



oposiciones 2008

**RESPONSABILIDAD
SOCIAL
CORPORATIVA**







ÍNDICE

1. LAS CAJAS DE AHORROS	5
1.1. Introducción	5
1.2. Características de las entidades financieras.....	5
1.3. Las cajas de ahorros: un modelo singular	8
1.4. Evolución de la composición y estructura de los Órganos de Gobierno de las cajas de ahorros.....	12
1.5. Los Órganos de Gobierno de CAJASOL.....	18
2. EL GOBIERNO CORPORATIVO	25
2.1. ¿Qué es el Gobierno Corporativo o de la Empresa?	25
2.2. ¿Por qué es importante el Gobierno de la Empresa?	26
2.3. ¿Por qué surge la necesidad de regular el Gobierno Corporativo?	26
2.4. ¿Cuándo y cómo se produce esta la necesidad de regular el Gobierno de la Empresa?.....	27
2.5. Normativa sobre buen gobierno y transparencia	32
3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	35
3.1. Introducción al concepto de RSC	35
4. OBRA SOCIAL.....	42
4.1. Los principales retos de la Obra Social.....	44
5. EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	46
Exposición de motivos.....	49
TÍTULO I Disposiciones Generales.....	53
TÍTULO II Cultura Corporativa	55
TÍTULO III Del buen gobierno de Cajasol. Normas de funcionamiento y conducta de los Órganos de Gobierno.....	59
<i>CAPÍTULO I Normas de funcionamiento de los Órganos de Gobierno.....</i>	<i>59</i>
<i>CAPÍTULO II Derechos y deberes de los miembros de Órganos de Gobierno</i>	<i>65</i>
TÍTULO IV Sobre las políticas generales de Cajasol	74
TÍTULO V De la creación de valor para la sociedad	84
TÍTULO VI De las relaciones con nuestra clientela	87



TÍTULO VII De las relaciones con nuestros agentes proveedores y contratistas	90
TÍTULO VIII De las relaciones con nuestro personal	92
TÍTULO IX De las relaciones con la Administración Pública y entidades supervisoras..	96
TÍTULO X Publicidad, seguimiento y vigilancia del Código de Conducta y Responsabilidad Social.....	97



1. LAS CAJAS DE AHORROS

1.1. Introducción

Este primer apartado de la materia que nos ocupa tiene como objetivo realizar una presentación sobre la empresa en la que estamos trabajando. Todos sabemos que CAJASOL es una caja de ahorros que forma parte del sistema bancario de nuestro país y cuya actividad principal se desarrolla en dos ámbitos: la actividad financiera (que genera una cuenta de resultados a través de la actividad de intermediación, desintermediación y servicios financieros) y la actividad social (desarrollada a través de la Obra Social, a la cual se destina aproximadamente un 30 % de los beneficios netos anuales).

Sin embargo, quizá no sean tan conocidos otros temas de interés como es la diferencia entre una entidad financiera y una empresa del sector industrial, o bien qué particularidades tiene una caja de ahorros respecto a un banco o a una cooperativa de crédito, o cuáles son los Órganos de Gobierno de una caja de ahorros y cómo funciona el sistema de selección de sus miembros.

En definitiva, queremos dar una visión global de qué tipo de empresa es CAJASOL y poner un énfasis especial en un aspecto de nuestra Entidad que muchas veces no es valorado en su justa medida y que, sin embargo, es un elemento que debe hacer que nos sintamos orgullosos de pertenecer a ella: nuestra Obra Social.

1.2. Características de las entidades financieras

Cuando hablamos del sector financiero hay que señalar que estamos hablando de un sector económico cuya actividad tiene una especial importancia sobre la economía de un país. Se trata de un sector estratégico porque es básico para que los demás sectores económicos puedan desarrollarse (sector industrial, servicios, agropecuario...).

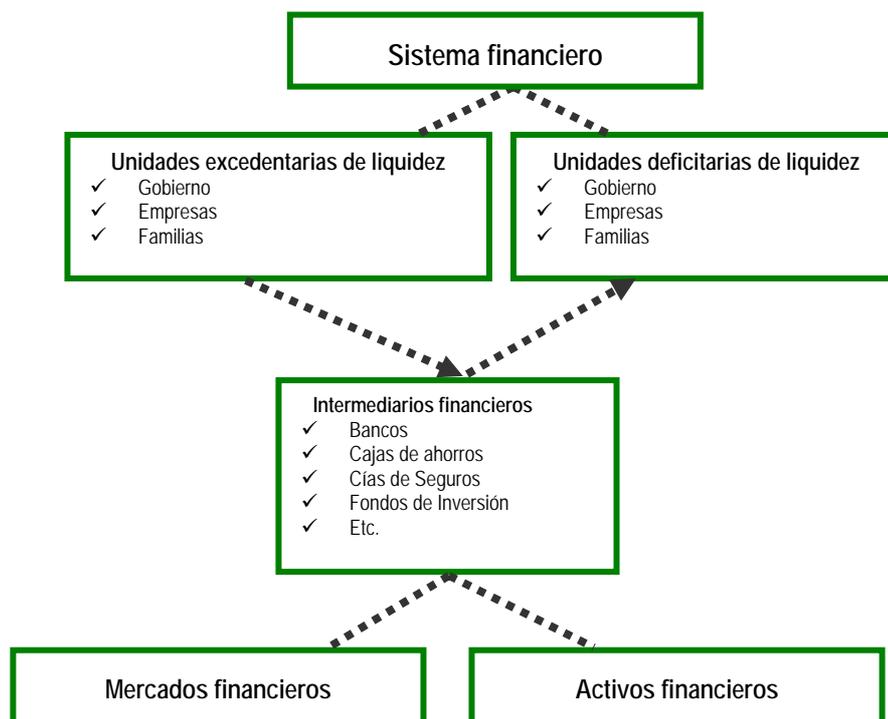


Gráfico 1: Situación de las cajas en el Sistema Financiero Español

Las entidades financieras actúan como intermediarios financieros (toman dinero de los ahorradores y lo colocan entre los demandantes de crédito). Entre estas entidades están las cajas de ahorros, los bancos, las cooperativas de crédito (cajas rurales), los establecimientos financieros de crédito (las financieras), la CECA, el Instituto de Crédito Oficial, las compañías de seguros, etc. Estos intermediarios generan y gestionan los activos financieros a través de los mercados.

Las razones por las que las entidades financieras tienen una importancia estratégica en la economía nacional son las siguientes:

1. Los bienes producidos por las entidades financieras (medios de pago, créditos, depósitos, servicios financieros...) se aproximan al concepto de **bien público**, al ser bienes que llegan a ser necesarios para el desarrollo de la economía y la sociedad, y que en una economía global trascienden al ámbito nacional.

Además, se trata de bienes controlados y regulados por las autoridades monetarias nacionales e internacionales (Bancos Centrales), tanto en su precio (tipos de interés a corto plazo) como en su cantidad (oferta monetaria). El efecto desestabilizador de una producción monetaria no adecuada a las necesidades del país o del área de países integrados puede provocar una fuerte inestabilidad en los precios que traería graves consecuencias sobre el crecimiento económico y el bienestar social. Por ello,

el control de estas variables lo realizan autoridades cuya independencia respecto a los intereses políticos o empresariales está garantizada por la Ley.

Por otro lado, cabe señalar que la importancia y singularidad de las entidades financieras se refleja también en las especiales exigencias que la autoridad regulatoria exige para ejercer la actividad bancaria (autorización del Ministerio de Economía y Hacienda para realizar la actividad, exigencia de un capital social mínimo, exigencia de que los miembros de los Órganos de Administración tengan unos conocimientos específicos y sean personas de reconocida honorabilidad...).

2. La singularidad de las entidades financieras se ve reforzada cuando analizamos su **papel como proveedores de servicios financieros** (intermediación en pagos y transacciones, transferencias nacionales e internacionales, custodia de activos financieros,...) constituyéndose en piedra angular y soporte ineludible de la actividad de la economía real.
3. En cuanto a los **grupos de interés** que se ven **implicados y afectados por la actividad** de las entidades financieras, superan en mucho a los de las empresas no financieras, tanto por la magnitud del número de afectados (en las economías desarrolladas, con un alto grado de bancarización, todas las familias y empresas son consumidores de algún producto financiero), como por la importancia del bien producido (los activos y pasivos financieros constituyen el patrimonio financiero de las familias y empresas), y por los efectos que una mala gestión de estos activos y pasivos pueden traer sobre los motores de la economía de un país (consumo, y ahorro familiar, formación bruta de capital...) y sobre la estabilidad del sistema financiero y real.

Esto es algo general para todas las entidades financieras, pero en el caso de las cajas tiene mayor relevancia debido a que en sus Órganos de Gobierno están representados los diferentes estamentos de la sociedad, con lo que se acentúa la exigencia de que su actividad sirva de desarrollo económico y social en su zona de actuación. Así, existe una representación de los empleados, clientes, entidad fundadora, corporaciones locales, parlamento regional y organizaciones sociales, económicas y medioambientales de todo tipo (asociaciones de consumidores y usuarios, asociaciones de empresas de economía social, sindicatos, empresarios, activistas medioambientales, defensores del patrimonio histórico...). Este hecho permite la existencia de un diálogo fluido con todos los grupos de interés de las cajas.

4. Además del control de las autoridades monetarias, **otros agentes** que **controlan las entidades financieras** son los mercados financieros (que manifiestan su opinión sobre el gobierno y gestión de las entidades financieras a través de las cotizaciones bursátiles de sus valores y del precio que otorgan a las emisiones de títulos), las agencias de *rating* (que califican a las empresas y, por tanto, tienen especial influencia sobre la capacidad de éstas de obtener financiación y sobre el precio de la misma) y las instituciones políticas y sociales de su ámbito de actuación (unas y otras van



a reclamar el apoyo de las entidades financieras al desarrollo económico y social de la comunidad).

1.3. Las cajas de ahorros: un modelo singular

Definición

Según la Ley 15/1999 de cajas de ahorros de Andalucía, son entidades de crédito de naturaleza fundacional y de carácter social, sin ánimo de lucro, que orientan su actividad a la consecución de fines de interés público.

Si analizamos esta definición, podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. Son **entidades de crédito**, tal como hemos visto anteriormente
2. **Naturaleza fundacional**: Las cajas, a diferencia de los otros intermediarios enumerados anteriormente, tienen una personalidad jurídica muy peculiar, incluso dentro del ámbito de las cajas de ahorros europeas. En este sentido, las cajas son fundaciones de naturaleza privada. Es importante recalcar que su naturaleza es privada, aunque, como sabemos, en sus Órganos de Gobierno existe representación del sector público (corporaciones locales, parlamento autonómico y, en su caso, entidad fundadora cuando ésta sea una institución pública). Con el fin de preservar este carácter privado, y atendiendo la normativa de la Unión Europea al respecto, el conjunto de la representación pública en los Órganos de Gobierno de las Cajas debe ser inferior al 50 %.
3. **Carácter social**. Éste es el elemento más diferenciador respecto a las demás entidades financieras. Las cajas tienen una función y una responsabilidad social. Si los excedentes de las entidades financieras se distribuyen con las siguientes finalidades:
 - o las reservas, con el fin de reforzar la capitalización y solvencia,
 - o el pago de los impuestos y
 - o la retribución a los accionistas (dividendos privados),

en las Cajas se cumple esta distribución en los dos primeros destinos, pero no en el tercero, ya que no existen propietarios. Son entidades no capitalistas. Se puede afirmar que en las cajas el accionista único es la sociedad, y basándose en esto, el tercer destino de los excedentes es la Obra Social (el dividendo social).

La autoridad monetaria prioriza la solvencia económica (responsabilidad económica), ya que es la piedra angular y condición necesaria para ejercer la función social (responsabilidad social) de una manera sostenible.

Esta función social se refuerza con otro argumento que se basa en el sentido social de la actividad financiera, y cuyo máximo exponente es la lucha contra la exclusión financiera por razón geográfica o del nivel de rentas. Así, desde sus orígenes, las cajas se han preocupado por atender a esa parte de la población con niveles bajos de renta y también, a través de sus redes comerciales, a cubrir pequeños municipios de menos de 2 000 habitantes en los que la banca no está presente por su falta de rentabilidad.

4. **No tienen ánimo de lucro.** Debido a su naturaleza fundacional, las cajas de ahorros carecen de ánimo de lucro en sentido subjetivo, lo que provoca que los beneficios de su actividad empresarial no puedan repercutir en el lucro particular de ninguno de los miembros de los Órganos de Gobierno, ya que éstos nos son accionistas a quienes se les tenga que repartir un dividendo. Por el contrario, sus excedentes revierten en la solvencia de la entidad y en ofrecer en la comunidad en la que actúan una serie de prestaciones que se basan en las demandas que se plantean en la misma. En ese sentido, las cajas deben actuar conforme el principio de economicidad y la obtención del lucro objetivo es necesaria a los efectos del incremento de los recursos propios (solvencia) y del mantenimiento de la Obra Social.
5. Además, las cajas son entidades que **orientan su actividad a la consecución de fines de interés público**, según establece la normativa reguladora.
6. Por otro lado, otro elemento distintivo de las cajas es su **arraigo regional**, por su compromiso histórico con el desarrollo local y la múltiple dependencia regulatoria del Ministerio de Economía y Hacienda, del Banco de España y de los Gobiernos Autonómicos.
7. Por último, una característica propia de las cajas es la **imposibilidad de proceder a ampliaciones de capital ordinario**, al no tener propietarios, quedando limitada la posibilidad de crecimiento de su capital a la generación de excedentes y a la emisión de obligaciones subordinadas y participaciones preferentes que computan como recursos propios, pero sujetas a límites en su emisión.

Esta limitación de las cajas constituye una importante restricción, ya que, según la normativa comunitaria de recursos propios mínimos, la evolución de éstos determina la capacidad de crecimiento y expansión del negocio financiero, y por lo tanto de la cuota y posicionamiento en el mercado. La posibilidad de emitir por parte de las cajas las cuotas participativas (Ley 26/1988, sobre Disciplina e Intervención de Entidades de Crédito, Decreto 664/1990), instrumento exclusivo de éstas que computa como recursos propios de primer orden, viene a paliar esta importante limitación. Las cuotas participativas son valores nominativos que carecen de derechos políticos, de duración indefinida, que pueden ser aplicadas a la compensación de pérdidas, en casos de liquidación o de saneamiento financiero, en la misma proporción en que lo hagan los fondos fundacionales y las reservas. Su retribución está supeditada a la existencia de excedentes de libre disposición.



En resumen

Las cajas de ahorros son entidades de crédito plenas, con libertad y equiparación operativa completa al resto de las que integran el sistema financiero español. Están constituidas bajo la forma jurídica de fundaciones de naturaleza privada, con finalidad social y actuación bajo criterios de puro mercado, aunque revirtiendo un importante porcentaje de los beneficios obtenidos a la sociedad a través de su obra social. A pesar de esa libertad operativa, las cajas de ahorros están especializadas en la canalización del ahorro popular y en la financiación de las familias y de las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, tienen una fuerte raíz local, con una densa red de oficinas de implantación preponderantemente regional.

Identificación regional

Hoy en día las cajas españolas atienden al 96,3 % de la población, con sucursales en su propia localidad y al restante 3,7 % de manera itinerante.

En la actualidad existen cuarenta y seis cajas de ahorros en España, que cubren la totalidad del territorio nacional.

Modelo de gestión

A diferencia de otras entidades de crédito, las cajas de ahorros combinan su función financiera con una intensa actividad social. Ambas funciones –financiera y social– **son piezas inseparables** de un mismo modelo de gestión. Gracias a su gestión moderna y eficaz, las cajas de ahorros disponen de una cuenta de resultados saneada que les permite canalizar la financiación de sus numerosos proyectos sociales.

Historia

Para conocer el origen de las cajas de ahorros hay que remontarse a los antiguos Montes de Piedad del siglo XVIII. Las primeras cajas de ahorros de España se fundaron hace casi doscientos años, en el marco de una sociedad muy castigada por la guerra de la independencia, con el fin de luchar contra la usura que sufrían los pequeños agricultores en los meses de mala cosecha. Fueron creadas en algunas ocasiones por miembros de organizaciones católicas.

Su principal objetivo era adecuar el ahorro popular hacia la inversión y realizar una labor social en sus respectivos ámbitos territoriales.

La primera caja de ahorros española fue fundada en 1834 por el Conde Villacreces, en Jerez de la Frontera. Cuatro años más tarde, el 1 de febrero de 1838, abrió sus puertas al público la Caja de Ahorros y Previsión de Madrid.

En plena época liberal, el 3 de abril de 1835, el ministro Diego Medrano firmó una Real Orden en la que se encargaba a las cajas de ahorros la promoción del ahorro de las clases industriales. Con el tiempo, las cajas de ahorros se fueron convirtiendo en auténticas instituciones financieras y empezaron a ofrecer a sus clientes una completa



gama de servicios. De esta manera, comenzaron a competir con el resto de entidades bancarias hasta alcanzar en la actualidad más de un 50 % de cuota de mercado.

Misión

Las cajas de ahorros son hoy, y han sido siempre, instituciones financieras, con fuerte raíz local, cuya misión es proporcionar servicios financieros a todas las capas de la población y destinar parte de sus beneficios al desarrollo y bienestar de la sociedad.

Seis rasgos distintivos

1. Entidades financieras “plenas”
 - Libertad y equiparación operatoria total
2. Forma jurídica: “Fundaciones”
 - Patrimonio con finalidad social
 - Naturaleza privada
3. Actuación bajo criterios del mercado
 - Precios de mercado
 - Optimización del beneficio
4. No apropiación del beneficio
 - Se destina a finalidades sociales
5. Especialización/movilización del ahorro popular
 - Familias
 - Negocios familiares
 - Pequeñas y medianas empresas
6. Fuerte raíz local
 - Mayoría de clientela y productos de la región
 - Interesadas en proyectos de la zona
 - Decisiones a nivel local

La Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA)

En 1928, y por iniciativa de la Federación de Cajas de Ahorros Vasco Navarra, se constituyó la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA), con el objetivo de aunar los esfuerzos de sus integrantes y actuar como organismo de representación en distintos foros.



En la actualidad, la CECA integra a 46 cajas de ahorros españolas y está considerada, además, como una entidad de crédito sin ninguna limitación específica. La CECA presta a las cajas de ahorros un doble apoyo, por una parte como asociación, y por otra como suministrador de servicios especializados.

Como asociación, la CECA:

- Representa a las cajas ante los poderes públicos y en el ámbito internacional.
- Actúa como Centro de Estudios en común de todas las cuestiones que afecten a las cajas.
- Colabora con las autoridades financieras.
- Ejerce como Centro de Coordinación operativa de información, asesoramiento y comunicación y marketing.

1.4. Evolución de la composición y estructura de los Órganos de Gobierno de las cajas de ahorros

Desde principios de la década de 1960, las cajas de ahorros han evolucionado hacia un modelo gestión cada vez más eficiente y competitivo, hasta el punto de haberse convertido en la actualidad en el principal intermediario dentro del sistema financiero español, situándose por encima de bancos y cooperativas de crédito tanto en recursos ajenos como en créditos.

Esta evolución ha venido marcada por los cambios que la legislación ha ido realizando en un triple frente:

- La composición de los Órganos de Gobierno
- La limitación en la operatoria
- La limitación territorial

Vamos a ver cuáles han sido los principales hitos legislativos desde los Planes de Estabilización (1959) hasta nuestros días.

Situación de las cajas de ahorros hasta 1977

Tras una etapa de autarquía económica en la que España se encuentra inmersa durante el proceso de reconstrucción posterior a la guerra civil, 1959 constituye una fecha importante al ponerse en marcha el Plan de Estabilización que inicia una incipiente apertura al exterior.

El nuevo marco de desarrollo económico, instrumentado a través de los Planes de Desarrollo, implica la necesidad de realizar profundas reformas estructurales en todos

los sectores, y también en el sector financiero. Bajo estas premisas, se promulga la Ley de Bases de Ordenación del Crédito y la Banca de 1962, cuyas consecuencias para las cajas de ahorros son, por un lado, el refuerzo del control de éstas por las autoridades públicas, y por otro, su orientación hacia actividades económicas de interés social. De esta forma, se reconvierte el Instituto de Crédito de las Cajas de Ahorros, que hasta entonces había sido una entidad complementaria de apoyo a las cajas, en un organismo de alta dirección, coordinación y de inspección de éstas.

Por otro lado, el intervencionismo al que nos referimos se refleja también en otros tres aspectos fundamentales:

- En primer lugar, en la utilización de los coeficientes de inversión obligatoria (que llegan a alcanzar hasta el 80 % de los recursos de las cajas).
- En segundo lugar, la diferenciación operativa entre bancos y cajas, que inicia una tímida aproximación.
- En último lugar, las limitaciones a la expansión territorial de las cajas, que se realizan mediante el establecimiento de planes de expansión supervisados por el Instituto de Crédito. Esta situación se modificó a partir de 1971 con la Ley de Organización del Crédito Oficial, ya que extingue el Instituto de Crédito y traspasa sus funciones al Banco de España, que asume también el mencionado sistema de expansión aunque con algunas modificaciones mínimas.

En cuanto a los Órganos de Gobierno de las cajas, hay que mencionar que éstas funcionaban exclusivamente con el Consejo de Administración, sin existir la Asamblea General, la Comisión de Control o la de Obra Social.

El resultado de este proceso de tímida liberalización lleva a un incipiente crecimiento de las cajas a partir de la década de 1970, apoyado por una mejora del poder adquisitivo de las clases baja y media, y a pesar de las limitaciones que provocan los coeficientes de inversión obligatorios.

Desde la transición democrática hasta 1985

Con la introducción de la democracia, las cajas de ahorros viven un proceso de transformación muy importante, impulsados por el Real Decreto 2290/1977 de Reforma de las cajas de ahorros. Esta norma se enmarca dentro de los acuerdos alcanzados por las diversas fuerzas políticas conocidos como Pactos de la Moncloa. Los dos problemas principales que se afrontan con estos acuerdos son:

1. La introducción de mecanismos de mercado en la determinación de los tipos de interés, hasta ahora fuertemente intervenidos. En este sentido, se dicta la Orden de 23 de julio de 1977 mediante la que se inicia su liberalización y comienza una reducción gradual de los coeficientes de inversión obligatoria.
2. El aumento de la competencia en el sistema financiero, con el fin de hacerlo más eficiente.



La reforma de las cajas de ahorros se basa en tres puntos principales:

- La plena equiparación de la operatoria con los bancos.
- El reconocimiento de la CECA como Asociación Nacional de las Cajas de Ahorros.
- El cambio en la estructura de los Órganos de Gobierno, de forma que se abren a la sociedad civil, y entre cuyos aspectos destacan los siguientes:
 - o Se completan los Órganos de Gobierno, que hasta ahora se limitaban al Consejo de Administración, con la Asamblea General, la Comisión de Control y la Comisión de Obra Social.
 - o Se concede representación a los impositores, entidades fundadoras, empleados e instituciones de carácter científico, cultural o benéfico territoriales.
 - o Se limita la presencia de las Corporaciones Locales.
 - o Se impide la existencia de mayorías absolutas por parte de cualquier grupo de representación.

El resultado del proceso de reforma del sistema económico establecido en los Pactos de la Moncloa es bastante positivo para las cajas de ahorros. Por un lado, permiten la incorporación a la dirección de las cajas de técnicos profesionales muy cualificados, que junto a la mayor aproximación a los intereses y necesidades de los depositantes, derivada del reajuste en sus Órganos de Gobierno, permite un cambio en su imagen, de forma que pasan a ser consideradas más dinámicas y eficaces.

La reforma de 1985 y la LORCA

En 1985, el gobierno aprueba la LORCA (Ley de regulación de las normas básicas sobre Órganos Rectores de las Cajas de Ahorros), la cual modifica el marco organizativo de 1977. Se trata de aumentar la eficiencia y profesionalización de las cajas basándose en la importancia que están adquiriendo dentro del sector financiero.

Las medidas que se plantean pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Se sustituye la representación de las entidades científicas, culturales y benéficas de ámbito territorial por la de las Corporaciones Municipales.
- Se permite que la representación conjunta del sector público alcance la mayoría absoluta, lo que hace que se vuelva a un régimen intervencionista.
- Se hace depender a las cajas de las Comunidades Autónomas, de forma que se les habilita para desarrollar normas. Ello permite a las Comunidades autoconcederse representación en los Órganos de Gobierno.
- Se suprime la Comisión de Obra Social, integrándose sus funciones en el Consejo de Administración.

En el ámbito de las cajas se producen una serie de hechos fundamentales, entre los que destacan la eliminación total de los coeficientes de inversión obligatoria en 1992, y la eliminación de las restricciones territoriales en 1988. Ello, unido al incremento de los niveles de renta de las clases baja y media (principales clientes de las cajas) hace que este sector crezca de manera muy importante.

Además, en la década de 1990, y paralelamente al proceso de fusiones iniciado en la banca privada, se produce una importante etapa de concentraciones que da como resultado la creación de entidades más competitivas y de mayor dimensión (pasándose de 76 cajas al principio de 1990 a 50 en 1998).

Por otro lado, hay que señalar que en la Comunidad Autónoma de Andalucía se aprueba la Ley 15/1999, de Cajas de Ahorros de Andalucía, que desarrolla algunos aspectos que superan lo establecido por la LORCA. Un claro ejemplo de ello es que se introduce la obligación de crear la figura del Defensor del Cliente, cosa que no ocurre a nivel nacional hasta el año 2002, según establece la Ley Financiera.

La situación actual de las cajas de ahorros

La evolución normativa del sector financiero de nuestro país sigue en la actualidad con dos importantes leyes aprobadas recientemente, una a finales de 2002 y la otra en julio de 2003. Ambas leyes están dictadas en el ámbito del Buen Gobierno Corporativo y de la Transparencia, tema del que nos ocuparemos detenidamente en un apartado posterior. Brevemente, estas leyes establecen lo siguiente:

1. La primera de estas leyes es la llamada Ley Financiera (Ley 44/2002 de Medidas de Reforma del Sistema Financiero) y establece una serie de medidas dirigidas a incrementar la eficiencia del sistema, crear y regular determinados instrumentos para impulsar la competitividad de la industria financiera, mejorar las condiciones de financiación de las pymes y, finalmente, aumentar la protección de los clientes.

Dentro de las medidas destinadas a mejorar la eficiencia del sistema financiero, se incluye una importante reforma de los Órganos de Gobierno de las cajas de ahorros, además de introducirse nuevas posibilidades para la cooperación de éstas y ampliarse las vías de captación de recursos propios a través de, entre otras, las cuotas participativas.

Entre las normas destinadas a la reforma de los Órganos de Gobierno, destaca la introducción de un mayor equilibrio en la representación de los grupos institucionales establecidos por la LORCA en 1985 (comunidades autónomas, diputaciones, corporaciones municipales, entidades fundadoras, impositores y empleados) introduciéndose porcentajes de representación máximos y mínimos de forma que ningún grupo pueda tener mayoría absoluta en los Órganos de Gobierno.

Además, la representación pública en tales órganos, cumpliendo con la normativa de la Unión Europea, no puede superar el 50 %.



También hay que destacar la introducción de un comité de Auditoria, que se establece como obligatorio para todas las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social. En el caso de algunas cajas de ahorros esta función ha sido asumida por la propia Comisión de Control.

2. La segunda Ley a la que hemos hecho referencia es la llamada Ley de Transparencia (Ley 26/2003, de 17 de julio) por la que se modifican la Ley 24/1988 del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas.

Esta ley introduce una serie de normas aplicables a las entidades financieras, y en particular a las cajas de ahorros, basándose en las recomendaciones de los expertos en este ámbito y en las directivas de la Unión Europea. Entre dichas normas, se establece la obligación de que las cajas tengan que:

- Redactar un informe anual de Gobierno Corporativo que será objeto de comunicación como hecho relevante a la CNMV.
- Crear una Comisión de Retribuciones en el seno del Consejo de Administración.
- Crear una Comisión de Inversiones también en el seno del Consejo de Administración.

Para los dos últimos puntos, la Ley modifica la Ley 31/1985 (LORCA).

Hay que señalar que esta Ley viene desarrollada por una Orden Ministerial (Orden ECO/354/2004, de 17 de febrero) la cual trata de dos puntos fundamentales:

- El informe anual de Gobierno Corporativo, si bien se faculta a la CNMV para detallar su contenido y estructura al igual que ya ha hecho en el caso de las Sociedades Anónimas Cotizadas y otras entidades (Circular 1/2004 de 17 de marzo).
- La difusión de los hechos relevantes y publicidad del informe anual de Gobierno Corporativo y de otra información de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, a través de la página Web.

En el ámbito andaluz, se produce una serie de modificaciones de la Ley 15/1999 entre las que destacamos la obligación de que las cajas se doten de un código de conducta, adelantándose nuevamente a la normativa estatal.

Cuadro sobre la evolución histórica de las cajas de ahorros en España (1956-2004)

	1959-1977	1977-1985	1985-2002	2002-2004
Situación económica	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de apertura exterior - Plan Estabilidad 1959 - Tipos de Interés intervenidos 	<ul style="list-style-type: none"> - Crisis económica - Transición política hacia la democracia - Reforma del sistema financiero (Pactos de la Moncloa) - Comienzo de la liberalización de tipos de interés - Coeficiente Inversión Obligatorio 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de la democracia - Proceso de crecimiento económico - Firma del Tratado de Adhesión a la CEE - Aumento del nivel de renta de clases bajas y medias 	<ul style="list-style-type: none"> - Globalización económica. Fuerte interdependencia de las economías - Concienciación respecto a escándalos financieros (Enron, Parmalat) - Establecimiento de normas de Gobierno Corporativo
Normativa vigente	-Ley de Bases de Ordenación del Crédito y la Banca de 1962	<ul style="list-style-type: none"> - Orden 23 julio 1977 - Real Decreto de Reforma de Cajas de ahorros 2290/1977 	<ul style="list-style-type: none"> - LORCA 1985 - Ley 15/1999 de Cajas de Ahorros de Andalucía 	<ul style="list-style-type: none"> - Ley Financiera (Ley 44/2002) - Ley de Transparencia (Ley 26/2003) - Orden ECO/354/2004
Grado de intervencionismo	- Alto	- Se reduce	- Aumento del nivel intervencionista	- Se reduce nuevamente
Organismo de control y asociado	<ul style="list-style-type: none"> - Instituto de Crédito de las Cajas de Ahorros como organismo de alta dirección, coordinación e inspección (1) - CECA 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de la CECA como Asociación Nacional de Cajas de Ahorros 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la actividad de CECA - Se hace depender a las cajas de las Comunidades Autónomas 	<ul style="list-style-type: none"> -Comunidades Autónomas (Junta Andalucía) - Banco de España - CNMV
Órganos de Gobierno	- Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Reestructuración del OG (Asamblea Gral., C. Control y C. Obra Social) - Apertura a la representación de la sociedad civil - Se impide la mayoría absoluta de un grupo 	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminación de C. Obra Social - Entrada de las Corporaciones Locales - Entrada de la representación autonómica - Se permite que la representación conjunta del sector público alcance la mayoría absoluta 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor equilibrio en la representación de grupos institucionales - Ningún grupo puede obtener la mayoría absoluta en los OG - Se reduce el peso de la representación pública al 50 % -Comité de Auditoría, Inversiones y Retribuciones - Código de Conducta en Cajas andaluzas (Ley 15/1999)
Coeficiente de Inversión Obligatorio	- Llega a afectar hasta al 80 % de recursos	- Reducción gradual del CI, obligatorio desde 1978	- Reducción paulatina hasta su eliminación en 1992	-----
Expansión territorial	- Planes anuales de expansión supervisados por el IC de las cajas de ahorros	- Mantenimiento de restricciones hasta 1988	- Apertura de oficinas fuera del ámbito territorial	-----
Operatoria bancos-cajas	-Aproximación operativa limitada	- Plena equiparación operativa	- Creación figura Defensor Cliente por ley 15/1999 de CA Andalucía	-Creación de la figura del Defensor Cliente por la ley Financiera

(1) A partir de 1971, con la Ley de Organización del Crédito Oficial se extingue el Instituto de Crédito y se traspasan sus funciones al Banco de España.



La Ley 15/1999 de Cajas de Ahorros de Andalucía

Ya hemos señalado que, en el ámbito de Andalucía, las cajas están reguladas por la Ley 15/1999, que establece un marco jurídico completo, ya que no sólo regula sus Órganos de Gobierno sino también las actividades que desarrollan las cajas. Esta ley se encuentra desarrollada por el Decreto 138/2002, de 30 de abril.

En este sentido, queremos destacar que la Ley andaluza reconoce la enorme importancia de la Obra Social de las cajas y su impacto en el desarrollo económico y social de Andalucía. A estos efectos, se faculta a la Consejería de Economía y Hacienda para establecer directrices en orden a la aplicación de dichos fondos en función de las carencias y prioridades de Andalucía, respetando la libertad de elección de las cajas a efectos de determinar las inversiones concretas.

Se hace extensiva a las cajas de ahorros foráneas la obligación de realizar Obras Sociales en el territorio andaluz respecto de una parte del presupuesto anual de su Obra Social, en proporción a los recursos ajenos captados en nuestro territorio.

La Ley andaluza establece que la Obra Social de las cajas tendrá como finalidad prioritaria el fomento del empleo, el apoyo a la economía social, la actividad emprendedora, la actuación y financiación en materia de servicios sociales, la sanidad, la investigación, el medio ambiente, la enseñanza, el patrimonio histórico y la actuación en el campo cultural.

1.5. Los Órganos de Gobierno de CAJASOL¹

CAJASOL es una entidad privada de crédito de naturaleza fundacional y de carácter social, sin ánimo de lucro, que orienta su actividad a la consecución de fines de interés público.

La caja se regirá por lo previsto en la Ley 15/1999, de 16 de diciembre, de Cajas de Ahorros de Andalucía y el Reglamento dictado en desarrollo de la misma, aprobado por Decreto 138/2002, de 30 de abril, así como por la Ley 31/1985, de 2 de agosto, de Regulación de las Normas Básicas sobre Órganos Rectores de las Cajas de Ahorros y las disposiciones reglamentarias de desarrollo.

También es de aplicación, con carácter supletorio, en lo que proceda, la normativa propia de fundaciones. Asimismo, se aplicará, por analogía, la normativa que regula las sociedades anónimas, en cuanto resulte necesario.

En todo caso, la caja se regirá por sus estatutos, por el reglamento del procedimiento regulador del sistema de designación de los Órganos de Gobierno (en adelante,

¹ Durante el período transitorio posterior a la fusión jurídica, dos años máximo, los Órganos de gobierno de CAJASOL se conformarán por la suma de los Órganos de gobierno de El Monte y Caja San Fernando, por lo que se duplica el número de sus miembros.

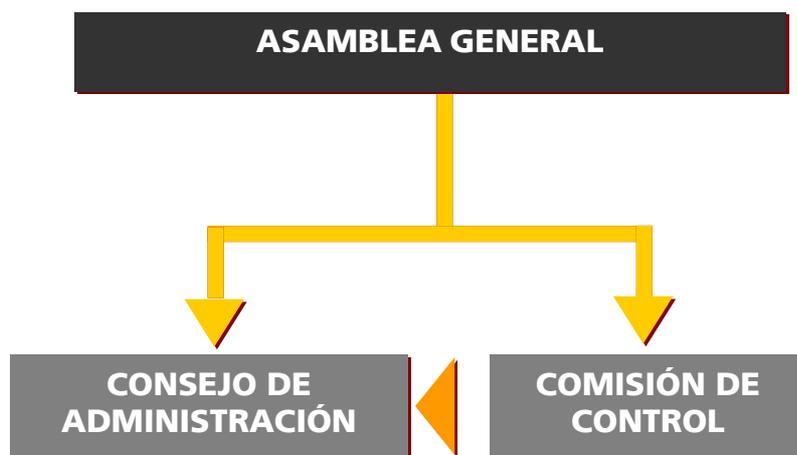
Reglamento Electoral) y demás reglamentos internos, así como por los acuerdos adoptados por sus Órganos de Gobierno.

Origen, entidades fundadoras y fondo de dotación

La caja tiene su origen en la fusión con creación de una nueva entidad entre Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla y Caja de Ahorros Provincial San Fernando de Sevilla y Jerez.

Como consecuencia del proceso de creación de la caja se reconoce el carácter de entidades fundadoras a la Excm. Diputación Provincial de Huelva y a la Excm. Diputación Provincial de Sevilla, quienes ostentarán derechos y obligaciones inherentes a tal condición.

El gobierno, la gestión, la administración, la representación y el control de la caja corresponden a la Asamblea General, al Consejo de Administración y a la Comisión de Control, conforme a sus respectivas competencias.



Un elemento muy importante y que diferencia a las cajas de las demás entidades financieras es cómo se conforman sus Órganos de Gobierno. Mientras que en los bancos (que son sociedades anónimas) la Junta General (equivalente a la Asamblea General) está formada por accionistas (propietarios del capital de la sociedad), en las cooperativas de crédito está formada por socios (cooperativistas) y en las cajas está formado por Consejeros Generales (miembros de unos grupos de representación establecidos por la normativa nacional y autonómica y que representan los intereses sociales y colectivos del ámbito de actuación de la entidad). En el caso de CAJASOL, los grupos representados en los Órganos de Gobierno son:



- **Corporaciones Municipales**, en cuyo término se dispone de oficinas. Los Consejeros Generales se designan directamente por estas corporaciones en función del volumen de recursos captados en cada municipio.
- **Impositores**. Los consejeros son elegidos mediante compromisarios, de acuerdo con el Reglamento Electoral de CAJASOL.
- **Junta de Andalucía**. El Parlamento designará a los Consejeros Generales de forma proporcional a la representación de los distintos grupos políticos en el mismo.
- **Entidad fundadora**. Se reconoce el carácter de entidades fundadoras a la Excma. Diputación Provincial de Huelva y a la Excma. Diputación Provincial de Sevilla, como hemos comentado anteriormente. Los Plenos de ambas Diputaciones designan a sus representantes conforme a sus normas internas de funcionamiento.
- **Empleados**. Los Consejeros serán elegidos por los representantes legales de los trabajadores de CAJASOL.
- **Otras organizaciones**. Este grupo de representación está formado por un conjunto diverso de instituciones del ámbito social, cultural, medioambiental, económico, sindical... Se puede decir que es un grupo que representa los intereses de la sociedad en general. La designación de los consejeros se realiza en función de la siguiente distribución:
 - o Subgrupo uno: que representa a las organizaciones sindicales y empresariales presentes en el Consejo Económico y Social de Andalucía. Aquí están representados los sindicatos mayoritarios y la Confederación de empresarios de Andalucía.
 - o Subgrupo dos: representantes de las organizaciones de consumidores y usuarios y del sector de economía social, también presentes en el Consejo Económico y Social de Andalucía.
 - o Subgrupo tres: representantes del Consejo Andaluz de Mayores, Consejo Escolar de Andalucía, Consejo Andaluz de Medio Ambiente y Consejo Andaluz de Patrimonio Histórico.

Como se observa, la amplia diversidad de grupos representados en los Órganos de Gobierno de CAJASOL, y en las cajas en general, asegura la participación en la toma de decisiones de todos los grupos de interés de la misma, lo cual refuerza la idea de que las cajas son un modelo de empresa muy aproximado al que se define como el ideal en la teoría de la RSC.

A continuación vamos a analizar cuáles son las funciones de cada órgano y qué número de representantes tiene de cada grupo:

- **Asamblea General**. Es el órgano supremo de gobierno y decisión de la caja. Está formada por 160 Consejeros Generales y, entre sus funciones más importantes, se encuentran las siguientes:
 - o Aprobar y modificar los estatutos y reglamentos por los que se tenga que regir la entidad.



- Nombrar a los vocales del Consejo de Administración y de la Comisión de Control, así como revocar los mismos antes del término del ejercicio del cargo.
- Separar de su cargo a los Consejeros Generales.
- Aprobar la disolución y liquidación de la entidad o su fusión con otras, así como la escisión o cesión global de activos y pasivos.
- Confirmar, si procede, el nombramiento del Director General a propuesta del Consejo de Administración.
- Acordar las emisiones de obligaciones subordinadas u otros valores negociables, así como la emisión de cuotas participativas, la retribución anual de las mismas y su distribución.
- Aprobar el Plan Anual de la Entidad, elaborado por el Consejo de Administración, comprensivo de las líneas generales de actuación de la caja.
- Examinar y aprobar, en su caso, la gestión del Consejo de Administración, Memoria, Balance anual y Cuentas de Resultados, su aplicación de éstos a los fines propios de la caja, así como la Memoria de Responsabilidad Social.
- Crear y disolver obras sociales, así como aprobar sus presupuestos anuales y la gestión y liquidación de los mismos, comprensivos de la Obra Social propia, tanto la gestionada directamente como a través de la fundación o fundaciones creadas al efecto, así como de la Obra Social en colaboración, conforme a lo establecido en las disposiciones que resulten de aplicación.
- Fijar las dietas por asistencia y desplazamiento de los compromisarios y de los miembros de los Órganos de Gobierno propuestas por el Consejo de Administración dentro de los límites legales en cada caso.
- Resolver cuantos asuntos sean sometidos a su consideración por el Consejo de Administración o por la Comisión de Control.
- Nombrar a los liquidadores de la caja en caso de disolución.
- Ratificar el nombramiento y la revocación de los auditores de cuentas, efectuados por el Consejo de Administración.
- Aprobar el Código de Conducta y Responsabilidad Social de la caja a propuesta del Consejo de Administración.
- Autorizar al Consejo de Administración para establecer acuerdos de colaboración o cooperación y alianzas con otras cajas de ahorros, así como delegar alguna o algunas de sus facultades de gestión en los Órganos de Gobierno de las entidades que constituyan y articulen estas alianzas, o en los creados al efecto en el seno de la Federación de Cajas de Ahorros de Andalucía o de la Confederación Española de Cajas de Ahorros. Esta delegación no se extenderá al deber de vigilancia de las actividades delegadas ni a las facultades que, respecto a las mismas, tenga la Asamblea General o la Comisión de Control.



- o Y cualesquiera otras que le sean atribuidas por los estatutos o por las disposiciones que le sean de aplicación.

La composición de la Asamblea General, conforme a lo establecido a la ley andaluza, es la siguiente:

Grupo de representación	N.º de Consejeros Generales y %
Trabajadores	24 (15 %)
Impositores	43 (27 %)
Otras organizaciones	13 (8 %)
Junta de Andalucía	24 (15 %)
Corporaciones municipales	35 (22 %)
Entidad fundadora	21 (13 %)
Total: 160	

- **Consejo de Administración.** Es el órgano que tiene encomendada la administración y gestión económica y financiera de la caja, así como la de su Obra Social, para el cumplimiento de sus fines.

Está formado por 20 vocales, que se eligen de entre los miembros de la Asamblea, excepto en los grupos de Corporaciones Municipales e Impositores, cada uno de los cuáles podrá elegir como vocal hasta dos personas que reúnan los adecuados requisitos de profesionalidad y no ostenten la condición de Consejeros Generales.

La composición del Consejo es la siguiente:

Grupo de representación	N.º de Consejeros Generales y %
Trabajadores	3 (15 %)
Impositores	5 (27 %)
Otras organizaciones	2 (8 %)
Junta de Andalucía	3 (15 %)
Corporaciones municipales	4 (22 %)
Entidad fundadora	3 (13 %)
Total: 20	

- **Comisión de Control:** Es el órgano de control de la caja y tiene la facultad de proponer la suspensión de la eficacia de los acuerdos del Consejo o de los adoptados por delegación de éste, cuando entienda que vulneran las disposiciones vigentes o afectan injusta o gravemente a la situación patrimonial, a los resultados o al crédito de la Institución o de sus impositores o clientes.

Este órgano no tiene parangón en bancos ni cajas rurales y es un ejemplo más de que el modelo de Gobierno Corporativo de las cajas es eficiente y transparente. De hecho, la Ley de Reforma del Sistema Financiero (Ley 44/2002) ha introducido la obligación de crear un Comité de Auditoría en aquellas sociedades que emitan valores que coticen en mercados secundarios de valores. En el caso de las cajas, sin embargo, se da la opción entre crear un comité nuevo o que la Comisión de Control asuma las facultades de éste.

La composición de la Comisión de Control es la siguiente:

Grupo de representación	N.º de Consejeros Generales y %
Trabajadores	2 (15 %)
Impositores	2 (27 %)
Otras organizaciones	1 (8 %)
Junta de Andalucía	2 (15 %)
Corporaciones municipales	2 (22 %)
Entidad fundadora	1 (13 %)
Total: 10	

Además, forma parte de la Comisión un representante de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, el cual tiene los mismos derechos que los demás miembros excepto el de voto.

- **Comisiones Delegadas.** Existen 4 comisiones delegadas del Consejo, que son:
 - o **Comisión Ejecutiva.** es una comisión formada por 10 vocales pertenecientes al Consejo de Administración y en el que éste delega determinadas funciones establecidas en los Estatutos.
 - o **Comisión de Inversiones.** Compuesta por tres miembros, informa al Consejo sobre las inversiones y desinversiones de carácter estratégico y establece que efectúa la entidad, su viabilidad financiera y su adecuación a los presupuestos y estrategia de la caja.
 - o **Comisión de Retribuciones.** Su función es informar al Consejo sobre la política general de retribuciones e incentivos para los miembros del Consejo y personal directivo, efectuando también el seguimiento de la retribución de cargos de carácter ejecutivo, los gastos de los miembros de los Órganos de Gobierno y las



retribuciones del personal de alta dirección y Comité de Dirección. También está formada por tres miembros.

- **Comité de auditoría.**

Para terminar con esta sección sobre los Órganos de Gobierno, vamos a hacer dos anotaciones importantes:

1. La duración del mandato de los miembros de los Órganos de Gobierno es por un período de seis años. Los Órganos habrán de ser renovados parcialmente, cada tres años. Para ello, se formarán dos grupos. El primero de ellos lo integrarán los representantes de la Junta de Andalucía, corporaciones municipales y la entidad fundadora. El segundo lo integrarán los representantes de los impositores, empleados y de otras organizaciones.
2. Tal y como se ha mencionado en apartado anterior, la representación pública en los Órganos de Gobierno de la caja no puede superar el 50 %.

2. EL GOBIERNO CORPORATIVO

2.1. ¿Qué es el Gobierno Corporativo o de la Empresa?

La empresa es un sistema social que tiene su origen en el aglutinamiento de diferentes grupos. Mediante su proyecto, que no es otro que el de su pervivencia en el largo plazo, la empresa consigue el trabajo conjunto de una serie de grupos (*stakeholders*) que, en otro caso, no se relacionarían. En este trabajo conjunto se produce la auténtica multiplicación de efectos.

Hay dos tipos de partícipes en la empresa:

1. **Directos**, que a su vez son tanto internos (accionistas, empleados y dirección) como externos (clientes, proveedores, otros colaboradores...).
2. **Indirectos**, con los que debe existir una situación de aceptación y respeto mutuo y que se afectan mutuamente con su comportamiento (las comunidades locales, autoridades públicas, el medioambiente físico, económico y cultural, etc.).

La pluralidad y variedad entre los partícipes sociales genera intereses opuestos. Este conflicto no sólo se produce entre partícipes diferentes (por ejemplo accionistas y dirección) sino incluso dentro de cada grupo (accionistas mayoritarios y minoritarios)

En este sentido, el gobierno de la empresa tiene una doble finalidad:

1. Lograr la eficiencia en el uso de los activos y en los contratos que configuran la empresa para asegurar la viabilidad y competitividad de la misma a largo plazo.
2. Preservar el equilibrio entre los intereses de cada grupo evitando el conflicto.

Se define el Gobierno Corporativo como el conjunto de normas que rigen las interrelaciones entre el Consejo de Administración y la Dirección de una organización con el objetivo de dotarla de una estructura que facilite el establecimiento de los objetivos corporativos, determinando además los medios para alcanzarlos y la supervisión de su cumplimiento. Además, esta estructura debe estar enfocada a fomentar la participación de todos los grupos de interés de la organización, evitando o solucionando, en su caso, los conflictos que pudieran producirse entre los mismos.

Un sistema eficaz de Gobierno Corporativo ayuda a la empresa a proporcionar el nivel de **confianza** necesario para operar con legitimidad en el mercado.

En el modelo de las cajas de ahorros es cierto que no existen accionistas, ya que la propiedad de la caja no corresponde a nadie en particular, pero no deja de ser necesario encontrar un equilibrio entre los diferentes partícipes de la empresa: miembros de los Órganos de Gobierno (Asamblea General, Consejo de Administración y Comisión de Control), directivos, empleados, organismos representados en los Órganos de Gobierno (corporaciones municipales, organismos e instituciones sociales, entidad fundadora, representantes de la Comunidad Autónoma...).



2.2. ¿Por qué es importante el Gobierno de la Empresa?

El sistema de Gobierno de la Empresa es muy importante porque influye en la economía a través de dos vías:

1. Su impacto en la **confianza** que la empresa genera en los mercados.

La economía real tiene su base en la economía financiera, esto es, las empresas de cualquier sector económico (la industria, el sector servicios, la construcción, etc.) necesitan realizar inversiones para crecer. Si no fuera así, el desarrollo de estas empresas sólo se podría basar en la autofinanciación y ello limitaría y retrasaría el desarrollo de la economía de los países. De esta forma, el sector financiero se convierte en un elemento fundamental para el desarrollo de la economía, y la base de las relaciones entre las empresas y los mercados financieros es la confianza. Sin confianza, no hay inversiones y todo el sistema se paraliza. Por ello, es muy importante que las empresas que requieren financiación en los mercados estén bien gobernadas.

Así, a modo de resumen, podemos decir que el buen Gobierno Corporativo facilita a las empresas:

- Por un lado, acceso a financiación en mercados globales
 - Por otro, permite reducir el coste de esa financiación en función de la calidad de gobierno de la misma. Una empresa mejor gobernada y con mayor control de sus riesgos obtendrá una mejor calificación crediticia y, por tanto, tendrá un menor coste que otra empresa sobre la que existan dudas respecto a su correcta gobernación.
2. El Gobierno Corporativo también influye sobre el comportamiento, los objetivos y la asunción de riesgos que realiza la empresa y, por tanto, sobre su **competitividad, eficiencia y sobre su capacidad para generar riqueza.**

2.3. ¿Por qué surge la necesidad de regular el Gobierno Corporativo?

El capitalismo moderno y el desarrollo de las grandes corporaciones han provocado la necesaria **separación entre Propiedad y Control**. Por ello surge el problema de conflicto de intereses dentro de la Empresa.

En este ámbito existen dos posturas diferentes:

1. La primera postula que la empresa debe dirigir sus actuaciones a maximizar la riqueza de sus accionistas, los cuales tienen que delegar en los directivos profesionales. En este sentido, el papel del Consejo de Administración debe ser predominante para garantizar que los directivos no actúen en su propio interés.

2. La segunda postura señala que, en mercados financieros tan desarrollados como los actuales, los directivos se olvidan de la creación de riqueza a largo plazo, pues están muy condicionados por la evolución a corto plazo de las cotizaciones. En este marco, el Consejo debe supervisar las estrategias aislando a los directivos de los vaivenes del mercado.

El desarrollo de los mercados financieros españoles y el marco institucional existente han contribuido a que la primera postura haya sido más frecuente en nuestro país.

Si bien es cierto que la separación entre la propiedad y el control es la raíz del “problema de agencia” también es una fuente de importantes ventajas:

1. La división del capital en pequeñas acciones permite a los ahorradores participar en actividades empresariales de gran calado.
2. Posibilita a las personas más capacitadas, independientemente de sus recursos, a dirigir el gobierno de las empresas.
3. Aumenta las posibilidades de asunción de riesgo mediante la diversificación.

2.4. ¿Cuándo y cómo se produce esta la necesidad de regular el Gobierno de la Empresa?

A principios de la década de 1990 se produjeron una serie de escándalos financieros que conmocionaron a la sociedad y pusieron en entredicho la ética de los directivos de las grandes empresas, las cuales empezaban a tener mayores dimensiones y a operar a nivel mundial (comienzo de la globalización gracias a los avances tecnológicos y de las telecomunicaciones). Dos claros ejemplos de estos escándalos son la bancarrota del banco Barings o, en nuestro país, el caso Banesto.

Esta situación hizo que en **1992** se presentara en el Reino Unido el **Informe Cadbury**, el cual obligaba a las empresas registradas en aquel país y que cotizaban en la Bolsa de Londres a declarar en sus informes sobre el cumplimiento de lo establecido en el Código y los motivos, en caso de que los hubiera, de su incumplimiento. En **1997**, se revisa este Código con el **Informe Hampel**.

En España, se produce también un movimiento en este sentido con la creación, en el año **1997**, de la **Comisión Olivencia**, el cual emite en 1998 el Informe llamado “El gobierno de las Sociedades” (que sigue las líneas maestras del Informe Cadbury). Este informe tiene dos partes diferenciadas:

1. El análisis del régimen de funcionamiento de los Consejos de Administración de sociedades que apelan a los mercados financieros.
2. La elaboración de un Código Ético de Buen Gobierno, que podrá ser voluntariamente asumido por los Consejos. El Código plantea 23 recomendaciones.



A pesar de la voluntariedad de su aplicación, el Código Olivencia es un paso muy importante en la senda del Buen Gobierno, dado que sirve para crear conciencia, tanto en las empresas como en el regulador, de la necesidad de formular sus recomendaciones.

Sin embargo, entre los años 1999 y 2002 se siguieron produciendo escándalos empresariales, incluso mayores a los anteriores y que coincidieron con la burbuja en las cotizaciones de las empresas del llamado "Nuevo Mercado". La situación finalizó con un derrumbe de las bolsas mundiales y la pérdida de confianza en el sistema de gobierno de las empresas y en el de control de los organismos supervisores.

Estos escándalos han afectado de manera muy especial a empresas americanas, provocando la desaparición de grandes conglomerados como Enrón, World Com, etc.

La reacción fue inmediata por parte de los gobiernos de las naciones, y puede clasificarse en dos tipos de actuación:

1. En Europa se aprueba el **Informe Winter**, que concluye que cada país debe emitir su propio Código de Buen Gobierno dado lo heterogéneo de las regulaciones existente dentro de la Unión Europea. En particular, en nuestro país se aprueba la Ley 44/2002 de Medidas de Reforma del Sistema Financiero (Ley Financiera) y se constituye la **Comisión Aldama**, que emite su informe en 2003. Se trata de una postura que considera que los pasos deben ser la autorregulación de las empresas y la mejora de la información de los mercados. Este informe da lugar a la llamada Ley de Transparencia (Ley 26/2003).
2. La segunda opción toma el camino de establecer una regulación detallada y encorsetada del gobierno de la empresa, y ésta es la línea que se sigue en EE UU con la **Ley Sarbanes-Oxley**. Esta postura, si bien evita la posibilidad de los gestores de actuar incorrectamente, a cambio tiene un coste negativo en términos de flexibilidad y eficiencia en la operativa empresarial.

El Informe Aldama

Este Informe, denominado "Informe de la Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia y seguridad en los Mercados y en las Empresas Cotizadas", parte de la idea de que debe existir un equilibrio entre la defensa y protección de los derechos de los accionistas (de donde surge el deber de transparencia y de seguridad) y la libertad de cada empresa de organizarse como quiera (del que sale la capacidad de autorregulación).

Vamos a analizar este informe basándonos en estos dos argumentos:

1. *La Defensa y protección de los derechos de los accionistas:* Como se ha señalado, de este principio surgen los deberes de transparencia y seguridad.



- 1.º. **Deber de Transparencia.** Por transparencia hay que entender el hecho de que inversores, accionistas y mercados puedan conocer la realidad de las sociedades.

Transparencia es igual a información.

Gracias a la información se pueden formar los precios y valorar las empresas, por ello, la transparencia se convierte en un **deber societario de informar**.

En este marco, surgen tres cuestiones fundamentales:

- 1.º. ¿Qué requisitos debe tener la información?
- i. Debe ser **completa** (para crear la imagen fiel de la empresa)
 - ii. Debe ser **correcta y veraz**.
 - iii. Debe ser **simétrica y equitativa** (todos deben tener la misma información al mismo tiempo).
 - iv. Debe **transmitirse en tiempo útil**.
- 2.º. ¿Qué información debe hacerse pública? Como mínimo, la información que se ha de emitir debe cubrir:
- i. La **estructura y prácticas** de gobierno (estatutos, reglamentos, pactos parasociales...).
 - ii. La **información económica** (operaciones intragrupos, cuentas, balances, informes de auditoría...).
 - iii. Los **hechos relevantes**.
- 3.º. ¿Cómo se hace llegar la información al mercado? Por diferentes canales:
- i. La **CNMV**.
 - ii. **Internet** (obligación de contar con una página Web).
 - iii. **Prensa**...

Esto da lugar al IAGC (Informe Anual de Gobierno Corporativo), que es una comunicación anual que realiza la empresa sobre el sistema de gobierno que la rige y los mecanismos de control que se establecen. Asimismo, este informe incorpora datos concretos sobre operaciones con directivos, consejeros, empresas del grupo, remuneraciones, etc.



Dentro de la transparencia, vamos a hacer un breve comentario sobre la importancia de su implementación para las Juntas de Accionistas. ¿Por qué? Por que, como hemos señalado anteriormente, en nuestro país existe un modelo de gobierno en el que hay gran diferencia entre grupos de accionistas, existiendo un grupo de control (formado por bancos, familias, grupos empresariales, etc. y que dada la dispersión del capital a veces no requieren tener un alto porcentaje del capital social) y un grupo de accionistas minoritarios.

La Junta de accionistas es el órgano supremo de la empresa, si bien, normalmente suele estar controlada por el Consejo de Administración. Por ello, se establecen medidas para fomentar una participación activa de los minoritarios tales como el uso de Internet para admitir el voto electrónico en las Juntas o el fomento de la participación de los Fondos de Inversión, que hasta ahora no ha sido muy activos.

Hoy día se está asistiendo en países como EE UU o Reino Unido a una mayor implicación de los minoritarios a través de las asociaciones de pequeños accionistas.

- 2.º. **Deber de Seguridad.** Cuando se habla de seguridad en los mercados y empresas cotizadas, donde existe riesgo por definición, nos referimos a los sistemas que deben implantarse para que el riesgo sea asumible y calculable por quienes invierten en la sociedad.

Por ello, **seguridad** implica **transparencia** y persigue dos objetivos: por un lado que las sociedades generen valor a medio y largo plazo, y por otro, que este valor se reparta con equidad.

Así, hablamos de dos deberes fundamentales que deben cumplir los consejeros de las empresas:

- a. Deber de diligencia: obligación de ejercer el cargo con la debida celeridad, lo que implica, entre otras obligaciones, la preparación de las sesiones, la asistencia a las mismas, traslado de cualquier irregularidad que pueda detectarse en la gestión, etc.
- b. Deber de lealtad: control de conflictos de interés entre la empresa y los administradores y ejecutivos que la dirigen.

2. *Principios de libertad (cada organización se organiza internamente como quiere: autorregulación).*

Las empresas deben tener la máxima flexibilidad y libertad para organizarse con el fin de conseguir un sistema de funcionamiento que mejor se adapte al cumplimiento de sus objetivos. Esto debe cumplirse siempre que las empresas hayan satisfecho los principios de transparencia y seguridad.

Por ello, sólo se establecen como materias de obligado cumplimiento las siguientes:



- a. Disposición de un Reglamento de la Junta de Accionistas y del Consejo de Administración (de contenido libre pero que debe ser público).
- b. Constitución de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (formados por consejeros independientes).
- c. Definición de incompatibilidades que deben cumplir los consejeros externos independientes para que puedan ser considerados como tales.

Todos los demás aspectos se dejan a la autorregulación, pero debe ser publicado en el IAGC (por ej. Presidencia ejecutiva o no, desglose de las remuneraciones, duración y formación del Consejo de Administración...).

Entre las medidas de autorregulación y buen gobierno que las empresas pueden adoptar libremente están los llamados Códigos de Conducta, los cuales son declaraciones explícitas y formales del comportamiento que debe tener una empresa (y por tanto, todos sus integrantes) con los diferentes grupos de interés con los que se relaciona (desde los empleados hasta los clientes, pasando por los Órganos de Gobierno, proveedores, autoridades locales...). Esto lo veremos más detenidamente en el siguiente apartado.

Seis meses después de la publicación del Informe Aldama, el Parlamento aprobó la Ley de Transparencia (Ley 26/2003).

Situación actual

En el segundo semestre del 2005 el gobierno solicitó a la CNMV la redacción de un Código unificado de Buen Gobierno que fusionara las directrices establecidas en los Códigos Olivencia y Aldama, e introdujera las principales novedades en materia de buen gobierno desde el año 2003. En marzo de 2006 se presentó el documento definitivo.

Este Código Unificado, que puede consultarse en la web de la CNMV (www.cnmv.es), será voluntario para las empresas (en principio se dirige a las cotizadas), si bien se va a exigir que, en caso de no aplicación, se proceda a su justificación.

En un futuro próximo, la CNMV va a emitir un Código dirigido a las cajas de ahorros, si bien es aún un proyecto.



2.5. Normativa sobre buen gobierno y transparencia

- Informe Olivencia (1998).
- Ley 44/2002, de medidas de reforma del sistema financiero.
- Informe Aldama (2003).
- Ley 26/2003 de transparencia.
- Circular 1/2005, de 1 de abril, de CNMV por la que se modifican los modelos de información pública periódica de entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.
- Códigos de conducta.
- Código unificado de buen gobierno para empresas cotizadas-código Conthe (marzo de 2006).

Sociedades anónimas cotizadas

- Orden eco /3722/ 2003, 26 de diciembre sobre IAGC y otros instrumentos de información de SA cotizadas y otras entidades.
- Circular 1/2004 de CNMV, de 17 de marzo sobre IAGC de las SA cotizadas y otras entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores y otros instrumentos de información de SA cotizadas.

Cajas de ahorros

- Orden eco /354/ 2004, de 17 de febrero sobre IAGC y otra información de las cajas de ahorros que emiten valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.
- Circular 2/2005, de 21 de abril, de CNMV sobre IAGC y otra información de las cajas de ahorros que emiten valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

En este apartado vamos a enumerar las principales normas legales que se han aprobado en nuestro país a raíz del Informe Aldama.

1. *Ley 44/2002 (Ley Financiera) de 22 de noviembre de Medidas de Reforma del Sistema Financiero.* Su objetivo es acelerar el proceso de integración financiera y aumentar la eficiencia y competitividad del sistema financiero, respondiendo al reto exterior y favoreciendo la canalización del ahorro hacia

la economía real, todo ello sin originar una desprotección de los clientes de servicios financieros.

Es una importante norma debido a que, dentro del buen gobierno de la empresa, establece:

- La obligación de crear un departamento de Atención al Cliente y Defensor del Cliente por parte de las entidades financieras: Art. 29.
- La transparencia en operaciones vinculadas (que desarrollan posteriormente tanto la Ley 26/2003 de Transparencia, como la Orden ECO 3050/2004): Art. 37.
- El régimen de comunicación de información relevante y del uso de información privilegiada: Art. 38.
- La asunción de un Código de Conducta en el ámbito del MV: Art. 38.
- Creación del Comité de Auditoría en sociedades emisoras de valores admitidas a negociación en mercados secundarios oficiales: Art. 47.
- Introducción de nuevas incompatibilidades para los auditores de cuentas y de medidas para su rotación: Art. 51.

En esta Ley se modifica la LORCA (Ley 31/1985) de cajas de ahorros, estableciendo los grupos que, como mínimo, deben estar presentes en la Asamblea General (corporaciones municipales, impositores, fundadora y empleados), así como la limitación de la presencia de las administraciones públicas y las entidades de derecho público al 50 % de los Órganos de Gobierno de las cajas.

2. *Ley 26/2003 de Transparencia, que modifica la Ley 24/1988 del Mercado de Valores y el texto refundido de la LSA aprobado por RD legislativo 1564/1989.* Es una Ley dirigida a reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas y lo hace aplicando parte de las recomendaciones del Informe Aldama. Entre las principales aportaciones, destaca la obligación de:

- Elaborar un Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- Disponer de una página Web a través de la que informar a los mercados.
- Disponer de un reglamento de la Junta General de Accionistas, donde se regule el derecho de información y de petición de información por parte de los accionistas, la posibilidad de ejercer el derecho de voto por correo postal o electrónico y cuantos otros elementos se definan reglamentariamente o estén incluidos en los estatutos.
- Disponer de un reglamento del Consejo de Administración de carácter público e informado por la Junta General. El contenido del reglamento será definido por el Consejo.



- Deberes de lealtad y diligencia, aplicables a todas las sociedades con independencia de que coticen o no en los mercados de valores.
 - Responsabilidades de los Administradores, también de aplicación a todo tipo de sociedades.
3. La Ley de transparencia remite el desarrollo del Informe Anual de Gobierno Corporativo y otros instrumentos de información al Ministerio de Economía, el cual dicta dos órdenes:
- *Orden ECO/3722/2003 de aplicación a sociedades cotizadas y desarrollada por la CNMV en la Circular 1/2004 de 17 de marzo.*
 - *Orden ECO/354/2004 de aplicación a cajas de ahorros y otras sociedades y desarrollada por la CNMV en la Circular 2/2005 de 21 de abril.*

Como se ha señalado anteriormente, el IAGC es un documento cuya finalidad es recoger una información completa y razonada sobre la estructura y prácticas de gobierno en cada sociedad, y que permita conocer los procesos de toma de decisiones y otros para que el mercado, los inversores y los accionistas puedan componerse una imagen fiel de la sociedad.



3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

3.1. Introducción al concepto de RSC

Nos encontramos ante un concepto difícil de delimitar, en plena ebullición, que aparece tratado un día sí y otro también en los medios.

¿Qué se entiende por Responsabilidad Social Corporativa? ¿Existe una aproximación única al concepto? ¿Estamos ante una moda o ante un nuevo modelo de gestión?

Creemos que es una muy buena aproximación al concepto de RSC la que se desarrolla por el Foro de Expertos en Responsabilidad Social de la Empresa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: "La RSE de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose de las consecuencias e impactos que se derivan de sus acciones".

En el núcleo fundamental de toda esta discusión sobre qué es y qué no es RSC subyace un aspecto fundamental: vivimos en un mundo de organizaciones, y en la mayoría de los países, en una economía de mercado. Las empresas organizan sus recursos humanos, técnicos y financieros para proveer de bienes y servicios a precios competitivos. La economía de mercado se basa en la confianza de que la interrelación de los múltiples oferentes y demandantes de bienes y servicios asignará, a través del mecanismo de los precios, los recursos de una forma eficiente.

Pero no debemos olvidar que las empresas de negocio, así como las instituciones de servicio público, son órganos de la sociedad. No existen en función de sí mismas, sino para cumplir objetivos sociales específicos y satisfacer necesidades específicas de la sociedad, de la comunidad o del individuo.

En este sentido, el recientemente fallecido Peter Drucker señalaba que la dirección (el *management*) de las empresas debe realizar tres tareas esenciales para permitir a la institución a su cargo que funcione y que haga su aporte a la sociedad:

1. Alcanzar el propósito específico y cumplir con la misión de la institución, sea una empresa de negocios, un hospital o una universidad.

En las empresas de negocios, el rendimiento económico es su propósito. Esto significa que debe ser capaz de proveer de los bienes y servicios deseados por el consumidor al precio que ese consumidor esté dispuesto a pagar. Es decir, se tiene una responsabilidad por la rentabilidad, como contrapartida a la autoridad



que se tiene sobre los recursos económicos que la sociedad ha puesto a su cargo.

2. Realización del trabajador. La segunda función del directivo es hacer que el trabajo sea productivo y el trabajador se realice. Las organizaciones en nuestra sociedad constituyen cada vez más el medio por el cual los seres humanos se ganan la vida, encuentran la vía de acceso a la realización y satisfacción, tanto de la Comunidad como del individuo.
3. Responsabilidades sociales y medioambientales. Los directivos tienen que administrar los impactos y las responsabilidades sociales y medioambientales de la empresa. Psicológica, geográfica, cultural y socialmente, las instituciones deben ser parte de la comunidad.

Este enfoque inicial de Drucker reconoce que las empresas tienen otras responsabilidades, aparte de obtener beneficios económicos, sin menoscabar la importancia de éstos. Y sobre todo señala algo que, por obvio, no es menos importante: las empresas deben ser parte de la comunidad, y tienen que administrar los impactos que producen en ésta.

Pero la cuestión difícil de dilucidar es ¿hasta dónde llegan estas responsabilidades? ¿Deben ser voluntarias u obligatorias?

El opositor puede profundizar en los distintos puntos de vista sobre esta cuestión en diferentes artículos, por ejemplo, el artículo "El porqué de la responsabilidad social corporativa", de Marta de la Cuesta González, es muy interesante porque, desde una perspectiva técnica y ajena a cuestiones ideológicas, justifica la necesidad de la RSC desde diversos y confluyentes puntos de vista.

Coincidimos con la autora en la necesidad de ir homogeneizando la información que sobre balances sociales o memorias de sostenibilidad realizan las empresas, para de esta forma poder ir avanzando en su verificación.

Otro artículo de interés es "El diálogo como fuente de innovación", en el que se trata cómo la RSC debe ser asumida desde el diálogo con los diferentes grupos de interés de la empresa.

Por otro lado, en *The Economist*, revista de referencia para los economistas de todo el mundo, podemos encontrar unos artículos, publicados en 2005, que muestran la versión más radical de la oposición a lo que significa la RSC. *The Economist* refleja el punto de vista de los llamados "neocon", o sea, los defensores más radicales del liberalismo económico. Las cajas discrepamos profundamente con el planteamiento pero queríamos aportar visiones contrapuestas, para que tengáis la oportunidad de formar vuestra propia opinión.



El principal punto con el que discrepamos de la perspectiva de *The Economist* es en el concepto de empresa. Para *The Economist*, la empresa es una organización gestionada por unos directivos (agentes de los accionistas) cuyo único objetivo es maximizar el beneficio. Antes hemos indicado, siguiendo a Drucker, que se tiene una responsabilidad por la rentabilidad. Pero la perspectiva de *The Economist* es muy sesgada; nos atreveríamos a decir que miope, ya que creemos que parte de una concepción de lo que es una empresa del pasado, en la que el valor de una empresa radicaba en sus activos físicos, que eran propiedad de los accionistas.

Por otro lado, hay que prestar atención a que la responsabilidad por la rentabilidad no se circunscribe al corto plazo. Los flujos financieros a corto plazo (inversiones de carácter más especulativo) y el escrutinio trimestral de los resultados empresariales por los analistas e inversores, provocan una presión sobre los directivos para cumplir con los beneficios a corto plazo, lo cual a veces conduce a decisiones que van en detrimento del éxito de la empresa a largo plazo.

Hoy en día el valor de una empresa no radica tanto en sus activos físicos, sino en los denominados intangibles: las capacidades, experiencia y talento de las personas que la constituyen, en su propiedad intelectual y en sus marcas y patentes. Una buena empresa es una comunidad de personas que persigue unos objetivos comunes; estas personas aportan su talento y sus carreras profesionales a la empresa. Por esto sorprende lo que afirma *The Economist* de la dificultad de otras mediciones aparte de la tradicional del beneficio; por ejemplo, el Cuadro de Mando Integral es una herramienta universalmente aplicada para implementar la estrategia en las empresas que incorpora mediciones no sólo de beneficios financieros, sino también de satisfacción de clientes y de capacidades internas. Cualquier empresa bien gestionada monitorea, con indicadores cuantitativos, los diversos planos de la gestión de una organización.

Recientemente, a principios de este año, *The Economist* ha publicado un nuevo artículo en el que muestra una opinión favorable a la RSC. Es significativo el hecho de que la publicación que se mostró más crítica con la RSC, Ahora cambie de idea y promulgue los parabienes de la misma.

Si, posteriormente, más allá de la preparación de estas oposiciones, seguís profundizando en estas cuestiones de la RSC y en las teorías más recientes de qué son las empresas y cuáles son los modelos de gestión de éxito en las sociedades actuales, podréis observar que las cajas de ahorros, y en concreto nuestra entidad, presentan los tres elementos principales que hoy se consideran claves en una buena gestión empresarial:

1. Desarrollo de las personas en un sentido amplio. Los trabajadores son el "activo más importante de la entidad" de manera que los empleados son, junto con los clientes, el grupo de interés más relevante de la caja. Desde



esta premisa. se establecen los principios básicos de las relaciones con la plantilla:

- o Objetividad en la selección y promoción.
- o Apoyo al progreso profesional.
- o Trato respetuoso.
- o Prohibición de cualquier forma de abuso de poder o autoridad, y de cualquier tipo de discriminación o conducta de acoso.
- o Integración laboral de discapacitados.

También es una máxima de CAJASOL el mantenimiento y creación de puestos de trabajo estables, lo que se sustenta en la competitividad de la caja y a su vez la refuerza (ya que genera el compromiso de la plantilla). El conocido consultor y asesor de empresas Charles Handy señala en un artículo titulado "What's a business for?" que generar el sentimiento de seguridad y pertenencia en las personas hace posible la innovación y la experimentación, así como la lealtad y el compromiso que permitirán a la empresa superar los momentos difíciles.

Finalmente, no debemos dejar de mencionar el compromiso de CAJASOL con la conciliación de la vida personal y profesional y el Plan de Acción Positiva, destinado específicamente a la mejora de las oportunidades profesionales de la mujer, cuya redacción ha contado con el apoyo del Instituto Andaluz de la Mujer.

2. Diálogo con todos los grupos de interés, jugando un papel principal el diálogo con los profesionales que trabajan en la entidad. En CAJASOL, la mayoría de las partes interesadas (*stakeholders*) forman parte de sus Órganos de Gobierno. De esta forma, se garantiza que los empleados, clientes, representantes políticos de las comunidades donde actúa la caja, representantes sindicales y empresariales y la denominada sociedad civil se encuentren implicados en las decisiones adoptadas por CAJASOL, manteniéndose un diálogo abierto y dinámico relativo a las necesidades y expectativas del territorio de implantación de la Entidad. Para que os hagáis una idea más concreta de dicho diálogo podemos relacionar los siguientes ejemplos de algunos de los grupos de interés de la entidad:
 - o Clientes. Encuesta anual de satisfacción; programas de mejora de calidad; aprobación del Reglamento del Servicio de Atención de Quejas y Reclamaciones; transmisión de sugerencias de clientes a través del servicio de Banca por Internet...
 - o Proveedores. Además del contacto directo que los responsables de contratación tienen con los proveedores, existe un compromiso de la caja para evaluar el comportamiento social de los mismos. A tal efecto, se produce una homologación interna para la que se requiere un mejor conocimiento de proveedores, facilitándose así el diálogo con el mismo.



- Empleados. Existe un diálogo fluido a través de los representantes de los trabajadores. Además hay un sistema de participación de éstos en distintas áreas de actividad, por ejemplo a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, la Comisión paritaria de Formación, la de Asuntos Sociales, la de Control del Plan de Pensiones de los empleados o el mismo Tribunal de Oposiciones, entre otros. Por supuesto, también hay que destacar la representación de los empleados en los Órganos de Gobierno.
3. Acción Social de la Empresa, que en las cajas se materializa a través de la Obra Social, en la que vamos a profundizar a continuación.

Por último y como ejemplo del impacto de la RSC en la nueva forma de gestionar la empresa hay que destacar algunas de la más importantes actuaciones que tanto la administración nacional como la europea ha llevado a cabo los últimos años:

- Foro de expertos en RSC del ministerio de trabajo y asuntos sociales
- Subcomisión del congreso de los diputados para potenciar y promover la RSC (ha publicado el libro blanco de la RSC)
- Alianza europea por la RSC (impulsada por la comisión europea.)
- Ley de responsabilidad ambiental (enero 2008)
- Consejo estatal de la RSC (febrero 2008)
- Ley de contratación del sector público (en vigor desde abril 2008, incluyendo criterios de sostenibilidad en la adjudicación de contratos públicos)

A continuación os presentamos una serie de **preguntas Y respuestas** que sintetizan los puntos clave de la RSC en la actualidad:

¿Qué es la RSC?

La RSC de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias e impactos que se derivan de sus acciones.

¿Cómo se materializa la RSC?

La RSC es un compromiso **voluntario** de la empresa con el entorno en el que desarrolla su actividad. No es filantropía, no es una acción u obra social, no es marketing, no es patrocinio. Por el contrario, es una nueva forma de gestión empresarial que afecta a todas las actividades de la empresa. La RSC implica gestionar la empresa con un triple objetivo: rentabilidad económica, preservación del medio ambiente y desarrollo social.



¿Cuál es la piedra angular de la RSC?

El diálogo. Para que la empresa pueda valorar el impacto que genera su actividad, debe mantener un diálogo abierto y fluido con los grupos de interés. Sin diálogo no es posible tener una visión completa de la realidad que rodea a la empresa.

¿Quiénes son los actores de la RSC?

Por un lado está la empresa, que asume un papel fundamental como agente de desarrollo no sólo económico sino también social, y que cubre aquellas áreas a las que no llega el Estado. Y esto es algo novedoso.

Por otro lado están los llamados grupos de interés, esto es, aquellos que pueden afectar o verse afectados por la actividad de la empresa. Existe una diferenciación entre los grupos que pertenecen a la dimensión interna de la empresa (trabajadores, directivos, accionistas, proveedores...) y los que pertenecen a la dimensión externa (clientes, competidores, administraciones públicas, comunidad local...).

¿Por qué surge la RSC?

Por la necesidad de alcanzar el **desarrollo sostenible** que se define como el “desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades” (Informe Brundlandt, 1987, Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas).

Vivimos en un mundo globalizado, con alto desarrollo de la tecnología y de las telecomunicaciones y cada vez mayores niveles de crecimiento económico, pero en el que también hay graves problemas de pobreza (dos tercios de la población mundial vive con menos de 2 dólares al día) inmigración, medioambientales, desigualdades, terrorismo, corrupción, etc. En resumen, el desarrollo de la humanidad no es sostenible, por lo que o cambia algo, o el futuro se presenta incierto. Y en este marco las empresas, como agentes de desarrollo económico y social, están llamadas a ejercer una importante labor.

¿Cuándo surge la RSC?

El planteamiento actual de la RSC se remonta a mediados del siglo XX, aunque su importancia no empieza a fraguarse hasta mediados de la década de la 1980, con la formulación de la teoría de los grupos de interés (E. Freeman). En nuestro país ha adquirido notoriedad desde comienzos del nuevo siglo, aunque existe un modelo de negocio que encaja a la perfección con el concepto de la RSC desde hace casi doscientos años y éste es el modelo de las cajas de ahorros.

¿Es la RSC una moda?

Existe un extenso debate en torno a esta cuestión, si bien podemos asegurar que no lo es. La RSC es un fenómeno muy profundo, ya que ha impulsado un cambio en el modelo de gestión de la empresa, basado en el enfoque *stakeholder* (o de los grupos de interés). De manera muy resumida, el primer enfoque se caracteriza por la búsqueda de la maximización del beneficio a corto plazo para los accionistas, con una gestión basada en los activos tangibles y en el que sólo se consideraran estratégicas las



necesidades de clientes y empleados. La empresa sostenible, por el contrario, plantea una estrategia a largo plazo, asume la importancia de la gestión de los activos intangibles y realiza la definición de sus objetivos incorporando las expectativas de los grupos de interés las cuales son detectadas a través del diálogo.

¿Cuál es la visión de la RSC de CAJASOL?

En CAJASOL entendemos la RSC como una parte muy importante que se integra dentro del Gobierno Corporativo (entendido como el conjunto de normas que rigen las relaciones entre el Consejo de Administración y la Dirección de una organización, y cuyo fin es proporcionar el nivel de confianza necesario para operar con legitimidad en el mercado).

CAJASOL asume la RSC no sólo por el convencimiento, sino fundamentalmente porque lo lleva en sus genes desde sus orígenes y la prueba de ello se encuentra reflejada en el artículo 1.º de nuestros Estatutos: "CAJASOL es una entidad privada de crédito de naturaleza fundacional y de carácter social, sin ánimo de lucro, que orienta su actividad a la consecución de fines de interés público".

¿Cómo se adapta nuestro modelo de gestión al promulgado por la RSC?

Nuestro modelo de empresa, si bien está siendo criticado de manera interesada desde diferentes ámbitos, es una clara demostración de que, además de eficiente, es precursor de la RSC, al incorporar en sus Órganos de Gobierno a los grupos de interés que constituyen las organizaciones modernas, de forma que se da una respuesta eficaz tanto a la responsabilidad económica (asegurar en el tiempo la continuidad de la empresa) como a la responsabilidad social (que asume de manera intrínseca y por su naturaleza fundacional).

¿Son sinónimos RSC y Obra Social?

Rotundamente no. La Obra Social es sólo una parte de la RSC de las cajas, aunque es cierto que es la que tiene mayor notoriedad entre el público. Sin embargo, la RSC es mucho más amplia y engloba también la gestión de los RR HH, la red de agentes de sostenibilidad y el mantenimiento de oficinas, a veces no rentable en zonas susceptibles de ser excluidas del ámbito financiero, la comercialización de productos financieros socialmente responsables, etc.



4. OBRA SOCIAL

Las cajas de ahorros distribuyen el beneficio o excedente generado en cada ejercicio económico entre pagar impuestos (principalmente el Impuesto de Sociedades), acumular reservas reteniendo beneficios, y en la dotación a la Obra Social (denominado dividendo social).

Como ya se indicó en apartados anteriores, las cajas de ahorros carecen de accionistas a los que repartir dividendos. Sin embargo, estas entidades deben ser rentables y competitivas en su actividad financiera para generar los excedentes destinados a reforzar su solvencia y a permitir el crecimiento de las mismas, crecimiento que a su vez generará más recursos para la Obra Social.

Para que nos hagamos una idea de las dimensiones de las cantidades aportadas a la Obra Social, el conjunto de las cajas de ahorros españolas aportarán a este fin una media del 27 % de los beneficios netos del ejercicio.

El Monte y Caja San Fernando ha venido aportando aproximadamente el 30 % de los beneficios netos de cada ejercicio a la Obra Social, a lo que hay que añadir el 0,7 % que, por Acuerdo de las Asambleas Generales de las Cajas, se dota al programa de Cooperación al Desarrollo.

Estos recursos aportados a la Obra Social financian las actividades del ejercicio siguiente. Los recursos aportados por el total de las cajas de ahorros españolas a la Obra Social superaron en 2006 los 1 693 millones de euros (28,7 % de los beneficios netos del ejercicio) y en 2007, 1 848 millones de euros. Para que nos hagamos una idea del impacto de estas cifras, los Fondos de Cohesión europeos que España ha recibido hasta 2007 se sitúan en torno a los 1 500 millones de euros anuales.

La Obra Social se encuentra en el núcleo de la naturaleza esencial de las cajas de ahorros. La dotación a la misma deriva del propio hecho de su carácter fundacional.

Ya vimos en el primer apartado que las cajas de ahorros son fundaciones de carácter privado que combinan dos funciones: una financiera y otra social.

Como entidades financieras, las cajas gestionan más de la mitad de los recursos captados entre las empresas y las familias españolas, y lideran la actividad crediticia del Sistema financiero fundamentalmente en lo que se refiere al crédito hipotecario.

En la vertiente social de su actividad financiera, las cajas se ocupan especialmente de evitar la exclusión financiera y de fomentar el desarrollo económico y el progreso social de sus comunidades de origen.

Y aunque el carácter social orienta cualquier actividad de las cajas, incluida naturalmente la financiera, donde este compromiso se hace más visible es por medio de las distintas manifestaciones socioculturales de la Obra Social. De esta forma, un 28,7 % de los beneficios netos de las cajas (dotación del ejercicio 2005 a la Obra Social) se destina a las principales demandas sociales, desde la integración de los colectivos con mayores problemas a las actividades culturales, sin olvidar la protección del medio ambiente, la investigación y educación o la restauración y conservación del patrimonio histórico-artístico.

Estos destinos han ido variando en función de la evolución de las propias demandas de la sociedad. Así, Cultura y Tiempo Libre va perdiendo peso paulatinamente con relación al total del gasto, aunque sigue siendo el área que recibe mayores recursos. Por el contrario, el área de Asistencia Social y Sanitaria va ganando peso.

Hay otro aspecto relevante que ha ido evolucionando en la Obra Social: el modelo de gestión de los recursos. La Obra Social de las cajas de ahorros se materializa mediante dos modelos bien diferenciados de gestión: la Obra Propia y la Obra en Colaboración.

En el primer modelo, la caja se encarga de la gestión de las actividades en todas las fases del proceso, desde la concepción de la iniciativa, pasando por su ejecución, hasta llegar al análisis final de los resultados obtenidos.



El modelo de Obra en Colaboración, tal y como su propio nombre indica, implica la participación en las actividades de la Obra Social de entidades, asociaciones o instituciones, públicas o privadas, ajenas a las cajas.

La Obra en Colaboración va ganando peso, representado en 2004 el 37 % del total, lo cual viene motivado por el propio crecimiento y desarrollo que muestra en España el denominado Tercer Sector. De esta forma, cada vez se confía la gestión de los recursos de la Obra Social a entidades colaboradoras, especialmente a ONG y asociaciones sin ánimo de lucro relacionadas con el ámbito de la acción social. La creciente profesionalización en España de las ONG y de las asociaciones facilita esta apuesta creciente de las cajas por la Obra en Colaboración.

En el artículo del profesor Enrique Castelló titulado "Paradigma de la Eficiencia Solidaria", extraído de su libro *El liderazgo social de las cajas de ahorros*, refuerza algunas de las ideas que se han mencionado anteriormente. Resaltaríamos lo que afirma en la primera página: "No existe en Europa ni en el resto del mundo una combinación de entidades financieras y sociales de naturaleza privada cuya actuación genere un dividendo social y que tenga como fin último, en estas dos vertientes, el desarrollo de la sociedad en el más amplio sentido de esta acepción". Podemos agregar, además, que son entidades muy competitivas en un mercado financiero, como el español, que es de los más competitivos del mundo, lo que les está permitiendo adquirir continuamente cuota de mercado.

4.1. Los principales retos de la Obra Social

Dos parecen ser los grandes retos a los que tiene que hacer frente la Obra Social de las cajas de ahorros en los próximos ejercicios:

- La comunicación

Recientes estudios apuntan a que existe un importante desconocimiento de la Obra Social de las cajas, especialmente la importancia real de la Obra Social.

De alguna forma, se puede afirmar que las cajas de ahorros nos hemos quedado algo rezagadas en la comunicación de la Obra Social, dándose la paradoja de que empresas que aportan muchos menos recursos, y haciendo pivotar su marketing social sobre el eje de la RSC, adquieren unos superiores reconocimientos y notoriedad.



El sector tiene que realizar un esfuerzo importante para comunicar correctamente a la sociedad, sin caer en la tentación de una excesiva instrumentalización publicitaria de la Obra Social.

- Profundizar en las relaciones con el sector

Hay que continuar incrementando la implicación y la coordinación con las ONG y con las entidades de la denominada economía social.

El conocimiento del tejido social y la red de colaboradores y contactos permite a las cajas disponer de un conocimiento de primera mano sobre las tendencias y cambios en las principales demandas sociales. Esto debe aprovecharse para desarrollar iniciativas que refuercen los rasgos de flexibilidad e innovación de la Obra Social, en la medida en que está dispone de mecanismos para adecuarse a los cambios del entorno.



5. EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Ley 15/1999, de 16 de diciembre, de Cajas de Ahorros de Andalucía, establece, en su artículo 3, que éstas se dotarán de un Código de Conducta y Responsabilidad Social que establezca unas pautas de actuación encaminadas a la consecución de los fines de interés público para las que han sido creadas, que les ayude a asegurar una gestión eficiente de los recursos que le son confiados, garantizando su estabilidad y seguridad, y mejorando permanentemente su solvencia y competitividad.

El Código de Conducta y Responsabilidad Social de Cajasol establece un conjunto de normas de actuación en dos ámbitos diferentes, aunque con un alto grado de interrelación: las pautas de Gobierno Corporativo y la asunción de la Responsabilidad Social Corporativa como elemento director en la estrategia y gestión de Cajasol.

Se trata de una herramienta de gestión interna para afirmar los valores y los modelos éticos a los que se vincula la empresa para, por un lado, influir en las prácticas de sus socios de negocio, y por otro lado, para comunicar a la clientela y sociedad en general los principios de trabajo que imperan en la actividad de la empresa.

El valor y la fortaleza del Código estarán ligados al grado de exigencia que impongan los grupos de interés de Cajasol sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos por ésta y que depende, en gran medida, de dos elementos: transparencia y credibilidad. La primera se refiere a la comunicación y puesta a disposición del Código para toda la plantilla y demás grupos interesados, mientras que la segunda dependerá del alcance, amplitud y de los mecanismos de implantación, seguimiento y evaluación del Código. En cualquier caso, ambos aspectos deben ser potenciados por el Consejo de Administración y el Equipo de Dirección.

En conclusión, se puede decir que el contenido ético de nuestro comportamiento empresarial obtiene, a través del presente Código, su reflejo normativo.

Cajasol, como Caja de Ahorros, cuenta con un modelo de gestión que, además de eficiente, es precursor en la RSC, al incorporar en sus Órganos de Gobierno a los grupos de interés que constituyen las sociedades mercantiles modernas, de forma que se da una respuesta eficaz tanto a la responsabilidad económica (asegurar en el tiempo



la continuidad de la empresa) como a la responsabilidad social (que asume de manera intrínseca y por su naturaleza fundacional).

Una clara muestra del compromiso que tanto los Órganos de Gobierno (con el Consejo de Administración al frente) como la Dirección de la Caja asumen en el ámbito de la RSC, es el presente Código de Conducta. De hecho, el desarrollo de su articulado se estructura en función de cada uno de los grupos de interés que se relacionan con Cajasol y regula las pautas de actuación con cada uno de ellos, estableciendo en su último título los mecanismos de seguimiento y vigilancia para asegurar su cumplimiento.

Por último, señalar que el presente Código de Conducta incorpora los criterios y recomendaciones formulados en los últimos años para el buen gobierno de las sociedades, adaptando los mismos a las peculiaridades de la naturaleza fundacional de Cajasol. Y además, se ha dado un paso más y se ha redactado utilizando un lenguaje no sexista.

Todo ello, convierte a este Código en un documento de referencia entre las empresas de nuestro país por su novedad, amplitud, exigencia y enfoque.



Reproducción del *Código de conducta y responsabilidad social* de Monte de Piedad y Caja de Ahorros San Fernando de Huelva, Jerez y Sevilla (Cajasol) aprobado por la asamblea general extraordinaria de 11 de marzo de 2008.

Exposición de motivos

I

La Ley 15/1999, de 16 de diciembre, de Cajas de Ahorros de Andalucía, establece que éstas orientarán sus actuaciones a la consecución de fines de interés público, tales como el fomento del empleo, el apoyo a los sectores productivos, la protección y mejora del medio ambiente, el patrimonio cultural e histórico y la investigación, a fin de contribuir al desarrollo social y económico de Andalucía, así como a su equilibrio territorial.

Para el logro de los citados fines, continúa la Ley, las Cajas de Ahorros tienen como objetivo básico la gestión eficiente de los recursos que les son confiados, garantizando su estabilidad y seguridad, así como la mejora permanente de su solvencia y competitividad.

Finalmente, la Ley dispone que las Cajas de Ahorros se dotarán de un Código de Conducta y Responsabilidad Social que concrete su actuación de acuerdo con los principios recogidos en el artículo 3 de la misma y que permita alcanzar los objetivos y fines antes mencionados.

II

Tal como se desprende de su título, el presente Código de Conducta y Responsabilidad Social expone un conjunto de normas de actuación en dos ámbitos diferentes, aunque con un alto grado de interrelación: las pautas de Gobierno Corporativo y la asunción de la Responsabilidad Social Corporativa como elemento director en la estrategia y gestión de Cajasol.

En cualquier caso, el Código de Conducta debe entenderse como “una afirmación formal de los principios que definen los estándares del comportamiento específico de una compañía”

Se trata de una herramienta de gestión interna para afirmar los valores y los modelos éticos a los que se vincula la empresa para, por un lado, influir en las prácticas de sus socios de negocio, y por otro lado, para comunicar a la clientela y sociedad en general los principios de trabajo que imperan en la actividad de la empresa.

Este Código establece la existencia de un conjunto de indicadores que tienen por objeto reflejar una correcta rendición de cuentas, plasmados anualmente en la correspondiente Memoria de Responsabilidad Social, contemplando así el compromiso de Cajasol en los ámbitos económico, social y medioambiental.



El valor y la fortaleza del Código estarán ligados al grado de exigencia que impongan los grupos de interés de Cajasol sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos por ésta y que depende, en gran medida, de dos elementos: transparencia y credibilidad. La primera se refiere a la comunicación y puesta a disposición del Código para toda la plantilla y demás grupos interesados, mientras que la segunda dependerá del alcance, amplitud y de los mecanismos de implantación, seguimiento y evaluación del Código. En cualquier caso, ambos aspectos deben ser potenciados por el Consejo de Administración y el Equipo de Dirección.

En conclusión, la redacción del presente Código se justifica, además de por el mero imperativo legal, por la necesidad de establecer unos principios generales que regulen las actividades de Cajasol y que, a su vez, sirvan de base para el comportamiento de sus Órganos de Gobierno, miembros de la dirección, de la plantilla y cualquier tercero que actúe en nombre de la Caja. El contenido ético de nuestro comportamiento empresarial obtiene, a través del presente Código, su reflejo normativo.

III

El Código de Conducta de Cajasol regula, en su parte inicial (Títulos I y II) un conjunto de disposiciones generales (ámbito de aplicación, función de interpretación, órgano de revisión y aprobación...) y expone la Cultura Corporativa de la Caja, que debe ser conocida y practicada por todos los miembros de la plantilla y de los Órganos de Gobierno, así como por el resto de grupos de interés.

Se define la Cultura Corporativa como el conjunto de presunciones básicas y de valores profesionales que expresan el pensamiento de la organización y que sirven a los miembros de una empresa para adaptarse al exterior e integrarse internamente.

La Cultura Corporativa de Monte de Piedad y Caja de Ahorros San Fernando de Huelva, Jerez y Sevilla establece la filosofía, los fines, las políticas generales y los elementos básicos de su gestión, así como sus valores corporativos.

IV

Los títulos III y IV establecen un conjunto de reglas de gobierno corporativo, entre las que se encuentran las normas de funcionamiento y conducta de los miembros de Órganos de Gobierno (extensivos a los miembros del Equipo de Dirección en lo que les afecta), los derechos y deberes de los mismos y una serie de políticas generales de gobierno de Cajasol.

Se define el Gobierno Corporativo como el conjunto de normas que rigen las interrelaciones entre los Órganos de Gobierno y la Dirección de una Organización con el objetivo de dotarla de una estructura que facilite el establecimiento de los objetivos corporativos, determinando además los medios para alcanzarlos y la supervisión de su cumplimiento. Además, esta estructura debe estar enfocada a fomentar la

participación de todos los grupos de interés de la Organización, evitando o solucionando, en su caso, los conflictos que pudieran producirse entre los mismos.

Un sistema eficaz de Gobierno Corporativo ayuda a la empresa a proporcionar el nivel de confianza necesario para operar con legitimidad en el mercado.

La observación de las reglas expuestas en el Título III asegurará una gestión de calidad del Gobierno Corporativo en Cajasol.

V

Como se ha señalado anteriormente, el presente Código integra la Responsabilidad Social Corporativa como elemento director en la estrategia y gestión de la Caja.

Según la definición del Foro de Expertos en RSE del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, “la Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.

Cajasol, como Caja de Ahorros, cuenta con un modelo de gestión que, además de eficiente, es precursor en la RSC, al incorporar en sus Órganos de Gobierno a los grupos de interés que constituyen las sociedades modernas, de forma que se da una respuesta eficaz tanto a la responsabilidad económica (asegurar en el tiempo la continuidad de la empresa) como a la responsabilidad social (que asume de manera intrínseca y por su naturaleza fundacional).

Una clara muestra del compromiso que tanto los Órganos de Gobierno (con el Consejo de Administración al frente) como la Dirección de la Caja asumen en el ámbito de la RSC, es el presente Código de Conducta. De hecho, el desarrollo de su articulado se estructura en función de cada uno de los grupos de interés que se relacionan con Cajasol y regula las pautas de actuación con cada uno de ellos, estableciendo en su último título los mecanismos de seguimiento y vigilancia para asegurar su cumplimiento.

Así, el Título V desarrolla un conjunto de reglas que deben presidir las relaciones de Cajasol con la sociedad en sus principales actividades: actividad financiera, acción social y participación empresarial. Además, pone énfasis en el principal objetivo que debe presidir toda actuación de la Caja: la creación de valor para la sociedad.

El Título VI se centra en nuestra clientela y establece que la relación con ésta debe estar basada en la generación de confianza.



En el Título VII se relaciona un conjunto de prácticas que deben observarse en las relaciones con nuestros agentes proveedores y contratistas, introduciendo la homologación de los mismos mediante procedimientos que permitan verificar el compromiso de éstos con el medioambiente, la seguridad y la salud de sus plantillas así como otros aspectos en el ámbito de los recursos humanos.

El Título VIII es especialmente importante por cuanto desarrolla las relaciones de Cajasol con su plantilla, su principal activo, buscando de esta forma la implicación de la misma en la consecución de la misión, visión, valores y principios de actuación de la Caja.

El Título IX se centra en las relaciones con las Administraciones Públicas y entidades de supervisión, las cuales deberán estar presididas por los principios de lealtad institucional, buena fe y colaboración en el marco de sus competencias.

Por último, el Título X marca las pautas sobre la publicidad que debe darse al Código y los procedimientos de seguimiento y vigilancia del mismo.

VI

El presente Código de Conducta incorpora los criterios y recomendaciones formulados en los últimos años para el buen gobierno de las sociedades, adaptando los mismos a las peculiaridades de la naturaleza fundacional de Cajasol, y ha sido redactado utilizando un lenguaje no sexista, lo que lo convierte en un documento de referencia entre las empresas de nuestro país por su novedad, amplitud, exigencia y enfoque.

TÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

1. El presente Código es de aplicación a los miembros de los Órganos de Gobierno, a los miembros del Equipo de Dirección y, en general, a todos los miembros de la plantilla y personas que desarrollan su actividad en Monte de Piedad y Caja de Ahorros San Fernando de Huelva, Jerez y Sevilla (Cajasol), cualquiera que sea ésta, así como a los agentes financieros colaboradores y a cualquier tercero que actúe en su nombre.
2. Las normas de actuación dimanantes de este Código han de ser aplicadas en el ámbito de relaciones de los Órganos de Gobierno y del Equipo de Dirección de la Entidad, y de ésta con su clientela, con los agentes proveedores y contratistas, con sus trabajadores y trabajadoras, con las empresas participadas y el grupo de empresas, con el entorno local de actuación, con las Administraciones Públicas y supervisoras y, en general, con la sociedad.
3. La obligatoriedad de asunción de los principios, normas y deberes que se describen, lo es sin perjuicio de cualesquiera otros recogidos en la legislación vigente, en los Estatutos o en los reglamentos y normas internas de la Caja.

Artículo 2. Definición de Equipo de Dirección

1. A los efectos de este Código, se entenderá que son miembros del Equipo de Dirección (o personal directivo) las personas que desempeñen el cargo de la Dirección General o asimilado, Secretaría General, Subdirecciones y cualquier otro cargo o puesto de análogo rango, significación económica y responsabilidad, cualquiera que fuera la denominación que tuviera. Igualmente, se considerará personal directivo a quien esté vinculado a la Caja por la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección que regula el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto.
2. En todo caso, se entenderá que son miembros del Equipo de Dirección los directivos y directivas de la Caja que formen parte de su Comité de Dirección u órgano equivalente.

Artículo 3. Extensión del ámbito de aplicación del Código de Conducta

1. La Caja impulsará la implantación de un Código de Conducta en la fundación o fundaciones que pudieran establecerse para la gestión de su Obra Social.
2. Además, las sociedades mercantiles en las que la Caja tenga una participación mayoritaria (superior al 50% del capital) o la mayoría de los derechos de voto, adoptarán y cumplirán normas equivalentes a las presentes.



3. Igualmente, Cajasol impulsará, a través de sus representantes en las restantes empresas pertenecientes a su grupo, la adopción de Códigos de Conducta.

Artículo 4. Grupos de interés de Cajasol

1. Los grupos de interés de Cajasol se definen como aquellos que, de manera directa, influyen o son influidos por la actividad de la misma. Estos grupos constituyen un elemento estratégico para la gestión de Cajasol, por lo que el diálogo activo con los mismos debe ser la base de la definición de las políticas que deba seguir la Entidad.

2. Se identifican como principales grupos de interés de Cajasol los siguientes: los miembros de los Órganos de Gobierno, la clientela, los agentes proveedores y contratistas, el personal, las Administraciones Públicas y entidades supervisoras y la sociedad en general.

3. Cajasol establecerá cauces activos de comunicación con los grupos de interés tal como se señala en el artículo 39.2.

Artículo 5. Interpretación de las normas

Las normas de este Código se interpretarán siempre en el contexto de la Ley de Cajas de Ahorros de Andalucía y de plena conformidad con sus preceptos, los de su Reglamento, los Estatutos de la Caja y demás disposiciones de aplicación. Dichos preceptos y disposiciones en ningún caso dejarán de regir y ser aplicables a las materias reguladas por el presente Código, puesto que éste se limita a complementar las mismas sobre la base de la autonomía de la voluntad y en cumplimiento de un mandato legal, quedando, por tanto, supeditado a ellas.

Artículo 6. Aprobación y modificación del Código de Conducta

1. La aprobación y modificaciones del Código de Conducta y Responsabilidad Social son competencia de la Asamblea General a propuesta del Consejo de Administración.

2. Una vez aprobado, se remitirá a la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía.

TÍTULO II Cultura Corporativa

Artículo 7. Naturaleza y fines de Cajasol

Cajasol se define como una entidad privada de crédito, de naturaleza fundacional y de carácter social, sin ánimo de lucro, que orienta su actividad a la consecución de fines de interés público, por lo que, dada esta naturaleza jurídica y el fin social para el que ha sido creada, entiende que está especialmente obligada con la sociedad, a la que se debe, y con los principios de responsabilidad social de la empresa y, en consecuencia, estos valores deben reflejarse y concretarse en su Cultura Corporativa.

Artículo 8. Cultura Corporativa, Valores y Principios de actuación

1. La Cultura Corporativa de Cajasol se resume en la Misión, Visión, Valores y Principios de Actuación que se exponen a continuación:

Nuestra misión tiene una doble vertiente: por un lado, ofrecer servicios financieros de calidad al mayor número posible de personas, fomentando la previsión y el ahorro, y canalizándolos hacia una inversión productiva y generadora de riqueza, empleo y bienestar; y, paralelamente, poner al servicio de la comunidad una potente Obra Social, fomentando de esta forma el desarrollo económico y social en nuestro territorio de implantación.

Los criterios de prudencia, solvencia, liquidez, rentabilidad, sentido social y compromiso con la preservación del entorno, favorecen el desarrollo humano, ambiental, social, económico y profesional del mismo y animan una Obra Social dinámica que contribuye al desarrollo integral de la comunidad en la que se implanta.

Nuestra visión es ser referentes en nuestro ámbito de actuación, satisfaciendo tanto las necesidades financieras de nuestra clientela (y, en especial, la de aquellos grupos en riesgo de exclusión) como las expectativas del resto de grupos de interés, y siempre velando por el desarrollo social, la preservación del medio ambiente, la gestión responsable de los recursos humanos y la responsabilidad social de la empresa.

Cajasol, al asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, las cuales deberá cumplir en cualquier caso, pretende ser la Caja de Ahorros de referencia en su territorio de actuación con una vocación de servicio a la sociedad, orientada al cliente, moderna, innovadora, flexible, transparente, rentable, solvente, líder en los productos y servicios así como en excelencia por la calidad de sus prestaciones, procesos y relaciones, y destacar sobre todo por su alto nivel de compromiso con el proyecto empresarial, con el medioambiente y con el entorno social y económico.

Por ello, Cajasol asume su capacidad para contribuir al logro de objetivos sociales, integrando la responsabilidad social como inversión estratégica en el núcleo de sus



instrumentos de gestión y sus actividades. Para lograr los fines mencionados, la Caja asume como objetivo principal la creación de valor para la sociedad, para lo que se apoya en la gestión eficiente de los recursos que le son confiados, garantizando estabilidad y solvencia, así como la mejora permanente de la competitividad. Este objetivo primordial ha de entenderse como complementario de sus obligaciones sociales, puesto que uno y otras forman parte indisoluble de su naturaleza jurídica y de los fines para los que ha sido creado.

2. Para el cumplimiento de lo indicado en los párrafos precedentes, Cajasol se dota de Valores Corporativos y Principios de Actuación que se enumeran en los apartados siguientes:

Valores Corporativos:

En congruencia con los objetivos sociales, los valores corporativos sobre los que deben sustentarse las actuaciones de los Órganos de Gobierno y de todas las demás personas que prestan sus servicios a la Caja, se corresponderán con los siguientes:

Eficacia, eficiencia e innovación en el negocio

Ética y responsabilidad en la gestión

Diálogo, transparencia y confianza en las relaciones

Profesionalidad y calidad en el servicio

Compromiso y participación en el trabajo

Satisfacción y orgullo de pertenencia

Respeto a los derechos fundamentales y al medio ambiente

Principios de Actuación:

Desarrollar un modelo de gestión profesionalizada, imprescindible para mantener la estabilidad de esta Caja y alejada de cualquier interés ajeno al de la propia Entidad, de forma que quede garantizado el cumplimiento de la función social que tiene encomendada.

Defender y preservar su actual naturaleza jurídica, no recurriendo a fórmulas, directas o indirectas, que la debiliten, ni a alianzas empresariales que desvirtúen su función social.



Obtener una rentabilidad global que garantice un nivel de solvencia y de competitividad adecuado.

Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas, mediante la reversión a la sociedad de excedentes generados por su actividad.

Fomentar, a través de la actividad financiera y de la actividad desarrollada por la Obra Social, la inclusión financiera y social de aquellos grupos menos favorecidos.

Orientar sus líneas de actuación en materia de empresas participadas, bien a la diversificación del negocio, buscando una adecuada rentabilidad y posicionamiento en sectores estratégicos, bien a contribuir al desarrollo económico y social, mediante el apoyo a sectores productivos y la generación de empleo en aquellas zonas que necesitan de estas medidas.

Alcanzar y consolidar una posición de liderazgo y de Entidad de referencia en el sistema financiero en su zona de actuación.

Adherirse al principio de Banca Ética en la gestión, con total sometimiento a la misma de cualquier decisión o actuación. En consecuencia, no será admisible intervenir en actuaciones cuyo único fin sea de naturaleza especulativa, ni en aquellas que no sean respetuosas con el medio ambiente o los recursos naturales. Asimismo, las operaciones en que intervenga habrán de producir un valor social añadido, primando, en su caso, aquéllas cuyo beneficio social sea mayor.

Colaborar con sentido de compromiso con la sociedad en iniciativas, públicas o privadas, dinamizadoras de la estructura productiva y la economía.

Mantener una presencia cercana y con espíritu de servicio al territorio de implantación, estableciendo canales activos de diálogo con los diferentes grupos de interés con los que se relaciona la Caja (clientela, personal, agentes proveedores, administraciones públicas, colectivos sociales...).

Fomentar y auspiciar en la propia empresa y en su entorno aspectos como el diálogo social, la adquisición de cualificaciones, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y laboral, la previsión y la gestión del cambio, la inclusión social, el desarrollo local, el refuerzo de la cohesión económica y social, la protección de la salud y, de manera general, el respeto a la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos fundamentales.

Sostener una política de absoluto respeto a los Derechos Humanos en todos los ámbitos de actuación, auspiciando la defensa de los mismos en todas sus áreas de influencia.



Fomentar la preservación del medio ambiente tanto a nivel interno, mediante la implantación de políticas de reciclado, eficiencia energética, gestión de residuos, reducción de emisiones, etc., como externo, mediante la aplicación de criterios medioambientales en la concesión del riesgo, en las inversiones empresariales, el fomento de programas de concienciación, apoyo a proyectos que beneficien el medio ambiente, etc.

Gestionar los riesgos, respetando los principios de independencia funcional, capacidad profesional, diversificación, equilibrio entre capacidad de pago, garantía y compensación para la Entidad y flexibilizando la decisión de forma que dé adecuada respuesta a las necesidades del mercado. Igualmente, el estudio y concesión de riesgos tendrá en cuenta criterios adicionales a los financieros, como el valor social de la operación, el mantenimiento del empleo, la repercusión en la sociedad y el respeto y no colisión con los principios que inspiran el presente Código.

Mantener una actitud permanente de innovación y creatividad que posibilite, mediante la tecnología adecuada, liderar la oferta de productos y servicios.

Perseguir la mejora progresiva y continuada de la calidad de los procesos, servicios y relaciones.

Orientar la Organización hacia la clientela, con un tratamiento diferenciador y adecuado por segmentos productivos y de población, prestando una atención personalizada e integral para dar respuesta a las necesidades de la misma.

Practicar un estilo de dirección basado en el establecimiento de objetivos estratégicos, en la transmisión y comunicación de la Cultura Corporativa a toda la organización, y en la participación e integración de todas las unidades y fuerzas.

Impulsar un modelo de relaciones laborales, tanto en el ámbito de la propia Entidad como en el de su grupo de empresas, basado en la equidad, respeto y dignidad de su personal, así como en el principio de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Asentar las relaciones laborales sobre el diálogo social a través de la representación legal de los miembros de la plantilla, con absoluto respeto a la normativa legal de aplicación, convenios colectivos y acuerdos de empresa.

Practicar una cultura de motivación del personal basada en la formación e información continuas, el desarrollo profesional y la adecuación a los puestos de trabajo.

Orientar la Obra Social, cuyo carácter y contenidos estarán comprendidos en los objetivos generales de la Entidad, hacia la realización de programas, propios o en colaboración con instituciones públicas y privadas, que impulsen el desarrollo social, la calidad de vida y la cultura de la comunidad, y que sea representativa de su compromiso con el desarrollo económico y social de Andalucía y resto de zonas de actuación, y de los valores que inspiran el presente Código de Conducta.

TÍTULO III Del buen gobierno de Cajasol. Normas de funcionamiento y conducta de los Órganos de Gobierno

CAPÍTULO I Normas de funcionamiento de los Órganos de Gobierno

SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 9. Actuación de los Órganos de Gobierno

1. La actuación de los Órganos de Gobierno estará dirigida a la consecución de los fines propios de la Entidad, de acuerdo con los Estatutos y la normativa vigente, y siempre de acuerdo con los valores promulgados por la misma.
2. A estos efectos, los Órganos de Gobierno, en el marco y desarrollo de sus respectivas competencias, determinarán y revisarán la política económica, financiera y social de la Caja con el fin de obtener un crecimiento sostenido y generar excedentes a largo plazo, de manera que se logre incrementar, de modo estable, el valor de la Entidad y la dimensión y calidad de su Obra Social.
3. Los Órganos de Gobierno respetarán, en todo caso, las exigencias impuestas por el derecho, cumpliendo de buena fe las obligaciones contraídas con el personal, la clientela y los agentes proveedores y, en general, observando aquellos deberes éticos que razonablemente imponga una responsable gestión de los negocios.
4. El funcionamiento de los Órganos de Gobierno se trasladará, en la medida de lo posible, a los Órganos de Gobierno de las Empresas Participadas.

Artículo 10. Contenido de las sesiones

1. La persona que desempeñe la Presidencia del Órgano de Gobierno, como responsable de la convocatoria de las reuniones y la fijación del orden del día, no deberá impedir o inhibir la iniciativa de los demás miembros del Órgano relativa a las solicitudes de inclusión de asuntos en el orden del día debidamente cursadas, salvo justificación suficiente que expondrá la Presidencia en la sesión del mismo.
2. La Secretaría del Órgano, por su parte, con la asistencia de la Secretaría General de la Caja, velará para que las reuniones se ajusten a la letra y espíritu de la legislación vigente, sean conformes a los Estatutos y reglamentos internos de funcionamiento y contemplen las normas de buen gobierno recogidas en el presente Código de Conducta.

Artículo 11. Desarrollo de las sesiones



El valor de las sesiones de los Órganos de Gobierno depende de la frecuencia, del número de vocales que asisten y de la riqueza de puntos de vista y la vitalidad del proceso de deliberación. A tal fin, la Presidencia, sobre la que, en última instancia, recae la responsabilidad de organizar el debate, facilitará la intervención y toma de posición de todas las personas asistentes sobre los asuntos objeto de la reunión.

Artículo 12. Actas de las sesiones

Todos los Órganos de Gobierno tienen la obligación legal de reflejar adecuadamente en acta sus deliberaciones y decisiones. Las actas constituyen la memoria del gobierno de la Caja y un elemento de primer orden para evaluar la actividad de los miembros de Órganos de Gobierno y, eventualmente, su responsabilidad. Por todo ello, las actas recogerán fielmente los acuerdos adoptados y reflejarán las deliberaciones precedentes que sean importantes respecto de la toma de posición de las personas asistentes.

En consecuencia, cuando cualquier vocal manifieste preocupación sobre alguna propuesta o sobre la marcha de la Caja, y tal preocupación no quede resuelta y aclarada en el Órgano en cuestión, a petición de quien la hubiera manifestado se dejará constancia en el acta.

Artículo 13. Control y seguimiento de acuerdos

El Consejo de Administración establecerá un procedimiento de control y seguimiento del cumplimiento de los acuerdos adoptados por los Órganos de Gobierno de la Caja. La Secretaría General será la responsable de comunicar los acuerdos adoptados para su efectiva ejecución y de informar periódicamente a los Órganos de Gobierno.

Artículo 14. Programas de orientación de los miembros de los Órganos de Gobierno

1. Como colofón a los procesos de elección y designación de miembros de los Órganos de Gobierno, se dotará a cada consejero y consejera general de un "programa de acogida" que tendrá por objeto advertirle de sus derechos y obligaciones legales, informarle sobre las reglas de gobierno de la Caja y familiarizarlo con las características, la situación y el entorno de la misma. Dicho dossier incluirá información financiera y social de Cajasol.

En el marco de este programa se ofrecerá a los integrantes del Consejo de Administración y de la Comisión de Control la oportunidad de conocer directamente la Organización y de tomar contacto personal con sus principales responsables.

2. Por otro lado, Cajasol facilitará a los consejeros y consejeras el asesoramiento necesario para el cumplimiento de sus funciones, así como impulsará programas de actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo aconsejen o éstos lo soliciten.



Artículo 15. Diversidad de género

El Consejo de Administración y la Comisión de Control, cuando se constituya en Comisión Electoral, promoverán el equilibrio en la proporción entre consejeros y consejeras en los diferentes Órganos de Gobierno, instando a que los diferentes Organismos e Instituciones con derecho a nombrar representantes en la Asamblea General presenten candidaturas equilibradas entre hombres y mujeres siempre que sea posible.

SECCIÓN 2ª. SOBRE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA COMISIÓN DE CONTROL

Artículo 16. Función general de supervisión

El Consejo de Administración debe ejercer la supervisión y control de la gestión de la Caja, mediante la asunción de tres responsabilidades fundamentales: orientar e impulsar la política de la Entidad (responsabilidad estratégica), controlar las instancias de gestión (responsabilidad de vigilancia) y servir de enlace con los restantes miembros de Órganos de Gobierno (responsabilidad de comunicación); desarrollándolas en términos de mutua confianza y leal colaboración entre el Consejo y el Equipo de Dirección de la Entidad.

Artículo 17. Núcleo de las facultades indelegables

Sin perjuicio de las facultades establecidas en los Estatutos de la Caja y las que expresamente pueda delegarle la Asamblea General, el Consejo de Administración asume, expresamente, las responsabilidades siguientes:

En el ámbito de la responsabilidad estratégica, compete planificar y aprobar las políticas y estrategias generales de la Caja.

En el ámbito de la responsabilidad de vigilancia, compete el control de la actividad de gestión.

En el ámbito de la responsabilidad de comunicación, compete determinar las políticas de información y comunicación con los miembros de los Órganos de Gobierno, los mercados y la opinión pública.

Adicionalmente, y por su importancia, el Consejo debe asumir otras dos responsabilidades:

La aprobación de las operaciones de la Caja con los miembros de sus Órganos de Gobierno, miembros de la Alta Dirección y vinculados (operaciones vinculadas).

El cumplimiento de los compromisos en materia de Responsabilidad Social.



Artículo 18. Reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión de Control

1. El nivel de exigencia que requiere la evolución, incremento y diversificación del negocio de la Caja debe ir acompañado de una dedicación adecuada por parte del Consejo de Administración y, en cumplimiento de las funciones legalmente atribuidas, de la Comisión de Control. Asimismo, dicho nivel de exigencia también debe elevar el nivel de planificación de las tareas de estos Órganos.
2. A tales efectos, el Consejo de Administración promoverá la redacción de un Reglamento de funcionamiento y elaborará, para cada ejercicio económico, un plan anual de reuniones y actividades ordinarias. Se promoverá, igualmente, la redacción de un Reglamento de funcionamiento para la Comisión de Control.
3. Asimismo, con el fin de asegurar el gobierno y control de la Caja, el Consejo analizará un catálogo formal de materias reservadas a su conocimiento, de manera que incluya todos los asuntos que tienen un impacto relevante sobre la buena marcha de la misma.

En cumplimiento de lo indicado en el párrafo anterior, el Consejo de Administración incluirá en el referido catálogo, como mínimo, los siguientes temas: informes anuales de los diferentes Órganos de Gobierno; informe anual del departamento de Atención al Cliente y, en su caso, del Defensor del Cliente; informe anual del Servicio de Calidad; información y comunicación corporativa; informe semestral sobre cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del Mercado de Valores; informe anual sobre Prevención del Blanqueo de Capitales; información sobre inversiones, análisis y seguimiento de riesgos; auditoría y control interno; empresas participadas; seguimiento de la gestión de recursos humanos; gestión de los agentes proveedores; seguimiento de la política de Responsabilidad Social Corporativa y evaluación del propio funcionamiento de los Órganos de Gobierno.

Estas materias se incluirán en el plan anual de actividades ordinarias y serán analizadas por el Consejo de Administración, lo que servirá para valorar la gestión de la Caja y establecer, en su caso, las directrices necesarias para su mejora.

4. La Comisión de Control elaborará un informe anual sobre el cumplimiento del presente Código de Conducta y Responsabilidad Social que trasladará al Consejo para su conocimiento y que se incluirá en el mencionado catálogo.

Artículo 19. Evaluación del funcionamiento

Al menos una vez al año, el Consejo de Administración analizará su propio funcionamiento y su relación con los restantes Órganos de Gobierno, con el fin de valorar la calidad de sus trabajos, evaluar la eficiencia de sus reglas y, en su caso, corregir aquellos aspectos que se hayan revelado poco funcionales.

En esta tarea, cuyo objetivo final es asegurar la efectividad del Órgano y, en definitiva, su capacidad de supervisar la gestión de Cajasol y su Obra Social, habrá de tener muy en cuenta los informes de la Comisión de Control y de los demás Órganos de Gobierno.

Artículo 20. Relación del Consejo con la Asamblea General

El Consejo de Administración promoverá la participación e información de los consejeros y consejeras generales en las Asambleas Generales y adoptará cuantas medidas sean oportunas para facilitar su implicación en la marcha de la Entidad, de forma que la Asamblea ejerza efectivamente las funciones que le son propias conforme a la Ley y a los Estatutos sociales. Entre otras, el Consejo de Administración adoptará las siguientes medidas:

La transparencia del proceso de toma de decisiones exigirá que el orden del día que acompaña a la convocatoria de cada Asamblea sea redactado enunciando con claridad los asuntos a tratar.

Pondrá a disposición de los consejeros y consejeras generales, dentro del plazo de antelación a la fecha de celebración de la Asamblea General previsto en los Estatutos, de cuanta información sea legalmente exigible y de toda aquélla que, aún no siéndolo, pueda resultar de interés y ser suministrada razonablemente. A tal efecto, en la sesión del Consejo que proceda, se acordará la información complementaria a suministrar y su forma.

Atenderá, con la mayor diligencia, las solicitudes de información que le formulen los miembros de la Asamblea General con carácter previo a la celebración de las sesiones, así como las preguntas que le formulen éstos con ocasión de la celebración de la Asamblea General.

Las convocatorias de las sesiones de la Asamblea General recogerán la posibilidad de intervención de sus miembros en todos los puntos del orden del día que se sometan a aprobación de la Asamblea, de forma previa a su votación, garantizando la Presidencia del Consejo de Administración, y en su defecto quien presida la Asamblea General, la intervención de los consejeros y consejeras generales que lo soliciten y la respuesta a las preguntas formuladas, en términos de máxima equidad entre todos ellos,



distribuyendo, si fuera preciso por el número de intervenciones solicitadas, el tiempo disponible de forma homogénea entre las mismas.

La Asamblea votará separadamente aquellos asuntos que sean sustancialmente independientes, a fin de que los consejeros y consejeras puedan ejercer sus preferencias de voto de forma separada.

En la sesión prevista en el artículo 19, o en cualquier otra sesión ordinaria que celebre, en razón a la oportunidad del tema, el Consejo de Administración, se establecerá un plan de información hacia los consejeros y consejeras generales de la Entidad. En dicho plan, se podrán prever medidas tales como la celebración de seminarios informativos descentralizados (a nivel provincial o regional) y otros globales, la comunicación periódica a enviar a los miembros de Órganos de Gobierno sobre la marcha de la empresa, sobre sus planes, sobre novedades y avances en temas de buen gobierno y responsabilidad social y sobre los asuntos relacionados con el gobierno de la Caja.

Asimismo, el Consejo establecerá un cauce permanente de atención de dudas o consultas de los consejeros y consejeras generales, a través de la Secretaría General o de otros estamentos creados al efecto.

Por último, el Consejo impulsará, a través del Servicio de Calidad, un sistema de evaluación del funcionamiento de los Órganos de Gobierno (mediante encuestas periódicas) con el fin de analizar la información recibida, la calidad y transparencia de las sesiones, los asuntos relacionados con sus funciones en la Caja o el funcionamiento del sistema de convocatorias.

CAPÍTULO II Derechos y deberes de los miembros de Órganos de Gobierno

SECCIÓN 1ª. DE LOS DERECHOS

Artículo 21. Derecho de información

1. Una adecuada preparación, por parte de los miembros de Órganos de Gobierno, de las sesiones convocadas, tiene como presupuestos indispensables la información y el tiempo de antelación con el que les llega. Ello tiene una doble consecuencia: en primer lugar, la obligación de la Presidencia del Órgano de asegurar que la información relevante llegue a sus miembros con una anticipación razonable, al objeto de que puedan familiarizarse con ella y aprovecharla para mejorar la calidad de su aportación a las deliberaciones de los diferentes Órganos. La importancia y naturaleza reservada de la información, salvo circunstancias excepcionales, no justificará la inobservancia de esta regla, pues el primer deber del consejero o consejera general es la confidencialidad. En segundo lugar, cada vocal tiene la facultad y el deber de recabar y obtener toda la información necesaria para poder ejercer sus funciones de supervisión.

Con objeto de optimizar la eficacia de las sesiones del Órgano de Gobierno y de permitir un análisis correcto de los temas a tratar, se podrán especial cuidado en organizar las sesiones de manera que se conceda tiempo suficiente para el estudio y debate de cada uno de los puntos del orden del día.

Igualmente, los asuntos a tratar deberán ser expuestos de forma clara, completa y sin omisión de información alguna que pueda resultar relevante para la toma de posición. Las propuestas e informes serán presentados, con carácter general, acompañadas de documentación suficiente y de informe escrito suscrito por la persona del Equipo de Dirección responsable de la misma, quien, en caso de ser necesario, asistirá, previa invitación de la Presidencia, a la sesión del Consejo para su exposición y asesoramiento.

Con el fin de facilitar el flujo de información entre los consejeros y consejeras y los diferentes Órganos de Gobierno, se promoverá el uso de sistemas informáticos.

2. La petición de información, cursada por escrito antes de que tenga lugar la reunión, se dirigirá a la Presidencia del Órgano de Gobierno. La que se formule verbalmente en el transcurso de la sesión se dirigirá a quien la presida.

La Presidencia del Órgano de Gobierno atenderá la solicitud, facilitando por sí mismo o a través de la Dirección de la Entidad la información, ofreciendo los interlocutores apropiados o arbitrando las medidas para que puedan practicar in situ las diligencias de examen.

Los consejeros y consejeras generales dispondrán, además de la información histórica o financiera, de aquella información tanto de carácter cualitativo como previsional,



comprensiva de todos los elementos que le permitan orientar la estrategia y enmarcar adecuadamente las perspectivas de los negocios que lleva a cabo la Caja.

3. La información podrá ser denegada en todo o en parte cuando, a juicio del Consejo de Administración, la publicidad de los datos solicitados pudiera perjudicar bien a los intereses de la Caja o bien a la imagen o reputación de la misma. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las facultades que las normas legales y estatutarias atribuyen a la Comisión de Control en orden a las peticiones de información, que se regirá por dichas normas cuando aquella actúe como tal Órgano colegiado al solicitar ésta.

La denegación de la solicitud de información requerirá justificación suficiente y se remitirá para su conocimiento y resolución al Órgano competente, o en última instancia, al Consejo de Administración.

Artículo 22. Reembolso de gastos, percepción de dietas de asistencia y disposición de medios

Los miembros de los Órganos de Gobierno tendrán derecho al reembolso de los gastos incurridos en el ejercicio de las funciones propias del cargo así como a la percepción de dietas de asistencia a las sesiones de los Órganos, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos de la Entidad. Del mismo modo, tendrán a su disposición los medios materiales, personales y económicos necesarios para el ejercicio de las funciones que le son conferidas.

SECCIÓN 2ª. DE LOS DEBERES

Artículo 23. Principios generales

1. Los miembros de Órganos de Gobierno, en el ejercicio de las funciones propias de sus cargos, se comportarán en todo momento con plena objetividad, independencia e imparcialidad, y procederán siempre en beneficio exclusivo de los intereses de Cajasol, orientando sus actuaciones hacia la consecución de los fines de carácter social que la misma persigue.

2. Además de la buena fe y la lealtad que siempre debe presidir la actuación de todos los consejeros y consejeras generales en el ejercicio de sus funciones, los vocales del Consejo de Administración y de la Comisión de Control tomarán como referencia la diligencia propia de una ordenada persona empresaria, profesional recto y representante fiel.

3. Las obligaciones de los miembros de los Órganos de Gobierno que regula más adelante específicamente el presente Código, tienen el carácter de básicas o principales, y por tanto, y dejando siempre a salvo las recogidas en la Ley, los Estatutos y demás normativa de aplicación, se establecen sin perjuicio de cualesquiera otras que les fueren exigibles con arreglo a los principios de la buena fe, la lealtad y la prudencia.

4. Lo dispuesto en este Código para los miembros de los Órganos de Gobierno en general, y respecto de los vocales del Consejo de Administración y Comisión de Control, en particular, es de aplicación a los miembros del Equipo de Dirección en todo lo que el desempeño de las funciones propias de los cargos de éstos sea compatible con las funciones inherentes a los cargos de aquellos. Ello, con independencia y además de las concretas obligaciones, deberes y responsabilidades que hayan asumido en virtud de los contratos que los vinculen a la Caja o como consecuencia de la aceptación de sus respectivos puestos directivos.

Asimismo será aplicable a los ejecutivos y ejecutivas de Cajasol que por designación del Consejo o de sus sociedades participadas, a título particular o como representantes de la sociedad, desempeñen cargos en los órganos de administración, juntas generales o en puestos de dirección de aquellas empresas que estén participadas, directa o indirectamente, por la Caja o por las entidades cabeceras que agrupen sus participaciones empresariales. Esto mismo resultará de aplicación a las personas que, sin pertenecer a la plantilla de Cajasol, ocupen cargos en los órganos sociales o en puestos de dirección de las empresas participadas que estén vinculados a la participación en el capital social que mantenga Cajasol.

Artículo 24. Deber de diligencia

1. Los miembros de los Órganos de Gobierno deben dedicar el tiempo y la atención que fueren necesarios para optimizar el ejercicio de las funciones conferidas, así como realizar los cometidos específicos que les encomiende el Órgano a que pertenezcan y que, razonablemente, puedan entenderse comprendidos entre los deberes de los respectivos cargos desempeñados.

2. Han de conocer y cumplir las normas legales que les afecten en el ejercicio de sus funciones, los Estatutos y Reglamentos de la Caja y el presente Código de Conducta.

3. Se ilustrarán convenientemente para poder opinar, proponer, debatir y emitir voto, con fundamento y conocimiento de causa suficiente en los asuntos comprendidos en el orden del día objeto de las sesiones que celebre el Órgano u Órganos a que pertenezcan.

A estos efectos, tendrán el derecho y el deber de recabar por escrito antes de la celebración de la sesión, o verbalmente durante el transcurso de la misma, la información precisa, tal como queda establecido en el artículo 21.

4. Deberán asistir, salvo causa justificada, a las reuniones que celebre el Órgano u Órganos de que formen parte, y participar activamente en las deliberaciones, procurando que sus opiniones y propuestas ayuden de manera eficiente a la adopción de acuerdos. Pondrán en conocimiento de la Presidencia del Órgano correspondiente, previamente a la fecha prevista para la reunión, la imposibilidad de concurrir, y



justificarán el motivo de la incomparecencia, antes o después de celebrada la sesión, siempre que fueran requeridos para ello.

5. Los miembros de los Órganos de Gobierno y los del Equipo de Dirección deben trasladar al Órgano o persona que corresponda en el ámbito de la Caja cualquier irregularidad en la gestión o el control de que tengan noticia, así como advertir de cualquier situación de riesgo que se presente o de cualquier hecho que conozcan y que pudiera influir negativamente en la marcha de Cajasol, promoviendo, si fuera preciso, la convocatoria de una reunión extraordinaria y la inclusión del asunto en el orden del día de la misma o en de la primera que se celebre. Efectuarán el mismo traslado cuando los hechos de que tuvieran noticia pudieran influir positivamente en el desarrollo de la actividad de la Caja.

6. Tratarán siempre de atajar los rumores o noticias sin fundamento que puedan perjudicar los intereses de la Entidad o su imagen.

Artículo 25. Deber de fidelidad

Los miembros de Órganos de Gobierno deberán cumplir los deberes impuestos por las leyes y los Estatutos Sociales con fidelidad al interés social, entendido éste como el interés de la Caja.

Artículo 26. Obligaciones derivadas del deber de lealtad

Los miembros de los Órganos de Gobierno cumplirán, entre otros, los siguientes deberes de lealtad:

1. Prohibición de usos de activos sociales, por la que no podrán hacer uso de los activos de la Caja con fines exclusivamente privados, o para obtener ventajas patrimoniales a no ser que haya satisfecho una contraprestación adecuada a precio de mercado. En cualquier caso, cualquier activo cedido para un uso distinto, según la práctica habitual, al necesario para el ejercicio de sus funciones, enajenado o vendido a un miembro de los Órganos de Gobierno habrá de contar con el previo conocimiento y aprobación del Consejo de Administración.

2. Prohibición de oportunidades de negocios, por la que no podrán aprovechar en beneficio propio o de sus allegados una oportunidad de negocio que corresponda a la Entidad, salvo que, habiéndole ofrecido previamente la posibilidad de valerse de ella, la Caja la hubiera rechazado, mediante acuerdo expreso del Consejo de Administración. A tal efecto, se entiende oportunidad de negocio cualquier posibilidad de realizar una inversión u operación comercial que haya surgido o se haya descubierto en conexión con el ejercicio del cargo, o mediante la utilización de medios e información de la Entidad, o bajo circunstancias tales que sea razonable pensar que el ofrecimiento del tercero en realidad estaba dirigido a la misma.

3. Asimismo, los consejeros y consejeras no ejercerán influencias derivadas de los cargos que desempeñan, con la finalidad de obtener ventajas de cualquier tipo para sí o para terceros.
4. Al cesar en sus puestos, pondrán a disposición de la Caja todos los cargos que se les hubieren asignado en otras entidades por su condición de miembros de los Órganos de Gobierno o del Equipo de Dirección de aquella.
5. Tendrán siempre presente que su imagen va ligada a la de Cajasol. Por tanto, no ejecutarán actos u observarán conductas que puedan afectar negativamente al prestigio, reputación o buen nombre de la Entidad.
6. Las relaciones entre los miembros de los Órganos de Gobierno, las que medien entre los miembros del Equipo de Dirección y las de unos y otros entre sí, estarán presididas por los principios de respeto y no discriminación.
7. Las obligaciones derivadas del deber de lealtad, serán extensivas al Equipo de Dirección de la Entidad.

Artículo 27. Deber de información

1. Los miembros de los Órganos de Gobierno y la Dirección General o asimilado comunicarán por escrito, tan pronto se produzca, a la Presidencia de la Caja la concurrencia de cualquier circunstancia que determine la pérdida de algún requisito que condicione la elegibilidad, así como de cualquier causa de incompatibilidad, prohibición o limitación para el ejercicio del cargo, legal o estatutariamente prescritas. Lo mismo se aplicará a los miembros del Equipo de Dirección, incluidos, en su caso, la Dirección General o asimilado, respecto de las incompatibilidades, prohibiciones o limitaciones que estuvieren establecidas en los contratos que los ligen a la Caja o en la normativa interna de ésta destinada a quienes acepten y desempeñen cargos en aquel.
2. Informarán, con veracidad y precisión, de las situaciones personales y de las vinculaciones familiares o societarias, o de cualquier otro dato o circunstancia exigido por las normas legales y estatutarias que establecen prohibiciones o restricciones para que los miembros de los Órganos de Gobierno de la Caja, la Dirección de la misma, cónyuges, ascendientes y descendientes de unos y otros, y sociedades en cuyo capital participen mayoritariamente o en las que desempeñen cargos de administración, gestión o dirección, obtengan de la propia Caja préstamos, créditos, avales o garantías, así como para adquirir o enajenar a la misma bienes y valores de su propiedad o emitidos por tales sociedades.

Igualmente, deberán informar, con independencia del cumplimiento de la normativa del mercado de valores, de los títulos o valores emitidos por la Caja de que sean titular, directa o indirectamente, así como de las acciones, opciones sobre acciones o derivados referidos al valor de la acción y demás títulos emitidos por las sociedades en



cuyo capital participe la Caja, de que sean titular, directamente, los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control y sus familiares, o a través de sociedades en las que participen.

También deberán informar a la Entidad de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que por su importancia pudieran incidir gravemente en la reputación de la Caja.

Artículo 28. Deber de secreto

1. Los miembros de los Órganos de Gobierno y los del Equipo de Dirección quedan sujetos al deber de secreto, lo que conlleva la obligación de discreción, por la que deberán guardar secreto de las deliberaciones de los Órganos de los que formen parte, así como abstenerse de revelar cualquier información a la que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo.
2. Asimismo, unos y otros quedan sujetos al deber de pasividad, por el que no podrán hacer uso de la información reservada de la Caja para fines privados o de terceros. En caso de duda sobre el carácter de la información y su uso, se someterá el asunto al Consejo de Administración que, tras recabar la opinión de la Asesoría Jurídica de la Entidad, determinará lo que proceda mediante acuerdo expreso. En ningún caso se podrá utilizar dicha información para realizar operaciones de adquisición o venta de valores o títulos emitidos por la Caja o cualquier tipo de actuación especulativa con dichos valores.
3. Estas obligaciones deberán observarse, no sólo durante la vigencia de sus mandatos y puestos directivos, sino también después de cesar en los respectivos cargos y puestos.
4. La persona designada como representante de la Junta de Andalucía en la Comisión de Control quedará relevada del deber de discreción en el marco de sus relaciones con aquella que traigan causa de dicha designación exclusivamente.

SECCIÓN 3ª. DEFINICIÓN DE CIERTAS SITUACIONES QUE ENTRAÑAN CONFLICTO DE INTERESES.

Artículo 29. El conflicto de intereses

Los miembros de los Órganos de Gobierno o del Equipo de Dirección que sean objeto de cualesquiera propuestas que se sometan a la consideración de dichos Órganos, o en las que concurren intereses personales de ellos o de terceras personas con las que mantengan vínculos o connotaciones en los términos que se definen en el artículo siguiente, deberán abstenerse siempre de participar en los debates, deliberaciones y votaciones de las mismas, y ausentarse de la reunión durante tales actos, y en particular, en los casos de nombramiento o cese de puestos del Equipo de Dirección.

Artículo 30. Situación de conflicto de intereses

Se entenderá siempre que existe conflicto de intereses cuando en la realización de cualquier tipo de inversión, operación comercial o negocio concurren Cajasol, o alguna entidad en la que ésta posea una participación superior al 50%, bien con cualquiera de los miembros de la Asamblea General, del Consejo de Administración, de la Comisión de Control o del Equipo de Dirección de la Caja, bien con cualquiera de las siguientes personas o entidades vinculadas a éstos:

Familiares hasta el primer grado de consanguinidad y de afinidad, esto es: cónyuges, ascendientes y descendientes de los miembros de los Órganos de Gobierno (excepto miembros del Consejo y Comisión de Control) y de los miembros del Equipo de Dirección.

Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y de afinidad, esto es: cónyuges, ascendientes, descendientes, hermanos y cuñados (cónyuges de estos últimos) de los miembros del Consejo y Comisión de Control y del personal con relación laboral de carácter especial de alta dirección.

Sociedades mercantiles, civiles y cooperativas, y cualesquiera otras entidades que persigan la obtención de lucro, tengan o no personalidad jurídica, en las que los miembros de la Asamblea General, del Consejo de Administración, de la Comisión de Control o del Equipo de Dirección, o cualquiera de sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y de afinidad, conjunta o aisladamente, ostenten una participación superior al 20% o desempeñen cargos de vocales del Consejo, Administración, Gerencia, Dirección, Asesoramiento, Representación o asimilados a cualquiera de estos puestos; y todo ello, tanto si dicha participación la ostentan, y los citados cargos los desempeñan directa o personalmente, como si la titularidad de aquella les corresponde y éstos se ejercitan indirectamente a través de una entidad en la que participen, conjunta o aisladamente, en porcentaje superior al 50%.

Las relaciones que mantengan cualquiera de las personas físicas citadas en el apartado anterior, directamente o por medio de entidades en las que ostenten una participación



superior al 50%, con entidades de crédito o, en general, con entidades financieras, intermediarios, establecimientos o instituciones financieras, o con corporaciones o entidades que de cualquier modo propugnen el crédito, derivadas de contratos de arrendamiento de servicios profesionales o de trabajo prestados por aquellas a éstas, o del ejercicio por las primeras de cargos en los Órganos de Administración o similares de las segundas.

Cualesquiera otras vinculaciones o connotaciones distintas a las expresadas anteriormente, sean económicas, comerciales, profesionales, societarias, familiares, de amistad íntima, de enemistad manifiesta, o de otro tipo, que puedan ser relevantes. Se entenderá que pueden ser relevantes aquellas vinculaciones o connotaciones que, en la opinión de un observador externo y ecuánime, podrían comprometer la actuación imparcial de los miembros de los Órganos de Gobierno o de la Dirección, aunque a juicio de unos y otros no sea así.

Artículo 31. Reglas para resolver los conflictos de intereses

1. Para constancia y prevención de posibles situaciones futuras de conflicto de intereses, los miembros de la Asamblea General, del Consejo de Administración, de la Comisión de Control y del Equipo de Dirección vendrán obligados a formular por escrito, y mantener actualizada, una declaración en la que consten y se detallen las vinculaciones a que se ha hecho referencia en el artículo anterior. Esta formulación tendrá una periodicidad anual excepto para los miembros que pertenezcan únicamente a la Asamblea General.

Esta información será asimismo utilizada para el control y las posteriores comunicaciones que la Caja deba realizar a las entidades de supervisión sobre las operaciones realizadas con partes vinculadas según lo establecido en la normativa vigente.

La no observación de esta norma podrá ser objeto de análisis por la Comisión de Control, la cual adoptará las medidas que considere oportunas en cumplimiento de las funciones que le han sido legal y estatutariamente asignadas.

2. Tanto los Vocales del Consejo de Administración, miembros de la Comisión de Control e integrantes del Equipo de Dirección, como los miembros de la Asamblea General, vendrán obligados a comunicar por escrito a la Presidencia de la Caja cualquier posible situación de conflicto de intereses que llegue efectivamente a plantearse, absteniéndose de realizar la inversión, operación comercial o negocio en que pudiere estar interesada la Caja o estuviere proyectado que ésta tenga presencia, de que derive dicha situación conflictiva, hasta tanto no medie acuerdo expreso de la Comisión de Control autorizándolo. Se abstendrán, asimismo, de toda intervención en la discusión y decisión de estos asuntos.

3. Si una vez se tenga conocimiento, sea por causa de las comunicaciones referidas, sea porque fuere detectada por cualquier otro medio, de una posible



situación de conflicto de intereses, el miembro del Órgano de Gobierno o del Equipo de Dirección implicado en el conflicto no admitiere la existencia de éste, bien al hacer la comunicación de su posible existencia, bien tras ser requerido al efecto por la Presidencia de la Caja, se procederá del modo siguiente:

- a) La persona implicada en el conflicto será convocada a la sesión de la Comisión de Control y oída en la misma si quisiera hacer uso de la palabra, pero en ningún caso podrá participar en los debates o deliberaciones ni en las votaciones para determinar si existe o no conflicto de intereses, debiendo ausentarse de la reunión durante tales actos.
- b) Si la Comisión de Control confirmarse la existencia de situación de conflicto de intereses, adoptará los acuerdos que procedan en relación con el asunto del que dimane aquella, indicando en todo caso de modo explícito si autoriza o no a la persona implicada a realizar la inversión, operación comercial o negocio de que traiga causa el conflicto.
- c) Para que la Comisión de Control apruebe expresamente la transacción se requerirá informe previo de la Asesoría Jurídica de la Entidad y en su ponderación, habrá de valorarse la transacción desde el punto de vista de la igualdad de trato debido a todos los integrantes de los Órganos de Gobierno y que aquélla se produzca en condiciones de mercado.



TÍTULO IV Sobre las políticas generales de Cajasol

Artículo 32. Política de retribuciones

1. La política de retribuciones e incentivos para los miembros del Consejo y el Equipo de Dirección será informada por la Comisión de Retribuciones, en función de las líneas generales establecidas por el Consejo de Administración y siempre bajo el principio de máxima transparencia sobre los distintos conceptos retributivos.

2. El Consejo de Administración velará porque la retribución de la Presidencia Ejecutiva y, en su caso, de la Vicepresidencia Ejecutiva, así como de los miembros del Equipo de Dirección, se calcule en función de los criterios de prudencia, las exigencias del mercado en el sector y el principio de equilibrio entre la moderación y el estímulo, debiendo calcularse de manera que, incentivando suficientemente al perceptor, no comprometan su independencia.

3. La fijación de la totalidad de las remuneraciones que, dinerarias o en especie, hayan de percibirse por la Presidencia, y en su caso, por la Vicepresidencia Ejecutiva deberán ser expresamente acordadas por la Asamblea General, sin que sea posible delegar o encomendar dicha fijación a cualquier otro Órgano. La percepción de la remuneración que se acuerde en ningún caso implicará vinculación laboral con la Caja.

El sistema de remuneración de la Presidencia Ejecutiva y, en su caso, de la Vicepresidencia Ejecutiva es el determinado en los Estatutos de la Entidad.

La Presidencia Ejecutiva y, en su caso, de la Vicepresidencia Ejecutiva, no podrán percibir compensación o prestación alguna, ya procedan de la Caja, de sus entidades participadas o de terceros, por razón del cargo, distintas de las fijadas por la Asamblea General.

4. Al principio de cada ejercicio, el Consejo de Administración conocerá las retribuciones globales, dinerarias o en especie, los conceptos retributivos y el importe que se prevea deban percibir todas las personas comprendidas en el punto 1 de este artículo, a los efectos de conocimiento, seguimiento de los acuerdos adoptados por la Asamblea General y decisiones que corresponda adoptar en relación a estos temas, sin perjuicio de las competencias de vigilancia que sobre los mismos tiene la Comisión de Control.

El resultado del seguimiento efectuado, las modificaciones sobre la política de retribuciones y los acuerdos adoptados en esta materia se incluirán en la memoria anual de la Entidad sobre el ejercicio económico.

Artículo 33. Política de Obra Social

1. De acuerdo con su naturaleza fundacional y carácter social, Cajasol destinará anualmente la totalidad de sus excedentes que, conforme a la normativa de aplicación, no hayan de integrar sus reservas, sus fondos de provisión no imputables a riesgos específicos, o cualquier otra obligación de pago regulada por alguna disposición, a la dotación de un fondo para la creación y sostenimiento de la Obra Social, que tendrá por finalidad el fomento del empleo, el apoyo a la economía social y el fomento de la actividad emprendedora, así como la financiación de obras y actuaciones en los campos de los servicios sociales, la sanidad, la investigación, la protección y mejora del medio ambiente, la enseñanza, el patrimonio cultural e histórico y demás actuaciones en el campo de la cultura y cualesquiera otras de naturaleza análoga que favorezcan el desarrollo socioeconómico de las zonas que comprendan su ámbito de actuación.
2. El Consejo de Administración llevará a cabo una gestión profesionalizada de las inversiones en materia de Obra Social, sin perjuicio de las funciones expresamente reservadas por la Ley de Cajas de Ahorros de Andalucía a los restantes Órganos de Gobierno. El Consejo, como órgano responsable de la administración y gestión diligente de la Obra Social, rendirá cuentas anualmente de su ejecución, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de aplicación.
3. El Consejo de Administración podrá crear en su seno una Comisión con carácter permanente, específica para temas de Obra Social. Esta Comisión estará integrada por al menos un representante de cada uno de los grupos de representación, nombrado de entre los miembros de los Órganos de Gobierno, y velará por el seguimiento de la gestión del presupuesto de la Obra Social, según las directrices de la Asamblea General, dando cuentas al Consejo de Administración acerca de su desempeño. La Comisión podrá crear subcomisiones específicas para el seguimiento y gestión de determinadas líneas de actuación, y se dotará de un reglamento de funcionamiento que aprobará el Consejo de Administración.
4. La Comisión de Control velará por la correcta ejecución del presupuesto de la Obra Social, vigilando que su gestión se realice con la máxima eficacia y precisión, dentro de las líneas generales de actuación señaladas, en su caso, por la Asamblea General. Igualmente, supervisará la gestión económica de la fundación o fundaciones creadas al efecto por la Caja para gestionar su Obra Social, con el fin de verificar la aplicación de los fondos a las actividades y fines previstos en el presupuesto.
5. En cuanto a la dotación que realice anualmente la Caja al presupuesto de Obra Social, el Consejo vigilará el cumplimiento de los siguientes criterios:

De forma orientativa, la Caja destinará anualmente a la Obra Social el 30% de los beneficios netos de la Entidad del ejercicio anterior, porcentaje que podrá incrementarse en tanto el margen de solvencia, incluyendo las Reservas que se doten con cargo a los beneficios del ejercicio anterior, exceda en cinco puntos el exigido en cada momento por el Banco de España.



No obstante, el porcentaje destinado podrá ser inferior al 30%, si el indicado margen de solvencia fuese inferior al exigido en cada momento más dos puntos. Con carácter general, este porcentaje no deberá ser inferior al 25%, salvo que sea imprescindible para alcanzar el margen de solvencia exigido en cada momento.

Adicionalmente, al porcentaje de los beneficios netos resultante de la regla anterior, se incluirá en la dotación anual de la Obra Social el 0,7% de los beneficios netos del ejercicio anterior con destino a proyectos para la cooperación al desarrollo en países del tercer mundo. La gestión específica de esta partida se efectuará bajo los principios de transparencia, publicidad y universalidad, tanto en lo referente a las convocatorias, como en cuanto a la evaluación, aprobación y control de los proyectos presentados, y se podrá encomendar a la fundación o fundaciones creadas por la Caja, a través de una comisión nombrada al efecto, de composición equilibrada entre los distintos grupos de representación.

6. En la elaboración del presupuesto de Obra Social se tendrán en cuenta los siguientes criterios generales:

Equilibrio territorial: para una equitativa distribución de los beneficios en todo el ámbito de actuación de la Caja, ésta procurará orientar las citadas líneas de actuación en materia de Obra Social hacia sus zonas de actuación en proporción al volumen de negocio obtenido en cada una de ellas, sin perjuicio de los posibles factores correctores que sean convenientes utilizar, de forma que las actuaciones de la Obra Social generen un valor social en el más amplio ámbito territorial posible.

Equilibrio presupuestario de las actuaciones: mediante un reparto equilibrado del presupuesto de Obra Social entre las líneas de actuación, procurando a tal efecto que ninguna de ellas suponga más del 30% del presupuesto total de la Obra Social.

Fondo de Reserva: destinando al menos un 5% del presupuesto total de la Obra Social a la creación de un fondo que permita mantener el nivel de actuaciones en los ejercicios con menores excedentes netos.

Rentabilidad social: para el establecimiento de las prioridades y la selección de las actuaciones en materia de Obra Social, se considerará como elemento fundamental y determinante la constatación del efecto social que procura cada actuación. La evaluación de esta rentabilidad social deberá estar convenientemente reflejada en la Memoria de RSC.

Carácter finalista: las inversiones en Obra Social se efectuarán, salvo excepciones fundadas, con un carácter finalista y que no suponga un compromiso indefinido de una parte del presupuesto para el mantenimiento de una actuación concreta.

7. Dentro de los fines de la Obra Social indicados en el apartado 1 anterior, y sin perjuicio de las competencias sobre esta materia de la Administración correspondiente,

a título enunciativo y no restrictivo, se concretarán como prioritarias las actuaciones siguientes:

En el campo de los Servicios Sociales: la realización de actividades tendentes a promover una mayor igualdad efectiva de oportunidades y a combatir la exclusión social en sus distintas manifestaciones, con especial incidencia en la infancia y la juventud, y el apoyo al fortalecimiento del tejido de organizaciones sin ánimo de lucro de carácter social y al voluntariado social.

En el ámbito de la salud y el bienestar social: la promoción de hábitos saludables en todos los segmentos de edades de la población y de hábitos de envejecimiento activo; la colaboración en los ámbitos de mayores, discapacitados, enfermedades raras y enfermedades crónicas; el apoyo a los dependientes y a sus familiares y cuidadores y el apoyo a la prevención del riesgo sanitario, especialmente entre los segmentos de población más desfavorecidos.

En el campo de la investigación: el apoyo a proyectos de investigación y experimentación de excelencia en diversos ámbitos (científico, industrial, agroalimentario, medioambiental, educativo, etc.).

En materia de protección y mejora del medio ambiente: apoyo a la conservación de zonas de importancia ecológica y mejora de zonas degradadas, fomento de la sostenibilidad ambiental, sensibilización medioambiental, investigación aplicada a las cuestiones medioambientales, apoyo a proyectos empresariales que actúen favorablemente en este ámbito.

En el ámbito de la educación: apoyo a la formación de capital humano, programas de becas, colaboración con Universidades y difusión de nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

En el campo de la cultura: desarrollo de actividades culturales, promoción del acceso a la cultura, realización de talleres pedagógicos para acercar la cultura a los más jóvenes, potenciación de la creación artística, apoyo a los nuevos creadores; promoción de valores y sensibilización social a través de la actividad cultural y promoción de mejores prácticas de tiempo libre y ocio, con el desarrollo de actividades de carácter lúdico, cultural y deportivo tendentes a generar conductas, valores y conocimientos que favorezcan el desarrollo social.

Patrimonio cultural e histórico. Apoyo a actividades tendentes a la conservación, recuperación, puesta en valor y difusión de este patrimonio.

Deporte. Apoyo al deporte, con especial atención al deporte de base y a la promoción de hábitos deportivos en todos los segmentos de población. Apoyo al deporte en zonas socialmente más desfavorecidas. Fomento del deporte como escuela de valores.



Economía Social: Ayudas a cooperativas y sociedades laborales destinadas específicamente a la creación de empleo y sus actividades formativas, formación de expertos en economía social. Difusión y promoción de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa.

Fomento del Empleo y fomento de la actividad emprendedora: atención a colectivos con desventaja social en el acceso al empleo, programas de microcréditos, programas de emprendedores, autónomos y pymes, apoyo especial a los jóvenes y mujeres para su inserción laboral, apoyo al autoempleo, apoyo a la identificación y aprovechamiento de yacimientos de empleo. Apoyo a la formación profesional y adaptación laboral de discapacitados.

Igualdad de género: Promoción de todas aquellas acciones y medidas que tengan como objetivo la eliminación de la desigualdad de género, así como la erradicación de la violencia ejercida contra las mujeres.

Otras actividades favorecedoras del desarrollo socioeconómico:

Nuevas tecnologías. Apoyo al desarrollo tecnológico y extensión del uso de las nuevas tecnologías de la información, promoviendo el acceso de los sectores sociales más desfavorecidos y su aplicabilidad social y empresarial.

Cooperación al Desarrollo: apoyo de programas en este ámbito que contribuyan a favorecer las expectativas de desarrollo económico y social en áreas geográficas que lo necesiten. Sensibilización en origen.

Participación ciudadana: Fomento de cuantas iniciativas tiendan a promoverla, así como a alcanzar una mayor implicación de la sociedad.

Artículo 34. Auditoría y control

1. Dada la importancia capital de la función de auditoría, dentro del sistema de controles establecidos para las entidades financieras, se potenciará el papel que en este asunto corresponde al Consejo de Administración, que podrá delegar estas funciones en la Comisión de Control o crear un Comité de Auditoría específico integrado al menos por un representante de cada grupo entre vocales no ejecutivos.
2. El Consejo aprobará un reglamento que regule el funcionamiento del Comité de Auditoría.
3. El Comité de Auditoría supervisará la función de la auditoría interna, para lo que deberá conocer el plan de trabajo que anualmente se presentará por su responsable. Además, éste informará de las incidencias que se presenten en su desarrollo, y a final de cada ejercicio evacuará un informe de actividades.

4. La Caja se asegurará de que los miembros del Comité de Auditoría reciban el asesoramiento y los conocimientos necesarios para que puedan ejercer sus funciones con las mayores garantías.

5. El Comité implantará y supervisará un mecanismo que permita a los miembros de la plantilla comunicar, de forma confidencial y, si se considera apropiado, anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la Caja. Para ello, se respetarán escrupulosamente las limitaciones establecidas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

6. El Comité podrá convocar a cualquier persona de la dirección o del resto de la plantilla de la Caja, e incluso disponer que comparezcan sin la presencia de ningún otro miembro del personal directivo.

Artículo 35. Normas de actuación en los mercados de valores y registros obligatorios. Uso de información privilegiada y revelación de información sobre valores

1. Los miembros del Consejo de Administración, de la Comisión de Control, del Equipo de Dirección y el personal cuya labor esté directa y principalmente relacionada con las actividades y servicios de la Caja en el campo del mercado de valores, deberán cumplir, tanto en su letra como en su espíritu, la legislación vigente del mercado de valores que afecte a su ámbito específico de actividad y, en particular, el Código General de Conducta de los Mercados de Valores aprobado por el Real Decreto 629/1993, de 3 de mayo sobre Normas de Actuación en los Mercados de Valores y Registros Obligatorios, así como el Reglamento Interno de Conducta de la Entidad en este ámbito.

Sin perjuicio de lo anterior, dichos cargos deberán observar las siguientes normas:

No adquirir ni vender valores de compañía alguna mientras obre en su poder información privilegiada relativa a dicha compañía. A tal efecto se define como información privilegiada aquella de relevancia que no sea del conocimiento general del público y que haya sido obtenida por razón de su relación con la Entidad.

No recomendar ni sugerir a nadie que adquiera, venda o conserve valores de compañía alguna mientras obre en su poder información privilegiada relativa a dicha compañía.

No revelar información privilegiada a persona alguna fuera de la Caja. Dentro de ella, sólo deberá transmitirse la citada información cuando sea necesario para la gestión del asunto y no exista motivo para creer que la persona receptora hará un uso indebido de la misma, debiendo en caso de duda razonable poner el asunto en conocimiento de la Dirección del Área y, en su defecto, de la Dirección General, debiendo esta última informar en todo caso al Consejo de Administración en su siguiente sesión, que resolverá lo que proceda.



Artículo 36. Normas para la prevención del blanqueo de capitales

1. Cajasol se declara comprometida éticamente con el fin que persigue la legislación contra el blanqueo de capitales, por lo que se compromete al cumplimiento riguroso de la normativa en esta materia y a poner al servicio de su red comercial y servicios centrales todos los medios precisos para la detección y denuncia de operaciones sospechosas. Igualmente, velará por la extensión de este compromiso ético a las sociedades en las que posea una participación mayoritaria. Con el resto de sociedades en las que participe, cuando sean sujetos obligados de la ley, colaborará a estos efectos.

2. A fin de prevenir la realización de actos que pudieran implicar el blanqueo de capitales prohibido por la Ley, deberán seguirse las siguientes normas de conducta:

Identificar correctamente, mediante la presentación de documento acreditativo a toda persona que realice cualquier tipo de operación con nuestra Entidad, así como a quien actúe en su nombre.

Obtener un grado de conocimiento suficiente sobre la actividad profesional de su clientela, así como sobre la licitud de sus operaciones.

Analizar cualquier operación que, por sus características, pudiera encubrir una operación delictiva de blanqueo de capitales, poniéndose en contacto con los Órganos de Control y Comunicación de la Caja, desde donde se estudiará la operación y se emitirá el correspondiente informe en todos los casos recibidos.

Los Órganos de Control y Comunicación de la Caja en materia de prevención del blanqueo emitirán anualmente un informe detallado, que se elevará al Consejo de Administración, sobre las actividades y procedimientos implantados para prevenir el blanqueo de capitales, así como de las operaciones analizadas, desestimadas, comunicadas y los requerimientos atendidos de las autoridades.

En caso de que fuese preciso, o en razón de la importancia del caso, podrá solicitarse por parte del Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales, a la Presidencia del Consejo la convocatoria de una sesión del Consejo de Administración o de su Comisión Ejecutiva, pudiendo cualquiera de dichos órganos encargar una auditoría complementaria a las actuaciones llevadas a cabo por el Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales, o adoptar cualquier otra decisión que limite los efectos del caso.

El Consejo de Administración, en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de emisión del informe de experto externo independiente, celebrará sesión monográfica para evaluar las deficiencias y recomendaciones que se desprendan de dicho informe, así como para, en su caso, aprobar las propuestas de rectificación o mejora.

Llevar a cabo una política permanente de formación e información a la plantilla en cuanto al cumplimiento de la legislación en esta materia, prestando especial atención a aquellas personas que actúen por cuenta de Cajasol y que ocupen puestos susceptibles de realizar operaciones de las que pudieran derivarse blanqueo de capitales.

3. La aplicación estricta de toda la normativa prevalecerá, en todos los casos, sobre las oportunidades de negocio y, en ningún momento, se alentará a los miembros de la plantilla, directa o indirectamente, a una aplicación poco rigurosa de la misma.

Artículo 37. Política de empresas participadas

1. Cajasol orientará sus líneas de actuación en materia de empresas participadas, bien a la diversificación del negocio, buscando una adecuada rentabilidad y posicionamiento en sectores estratégicos, bien a contribuir al desarrollo económico y social, mediante el apoyo a sectores productivos y la generación de empleo en aquellas zonas que necesitan de estas medidas.

2. Como complemento a las funciones estatutarias establecidas para el Consejo en materia de empresas participadas, éste observará, como elementos de transparencia, seguridad y control en sus actuaciones, las siguientes medidas:

Anualmente, el Consejo definirá los criterios y limitaciones a establecer en la política de participaciones empresariales, prestando especial atención al seguimiento continuado de los límites de inversión establecidos legalmente, así como las instrucciones en esta materia de las Administraciones competentes, acometiendo, en su caso, las desinversiones precisas u orientando las inversiones a los sectores con menor riesgo y mayor potencial social. Igualmente, el Consejo establecerá mecanismos de medición de riesgos sociales y medioambientales que permitan una evaluación correcta de la política de responsabilidad social de sus empresas participadas.

Promover los mecanismos de control de empresas participadas adecuados a cada circunstancia, para lo que existirá una dotación específica y con los medios suficientes de la auditoría interna, debiendo la auditoría rendir, en última instancia, los informes y trabajos realizados ante el Comité de Auditoría y la Dirección.

El Consejo de Administración aprobará un Manual de conducta de obligado cumplimiento para los miembros de los consejos de las empresas participadas, que contendrá, entre otros, los deberes de diligencia, fidelidad, lealtad e información, asegurando la independencia de éstos respecto a intereses que no sean los de la propia Caja.

Cajasol instará a las personas a las que haya designado para formar parte de los órganos de administración o dirección en las empresas participadas a que impulsen, en las mismas, normas de buen gobierno corporativo y la adopción de Códigos de Conducta.



Tal como se establece en el artículo 3.2 del presente Código, la Caja impondrá en las sociedades mercantiles en las que tenga una participación mayoritaria (superior al 50% del capital) o la mayoría de los derechos de voto, la adopción y cumplimiento de normas equivalentes a las presentes.

Aquellas cuestiones o decisiones significativas que por su naturaleza afecten, o puedan afectar, a la situación patrimonial de Cajasol, a sus resultados, imagen o fin social deberán someterse, cuando fuera posible, por parte del Equipo de Dirección de la Caja, al Consejo de Administración, con carácter previo a la toma de posición en el órgano de administración de la correspondiente empresa participada.

Los miembros de los Órganos de Gobierno de la Caja formarán parte de los órganos de administración de las empresas participadas por ésta, en representación de los mismos, mediante acuerdo del Consejo de Administración. Al hacer los nombramientos, se tendrá en cuenta una presencia equilibrada de los diferentes grupos de representación del Consejo de Administración de Cajasol.

Artículo 38. Política de transparencia e información hacia los mercados

1. El Consejo de Administración se responsabilizará de la información de importancia que se transmita a los mercados financieros, y adoptará las medidas precisas para asegurar que la información financiera periódica y cualquiera otra que la prudencia exija poner a disposición de los mercados, se elabore con arreglo a los mismos principios, criterios y prácticas profesionales con que se elaboran las cuentas anuales, garantizando así la misma homogeneidad y fiabilidad que estas últimas, así como su transparencia hacia los mercados.

2. La Dirección mantendrá en todo momento una política de máxima transparencia informativa, ofreciendo a la clientela, los mercados y la sociedad en general, información completa, correcta, veraz, de forma simétrica y equitativa y en tiempo útil. Con el fin de garantizar la mayor difusión de esta información, se utilizarán los medios electrónicos de comunicación a través de Internet para publicar información periódica que incluya, al menos, la siguiente información: Estatutos, Reglamento Electoral, el presente Código de Conducta, Memoria Anual (tanto financiera como social), composición de los Órganos de Gobierno de la Caja, convocatorias de las Asambleas Generales y decisiones más importantes adoptadas en las mismas, así como cualquier otro hecho que se pueda entender relevante.

Artículo 39. Política de Responsabilidad Social Corporativa

1. La Responsabilidad Social Corporativa hace referencia al compromiso de las empresas de mantener un perfil responsable con la sociedad y el entorno en el que se desenvuelven, restituyendo a la sociedad una parte de los beneficios que obtienen en su actividad, observando comportamientos positivos en materia medioambiental y adoptando, en suma, un perfil comprometido de ciudadanía corporativa. La naturaleza jurídica de Cajasol modula este aspecto y lo hace de forma intensa. La ausencia de accionariado supone que parte de los beneficios de la actividad empresarial revierten a la sociedad a través de la Obra Social, conforme a los principios que la Ley determina. En consecuencia, Cajasol orientará su gestión hacia las prácticas de Responsabilidad Corporativa que demanda la sociedad, estableciendo los medios necesarios para su implantación efectiva.

2. A tales efectos, el Consejo de Administración impulsará la creación de un Departamento de RSC, dependiente de la Secretaría General, así como la constitución de un Comité de RSC, entre cuyas funciones estará la de establecer la política, planificación y objetivos en materia de RSC, de acuerdo con las líneas marcadas por el Consejo de Administración, así como las acciones y actividades necesarias para alcanzarlos, vigilando el cumplimiento de los mismos.

3. Dado que la RSC se basa en el diálogo continuado entre la empresa y sus grupos de interés con el objetivo de conocer lo que éstos demandan de la actuación de aquélla, el Consejo de Administración impulsará la creación y mantenimiento de los canales de diálogo con los distintos grupos de interés. En este cometido, será necesaria la coordinación de la Secretaría General, a través del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa, con el objetivo de implantar procesos de comunicación que cuenten con la colaboración de las diferentes áreas y departamentos de la Caja en función de cada uno de los grupos de interés.

4. La política de RSC, que deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, será un eje prioritario en la estrategia de Cajasol, de forma que la toma de decisiones, en cualquier ámbito de actuación, tendrá en cuenta no sólo los criterios de rentabilidad económica o financiera sino también los efectos sociales y medioambientales que dichas decisiones impliquen.



TÍTULO V De la creación de valor para la sociedad

Artículo 40. Creación de valor para la sociedad

1. Además de con sus inversiones en Obra Social, la Caja crea valor para la sociedad a la que sirve mediante la maximización de sus negocios, ofreciendo servicios y productos financieros competitivos que los distintos colectivos sociales demandan.

El interés de la sociedad en su conjunto proporciona la guía de actuación, que necesariamente habrá de desarrollarse respetando las exigencias impuestas por el derecho, cumpliendo de buena fe las obligaciones contractuales explícitas e implícitas concertadas con los distintos grupos de interés (personal, agentes proveedores, cuerpo de acreedores, clientela...) y, en general, observando aquellos deberes éticos apropiados para la responsable conducción de los negocios.

2. La optimización del valor de la Caja en la sociedad constituye una de las principales directrices que ha de presidir la gestión de la Entidad, asegurando con ello el mejor y más intenso cumplimiento de los fines de interés general que el Ordenamiento Jurídico le tiene atribuido. La creación de valor en las cajas, entidades de naturaleza fundacional, implica una creación de valor para la sociedad a la que sirven.

Artículo 41. El compromiso con la sociedad

El compromiso de Cajasol con la sociedad viene determinado por los impactos que la Entidad genera en la ejecución de su actividad ordinaria. Este compromiso puede plasmarse, de manera orientativa, en las siguientes directrices:

A través de la actividad financiera:

Erradicar la exclusión financiera en nuestro ámbito de actuación, ya sea ésta por razones geográficas o socioeconómicas. Por ser éste uno de sus objetivos estratégicos, Cajasol ofrecerá sus servicios a aquellas personas que no tienen acceso al sistema financiero convencional.

En línea con lo anterior, la Caja pondrá los medios tecnológicos, materiales y humanos necesarios para hacer accesible sus servicios, ya sea a través de la banca electrónica o telefónica, la red de cajeros o la de oficinas, entre otros.

Crear, desarrollar y mantener canales de comercialización alternativos a la red de oficina, con el fin de atender al mayor número de personas posible del entorno social de la Caja, y siempre vigilando los parámetros óptimos de calidad de servicio.

Ofrecer los productos y servicios que demanda la sociedad, en condiciones de competitividad, garantizando un margen de beneficio que permita un crecimiento sostenido de la Caja.



En particular, ofrecer fondos de pensiones y de inversión que tengan en cuenta los factores sociales, medioambientales y éticos en sus decisiones de inversión, creando productos de inversión socialmente responsables.

Incentivar la previsión y el ahorro en el territorio de implantación, canalizando éste hacia la inversión productiva y generadora de empleo y desarrollo sostenible.

Cooperar en el desarrollo económico de su entorno, atendiendo las demandas de la Pequeña y Mediana Empresa, en los sectores agrícola, pesquero, de vivienda, turístico, industrial, comercial y de servicios, y en aquellos segmentos de mercado en los que su acción tenga mayor efecto multiplicador.

Fomentar políticas activas de empleo, ofreciendo por un lado apoyo financiero preferente a proyectos que sean generadores de empleo e inclusión social y, por otro lado, estableciendo como objetivo la estabilidad y el estímulo del empleo propio, de forma que Cajasol sea referente no sólo en la calidad y cantidad de empleo que ofrezca a la sociedad sino también en la transparencia y rigurosidad de sus sistemas de selección, que además garantizarán la igualdad de oportunidades.

A través de acción social:

Contribuir, con el excedente económico que obtenga de su actividad, a la realización de Obras Sociales orientadas hacia los sectores socialmente menos favorecidos, a la atención de necesidades sociales con insuficiente cobertura, a una distribución geográfica equilibrada dentro de su ámbito de actuación, a las inquietudes sociales, culturales y la defensa del patrimonio, y siempre buscando el menor coste de mantenimiento.

Impulsar y apoyar actuaciones de cooperación al desarrollo mediante la aplicación, a estos proyectos, de un mínimo del 0,7% del beneficio neto anual de la Caja, que será complementario al porcentaje de los beneficios destinados a su Obra Social.

Adecuar la actuación de la Caja y su Obra Social, en el ámbito de la Cooperación Internacional, a la consecución de los Objetivos del Milenio.

Desarrollar un programa de microcréditos para fomentar el autoempleo de personas sin opciones de financiación convencional, tanto en el territorio de actuación de la Caja cómo en la actuación desarrollada en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

Facilitar e innovar, junto a lo expresado en el punto anterior, los procedimientos de remesas de personas inmigrantes, creando líneas de atención específica a este colectivo.

Apoyar e incentivar el voluntariado del personal.



A través de la política de participaciones empresariales:

Realizar aportaciones de capital riesgo para facilitar la creación o el crecimiento de empresas innovadoras.

Dirigir las inversiones en capital hacia empresas de sectores estratégicos en el desarrollo de la zona de actuación de la Caja, y en particular, aquellas con alto impacto social.

Participar en empresas que potencien la inserción laboral de personas con riesgo de exclusión, empresas respetuosas con el medio ambiente o cuya actividad tenga un impacto positivo directo sobre el mismo (reciclaje, generación de energías renovables, gestión de residuos, etc...).

Apoyar los programas e inversiones en materia de mejora y protección del medio ambiente, investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) y defensa del patrimonio histórico cultural.

En definitiva, la creación de valor para la sociedad se basará en la adopción de criterios de sostenibilidad (económicos, sociales y medioambientales) en todo el ámbito de actuación de la Caja, incluido su grupo empresarial, agentes proveedores, clientela, Obra Social y Fundación. Los impactos positivos y negativos y los avances en este sentido deberán estar demostrados y medidos en la correspondiente Memoria de RSC.

TÍTULO VI De las relaciones con nuestra clientela

Artículo 42. Generación de confianza como base de la relación con la clientela

1. La clientela es el motor de nuestra actividad, la razón de ser de la Caja, junto con la comunidad en la que desarrolla su actividad. La actuación de Cajasol debe estar siempre orientada hacia la clientela, de la que debemos obtener su confianza con el fin de establecer vínculos a largo plazo. Esta confianza debe basarse en el diálogo y la transparencia, valores que presidirán las actuaciones de cada uno de los miembros del personal y de los Órganos de Gobierno.

2. Con el fin de conseguir este objetivo, la Dirección de Cajasol, dentro de los parámetros establecidos por los Órganos de Gobierno, vigilará que se cumplan las siguientes normas:

Orientar la organización hacia la clientela, con un tratamiento diferenciador y adecuado por segmentos productivos y de población.

Favorecer la descentralización de servicios al objeto de acercar los centros de decisión y la actividad empresarial al conjunto de la clientela en toda la zona de implantación.

Satisfacer las necesidades financieras de la clientela con una política de innovación y mejora en la prestación de los servicios y en la atención a clientes, que estará inspirada en los principios de transparencia y defensa de los derechos de los consumidores y consumidoras.

Promover y comercializar productos y servicios que contribuyan a la satisfacción de las necesidades de la clientela y al progreso social y económico de la comunidad donde esté implantada Cajasol, ofreciendo los mismos de manera eficaz y ética.

Con objeto de garantizar la calidad del servicio, se mantendrá una adecuada dotación de personal en las oficinas, en particular los días de mayor afluencia de público. En la medida de lo posible, se procurará la estabilidad de las plantillas de las oficinas.

En ningún momento se recurrirá a la publicidad engañosa y los contenidos de la misma no recurrirán al sexo ni a la violencia ni promoverán comportamientos antisociales (racismo, sexismo, mantenimiento de roles sexuales y sociales, etc.)

Se promoverán y valorarán positivamente, tanto en la comunicación de la propia Caja como en las empresas y servicios de publicidad contratados, códigos de conducta e iniciativas que potencien la cultura de paz, de igualdad y de sostenibilidad.

Se garantizará en todo momento la confidencialidad y la protección de los datos de clientes reales o potenciales, y no se utilizarán sin su conocimiento. En ningún caso se



cederán estos datos a terceros sin autorización expresa en documento creado al efecto. Se garantizará el anonimato y la confidencialidad de los datos individuales.

La Dirección implantará procedimientos de eliminación de la documentación sensible que deje de ser útil.

Tal como establecen los Estatutos Sociales, desde los Órganos de Gobierno se establecerán líneas de actuación enfocadas a mejorar la calidad del servicio y el nivel de satisfacción de la clientela, para lo que impulsarán cuantas medidas fueran precisas. En consecuencia, se potenciará el Servicio de Calidad y el Departamento de Atención al Cliente, los cuales realizarán un seguimiento permanente de las circunstancias que anteceden y elaborarán sendos informes anuales que serán presentados al Consejo de Administración sobre el desarrollo de sus funciones.

Los miembros de la plantilla no aceptarán regalos, comisiones o retribuciones o cualquier ofrecimiento por parte de la clientela que pudiera condicionar su objetividad e independencia en la concesión de operaciones de riesgo. Esta prohibición no será aplicable cuando se trate de objetos habituales u ordinarios como los de propaganda, detalles de cortesía o similares, dentro de unos límites módicos. En caso de duda, la persona implicada, a través de su cargo inmediato superior, dirigirá consulta a Secretaría General que analizará el tema y autorizará o denegará la recepción del objeto.

3. En coherencia con estos principios, la Dirección impulsará las siguientes medidas específicas, sin que las mismas sean excluyentes de otros aspectos de gestión que, a fin de optimizar la competitividad y calidad de los productos y servicios que se ofrezcan a la clientela, puedan adoptarse por parte de los Órganos de Gobierno:

Promoción de Acuerdos de Colaboración con otras Cajas de Ahorros y resto de Entidades Financieras en materia de servicios a la clientela que contemplen la exención de comisiones por operaciones habituales.

Fomento de acciones comerciales tendentes a establecer una relación inversa entre las comisiones que se repercuten a la clientela y el grado de fidelización de la misma.

Flexibilización de las condiciones de acceso y tipos de interés de los créditos que precisan las pequeñas y medianas empresas y las personas en régimen de autónomo para su actividad, muy en especial, mediante líneas de financiación con tipos preferentes dirigidas a primera actividad empresarial, instalación de equipamientos sociales y proyectos de valor ecológico.

Se promoverá la vinculación con pequeñas y medianas empresas que destaquen en iniciativas de Responsabilidad Social.



Asimismo, se promoverán iniciativas de difusión y ayudas en la cultura de la Responsabilidad Social entre pequeñas y medianas empresas.

Aplicación de tipos inferiores para adquisición de primera vivienda, mediante una línea de financiación específica dirigida al público más joven. Especial atención e implicación en la financiación de V.P.O. y cooperativas de viviendas sociales, considerando a este último sector como clientela preferente de la Caja, siempre que reúnan las debidas garantías y solvencia.

Promoción del uso de Internet y Banca Electrónica.

Promoción de programas de mejora de la calidad, facilitando las sugerencias que se produzcan en la organización para mejorar el funcionamiento y servicio de la Caja. Además, se potenciará la realización de encuestas de satisfacción periódicas entre la clientela.



TÍTULO VII De las relaciones con nuestros agentes proveedores y contratistas

Artículo 43. Normas de actuación con los agentes proveedores y contratistas

1. Los agentes proveedores y contratistas son colaboradores estratégicos de nuestro negocio. La relación con ellos debe estar basada en prácticas lícitas, eficaces y leales. A tales efectos, deberán aplicarse los mismos valores que con la clientela, esto es, transparencia, diálogo y confianza, de manera que se establezca una estrategia a largo plazo en la que ambos ganen.

2. En base a ello, se seguirán las siguientes prácticas:

Cumplir la normativa aplicable sobre relación con los agentes proveedores y contratistas.

Respetar los términos de los contratos con los agentes proveedores, en especial los relativos a contratos de licencia y normativa relativa a la protección de la propiedad intelectual o industrial.

Mantener unas relaciones con los agentes proveedores presididas por las buenas prácticas empresariales, absteniéndose de participar en concursos, juegos o promociones de éstos para obtener un beneficio personal.

Realizar un análisis exhaustivo de las actividades y comportamiento social de los agentes proveedores y contratistas, teniendo en cuenta las consideraciones éticas del presente Código, con objeto de que estos factores puedan ser evaluados en la contratación.

En concreto, no se mantendrán relaciones con aquellas sociedades que tengan prácticas demostradas no respetuosas con los Derechos Humanos, vinculadas con la industria ilícita de armamentos o con el uso de mano de obra infantil. Igualmente, se desestimará contratar con aquellos agentes proveedores con políticas no respetuosas con el medio ambiente o que mantengan prácticas competitivas desleales o políticas antisindicales.

Se valorarán positivamente aspectos como la asunción pública por parte del agente proveedor o contratista de códigos de conducta o que éstos incorporen sus valores en sus Estatutos o Reglamentos así como la existencia de programas de igualdad de oportunidades. Asimismo, se valorará positivamente a empresas relacionadas con el reciclado y gestión sostenible de recursos, empresas que promuevan el desarrollo local y la inserción de sectores en exclusión social, empresas dedicadas a la inserción laboral de personas con discapacidad, cooperativas de trabajadores, la micro y pequeña empresa e instituciones dedicadas al sector de iniciativas sociales, así como la existencia de certificados oficiales de aseguramiento de la calidad, la gestión medioambiental,

prácticas en responsabilidad social corporativa, programas oficiales de fomento de la igualdad o de prevención de riesgos laborales.

Se fomentará el consumo de productos de comercio justo, de empresas de inserción y de microempresas, sobre todo en el ámbito de marketing y regalos de empresa.

La contratación de nuevos agentes proveedores se realizará mediante el establecimiento de procedimientos adecuados que tendrán en consideración, únicamente, factores objetivos, como su importancia tecnológica, calidad, fiabilidad, servicio, precio y adecuación al presente Código de Conducta.

En ningún caso, se podrán aceptar regalos, comisiones ni retribuciones o cualquier ofrecimiento por parte de terceros que pudiera condicionar nuestra objetividad e independencia en la contratación. Esta prohibición no será aplicable cuando se trate de objetos habituales u ordinarios como los de propaganda, detalles de cortesía o similares, dentro de unos límites módicos. En caso de duda, la persona implicada, a través de su cargo inmediato superior, dirigirá consulta a Secretaría General, que analizará el tema y autorizará o denegará la recepción del objeto.

El personal de Cajasol que intervenga en los procesos de contratación no mezclará negocios particulares, de personas con las que tengan vínculos personales, familiares o profesionales o de personas interpuestas, con la actividad profesional encomendada por la Caja.

El Consejo de Administración desarrollará un Reglamento para la contratación de agentes proveedores y contratistas que regule el procedimiento a seguir en cada caso en función del presupuesto de contratación, plazos, razones de urgencia, etc. Este Reglamento incluirá, igualmente, la cantidad y detalle de información que, sobre esta materia, se ofrecerá periódicamente al Consejo de Administración.

Anualmente, se remitirá, por la Dirección de la Entidad, un informe al Consejo de Administración donde se relacionará, entre otra información, la distribución de agentes proveedores y contratistas según intervalos de facturación con indicación de los mismos, la distribución por zona geográfica, los principales agentes proveedores y contratistas por volumen de negocio, el número de miembros de la plantilla que desarrollan los servicios prestados, condiciones de contratación y estadísticas sobre los mismos, así como la verificación por parte del departamento responsable de la Caja de aquellos extremos a los que obliga el presente Código, sin perjuicio de lo que el Reglamento indicado en la nota anterior determine sobre esta información.

El detalle de los principales agentes proveedores y su adecuación a este Código o al Reglamento será reflejado convenientemente en el apartado correspondiente de la Memoria de RSC, tal como contempla el modelo GRI.



TÍTULO VIII De las relaciones con nuestro personal

Artículo 44. Relaciones con nuestro personal

1. El personal es el activo más importante de la Caja, por lo que, en clara manifestación de esta consideración máxima por su capital humano, Cajasol basará las relaciones con su personal en los siguientes principios:

Cajasol tratará a sus empleados y empleadas con respeto, equidad, dignidad y cortesía. Ninguno de ellos estará sujeto a hostigamiento físico, sexual, racial, psicológico, verbal o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso. Tampoco será sometido a intimidación o trato degradante, y no se le impondrán medidas disciplinarias sin el debido procedimiento.

No se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas en el desempeño de cualquier cargo, por lo que Cajasol velará, mediante un Protocolo para el tratamiento de los casos de abuso psicológico, por el establecimiento de vías legítimas para la presentación por los miembros de la plantilla de denuncias sobre esas cuestiones, garantizando que las mismas no tendrán consecuencias negativas para la persona denunciante.

Todas las políticas sobre recursos humanos, y en particular, aunque no exclusivamente, las relativas a la contratación, el despido, el pago, los ascensos y la capacitación, serán de carácter no discriminatorio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, ascendencia, discapacidad, edad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra condición del empleado o empleada; salvo que la contratación sea consecuencia de una oferta pública destinada especialmente a promover una mayor igualdad de oportunidades en sectores desfavorecidos. En particular, se adoptarán medidas para el fomento de la incorporación a la plantilla de personas con discapacidad, implementando las acciones que a tal fin resulten necesarias.

Todos los miembros de la plantilla deberán tener derecho a crear las organizaciones que deseen o a afiliarse a éstas, incluidos los sindicatos, para la protección de sus intereses laborales y la negociación colectiva. No podrá imponerse ninguna restricción a la libertad de asociación y al derecho de organización. Asimismo, no podrán ser objeto de discriminación por su participación en esas actividades y la Caja no podrá impedir a los miembros de la plantilla que participen o se afilien a esos grupos. Se garantizará que las personas que representen a los trabajadores y trabajadoras no sufran ningún tipo de discriminación en materia salarial, en el acceso a la promoción, formación, información, uso de recursos de la Caja, estabilidad en el empleo, etc.

Cajasol respetará en todo momento, escrupulosamente, los derechos de asociación, sindicación y huelga de su plantilla no utilizando ningún tipo de medida coercitiva para impedir la utilización de los mismos.

Cajasol se abstendrá de propiciar ni favorecer candidatura alguna de representantes del personal en los procesos de elecciones sindicales, elecciones de Órganos de Gobierno o cualesquiera otros procesos electorales correspondientes al ámbito laboral de la Caja, sus empresas participadas o de las instituciones económicas o sociales a las que esté vinculada. Expresamente, se prohíben las injerencias del personal directivo consistentes en fomentar, directamente o a través de terceros, listas alternativas a los sindicatos o asociaciones de trabajadores y trabajadoras legítimamente constituidas, o que se puedan constituir, así como orientar el voto o favorecer de cualquier forma alguna candidatura en detrimento de las restantes.

La gestión de los recursos humanos pondrá especial dedicación en establecer una política de comunicación y transparencia con miembros de la plantilla y sus representantes legales. Se dará a la representación legal del personal acceso a la información, los servicios y otros recursos necesarios para que puedan conducir efectivamente sus actividades.

Cajasol realizará prácticas responsables de contratación, mediante procesos públicos, transparentes, rigurosos, que garanticen la igualdad de oportunidades y en los que exista participación de la representación laboral.

Se promoverán políticas activas de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de las relaciones laborales, sobre todo en lo relativo a selección, promoción, formación y retribuciones de la plantilla, mediante el mantenimiento de una Comisión de Igualdad de Oportunidades, un Protocolo de Igualdad, la figura del Agente por la Igualdad y, cuando sea necesario, el establecimiento de acciones positivas. Estas políticas estarán dirigidas, principalmente, aunque sin carácter exclusivo, a conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres en Cajasol, más allá de las obligaciones formales establecidas.

Se potenciará la política de incorporación a la Caja, y de promoción, de personas con discapacidad física y psíquica, implementando las acciones que a tal fin resulten necesarias.

Queda prohibida cualquier conducta de acoso sexual o moral y cualquier tipo de comportamiento abusivo. Cajasol establecerá los cauces necesarios para que este tipo de conductas puedan ser perseguidas, mediante la publicación de un Protocolo de Acoso Sexual y el establecimiento de los necesarios canales de información y denuncia. Se garantizará en todo momento el anonimato y la protección a la persona que denuncie este tipo de prácticas.

Se promoverá la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante la concesión de los permisos necesarios para atender necesidades familiares ineludibles, el establecimiento de ayudas para guarderías infantiles u otras medidas similares. Además, se impedirá la prolongación de la jornada laboral más allá de lo legalmente establecido, salvo causa mayor.



Cajazol promoverá la responsabilidad y libertad del personal, la información sobre los procesos empresariales, la autorrealización en el puesto de trabajo, el trabajo en equipo, la participación de los miembros de la plantilla en las decisiones de la Caja, la humanización en las condiciones y procesos, la creatividad y la formación continua.

Se entiende imprescindible mantener adecuadamente incentivada a la plantilla, por lo que Cajazol garantizará procesos de promoción y cualificación profesional sustentados en los principios de objetividad, transparencia, igualdad de oportunidades y participación.

Con objeto de potenciar la comercialización de productos relacionados con la inversión socialmente responsable, se procurará incluir este concepto en el modelo de incentivos aplicable a la plantilla.

Con objeto de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y promoción de todos miembros de la plantilla, Cajazol promoverá la descentralización teniendo en consideración la distribución territorial de los centros de trabajo de la Entidad.

Para Cajazol, la adecuada formación de su plantilla constituye uno de los pilares de su crecimiento y competitividad, por lo que garantizará en todo momento el acceso al aprendizaje permanente y continuo a todo el personal, sobre las premisas de la voluntariedad, política de esfuerzos compartidos, descentralización, conciliación de la vida familiar, atención a colectivos con necesidades especiales, participación en el diseño y creación de un entorno que estimule el aprendizaje permanente de todos los miembros de la plantilla.

La Caja asegurará a su personal un medio de trabajo seguro e higiénico, tomando las medidas necesarias para evitar accidentes laborales, impartiendo formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo sistemas para detectar y subsanar amenazas potenciales para la salud y la seguridad personal, incluido el riesgo por atraco de las oficinas, y dando la mayor participación posible a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta materia. Se dará una especial protección a las situaciones de embarazo y lactancia.

Cajazol facilitará la participación activa de la representación legal del personal en los mecanismos que se implanten por la Dirección para la evaluación de las obligaciones contempladas en el ámbito de laboral en este Código de Conducta (indicadores laborales, encuestas o evaluaciones de salud laboral, encuestas sobre clima laboral, etc...)

2. El personal de Cajazol observará conductas y actuaciones profesionales que refuercen la misión, visión, valores y principios de la Entidad. A tal fin, observará, entre otras, normas de conducta como la confidencialidad de la información, la profesionalidad y diligencia en el desempeño de su trabajo y el respeto a la normativa vigente.



Asimismo, el personal tiene la obligación y responsabilidad de no poner en riesgo la salud ni la seguridad de las demás personas. En caso de que se presente algún riesgo de salud o un peligro físico para la plantilla o la clientela, la Caja deberá advertirlo para prevenir accidentes.



TÍTULO IX De las relaciones con la Administración Pública y entidades supervisoras

Artículo 45. Relaciones con las Administraciones Públicas y entidades supervisoras

1. Sin perjuicio de las competencias sobre entidades de crédito que la ley atribuye a la Administración del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 15/1999, de Cajas de Ahorros de Andalucía, la Consejería de Economía y Hacienda ejerce el protectorado y control público de las Cajas de Ahorros de acuerdo con los principios enunciados en la citada norma legal.
2. A fin de garantizar el cumplimiento exacto y fluido de las obligaciones legales que la normativa sobre Entidades Financieras, en general, y la de Cajas de Ahorros en particular, impone a Cajasol, sus Órganos de Gobierno, su equipo directivo y su personal extremarán la diligencia en el cumplimiento de las mismas, facilitando a las Administraciones y organismos supervisores implicados el ejercicio de sus funciones públicas, aplicando con rapidez y exactitud las recomendaciones, instrucciones u órdenes que las mismas dicten, con pleno respeto al Ordenamiento Jurídico vigente.
3. Cajasol, sus Órganos de Gobierno y su personal mantendrán con los representantes de las Administraciones Públicas una actitud presidida por los principios de lealtad institucional, buena fe y colaboración en el marco de sus competencias.
4. Los requerimientos de información u órdenes de ejecución serán registrados y remitidos a la mayor brevedad posible a Secretaría General, desde donde se realizarán los trámites que procedan.
5. Queda prohibido expresamente cualquier forma de ofrecimiento, favores, compensaciones o atenciones al cuerpo funcional que puedan ser interpretados con el propósito de obtener beneficios o influir en la adopción de resoluciones por parte de los supervisores o las autoridades.



TÍTULO X Publicidad, seguimiento y vigilancia del Código de Conducta y Responsabilidad Social

Artículo 46. Sistemas de información y capacitación

1. Para que el presente Código de Conducta sea lo suficientemente eficaz, es imprescindible que todos los miembros de la organización lo conozcan, lo asuman y lo sepan aplicar. Con este objetivo se establecerán los sistemas de información y capacitación necesarios para dar la correspondiente publicidad al mismo. Secretaría General promoverá un Programa de Información y Capacitación, en colaboración con los departamentos de Comunicación y Formación, que comprenderá entre otros, los siguientes aspectos:

El lanzamiento de una campaña de difusión interna.

La publicación del presente Código de Conducta en la Intranet de la Caja con el fin de que esté a disposición de toda la plantilla.

La organización, de la forma más inmediata posible, de cursos y sesiones de información dirigidos tanto al personal directivo como al resto de la plantilla.

La inclusión de la política y gestión de la Responsabilidad Social como parte de la formación permanente del personal directivo como del resto de la plantilla.

Artículo 47. Sistema de publicidad

1. Además de las líneas de información y formación dirigidas a la plantilla sobre el contenido del presente Código de Conducta, se informará, de la forma más inmediata posible, al resto de grupos de interés de la Caja, esto es la clientela, agentes proveedores y contratistas y la sociedad en general mediante las oportunas campañas de difusión.

2. Asimismo, se dará completa información y explicación del mismo a los miembros que accedan en el futuro a los Órganos de Gobierno de la Entidad.

3. El Código de Conducta y Responsabilidad Social estará permanentemente a disposición de los agentes externos a través de los medios de difusión electrónicos de Internet.



Artículo 48. Sistema de asesoría y vigilancia

1. Corresponde a la Comisión de Control de la Caja las competencias de interpretación y seguimiento del presente Código de Conducta y la verificación de su cumplimiento, para lo que emitirá un informe anual sobre la materia.

2. Con el fin de auxiliar a la Comisión de Control sobre sus funciones en materia del presente Código, Secretaría General promoverá, entre otras actuaciones, las siguientes:

Asesoramiento y apoyo a los miembros del personal, de los Órganos de Gobierno y demás agentes afectados para la correcta aplicación del Código.

Impulso y diseño de los programas de información, capacitación y difusión del Código de Conducta, en colaboración con los departamentos de Formación y Comunicación.

Asistencia a la Dirección en la elaboración de la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa.

Establecimiento de relaciones con instituciones de valoración ética, en colaboración con el Servicio de Calidad.

Establecimiento de relaciones con auditorías socioambientales, en colaboración con el Servicio de Calidad y el Área de Auditoría.

Asistencia a la Dirección en el establecimiento de sistemas de control del cumplimiento.

Creación, atención y mantenimiento de mecanismos que permitan el aporte de ideas, sugerencias y opiniones por parte de la clientela y los miembros de la plantilla así como las denuncias a las posibles vulneraciones del Código y medidas de protección a las personas denunciantes.

El resto de funciones que, en materia de Responsabilidad Social, le puedan ser encomendadas por la Dirección o el Consejo de Administración.

3. El Consejo de Administración y la Dirección asegurarán que Secretaría General cuente con la dotación de los medios técnicos y humanos suficientes para la asunción de las funciones establecidas en el punto anterior.

4. Secretaría General dará cumplida cuenta de las actuaciones que realice a la Comisión de Control para su efectivo seguimiento.



Artículo 49. Sistemas de control.

1. La Dirección establecerá los procedimientos necesarios para la comprobación del grado de cumplimiento y progreso del presente Código de Conducta en todos los aspectos que contiene. A ser posible, estos procedimientos se basarán en sistemas normalizados de gestión, de forma que puedan ser comprobados y certificados por parte de terceros independientes.
2. La implantación de procedimientos podrán complementarse con la opinión de la clientela y miembros de la plantilla a través de encuestas periódicas.

Artículo 50. Memoria Anual de Responsabilidad Social Corporativa

1. El Consejo de Administración incluirá, en la documentación pública anual, información sobre las normas de Conducta y Responsabilidad Social contenidas en el presente Código y su grado de cumplimiento y progreso, en coherencia con el principio de transparencia.
2. La Memoria Anual de RSC, cuya elaboración corresponde a la Dirección por mandato estatutario, expondrá los impactos económicos, sociales y ambientales de la actividad de Cajasol y servirá de base para reflexionar regularmente sobre la correcta aplicación de los valores aquí contemplados.
3. La Memoria de RSC incorporará, como mínimo, el grado de cumplimiento del Código en las siguientes materias:

Órganos de Gobierno y operaciones vinculadas.

Obra Social.

Nombramientos y retribuciones del personal de alta dirección.

Relaciones con la clientela.

Relaciones con agentes proveedores y contratistas.

Relaciones con el personal, política de recursos humanos y relaciones laborales. Este capítulo incluirá, como mínimo, información sobre formación, empleo, porcentaje de eventualidad, uso de subcontrataciones, sistemas de selección del personal implantados, promoción, representación de la mujer en distintas áreas de responsabilidad, políticas de conciliación de la vida personal y profesional, política de igualdad de oportunidades y conflictos acaecidos en el seno de la plantilla.

Relaciones con las Administraciones Públicas.



Política de empresas participadas.

Política comercial.

Política medioambiental.

Política de comunicación y publicidad.

Cualquier otro aspecto que se deba publicar de acuerdo con lo contemplado en el presente Código.

4. La Memoria anual de RSC debe contener una explicación razonada de la desviación, si se da, respecto a los principios recogidos en este Código en cada uno de los aspectos contemplados. Además, incorporará un informe de valoración emitido por un experto independiente especializado en el campo de la ética empresarial, un informe del Departamento de Atención al Cliente, un informe del Servicio de Calidad y un informe emitido por la mayoría de la representación laboral o el Comité de Empresa Intercentros, en su caso.

5. Para la elaboración de la Memoria, la Caja seguirá los estándares internacionales en materia de sostenibilidad, como son el Global Reporting Initiative, normas AA1000 u otros.

Disposición adicional

El presente Código de Conducta y Responsabilidad Social tendrá vigencia indefinida, y se dará la debida divulgación del mismo entre los miembros de Órganos de Gobierno, miembros de la plantilla, clientela, agentes proveedores y contratistas, Administraciones Públicas y de supervisión, empresas participadas y sociedad en general, con el objeto de que sus principios inspiradores formen parte de la Cultura Corporativa en el menor plazo posible, y en todo caso, desde el momento de su entrada en vigor una vez aprobado por la Asamblea General.

Disposición Final

Al menos cada tres años, el Consejo de Administración revisará las posibles disfunciones que la aplicación del Código pudiera ir revelando a lo largo del tiempo, adoptando las decisiones que para su corrección estimase necesarias, incluida una propuesta razonada para su aprobación por la Asamblea General de la Caja.



Anexo. - Desarrollo Normativo:

Código Olivencia (febrero 1998)

Principios relativos a la Conducta de Empresas en materia de DD.HH.- Comisión de DD.HH. de la ONU (mayo 2000)

Libro Verde sobre Responsabilidad Social de la Empresa- Comisión de las Comunidades Europeas (julio 2001)

Código Aldama (enero 2003)

Ley 15/1999, 16 de diciembre de Cajas de Ahorros de Andalucía (BOJA nº 151, de 24 de diciembre de 2002)

Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE (2002)

Principios de Buen Gobierno Corporativo del Instituto de Consejeros- Administradores (2004)

Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (Código de Conducta Unificado de Buen Gobierno- Mayo 2006)

Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas (dependiente de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados- Agosto 2006)

G3 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI (2006) y suplemento para el sector financiero.