable de las deudas al que se refiere al Real Decreto Ley 6/2012

80 viviendas cedidas al fondo social de viviendas

212 operaciones de compra-venta/daciones en pago (vivienda habitual)
94 de estas operaciones con alquiler

6.2.5 Acción social y cultural (expectativa S5)



Información relacionada

► [Programa de Educación Financiera](#)

Programas socioculturales

El Grupo contribuye al desarrollo local sostenible a través de un modelo de acción social que parte de las propias bases solidarias y de responsabilidad social inherentes a los principios y valores cooperativos y de economía social. En 2019, a través

del Fondo de Educación, Formación y Promoción, se aportó para acción social y cultural 163.050 € (en 2018 la aportación fue de 150.958 €).

Beneficiarios de la acción social y cultural del Grupo Cooperativo Cajamar

Beneficiarios directos

116.937

Beneficiarios indirectos

46.365

Total beneficiarios

163.302

Voluntariado corporativo

En 2019 el Grupo Cooperativo Cajamar ha continuado promoviendo el voluntariado corporativo como instrumento que permite la movilización del talento y la sensibilidad de sus propios empleados. Todo ello se canaliza a través del Programa de Voluntariado Corporativo (Provoca) que viene desarrollándose activamente desde el año 2006, así como a través del Equipo Solidario, una iniciativa que, a través de las microdonaciones de los empleados del Grupo, permite apoyar de forma conjunta y democrática iniciativas sociales, asistenciales y ambientales.





Programa de Voluntariado Corporativo (Provoca)

- 546 miembros
- Entrega de dos viajes con fines solidarios a los empleados ganadores del Club de puntos “Suma en Positivo”, iniciativa que consiste en recopilar las horas que cada compañero dedica al voluntariado.
- 4.000 € entregados a Cruz Roja para la prevención de la malnutrición y la pobreza de las familias en riesgo de exclusión social a través de la campaña *km de necesidad* del Grupo: donación de 3 euros por cada km recorrido en una carrera popular por parte de los propios empleados.

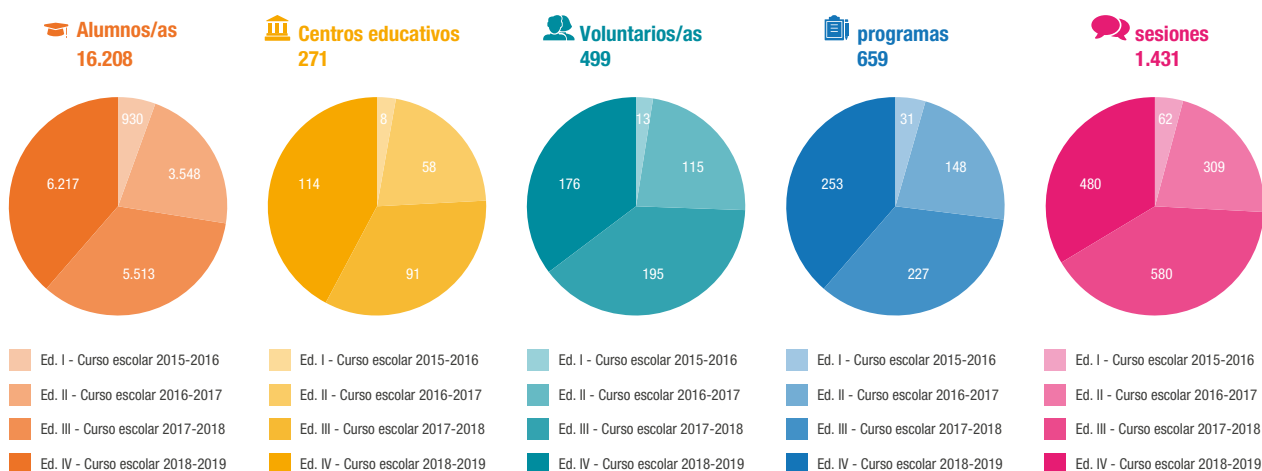
Equipo Solidario

- 1.990 miembros
- Importe recaudado en 2019: 33.530 €
- Recaudación acumulada (2008-2019): 443.340 €
- Nº proyectos beneficiarios (2008-2019): 37

Educación Financiera

Desde el 2015 el Grupo Cooperativo Cajamar desarrolla el programa específico de educación financiera “Finanzas que te hacen Crecer”, impartido por empleados voluntarios cuyo propósito es la mejora de la cultura financiera de los jóvenes estudiantes de 3º y 4º de la ESO, así como el fomento

de sus valores donde la cultura del esfuerzo y la formación. La importancia del ahorro para la consecución de una economía equilibrada y más equitativa, y la economía sostenible con implicaciones en los ámbitos social y medioambiental, son la base del programa.



Satisfacción programa



6.2.6 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (expectativa S6)



Información relacionada

- Política de Derechos Humanos
- Vinculaciones No Deseadas

El Grupo Cooperativo Cajamar está comprometido con el cumplimiento de la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), estando estos alineados e integrados en su estrategia y modelo de negocio.

Aunque todos los ODS son importantes y están ciertamente interconectados, la posibilidad de influir en cada uno de ellos varía en base a las propias capacidades y características del Grupo.

De esta forma el Grupo Cooperativo Cajamar ha llevado a cabo su propio mapa de materialidad en relación a los ODS. Para ello ha identificado

las prioridades dentro de su ámbito de actuación (España), para lo que se han considerado el informe de progreso en la implantación de la Agenda 2030 llevado a cabo por el gobierno de España, la evaluación del desempeño de España presentado por Naciones Unidas en su informe (*SDG Index and Dashboards*) y la relación detectada entre los ODS y los principales problemas para los españoles señalados en la última encuesta publicada del CIS. Además se ha considerado la relevancia para el modelo de negocio del Grupo y su potencial de impacto para cada uno de estos ODS.

Mapa de materialidad ODS en el Grupo Cooperativo Cajamar



Considerando esta matriz de materialidad, el Grupo ha seleccionado aquellos ODS que, por la prioridad que su desarrollo representa para el país, así como por su recorrido

en base al potencial del Grupo para impactar, son prioritarios para la entidad.



PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS

14.236 empleos generados

1.163 M€ de contribución al PIB (a partir del valor económico distribuido)

10.766 M€ (a partir de los sectores productivos financiados)

El Grupo Cooperativo Cajamar es una organización que forma parte de la economía social con una actividad capaz de generar y distribuir valor para las economías locales. El efecto palanca de su actividad crediticia es capaz de realizar un impacto significativo en términos de aportación al PIB y generación de empleo.



GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD DE AGUA Y SU GESTIÓN SOSTENIBLE Y EL SANEAMIENTO PARA TODOS

19.749 operaciones

2.399 M€ de financiación para la mejora de la eficiencia en el sector agro

La gestión del agua es un factor fundamental para el sector agroalimentario y estratégico para el Grupo Cooperativo Cajamar. Consciente de ello, la entidad facilita mediante financiación proyectos para la mejora de la eficiencia en el sector *agro*.

Adicionalmente la entidad ha puesto en marcha el proyecto de Incubadora de Empresas de Alta Tecnología Especializada en Innovación Tecnológica y Gestión Sostenible del Agua, que acogerá tanto a emprendedores como a pequeñas y medianas empresas que desarrollen proyectos y nuevas iniciativas en este ámbito.



GESTIONAR SOSTENIBLEMENTE LOS BOSQUES, LUCHAR CONTRA LA DESERTIFICACIÓN, DETENER E INVERTIR LA DEGRADACIÓN DE LAS TIERRAS Y DETENER LA PÉRDIDA DE BIODIVERSIDAD

39 proyectos de investigación para:

- Luchar contra la desertificación
- Reducir la degradación de hábitats que ayuden a detener la pérdida de biodiversidad
- Investigar diferentes variedades genéticas

La lucha contra la desertificación y la degradación del suelo resulta también esencial para este sector. En este sentido, desde las distintas estaciones experimentales del Grupo se está trabajando para prevenir la sobreexplotación de los suelos buscando nuevas formas de cultivar más eficientes, competitivas y sostenibles.



CONSTRUIR INFRAESTRUCTURAS RESILIENTES, PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN INCLUSIVA Y SOSTENIBLE Y FOMENTAR LA INNOVACIÓN

9.545 operaciones

1.739 M€ para financiar la mejora en la competitividad de PYMES

527 operaciones

37,3 M€ para financiar a emprendedores del sector agroalimentario

El Grupo Cooperativo Cajamar apoya la economía real y productiva centrada en las personas. Un ejemplo de esta apuesta son las líneas de crédito destinadas a la mejora de la competitividad de las PYMES o a los emprendedores del sector agroalimentario.



GARANTIZAR EL ACCESO A UNA ENERGÍA ASEQUIBLE, SEGURA, SOSTENIBLE Y MODERNA PARA TODOS

En 2019 el **100 %** del consumo de electricidad del Grupo Cooperativo Cajamar procedió de fuentes de energía renovables

21 operaciones y más de

2 M€ destinados a financiación de autoconsumo fotovoltaico

Plenamente alineado con el compromiso por una energía más sostenible, el Grupo desde hace años recurre exclusivamente para su abastecimiento de electricidad a fuentes de energía renovables.

Otras iniciativas que sirven para fortalecer este compromiso fue el lanzamiento en 2019 de una nueva línea de financiación de instalaciones de energía fotovoltaica.



REVITALIZAR LA ALIANZA MUNDIAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El Grupo, atendiendo a su naturaleza cooperativa, entiende que la colaboración y construcción de alianzas con otras instituciones facilitan el intercambio de conocimientos y capacidades que favorecen el logro de los ODS. De esta forma el Grupo en la actualidad participa en numerosos proyectos junto con otras organizaciones, algunas especialmente destacadas por su relación y contribución directa a la consecución de los ODS son:

- Forma parte de la campaña **#COMPANIES4SDGs** a la que contribuye a través de la formación, la información y el voluntariado corporativo.
- Alinear los **Principios de Banca Responsable** de los que es signatario fundador.
- Está adherido a **Spainsif**, plataforma de encuentro y referencia en materia de ISR en España.
- Es miembro y lidera diversas iniciativas promovidas por **Forética** en materia de Sostenibilidad.
- Compromiso con el **Pacto Mundial**.
- Para más información acerca de otras adhesiones y alianzas del Grupo en este ámbito, [ver página 17 del presente informe](#).

Adicionalmente la propia actividad del Grupo Cooperativo Cajamar junto con diferentes proyectos llevados a cabo,

consiguen generar impactos en otros ODS, contribuyendo de esta forma a su cumplimiento.

Objetivos de Desarrollo Sostenible		Iniciativas
	PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO	- Adopción de forma proactiva de medidas de protección al deudor hipotecario sin recursos y en riesgo de exclusión financiera (refinanciación, alquiler, dación de pago, etc.) - Cesión de viviendas Fondo Social
	PONER FIN AL HAMBRE, LOGRAR LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y LA MEJORA DE LA NUTRICIÓN Y PROMOVER LA AGRICULTURA SOSTENIBLE	- Iniciativa “km de necesidad” en colaboración con Cruz Roja para ayudar a personas en situación de extrema vulnerabilidad y que puedan comprar productos de primera necesidad - Línea de financiación dirigida a la agricultura y ganadería ecológica
	GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR PARA TODOS EN TODAS LAS EDADES	- Plan de conciliación de la vida profesional y familiar - Programa “Empresa Saludable” con el objetivo de cuidar y mejorar el bienestar en la empresa (campaña de prevención del glaucoma, asistencia médica para empleados y familiares, etc.)
	GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA, EQUITATIVA Y DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE DURANTE TODA LA VIDA PARA TODOS	- Programa de voluntariado Corporativo “Finanzas Que Te Hacen Crecer” - Programa de la AEB y <i>Junior Achievement</i> “Tus Finanzas, Tu Futuro” - Escuela de Desarrollo Directivo y Escuela de Financiación - Formación ADN <i>Agro-Food</i>
	LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS	- Pildoras formativas para la sensibilización en materia de igualdad de género - Decálogo para una comunicación no sexista en la empresa - Decálogo de corresponsabilidad para hombres igualitarios - Actualización del protocolo de actuación ante acoso sexual o por razón de sexo
	REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES AYUDANDO AL DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL	- Sesiones de cultura digital encaminadas a reducir la brecha digital de las mujeres rurales - Oficinas itinerantes y acuerdos con agentes financieros para luchar contra la exclusión financiera en zonas rurales - Colaboración con Cruz Roja en el proyecto “Empleo” favoreciendo la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión
	LOGRAR QUE LAS CIUDADES Y LOS ASENTAMIENTOS HUMANOS SEAN INCLUSIVOS, SEGUROS, RESILIENTES Y SOSTENIBLES	- Medidas de eficiencia y ahorro energético (iluminación LED, detector de presencia, interruptor crepuscular, pulsador temporizado, cristales con filtro solar, etc.) - La construcción de los nuevos servicios centrales de Almería contará con los más altos estándares de sostenibilidad medioambiental, certificación energética A y los sellos LEED y WELL
	GARANTIZAR MODALIDADES DE CONSUMO Y PRODUCCIÓN	100% de la energía del Grupo proviene de fuentes renovables - Diseño de productos verdes (hipoteca variable Wefferent, autoconsumo fotovoltaico, agricultura y ganadería ecológica y renting sostenible) - Proyectos experimentales para producción sostenible en el sector agroalimentario
	ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS	- Obtención de la categoría Carbono Neutral gracias a la compensación de las emisiones de CO2 mediante el apoyo de proyectos con un elevado impacto social y ambiental - Plan de ecoeficiencia 2018-2020 orientado a minimizar aquellos aspectos que puedan tener un impacto medioambiental negativo
	PROMOVER SOCIEDADES, JUSTAS, PACÍFICAS E INCLUSIVAS	- Política de Derechos Humanos y aplicación de los 10 principios del Pacto Mundial - La entidad tiene una <i>Política anticorrupción</i> para prevenir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno - Adhesión al Código de Buenas Prácticas Tributarias promovido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria

La Inversión Socialmente Responsable (ISR) como estrategia de consecución de los ODS

Las Inversiones Socialmente Responsables suponen un avance muy importante en la consecución de los ODS. Por ello, en los últimos años el Grupo ha estado implementando nuevas estrategias y criterios que le han permitido desarrollar una serie de procesos y una metodología propia. Gracias a esta metodología, su gestora TREA ha logrado en 2019 que el 97,8 % del patrimonio total gestionado en fondos de inversión

contemple criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).

De esta forma el Grupo Cooperativo Cajamar afianza su voluntad por conseguir inversiones respetuosas con la sociedad, el medioambiente y asociadas al buen gobierno mediante el establecimiento de criterios excluyentes y otros de carácter positivo o valorativo.



Estrategias valorativas (best-in-class)

Selección de empresas/proyectos que, una vez han superado el análisis financiero, tienen una mayor valoración en términos de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) según las principales clasificaciones de sostenibilidad.



Estrategias de exclusión

Exclusiones por comportamientos contrarios a normas internacionales y derechos básicos.

Por último, durante 2019 el Grupo ha consolidado una serie de Vinculaciones No Deseadas (VND), lo cual se encuentra directamente relacionado con las ISR y ha afectado de manera transversal a la actividad crediticia y de financiación del Grupo. Esta iniciativa pone de manifiesto el firme compromiso del

Grupo de no financiar a empresas y/o proyectos relacionados con actividades controvertidas. Para su determinación se han tenido en cuenta las normas y acuerdos internacionales, el Sistema Ético de Gestión de la entidad y los principios fundamentales de la sostenibilidad.

Vinculaciones No Deseadas del Grupo Cooperativo Cajamar en materia de ISR



ARMAMENTO CONTROVERTIDO

Actividades de fabricación y distribución de un tipo específico de armamento que implican un elevado grado de ensañamiento contra la salud y las vidas humanas



CARBÓN MINERAL (*)

Actividades que tienen por objeto la producción de energía eléctrica, térmica o automotriz procedente de la combustión del carbón mineral, por ser el combustible fósil más contaminante y con mayor impacto sobre el cambio climático



JUEGO (*)

Actividades que promueven los juegos de azar mediante apuestas: casinos, casas de apuestas, bingos, etc. La principal controversia radica en los efectos negativos que generan sobre la salud, asociados a las distintas formas de ludopatía.



ESQUEMAS PIRAMIDALES MULTINIVEL

Empresas u organizaciones cuyos ingresos y/o beneficios derivan directamente de nuevos miembros (socios, distribuidores, etc.). Incluiríamos en esta categoría a aquellas empresas u organizaciones con esquemas multinivel que puedan asimilarse a esquemas piramidales mediante un análisis *ad hoc*



ENERGÍA NUCLEAR (*)

Actividades que tienen por objeto la producción de energía basada en la fisión nuclear. La controversia se asocia a dos ámbitos, uno de ellos es el problema de los residuos nucleares, el otro hace referencia a la variable severidad/impacto en la gestión del riesgo



PORNOGRAFÍA Y PROSTITUCIÓN

Actividades de producción y distribución de imágenes de contenido sexual. Otras actividades que promueven y/o se lucran mediante el ejercicio de prácticas sexuales a cambio de dinero u otra retribución económica



LOCALIZADAS EN PARAISOS FISCALES

Empresas u organizaciones que fijan la localización de su sede social exclusivamente para obtener beneficios derivados de la elusión o evasión fiscal. Podemos considerar paraísos fiscales los incluidos en la *lista gris* de la OCDE



EN RIESGO DE CONTROVERSIA

Empresas u organizaciones imputadas y/o condenadas por corrupción o por ilícitos penales (incluyendo a sus administradores), así como aquellas de las que se conozcan controversias relevantes en materia social, ambiental y ética como consecuencia de un análisis *ad hoc*

(*) No se excluyen PYMES

6.3 Dimensión ambiental



Información relacionada
► [Política medioambiental](#)

6.3.1 Compromiso con el medioambiente (expectativa A1)

El compromiso medioambiental del Grupo Cooperativo Cajamar se pone de manifiesto de forma general a través de la *Política medioambiental*, que fija los principios y criterios de sostenibilidad del Grupo. A partir de ella se define el sistema de gestión ambiental como el conjunto de instrumentos y de recursos con los que cuenta la organización y que, de forma

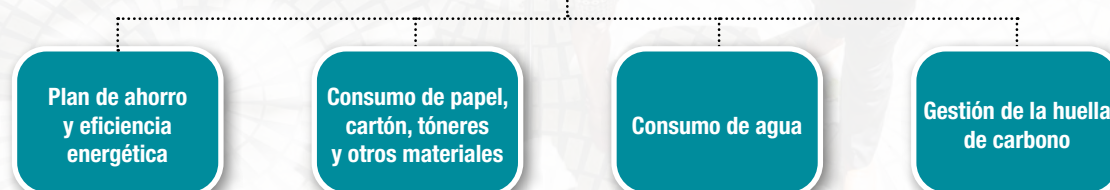
interrelacionada, tienen como objetivo contribuir a la eficiencia y a la sostenibilidad del Grupo.

El compromiso del Grupo Cooperativo Cajamar va más allá de las obligaciones legales ya que asume compromisos voluntarios implementando un sistema de gestión ambiental y energético, así como desarrollando principios y buenas prácticas ambientales en todas sus actuaciones.



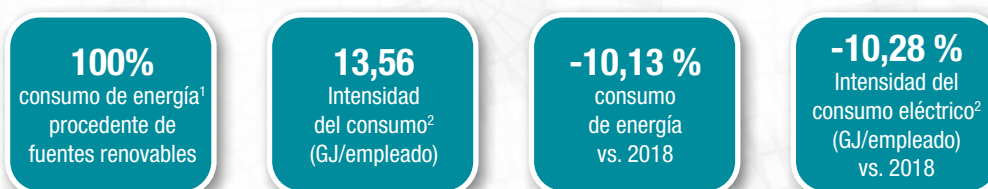
PLAN DE ECOEFICIENCIA

La Sostenibilidad ambiental del Grupo se desarrolla en base al *Plan de Ecoeficiencia 2018-2020*.



Plan de Ahorro y eficiencia energética

Los objetivos del plan son la mejora de la competitividad del Grupo a través de la reducción de costes y de la minimización de los impactos negativos que el desarrollo de nuestra actividad presenta sobre el medioambiente.



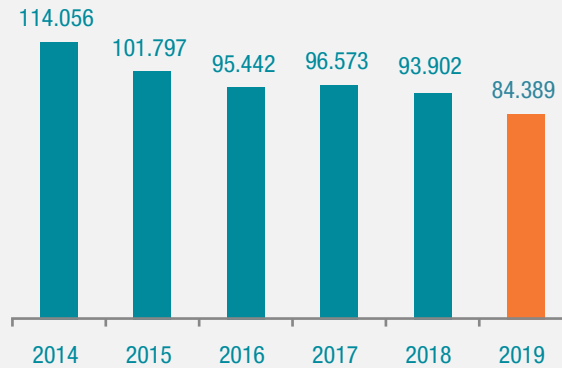
¹ El consumo de gasóleo no se ha considerado significativo.

² La intensidad del consumo se ha calculado en base al número de empleados a 31/12/2019. GJ es la unidad de energía equivalente a 1 millón de Julios.

Medidas de ahorro eficiencia energética

- Medidas de aislamiento.
- Optimización del funcionamiento de los sistemas de climatización y ventilación.
- Optimización de la iluminación de las instalaciones.
- Medidas de ahorro implantadas en los sistemas ofimáticos.
- Instalación de impresoras inteligentes.
- Instalación de autómatas.
- Cambio de luminaria de fluorescencia, incandescencia a tecnología LED.
- Utilización de cristales con filtro solar.
- Uso de equipos eficientes energéticamente.
- Iniciativas de optimización de la climatización.
- Concienciación de la plantilla para el ahorro energético en las instalaciones.

Evolución del consumo de energía interno (GJ)



Inversión y ahorro energético en 2019 (Plan de Ecoeficiencia)

Líneas de ahorro energético	Actuaciones anuales (unidades)	Inversión (€)	Ahorro energético (GJ)
Aire acondicionado	23	247.858,37	193,78
Renove LED	25	43.787,42	214,91
Instalación de autómatas	79	256.750	367,01
Total	127	548.395,79	775,70

Otras actuaciones de Inversión y ahorro energético en 2019 (Plan de Ecoeficiencia)

Líneas de ahorro energético	Actuaciones anuales (uds.)	Inversión (€)	Ahorro Energético (GJ)
Instalaciones fotovoltaicas de autoconsumo	1	21.700	76,58
Freecooling/Recuperadores	1	3.809,76	N/D
Total	2	25.509,76	76,58

N/D: Datos No disponibles

Previsión de Inversión y ahorro energético en 2020 (Plan de Ecoeficiencia)

Líneas de ahorro energético	Actuaciones anuales (uds.)	Inversión (€)	Ahorro Energético (GJ)
Instalación de Autómatas	70	227.500	325
Iluminación LED	50	75.000	430
Climatización Renove R22	20	270.000	168
Total	140	572.500	923

Consumo de energía externo (datos en GJ)	Año 2019	Variación interanual
Desplazamiento de trabajadores	9.308	4,64 %
Viajes de trabajo (tren y avión)	15.026	37,97 %
Flota de vehículos	10.888	30,13 %
Total consumo	35.222	25,11 %

Consumo de papel, cartón, tóneres y otros materiales

El Grupo Cooperativo Cajamar impulsa acciones de eficiencia en el consumo de recursos como el papel. Las diferentes acciones implantadas inciden de manera positiva en este aspecto a través de la digitalización de los procesos, así como a través de la iniciativa “Oficina sin papel”, cuyo objetivo

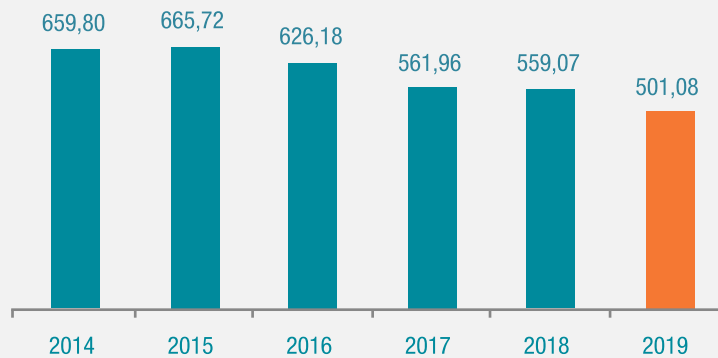
es modificar la forma de trabajar de los empleados que forman parte de los Servicios Centrales y de las Direcciones Territoriales y repercutiendo de manera directa e indirecta en los empleados que trabajan en oficinas.



Medidas de ahorro y eficiencia en el consumo de recursos

- Proceso de digitalización de firmas.
- Instalación de doble monitor en Sedes.
- Plan *renove* de impresoras antiguas en oficinas.
- Utilización papel reciclado en SSCC y red de oficinas.
- Migración de dispositivos a dispositivos móviles.
- Revisión de procesos cuyo objetivo es evitar la impresión y optimizar la eficiencia operativa.
- Centralización de impresora.
- Eliminación vasos de plástico en sedes y oficinas.
- Concienciación de la impresión a doble cara, varias páginas por hoja, color, etc.

Evolución de consumo de papel (t)



Además, el compromiso del Grupo se traslada a la gestión de todos los recursos naturales y, por supuesto de toda materia prima que tenga un impacto negativo en el medioambiente, pretendiendo responder bajo los mismos principios de sostenibilidad.

Residuos peligrosos gestionados	Año 2019	Var % vs. 2018
Tóneres (unidades)	16.706	-10,67 %
Equipos eléctricos (Kg)	1.119,49	+21,68 %
Tubos y lámparas (unidades)	685	-18,55 %
Equipos electrónicos (t)	104,70	-27,89 %

Consumo agua

En general, las labores que se realizan para la reducción del consumo de agua van encaminadas al ajuste de la

eficiencia en los sistemas e instalaciones existentes, así como al fomento de buenas prácticas para optimizar su uso diario.

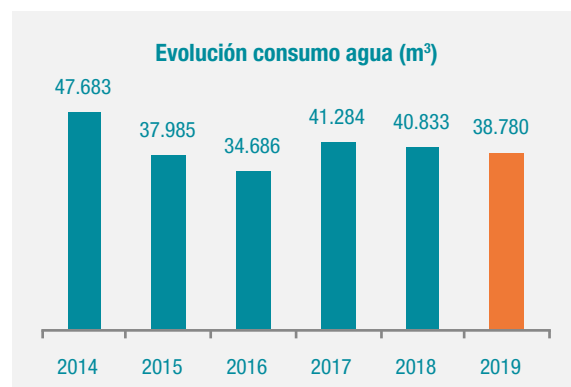


*El total de agua consumida proviene de la red de abastecimiento urbana.

**La intensidad de consumo se ha calculado en base al número de empleados a 31/12/2019.

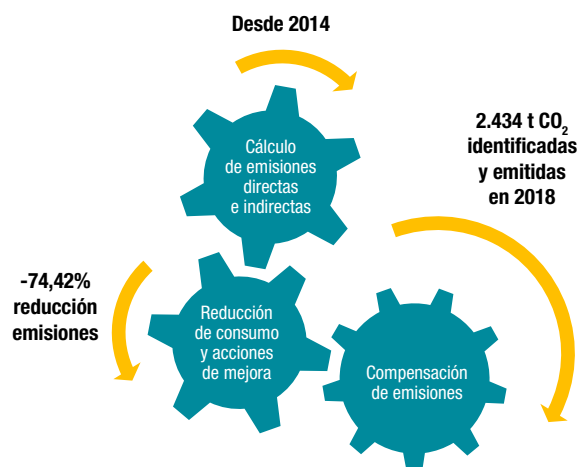
Acciones orientadas a reducir el consumo de agua

- Sustitución de cisternas convencionales por modelos de doble carga.
- Instalación de dispositivos ahorradores de agua.
- Ajuste de los volúmenes de descarga.
- Incorporación de sistemas de riego orientados a fomentar el ahorro y la eficiencia en el uso del agua en zonas verdes.
- Instalación de válvulas de cierre eléctrico.
- Campañas de sensibilización del personal.



Desde hace varios años, el Grupo Cooperativo Cajamar viene calculando su huella de carbono conforme a cada uno de los tres alcances, tomando como referencia el estándar

internacional *The Greenhouse Gas Protocol*, desarrollado por el *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* y el *World Resources Institute (WRI)*.



2.434 toneladas de CO₂ compensadas en 2019 mediante la compra de créditos para el proyecto Conservación de Madre de Dios en la Amazonía, contribuyendo a reducir la deforestación de la zona permitiendo una gestión forestal sostenible y generando beneficios a las comunidades locales.



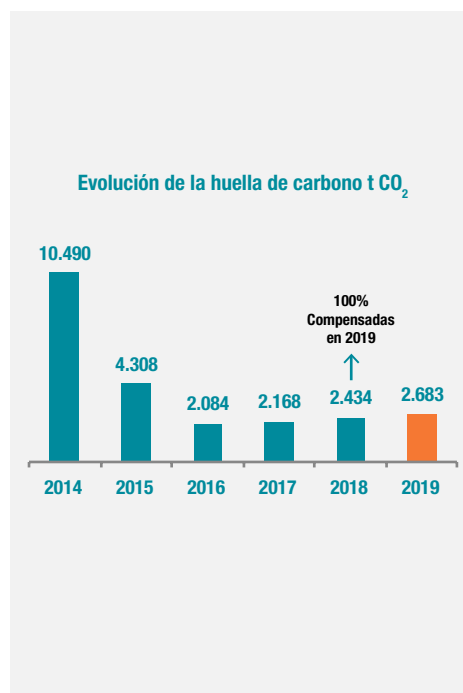
Emisiones derivadas de la fuga de gases refrigerantes en 2019

Gas refrigerante	Recargas (kg)	t CO ₂ equivalentes*
R407C	77,98	138,27
R410A	110,37	230,46
R427A	5	10,71
R407A	0	0
R434A	0	0
R422D	19,70	53,76
R422A	0	0
Total	213,06	433,20

(*) Se han utilizado las equivalencias de gas calculado en función de su PCA 100 años, según los datos del Anexo I, son el ARG4, del 4º informe del IPCC.

Directas-Alcance 1	t CO ₂ e
Flota de vehículos	380
Gases refrigerantes	433
Total emisiones directas	813
Indirectas-Alcance 2	t CO ₂ e
Electricidad	0
Indirectas-Alcance 3	t CO ₂ e
Desplazamiento de trabajadores	695
Viajes de trabajo (tren y avión)	1.175
Total emisiones indirectas	1.870
Total emisiones	2.683

Intensidad de las emisiones de CO ₂ / año 2019 t CO ₂ e	t CO ₂ e
Directas Alcance 1	0,13
Indirectas-Alcance 2	0
Indirectas-Alcance 3	0,30
Total emisiones	0,43



En 2019 no se han registrado multas ni sanciones firmes por incumplimiento de leyes o normativas que estén relacionadas con aspectos medioambientales, con el desempeño en la

sociedad, o el suministro y uso de productos y servicios, que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados consolidados.

Certificaciones Ambientales, iniciativas y plataformas



Estándar Internacional de Gestión Ambiental que permite demostrar el compromiso permanente del Grupo con la mejora del desempeño en materia medioambiental.



Sistema de Gestión Energético conforme a la norma ISO 50001.



El Grupo reporta de manera voluntaria a CDP su gestión en relación con la huella de carbono. En este ámbito alcanzó la calificación de **B en 2019**



Anualmente el Grupo registra de manera voluntaria su huella de carbono a través de la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica.

El sello otorgado distingue entre aquellas organizaciones que realizan el cálculo de su huella de carbono y se comprometen a su reducción.



El Grupo es líder del Clúster de Cambio Climático; plataforma empresarial de referencia en España que trabaja para liderar el posicionamiento estratégico frente al cambio climático.



Con carácter anual el Grupo participa en la campaña “La Hora del Planeta” organizada por el World Wildlife Fund (WWF); iniciativa internacional de movilización ambiental.



Plataforma cuyo objetivo es la movilización de toda la sociedad para hacer frente a la emergencia climática

6.3.2 Riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático (expectativa A2)

El cambio climático se ha convertido en uno de los retos prioritarios al que nuestra sociedad debe enfrentarse. Se trata de un problema que debemos encarar sin más demoras y con un enfoque global.

El sector financiero deberá desarrollar un papel relevante e imprescindible para afrontar con éxito este reto tal y como se contemplan en los Principios de Banca Responsable auspiciados por UNEP FI y que el Grupo Cooperativo Cajamar, junto a otras entidades bancarias alrededor del mundo, ratificó durante 2019 en calidad de firmante fundador.

Precisamente el Grupo Cooperativo Cajamar es especialmente sensible a las implicaciones causadas por el cambio climático. Esto es debido a que el sector

primario ocupa un lugar estratégico para el Grupo, lo que supone tanto un riesgo para su propia actividad y la de sus socios y clientes, como una oportunidad, considerando la singular capacidad de este sector a la contribución de posibles soluciones.

En este sentido, el Grupo Cooperativo Cajamar viene siguiendo las recomendaciones establecidas por el *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) con objeto de hacer frente a los posibles impactos relacionados con los riesgos del clima tanto en términos de riesgos de transición como en términos de riesgos físicos. Su mapa de riesgos ha servido para identificar, tras un profundo proceso de revisión y planificación interno, las posibles consecuencias (riesgos) y oportunidades climáticas.

Consecuencias potenciales del cambio climático para el Grupo Cooperativo Cajamar

Posibles consecuencias	Plazo (1)	Impacto en la estrategia financiera			
		A	B	C	D
Político y Legal - Incremento de los costes operacionales debido al aumento de tasas en electricidad y combustibles - Depreciación de los activos de aquellas compañías en la cartera de inversión que requieran un alto consumo energético	1-3 años	X	X	X	
Tecnológico Costes e inversiones asociadas a las tecnologías más eficientes	3-5 años	X	X		
Mercado - Incremento del coste operacional para los clientes debido al aumento del coste de materias primas - Coste de adaptación para los clientes	1-3 años	X			
Reputación Reducción de ingresos y costes asociados ante una crisis reputacional	1-3 años	X			X
Riesgos físicos-agudos Reducción de ingresos debido a los impactos negativos sobre compañías de la cartera de inversión o sobre clientes, cuya solvencia y capacidad de afrontar el pago se ha visto afectada	1-3 años	X			
Riesgos físicos-crónicos Aumento en los costes de aquellos clientes para solucionar daños o pérdidas causados en sus activos por incidentes climáticos, afectando así a su solvencia o capacidad de pago	1-3 años	X			

Oportunidades del cambio climático para el Grupo Cooperativo Cajamar

Oportunidades climáticas relevantes	Plazo (1)	Impactos financieros potenciales				
		Descripción	A	B	C	D
Eficiencia de recursos						
1. Uso de procesos de producción y distribución más eficientes	1-3 años	1A. Reducción de costes debido a las mejoras en eco-eficiencia operacional (uso y gestión de energía, agua, papel, etc.).	X	X		
	1-3 años	1B. Mayor contribución de ingresos procedentes de nuevas oportunidades de crédito y de inversión relacionadas con nuevas formas de producción y distribución eficientes.	X			
	3-6 años	1C. Mayor contribución de ingresos procedentes del asesoramiento sobre riesgos y oportunidades en el sector agrícola.	X			
1. Uso de procesos de producción y distribución más eficientes	3-6 años	2A. Mayor contribución de ingresos procedentes de nuevas oportunidades de rédito para clientes que adaptarán sus propiedades para reducir su consumo energético.	X			
Fuentes energéticas						
3. Uso de nuevas tecnologías	<1 año	3.A Nuevas oportunidades de financiación a clientes que promuevan el uso de nuevas tecnologías como drones en agricultura de precisión, sensores de riego, etc.				
Productos y servicios						
4. Desarrollo y/o expansión de bienes y servicios bajos en emisiones	3-6 años	4A. Incremento en el número de inversores que exigen bonos verdes.	X			X
	3-6 años	4B. Mayor contribución de ingresos procedentes de la financiación de proyectos de tecnologías e infraestructuras bajas en carbono y bajas en consumo de agua, proyectos de movilidad sostenible, etc.	X			
5. Desarrollo de soluciones para la adaptación del clima y el aseguramiento de riesgos	3-6 años	5A. Mayor contribución de ingresos procedentes de soluciones a empresas con un alto perfil ambiental	X			
	3-6 años	5B. Mayor contribución de ingresos procedentes de la oferta de seguros más específicos y adaptados a clientes expuestos a ROCC.	X			
6. Cambio en las preferencias del consumidor	3-6 años	6A. Mayor contribución de ingresos procedentes de la obtención de una posición competitiva que refleja las preferencias cambiantes de los consumidores	X			

Oportunidades climáticas relevantes	Plazo	Impactos financieros potenciales				
		Descripción	A	B	C	D
Mercados						
7. Uso de incentivos del sector público	1-3 años	7A. Mayor contribución de ingresos procedentes de la participación y acuerdos con iniciativas del sector público e inversores y agestes públicos (colaboraciones con bancos como el Banco Europeo de Inversiones para promover la eficiencia en el sector agrícola)		X		X
8. Acceso a nuevas coberturas de seguro	3-6 años	8A. Mayor contribución de ingresos procedentes de nuevos seguros y reaseguros como consecuencia de la previsión de desastres naturales.	X			
Resiliencia						
9. Participación en programas de energía renovable y adopción de medidas de eficiencia energética	> 6 años	9A. Incremento de la valoración del mercado a través de la planificación de la resiliencia o capacidad de adaptación. Por ejemplo, a través de investigación y desarrollo en tecnologías más eficientes del sector agrícola		X		
	1-3 años	9B. Incremento de la valoración del mercado a través de la planificación de la resiliencia en la financiación de proyectos. Por ejemplo, focalizándose en proyectos que desarrollen cultivos tolerantes a la sequía.		X		

NOTAS EXPLICATIVAS:

Plazo (1): Horizonte temporal estimado

A: Costes operacionales e ingresos

B: Inversiones de capital y asignación de gastos

C: Adquisiciones o ventas

D: Acceso a capital

Innovando en el desarrollo de metodologías y herramientas que contemplen el cambio climático y otros aspectos ambientales

El Grupo Cooperativo Cajamar, desde hace años, viene desarrollando metodologías que permiten incluir, junto a las tradicionales variables empleadas para cuantificar los riesgos (solventencia, liquidez, etc.), otras de carácter ambiental. De esta forma la entidad, durante los últimos años, ha implementado una herramienta que le permite tener un mayor conocimiento de la exposición al riesgo regulatorio de naturaleza ambiental de los clientes, y, consecuentemente, permite focalizar una adecuada gestión del riesgo en aquellos clientes que paralelamente puedan presentar una situación económico-financiera más débil. En 2019 esta herramienta ha estado siendo actualizada para poder incluir nuevos criterios ambientales relacionados con el cambio climático y la taxonomía, recientemente publicada por la Comisión Europea.

Conjuntamente al desarrollo de esta herramienta de

ECOrating, durante el ejercicio 2019 el Grupo Cooperativo Cajamar ha llevado a cabo también un análisis interno de su cartera, de forma que se ha logrado realizar una clasificación en la que se contempla para cada actividad llevada a cabo por los clientes, en base al CNAE registrado y a los diferentes umbrales marcados por la taxonomía de la Comisión Europea, cuál es su exposición a riesgos físicos y de transición, así como su vinculación a actividades de mitigación. Esto le ha permitido hacer una valoración del grado de carbonización de su cartera de riesgos y su clasificación climática, lo que supone un gran paso para el Grupo en su ambición por mantenerse en primera línea y dispuesto para afrontar las consecuencias del cambio climático en su sector, así como lograr satisfacer las necesidades y exigencias que requieran en un futuro inminente sus socios, clientes, accionistas, reguladores y otros grupos de interés.

Ventajas de tener una cartera valorizada y clasificada climáticamente



El análisis de los resultados obtenidos y reflejados en las siguientes tablas debe servir para facilitar el aprovechamiento de las potenciales oportunidades de negocio y mantenerse preparados para lograr dar respuesta a la demanda de financiación que las empresas

afectadas por los riesgos climáticos puedan necesitar en su transición hacia actividades compatibles con este proceso de descarbonización de la economía. Este será un camino que el Grupo Cooperativo Cajamar tiene decidido facilitar y recorrer junto a sus socios y clientes.

Clasificación climática cartera Grupo Cooperativo Cajamar

Resultados	Abs. (millones €)*	%**
Volumen de la cartera expuesto al riesgo de fuga de carbono	2.746,64	12,47 %
Volumen de la cartera expuesto al menos a un factor de riesgo físico (temperatura, viento, agua o suelo)	3.894,58	17,68 %
Volumen de la cartera asociado a actividades de mitigación	5.634,38	25,58 %
Volumen de la cartera expuesto al riesgo de fuga de carbono y asociado a actividades de mitigación	1.500,43	6,81 %
Volumen de la cartera expuesto al riesgo de fuga de carbono y no asociado a actividades de mitigación	1.245,21	5,65 %
Volumen de la cartera sin riesgo de fuga de carbono y asociado a actividades de mitigación	4.133,95	18,77 %
Volumen de la cartera sin riesgo de fuga de carbono y no asociado a actividades de mitigación	15.146,90	68,76 %
Volumen de la cartera expuesto al riesgo de fuga de carbono o al menos a un factor de riesgo físico	6.640,22	30,15 %
Volumen total de la cartera	22.026,49	100,00 %

*Datos a septiembre de 2019

**Porcentaje calculado en base al volumen del total de la cartera

Clasificación por riesgos climáticos según sectores en la cartera Grupo Cooperativo Cajamar

Desglose de los riesgos climáticos por sector	Abs. (millones €)*	%**	%***
Sector primario	3.887,59	95,12 %	17,65 %
Exposición al riesgo de fuga de carbono en el sector primario	5,95	0,14 %	0,03 %
Exposición a los riesgos físicos en el sector primario	3.881,64	94,98 %	17,62 %
Sector secundario	2.753,63	47 %	12,50 %
*Exposición al riesgo de fuga de carbono en el sector secundario	2.740,69	47,11 %	12,44 %
Exposición a los riesgos físicos en el sector secundario	12,94	0,22 %	0,06 %
Sector terciario	---	0 %	0 %
Exposición al riesgo de fuga de carbono en el sector terciario	---	0,00 %	0,00 %
Exposición a los riesgos físicos en el sector terciario	---	0,00 %	0,00 %
Exposición de la cartera a los riesgos climáticos (tanto físicos como de fuga de carbono) teniendo en cuenta todos los sectores	6.640,22	---	30,15%

*Datos a septiembre de 2019

**Porcentaje calculado respecto al total del sector

***Porcentaje calculado respecto del total de la cartera

Conceptos/aclaraciones:

- Se denomina **ACTIVIDADES POTENCIALMENTE MITIGADORAS** por la taxonomía a aquellas que en función de determinados umbrales contribuyen a la reducción de emisiones de CO₂. Por lo que una actividad potencialmente mitigadora sería verde si está dentro de los umbrales establecidos por la taxonomía. Las actividades que no aparecen como mitigadoras, o bien no tienen potencial mitigador, o la taxonomía no ha llegado a establecer umbrales por diversas razones.
- La **TAXONOMÍA** identifica sectores con actividades que son consideradas potencialmente destinadas a la mitigación del cambio climático: agricultura, silvicultura, manufactura, suministro de electricidad, etc.
- Se denomina **FUGA DE CARBONO** a la situación que puede producirse cuando, por motivos de costes derivados de las políticas climáticas, las empresas trasladan su producción a otros países con límites de emisión menos estrictos. Esto puede provocar un aumento total de emisiones. El riesgo de fuga de carbono puede ser mayor en determinadas industrias con gran consumo energético. Se trata de empresas cuya producción es altamente intensiva en carbono, es decir, que su transición va a ser más difícil o costosa. (Listado de sectores considerados en riesgo de fuga de carbono por la CE, Directiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a la determinación de los sectores y subsectores que se consideran en riesgo de fuga de carbono para el período 2021-2030).

6.3.3 Apoyo a la innovación e investigación (expectativa A3)



Información relacionada

- Fundación Cajamar
- Innovación Agro
- Estación experimental Las Palmerillas
- Centro de Experiencias en Paiporta

El compromiso del Grupo Cooperativo Cajamar con el sector agroalimentario surge de su propio origen ofreciendo y especializándose con productos y servicios específicos para el sector. Por todo ello, el Grupo Cooperativo Cajamar, desde hace más de 40 años, contribuye al desarrollo tecnológico y a la innovación agroalimentaria a través de sus centros de experimentación y formación, así como de sus numerosas colaboraciones con universidades, centros

públicos de investigación y empresas.

La actividad de innovación, investigación y formación que impulsa el Grupo está orientada al fomento de la cultura emprendedora en un sector tan dinámico como el agroalimentario, aplicando el conocimiento a la creación de valor y a la mejora de la rentabilidad de nuestra agricultura con prácticas sostenibles y respetuosas con el medioambiente.



El Grupo apuesta por el conocimiento como pieza clave del desarrollo socioeconómico. La capacitación técnica y profesional es el centro del modelo, conectando de forma permanente la investigación con el sector agroalimentario, tanto desde una perspectiva técnica como socioeconómica.



El Grupo fomenta la sostenibilidad económica, social y medioambiental del sector *agro*. Los centros experimentales situados en Almería y Valencia realizan proyectos de investigación aplicada y desarrollan nuevas tecnologías de producción.



El Grupo analiza las distintas variables que influyen en el sector *agro*. Además, cuenta con un departamento especializado en el análisis de las distintas variables que influyen sobre la situación y la evolución del sector con el objetivo de dar respuesta a la constante evolución.

Líneas de investigación



Agrosostenibilidad

40 proyectos de investigación



Alimentación y salud

4 proyectos de investigación



Bioeconomía

5 proyectos de investigación



Tecnología de invernaderos

10 proyectos de investigación

6.3.4 Transferencia del conocimiento (expectativa A4)



Información relacionada

- Formación
- Estudios y publicaciones
- Agroanálisis

El apoyo por parte del Grupo a la generación de conocimiento relevante para el tejido productivo y, en general, para el conjunto de la sociedad, así como el fomento de la innovación y la investigación en el sector

agroalimentario, implican la existencia de los canales adecuados para la transferencia de los resultados obtenidos.



El Grupo transfiere de forma directa conocimiento trasladando las últimas novedades en investigación a productores y técnicos con el objetivo de transformar el conocimiento en rentabilidad y competitividad.

Por todo ello el Grupo organiza de forma periódica actividades de transferencia (jornadas, seminarios, talleres) y cursos de formación para consejeros y directivos de empresas agroalimentarias, además de

cursos para jóvenes con objeto de que se incorporen al sector agroalimentario y desarrollen su actividad profesional en él.

Eventos de transferencia y divulgación realizados en 2019



104 eventos propios
y 33 colaboraciones

5.580
participantes

265 visitas
a los centros
experimentales

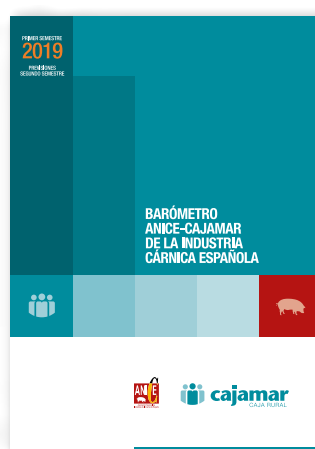
2.988
visitantes

El Grupo comparte conocimiento mediante la edición de libros, revistas, boletines e informes y monografías, que contribuyen al fomento y promoción del sector agroalimentario. En 2019 se ha publicado un nuevo número de la colección Mediterráneo Económico, serie monográfica de carácter multidisciplinar orientada a la difusión de

conocimiento y relacionada con temas especialmente relevantes para el entorno del Grupo y para la opinión pública. Por su parte, en la colección Series Temáticas, en 2019 se han publicado varios estudios que abordan distintas materias relacionadas con el sistema agroalimentario.



Observatorio sobre el sector agroalimentario español en el contexto europeo.
Autor/es:
Joaquín Maudos (dir.), Jimena Salamanca.



Barómetro ANICE- Cajamar de la industria Cárnica Española
Autor/es:
Servicio de Estudios de Cajamar



El sector vitivinícola frente al desafío del cambio climático.
Coordinador/es:
Raúl Compés López, Vicente Sotés Ruiz.



El regadío en el Mediterráneo español.
Coordinador/es:
Alberto Garrido, Alejandro Pérez-Pastor.



La apuesta por el talento en las cooperativas agroalimentarias.
Autor/es:
Narciso Arcas Lario, Raquel Sanz valle, M^a Isabel Barba Aragón, Erasmo Isidro López Becerra, Jorge Luis Sánchez Navarro, M^a del Carmen Martínez Victoria.



Análisis de la campaña hortofrutícola. Campaña 2018/2019.
Autor/es:
Servicio de Estudios Agroalimentarios de Cajamar

7. Perspectivas de futuro del Grupo Cooperativo Cajamar

El sector bancario se está implicando como nunca lo había hecho en la aceleración del proceso hacia una economía más sostenible, dotando de instrumentos financieros a las empresas para adaptarse a la transición ecológico-productiva a la que estamos asistiendo, y que no tiene precedentes.

Aparecen nuevos riesgos, nuevos costes, nuevas necesidades de capital, y, sobre todo, nuevas oportunidades. Y la sostenibilidad, sin lugar a dudas, hay que entenderla en este sentido: como una oportunidad. Cuando hablamos de sostenibilidad hay que eliminar el sentimiento de culpabilidad y restituir los conceptos de responsabilidad y oportunidad. En definitiva, hay que pensar en las generaciones futuras y en buscar fórmulas para no hipotecar su futuro, o para dejarles un mundo mejor que el que nos encontramos nosotros.

La comunidad científica nos ha hecho llegar ya varias alertas ambientales. La más importante es la del cambio climático, que implica nuevos riesgos para las empresas y para el conjunto de la sociedad: riesgos físicos, riesgos de transición, riesgos de adaptación y riesgos de litigio. El cambio climático es un riesgo sistémico, es decir, que no se puede mitigar con la diversificación, pues solo tenemos un planeta en el que vivir. Por lo tanto, no estamos hablando de estrategias de diversificación para el futuro, sino que permitan reorientar nuestra economía hacia un nuevo modelo caracterizado por la *desmaterialización*, la *digitalización* y la *descarbonización*, así como por la intensificación del conocimiento, que va a transformar, severamente, tanto los factores productivos como el producto final. Y el sector bancario, tal y como lo está planteando el marco regulatorio, tiene que actuar como catalizador y como correa de transmisión de este cambio, facilitando y reorientando los flujos financieros e intentado identificar objetivos basados en la ciencia. En definitiva, tiene que apostar por las finanzas sostenibles, que necesariamente han de estar guiadas por criterios económicos, ambientales, sociales y de gobernanza.

El cambio tecnológico y la digitalización van a seguir afectando de forma fundamental al sector bancario. Sin duda va a permitir reducir costes, hacer más eficientes y sostenible su actividad, y facilitarle aún más la vida a nuestros socios y clientes. Pero tampoco podemos caer en la sobrevaloración del cambio ni en el determinismo tecnológico, generando nuevas formas de exclusión, entre ellas la exclusión financiera o la tecnológica. Detrás de todo cambio y de cualquier avance tecnológico tiene que haber una necesidad humana que atender. Siempre ha sido ese nuestro planteamiento: la tecnología al servicio de las personas, y no al revés. Además, estamos convencidos de que la tecnología debe servir para la localización de los negocios, para fijar capital al territorio y para el desarrollo de las economías locales. Sin duda es compatible la globalización con el desarrollo local; y este, el desarrollo local, es la mayor garantía en la lucha contra la deslocalización de las empresas,

la especulación, el deterioro de los ecosistemas, la desarticulación de las cadenas productivas, la evasión y la elusión fiscales, el despoblamiento y el desempleo. Y es la banca cooperativa, la banca de la economía social, la más predispuesta a asumir estos retos y planteamientos.

Precisamente es la banca cooperativa la que está aportando diferenciación y diversificación bancaria en España, después de haberse producido uno de los mayores ajustes que se recuerdan en nuestro sector. Una reconversión que nos obliga a ser más competitivos, a gestionar los nuevos riesgos con eficacia y responsabilidad, a reforzar nuestra personalidad cooperativa y a poner en valor los principios de la economía social; esenciales para garantizar el desarrollo local sostenible.

Todo ello formulando una nueva ecuación -nuestro modelo de negocio-, en la que cabe la generación de crédito, la protección de los intereses del cliente y la inclusión financiera, una gestión óptima del riesgo, unos niveles adecuados de capital regulatorio, y, obviamente, cubrir el coste del capital. La formulación de esta ecuación es la que nos permitirá crecer con nuestro entorno. El resultado es una banca con mucho futuro por delante, basada en la cercanía, identificada con las necesidades de nuestros socios y clientes, capaz de asumir los principios de la banca responsable y sostenible, y de dar cobertura a la economía productiva y a la articulación territorial.

Asimismo, tenemos que seguir aplicando las mejores prácticas bancarias, basadas en criterios éticos, de responsabilidad social y de sostenibilidad. En definitiva, y expresado de forma sencilla, lo que pretendemos es hacer bien las cosas, asumiendo los más altos estándares de gobernanza, cumpliendo y promoviendo los principios del Pacto Mundial, comprometiéndonos con los Principios del Banca Responsable, propiciando el desarrollo de las finanzas sostenibles, y garantizando un reporte de nuestro desempeño que sea riguroso, transparente y oportuno. Un reporte que permita a la sociedad conocer nuestro impacto y exigirnos cada día mayores estándares de calidad y de fiabilidad.

Todo esto solo es posible con el compromiso tanto de nuestros accionistas, socios y clientes como del equipo ejecutivo y profesional del Grupo Cooperativo Cajamar. Entre todos conformamos los pilares que apuntalan un modelo de negocio basado en lo que para nosotros son los elementos esenciales de la sostenibilidad: las personas, las ideas y los territorios.

Manuel Yebra Sola
Consejero Delegado
BCC-Grupo Cooperativo Cajamar



Manuel Yebra Sola

8. Contenidos del informe

Categoría	Enfoque de gestión	Aspecto material corporativo	Cobertura	Alcance
Impacto de productos y servicios	Impacto de productos y servicios	E.4, S.1, S.2, A.2, A.3	Mixta	G.C.C
	Auditoría	E.1, A.1	Mixta	G.C.C
	Propiedad activa	E.1, S.1, S.5	Mixta	G.C.C
	Etiquetado de productos y servicios	E.4, S.4	Mixta	G.C.C
Dimensión económica	Desempeño económico	E.2, E.3, S.3	Interna	G.C.C
	Presencia en el mercado	E.1, S.3	Mixta	G.C.C
	Consecuencias económicas indirectas	E.2, S.1, S.2, S.4, S.5, S.6, A.2	Mixta	G.C.C
	Prácticas de adquisición	E.5	Mixta	G.C.C
Dimensión ambiental	Materiales	A.1	Externa	G.C.C
	Energía	A.1	Externa	G.C.C
	Agua	A.1	Externa	G.C.C
	Biodiversidad	No material	No aplica	No aplica
	Emisiones	A.1	Externa	G.C.C
	Efluentes y residuos	A.1	Externa	G.C.C
	Cumplimiento ambiental	A.1	Externa	G.C.C
	Evaluación ambiental de los proveedores	E.5	Mixta	G.C.C
Prácticas laborales y trabajo digno	Empleo	S.3	Interna	G.C.C
	Relaciones trabajador empresa	S.3	Interna	G.C.C
	Salud y seguridad en el trabajo	S.3	Interna	G.C.C
	Formación y enseñanza	S.3	Interna	G.C.C
	Diversidad e igualdad de oportunidades	S.3	Interna	G.C.C
	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	E.5	Mixta	G.C.C
Derechos humanos	Evaluación de derechos humanos	E.1	Mixta	G.C.C
	No discriminación	S.2, S.4	Externa	G.C.C
	Libertad de asociación y negociación colectiva	S.3	Interna	G.C.C
	Trabajo infantil	No material	No aplica	No aplica
	Trabajo forzoso	No material	No aplica	No aplica
	Medidas de seguridad	No material	No aplica	No aplica
	Derechos de la población indígena	No material	No aplica	No aplica
Sociedad	Evaluación social de los proveedores	E.5	Mixta	G.C.C
	Comunidades locales	S.4, S.5, S.6	Externa	G.C.C
	Anticorrupción	E.1	Mixta	G.C.C
	Política pública	E.1	Mixta	G.C.C
	Competencia desleal	E.1	Mixta	G.C.C
	Cumplimiento socio-económico	E.1	Mixta	G.C.C
	Evaluación social de los proveedores	E.5	Mixta	G.C.C
Responsabilidad sobre productos	Salud y seguridad de los clientes	E.4	Mixta	G.C.C
	Etiquetado de los productos y servicios	E.4	Mixta	G.C.C
	Comunicaciones de marketing	E.1, E.4	Mixta	G.C.C
	Privacidad de los clientes	E.1, E.4	Mixta	G.C.C
	Cumplimiento regulatorio	E.1, E.4	Mixta	G.C.C

8.1 Marco internacional de elaboración de informes integrados

El Grupo Cooperativo Cajamar contempla la necesidad de informar sobre los aspectos relevantes que afectan a su capacidad para la creación de valor en el corto, medio y largo plazo. Con este fin el Grupo ha adoptado como referencia el marco internacional de elaboración

de informes integrados que viene elaborando el Consejo Internacional de Informes Integrados. El informe integrado es el modelo más avanzado y exhaustivo de integración y reporte de la información financiera y no financiera.

Aspectos incluidos en el informe integrado, según los requerimientos de contenidos del IIRC.

Aspectos solicitados		Páginas
Descripción de la organización y del entorno	Descripción general	12
	Visión, misión y valores	12
	Estructura	5
	Posicionamiento en el sector financiero	12
	Descripción del entorno	9-11
Gobierno Corporativo	Órganos y mecanismos de gobierno	20-22
	Proceso de toma de decisiones	18-22
	Reflejo de la cultura en el uso de los capitales y su efecto	25-27
	Remuneración y creación de valor	18-19, 40-42
Modelo de Negocio	Cadena de valor	23-28
	Materialidad	31
	Grupos de interés: identificación, selección y gestión	29-30
	Creación de valor compartido	23
Oportunidades y Riesgos	Identificación de oportunidades y riesgos	36, 81-83
	Probabilidad de ocurrencia y oportunidad de mejora	35-36
Estrategia y asignación de recursos: desempeño	Objetivos y actuaciones desarrolladas para conseguirlos	37-39
	Asignación de recursos	37-39
	Medición logros y metas	37-39
Perspectivas de futuro	Expectativas de la organización sobre el entorno y efecto en la organización	89-90
	Preparación de la organización respecto a las perspectivas de futuro	89-90

8.2 Pacto Mundial y GRI

El Banco de Crédito Cooperativo, como cabecera del Grupo Cooperativo Cajamar, está adherido desde 2006 al Pacto Mundial de Naciones Unidas, y está comprometido a ir implantando la ética, la responsabilidad social empresarial y los principios de sostenibilidad, así como a informar

anualmente su desempeño en relación a los diez principios. A través del presente informe, el Grupo Cooperativo Cajamar da respuesta a los requerimientos de información contemplados en el Informe de Progreso relativo a 2018.

Aspectos incluidos en el informe integrado, según los requerimientos de contenidos del IIRC.

Aspectos solicitados		Equivalencia en GRI Standards
Derechos Humanos	Principio 1 Las empresas y los Derechos Humanos Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos	406-1; 407-1; 408-1; 409-1; 413-1
	Principio 2 Vulneración de los Derechos Humanos Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos	406-1; 407-1; 408-1; 409-1
Normas Laborales	Principio 3 Las empresas y la libertad de asociación Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	102-41, 402-1; 407-1
	Principio 4 Las empresas y el trabajo forzoso y coacción Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	409-1
	Principio 5 Erradicación del trabajo infantil Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	408-1
	Principio 6 La discriminación en el empleo Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	102-8; 406-1; 414-1 y 414-2
Medioambiente	Principio 7 Las empresas y el medioambiente Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente	301-1 y 301-3; del 302-1 al 302-5; del 303-1 al 303-3; del 304-1 al 304-4; del 305-1 al 305-7; del 306- 1 al 306-5; 307-1; 308-1 y 308-2
	Principio 8 Iniciativas para el respeto medioambiental Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	301-1 y 301-3; del 302-1 al 302-5; del 303-1 al 303-3; del 304-1 al 304-4; del 305-1 al 305-7; del 306- 1 al 306-5; 307-1; 308-1 y 308-2
	Principio 9 Difusión de tecnologías ecológicas Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente	301-1 y 301-3; del 302-1 al 302-5; del 303-1 al 303-3; del 304-1 al 304-4; del 305-1 al 305-7; del 306- 1 al 306-5; 307-1; 308-1 y 308-2
Anticorrupción	Principio 10 Las empresas y la corrupción, la extorsión y el soborno Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	Del 205-1 al 205-3; y 415-1

8.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible y GRI

Objetivo	Correspondencias con GRI
	202-1; 203-2; FS3; FS6; FS7; 413-1
	201-1; 203-1; 203-2; 413-1
	203-2; 305-1; 305-2; 305-3; 305-6; 305-7; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 403-2; 404-1
	102-27; 403-3; 404-1
	102-22; 102-24; 201-1; 202-1; 203-1; 406-1; 401-1; 401-3; 403-1; 404-1; 404-3; 405-1; 405-2; 414-1
	303-1; 303-2; 303-3; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5; 307-1
	201-1; 203-1; 302-1; 302-2; 302-3; 302-4; 302-5
	102-8; 102-41; 201-1; 202-1; 202-2; 203-2; 301-1; 301-2; 301-3; 302-1; 302-4; 302-5; 303-3; 401-1; 401-2; 401-3; 402-1; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 404-1; 404-2; 404-3; 405-1; 405-2; 406-1; 407-1; 412-1; 412-2; 412-3; 414-1; 414-2; 413-1; 413-2; FS6; FS7
	201-1; 203-1; FS7; FS8
	203-2; FS1; FS2; FS3; FS4; FS5; FS7; FS10; FS11; FS15; FS16
	203-1; 301-2; 301-3; 302-4; 304-3; 305-5; 306-1; 308-1; 413-1; 414-1; FS7; FS8; FS13
	301-1; 301-2; 301-3; 302-1; 302-2; 302-3; 302-4; 302-5; 303-3; 304-3; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 305-6; 305-7; 413-1; 414-1; 417-1; FS10; FS7; FS8; FS11; FS13
	201-2; 301-2; 301-3; 302-1; 302-2; 302-3; 302-4; 302-5; 303-1; 303-2; 303-3; 304-3; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 305-6; 305-7; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5; 308-1; FS8
	304-3; 304-4; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 305-6; 305-7; 306-1; 306-3; 306-4; 306-5
	304-3; 304-4; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 305-6; 305-7; 306-1; 306-3; 306-4; 306-5
	102-16; 102-17; 102-21; 102-22; 102-23; 102-24; 102-25; 102-29; 102-37; 205-1; 205-2; 206-1; 307-1; 406-1; 408-1; 410-1; 414-1; 414-2; 415-1; 416-2; 417-2; 417-3; 418-1; 419-1;
	102-12; 102-13; 102-14; 102-41; 203-2

8.4 Correspondencias entre la Ley de información no financiera y GRI

Aspectos incluidos en el Informe integrado en base a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto

Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Aspectos solicitados		Correspondencias con GRI Standards
Información sobre el modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del Grupo Entorno empresarial, organización, estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1; 102-2; 102-3; 102-4; 102-5; 102-6; 102-7; 102-8; 102-9; 102-10; 102-14; 102-15; 102-18; 103-1; 103-2; 103-3
Información sobre cuestiones medioambientales	Contaminación Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación luminica.	103-1; 103-2; 103-3; 301-1; 301-2; 301-3; 302-1; 302-2; 302-3; 302-4; 302-5; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 306-2; 307-1; FS8
	Economía circular y prevención y gestión de residuos Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103-1; 103-2; 103-3; 301-1; 301-2; 301-3; 303-1; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5
	Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103-1; 103-2; 103-3; 302-1; 302-2; 302-3; 302-4; 302-5
	Cambio climático Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103-1; 103-2; 103-3; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5; 305-6; 305-7
	Protección de la biodiversidad Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No material
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, 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, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.	102-8; 103-1; 103-2; 103-3; 401-1; 401-2; 401-3
	Organización del trabajo Organización del tiempo de trabajo Número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103-1; 103-2; 103-3; 401-3; 403-2
	Salud y seguridad Condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	102-8; 103-1; 103-2; 103-3; 403-2

Aspectos solicitados		Correspondencias con GRI Standards
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Relaciones sociales Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	102-8; 102-41; 103-1; 103-2; 103-3; 402-1; 403-1; 403-4; 412-3
	Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	102-8; 103-1; 103-2; 103-3; 404-1; 404-2; 404-3; 412-2
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	102-8; FS14
	Igualdad Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	102-8; 103-1; 103-2; 103-3; 405-1; 405-2; 406-1
Información sobre el respeto a los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	102-8; 102-41; 402-1; 406-1; 407-1; 408-1; 409-1; 412-1; 412-2; 412-3; 413-1; 414-1; 414-2
Información relativa a la lucha anticorrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	103-1; 103-2; 102-3; 205-1; 205-2; 205-3; 415-1
Otra información relevante sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	102-2; 103-1; 103-2; 103-3; 413-1; 413-2; FS13; FS16
	Subcontratación y proveedores La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas.	103-1; 103-2; 103-3; 414-1; 414-2; FS1; FS3; FS9
	Consumidores Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	103-1; 103-2; 103-3; 416-1; 416-2
	Información fiscal Los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	103-1; 103-2; 103-3; 102-5; 201-1; 201-4

Anexo I – Índice de contenidos GRI

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

GRI Estandar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
GRI 101: Fundamentos, 2016				
Perfil de la organización				
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-1 Nombre de la organización	12, 14	GCC	120-121
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	12-13, 23-24	GCC	120-121
	102-3 Ubicación de la sede	12	GCC	120-121
	102-4 Ubicación de las operaciones	12-13	GCC	120-121
	102-5 Propiedad y forma jurídica	12	GCC	120-121
	102-6 Mercados servidos	23-24, 57-58	GCC	120-121
	102-7 Tamaño de la organización	5, 12	GCC	120-121
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	61-64, 68, 78, 104-118	GCC	120-121
	102-9 Cadena de suministro	55-56	GCC	120-121
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	12	GCC	120-121
	102-11 Principio o enfoque de precaución	12	GCC	120-121
	102-12 Iniciativas externas	12, 17, 40, 80-81	GCC	120-121
	102-13 Afiliación a asociaciones	8, 12, 17, 40, 80-81	GCC	120-121
Estrategia				
GRI 102:Contenidos generales, 2016	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	6-7, 89-90	GCC	120-121
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	8-11, 25-27, 33-39	GCC	120-121
Ética e integridad				
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	12, 18-19, 22, 40-41	GCC	120-121
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	18-19, 22, 48, 69	GCC	120-121
Gobernanza				
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-18 Estructura de gobernanza	18-20, 32	GCC	120-121
	102-19 Delegación de autoridad	18, 20, 32	GCC	120-121
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	18-20, 22, 32	GCC	120-121
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	29		
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno	18-20, 22	GCC	120-121
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	18, 20	GCC	120-121
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	18-19, 22, 41	GCC	120-121
	102-25 Conflicto de intereses	18-19, 22, 48	GCC	120-121
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	18-19, 22		
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	18-19, 22	GCC	120-121
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	18-19, 22, 41	GCC	120-121
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	18-19, 22, 25-27, 40-42, 81-83, 85	GCC	120-121
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	18-19, 22, 45	GCC	120-121
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	15-16, 18-19, 22, 32	GCC	120-121
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	18-19	GCC	120-121
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	18-19, 22, 69	GCC	120-121
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	29-31, 69	GCC	120-121
	102-35 Políticas de remuneración	18	GCC	120-121
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	18	GCC	120-121
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	30	GCC	120-121
	102-38 Ratio de compensación total anual	114-115	GCC	120-121
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	114-115	GCC	120-121
Participación de los grupos de interés				
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-40 Lista de grupos de interés	29, 38	GCC	120-121
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	37-39, 119	GCC	120-121
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	29-30	GCC	120-121
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	29, 48	GCC	120-121
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	29-31, 48	GCC	120-121

* Para el Servicio de Divulgación de Materialidad (*Materiality Disclosures Service*), los Servicios de GRI revisaron que el índice de contenido GRI se presenta claramente y las referencias de las Divulgaciones 102-40 a 102-49 se alinean con las secciones correspondientes en el cuerpo del informe. / El servicio se realizó en la versión en español del informe.

* For the Materiality Disclosures Service, GRI Services reviewed that the GRI content index is clearly presented and the references for Disclosures 102-40 to 102-49 align with appropriate sections in the body of the report. / The service was performed in the spanish version of the report.

GRI Estandar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Prácticas para la elaboración de informes				
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	5	GCC	120-121
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	4, 30-31, 92-96	GCC	120-121
	102-47 Lista de temas materiales	30, 69, 71, 91	GCC	120-121
	102-48 Re-expresión de la información	4	GCC	120-121
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	4	GCC	120-121
	102-50 Periodo objeto del informe	4	GCC	120-121
	102-51 Fecha del último informe	4	GCC	120-121
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	4	GCC	120-121
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	120-121	GCC	120-121
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	103		
	102-55 Índice de contenidos GRI	4, 97-103	GCC	120-121
	102-56 Verificación externa	120-121	GCC	120-121
Dimensión económica				
Desempeño económico				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	28, 29, 92	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	28, 29, 92	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28, 29, 92	GCC	120-121
GRI 201: Desempeño económico, 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	28, 70, 72-73	GCC	120-121
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	33-36, 70, 72, 81-85	GCC	120-121
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	118	GCC	120-121
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	64	GCC	120-121
Presencia en el mercado				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	104-118	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	104-118	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	104-118	GCC	120-121
GRI 202: Presencia en el mercado, 2016	202-1: Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	114	GCC	120-121
	202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	111	GCC	120-121
Impactos económicos indirectos				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	57-59	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	57-59	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	57-59	GCC	120-121
GRI 203: Impactos económicos indirectos, 2016	203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	57-59, 86	GCC	120-121
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	28, 57-58, 70, 72-73, 86	GCC	120-121
Prácticas de adquisición				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	55-56	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	55-56	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	55-56	GCC	120-121
GRI 204: Prácticas de adquisición, 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	56	GCC	120-121
Anticorrupción				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	22	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	22	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	22	GCC	120-121
GRI 205: Anticorrupción, 2016	205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	22	GCC	120-121
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	22	GCC	120-121
	205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	22	GCC	120-121
Competencia desleal				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	46	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	46	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	46	GCC	120-121
GRI 206: Competencia desleal, 2016	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	46	GCC	120-121

GRI Estandar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Dimensión ambiental				
Materiales				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	77	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	77	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	77	GCC	120-121
GRI 301: Materiales, 2016	301-1: Materiales utilizados por peso o volumen.	77	GCC	120-121
	301-2: Insumos reciclados	77, ver nota (a) pág. 103	GCC	120-121
	301-3: Productos reutilizados y materiales de envasado	77	GCC	120-121
Energía				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	70-76	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	70-76	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	70-76	GCC	120-121
GRI 302: Energía, 2016	302-1: Consumo energético dentro de la organización	70, 74-75	GCC	120-121
	302-2: Consumo energético fuera de la organización	76	GCC	120-121
	302-3: Intensidad energética	74	GCC	120-121
	302-4: Reducción del consumo energético	74, 76	GCC	120-121
	302-5: Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	76	GCC	120-121
Agua				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	78	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	78	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	78, ver nota (b) pág. 103	GCC	120-121
GRI 303: Agua, 2016	303-1: Extracción de agua por fuente	78	GCC	120-121
	303-2: Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	ver nota (b) pág. 103	GCC	120-121
	303-3: Agua reciclada y reutilizada	ver nota (b) pág. 103	GCC	120-121
Biodiversidad				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	ver nota (i) pág. 103	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ver nota (i) pág. 103	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	ver nota (i) pág. 103	GCC	120-121
GRI 304: Biodiversidad, 2016	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	ver nota (i) pág. 103	GCC	120-121
	304-2: Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	ver nota (i) pág. 103	GCC	120-121
	304-3: Hábitats protegidos o restaurados	ver nota (i) pág. 103	GCC	120-121
	304-4: Especies que aparecen en la Lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	ver nota (i) pág. 103	GCC	120-121
Emisiones				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	79	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	79	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	79	GCC	120-121
GRI 305: Emisiones, 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	79	GCC	120-121
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	79	GCC	120-121
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	79	GCC	120-121
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	79	GCC	120-121
	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	ver nota (c) pág. 103	GCC	120-121
	305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	ver nota (d) pág. 103	GCC	120-121
	305-7: Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	ver nota (e) pág. 103	GCC	120-121
Efluentes y residuos				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	77	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	77	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	77, ver nota (f) pág. 103	GCC	120-121
GRI 306: Efluentes y residuos, 2016	306-1: Vertido de aguas en función de su calidad y destino.	ver nota (f) pág. 103	GCC	120-121
	306-2: Residuos por tipo y método de eliminación	77	GCC	120-121
	306-3: Derrames significativos	ver nota (g) pág. 103	GCC	120-121
	306-4: Transporte de residuos peligrosos	ver nota (h) pág. 103	GCC	120-121
	306-5: Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	ver nota (i) pág. 103	GCC	120-121

GRI Estandar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Dimensión ambiental				
Cumplimiento ambiental				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	79	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	79	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	79	GCC	120-121
GRI 307: Cumplimiento ambiental, 2016	307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	79	GCC	120-121
Evaluación ambiental de proveedores				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	55-56	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	55-56	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	55-56	GCC	120-121
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores, 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	55-56	GCC	120-121
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	55-56	GCC	120-121

GRI Estandar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Dimensión social				
Empleo				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	105-117	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	105-117	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	105-117	GCC	120-121
GRI 401: Empleo, 2016	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	105-111	GCC	120-121
	401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	118	GCC	120-121
	401-3: Permiso parental	60, 117	GCC	120-121
Relaciones trabajador-empresa				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	104	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	104	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	104	GCC	120-121
GRI 402: Relaciones trabajador- empresa, 2016	402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	55-56, 104	GCC	120-121
Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	116	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	116	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	116	GCC	120-121
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo, 2016	403-1: Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	116	GCC	120-121
	403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	116	GCC	120-121
	403-3: Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	116	GCC	120-121
	403-4: Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	116	GCC	120-121
Formación y enseñanza				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	62-64	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	62-64	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	62-64	GCC	120-121
GRI 404: Formación y enseñanza, 2016	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	63	GCC	120-121
	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	62-64	GCC	120-121
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	62, ver nota (k) pág. 103	GCC	120-121

GRI Estandar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Dimensión social				
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	112-115	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	112-115	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	21, 112-115	GCC	120-121
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades, 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	112-115	GCC	120-121
	405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	21, 112-115	GCC	120-121
No discriminación				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	60-61	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	60-61	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60-61	GCC	120-121
GRI 406: No discriminación, 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	61	GCC	120-121
Libertad de asociación y negociación colectiva				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	119	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	119	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	119	GCC	120-121
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva, 2016	407-1: Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	119	GCC	120-121
Evaluación de derechos humanos				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	55-56	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	55-56	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	55-56	GCC	120-121
GRI 412: Evaluación de derechos humanos, 2016	412-1: Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	55-56, 72	GCC	120-121
	412-2: Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	64	GCC	120-121
	412-3: Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	55-56	GCC	120-121
Comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	65-68, 86	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	65-68, 86	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	65-68, 86	GCC	120-121
GRI 413: Comunidades locales, 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	65-68, 86	GCC	120-121
	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	65-66	GCC	120-121
Evaluación social de los proveedores				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	56	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	56	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	56	GCC	120-121
GRI 414: Evaluación social de proveedores, 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	56	GCC	120-121
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	56	GCC	120-121
Política pública				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	22	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	22	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	22	GCC	120-121
GRI 415: Política pública, 2016	415-1: Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	22	GCC	120-121

GRI Estandar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Dimensión social				
Salud y seguridad de los clientes				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	50-51	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	50-51	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	50-51	GCC	120-121
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes, 2016	416-1: Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	50-51	GCC	120-121
	416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	51	GCC	120-121
Marketing y etiquetado				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	50-51	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	50-51	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	50-51	GCC	120-121
GRI 417: Marketing y etiquetado, 2016	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	51	GCC	120-121
	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	50-51	GCC	120-121
	417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	50-51	GCC	120-121
Privacidad del cliente				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	50-51	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	50-51	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	50-51	GCC	120-121
GRI 418: Privacidad del cliente, 2016	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	50-51	GCC	120-121
Cumplimiento socioeconómico				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	50-51	GCC	120-121
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	50-51	GCC	120-121
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	50-51	GCC	120-121
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico, 2016	419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	50-51	GCC	120-121

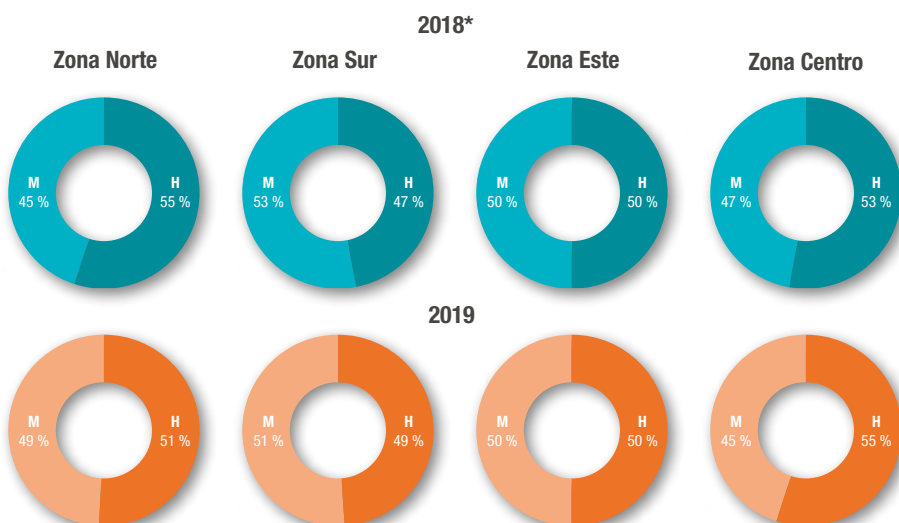
GRI Estandar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
CONTENIDOS ESPECÍFICOS DEL SECTOR FINANCIERO				
Impacto de productos y servicios				
FS1	Políticas con aspectos ambientales y sociales específicos aplicadas a líneas de negocio	18, 22, 52, 54-56, 60, 74	GCC	120-121
FS2	Procedimientos para la evaluación y el control de riesgos sociales y ambientales en las líneas de negocio	33-36, 45, 81-85	GCC	120-121
FS3	Procesos para monitorizar la implementación por parte de los clientes de los requisitos sociales y medioambientales incluidos en contratos o transacciones	33-36, 45	GCC	120-121
FS4	Procesos para mejorar la competencia de los empleados para implementar las políticas y procedimientos medioambientales y sociales aplicados a las líneas de negocio	62	GCC	120-121
FS5	Interacciones con clientes/sociedades participadas/socios empresariales en relación a los riesgos y oportunidades medioambientales y sociales	29, 48-49, 51, 71, 85-88	GCC	120-121
FS6	Porcentaje de la cartera para las líneas de negocio	46-47, ver nota (l) pág. 103	GCC	120-121
FS7	Valor monetario de los productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio social específico para cada línea de negocio desglosada según su propósito	59, 70, 86	GCC	120-121
FS8	Valor monetario de los productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio medioambiental específico para cada línea de negocio desglosada según su propósito	59, 70, 72, 76	GCC	120-121
Auditoría				
FS9	Cobertura y frecuencia de auditorías para evaluar la implementación de las políticas medioambientales y sociales y los procedimientos de evaluación de riesgos	ver nota (m) pág. 103	GCC	120-121
Propiedad activa				
FS10	Porcentaje y número de compañías dentro de la cartera de la entidad con las que la organización ha interactuado en temas medioambientales y sociales	85	GCC	120-121
FS11	Porcentaje de activo sujetos a controles medioambientales o sociales tanto positivos como negativos	85	GCC	120-121
FS12	Políticas de voto en asuntos medioambientales o sociales en participaciones sobre las cuales la organización posee derecho de voto o recomendación de voto	73, ver nota (n) pág. 103	GCC	120-121
Comunidades locales				
FS13	Acceso a servicios financieros en áreas despobladas/desfavorecidas por tipo de acceso	65-66	GCC	120-121
FS14	Iniciativas para mejorar el acceso a personas con minusvalías e impedimentos	50, 52-54, 62, 65	GCC	120-121
Etiquetado de productos y servicios				
FS15	Políticas de comercialización justa de productos y servicios financieros	50	GCC	120-121
FS16	Iniciativas para ampliar la cultura financiera, desglosadas por tipos de beneficiarios	50, 65-66, 68, 87	GCC	120-121

Notas

- (a) Se informa sobre este indicador a nivel cualitativo
- (b) La entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos, por tanto el agua captada como vertida se hace a través de la red urbana
- (c) El Grupo Cooperativo Cajamar en 2019 no ha determinado la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero por lo que el dato no está disponible. Está prevista su determinación en el trienio relativo al Plan de Ecoeficiencia
- (d) Debido a la actividad de la entidad no se generan sustancias destructoras de la capa de ozono
- (e) Dada la actividad financiera de la entidad, no se producen emisiones significativas al aire
- (f) La entidad capta y vierte el agua a través de la red urbana
- (g) La entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos, y por su actividad no genera derrames
- (h) La entidad por su actividad no transporta residuos
- (i) La entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos, por tanto, no impacta en espacios naturales protegidos y/o sobre la biodiversidad
- (j) Esta información carece de relevancia dada la actividad financiera de la entidad
- (k) La información relacionada con el desglose por categoría profesional no está disponible. El Grupo establecerá a medio plazo los procedimientos internos para facilitar la información.
- (l) La información relacionada con el desglose de la cartera para las líneas de negocio por región no se divulga por motivos de confidencialidad
- (m) No disponible actualmente - Grupo Cooperativo Cajamar está trabajando en la identificación de riesgos sociales y medioambientales, así como en el desarrollo de actuaciones orientadas a la implantación de auditorías que evalúen dichos riesgos. El Grupo establecerá a medio plazo los procedimientos para facilitar la información
- (n) En relación a la intención de voto del Grupo Cooperativo Cajamar sobre cuestiones ambientales, todas las decisiones que se adopten, tanto en el ámbito interno como en las entidades adheridas como en las sociedades participadas, seguirán las directrices de actuación marcadas en la Política Medioambiental del Grupo

Anexo II – Perfil de la plantilla

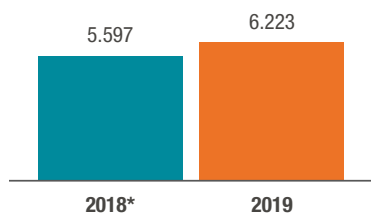
Perfil de la plantilla del Grupo Cooperativo Cajamar



A efectos de comparabilidad de la información reportada, se hace constar que los datos de 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos de 2019 sí que incluyen esta información.

La zona Norte contempla los datos de las comunidades autónomas de Galicia, Asturias, Cantabria, País vasco y Navarra; la zona Centro contempla los datos de La Rioja, Aragón, Castilla y León, Madrid, La Mancha, Extremadura; la zona Este contempla los datos Cataluña, Valencia, Murcia, Baleares; la zona Sur contempla los datos de Andalucía, Canarias, Ceuta y Melilla.

Número de empleados



Estabilidad laboral

Empleados		
	2018*	2019
Con contrato indefinido	97,48 %	97,43 %
Con jornada completa	98,09 %	97,86 %

Plantilla a 31 de diciembre.

El dato de 2018 no incluye la plantilla de las empresas participadas, que en 2019 fue de 662 personas.

Distribución geográfica de la plantilla

Zona	2018*		2019	
	H	M	H	M
Norte	21	17	23	22
Sur	999	1.127	1.320	1.360
Este	1.428	1.425	1.430	1.437
Centro	309	271	346	285
Total	5.597		6.223	

Movilidad: En caso de producirse un desplazamiento con una duración superior a tres meses, el preaviso no es inferior a 5 días laborables. En el caso del convenio de mediación de seguros privados establece que los desplazamientos inferiores a 3 meses necesitan de un preaviso de 5 días laborables y los superiores a 3 meses necesitan de un preaviso de 15 días naturales. Además, en el caso de que se produzca un traslado o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el preaviso no puede ser inferior a treinta días.

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

Desglose de la plantilla distribuidos por grupos edad, sexo y zona geográfica (401-1)

Zona	Hasta 35 años			De 36 a 55 años			> 55 años			Total		
2018*	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Norte	5	7	12	16	10	26	0	0	0	21	17	38
Sur	83	152	235	872	969	1.841	44	6	50	999	1.127	2.126
Este	92	177	269	1.315	1.247	2.562	21	1	22	1.428	1.425	2.853
Centro	41	58	99	263	211	474	5	2	7	309	271	580
Total	221	394	615	2.466	2.437	4.903	70	9	79	2.757	2.840	5.597

Zona	Hasta 35 años			De 36 a 55 años			> 55 años			Total		
2019	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Norte	3	8	11	20	14	34	0	0	0	23	22	45
Sur	149	203	352	1.120	1.148	2.268	51	9	60	1.320	1.360	2.680
Este	70	132	202	1.329	1.300	2.629	31	5	36	1.430	1.437	2.867
Centro	36	52	88	301	230	531	9	3	12	346	285	631
Total	258	395	653	2.770	2.692	5.462	91	17	108	3.119	3.104	6.223

Distribución por contrato laboral y sexo de la plantilla

Sexo	2018*		2019	
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato indefinido	Contrato temporal
Hombres	2.701	56	3.066	53
Mujeres	2.755	85	2.997	107
Total	5.456	141	6.063	160

Distribución por tipo de jornada de la plantilla

Sexo	2018*		2019	
	Jornada completa	Jornada reducida	Jornada completa	Jornada reducida
Hombres	2.744	13	3.107	12
Mujeres	2.746	94	2.983	121
Total	5.490	107	6.090	133

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

Desglose por sexo, edad y clasificación profesional según los distintos tipos de contrato y tipo de jornada de la plantilla

Duración temporal a tiempo completo (eventual)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	20	44,4 %	25	55,6 %	2	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	22	46,8 %	25	53,2 %
Total	20	44,4 %	25	55,6 %	2	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	22	46,8 %	25	53,2 %

Duración temporal a tiempo completo (interinidad)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	30	35,3 %	55	64,7 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	30	34,1 %	58	65,9 %
Total	30	35,3 %	55	64,7 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	30	34,1 %	58	65,9 %

Indefinido a tiempo completo (ordinario)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	2	100,0 %	0	0,0 %	4	100,0 %	0	0,0 %	6	100,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	30	83,3 %	6	16,7 %	1	100,0 %	0	0,0 %	31	83,8 %	6	16,2 %
Directivo Tipo 1	1	50,0 %	1	50,0 %	108	76,1 %	34	23,9 %	4	100,0 %	0	0,0 %	113	76,4 %	35	23,6 %
Directivo Tipo 2	40	61,5 %	25	38,5 %	746	72,4 %	284	27,6 %	4	57,1 %	3	42,9 %	790	71,7 %	312	28,3 %
Mandos intermedios	35	36,8 %	60	63,2 %	416	43,7 %	535	56,3 %	6	100,0 %	0	0,0 %	457	43,4 %	595	56,6 %
Otros	95	29,5 %	227	70,5 %	1.162	42,5 %	1.574	57,5 %	47	90,4 %	5	9,6 %	1.304	41,9 %	1.806	58,1 %
Total	171	35,3 %	313	64,7 %	2.464	50,3 %	2.433	49,7 %	66	89,2 %	8	10,8 %	2.701	49,5 %	2.754	50,5 %

Otros tipos de contratos

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	0	0,0 %	1	100,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	4	80,0 %	1	20,0 %	4	57,1 %	3	42,9 %
Total	0	0,0 %	1	100,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	4	80,0 %	1	20,0 %	4	57,1 %	3	42,9 %

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

Duración temporal a tiempo completo (eventual)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	15	30,6 %	34	69,4 %	6	37,5 %	10	62,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	21	32,3 %	44	67,7 %
Total	15	30,6 %	34	69,4 %	6	37,5 %	10	62,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	21	32,3 %	44	67,7 %

Duración temporal a tiempo completo (interinidad)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	26	34,7 %	49	65,3 %	0	0,0 %	6	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	26	32,1 %	55	67,9 %
Total	26	34,7 %	49	65,3 %	0	0,0 %	6	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	26	32,1 %	55	67,9 %

Indefinido a tiempo completo (ordinario)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %	4	100,0 %	0	0,0 %	7	100,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	27	81,8 %	6	18,2 %	3	100,0 %	0	0,0 %	30	83,3 %	6	16,7 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	1	100,0 %	114	75,5 %	37	24,5 %	11	100,0 %	0	0,0 %	125	76,7 %	38	23,3 %
Directivo Tipo 2	26	55,3 %	21	44,7 %	741	71,3 %	299	28,8 %	4	80,0 %	1	20,0 %	771	70,6 %	321	29,4 %
Mandos intermedios	28	35,4 %	51	64,6 %	466	45,2 %	566	54,8 %	9	90,0 %	1	10,0 %	503	44,9 %	618	55,1 %
Otros	163	41,2 %	233	58,8 %	1.410	44,4 %	1.765	55,6 %	57	80,3 %	14	19,7 %	1.630	44,8 %	2.012	55,2 %
Total	217	41,5 %	306	58,5 %	2.761	50,8 %	2.673	49,2 %	88	84,6 %	16	15,4 %	3.066	50,6 %	2.995	49,4 %

Otros tipos de contratos

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	0	0,0 %	6	100,0 %	3	50,0 %	3	50,0 %	3	75,0 %	1	25,0 %	6	37,5 %	10	62,5 %
Total	0	0,0 %	6	100,0 %	3	50,0 %	3	50,0 %	3	75,0 %	1	25,0 %	6	37,5 %	10	62,5 %

Desglose por categoría profesional, edad y sexo de los despidos de la plantilla

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
2018*																
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	1	100,0 %	0	0,0 %	1	0,0 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2	66,7 %	1	33,3 %
Otros	1	33,3 %	2	66,7 %	9	90,0 %	1	10,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	10	76,9 %	3	23,1 %
Total	2	50,0 %	2	50,0 %	13	86,7 %	2	13,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	15	78,9 %	4	21,1 %

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
2019																
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	5	83,3 %	1	16,7 %	1	100,0 %	0	0,0 %	6	85,7 %	1	14,3 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %
Otros	0	0,0 %	0	0,0 %	9	37,5 %	15	62,5 %	2	100,0 %	0	0,0 %	11	42,3 %	15	57,7 %
Total	0	0,0 %	0	0,0 %	14	45,2 %	17	54,8 %	3	100,0 %	0	0,0 %	17	50,0 %	17	50,0 %

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.



Desglose por sexo, edad y clasificación profesional de las altas¹ según los distintos tipos de contrato y tipo de jornada de la plantilla

Duración temporal y tiempo completo (eventual)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	7	41,2 %	10	58,8 %	2	100,0 %	0	0,0 %	9	47,4 %	10	52,6 %
Total	7	41,2 %	10	58,8 %	2	100,0 %	0	0,0 %	9	47,4 %	10	52,6 %

Duración temporal y tiempo completo (interinidad)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	5	62,5 %	3	37,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	5	62,5 %	3	37,5 %
Total	5	62,5 %	3	37,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	5	62,5 %	3	37,5 %

Indefinido y tiempo completo

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	1	0,0 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %	4	100,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	0	0,0 %
Otros	5	50,0 %	5	50,0 %	8	80,0 %	2	20,0 %	13	65,0 %	7	35,0 %
Total	7	58,3 %	5	41,7 %	12	85,7 %	2	14,3 %	19	73,1 %	7	26,9 %

Otros

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

¹ Para el cálculo de la información de alta de 2019 se ha revisado el criterio considerando como alta todas las contrataciones realizadas. Para 2018 se consideraron todas las contrataciones de personas que no habían tenido relación laboral previa en la entidad.

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

Duración temporal y tiempo completo (eventual)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	21	36,8 %	36	63,2 %	12	54,5 %	10	45,5 %	33	41,8 %	46	58,2 %
Total	21	36,8 %	36	63,2 %	12	54,5 %	10	45,5 %	33	41,8 %	46	58,2 %

Duración temporal y tiempo completo (interinidad)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	52	28,4 %	131	71,6 %	0	0,0 %	15	100,0 %	52	26,3 %	146	73,7 %
Total	52	28,4 %	131	71,6 %	0	0,0 %	15	100,0 %	52	26,3 %	146	73,7 %

Indefinido y tiempo completo

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	9	64,3 %	5	35,7 %	9	64,3 %	5	35,7 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	2	100,0 %	5	45,5 %	6	54,5 %	5	38,5 %	8	61,5 %
Otros	12	44,4 %	15	55,6 %	43	44,8 %	53	55,2 %	55	44,7 %	68	55,3 %
Total	12	41,4 %	17	58,6 %	60	48,4 %	64	51,6 %	72	47,1 %	81	52,9 %

Otros

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Mandos intermedios	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Otros	0	0,0 %	8	100,0 %	3	27,3 %	8	72,7 %	3	15,8 %	16	84,2 %
Total	0	0,0 %	8	100,0 %	3	27,3 %	8	72,7 %	3	15,8 %	16	84,2 %

Evolución de las nuevas contrataciones

	2018*		2019	
Nuevas contrataciones que continúan	50	94,34 %	272	73,91 %
Nuevas contrataciones que dejan de trabajar	3	5,66 %	96	26,09 %

Para el cálculo de la información de alta de 2019 se ha revisado el criterio considerando como alta todas las contrataciones realizadas. Para 2018 se consideraron todas las contrataciones de personas que no habían tenido relación laboral previa en la entidad.

Número y % de nuevas contrataciones¹ sobre el total de empleados distribuidos por edad, sexo y zona geográfica (401-1)

Zona	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
2018*																
Norte	0	0,0 %	3	42,9 %	1	6,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	4,8 %	3	17,6 %
Sur	5	6,0 %	6	3,9 %	9	1,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	14	1,4 %	6	0,5 %
Este	5	5,4 %	6	3,4 %	1	0,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	6	0,4 %	6	0,4 %
Centro	9	22,0 %	3	5,2 %	3	1,1 %	2	0,9 %	0	0,0 %	0	0,0 %	12	3,9 %	5	1,8 %
Total	19	8,6 %	18	4,6 %	14	0,6 %	2	0,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %	33	1,2 %	20	0,7 %

Zona	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
2019																
Norte	1	33,3 %	6	75,0 %	4	20,0 %	3	21,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %	5	21,7 %	9	40,9 %
Sur	51	34,2 %	100	49,3 %	19	1,7 %	23	2,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	70	5,3 %	123	9,0 %
Este	32	45,7 %	61	46,2 %	5	0,4 %	7	0,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	37	2,6 %	68	4,7 %
Centro	15	41,7 %	17	32,7 %	19	6,3 %	5	2,2 %	0	0,0 %	0	0,0 %	34	9,8 %	22	7,7 %
Total	99	38,4 %	184	46,6 %	47	1,7 %	38	1,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %	146	4,7 %	222	7,2 %

¹ Se han considerado como nuevos contratos aquellos que no han tenido continuidad.

Número y % de bajas sobre el total de empleados distribuidos por edad, sexo y zona geográfica (401-1)

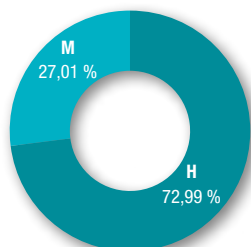
Zona	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
2018*																
Norte	1	20,0 %	1	14,3 %	0	0,0 %	3	30,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	4,8 %	4	23,5 %
Sur	19	22,9 %	32	21,1 %	33	3,8 %	21	2,2 %	28	63,6 %	8	133,3 %	80	8,0 %	61	5,4 %
Este	16	17,4 %	47	26,6 %	55	4,2 %	63	5,1 %	21	100,0 %	10	1000,0 %	92	6,4 %	120	8,4 %
Centro	9	22,0 %	14	24,1 %	12	4,6 %	10	4,7 %	11	220,0 %	1	50,0 %	32	10,4 %	25	9,2 %
Total	45	20,4 %	94	23,9 %	100	4,1 %	97	4,0 %	60	85,7 %	19	211,1 %	205	7,4 %	210	7,4 %

Zona	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
2019																
Norte	2	66,7 %	2	25,0 %	1	5,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	3	13,0 %	2	9,1 %
Sur	33	22,1 %	61	30,0 %	10	0,9 %	36	3,1 %	2	3,9 %	1	11,1 %	45	3,4 %	98	7,2 %
Este	28	40,0 %	71	53,8 %	18	1,4 %	57	4,4 %	1	3,2 %	0	0,0 %	47	3,3 %	128	8,9 %
Centro	4	11,1 %	15	28,8 %	5	1,7 %	12	5,2 %	2	22,2 %	0	0,0 %	11	3,2 %	27	9,5 %
Total	67	26,0 %	149	37,7 %	34	1,2 %	105	3,9 %	5	5,5 %	1	5,9 %	106	3,4 %	255	8,2 %

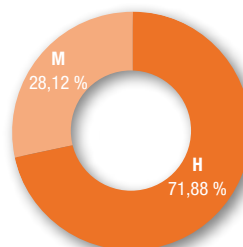
* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

Gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades (405-1)

Mujeres directivas 2018*



Mujeres directivas 2019



Se han tenido en cuenta las funciones de Consejo, Alta Dirección y Directivo tipo 1 y 2.

Desglose por categoría profesional, edad y sexo de la plantilla (405-1)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	2	100,0 %	0	0,0 %	4	100,0 %	0	0,0 %	6	100,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	30	83,3 %	6	16,6 %	1	100,0 %	0	0,0 %	31	83,8 %	6	16,2 %
Directivo Tipo 1	1	50,0 %	1	50,0 %	108	76,1 %	34	23,9 %	4	100,0 %	0	0,0 %	113	76,4 %	35	23,6 %
Directivo Tipo 2	40	61,5 %	25	38,5 %	746	72,4 %	284	27,6 %	4	57,1 %	3	42,9 %	790	71,7 %	312	28,3 %
Mandos intermedios	35	36,8 %	60	63,2 %	416	43,7 %	535	56,3 %	6	100,0 %	0	0,0 %	457	43,4 %	595	56,6 %
Otros	145	32,0 %	308	68,0 %	1.164	42,5 %	1.578	57,5 %	51	89,5 %	6	11,8 %	1.360	41,9 %	1.892	58,1 %
Total	221	35,9 %	394	64,1 %	2.466	50,3 %	2.437	49,7 %	70	88,6 %	9	11,4 %	2.757	49,3 %	2.840	50,7 %

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %	4	100,0 %	0	0,0 %	7	100,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	27	81,8 %	6	18,2 %	3	100,0 %	0	0,0 %	30	83,3 %	6	16,7 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	1	100,0 %	114	75,5 %	37	24,5 %	11	100,0 %	0	0,0 %	125	76,7 %	38	23,3 %
Directivo Tipo 2	26	55,3 %	21	44,7 %	741	71,3 %	299	28,8 %	4	80,0 %	1	20,0 %	771	70,6 %	321	29,4 %
Mandos intermedios	28	35,4 %	51	64,6 %	466	45,2 %	566	54,8 %	9	90,0 %	1	10,0 %	503	44,9 %	618	55,1 %
Otros	204	38,8 %	322	61,2 %	1.419	44,3 %	1.784	55,7 %	60	80,0 %	15	20,0 %	1.683	44,2 %	2.121	55,8 %
Total	258	39,5 %	395	60,5 %	2.770	50,7 %	2.692	49,3 %	91	84,3 %	17	15,7 %	3.119	50,1 %	3.104	49,9 %

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

Nombramientos

Puestos	2018				2019			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	4	80,0 %	1	20,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %
Directivo Tipo 1	14	56,0 %	11	44,0 %	10	71,0 %	4	29,0 %
Directivo Tipo 2	85	64,0 %	48	36,0 %	61	58,0 %	44	42,0 %
Mandos intermedios	61	39,0 %	96	61,0 %	34	33,0 %	70	67,0 %
Total	164	51,0 %	156	49,0 %	106	47,0 %	119	53,0 %

Ceses

Puestos	2018				2019			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	1	100,0 %	0	0,0 %	1	50,0 %	1	50,0 %
Directivo Tipo 2	6	86,0 %	1	14,0 %	8	89,0 %	1	11,0 %
Mandos intermedios	19	53,0 %	17	47,0 %	19	53,0 %	17	47,0 %
Total	26	59,0 %	18	41,0 %	28	60,0 %	19	40,0 %

Otros indicadores de la diversidad de la plantilla (405-1)

Puestos	Extranjeros				LISMI en BCC ¹				LISMI en Cajamar Caja Rural ¹			
2018*	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	1	0,1 %	1	0,1 %	0	0,0 %	1	0,1 %	11	0,3 %	1	0,0 %
Mandos Intermedios	1	0,1 %	3	0,3 %	1	0,1 %	0	0,0 %	7	0,2 %	14	0,3 %
Otros	12	0,3 %	9	0,2 %	2	0,2 %	6	0,7 %	23	0,5 %	29	0,7 %
Total	14	0,2 %	13	0,2 %	3	0,4 %	7	0,8 %	41	0,9 %	44	1,0 %

Empleados BCC 856
Empleados Cajamar Caja Rural 4.379

¹ La entidad cuenta con medidas alternativas previstas en la legislación.

Puestos	Extranjeros				LISMI GCC Partic. (solo >50 trabajadores) ²			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Alta Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Directivo Tipo 2	1	0,1 %	1	0,1 %	11	0,2 %	3	0,1 %
Mandos Intermedios	1	0,1 %	3	0,3 %	9	0,2 %	11	0,2 %
Otros	13	0,3 %	11	0,3 %	35	0,6 %	52	0,9 %
Total	15	0,2 %	15	0,2 %	55	1,0 %	66	1,2 %

Empleados Grupo Cooperativo Cajamar 5.903

² Se muestran los datos correspondientes a las Entidades/Empresas con más de 50 trabajadores. A nivel individual no se cumple el 2% en Banco, Cajamar y Eurovía Informática, pero se encuentran en vigor medidas alternativas previstas en la legislación.

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

brecha salarial promedio

16,90 %

La retribución media de los hombres es un 16,90 % superior a la de las mujeres considerando toda la retribución y 15,83 % considerando sólo la retribución fija



La brecha salarial (promedio) muestra la diferencia entre la retribución anual media de las mujeres y la de los hombres dentro del Grupo Cajamar.

brecha salarial promedio
(sin retribución variable)

15,83 %

brecha salarial mediana

10,31 %

La retribución mediana de los hombres es un 10,31 % superior a la de las mujeres considerando toda la retribución y 9,38 % considerando sólo la retribución fija

brecha salarial mediana
(sin retribución variable)

9,38 %

La mediana representa el punto medio de la población. Separando a mujeres y hombres del Grupo, la Brecha salarial (Mediana) muestra la diferencia salarial entre la mujer y el hombre que están en el punto medio.

Es importante tener en cuenta que, en el colectivo de Directivos Tipo 1 y 2, Mandos intermedios y Otros la brecha salarial (promedio) baja hasta un 13,32 %. Esto pone de manifiesto que la brecha es superior debido a la menor presencia de mujeres en Consejo y Alta Dirección, y es por ello que se vienen impulsando políticas y prácticas de formación, selección y desarrollo que permitan paulatinamente un mayor equilibrio de género, con el objetivo de fomentar la promoción de las mujeres hacia estos ámbitos de máxima responsabilidad.

Ratio salario mujer / hombre por categoría profesional y entidad (405-2)

Puestos	BCC		Cajamar Caja Rural		Resto de entidades	
2018*	%	Antigüedad H M	%	Antigüedad H M	%	Antigüedad H M
Consejo (con contrato)	-	28,10	-	23,54	-	- -
Alta dirección	71,88 %	18,99 12,42	-	26,59	89,96 %	23,60 22,37
Directivo Tipo 1	80,98 %	18,91 17,25	88,58 %	20,09 20,24	-	- -
Directivo Tipo 2	97,18 %	16,85 17,26	92,29 %	17,45 16,16	99,33 %	19,36 20,65
Mandos Intermedios	87,76 %	21,29 15,60	94,11 %	17,74 16,12	97,64 %	21,90 22,06
Otros	92,46 %	16,86 14,49	92,71 %	18,23 15,50	95,39 %	18,49 17,80

Puestos	BCC		Cajamar Caja Rural		Resto de entidades financieras		Empresas participadas	
2019	%	Antigüedad H M	%	Antigüedad H M	%	Antigüedad H M	%	Antigüedad H M
Consejo (con contrato)	0,00 %	28,37 0,00	0,00 %	24,54 0,00	0,00 %	0,00 0,00	0,00 %	0,00 0,00
Alta dirección	79,02 %	19,58 13,42	0,00 %	27,59 0,00	88,99 %	24,60 23,37	0,00 %	0,00 0,00
Directivo Tipo 1	78,30 %	19,27 17,72	86,22 %	20,57 20,87	0,00 %	22,42 0,00	85,02 %	19,38 23,65
Directivo Tipo 2	94,33 %	17,75 17,53	91,61 %	18,08 16,86	95,73 %	19,91 20,67	80,81 %	22,67 16,19
Mandos Intermedios	87,21 %	20,93 16,37	94,79 %	18,63 16,90	100,33 %	23,01 22,29	91,28 %	16,30 17,71
Otros	93,86 %	17,37 15,17	92,24 %	18,82 16,17	95,49 %	19,52 19,05	91,01 %	11,43 12,78

La diferencia de ratio de salario mujer / hombre guarda relación directa con la antigüedad en la categoría profesional. Se trata por tanto de una diferencia salarial derivada de los complementos y no del salario base, puesto que el salario base por categoría profesional para hombres y mujeres es igual. Esta relación igualitaria se mantiene en todas las entidades del Grupo Cooperativo Cajamar.

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

Desglose por sexo, edad y clasificación profesional de remuneración media (incluida la retribución variable) de la plantilla

Puestos	Hasta 35 años			De 36 a 55 años			> 55 años			Total		
2018*	H	M	Brecha	H	M	Brecha	H	M	Brecha	H	M	Brecha
Consejo (con contrato)	-	-	-	377.493,0	-	-	196.992,8	-	-	257.159,5	-	-
Alta Dirección	-	-	-	131.737,5	88.190,8	33,1 %	331.211,4	-	-	138.172,1	88.190,8	36,1 %
Directivo Tipo 1	68.315,5	58.865,4	13,8 %	72.383,4	60.810,9	16,0 %	92.455,6	-	-	73.057,8	60.755,2	16,8 %
Directivo Tipo 2	43.873,5	43.244,5	1,4 %	50.883,1	47.272,2	7,1 %	58.989,6	52.516,2	11,0 %	50.569,2	46.998,1	7,0 %
Mandos intermedios	36.253,7	36.496,2	-0,7 %	43.146,4	39.762,2	7,8 %	50.022,2	-	-	42.708,7	39.436,1	7,7 %
Otros	27.138,6	27.730,1	-2,2 %	38.240,7	35.705,3	6,6 %	46.167,1	43.039,8	6,8 %	37.269,2	34.282,4	7,7 %
Total	31.797,4	30.149,1	5,1 %	45.800,6	38.505,4	15,9 %	66.306,0	47.778,0	27,9 %	45.098,8	37.348,0	17,1 %

En 2018 sólo se tuvieron en cuenta empleados a jornada completa.

Puestos	Hasta 35 años			De 36 a 55 años			> 55 años			Total		
2019	H	M	Brecha	H	M	Brecha	H	M	Brecha	H	M	Brecha
Consejo (con contrato)	-	-	-	341.662,0	-	-	196.992,8	-	-	258.993,9	-	-
Alta Dirección	-	-	-	131.725,2	91.828,8	30,3 %	170.545,3	-	-	135.607,2	91.828,8	32,3 %
Directivo Tipo 1	-	60.823,8	-	76.626,1	63.416,7	17,2 %	89.472,9	-	-	77.756,6	63.348,4	18,5 %
Directivo Tipo 2	45.642,7	44.531,7	2,4 %	52.317,6	48.119,9	8,0 %	70.044,7	49.030,9	30,0 %	52.184,4	47.888,0	8,2 %
Mandos intermedios	37.140,5	37.325,6	-0,5 %	44.846,6	41.029,6	8,5 %	56.215,0	43.820,6	22,0 %	44.621,0	40.728,4	8,7 %
Otros	26.151,1	26.430,8	-1,1 %	37.969,1	35.625,2	6,2 %	55.634,8	60.391,7	-8,5 %	37.166,4	34.404,5	7,4 %
Total	29.308,0	28.886,9	1,4 %	45.798,2	38.656,6	15,6 %	70.417,7	58.748,6	16,6 %	45.152,4	37.523,3	16,9 %

Distribución de empleados con promoción desglosado por sexo

Sexo	Plantilla		Ascensos	
2018*	Número	%	Número	%
Hombres	2.757	49,26 %	335	47,59 %
Mujeres	2.840	50,74 %	369	52,41 %
Total	5.597	100,00 %	704	100,00 %

Sexo	Plantilla		Ascensos	
2019	Número	%	Número	%
Hombres	3.119	50,12 %	305	44,08 %
Mujeres	3.104	49,88 %	387	55,92 %
Total	6.223	100,00 %	692	100,00 %

Salario inicial para empleados de nuevo ingreso 2018*	Salario mínimo interprofesional	Relación
18.536,16 €	10.302,60 €	1,80

La retribución total anual fija de la persona mejor pagada del Grupo contiene **13,8** veces la retribución total anual fija promedio de la plantilla del Grupo. El incremento porcentual de la retribución total anual fija de la persona mejor pagada del Grupo ha sido **11,12** veces mayor al incremento porcentual de la retribución total anual fija promedio de la plantilla del Grupo.

Salario inicial para empleados de nuevo ingreso 2019	Salario mínimo interprofesional	Relación
18.288,73 €	12.600,00 €	1,45

La retribución total anual fija de la persona mejor pagada del Grupo contiene 13,93 veces la retribución total anual fija promedio de la plantilla del Grupo Cajamar (GCC + Partic). No ha habido incremento porcentual de la retribución total anual fija de la persona mejor pagada del Grupo GCC en 2019 con respecto al incremento porcentual de la retribución total anual fija promedio de la plantilla, ya que no ha habido incremento en el salario de la persona mejor pagada. El incremento del promedio de la plantilla del Grupo Cooperativo Cajamar ha sido del 1,16%.

Teniendo en cuenta que el 92,14% de la plantilla de Grupo Cajamar está al amparo del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, se toma en cuenta como salario estándar inicial de nuevo ingreso, el de dicho convenio, ya que el del resto sería de 14.845€.

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

Seguridad y salud (403-2)

Reconocimientos médicos realizados en las entidades del Grupo Cooperativo Cajamar

Número de reconocimientos	2018*	2019
Total	3.754	3.889

Ninguno de los profesionales que desarrolla su trabajo en el Grupo Cooperativo Cajamar se encuentra expuesto a enfermedades laborales, puesto que el sector en el que trabaja el Grupo Cooperativo Cajamar no las tiene reconocidas en el RD 1299/2006 de 10 de noviembre.

El 100% del personal de las entidades adheridas al SPM se encuentra representado en los distintos comités de seguridad y salud laboral, así como por los representantes de los trabajadores que hacen la función de delegados de prevención en caso de existir comité.

Accidentes de trabajo de empleados desglosados por sexo y región (403-2)

	Hombres					Mujeres					Total
2018*	Norte	Sur	Este	Centro	Total	Norte	Sur	Este	Centro	Total	
Accidentes totales	0	11	16	4	31	0	23	29	4	56	87
Accidentes sin baja	0	8	11	1	20	0	5	15	1	21	41
Accidentes con baja	0	3	5	3	11	0	18	14	3	35	46
Jornadas totales perdidas con baja	0	107	99	24	230	0	247	161	127	535	765

	Hombres					Mujeres					Total
2019	Norte	Sur	Este	Centro	Total	Norte	Sur	Este	Centro	Total	
Accidentes totales	0	12	10	3	25	0	31	32	6	69	94
Accidentes sin baja	0	8	7	2	17	0	17	9	3	29	46
Accidentes con baja	0	4	3	1	8	0	14	23	3	40	48
Jornadas totales perdidas con baja	0	158	54	7	219	0	237	464	57	758	977

Todos los accidentes registrados en 2019 tuvieron carácter leve. El nº de Jornadas totales perdidas con baja por accidente laboral ha supuesto un 0,06% del total de días laborables del conjunto de la plantilla.

Volumen y tipología de absentismo de empleados por sexo y región (403-2)

	Hombres					Mujeres					Total
2018*	Norte	Sur	Este	Centro	Total	Norte	Sur	Este	Centro	Total	
Bajas totales ⁽³⁾	7	219	302	61	589	15	460	518	109	1.102	1.691
Nuevas bajas	7	203	281	56	547	12	422	474	97	1.005	1.552
Altas	6	203	278	54	541	14	427	472	98	1.011	1.552
Jornadas laborales totales perdidas	259	5.285	6.224	1.815	13.583	365	10.625	13.705	3.706	27.771	41.354
Horas laborales totales perdidas	-	-	-	-	95.081	-	-	-	-	194.397	289.478
Índice de accidentes	0,000	0,011	0,011	0,013	0,011	0,000	0,020	0,020	0,015	0,020	0,015
Índice de días perdidos por accidentes ⁽¹⁾	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,002	0,001	0,000
Índice de absentismo ⁽²⁾	0,046	0,018	0,015	0,021	0,017	0,087	0,036	0,036	0,045	0,037	0,027
Total días laborables del conjunto de la plantilla	5.624	285.738	420.435	84.594	796.391	4.179	292.956	382.620	68.944	748.699	1.545.090

	Hombres					Mujeres					Total
2019	Norte	Sur	Este	Centro	Total	Norte	Sur	Este	Centro	Total	
Bajas totales ⁽³⁾	5	317	317	58	697	9	500	504	112	1.125	1.822
Nuevas bajas	4	297	292	51	644	8	464	456	101	1.029	1.673
Altas	5	288	299	55	647	9	460	453	99	1.021	1.668
Jornadas laborales totales perdidas	165	7.447	7.124	1.597	16.333	103	13.012	14.620	3.535	31.270	47.603
Horas laborales totales perdidas	-	-	-	-	114.331	-	-	-	-	218.890	333.221
Índice de accidentes	0,000	0,009	0,007	0,009	0,008	0,000	0,023	0,022	0,021	0,022	0,015
Índice de días perdidos por accidentes ⁽¹⁾	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
Índice de absentismo ⁽²⁾	0,029	0,020	0,017	0,017	0,018	0,020	0,037	0,037	0,048	0,038	0,028
Total días laborables del conjunto de la plantilla	5.787	367.886	430.552	92.443	896.668	5.069	354.572	390.722	73.641	824.004	1.720.672

Nota 1: Días perdidos por accidentes/Núm. días laborables del conjunto de la plantilla de la zona.

Nota 2: Jornadas laborales totales perdidas/Núm. días laborables del conjunto de la plantilla de la zona.

Nota 3: Se estima que un 9,99 % en 2018 y un 8,50 % en 2019 de las bajas son prematurnales.

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

Empleados con derecho a baja por maternidad o permiso parental (401-3)

2018*	Hombres	Mujeres
Núm. de empleados con derecho a permiso	95	133
Núm. de empleados que ejercieron ese derecho	93	133
Núm. de empleados que aún no han finalizado la baja	8	40
Núm. de empleados que, tras ejercerlo, se encuentran en excedencia ¹	0	22
Núm. de empleados que, tras ejercerlo, se reincorporaron al trabajo	84	62
% de reincorporación al trabajo tras ejercer los derechos de permiso	98,82 %	87,32 %

2019	Hombres	Mujeres
Núm. de empleados con derecho a permiso	105	159
Núm. de empleados que ejercieron ese derecho	104	159
Núm. de empleados que aún no han finalizado la baja	9	37
Núm. de empleados que, tras ejercerlo, se encuentran en excedencia ¹	0	31
Núm. de empleados que, tras ejercerlo, se reincorporaron al trabajo	95	75
% de reincorporación al trabajo tras ejercer los derechos de permiso	100,00 %	82,42 %

% de retención de los empleados tras la baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo (401-3)

2018*	Hombres	Mujeres
Núm. de bajas por maternidad / paternidad año anterior	102	154
Núm. de empleados que se reincorporaron	91	90
Núm. de empleados que continúan en la entidad 12 meses después ²	101	127
% de retención	99,02 %	82,47 %

2019	Hombres	Mujeres
Núm. de bajas por maternidad / paternidad año anterior	93	133
Núm. de empleados que se reincorporaron	84	62
Núm. de empleados que continúan en la entidad 12 meses después ²	89	122
% de retención	97,85 %	91,73 %

¹ Las excedencias para cuidado de hijos hasta 3 años en Grupo Cajamar, además de contar con el derecho de reserva del puesto de trabajo en los términos establecidos por la ley, cuentan con una serie de mejoras significativas en aportaciones al plan de pensiones, retribuciones, financiación social, ayudas de estudios, formación y desarrollo.

² Para conocer la situación en activo 12 meses después, la fecha que se ha tenido en cuenta es 31/12/2019.

* Se hace notar, a efectos de comparabilidad de la información reportada, que los datos 2018 no incluyen información de las sociedades participadas (como fue reportado en el Informe Integrado 2018, en el que éstas no eran materiales respecto al total del Grupo), mientras que los datos 2019 sí que incluyen esta información.

En 2019 no se han producido reclamaciones sobre prácticas laborales que se hayan presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.

Beneficios Sociales (401-2)

Beneficios sociales	Fijo (jornada completa o parcial)	Temporal	Observaciones
Seguro de vida	Sí	Sí	
Seguro médico	No	No	No pagado por la entidad. Se incluye en retribución flexible a cargo del empleado
Cobertura por incapacidad o invalidez	Sí	Sí	
Permiso por cuidados del menor	Sí	Sí	
(*) Fondo de pensiones	Sí	Sí (mínimo 2 años de tiempo trabajo)	
Acciones / Participaciones	Sí	Sí	Posibilidad de contratar aportaciones al capital social de la entidad
Ayudas al estudio	Sí	Sí	
Retribución flexible	Sí	Sí	En el caso de los temporales, siempre que la duración del contrato como mínimo sea igual a la duración del servicio (guardería, seguro...)
Formación y desarrollo profesional	Sí	Sí	
Vacaciones, licencias retribuidas, permisos y excedencias	Sí	Sí	
Flexibilidad de jornada y horario	Sí	Sí	
Financiación social	Sí	No	
Cultura empresarial	Sí	Sí	
Plan de igualdad	Sí	Sí	
Plan de ayuda a empleados con hijos con discapacidad	Sí	No	

(*) La Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo acordó como mandato para la gestión del Fondo de Empleo aplicar a sus inversiones criterios éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno corporativo. Asimismo, deberá cumplir en todo momento, los Principios de Inversión Responsable de la ONU. A fecha 31 de diciembre de 2019 el número de partícipes en el Plan de Pensiones es de 7.191, el número de beneficiarios es de 591 y el patrimonio constituido asciende a 170.635.790,48 €. Los planes son tanto de prestación como de aportación definidas, habiendo colectivos de solo prestación definida y colectivos mixtos (de aportación y prestación). Todas las obligaciones están externalizadas, bien en el plan de pensiones de empleo o bien en pólizas de seguros.

Anexo III – Relaciones sindicales

El Grupo Cooperativo Cajamar entiende que la libertad sindical y la representación laboral son un derecho a preservar garantizando que las funciones de representación y defensa de los trabajadores se puedan desarrollar en un entorno adecuado que permita, a través de la negociación, la mejora de las condiciones de estos mediante el planteamiento de creación de valor compartido. En este sentido, desde la Dirección General de Recursos Humanos se facilita toda la información necesaria y suficiente para que los agentes sociales puedan desempeñar rápida y eficazmente sus funciones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores de Grupo Cooperativo Cajamar, manteniendo una interlocución permanente y continua entre las distintas entidades que lo conforman y la representación sindical.

De acuerdo con la normativa laboral, los empleados están representados por sindicatos y se les informa de manera constante de los cambios y acuerdos que se llevan a cabo dentro de la propia organización. Igualmente, el Grupo Cooperativo Cajamar pone a disposición de dicha representación sindical todos los medios oportunos para el desempeño de su actividad. Asimismo se mantienen actualizados los canales de comunicación interna con el fin de facilitar la información al conjunto de la plantilla del Grupo.

En la actualidad, el Grupo Cooperativo Cajamar cuenta con una estructura, desde el punto de vista sindical, de cuatro secciones sindicales constituidas a nivel de Grupo, por lo que las mismas tienen facultad de representación y negociación de cualquier trabajador y trabajadora perteneciente al mismo.

A nivel de órganos de representación, teniendo en cuenta todas las entidades y empresas que componen el Grupo así como la cabecera, el BCC, **existen un total de 291** representantes de los/as trabajadores/as con presencia en **37 provincias**, y distribuidos en 22 comités de empresa

presentes en 14 provincias y 53 órganos de representación con la figura de delegado de personal distribuidos en 33 provincias.

El 92,14 % de la plantilla del Grupo está regulada por el XXI Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito. Publicado en el BOE Núm. **10**, de 20 de diciembre de 2016, así como por los acuerdos **laborales firmados con la representación sindical del Grupo Cooperativo Cajamar, puesto que en todo momento se tiene en cuenta el diálogo social.**

El 7,83 % de la plantilla del Grupo está regulada por el **Convenio de Oficinas y Despachos de Almería**. Publicado en el BOP de Almería Núm. **17**, de 26 de enero de 2017, así como por los **acuerdos laborales firmados** con la representación sindical de cada empresa.

El 0,03 % de la plantilla del Grupo está regulada por el **Convenio de Mediación de Seguros Privados**. Publicado en el BOE núm. **261**, de 28 de octubre de 2016.

En **2019** no se ha producido situación alguna que haya puesto en riesgo los derechos de Libertad de asociación y sindicación de los/las trabajadores/as, ni en proveedores significativos vinculados a la actividad propia de la entidad.

Las entidades del Grupo Cooperativo Cajamar están integradas en la organización patronal ASEMECC, una entidad asociativa constituida para la defensa de sus intereses y para ostentar la representación de sus asociados en materia de negociación colectiva y relaciones laborales. El objeto social de la asociación es ostentar la representación de sus asociados en materia de negociación colectiva y relaciones laborales, y ejercer las actividades complementarias y conexas precisas para la consecución del anterior fin.

Anexo IV – Informe de verificación PwC



Informe de verificación independiente

A los accionistas de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante BCC o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de BCC.

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 las tablas incluidas en el apartado "8.4 Correspondencias entre la Ley de información no financiera y GRI" y en la tabla incluida en el "Anexo I – Índice de contenidos" del EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de BCC, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. 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) según la opción Exhaustiva y el Suplemento Sectorial *Financial Services* de la Guía GRI versión G4 (en adelante el Suplemento Sectorial *Financial Services*) descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "8.4 Correspondencias entre la Ley de información no financiera y GRI" y en la tabla incluida en el "Anexo I – Índice de contenidos" del citado EINF.

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.

Los administradores de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. son también responsables 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 y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es

1

R. M. Madrid, hoja 8/ 250-1, folio 75, tomo 9.257, libro 8.054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - CIF: 3-79 031290



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. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo 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 y 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 seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de BCC 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 BCC 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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por BCC y descrito en el apartado "3.4 Expectativas de los grupos de interés: Análisis de materialidad", considerando 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 2019.
- 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 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección de la Sociedad dominante.



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 de 2019 de BCC correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 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 según la opción Exhaustiva y el Suplemento Sectorial *Financial Services* descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "8.4 Correspondencias entre la Ley de información no financiera y GRI" y en la tabla incluida en el "Anexo I – Índice de contenidos" del citado EINF.

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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Marga de Rosselló

10 de marzo de 2020

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2020 Núm. 01/20/01476
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:
Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas