

INFORME MEMORIA

RSC CAJAMAR

2012

SECCIÓN SINDICAL

COMFIA CAJAMAR



**ESTRATEGÍA Y
ANÁLISIS PERFIL**

Objetivo Comfia: Incrementar el compromiso del gobierno de la Empresa con la RSE. Aliena 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:

Destacar que en esta memoria de RSC del 2012 se produce un cambio en la Presidencia de la Entidad, siendo ocupado por D. Juan de la Cruz Cárdenas Rodríguez, tras su elección en la Asamblea General.

La continuidad con respecto al anterior presidente en este tema es la nota dominante de esta carta introductoria del documento.

En ella, el nuevo presidente sigue haciendo alusión, y en varias ocasiones, a la naturaleza cooperativa y aquellos valores que ésta representa como pilar fundamental de las políticas globales de la Entidad.

Se menciona en la carta las iniciativas que la Entidad ha puesto en marcha para reducir la exclusión financiera sobrevenida en nuestro país y entre las que cita, el haber asumido el Código de Buenas Prácticas contra los desahucios, y la contribución a la creación del Fondo Social de Viviendas para fomentar el alquiler social entre familias que se han visto obligadas a desalojar sus viviendas por problemas de impago.

Desde Comfia-CC.OO creemos fundamental que se debe actuar ante el drama social que se está viviendo por los desahucios derivados de la situación económica actual, y así se recogió en una de las resoluciones del IV Congreso de Comfia:

La solución del actual problema de desahucios se puede abordar desde los siguientes ejes de actuación:

- Soluciones para los hipotecados actuales para evitar la exclusión que está asociada a no disponer de vivienda habitual. Es preciso ofrecer expectativas vitales a las personas que se encuentran o están a punto de una triple exclusión: en paro, desahuciados y endeudados sin propiedad inmobiliaria.
- Soluciones para los hipotecados futuros.
- Solución para el conjunto de la población: garantizar el acceso a una vivienda en alquiler a un coste asumible, ya sean viviendas públicas o privadas.

El presidente de la Entidad alude a la vocación de diálogo y transparencia hacia los distintos grupos de interés que ha permitido mejorar la implementación de políticas de recursos humanos, como la de conciliación de la vida laboral y familiar, la de igualdad y la de diversidad.

En ese diálogo que manifiesta el presidente, Comfia-CCOO ha puesto en el debate la importancia de implementar políticas de conciliación y de igualdad, con propuestas concretas, que se han ido acordando en los diferentes procesos de negociación.

Comfia-CCOO insiste en la necesidad de que los sindicatos seamos reconocidos como uno de los grupos de interés puesto que somos los representantes legales de la plantilla.

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

En este apartado, el informe habla del nuevo Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2013-2015 en el que define tres líneas estratégicas de actuación para responder a los principales retos. Estos retos se basan en un entorno de bancarización de las cajas de ahorros dejando a las cooperativas de crédito como el único exponente de banca social en España, además de una realidad de crisis reputacional del sector financiero y de exclusión financiera y creciente desigualdad en la sociedad española.

Las líneas de actuación que marca este nuevo Plan Director, según el informe, son:

- 1.- Pretender dar respuesta a la forma de hacer las cosas en el conjunto de la organización. Cabe recordar que la Entidad cuenta con un Sistema Ético de Gestión y que su desempeño se fundamenta en la responsabilidad y en el principio de prudencia.
- 2.- Esta línea está vinculada directamente con la misión de Cajamar Caja Rural: “Contribuir con soluciones financieras al desarrollo económico y social del entorno en el que Cajamar Caja Rural ejerce su actividad, destacando como valores fundamentales para la consecución de sus objetivos su vinculación con los sistemas productivos locales, el desarrollo sostenible, el equilibrio socioeconómico y la protección del medio ambiente”.
- 3.- Cajamar Caja Rural pretende ser reconocida como una Entidad cercana, socialmente responsable, respetuosa con los principios y valores éticos de la sociedad y comprometida con el entorno social y económica, para ello se cuenta con distintos canales que permiten conocer las expectativas de los grupos de interés para que de una forma equilibrada puedan ser incorporadas al modelo de negocio.

Comfia-CCOO, como grupo de interés de la Entidad y tras una reunión con el departamento de RSC, se comprometió a aportar algunas directrices que creemos deberían incluir los Planes Directores de RSC y que son las siguientes:

- 1.- **Fortalecer y dar a conocer los cauces y mecanismos de comunicación con los grupos de interés.**

2.- Reforzar a los sindicatos como representantes legales del grupo de interés de trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de RSE.

- ✓ Dar a conocer el mecanismo de comunicación con este grupo de interés.
- ✓ Identificar sus expectativas y dar una adecuada respuesta a las mismas.
- ✓ Solicitar la colaboración de los sindicatos con presencia en la Entidad para la elaboración de la Memoria de RSE, incorporando sus apreciaciones sobre las distintas materias tratadas en ella.

3.- Difundir la RSE en la empresa como una herramienta transversal a otros ámbitos como: Igualdad, Salud Laboral, políticas de remuneración, políticas de buen gobierno.

- ✓ Políticas de RRHH en materia de selección, formación y promoción.
- ✓ Incorporar un desarrollo por provincias de aquellos indicadores que pudieran presentar un recorrido amplio de valores sobre la media que presenta la Entidad.

4.- Código de Conducta.-

- ✓ Introducir criterios de dispersión geográfica en la transmisión y formación del código de conducta, de tal forma que no exista ni un solo departamento ni una sola oficina donde al menos una persona tenga adquiridos los conocimientos requeridos.
- ✓ Implantar un sistema de transmisión y formación piramidal, asegurándose de alcanzar el 100% de formados en las capas de responsables que tienen a su cargo la gestión de equipos de trabajo

5.- Mayor transparencia en la transmisión de información relevante para la entidad y sus grupos de interés. Usar los medios y documentos para hacer un uso transparente de la información, especialmente de políticas de retribución.

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).

La información sobre este apartado, según el informe, se recoge en la página web de Cajamar (www.cajamar.es), relacionado con los órganos de gobierno y dirección y con el Sistema de Gobierno Corporativo. Sin embargo la información relacionada con filiales, entidades operativas y negocios conjuntos no está reportada directamente en este apartado.

En este sentido, cabe destacar lo que indica la Guía de Elaboración de Memorias de Sostenibilidad con respecto a los Principios para la elaboración de esta memoria. Estos Principios están destinados a ayudar a conseguir la transparencia – un valor y un objetivo que constituye la base de todos los aspectos de la elaboración de memorias de sostenibilidad. La transparencia puede definirse como la presentación completa de información sobre asuntos e Indicadores necesarios para reflejar los impactos y los procesos, procedimientos e hipótesis utilizados para elaborar dicha información y para permitir que los grupos de interés tomen decisiones.

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.

Cajamar Caja Rural sigue liderando su posición en el sector de las cooperativas de crédito en el país, alcanzando ya la cifra de un millón de socios y tres millones cuatrocientos mil clientes. En el año 2012 ha continuado con los procesos de integración iniciados en años anteriores, llevándose a cabo la fusión de Ruralcaja y Caja Rural Castellón San Isidro.

Igualmente se continúa, según la memoria, con el Grupo Cooperativo Cajamar, como un grupo consolidable de entidades de crédito que en diciembre de 2009 fue autorizado y calificado como Sistema Institucional de Protección (SIP) y que cuenta en la actualidad con 22 entidades detalladas en el informe.

En cuanto al número de empleados, se cierra el año 2012 con 6.508 empleados y empleadas, que con respecto al año anterior supone un incremento de 1.884 personas más, debido exclusivamente a las fusiones anteriormente reseñadas puesto que durante este año no se ha creado empleo estable. A finales del año 2012, se firma un acuerdo con la representación sindical de reestructuración tras las fusiones, en el que a

través de un Expediente de Regulación de Empleo se prevé la salida de unas 600 personas, alrededor de 540 por un sistema de jubilación anticipada.

En relación a los datos económicos, se desglosa en la memoria la información con respecto al Negocio, Resultados, Eficiencia y Solvencia en un cuadro comparativo con el año 2011. Los incrementos que aparecen en estos apartados son consecuencia de la incorporación de Ruralcaja, que en volumen estaba en el segundo puesto del ranking de cooperativas de crédito en España.

Destacar que el dato de solvencia baja considerablemente con respecto al año anterior debido a la situación económica en la que se encontraba Ruralcaja en el momento de la fusión.

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.

Los cambios significativos son los ya mencionados debidos casi en exclusiva a la fusión con Ruralcaja, así aparece el cuadro comparativo del años 2011 y 2012.

No aparece ningún dato más sobre la localización de actividades, aperturas, cierres y ampliación de instalaciones.

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...

La única información a la que remite el informe es la correspondiente al Grupo Cooperativo Cajamar en la que participan 22 entidades.

Entendemos que para que la Entidad siga trabajando en la transparencia, como valor cooperativo, debería avanzar en incluir unos registros precisos que faciliten el análisis y la verificación de los mismos.

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.

En este punto la memoria remite al Informe de Gobierno Corporativo, y entendemos que esta información debe aparecer en la memoria para que a la hora de la evaluación en base a los indicadores GRI se tenga mayor referencia e información. Analizados los datos aportados por la Entidad a los órganos competentes, desde Comfia CC.OO creemos que estas retribuciones no incentiva la sostenibilidad.

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.

La información relacionada con este indicador aparece en el informe como enlaces a la página web de Cajamar,

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.

Según el informe, Cajamar Caja Rural impulsa y apoya una serie de compromisos adquiridos con la adhesión a diferentes iniciativas internacionales como son el Pacto Mundial, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y el Charter de la Diversidad.

Desde la Sección Sindical de CC.OO creemos que apoyar o formar parte de estas iniciativas deben concretarse en una serie de compromisos por parte de la Entidad de la que desconocemos su aplicación, especialmente en un asunto tan fundamental como es el Empoderamiento de las Mujeres, cuando la realidad nos presenta datos muy alejados de este compromiso.

Igualmente, se reporta información del apoyo a través de la Fundación Cajamar de la iniciativa internacional relacionados con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



OBJETIVO COMFIA: Una correcta identificación de los grupos de interés, especialmente del sindicato como representantes del grupo de trabajadores y trabajadoras

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.

En el informe se vuelve a remitir a la página web de Cajamar toda la información relacionada con el proceso de comunicación con los clientes, como son la Atención al cliente, Consultas y sugerencias, Quejas y Reclamaciones, Decálogo de Calidad, etc.

En cuanto a los canales más significativos de comunicación, en el informe, se emite el siguiente cuadro informativo:

Socios y Clientes	Empleados
Asamblea general Red de oficinas Banca telefónica Atención técnica de banca electrónica Informe anual Reuniones periódicas Buzón de consultas y sugerencias Buzón de quejas y reclamaciones Evaluación de la calidad del servicio Encuestas de satisfacción Blog RSC	Encuesta sobre clima laboral Intranet corporativa local y portal del empleado Revista Comunica(t) Comité de Prevención de Riesgos Laborales Comité de Derechos Esenciales Comisión de Igualdad Buzón de sugerencias Espacio sindical Participación en el Consejo Rector Blog de Voluntariado corporativo Equipo solidario Mesa de negociación Asamblea General Reuniones periódicas
Comunidad Local	Proveedores
Web corporativa Web Fundación Cajamar Informes sectoriales Jornadas de formación Participación en foros y conferencias	Informe anual Reuniones periódicas Procesos de homologación

En concreto, con respecto a la representación sindical se menciona que existe un canal de comunicación constante y adecuada con la representación sindical a través de las diferentes mesas de negociación y de órganos representativos dentro de la Entidad.

En este informe se hace una mención expresa del consejero delegado hacia los sindicatos por su responsabilidad y sensibilidad ante la situación actual. Ante la situación que llevó a la entidad tras la fusión con Ruralcaja a un Expediente de Regulación de Empleo, en el que se adoptaron por ambas partes unas medidas que evitaran situaciones duras o traumáticas para el ajuste de plantilla, el consejero delegado y vicepresidente primero, Manuel Yebra, quiso reunirse con los sindicatos para agradecerles personalmente su comprensión y trasladarles su propósito de recuperar estos beneficios en el momento que las circunstancias cambien o mejoren, tanto en lo que se refiere a las aportaciones a planes de pensiones como a los $\frac{3}{4}$ de paga.

No se identifican los aspectos relacionados con el desempeño ambiental y social que se hayan podido suscitar a través de estos mecanismos.

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.

Según el informe, para Cajamar Caja Rural, el diálogo con los distintos grupos de interés es un requisito capital para mejorar tanto la oferta de productos y servicios bancarios como para su acción social.

Aunque se detalla los grupos de interés generales de Cajamar Caja Rural:

Grupos de Interés generales de Cajamar Caja Rural
Socios
Empleados
Clientes
Proveedores
Socios de negocio
Reguladores
Analistas y agencias de rating
Sociales
Medios de Comunicación

En el año 2010 se llevó a cabo el proceso de revisión para la identificación, categorización, segmentación, priorización de los grupos de interés, pero se sigue sin aportar cómo se ha realizado este proceso.

Cajamar Caja Rural no ha articulado hasta el momento ningún canal que permita a los empleados y a sus representantes legales comunicarse directamente con el máximo órgano de gobierno en asuntos relacionados con la RSE.

La empresa la Representación Sindical de los Trabajadores no ha tenido participación en las acciones de Responsabilidad Social, como por ejemplo en la elaboración del presente informe. Tampoco se incluye a los representantes de los trabajadores como grupo de interés específico, como bien cita la guía GRI y la norma AA1000 de AccountAbility.

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.

Como venimos ya diciendo en los análisis realizados por Comfia CC.OO en los años anteriores, no se reporta información sobre la frecuencia en la que estos grupos de interés participan y se desconoce cuál ha sido su nivel de participación con respecto a la elaboración de esta memoria. Por parte de la representación sindical no ha habido ninguna participación en la elaboración de esta memoria.

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 el informe se detallan algunos asuntos identificados en el año 2012 como relevantes por los distintos grupos de interés, sin embargo se desconoce cuáles son los mecanismos utilizados por la Entidad para identificar estos asuntos, puesto que no se reporta información de la frecuencia y el modo de participación de los grupos de interés.

Por parte de la representación sindical de Comfia-CC.OO sólo se ha mantenido una reunión donde se les trasladó al departamento de RSC nuestra voluntad de participar activamente en estos procesos de evaluación.

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.

En cuanto a los datos de valor económico en el informe aparece el cálculo del Valor Económico Generado, Distribuido y Retenido, siguiendo el modelo SPI de GRI, y un Cálculo del Valor Económico Añadido (EVA), detallado por grupos de interés. Destacar en este apartado la importante reducción en el Valor Económico Distribuido, especialmente en el referente a las Administraciones Públicas (impuestos sociedades y tributos), entendemos que por la obligación de los Reales Decretos aprobados por el gobierno para la dotación y provisiones sobre los inmuebles en balance, especialmente promociones inmobiliarias o viviendas no terminadas.

La memoria del 2012 sigue sin hacer referencia a los **incentivos y bonus vinculados a la sostenibilidad**, siendo este un reto y tema transcendental por la coyuntura económica actual. Por lo tanto la falta de transparencia y opacidad en la incorporación de datos en la memoria contrasta con los valores cooperativos con los que Cajamar Caja Rural pretende identificarse.

En cuanto a la retribución a empleados, que según el informe asciende a 276.908.000 euros, no se hace un desglose de la misma, habiendo así una importante falta de transparencia en relación a los sueldos establecidos en la Entidad. Sin embargo, consultados los datos de la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores), la cúpula directiva de Cajamar Caja Rural compuesta por 14 Consejeros y 2 personas de Alta Dirección, cobraron un total de 2.179.000 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 la memoria, la relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo en España que en la escala más baja supone 2,17 veces. Destacar que en el año 2011 la diferencia era de 2,27 por lo

que se ha producido una diferencia de un 0,10% que pudiera tener diferentes lecturas, pero que en definitiva viene a corroborar un estancamiento en los salarios de la entidad.

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

Cajamar Caja Rural viene trabajando, así consta en las memorias anteriores, en un programa de ahorro que sigue mejorando los niveles de consumo.

Según los datos que se aporta en la memoria, se viene produciendo una reducción en el consumo de energía, de papel, de agua y de emisiones de CO2.

	Año 2011:	Año 2012:
Consumo de energía en GJ	90.403	88.973
Total emisiones de CO2 (Tn)	7.747,50	8.784,45
Total de papel consumido (Tn)	375,24	324,51
Consumo de Tóner (Unid)	10.963	9.425
Total de agua consumida (m3)	21.737	25.453

Los ahorros más importantes se detallan en la memoria con una reducción del consumo de papel de 9% y de tóner del 12%.

Desde Comfia-CC.OO consideramos positivo las reducciones de este tipo de consumo, pero creemos y así lo contrastamos con la red de oficinas, se podían seguir haciendo esfuerzo en la reducción de consumo de papel, instalando mecanismo informáticos que adecúen la impresión de contratos, documentos, etc.

A 31 de diciembre de 2012, Cajamar Caja Rural, según su informe, no tiene registradas multas ni sanciones por incumplimientos de leyes o normativas relacionadas con aspectos medioambientales.

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.

En el informe aparece un anexo III titulado “Perfil de la Plantilla” donde se desglosa por grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Sobre el total de la plantilla, que son 6.508 personas, el 42,69% son mujeres. La parte principal de plantilla se agrupa en los tramos de edad de 26 a 45 años donde hay un mayor equilibrio entre hombres y mujeres, contrarrestando la diferencia que existe en el tramo de 46 a 55 donde de las 1.344 personas, solo 279 son mujeres.

También se detalla los porcentajes de rotación que equivale al 1,2% suponiendo un reducción con respecto al 2011 del 0.6%.

En el indicador LA3, se hace mención a Plan de Empleo como un importante sistema de compensación salarial que instrumenta las prestaciones por jubilación, invalidez y fallecimiento. Como también se menciona en la memoria, por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, las aportaciones de los años 2013 y 2014 a este plan de empleo se han paralizado como medida transitoria de recuperación económica de la Entidad con el compromiso por su parte de recuperación en los próximos años.

Desde Comfia-CC.OO queremos destacar que aunque la Entidad ha tenido la voluntad de negociar y llegar a acuerdos con la RLT en temas de conciliación, ha sido la parte sindical la que ha presentado estas medidas, como la eliminación de los jueves tarde o la flexibilidad horaria, con el fin de mejorar la vida laboral con la vida personal y familiar.

El 100% de la plantilla está regulado por el XX Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, publicado en el BOE Núm. 184, de 2 de agosto de 2012. Se hace mención especial de la firma de este convenio tras más de un año de negociación y que incorpora algunas novedades con respecto al anterior y además donde se reconoce una moderación salarial que garantiza una subida del 1,25% en 2013 y de 1,75% en el 2014.

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 relación a estos indicadores, en el informe se menciona que el 100% de la plantilla se encuentra representada en los Comités de Seguridad y Salud, igualmente aparece los datos de absentismo laboral aunque no se ha considerado relevante hacerlo por regiones y se desarrolla algunos de los programas puestos en marcha como es el Plan de movilidad sostenible y seguridad vial, la promoción de la salud y el bienestar laboral, y la evaluación de factores psicosociales.

Desde Comfia-CC.OO consideramos que siendo el grupo de interés más afectado en este asunto, no se ha mantenido un diálogo continuo y fluido en temas tan importantes para la plantilla como la evaluación de los riesgos psicosociales, de la que se hacía mención en las memorias anteriores. El resultado es que en todo el año 2012 no se ha avanzado en este asunto, la interlocución con la Entidad por parte de los representantes sindicales, como grupo de interés, ha sido muy complicada y, sobretodo y lo fundamental, es que no se han aplicado las medidas preventivas propuestas en el grupo de trabajo por parte de la Sección Sindical de Comfia-CC.OO.

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.

En relación a la formación se reporta información sobre el número medio de horas de formación al año por empleado que está en un 48,87% (48,60 Mujeres y 49,08 Hombres).

En cuanto a la formación continua que fomenten la empleabilidad del personal y el desarrollo de sus carreras profesionales, Cajamar viene desde 2010 llevando a cabo la Escuela de Formación Financiera en la que se han certificado 2.389 personas.

Según el informe en el año 2012 se ha mejorado los resultados de la evaluación del desempeño, se ha conseguido un 100% de evaluaciones e la Dirección Territorial Noroeste y en las restantes se ha superado el 90%, sin embargo en SSCC se ha alcanzado el 75% de evaluaciones.

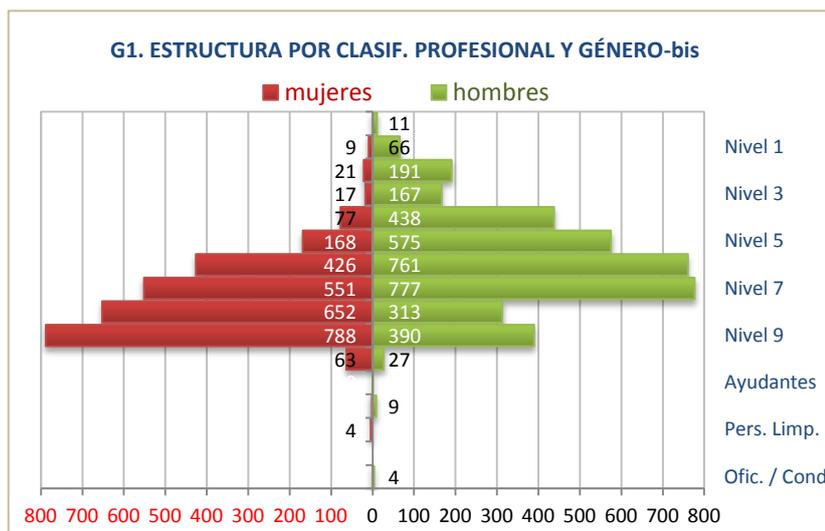
Diversidad e igualdad de oportunidades.

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.

Uno de los objetivos que desde Comfia-CCOO se lleva trabajando desde todos los órganos donde tenemos representación, ha sido el incremento de las mujeres en puestos de responsabilidad. Desde esta perspectiva se elaboraron propuestas concretas en el Plan de Igualdad y también desde el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social, fijando un objetivo del 30% de puestos directivos ocupados por mujeres. Como bien se reconoce en el informe, no se ha conseguido en este año 2012, según dice, debido al proceso de fusión y reestructuración. En la actualidad el porcentaje de mujeres en puestos directivos es del 26,94% frente al 73,06% de los hombres. Por

parte de la Entidad, **no se ha puesto en marcha ningún tipo de mecanismo que contribuya a un cambio de tendencia en los nombramientos para ocupar puestos de responsabilidad.**

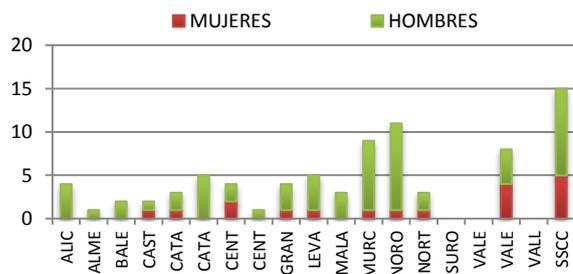
Desde Comfia-CCOO analizamos que los niveles profesionales considerados como superiores y a cuyo acceso sólo depende de propuesta, están copados por hombres, aumentando la diferencia conforme se sube de nivel profesional y por consiguiente, retributivo.



En el informe no aparece detallada la composición del máximo órgano de la Entidad, que es el Consejo Rector, pero si aparece en el Informe de Gobierno Corporativo. **La representación de mujeres en el Consejo Rector de Cajamar sigue siendo testimonial**, ya que de los 14 miembros, solo dos son mujeres. Tampoco se reporta información alguna sobre si la Entidad tiene previsto algún mecanismo para garantizar en el futuro la incorporación de mujeres en el seno del máximo órgano de dirección.

Toda esta información nos lleva a analizar que el indicador LA14, la relación entre los salarios de los hombres con respecto al de las mujeres, no es independiente del género. Según el informe, no existe distinción alguna entre hombres y mujeres a este respecto, pero claramente se puede observar que los puestos donde se alcanzan mejores retribuciones están en un alto porcentaje en manos de los hombres. Una muestra es la siguiente tabla, donde se detalla la titularidad en el puesto de Direcciones Territoriales:

G3 - ALTAS ÚLT. 5 AÑOS



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.

Cajamar Caja Rural ha seguido en el año 2012 con el proceso de Homologación de Proveedores que comenzó en el año 2010 que establece unos niveles óptimos para asegurar que un proveedor cumpla los requisitos de calidad e idoneidad. En este año se ha alcanzado un 60% el número de proveedores que han pasado satisfactoriamente el proceso. Además en los procesos de adjudicación, existe una condición obligatoria de que únicamente participen aquellos proveedores que han sido ya sometidos a este proceso.

De un total de 410 proveedores con facturación superior a 3.000 euros, 242 han superado ya el proceso satisfactoriamente, 45 están en proceso, y 123 no lo han pasado.

Con respecto al indicador HR3, se informa que en el 2011 se inició un programa de formación en el ámbito de los Derechos Humanos, y hasta el 31 de diciembre de 2012 habían participado 546 personas. Sin embargo, no se detalla el número de horas de formación en este asunto.

Además se ha continuado con las jornadas de formación en el ámbito de la RSC, habiendo participado un total de 42 personas durante este año.

En relación al indicador HR4, en el informe se manifiesta que durante el año 2012 no ha existido incidente alguno por discriminación. Desde Comfia-CCOO si se han detectado casos que consideramos suponen discriminación, especialmente, en el caso de las mujeres. Algunos de estos casos se han puesto en conocimiento de la empresa y se han solventado satisfactoriamente, y algunos otros no se han denunciado por parte de la afectada aunque si se ha tenido conocimiento del mismo.

Por último, destaca el informe que el canal de comunicación con la representación sindical es constante y adecuado, que el 100% de la plantilla está regulada por el XX Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito y que en el año 2012 se consiguieron alcanzar varios acuerdos laborales, entre ellos el Acuerdo de Reestructuración por Fusión y Marco Laboral de las Cajas Rurales Unidas.

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.

En cuanto a la formación de la plantilla, se imparte la formación correspondiente a lo que indica la normativa en cuanto a exigencias de los organismos pertinentes, como son el Banco de España, la Agencia de Protección de Datos, la Inspección de la Seguridad Social y la Dirección General de Seguros. En relación a los datos, se aportan los siguientes:

Curso	Empleados/as	Porcentaje
LOPD	1.534	24,37%
PBC y FT	608	9,66%
PRL	952	15,12%
Abuso de Mercado	189	3,00%

Durante el año 2012 no han existido indicios de corrupción en la organización, y la Entidad tampoco promueve, según el informe, ningún tipo de lobby, manteniendo su imparcialidad política. Tampoco se han registrado incumplimientos de la regulación y de las leyes vigentes.

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 el informe, no han existido durante el año 2012 incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, así como a regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo publicidad, promoción y patrocinio.

Sin embargo, cabe destacar del informe, el incremento en el año 2012 de 1.771 reclamaciones más que el año anterior, ascendiendo la cifra total a 4.784. Además el número de disconformidades o incidencias resueltas a favor del cliente es del 2,05%, a diferencia del año anterior que fue de un 6,20%.

Detalla el informe a continuación que estas disconformidades están originadas fundamentalmente en dos aspectos: la cláusula suelo en hipotecas y el seguro obligatorio para préstamos hipotecarios, y argumenta la utilización de esta cláusula.

Desde Comfia-CCOO destacamos que la Entidad no ha estado ajena al descrédito que ha sufrido la banca española por la venta de algunos productos que ha resultado dañinos para muchas personas.

Desde el área de RSE en Comfia, se cuestiona la ética que se ha utilizado para vender, o incluso “colocar” algunos productos financieros, y la sobrevaloración de la consecución de ciertos objetivos ante la correcta información y asesoramiento a la clientela.

**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 el informe se detalla que en el año 2011 la Entidad decidió elaborar una metodología orientada a minimizar dos tipos de riesgos: riesgo por incumplimiento de la regulación ambiental, y riesgo por retrasos y paralización de proyectos vinculados a los impactos negativos para la comunidad o el medioambiente.

Durante el año 2012 se ha desarrollado la segunda fase que valora para proyectos empresariales las variables críticas que pueden llegar a presentar impactos negativos para la comunidad o el medio ambiente. El objetivo que se persigue es su identificación para su tratamiento y reconducción en cooperación con las empresas y otros grupos de interés.

Se ha procedido a utilizar el método de panel de expertos mediante una particularización del método DELPHI realizada as-hoc para este proyecto.

Aunque se hace un desarrollo de la metodología utilizada para valorar estos riesgos, finalmente no se aporta en el informe conclusiones concretas, a excepción de que más del 88% de la cartera crediticia presenta un bajo nivel de exposición a este tipo de riesgos y que se está actuando con el resto de la cartera con el fin de minimizar sus riesgos.

Desde Comfia-CCOO se resalta la necesidad de que la Entidad sea más transparente y reporte la información suficiente en este tipo de informes.

Con respecto al indicador FS3, se indica en el informe que Cajamar Caja Rural necesita seguir avanzando en el desarrollo de procesos para monitorizar la implementación por parte de los clientes de los requisitos sociales y medioambientales incluidos en contratos o transacciones.

En relación a los procesos para mejorar la competencia de los empleados para implementar las políticas medioambientales y sociales, se recoge en el informe la formación en el ámbito de los Derechos Humanos en el que han participado 546 personas hasta finales del 2012 y en el ámbito de la RSC se han formado 42 personas.

La Entidad ha venido desarrollando nuevas soluciones para atender a la clientela afectada con mayor intensidad por las consecuencias de la crisis. Los datos aportados son los siguientes:

Hipoteca Compromiso	30,7 (millones de euros)
Inversión Cajamar	489,9 (miles de euros)
Financiación VPO	32,9 (millones de euros)
Daciones	165,6 (millones de euros)
Otras líneas	7.65 (millones de euros)

No se aporta ninguna información sobre las políticas de voto en asuntos medioambientales o sociales en participaciones sobre las cuales la Entidad posee derecho de voto o recomendación de voto.

CONCLUSIONES:

Se valora de forma positiva que este informe de 2012 avance en la inclusión de datos más concretos y que se hayan dado pasos en afianzar las políticas de RSC en la Entidad, concretamente con la constitución del Comité de Responsabilidad Social Corporativa y el diseño de lo que será el Nuevo Plan Director de RSC 2013-2015.

Desde la Sección Sindical mayoritaria de Cajamar Caja Rural, señalamos que el informe debe seguir mejorando en los siguientes aspectos:

- 1.- Facilitar los mecanismos de comunicación con los sindicatos mayoritarios en tema de RSC y que se incluyan como uno de los grupos de interés principales.
- 2.- Mayor transparencia en el desglose de la información de los indicadores económicos (EC1) en el informe como uno de los aspectos fundamentales de los valores de la RSC
- 3.- Mejorar los indicadores laborales, concretamente los correspondientes a Salud y Seguridad en el Trabajo (LA6, LA7, LA8 y LA9) y los concernientes a la diversidad e igualdad de oportunidades (LA 13 y LA14).
- 4.- Mejorar las políticas con aspectos medioambientales y sociales aplicadas a las líneas de negocio al igual que, avanzar en las políticas de voto en aquellas organizaciones donde la entidad posee derecho de voto o recomendación de voto.

Desde Comfia-CCOO seguimos creyendo fundamental que avancemos en políticas de Responsabilidad Social Corporativa como un medio para distinguirnos en el mercado y mostrar credibilidad en la sociedad.