

INFORME MEMORIA

RSC CAJAMAR

2011

SECCIÓN SINDICAL

COMFIA CAJAMAR



ESTRATEGÍA Y ANÁLISIS PERFIL

OBJETIVO COMFIA: Incrementar el compromiso del gobierno de la Empresa con la RSE. Aliar la RSE con los problemas sectoriales. Atención al concepto de Gestión y adaptación al cambio.

INDICADOR GRI 1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia. Cumplimiento de estándares.

Carta del Presidente:

El presidente de la entidad, D. Antonio Pérez Lao, hace una intervención contextualizada en el momento económico y social del país, reconociendo las profundas implicaciones que nuestra actividad tiene en la sociedad, resaltando la generación de beneficios sociales.

Se resalta igualmente el crear valor no solo desde el punto de vista económico, sino desde el punto de vista meramente social. En este sentido nombra a las pequeñas y medianas empresas, a los agricultores, a socios, clientes, empleados como principales beneficiarios de este valor.

El presidente alude a los valores y principios cooperativos como facilitadores de un comportamiento más responsable y a la propia política de responsabilidad social corporativa de la entidad en su triple dimensión: económica, social y medioambiental.

En la carta se resalta que en 2011 Cajamar Caja Rural ha sido la primera organización española en finalizar el proceso de presentación del Informe de Progreso, obteniendo el reconocimiento del "Informe Advanced" por Global Compact de Naciones Unidas como entidad que se esfuerza por tener un desempeño excelente y desarrolla las mejores prácticas en sostenibilidad.

En relación al Pacto Mundial, se ha de resaltar que el Organismo de Inspección de la ONU publicó un informe bastante crítico con respecto al Pacto Mundial. En el informe, los inspectores de la JIU (Joint Inspection Unit) indican que el Pacto Mundial presenta un potencial "riesgo de reputación" para la ONU y que éste persigue una "auto-expansión" del mandato.

El informe confirma la existencia del fenómeno de 'lavado de imagen'. Los inspectores creen que "la dirección de la Asamblea General necesita evitar una situación en la que cualquier grupo o actor externo puede desviar la atención de los objetivos estratégicos acordados para promover los intereses que puedan dañar la reputación de las Naciones Unidas. " El informe contiene 16 recomendaciones, las más relevantes versan sobre el mandato y misión del Pacto Mundial, cantidad versus calidad y gobernabilidad.

Otro avance que plantea el presidente es que todas las empresas participadas y las entidades que forman parte del Grupo Cooperativo Cajamar se han adherido y comprometido a respetar con su gestión los diez Principios del Pacto Mundial.

Sin embargo, queremos resaltar que desde la fusión con Caja Rural de Baleares, Cajamar Caja Rural tiene una participación, aunque pequeña, en la Caja Cooperativa de Crédito, cuyo nombre comercial es NOVANCA. Esta empresa coparticipada por 18 cajas rurales más, ha despedido a los tres representantes de los trabajadores, tras haberse celebrado una asamblea pidiendo su revocación. Desde Comfia-CCOO hemos denunciado la campaña manipuladora de la empresa en todo este proceso que ha conllevado el despido de tres trabajadores por el simple hecho de haber sido elegidos legalmente representantes de su plantilla.

**INDICADOR GRI 1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.
Cumplimiento de estándares, leyes y expectativas de grupos de interés.**

En cuanto al cumplimiento de estándares y leyes destacar de la memoria que durante el 2011 no tiene registradas multas ni sanciones por incumplimiento de leyes o normativas relacionadas con aspectos medioambientales, con el desempeño en la sociedad o el suministro y uso de productos y servicios. Tampoco se ha detectado demandas instadas por empleados relacionadas con actitudes de discriminación, ni reclamaciones judiciales de importancia sobre las condiciones laborales.

Cabe destacar el apartado de la situación de Cajamar Caja Rural conforme a los requerimientos de la Norma Internacional ISO 26000, que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo. Destacar los aspectos identificados para su revisión:

- Desarrollo de procesos y mecanismos que fortalezcan la comunicación con los grupos de interés
- Revisión del Sistema de Gestión de Calidad así como los procedimientos asociados a él.
- Revisión y desarrollo de los protocolos, y del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Revisión del Sistema de Gestión Ambiental

Destacar que entre los aspectos que aún se debe avanzar bastante están: el medio ambiente, asuntos de consumidores, rendición de cuentas, transparencia, respeto a los intereses de las partes interesadas e integración de la RS en la Organización.

GLOBALIDAD DE LA INFORMACIÓN



OBJETIVO COMFIA: Lograr una cobertura completa de la memoria (grupo, filiales, proveedores...). Destacar iniciativas participativas, normas legales (OIT...), consensos y convenios, frente a sellos privados.

INDICADOR GRI 2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).

El informe se limita a detallar una serie de enlaces de su página web (www.cajamar.es) que hacen referencia al Sistema de Gobierno Corporativo, Organos de gobierno y dirección, Estatutos Sociales, Código de Conducta, etc.

El informe, sin embargo, no recoge la recomendación del CERSE (Consejo Estatal de RSE) que cita la importancia de que la información esencial sobre Gobierno Corporativo debe aparecer en la memoria, según lo recogido en el documento "Transparencia, Comunicación y Standars de los Informes y Memorias de sostenibilidad".

Indicador GRI 2.8 Dimensiones de la organización informante, número de empleados, ventas netas o ingresos netos, capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio neto, cantidad de productos o servicios prestados.

El informe destaca la elevada solvencia de la entidad en el año 2011, alcanzando un coeficiente del 13,1% y un ratio de capital principal del 12,7%.

Se habla de los procesos de fusión entre Cajamar Caja Rural y CajaCampo, reseñando el acuerdo de fusión con Ruralcaja, proceso que se ha finalizado en noviembre de 2012.

Con las nuevas incorporaciones al Grupo Cooperativo Cajamar se alcanza la cifra de 2,5 millones de clientes y más 800.000 socios.

OBJETIVO COMFIA: Lograr una cobertura completa de la memoria (grupo, filiales, proveedores...). Destacar iniciativas participativas, normas legales (OIT...), consensos y convenios, frente a sellos privados.

INDICADOR GRI 2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos localización de las actividades o cambios producidos en las mismas, aperturas, cierres y ampliación de instalaciones.

Como ya hemos mencionado en el apartado anterior los cambios más significativos han sido la fusión con CajaCampo y el acuerdo de fusión con Ruralcaja, que se ha hecho efectiva a finales del 2012, y que supone un cambio significativo en cuanto al volumen de entidad resultante. Además esta fusión dará lugar a la unión de las 22 entidades del Grupo Cooperativo Cajamar y del Grupo CRM.

Al cierre de este informe, podemos decir que finalmente se cierra el proceso de fusión con Ruralcaja en unas condiciones difíciles para el sector financiero, y que gracias a la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, se va a minimizar el impacto en la reestructuración de la plantilla, destacando el mantenimiento del empleo, y la baja incidencia en el poder adquisitivo de la plantilla.

INDICADOR GRI 3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (Joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas, y otras entidades...

En este apartado remite de nuevo a la información ya analizada anteriormente.

INDICADOR GRI 4.5 Vinculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.

El documento remite al Informe de Gobierno Corporativo, y reiteramos la necesidad de que esta información aparezca en la memoria para que a la hora de la evaluación en base a los indicadores GRI se tenga mayor referencia, exista una mayor transparencia en la información y más accesible.

OBJETIVO COMFIA: Lograr una cobertura completa de la memoria (grupo, filiales, proveedores...). Destacar iniciativas participativas, normas legales (OIT...), consensos y convenios, frente a sellos privados.

INDICADOR GRI 4.8 Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.

En el informe se detalla un apartado titulado “Principios y política de RSC” donde reafirma su compromiso voluntario de contribuir a la mejora de la sociedad, del medio ambiente, en general, de la economía y de los sectores económicos y sociales con los que interactúa. **Comfia-CC.OO defiende no la voluntariedad de la empresa a realizar RSE, sino que se considera obligación inherente de rendir cuentas sobre la forma en que su actividad impacta en las dimensiones ambientales, económicas y sociales de su entorno.**

Dentro del apartado se informa del Plan Director de RSC con cinco líneas de actuación que rotan alrededor del principio de Prudencia: Principios y política de RSC, Prevención y mejora, Gestión reputacional, Sostenibilidad e innovación y Gestión grupos de interés. **Resaltar en este asunto, que la Sección Sindical de CC.OO en Cajamar no ha tenido participación en el desarrollo de dicho Plan Director, siendo los representantes legales de uno de los principales grupos de interés.**

Mencionar que Cajamar Caja Rural ya dispone de un Código de Conducta y Código de buen gobierno. Estos códigos no pueden permanecer como una recopilación de principios éticos y compromisos teóricos sino que deben aplicarse a la política diaria de la Entidad en todos sus aspectos. Se ha avanzado en el plano divulgativo puesto que en el 2011 se ha diseñado un nuevo programa de formación sobre el Código de Conducta, habiendo participado un total de 364 personas empleadas. También se han seguido realizando jornadas de formación en el ámbito de RSC, aunque hay que indicar que el número de personas a las que se ha llegado no es muy representativo, 51 personas en 2011 y 110 en 2010.

Se aprecia el interés de la Entidad en seguir avanzando en todos estos aspectos pero desde Comfia-CCOO creemos que hay que seguir haciendo una fuerte apuesta por los ejes que vertebran el Plan Director de RSC, y por la divulgación entre la plantilla del contenido de estos códigos para una buena traslación a la calidad del servicio.

INDICADOR GRI 4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a los que la organización apoya.

En este apartado, se hace una amplia referencia al Equipo Solidario de Cajamar basado en la filosofía denominada teaming, cuyo objetivo es fomentar la solidaridad sin intermediarios, con transparencia y sentido de la participación. A través de este equipo se ha colaborado en proyectos como: Ayudar a combatir el cólera en Haití y el Terremoto de Lorca.

Se ha colaborado en el proyecto Andalucía Compromiso Digital, se realizó junto con la Fundación Junior Achievement la jornada “Socios por un día”, se desarrolló una campaña entre la plantilla de recogida de alimentos en colaboración con los Bancos de alimentos de FESBAL, en noviembre se celebró unas jornadas de voluntariado en colaboración con la Fundación Hazloposible.

Además la Entidad sigue apoyando una serie de compromisos adquiridos como el Pacto Mundial, Principios para el empoderamiento de las mujeres y con el Chárter de la Diversidad.

Destacar en este apartado que sin perjuicio de que se sigan celebrando o colaborando con todas estas organizaciones, para Comfia-CCOO, el compromiso de la RSC en las empresas debe ir mucho más allá de todos estos aspectos. La RSC debe marcar los principios reguladores del funcionamiento de una entidad, debe apostar por una mayor transparencia en su gestión y equidad en los sistemas retributivo.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



OBJETIVO COMFIA: Una correcta identificación de los grupos de interés, especialmente del sindicato como representantes del grupo de interés trabajadores/as.

INDICADOR GRI 4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno. Se debe hacer referencia a los procesos relativos al: Uso de resoluciones de accionistas u otros mecanismos que permitan a los accionistas minoritarios expresar su opinión ante el máximo órgano de gobierno Proceso de información y consulta a los empleados sobre las relaciones laborales con órganos de representación formal tales como “comités de empresa” a nivel de organización y la representación de los empleados en el máximo órgano de gobierno Se identificarán los aspectos relacionados con el desempeño económico, ambiental y social que se hayan suscitado a través de estos mecanismos durante el periodo que cubre el informe.

Ya en el informe del año 2010 se detalló el proceso de revisión para la identificación, categorización, segmentación y priorización de los grupos de interés, proceso en el que no participó la Representación Legal de los Trabajadores (RTL).

Los grupos de interés generales de Cajamar Caja Rural son:

- Socios
- Empleados
- Clientes
- Proveedores
- Socios de Negocio
- Reguladores
- Analistas y ag. De Rating
- Sociales
- Medios de comunicación

El máximo órgano de la Entidad para comunicarse con los socios es la Asamblea General, aunque últimamente este mecanismo se ha convertido en algo unidireccional por parte de la empresa a los asistentes en la Asamblea. Siendo éste el órgano principal se deberían articular mecanismos para potenciar la participación en las mismas.

En el informe, aunque no en el apartado de grupo de interés, se hace mención a la representación sindical y resolución de conflictos. El canal de comunicación entre la RTL y la empresa sigue siendo constante y adecuado, siendo los temas más importantes acordados por ambas partes.

Siguiendo la normativa laboral la plantilla está representada por los sindicatos repartidos en 15 comités de empresas y delegados de personal y regulados por el convenio colectivo en vigor.

INDICADOR GRI 4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido el Indicador GRI 4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete. Este apartado incluirá el procedimiento de la organización para la definición de sus grupos de interés así como para la determinación de los grupos.

Ya en el informe del año 2010 se habló del proceso de revisión para la identificación, categorización, segmentación y priorización de los grupos de interés, proceso en el que no participó la Representación Legal de los Trabajadores (RTL) y por lo tanto desconocemos cuáles fueron las bases de identificación y selección de grupos de interés.

Los grupos de interés generales de Cajamar Caja Rural son:

- Socios
- Empleados
- Clientes
- Proveedores
- Socios de Negocio
- Reguladores
- Analistas y ag. De Rating
- Sociales
- Medios de comunicación

Según el informe durante el 2011 se han desarrollado herramientas y nuevas prácticas orientadas a dar respuesta al compromiso de información y transparencia de la entidad. Destacan el espacio de la web corporativa, con un blog "Cajamar Comprometida" donde se recoge información relacionada con la entidad y la política de RSE, al igual que un apartado donde se puede participar enviando opiniones, sugerencias, etc.

Aunque se recogen algunas acciones realizadas con las secciones sindicales, desde Comfia-CCOO creemos aún insuficiente los canales de comunicación que la empresa mantiene con la RTL en materia de RSE.

Desde Comfia-CCOO apostamos por una participación más activa y de colaboración con el departamento de RSE para compartir visiones, opiniones... y mejorar en la calidad de estas políticas y en su implantación. Además, siguiendo las indicaciones de la guía GRI y la norma AA1000 de AccountAbility y el documento de "Transparencia, Comunicación y Standards de

los Informes y Memorias de Sostenibilidad” se debería incluir a los representantes de los trabajadores como un grupo de interés específico.

Cajamar Caja Rural debe seguir trabajando en este sentido, porque la información es importante, pero la transparencia en la misma es fundamental para conseguir ser una empresa socialmente responsable.

OBJETIVO COMFIA: Una correcta identificación de los grupos de interés, especialmente del sindicato como representantes del grupo de interés trabajadores/as.

GRI 4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.

Aunque el informe detalla algunas actuaciones realizadas en 2011 con respecto a los grupos de interés, no se especifica la frecuencia de la participación, ni los compromisos existentes, y sí aparece algún canal de consulta a través del blog “Cajamar Comprometida”.

INDICADOR GRI 4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.

En la página 13 del informe se detalla en un gráfico los asuntos relevantes identificados en el año 2011, aunque se desconoce cuáles han sido los métodos de participación utilizados para obtener estas preocupaciones o aspectos de interés.

La crisis económica y el aumento del desempleo centran la preocupación de nuestros grupos de interés. Además del terremoto de Lorca y la crisis ocasionada por “E.coli” que han requerido de una respuesta inmediata de la organización.

INDICADORES ECONÓMICOS



OBJETIVO COMFIA: Una mayor transparencia y equidad. Mayor responsabilidad de la empresa consigo misma. Responsabilidad fiscal.

EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.

La información que reporta Cajamar Caja Rural relativa a este indicador no es lo suficientemente amplia, ni se presenta de una manera conjunta que permita apreciar los valores de cada uno de los conceptos que GRI demanda.

Existen diferencias sustanciales en la comparativa con los datos aportados en el informe del 2010, pero no se acompaña de una explicación que pueda clarificar su interpretación. Por ejemplo, en el apartado de gasto de personal, existe una reducción de 41.708 (miles de euros) con respecto al año anterior, y otro dato llamativo es el incremento sustancial en el apartado impuesto sobre beneficios que se pasa de 761 (miles de euros) en 2010 a 10.514 en 2011.

Además en este informe se sigue sin hacer referencia a los incentivos y bonus vinculados a la sostenibilidad, siendo este un reto y tema trascendental por la coyuntura económica, por la reestructuración que está sufriendo la entidad debido al proceso de fusiones y por los decretos ley que han afectado al sistema financiero.

Desde Comfía-CCOO apostamos por una mayor transparencia y claridad en la incorporación de los datos económicos en el informe para que la entidad pueda ser identificada con los verdaderos valores cooperativos.

Otro aspecto importante a resaltar en el informe por la falta de transparencia en los datos económicos es la **EQUIDAD**. La reducción en el importe de gasto de personal ha sido muy importante en 2011, pero con los datos del informe se desconoce cuál es la redistribución de la masa salarial entre la plantilla. Sin embargo, consultados los datos de la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores), la cúpula directiva de Cajamar Caja Rural compuesta por 15 Consejeros y 2 personas de Alta Dirección, cobraron un total de 2.325 (miles de euros).

INDICADOR GRI EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

Según el informe, la política de remuneración de Cajamar Caja Rural para un empleado que ingresa en la organización en la escala más baja supone 2,27 veces el Salario Mínimo Interprofesional.

INDICADORES MEDIAMBIENTALES



OBJETIVO COMFIA: Atención especial a los indicadores con repercusión directa en la salud laboral; concretar nuestra aportación a la lucha contra el cambio climático.

INDICADORES GRI EN7: Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas. Indicador GRI EN22: Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento. Indicador GRI EN28: Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental. Indicador GRI EN29: Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal

En el informe del año 2011 en cuanto a la Gestión Ambiental se consideran varios hechos relevantes a la hora de la comparativa de datos, por una parte son las fusiones con Caja Rural de Baleares y CajaCampo incrementando el nº de empleados repercutiendo en el consumo eléctrico, de agua y papel. Por otra parte, se han inaugurado nuevos edificios que por sus dimensiones y singularidades también afectan al consumo de energía.

Según el informe, a lo largo del 2011 se han llevado a cabo políticas encaminadas al ahorro y eficiencia energética. Estas medidas han consistido en:

- Control y regularización de iluminación interior
- Estudio de aplicación de tecnología leds en iluminación
- Incorporación de tecnología “Inverter” en equipos centrífugos de climatización
- Análisis de distintos tipos de vidrios para obtener un mayor aislamiento térmico.
- Instalaciones de nuevas tecnologías en ahorro energético en dos edificios nuevos como es el Centro de Cultura de Cajamar en Almería y el Edificio de la Castellana en Madrid.
- Aumento de la videoconferencia como un modelo de desarrollo más sostenible, consiguiendo una reducción en emisiones de CO2 con respecto al año anterior.
- Instalación de autómatas en oficinas, consiguiendo un incremento del ahorro entre 10-15% y en otras oficinas hasta el 26% de ahorro.
- Proyecto de ahorro en Aire Acondicionado.
- Acciones de instalación de sensores crepusculares
- Actuaciones encaminadas a la reducción, concienciación en la utilización y consumo del papel. Destacar la reducción de consumo de papel de 383 en 2009, 378,6 en 2010 y 375,2 en 2011, al igual que una reducción en el consumo de tóner de 663 Unid.

Resaltar que Cajamar Caja Rural está utilizando, entendemos que en el último año, papel fabricado con PEFC. **PEFC España** es una entidad sin ánimo de lucro, abierta a la participación de asociaciones de ámbito estatal o sectorial, productores forestales, industriales, comerciantes, consumidores u ONG's interesadas en la gestión forestal sostenible. Actualmente hay en España 1.543.509 Ha de bosques certificados, que integran a más de 6.483 gestores públicos y privados. El sello de certificación PEFC ofrece la garantía de que esta extensa superficie forestal está siendo gestionada sosteniblemente, desde una óptica ambiental, social y económica. En cuanto a la industria de la cadena de valor del bosque, cerca de 935 empresas e instalaciones del sector forestal, aserraderos, industrias de primera y segunda transformación, comerciantes, almacenistas, papeleras o imprentas, han obtenido certificados PEFC que aseguran la sostenibilidad de las materias primas forestales que emplean en su producción.

Desde Comfia-CCOO creemos que se ha avanzado en esta materia, y en la que Cajamar Caja Rural debe seguir trabajando. En el acuerdo laboral firmado en Diciembre de 2011, se acordó la eliminación de las tardes de trabajo de los jueves recogidas en convenio, suponiendo así un ahorro energético importante. Consideramos que la prolongación excesiva de la jornada en los centros de trabajo perjudica a este ahorro energético.

INDICADORES LABORALES



OBJETIVO COMFIA: Incrementar la calidad de los indicadores referidos al empleo.

Empleo.

INDICADOR GRI LA1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región. **Indicador GRI LA2:** Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región. **Indicador GRI LA3:** Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal. **Indicador GRI LA4:** Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo. **Indicador GRI LA5:** Periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en convenios colectivos.

Cajamar Caja Rural cuenta a 31/01/2011 una plantilla de 4.624 personas, que son 403 personas más que en 2010. Hay que tener en cuenta que con fecha 1 de Octubre de 2011 se incorpora la plantilla procedente de la fusión de CajaCampo que supone un incremento de casi 300 personas. El empleo restante que se ha creado básicamente en la entidad es empleo temporal, o debido a las nuevas aperturas de oficinas y plazas dirigidas a colectivos de discapacitados.

Del total de la plantilla, el 42% son mujeres, un porcentaje casi similar al 2010 que se situaba en el 41%. Destacar que estos índices bajan considerablemente en territorios como Murcia (32%) y Castilla León (34%) donde se deberían aplicar las políticas que recoge el Plan de Igualdad para mejorar estos ratios.

En la memoria se hace un desglose de la plantilla por grupos de sexo, edad y comunidad autónoma, al igual que se informa del número de bajas y porcentajes de rotación.

En cuanto a los beneficios sociales se detalla en la memoria el contenido del acuerdo firmado con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores) en diciembre de 2011 donde se recoge:

- ✓ Flexibilidad horaria, como medida de conciliación familiar,
- ✓ Permiso cotizado no retribuido de 32 días laborables,
- ✓ Mejora en Ayuda de Estudios

Además de estas mejoras, la memoria detalla otros beneficios sociales a la plantilla como son: Previsión social, Préstamos sociales y anticipos de nóminas sin interés, Plan de Retribución Flexible que afecta a toda la plantilla fija de la Entidad.

En la memoria también aparece como beneficio social la apertura de una guardería destinada a la plantilla de Servicios Centrales como una medida de conciliación familiar. Valorando la iniciativa como positiva, desde Comfia-CC.OO vimos una discriminación con respecto a la plantilla de oficinas que se encuentran con las mismas dificultades de conciliación familiar y laboral.

El 100% de la plantilla está regulada por el convenio colectivo de Cooperativas de Crédito, aunque en la memoria se recoge el XIX Convenio Colectivo, a fecha de la realización de este informe tenemos ya firmado el XX Convenio Colectivo.

Salud y Seguridad en el Trabajo

Indicador GRI LA6: Porcentaje total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo. Indicador GRI LA7: Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región. Indicador GRI LA8: Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves. Indicador GRI LA9: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

En este apartado lo más destacado fue la puesta en marcha de la evaluación de riesgos psicosociales utilizando el método CoPsoQ-istas2, impulsado igualmente por la Sección Sindical de CC.OO. Durante este año se inició la primera fase de la realización de encuestas a toda la plantilla con una escasa participación a excepción de Madrid.

Hay que decir que las reuniones para desarrollar el proyecto, donde se analizarían los resultados y se trabajaría en la implantación de medidas encaminadas a evitar un mayor grado de riesgos psicosociales en la Entidad, han sido infructíferas y hasta la fecha Cajamar Caja Rural no ha aportado ninguna solución.

En cuanto a la Formación y Prevención ante el riesgo de atraco, a finales del 2011 la Entidad estaba valorando diferentes proveedores y adaptando el material y formato más adecuado. Sin embargo, la realidad es que la formación e información que le llega a la plantilla referente a este asunto es la que trasladan los delegados y delegadas de prevención en sus visitas a los centros de trabajo.

Formación y Educación.

INDICADOR GRI LA10: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado. Indicador GRI LA11: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales. Indicador GRI LA12: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones del desempeño y de desarrollo profesional.

Según la memoria de 2011, a lo largo de ese año se han formado a 4.426 personas, siendo una representación del 90,71% de la plantilla. Las horas de formación por persona y año es de 62, 53 horas, desglosándose en 58,78% Personal administrativo, 64,07 Personal directivo y 60,41 Personal ejecutivo.

Sigue funcionando la Escuela de Formación Financiera, donde se acreditan tres niveles: Básico, Medio y Alto que ayudan al desarrollo del trabajo y de sus carreras profesionales. Igualmente se han llevado a cabo otro tipo de acciones formativas, tanto de normativas como RSC (Código de Conducta....)

El 91,35% de la plantilla han sido valorados a través de la Evaluación del Desempeño, en el que en este año se han llevado a cabo 2 evaluaciones en el mismo año y se ha incorporado la autoevaluación. La información resultante de la Evaluación del Desempeño realizada en el primer cuatrimestre del año arroja datos mejores a los de años anteriores, concretamente el 66% de la plantilla está por encima de las necesidades que requiere su puesto, un 25% esta adecuada y una 9% requiere ayuda para adecuarse a su puesto.

En la memoria no se reporta información en este ámbito por sexo, que daría una visión más clara en relación a la igualdad de oportunidades. No existe ninguna información pública que permita conocer y verificar los criterios de elección de candidato o candidata ni el proyecto formativo de los futuros directivos o pre directivos.

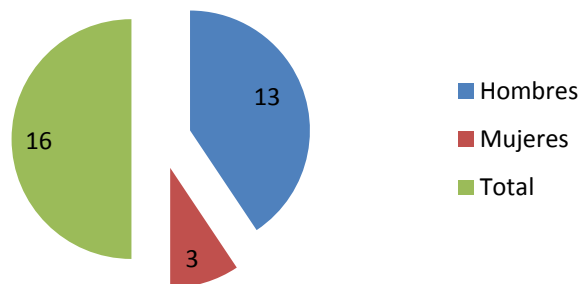
Diversidad e igualdad de oportunidades.

INDICADOR GRI LA13: composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad. Indicador GRI LA14: Relación entre salario de los hombres respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

La empresa aplica una política de equilibrio de género en cuanto a su crecimiento en términos generales. Así en diciembre del 2011 la proporcionalidad era 58% hombres y 42% mujeres, prácticamente a los mismos niveles de 2010.

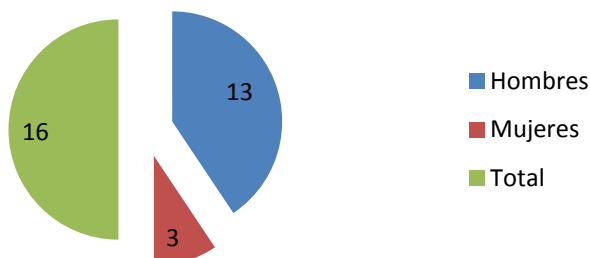
En el desglose de representación de las mujeres en la entidad, vemos que en el Comité de Dirección, el 81% son hombres (13) y el 19% son mujeres (3), de un total de 16 personas.

Comité de Dirección



En los puestos directivos, el 73% son hombres y el 27% son mujeres de un total de 1530 personas.

Puestos Directivos



En el resto de puestos, el porcentaje prácticamente se equipara entre hombres y mujeres.

Desde Comfia-CC.OO y siguiendo la propuesta que ya está estudiando la Comisión Europea sobre el aumento de las mujeres en los Consejos de Administración o en los Órganos Directivos de las empresas, observamos la necesidad que Cajamar Caja Rural tiene ante esta situación para seguir mejorando este ratio y potenciar la presencia de mujeres en sus puestos directivos.

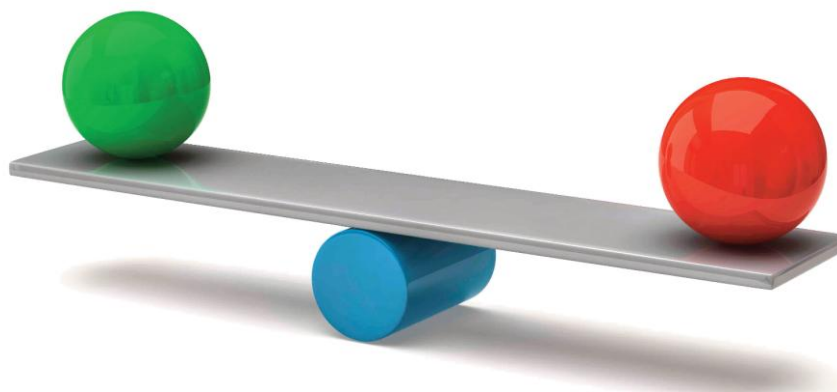
Estas deficiencias también se han detectado en el seguimiento del plan de Igualdad y desde la Comisión encargada se están formulando propuestas para que la Entidad tome medidas al respecto.

Ya existen estudios, como los realizados por las consultarías McKinsey y Ernst & Young, que ponen de manifiesto que aumentar la presencia de las mujeres en los puestos superiores elevaría la competitividad europea y queda de manifiesto que las empresas con un equilibrio más equitativo entre hombres y mujeres obtienen mayores beneficios.

El único dato que aparece en la memoria sobre la relación entre salario de los hombres con respecto al de las mujeres es meramente testimonial, ya que dice que no existe distinción alguna entre hombres y mujeres en cuanto a retribuciones.

Sin embargo, desde Comfia-CCOO creemos que en la memoria no se reporta información financiera suficiente que nos dé la oportunidad de analizar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Para hacer un cálculo real y fiable, la Entidad tendría que aportar no solo el salario base o fijo, sino el salario variable y además por categorías, incluyendo a los órganos de dirección.

Ante esta situación, Comfia-CCOO creemos imprescindible que Cajamar Caja Rural siga avanzando en transparencia, así desarrollará de forma correcta las prácticas del Buen Gobierno, la equidad interna tanto vertical como horizontal y la cuestión de incentivos a la sostenibilidad.



INDICADORES SOBRE DERECHOS HUMANOS



OBJETIVO COMFIA: Lograr la atención sobre la libertad de asociación y no discriminación.

INDICADORES GRI HR2: Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas en consecuencia. Indicador GRI HR3: Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados. Indicador GRI HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas. Indicador GRI HR5: Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

En el año 2011 Cajamar Caja Rural ha continuado con su proceso de Homologación de Proveedores que tiene como finalidad establecer los niveles óptimos para asegurar que un proveedor cumpla los requerimientos de calidad e idoneidad establecidos por la Entidad.

El objetivo final es la homologación de todos los proveedores de la entidad, cuyos servicios se presten de forma continuada, independientemente del importe facturado.

Este proceso se comenzó en el 2010 y se estableció como prioridad la homologación de todos los proveedores cuyo importe facturado durante dicho periodo fuera superior a 50.000€. En el 2011 se fijó como objetivo la homologación de los proveedores cuyo importe facturado durante el año sea superior a los 3.000 euros. Del total de proveedores (474) se ha conseguido solo la homologación de 92, y además existe una falta de información en el detalle de los mecanismos de seguimiento en el cumplimiento del mencionado pacto, la relación de proveedores, al menos los de mayor facturación, ni tampoco que pasos seguir ante las empresas que no se adhieran a él.

Se ha producido una sola reclamación interna que se elevó al Comité de Derechos Esenciales, y que se archivó por considerarse de forma unánime que no se vulneraba ningún derecho esencial.

En el año evaluado no se han producido situaciones que hayan puesto en riesgo los derechos de libertad de asociación y sindicación de la plantilla de Cajamar Caja Rural.

La formación en tema de Derechos Humanos se limita a la guía que ya se elaboró en el 2010 sobre Derechos Humanos y que se publicó en la Intranet. Manifiesta la memoria el compromiso de impartir a toda la plantilla un programa de formación a este respecto para el 2012.

RESPONSABILIDAD SOBRE LA SOCIEDAD



OBJETIVO COMFIA: Lograr, desde nuestra influencia, una mayor responsabilidad de la empresa en sus impactos sobre la sociedad (lucha contra la corrupción, ámbito de influencia social...)

INDICADOR GRI SO3: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización. **GRI SO4:** Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. **GRI SO5:** Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”. **GRI SO8:** Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.

La Formación impartida por Cajamar Caja Rural a su plantilla en tema de normativa se ajusta a las exigencias de los organismos que regulan aspectos de uso cotidiano en el quehacer de la empresa, como el Banco de España, Agencia de Protección de Datos, Inspección de la Seguridad Social y Dirección General de Seguros.

Esta formación se ha asumido e incorporado al Grupo Cooperativo Cajamar al igual que se considera básica para todas las personas empleadas nuevas.

Se destaca en la memoria que no han existido síntomas de corrupción en la organización y que la Entidad no promueve ningún tipo de lobby manteniendo su imparcialidad política.

Importante destacar que en la memoria se recoge la apuesta que mantiene la Entidad por transmitir a las instancias a las que tiene acceso el apoyo a la economía social.

Para Comfia-CCOO es fundamental que empresas tan importantes como Cajamar Caja Rural del sector de la economía social, potencie los principios y valores de este sector económico como un comportamiento diferencial con respecto al entorno, a la configuración de sus plantillas, a su especialización productiva y a su ubicación geográfica, contribuyendo así a la cohesión social y territorial.



RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS



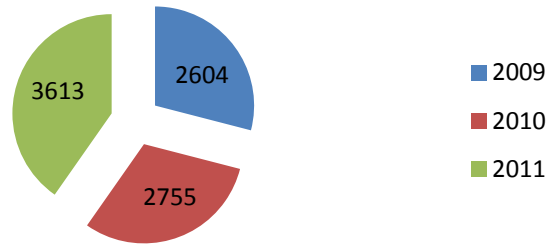
OBJETIVO COMFIA: Mejorar la calidad del “qué vendemos y cómo lo vendemos”

GRI PR4: Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a información y etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. Indicador GRI PR6: Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios. Indicador GRI PR7: Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultados de dichos incidentes. Indicador GRI PR8: Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes. Indicador GRI PR9: Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.

Según la memoria Cajamar Cajar Rural se compromete ante la sociedad a realizar un marketing racional, basado en el respeto a la dignidad de las personas, en el reconocimiento de los derechos e intereses de los consumidores, y en el fomento de un consumo responsable en términos económicos. Para ello, en temas de publicidad se compromete al Código de conducta publicitaria de la “Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial”.

Cabe destacar de la memoria que el número de disconformidades e incidencia registradas en 2011 ha crecido un 31,14% con respecto al 2010. Un crecimiento al alza que necesitaría ser analizado, y además sin que se reporte más información al respecto, como podría ser el detalle o desglose de dichas incidencias por categorías.

Nº de disconformidades e incidencias



Desde Comfia-CCOO mejorar en el sector financiero las políticas de calidad en la venta de productos. Nos enfrentamos a una clientela cada vez más formada e informada que requiere información y transparencia en la adquisición de productos. Desgraciadamente, las agendas comerciales marcan demasiado la venta de estos productos finalizando en una bajada en la calidad de transmisión de los mismos, poniendo en riesgo la imagen de la Entidad. Es fundamental que la formación de la plantilla en la venta de productos se base en estos principios de calidad y transparencia.

**SUPLEMENTO GRI
PARA SECTOR
FINANCIERO**



OBJETIVO COMFIA: Lograr incluir criterios sociales y medioambientales en todo el ámbito de actuación de la empresa, comenzando por los Fondos de Pensiones (puesta en valor del trabajo ya realizado)

INDICADOR GRI FS1-5: Políticas con aspectos medioambientales y sociales específicos aplicadas a las líneas de negocio. Procedimientos para la evaluación de riesgos (FS2). Procesos para monitorizar (FS3). Interacciones con clientes (FS5) en torno a riesgos medioambientales y sociales. GRI FS4: Procesos para mejorar la competencia de los empleados para implementar las políticas medioambientales y sociales y los procedimientos en su aplicación a las líneas de negocio. GRI FS7: Valor monetario de los productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio social (o medioambiental FS8) específico para cada línea de negocio desglosado según su propósito. Auditorías sobre estos aspectos (FS9). GRI FS10: Porcentaje y número de compañías mantenidas dentro de la cartera de la entidad con las que la organización informante ha actuado en temas medioambientales y sociales. Ídem sobre activos (FS11). GRI FS12: Políticas de votos en asuntos medioambientales o sociales en participaciones sobre las cuales la organización informante posee derecho de voto o reconocimiento de voto. GRI FS13: Puntos de acceso en áreas de escasa densidad de población o desfavorecidas económicamente según el tipo. GRI FS14: Iniciativas para mejorar el acceso a los servicios financieros a personas desfavorecidas. GRI FS16: Iniciativas para mejorar la alfabetización y educación financiera según el tipo de beneficiario.

En la memoria se hace referencia a la implantación de Cajamar Caja Rural en el mundo rural y poblaciones menores de 10.000 habitantes, alcanzando un 28% del total de la red de oficinas.

Desde Comfia-CCOO creemos fundamental que Cajamar Caja Rural, como cooperativa de crédito, debe mantener la prioridad de ofrecer sus servicios a los territorios más desprovistos y enmarcados en el mundo rural. Sin embargo, debido a las políticas de las entidades financieras, compartidas también por Cajamar, se ha producido un desmantelamiento de oficinas en lugares que se hubiera debido mantener su presencia, no tanto por su interés económico sino por su interés social.

La memoria se reporta una seria de información detallada sobre cada uno de los productos que ofrece según las necesidades de la clientela. No aparece ninguna información con respecto a las auditorías sobre estos aspectos.

Destacar la falta de información en la memoria sobre aspectos que Comfia-CC.OO cree fundamentales en el desarrollo de la Responsabilidad Social como es la política de voto de la empresa

