

INFORME MEMORIA RSC CAJAMAR



SECCIÓN SINDICAL
COMFIA CAJAMAR



federación de **andalucía**

ÍNDICE.

Introducción. Pag. 1

Estrategia y análisis perfil. Pag. 2

Globalidad de la información. Pag. 4

Participación de los grupos de interés. Pag. 9

Indicadores económicos. Pag. 12

Indicadores medioambientales. Pag. 14

Indicadores laborales. pag. 16

Indicadores sobre derechos humanos. pag. 22

Responsabilidad sobre la sociedad. Pag. 24

Responsabilidad sobre productos. Pag. 26

Suplemento GRI para sector financiero. Pag. 28

Conclusiones. Pag. 30

INTRODUCCIÓN.

Esta es la primera memoria de Responsabilidad Social que publica Cajamar Caja Rural correspondiente al año 2010 .

La memoria ha sido verificada por una empresa externa llamada PwC, especialista en consultoría y asesoría a empresas y administraciones. Esta consultoría ha llevado a cabo un proceso de verificación externa bajo el estándar GRI-G3 y siguiendo los criterios de las Normas “International Standard on Assurance Engagement 3000” (ISAE 3000) y AA1000APS (AccountAbility Principles) y la guía de actuación del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

La memoria se podría dividir en tres partes:

- 1.- Introdutoria: En la que se incluye la carta del presidente, los datos relativos al perfil de la entidad, los principios y política de RSC y la participación de los grupos de interés.
- 2.- Denominada Asuntos Relevantes: En la que se detalla con más profundidad lo que Cajamar Caja Rural ha realizado en políticas de gestión comercial, financiera, de Recursos Humanos y compromiso social.
- 3.- Conclusión y Evaluación: Se incluye el cuadro de indicadores del Global Reporting Initiative, detalle del voluntariado corporativo, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y Objetivos del Milenio.

Desde la Sección Sindical de COMFIA-CCOO de Cajamar, como representantes legales de uno de los grupos de interés más importantes, sus trabajadores y trabajadoras, creemos conveniente la realización de este informe y análisis y para ello se ha seguido un modelo elaborado por la Secretaría Federal de Responsabilidad Social de COMFIA-CCOO, en el que se han marcado unos objetivos globales (que pueden incluso ser compartidos por las empresas) y se han seleccionado los indicadores más relevantes de la Guía GRI (Destacados y detallados al principio de cada apartado), destacando los relacionados con el trabajo, la participación de los grupos de interés y especialmente del sindicatos, además de los que afectan a asuntos económicos, medioambientales y de gobierno corporativo.

Estrategia y análisis perfil.

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

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

CARTA DEL PRESIDENTE:

Destacar de la intervención del Presidente, D. Antonio Pérez Lao, **la apuesta de Cajamar en momentos especialmente de dificultad por hablar de responsabilidad, de ayuda mutua y de solidaridad.** Haciendo así alusión a los valores cooperativos que son los que conforman la cultura empresarial de la Entidad.

Igualmente destacar la mención a la Norma internacional ISO 26000, Guía sobre responsabilidad social, que ofrece armonizadamente una guía global pertinente para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo.

Hace mención a la motivación de la plantilla de Cajamar cuando subraya el mantenimiento del

empleo y el cumplimiento de una forma progresiva de nuestros objetivos de integración laboral, de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Igualmente cita la revisión de los grupos de interés, y como uno de los pilares, el reforzar el diálogo y capacidad de escucha, cosa que desde CCOO vemos fundamental y creemos que debe ser así en la elaboración de la próxima memoria de RSE.

El informe destaca los aspectos más relevantes de nuestra actividad, **“tomando en consideración las sugerencias de los grupos de interés...”**, y desde CCOO reclamamos que como uno de los principales grupos de interés no se nos consultó para que pudiésemos hacer algún tipo de sugerencias al presente informe. Destacar de la carta del presidente la falta de perspectiva de género a la hora de su elaboración.

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

En la memoria se recoge este apartado bajo el título de “Finanzas Responsables” destacando principalmente la forma en que Cajamar Caja Rural realiza la gestión de los riesgos relevantes para su actividad. Consideramos como positivo la existencia del Comité de Riesgos como el órgano competente en esta materia, centrán-

dose básicamente en los riesgos financieros. Sin embargo, tan solo muestra su deseo de avanzar en el desarrollo de procesos que contemplen los requisitos sociales y medioambientales. Además no se detalla ningún compromiso concreto de los pasos que la entidad quiera dar en ese sentido.

Globalidad de la información.

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

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

El informe se limita a presentar el organigrama de la Entidad, y detalla el Sistema de Gobierno Corporativo, destacando la Asamblea General como órgano soberano de la entidad, y señalando al Consejo Rector, la Comisión Ejecutiva, Comité de Recursos, Comité de Auditoría, Interventores, y Comité de RSC como órganos que conforman el gobierno corporativo. Este sistema de Gobierno Corporativo de Cajamar Caja Rural tiene como marco de referencia el Código de Buen Gobierno Corporativo.

Aunque en la memoria se hace referencia al Informe de Gobierno Corporativo para obtener más información, desde el CERSE (Consejo Estatal de RSE) se cita la importancia de que la información esencial sobre Gobierno Corporativo debe aparecer en la memoria.

Cabe destacar en este apartado la mención al Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social, que tiene entre sus funciones el aprobar el modelo de relación y diálogo con los grupos de interés. **Desde el grupo de interés principal que tiene la entidad, que son la representación legal de su plantilla, creemos que aún queda un largo camino en este sentido, porque tenemos poca información sobre el funcionamiento de este Comité, sobre el modelo de relación y diálogo y sobre el resto de funciones.**

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

En la memoria se detalla la implantación de la entidad en el territorio nacional, en la que está presente en 37 provincias, y nombre las entidades que se fusionaron y dieron lugar a la entidad actual.

Hace mención al Sistema Institucional de Protección (SIP), como grupo consolidable de entidades de crédito integrada por otras cinco cajas rurales, aunque no detalla las dimensiones de éstas, ni su aportación al SIP .

Como cooperativa de crédito, la entidad tiene asociados a 675.000 personas físicas y unas 50.000 empresas e instituciones. Da un servicio financiero a más de 2,5 millones de clientes con 1.027 oficinas y más de 5.300 empleados.

Los datos económicos se expresa en la memoria con unos gráficos correspondientes al Negocio, Resultados y Eficiencia, Solvencia y la Red, haciendo un comparativa entre el 2009 y 2010.



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

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

Los datos aportados en esta materia está en la comparativa, que ya hemos mencionado, que se hace en la memoria entre el año 2009 y 2010. No aparece ningún dato más sobre la localización de actividades, aperturas, cierres y ampliación de instalaciones.



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

No aparece ninguna mención. Solo se refiere a que en este punto, el alcance del informe es exclusivamente de CAJAMAR Caja Rural. Entendemos que para que la Entidad siga trabajando en la transparencia, como valor cooperativo, debería avanzar en este tema.

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

En este punto la memoria remite al Informe de Gobierno Corporativo, y entendemos que esta información debe aparecer en la memoria para que a la hora de la evaluación en base a los indicadores GRI se tenga mayor referencia e información. No se incentiva la sostenibilidad



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

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

Cajamar recoge en el informe, en el apartado Principios y política de RSC, la misión de la Entidad, que la define como ***“contribuir con soluciones financieras al desarrollo económico y social del entorno en el que Cajamar Caja Rural ejerce su actividad, destacando como valores fundamentales para la consecución de sus objetivos su vinculación con los sistemas productivos locales, el desarrollo sostenible, el equilibrio socioeconómico y la protección del medio ambiente”***.

En cuanto a los principios, el informe enumera 5 principios relevantes, destacando el de ***carácter de economía social, por la naturaleza cooperativa, con una base societaria y comprometida con el apoyo a la economía real y el desarrollo local***.

Valorar que Cajamar Caja Rural apuesta en su zona de implantación, especialmente, Almería, por la economía agroalimentaria de la zona como entidad referente en el sector.

Con respecto al Código de Conducta, en la memoria aparece un apartado en el que explica que este código se basa en los valores fundamentales de respeto a la persona, de desarrollo personal y profesional, de gestión activa de la diversidad, de igualdad de oportunidades, de objetividad profesional y de protección de los derechos esenciales.

La interpretación del Código de Conducta de Cajamar compete al Comité de Derechos Esenciales en los que CCOO tiene un representante, porque de los seis miembros, al menos dos, son elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores.

El Código de Conducta debe entenderse como algo más que un simple documento normativo. Va más allá de una mera recopilación de principios éticos y compromisos teóricos recogidos en un manual. Los principios y valores han de regir las actuaciones de todo el personal de la Entidad. Asimismo, debe impregnarse en la conducta diaria creando hábitos de comportamiento capaces de proyectarse en la cultura de Empresa hacia todos los ámbitos en los que se desenvuelve. Los empleados en sus relaciones, los directivos en relación con sus subordinados deben poder explicar lo que hacen, y justificar por qué lo hacen y, en especial, cuando se aparten de las prácticas consideradas como recomendables.

Para conseguir dicho objetivo se hace necesaria la divulgación adecuada del Código de conducta. No basta con la publicación en la intranet de la Entidad, publicitar su existencia en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa y ser accesible a todos los empleados, sino que, además, debe difundirse en todos los estamentos de la Entidad mediante la información permanente de sus principios y compromisos, incorporándolos a los programas de formación y actualización periódica, tanto en los de contenido general impartidos a los nuevos empleados, como en los especializados impartidos durante la vida profesional.

El Comité de Derechos esenciales debe ser transparente en la interpretación del Código y exigente en su aplicación. No debe ser un tribunal que actúa sólo sobre denuncias por conductas que supongan abiertamente una vulneración de los derechos esenciales, sino actuar de manera preventiva, observando y analizando comporta-

mientos y actitudes que, aunque aceptados de forma singular, su reiteración pueda ser reprochable. Así, ante cualquier denuncia u observación de empleados, u otro tipo de personas relacionadas con la Entidad, sobre la que se observen indicios de comportamientos contrarios a los principios y compromisos establecidos, debe actuar, trasladando las recomendaciones a los responsables del sistema para que las corrijan.

Asimismo, la organización de la Entidad debe implantar un canal de denuncias y el procedimiento para realizar las mismas, cuya existencia y acceso se difunda a todos los empleados y que permita detectar y ordenar las actuaciones denunciadas y la pronta actuación sobre las mismas, así como analizar la evolución de los compromisos adquiridos y recomendaciones emitidas.

En cuanto a los principios para el desarrollo ambiental y social, en la memoria no se hace mención concretamente a ninguno.

Destaca en la memoria el impulso que la Entidad quiere dar a la RSC, como compromiso voluntario de contribuir a la mejora de la sociedad, del medio ambiente y, en general, de la economía y de los sectores económicos y sociales con los que interactúa.

Hace mención a que el dialogo con los grupos de interés, su colaboración y participación dan forma al modelo de gestión de responsabilidad social corporativa.

Valoramos este apartado como una declaración de intereses, con los que estamos de acuerdo, pero la realidad es que la Entidad ha realizado su memoria por primera vez en el año 2010, sin tener en cuenta a los grupos de interés, y que después de un año, el área responsable de RSC en la Entidad ha tenido poca interacción con la representación de los trabajadores, como principal grupo de interés. No obstante, aplaudimos el interés que la Entidad muestra en trabajar en este ámbito.

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

A lo largo de la memoria aparecen las asociaciones o instituciones que la entidad apoya o pertenece.

Cajamar Caja Rural apoya desde el año 2006 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y reconoce públicamente su respeto a la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones, en esa línea se adhirió formalmente al Women's Empowerment Principles, una iniciativa del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). En el ámbito concreto de RSC, Cajamar Caja Rural es miembro de Forética.

Se ha colaborado con organizaciones como Intermon Oxfam y UNICEF, en el marco del cumplimiento de los Objetivos del Milenio de ONU que en el 2010 se centraron en la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

Por último hace una mención amplia al Voluntariado Corporativo, bajo el programa llamado PROVOCA en el que participan 361 personas voluntarias, y el Equipo Solidario de Cajamar basado en la filosofía del movimiento internacional denominado teaming.

En estos dos proyectos es donde la plantilla se implica más activamente, y la entidad siempre lo presenta como parte de RSC. Creemos importante poner en valor este tipo de iniciativas, pero no se debe trasladar a la plantilla esta imagen parcial de la RSC en la empresa porque entonces se estará tipificandola erróneamente.

Participación de los grupos de interés.

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

INDICADOR GRI 4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.

Se debe hacer referencia a los procesos relativos al:

Uso de resoluciones de accionistas u otros mecanismos que permitan a los accionistas minoritarios expresar su opinión ante el máximo órgano de gobierno

Proceso de información y consulta a los empleados sobre las relaciones laborales con órganos de representación formal tales como “comités de empresa” a nivel de organización y la representación de los empleados en el máximo órgano de gobierno

Se identificarán los aspectos relacionados con el desempeño económico, ambiental y social que se hayan suscitado a través de estos mecanismos durante el periodo que cubre el informe.

En el informe se hace mención a los mecanismos de comunicación, haciendo un extenso apartado en la atención al cliente, donde detalla las vías de las que la Entidad dispone ante eventualidades, discrepancias y sugerencias de clientes. El informe solo reporta datos concreto en el número de quejas y reclamaciones. En cuanto a la comunicación interna, se menciona el Portal de RRHH como la plataforma virtual de comunicación interna donde se puede acceder a toda la información referente a la gestión, realización de solicitudes y

consultas.

En este apartado se indica que el canal de comunicación con la representación sindical es constante y adecuado, destacando las mesas de negociación y aunque se menciona el sistema de comunicación interno no se facilita información detallada de este canal.

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

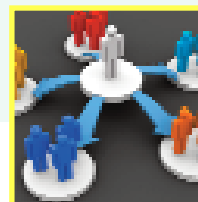
INDICADOR GRI 4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido e Indicador GRI 4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete. Este apartado incluirá el procedimiento de la organización para la definición de sus grupos de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

Según el informe, Cajamar Caja Rural ha llevado a cabo la revisión de todo el proceso de identificación, categorización, segmentación, priorización y canales de comunicación con sus grupos de interés, pero no se especifica cómo ha realizado este proceso de identificación y tampoco detalla los criterios que ha utilizado para incluir los grupos de interés, que son nueve: Socios, empleados, clientes, proveedores, socios de negocio, reguladores, analistas y agencias de Rating, sociales y medios de comunicación.

Entre los prioritarios pone en el mismo nivel a empleados, clientes, socios de negocio, reguladores y analistas y agencias de Rating.

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

En la empresa, la Representación Sindical de los Trabajadores no tiene participación en las acciones de Responsabilidad Social. Tampoco se incluye a los representantes de los trabajadores como grupo de interés específico, como bien cita la guía GRI y la norma AA1000 de AccountAbility.



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

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

No se detalla en el informe la frecuencia de la participación de los grupos de interés, ni el método de consultas a las partes, ni los compromisos si los hubiese. Aunque sí aparece un esquema de categoría y priorización en comparación con los marcos de relación.

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

En el informe se detallan los asuntos relevantes como ejes sobre el que gira la política de responsabilidad social corporativa de Cajamar Cajar Rural. Sin embargo, no se detalla cuáles han sido los medios de participación con los grupos de interés para que se concreten estos asuntos relevantes y no otros. Tampoco se incluyen con que grupos de interés específicamente se está manteniendo contactos para detectar estas preocupaciones.



Indicadores económicos.

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

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

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

En cuanto a los datos de valor económico en el informe tan solo aparece un cálculo del Valor Económico Generado, Distribuido y Retenido, siguiendo el modelo SPI de GRI, y un Cálculo del Valor Económico Añadido (EVA), detallado por grupos de interés.

La memoria no informa ni hace referencia a los incentivos y bonus vinculados a la sostenibilidad, siendo este un reto y tema transcendental por la coyuntura económica actual. Por lo tanto la falta de transparencia y opacidad en la incorporación de datos en la memoria contrasta con los valores cooperativos con los que Cajamar Caja Rural pretende identificarse.

Tampoco se detalla en la memoria el desglose de la retribución a empleados, teniendo en cuenta que, según datos del Informe de Gobierno Corporativo, **la cúpula directiva de la entidad compuesta por un total de 18 consejeros y altos directivos percibe el 11,8% sobre el beneficio total.**



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

En la memoria se reporta información sobre la relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo en España que en la escala más baja supone 2,26 veces.

INDICADORES MEDIOAMBIENTALES.

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

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

Las acciones que en este ámbito se indican en la memoria son exclusivamente el ahorro energético, ahorro en papel, campaña de sensibilización de consumo de agua y fomento de la videoconferencia.

En el apartado de ahorro energético enumera una serie de medidas que se han implantado durante el año 2010, especialmente en los edificios de la entidad para reducir el consumo de energía.

En cuanto al ahorro del papel, sólo hace mención a una medida concreta, que es la digitalización de firmas, puesta en marcha en unas 260 oficinas, y con la pretensión de extender la medida al resto de las oficinas para el 2011.

En la memoria se hace mención a que no se utiliza ni papel ni tóner reciclados.

Destacar el fomento de la videoconferencia y nuevas tecnologías para evitar los desplazamientos y se puedan llevar a cabo las reuniones. A pesar de esta importante medida, la entidad sigue emitiendo un total de 8.326,86 toneladas en emisiones de CO2.

Entre las directrices que, en materia medioambiental destaca la memoria, está el tener presente este tipo de políticas en la prestación de la actividad financiera, como en nuestros productos y servicios, además de fomentar la adhesión de los proveedores de bienes y servicios a los principios medioambientales recogidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Sin embargo en la memoria no se informa sobre ningún acuerdo que la entidad pudiera cerrar con alguno de sus proveedores en este ámbito, como tampoco detalla medidas concretas para seguir trabajando en que esta política medioambiental repercuta en nuestra actividad financiera, productos y servicios.

En la memoria no se recoge que exista ninguna sanción o multa por incumplimiento de la normativa medioambiental.

Por último, sí menciona su colaboración en algunas iniciativas medioambientales como son el Cuaderno Interdisciplinar de Desarrollo Sostenible (CUIDES), en Seminarios de Economía Ecológica y el Centro de Investigación Medioambiental (CIMA).



Indicadores laborales.

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

Empleo.

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

En el apartado de Gestión Responsable de los RRHH de la memoria vienen varios cuadros con los datos desglosados de total de empleados, por comunidades autónomas y la rotación de los mismos. Cabe destacar que en todas las provincias, excepto Cantabria, Ceuta y Melilla, por uno de diferencia, es superior el índice de hombres que de mujeres, siendo el porcentaje 59/41%. Aunque se han detectado mayores diferencias en territorios concretos, si han faltado políticas territoriales concretas para la disminución de porcentajes.

En cuanto a los beneficios sociales se enumeran junto con una breve descripción todos los que se han conseguido gracias a la disposición de la entidad y la imprescindible colaboración y contribución de los representantes sindicales.

Estos beneficios sociales van destinados a la plantilla a jornada completa o a media jornada, siempre que tengan la condición de indefinidos. En el caso de la plantilla temporal no mantiene los mismos beneficios debido al tipo de contrato.

Se recoge igualmente que el 100% de la plantilla está regulada por el XIX Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Y en relación a los periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, se informa que el preaviso no es inferior a cinco días laborable en caso de una duración superior a tres meses, y en el caso de un traslado o modificación sustancial de las condiciones de trabajo el



OBJETIVO COMFIA: Incrementar la calidad de los indicadores referidos al empleo .**Salud y Seguridad en el Trabajo**

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

En la memoria se recoge el número actual de delegados de Prevención de Riesgos Laborales que son 49, y su distribución por Comités de Seguridad y Salud Laboral y provincias.

El 100% de la plantilla se encuentra representada en estos Comités y los acuerdos obtenidos se aplican al 100% de la plantilla.

Se detalla en la memoria como una preocupación constante de la entidad el absentismo como termómetro del bienestar, de la motivación y de la productividad de la plantilla. Los datos están calculados según los criterios del GRI, estableciéndose la tasa de absentismo en $36,61 * 1000$.

Por el mismo criterio se detalla la tasa de accidentes y de enfermedades profesionales con porcentaje muy poco significativos; y de días perdidos con un porcentaje del $4,79 * 1000$.

En cuanto al indicador LA8, se hace solo mención a la formación normativa, en la que se incluye el curso de PRL por un total de 3 horas con obligatoriedad para toda la plantilla, sin embargo los porcentajes aportados de realización son bastante bajos, con el 19,47%, un total de 822 personas empleadas.

No se menciona nada en concreto sobre los acuerdos formales en materia de salud y seguridad. Aunque hace mención que a lo largo del 2010 se impulsó desde el Comité de Dirección el estudio de los denominados riesgos psico-

sociales que fue participado por nuestra Sección Sindical de Comfia, colaborando en la adaptación del cuestionario, recogida de datos y sensibilización de la plantilla. La metodología a seguir también fue consensuada, siguiendo el método CoPsoQ Ista 21 en su versión 1.5.

En el año 2010 se comenzó el método con una parte de la plantilla correspondiente a la D.R. Sur, con una participación que no llegó al mínimo recomendable del 60% con lo cual la empresa no facilitó datos al respecto. En la actualidad es un procedimiento que sigue abierto.



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

Formación y Educación.

INDICADOR Indicador GRI LA10: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado. Indicador GRI LA11: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fo-

menten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales. Indicador GRI LA12: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones del desempeño y de desarrollo profesional.



La información que aparece sobre los participantes y horas de formación impartidas en el año es parcial, ya que no se especifica la distribución de esas horas, y si algún segmento de la plantilla se está beneficiando de más horas de formación y de sus costes .

Se especifica el porcentaje (62,03%) de horas totales recibidas mediante formación e-learning o distancia, y según nuestra información siendo esta vía la más utilizada por el personal administrativo, con lo cual creamos una discriminación con este colectivo, puesto que las horas presenciales se dedican a cargos de más responsabilidad.

En referencia al indicador LA11, se informa de las acciones formativas dirigidas a mejorar las habilidades necesarias para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, indicando la categoría, el nº de personal y las horas de formación dedicadas.

En el año 2010 Cajamar Caja Rural llevó a cabo su 3ª edición de la Evaluación del Desempeño, como herramienta dentro del Plan Integral de Desarrollo que se inició en el 2005. Según se indica en la memoria, el porcentaje de evaluaciones realizadas es del 78%, y los datos obtenidos son los siguientes: 60% empleados cuyo desempeño está por encima de las necesidades que requiere su

puesto.

30% empleados cuyo desempeño está adecuado a las necesidades que requiere su puesto.

10% empleados cuyo desempeño casi está adecuado a las necesidades que requiere el desempeño de su puesto.

En la memoria no se reporta información en este ámbito por sexo, que daría una visión más clara en relación a la igualdad de oportunidades. No existe ninguna información pública que permita conocer y verificar los criterios de elección de candidato, ni el proyecto formativo de los futuros directivos o pre directivos. Resaltar que hasta el momento la formación para el desarrollo de puestos directivos y pre directivos no refleja la incorporación de medidas positivas que faciliten el equilibrio entre hombres/mujeres en puestos de dirección, así la media de Entidad, de mujeres en formación para puestos de dirección fue de un 39% en 2010, mientras que de hombres fue de un 61%. Sobre todo resaltar que las diferencias formativas siguen marcando brechas en aquellos territorios con marcada desigualdad de género, esto es especialmente manifiesto en Murcia, donde en 2010 los datos de formación para puestos directivos se situó en el 17% para mujeres y 83% para hombres.

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

Diversidad e igualdad de oportunidades.

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

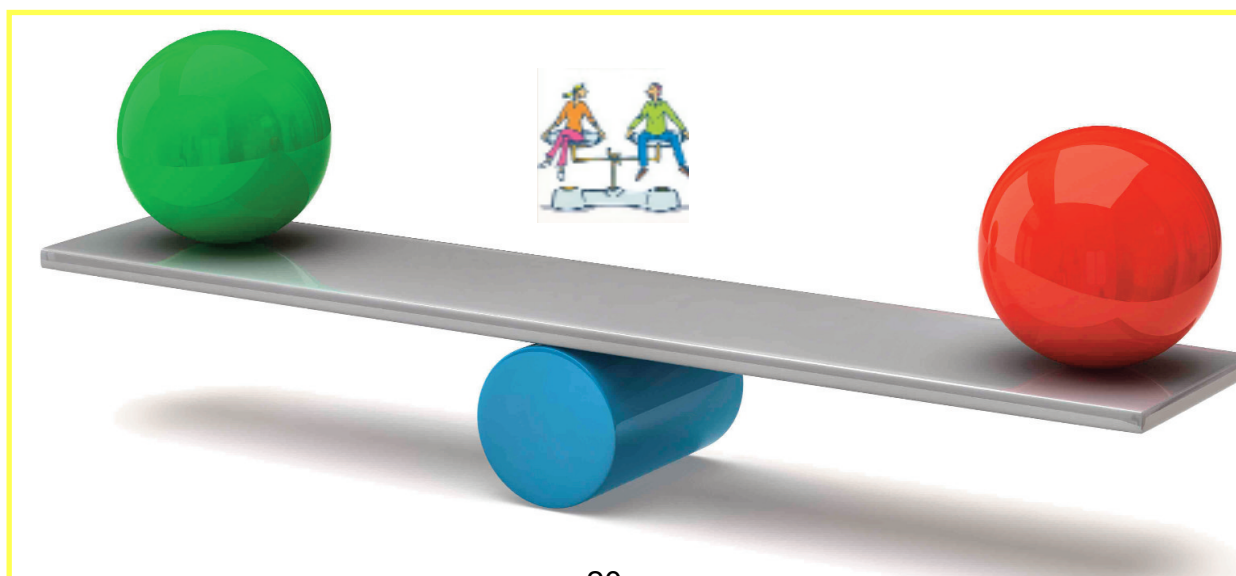
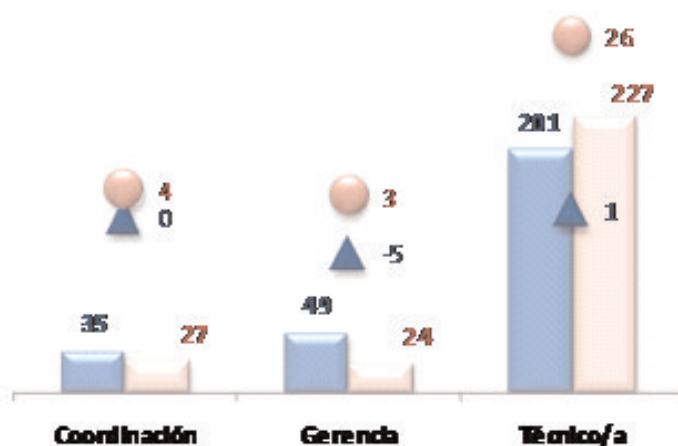
La empresa aplica una política de equilibrio de género en cuanto a su crecimiento en términos generales. Así en diciembre del 2010 la proporcionalidad era 59% hombres y 41% mujeres.

El porcentaje de mujeres en puestos directivos es del 24,6%, de ellos el 23,1% corresponde a Comité de Dirección, el 24,6% en puestos directivos y el 49,6% en el resto de puestos.

A esta disparidad de proporcionalidad en género en los desempeños de estos puestos, hay que añadir la disparidad en las políticas de género llevadas a cabo en los distintos territorios, destacando así:

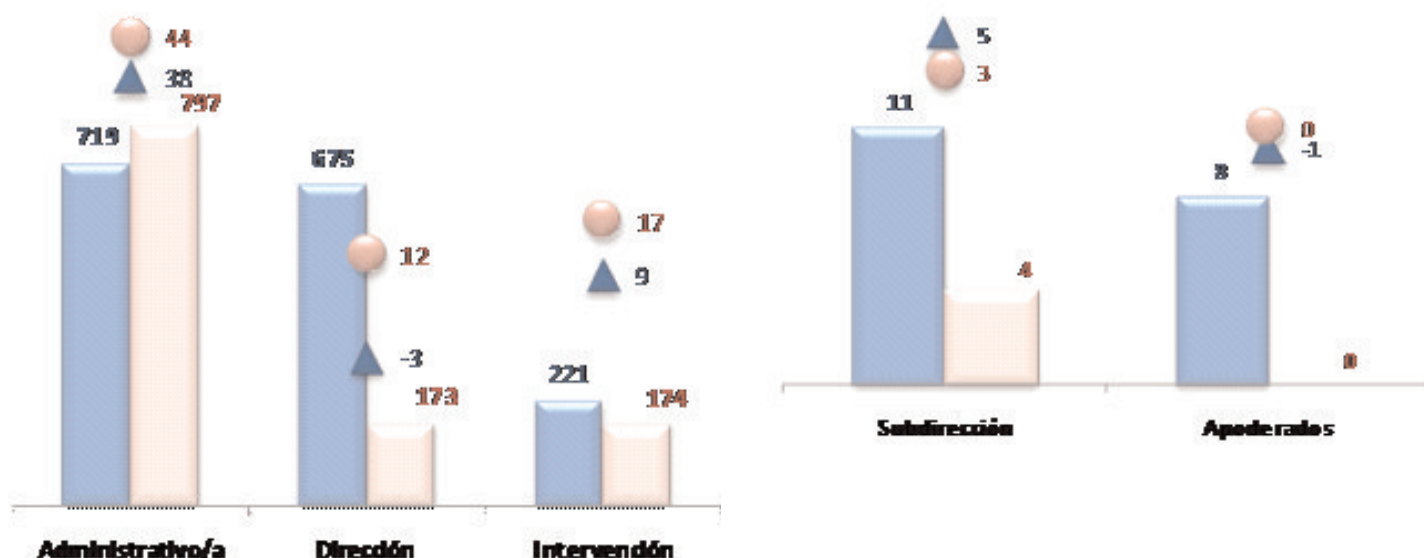
- DT Murcia: la proporcionalidad hombre/mujer se sitúa en 68% / 32%
- DT Norte: la proporcionalidad hombre/mujer se sitúa 68% / 32%

La representación de mujeres en el Consejo Rector de Cajamar es algo meramente testimonial ya que sólo incluye una, sin que la empresa explique los motivos de tal descompensación, ni exprese cuáles son los procedimientos de selección para dichos cargos, garantizando que tales requisitos no contengan sesgos de género. Tampoco se reporta información alguna sobre si la organización tiene previsto algún mecanismo para garantizar en el futuro la incorporación de mujeres en el seno del máximo órgano de dirección.



El informe no reporta datos sobre la brecha salarial entre hombre y mujeres, simplemente afirma que no existen diferencias entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, siendo el ratio salarial hombres/mujeres = 1.

Pero de la lectura de los datos aportados en relación a los puestos de responsabilidad, destacamos que en puestos directivos los hombres se sitúan en un 75,4% y las mujeres en un 24,6%, concluyendo esta situación en una discriminación salarial indirecta. Además no se reporta información sobre la retribución variable donde se puede prever que aumente esa brecha salarial de género.



Indicadores sobre derechos humanos.

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

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

En la memoria se informa sobre un proceso de homologación de proveedores, que comenzó en el año 2010 pero aún estaba sin finalizar. Uno de los requisitos de este proceso es la asunción por parte de los proveedores del respeto a los principios establecidos por el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Y se ha presentado la certificación “children no labor” por parte de los proveedores de artículos promocionales que compran fuera de España Sin embargo, falta información en el detalle de los mecanismos de seguimiento en el cumplimiento del mencionado pacto, la relación de proveedores, al menos los de mayor facturación, ni tampoco que pasos seguir ante las empresas que no se adhieran a él.

No se ha reconocido ningún incidente de discriminación, según la memoria. Y la formación a la plantilla sobre derechos humanos se ha limitado a la distribución de una guía sobre el concepto y evaluación de los Derechos Humanos.



Responsabilidad sobre la sociedad.

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

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

La memoria informa sobre la formación que se imparte a la plantilla en aquellas materias normativas exigidas por las instituciones y organismos competentes, reciclandose las mismas cada tres años. Este asunto está bien articulado en la empresa con los propios mecanismos de control y formación.

Según la memoria, no ha existido ningún síntoma de corrupción en la organización, ni promueve ningún tipo de lobbying más de allá de su apoyo a la economía social

Aunque la entidad no tiene registradas multas, ni sanciones por incumplimientos de leyes o normativas relacionadas con aspectos medioambientales, si cabe destacar, según informa la memoria, la sentencia del Juzgado de lo Mercantil número 2 de Sevilla, en la que se condena a Cajamar Caja Rural a eliminar la conocida como “cláusula suelo” de las hipotecas. Esta sentencia no es firme y Cajamar recurrirá a su apelación. Aunque el Banco de España entiende que se trata de una cláusula lícita, crea un conflicto con uno de los grupos de interés, que son los clientes y su repercusión social.



Responsabilidad sobre productos.

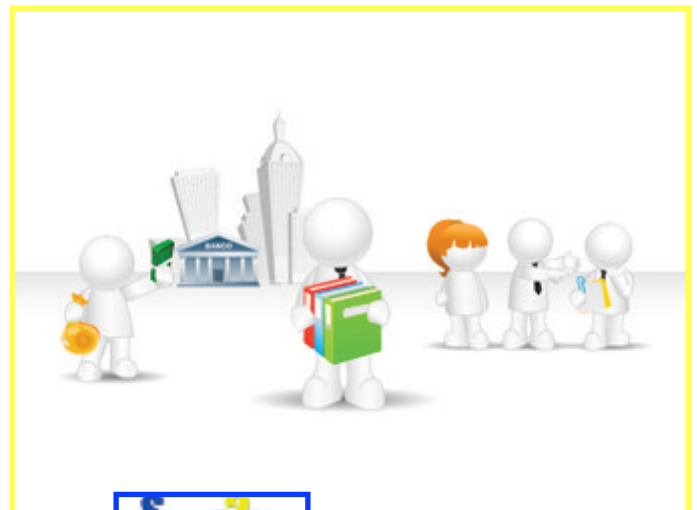
OBJETIVO COMFIA: Mejorar la calidad del “qué vendemos y cómo lo vendemos”

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

A través de la captación de recursos financieros de los ahorradores, fundamentalmente de las familias, Cajamar Caja Rural desarrolla su responsabilidad de atender a las verdaderas necesidades de ahorro de sus clientes en un entorno de seguridad financiera.

La entidad cumple con la normativa general de publicidad y con aquellas disposiciones específicas y no han existido incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.

Aunque en la memoria si reporta información sobre el número de quejas y reclamaciones y los porcentajes resueltas a favor del cliente (10,09%), además de los mecanismos de resolución, sería importante conocer la naturaleza de las mismas, o al menos un desglose general .



Suplemento GRI para sector financiero.

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

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

En la memoria se detalla una serie de soluciones financieras que se podrían englobar en estos indicadores. **Principalmente se detalla una serie de productos destinados a segmentos de la población más débiles, como pueden ser los jóvenes y pensionistas. Además detalla una serie de soluciones para emprendedores y pymes, en relación a los préstamos ICO , microcréditos , y, concretamente al sector agroalimentario. Destacar el escaso volumen de los microcréditos, con un importe que asciende a 22.**

Se detalla los importes y número de operaciones destinados a estos sectores, que la memoria presenta como diseñados para proporcionar un beneficio social.

Cajamar Caja Rural tiene una alta implantación en zonas rurales y de baja densidad poblacional, con un 24% de su red en municipios con menos de diez mil habitantes. Desafortunadamente la nueva situación del sector, ya está haciendo a Cajamar replantearse este modelo de gestión.

Se han introducido algunas funcionalidades y servicios para el acceso a los servicios financieros a personas desfavorecidas, aunque las barreras arquitectónicas aún en muchas oficinas de la red son patentes.

Cajamar Caja Rural, a través de la Fundación Cajamar, inició algunas iniciativas de formación y divulgación de valores éticos en torno la economía.

En este apartado, Cajamar no aporta ninguna información en referencia a los indicadores FS1-5 y FS4; y en cuanto a los indicadores FS10 y FS12 dice no interactuar con otras compañías en temas medioambientales y sociales, y no disponer de política de voto en asuntos medioambientales o sociales. En ambos casos la entidad manifiesta su compromiso de avanzar en estos ámbitos en los próximos ejercicios.

CONCLUSIONES.



En primer lugar, **valoramos de forma positiva que Cajamar Caja Rural haya realizado su primera memoria RSC, como una apuesta de línea de trabajo y compromiso social acorde con su espíritu cooperativo.** Ciertamente, los datos de la memoria se han ceñido muy exclusivamente a los requerimientos de la guía GRI. Consideramos que la información se ha mostrado de forma muy generalizada, y con poco sostenimiento. Aunque la memoria ha merecido una certificación del Nivel de Aplicación A+, porque considera que la ha presentado el conjunto el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación, no implica, como bien dice la declaración, que la calidad de la misma sea la óptima o adecuada.



Por nuestra parte, realizaremos una serie de consideraciones que creemos oportunas:

- 1.- Que los sindicatos mayoritarios se consideren y se detalle en la próxima memoria como uno de los grupos de interés principales.**
- 2.- Que se detalle los mecanismos de participación de este grupo de interés con la entidad.**
- 3.- Que la transparencia en la información de los indicadores económicos (EC1) sea mayor y en consecuencia con los valores de la RSC.**
- 4.- Que podamos mejorar los indicadores laborales, en cuanto a diversidad e igualdad de oportunidades (LA13 y LA14), en consonancia con el Plan de Igualdad seguido por la empresa.**

Por último, mostrar a Cajamar Caja Rural, nuestra buena disposición para entablar un dialogo más cercano y abierto con respecto a la RSC, concretamente con el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social.