

20
20

Informe de Sostenibilidad



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
CONSOLIDADA

Contenido

Presentación	03
Carta del Presidente	05
Principales hitos en 2020	06
Análisis del entorno	07



20 Informe de Sostenibilidad



1 Grupo Cooperativo Cajamar

08



2 Gobierno Corporativo

16



3 Modelo de Negocio

24



4 Gestión del Riesgo

33



5 Estrategia

39



6 Desempeño

45

Desempeño Económico

E1. Transparencia, cumplimiento y control	46
E2. Fortalecer el modelo de negocio y la solidez financiera	48
E3. Control y diversificación de riesgos	49
E4. Experiencia cliente y comercialización responsable	53
E5. Ciberseguridad y confidencialidad de datos	56
E6. Transformación digital	58
E7. Impulsar el desarrollo económico y el progreso social	60

Desempeño Social

S1. Compras responsables	64
S2. Soluciones financieras adaptadas a los distintos ciclos de vida	67
S3. Gestión de las personas y adaptación al cambio	69
S4. Accesibilidad e Inclusión financiera	75
S5. Acción social, cultural y voluntariado	77
S6. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	81

Desempeño Ambiental

A1. Compromiso con el medioambiente	84
A2. Finanzas sostenibles	90
A3. Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	93
A4. Transferencia del conocimiento	97
A5. Apoyo a la innovación e investigación	99

7. Perspectivas de Futuro 102

8. Contenidos del Informe 106

9. Anexos 115

Presentación

El Informe de sostenibilidad 2020 recoge la información financiera y no financiera relevante que permite evaluar de forma integrada los desempeños económico-financiero, social y ambiental del Grupo Cooperativo Cajamar correspondientes al ejercicio 2020. Esta información ha sido aprobada previamente por el Consejo de Administración del Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. (en adelante BCC), entidad cabecera del Grupo, y se adapta a las exigencias sobre información no financiera recogida en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Tanto la información no financiera como la relativa a los Principios de Banca Responsable (PBR) han sido verificadas por un auditor independiente, KPMG, según los términos recogidos en su informe de verificación. El perímetro de esta información extrafinanciera comprende todas las entidades del Grupo, es decir, las 19 entidades financieras (Grupo financiero) junto con otras 11 entidades no financieras que también forman parte del Grupo.

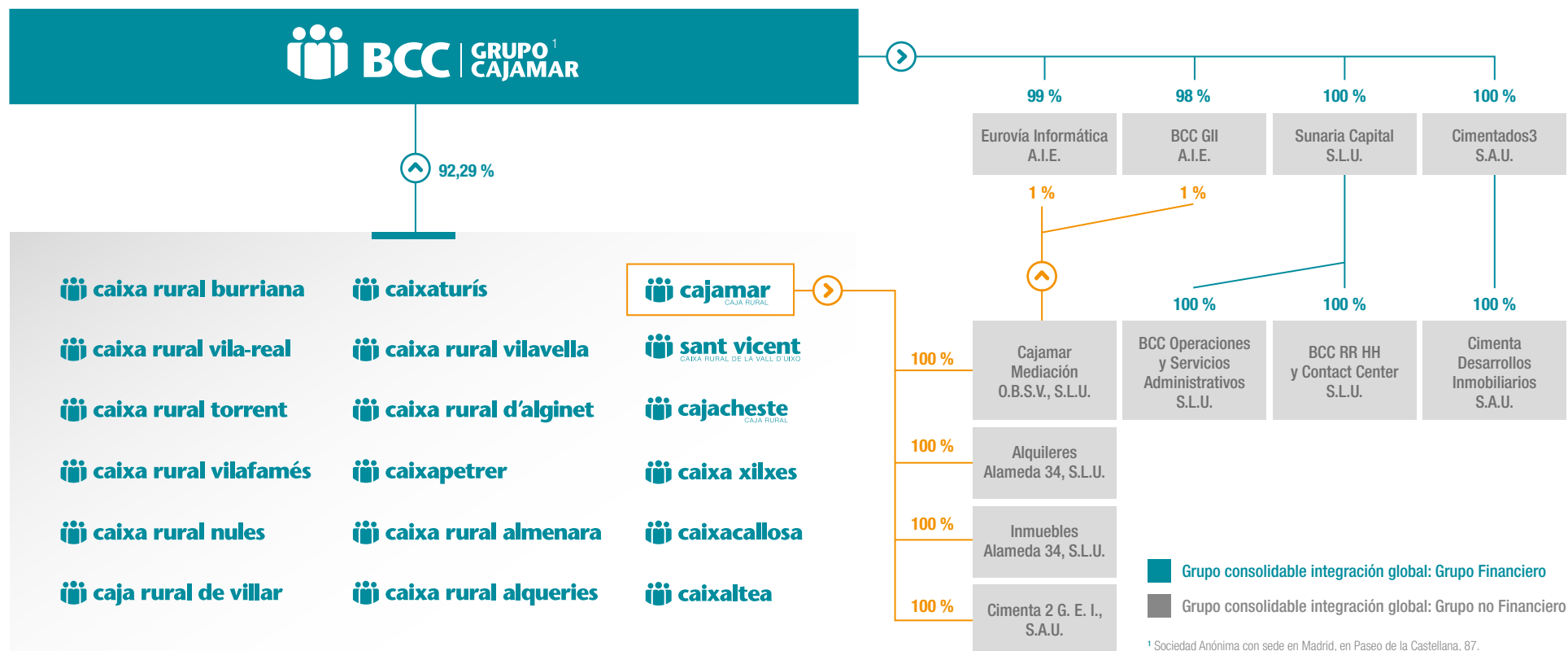
Por su parte, la información económico-financiera recogida en el presente informe procede de las Cuentas Anuales 2020 auditadas del Grupo Cooperativo Cajamar según el perímetro de consolidación establecido en las mismas (Grupo consolidado).

A lo largo del informe, a fin de evitar reiteraciones innecesarias, se incluyen enlaces tanto a los sitios de internet corporativos www.bcc.es y www.grupocooperativocajamar.es, como a otras direcciones relevantes que aportan información complementaria de los temas tratados (v. gr.: compromisosocial.es).

El presente informe se ha realizado mediante los criterios establecidos por el *International Integrated Reporting Council* (IIRC) – Informe Integrado, por la *Global Reporting Initiative* (GRI Standards, GSSB) y por la norma ISAE 3000.

Perímetro del Grupo consolidable

(financiero y no financiero)



Carta del Presidente



Luis Rodríguez González

Presidente
BCC-Grupo Cooperativo Cajamar

El año 2020 ha sido especialmente complejo para la economía global y en particular para la economía española. La situación sanitaria generada por la pandemia de la covid-19 ha conllevado una profunda crisis económica como consecuencia de las restricciones sobre la movilidad y la actividad productiva.

Con este panorama general, la banca cooperativa debe contribuir a proporcionar horizontes de estabilidad, certeza y confianza allí donde opera. Desde la solvencia, la vinculación con el territorio, el conocimiento de los agentes económicos y la sensibilidad a las cuestiones sociales y ambientales; asuntos consustanciales a nuestro modelo de banca.

Sustentando esa certidumbre y confianza, tanto a nivel individual como institucional, es como podemos ayudar a empresas, autónomos y emprendedores a innovar, a generar riqueza y a crear empleo estable y de calidad. Así es como entendemos el desempeño financiero en el Grupo Cooperativo Cajamar.

La multilateralidad, la seguridad jurídica, la planificación a largo plazo, la relación entre las personas e instituciones, la cooperación, la integración, y tantos otros mecanismos que conocemos, deben ser los elementos y prácticas habituales en nuestras vidas. Y todo ello dentro de un marco ético que nos permite ganar el futuro sacrificando responsablemente algo del presente.

En definitiva, este es el modelo de sostenibilidad que venimos promoviendo desde el Grupo Cooperativo Cajamar basado en las personas, las ideas y los territorios: garantizar el bienestar y el desarrollo de las personas, generando ideas e innovación que

contribuyan a articular y vertebrar los territorios.

Las entidades bancarias debemos acompañar a las pymes, a los autónomos y a los emprendedores a gestionar de forma más eficiente sus riesgos para que puedan seguir innovando, invirtiendo con confianza y generando empleo. Pero, sobre todo, para asumir los grandes retos que nos plantean los tres grandes macroprocesos que van a definir nuestro futuro a corto, medio y largo plazo: la descarbonización de la economía, la transformación digital, y una economía basada en el conocimiento. Sin duda, todos ellos están estrechamente interrelacionados y desembocarán en una estructura económica mucho más eficiente, más desmaterializada y menos dependiente del carbono, y en donde los activos intangibles y el conocimiento serán fundamentales para mejorar la competitividad de las empresas en un entorno de sostenibilidad y de corresponsabilidad.

La transición ecológica comenzó años atrás, en 2015, con dos hitos capitales: el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible; y un horizonte de llegada, el año 2030. En este periodo debemos concentrar todos nuestros esfuerzos para adaptarnos y sentar las bases de una economía más sostenible. El sector bancario tiene una gran responsabilidad ante sí para acelerar el proceso y evitar que nadie se quede en el camino. En definitiva, para contribuir a una transición justa.

Entender bien estos procesos, su alcance y sus consecuencias, sus riesgos y oportunidades, es fundamental para que la actividad bancaria realice bien su papel de acompañamiento a las empresas y a las familias. Entender bien estos procesos es profundizar en las

finanzas sostenibles y en la incorporación de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la actividad financiera.

La adhesión del Grupo Cooperativo Cajamar a los Principios de Banca Responsable el pasado año nos está permitiendo profundizar en un modelo de banca más comprometida con nuestro entorno en términos de ética, responsabilidad y sostenibilidad. Pero igualmente nos está permitiendo reforzar de forma introspectiva nuestro modelo de economía social, el compromiso con los territorios, la vinculación con los sistemas productivos locales, con el medio rural, y, sobre todo, con las personas, que son la esencia y la proyección necesaria de la banca cooperativa.

El *Informe de Sostenibilidad* del Grupo Cooperativo Cajamar, año tras año, pretende atender nuestro compromiso de transparencia y trasladar a la sociedad nuestro desempeño económico-financiero, pero también nuestro desempeño social, ambiental y de gobernanza, incluyendo necesariamente, por nuestra singular naturaleza, el desempeño cooperativo. Además, el presente documento pretende servir de base para el reporte del *Informe de progreso* ante el Pacto Mundial (Global Compact), revalidando nuestro compromiso adquirido desde hace trece años con sus diez principios.

Contamos con la solvencia y los recursos económico-financieros, tecnológicos y humanos necesarios para afrontar los grandes desafíos que nos plantea el futuro. Y sobre todo contamos con el impulso, el aval y el respaldo explícito de nuestros accionistas, socios y clientes, así como de nuestros empleados, que, desde su profesionalidad, ética, compromiso y dedicación, hacen posible y visible nuestro gran proyecto de banca cooperativa y de banca social.

Principales hitos ASG¹ en 2020

El Grupo Cooperativo Cajamar ha seguido en 2020 construyendo y avanzando hacia un modelo de banca más responsable y sostenible.

¹ Ambientales, Sociales y de Gobernanza

² Marco de Propensión al Riesgo (RAF, por sus siglas en inglés)

Primer desembolso en base al compromiso adquirido para la suscripción de 1M € en el fondo de capital riesgo de impacto social promovido por AFI y la plataforma de financiación participativa La Bolsa Social.

Ante la evolución de la crisis sanitaria provocada por la covid-19 se activa el Plan de Continuidad de Negocio (PCN) previsto en nuestros protocolos, garantizando el funcionamiento de nuestro Grupo ante cualquier circunstancia.

Compensación del 100 % de las emisiones de CO₂ declaradas en 2019 a través de un proyecto para la conservación de la Amazonia en Perú.

Nos adherimos al manifiesto para una recuperación verde y sostenible en la gestión de la salida de la crisis de la covid-19 en España.

Nos unimos al programa Target Gender Equality de Naciones Unidas, con el compromiso de establecer y cumplir objetivos ambiciosos para aumentar el liderazgo de las mujeres en los negocios.

La prestigiosa consultora internacional, Great Place to Work identifica y certifica al Grupo Cajamar como un lugar excelente para trabajar.

Nos adherimos a la iniciativa RE100, una plataforma colaborativa por la cual empresas influyentes se comprometen a que su energía sea 100 % renovable.

Sustainalytics otorga al Grupo Cooperativo Cajamar la 2ª mejor calificación mundial, entre 378 entidades incluidas en la subindustria de banca diversificada (minorista), en gestión de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza.

Aprobados los marcos de referencia para futuras emisiones de nuestros bonos verdes y sociales, cuyos fondos netos destinaremos a la financiación o refinanciación de proyectos o activos sostenibles desde el punto de vista ambiental y social.

Inclusión en el RAF² de indicadores de concentración en sectores intensivos en carbono, incorporando e identificando de forma prospectiva los factores climáticos y las métricas que la entidad ha ido desarrollando, anticipándose a las expectativas regulatorias asociadas a la mitigación del cambio climático.

Nuevo reconocimiento al Grupo por la gestión de la huella de carbono y el cambio climático por parte del Carbon Disclosure Project (CDP) obteniendo la calificación A-, lo que nos posiciona en una situación de liderazgo dentro del sector bancario en España.

Se pone en marcha "Plataforma Tierra", un ambicioso proyecto creado por el Grupo Cooperativo Cajamar con el objetivo de impulsar la transformación y digitalización del sector agroalimentario.

Análisis del entorno

La covid-19 ha tenido un efecto inminente en todas las dimensiones de nuestro entorno. En un análisis del mismo, se puede apreciar como su influencia es global y absoluta, logrando en un tiempo récord impulsar nuevas tendencias y acelerar o frenar otras ya existentes en cada una de sus dimensiones.

Macrotendencias en el entorno del Grupo Cooperativo Cajamar



Nuevas tendencias impulsadas	Importantes paquetes de estímulo como el NextGenerationEU	Fuerte caída del PIB y debilitamiento de la economía mundial		Estado de alarma y restricciones de movilidad para combatir la crisis sanitaria	Incremento del gasto I+D y confianza en la Ciencia Priorización de las áreas de bioseguridad		Gran impulso al teletrabajo
Tendencias existentes aceleradas		Descarbonización de la economía y transición energética	Expansión de las monedas digitales y descentralizadas Creciente protagonismo de las Finanzas sostenibles		Digitalización Inversión en ciberseguridad	Percepción de la vulnerabilidad climática Pacto verde europeo	Mayor polarización y radicalización de la sociedad Incremento de las desigualdades
Tendencias no afectadas	Inestabilidad geopolítica y auge de los nacionalismos		Se mantiene el escenario de bajos tipos de interés Proliferación de nuevos competidores disruptivos (FinTech, RegTech, BigTech)	Expectativas regulatorias para la incorporación de factores medioambientales en la gestión de riesgos Plan de acción de la UE de Finanzas Sostenibles (divulgación y transparencia)	Robotización, inteligencia artificial y big data	Aumento de las demandas ambientales de los grupos de interés	Envejecimiento de la población
Tendencias ralentizadas	Reducción de la externalización con la repatriación de actividades estratégicas	Aumento del desempleo cambiando la tendencia previa a la pandemia					Despoblamiento rural
	POLÍTICO	ECONÓMICO	SECTORIAL	LEGAL/REGULATORIO	TECNOLÓGICO	AMBIENTAL	SOCIAL

Las consecuencias inmediatas han sido devastadoras, con una gran pérdida de vidas humanas, colapsos de los servicios sanitarios, restricciones a la movilidad de las personas, cierre de empresas y numerosas personas en situación de vulnerabilidad como consecuencia de la pérdida de sus empleos.



Sin embargo, la aparición de esta pandemia podría servir también como catalizador de cambios

beneficiosos, tal y como apuntan gran parte de las tendencias identificadas en este análisis del entorno. Tendencias que son fruto de un aumento de nuestra percepción de vulnerabilidad climática ante la pérdida de biodiversidad, de un mayor reconocimiento para los trabajadores y sectores esenciales, la constatación de la existencia de peligrosas desigualdades en nuestras sociedades, y el convencimiento de que es necesario lograr una mayor coordinación entre países y administraciones.

Es decir, existe una oportunidad de que esta crisis y el proceso de reconstrucción aparejado, se conviertan en un punto de inflexión en nuestro camino hacia la transición ecológica, la reducción de brechas y desigualdades, y la sustitución de una visión a corto por otra a más largo plazo, todos ellos paradigmas que conforman los postulados que defiende un desarrollo sostenible deseado y para el que seguiremos trabajando desde el Grupo Cooperativo Cajamar.

1

Grupo Cooperativo Cajamar



20 Informe de
20 Sostenibilidad


**INFORMACIÓN
RELACIONADA**

Cultura corporativa
y Sistema Ético de Gestión

Política de Sostenibilidad

Nuestras cifras clave

Los **7** Principios Cooperativos y nuestro Sistema Ético de Gestión, junto con los valores, misión, visión y propósito del Grupo, conforman la cultura empresarial, que establece un singular marco de actuación y de relación con nuestro entorno, donde las personas prevalecen sobre el capital

Somos el **1º** grupo financiero cooperativo de España por volumen de activos y uno de los grupos de referencia, en el ámbito del crédito cooperativo del sur de Europa


3,5 MILLONES DE CLIENTES
1,4 MILLONES SON SOCIOS


Entidad referente en el sector agroalimentario con un **15,03 %** Cuota de mercado sector primario

18 cooperativas de crédito forman el Grupo Cooperativo Cajamar, junto con el Banco de Crédito Social Cooperativo que actúa como su cabecera

Presentes en **46** provincias del territorio nacional, apoyando a la economía real, comprometidos con el territorio y apostando por los sistemas productivos locales y la valorización del medio rural

Una de las **12** entidades españolas consideradas significativas y que son supervisadas por el MUS (Mecanismo Único de Supervisión)

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



88.369 millones de euros de negocio total gestionado



53.617 millones de euros de activos



6.215 empleados



910 oficinas
145 agencias



15,49 % Coeficiente solvencia
Phased in



235,23 % Ratio liquidez
LCR

2ª Mejor calificación mundial entre 378 entidades incluidas en la subindustria de banca diversificada (minorista), otorgada por la agencia Sustainalytics, en gestión de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza



Hemos obtenido por **1º** año la **certificación** como 'Un Gran Lugar para Trabajar'. Reconocimiento en el ámbito de la gestión de personas y estrategia de negocio más prestigioso en el ámbito nacional e internacional, que se otorga anualmente a los mejores empleadores del mundo

Compensamos el **100 %** de nuestras emisiones de CO₂, destinando la cuantía económica correspondiente a proyectos de conservación de la Amazonía a través de Madre de Dios (Perú)



Banca cooperativa, Grupo Cooperativo Cajamar y transición ecológica

Un modelo de banca fundamentado en unos principios cooperativos que hacen prevalecer las personas sobre el capital.

Surge el movimiento cooperativo, bajo unos ideales y principios, que darán lugar al movimiento de crédito cooperativo, con el objetivo de mejorar el acceso a la financiación de las personas, bajo las premisas de autoayuda, responsabilidad y solidaridad.

Que cumple un papel esencial en la dinamización de las economías locales aportando equilibrio al sistema financiero.

Diferentes crisis permitieron al cooperativismo de crédito demostrar su resiliencia, al exhibir mayor resistencia para superar momentos de dificultad que otros bancos comerciales, y se erigió como un componente que podía diversificar y estabilizar el sistema, por lo que el modelo de banca cooperativa queda ampliamente aceptado.

Enfocado y adaptado a su entorno, preparado para dar respuesta a los nuevos retos.

Los principales grupos cooperativos financieros europeos, llevan a cabo un profundo proceso de reestructuraciones. Este proceso, que en nuestro país es liderado por el Grupo Cooperativo Cajamar, les ha permitido mejorar su eficiencia y fortalecer su solvencia, manteniendo su compromiso social fundacional, arraigo territorial y vinculación al tejido productivo local.

Que lo convierten en una palanca de cambio valiosa y eficaz en favor de la transición hacia un desarrollo sostenible.

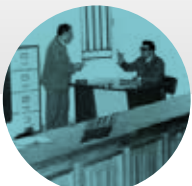
La banca cooperativa, por su capacidad y características, debe convertirse en un agente protagonista en la transición a un modelo productivo y social más ecológico y justo, que logre superar la situación de emergencia climática a la que nos enfrentamos y que haga posible el mantenimiento de las actividades humanas sin comprometer la sostenibilidad de los recursos del planeta.

NACIMIENTO Y EXPANSIÓN DEL MODELO COOPERATIVO

FASE DE CONSOLIDACIÓN Y ACEPTACIÓN DEL COOPERATIVISMO DE CRÉDITO

ADAPTACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN DE LA BANCA COOPERATIVA EN EUROPA

TRANSICIÓN ECOLÓGICA

1844	1850	1895	1929	1970	1995	2000	2009	2014	2015	2030	
En Lancashire (Inglaterra), los Pioneros de Rochdale fundan la primera cooperativa	Surge la primera cooperativa de crédito en Sajonia, y pronto el modelo se expande al resto de Europa y más tarde a Norteamérica	Se funda la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y se establecen los principios cooperativos	Primera prueba de fuego: inicio de la gran depresión mundial	<i>Expansión del cooperativismo de crédito en aquellas regiones con menos presencia (África, América Latina, Asia y Oceanía)</i>	Varios bancos cooperativos europeos fundan la EACB para defender los intereses de los bancos cooperativos en Europa	Revisión y actualización de los principios cooperativos por la ACI, respetando la esencia de su creación	Fusión de Grumeco con CR de Málaga, y esta última con CR de Almería (nace Cajamar)	Constitución del primer Grupo Cooperativo Cajamar y SIP asociado: Cajamar, Caja Campo, CR Casinos y Caixa Albalat	Constitución del Banco de Crédito Social Cooperativo (cabecera del Grupo)	Lanzamiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ONU. Acuerdo de París, para combatir el cambio climático	Plazo límite fijado para la consecución de los ODS
											

Inicio de la actividad	Cronograma del Grupo Cooperativo Cajamar. Antecedentes y evolución histórica	Hitos banca cooperativa española
1900 > CA y CR del Campo de Cartagena 1903 > CR San Isidro-Castellón 1913 > CR del Duero 1917 > CR de Cheste y CR del Círculo Católico 1923 > Credicoop Castellón 1926 > CR de Nules 1931 > CR de Burriana 1935 > CR de Vilafamés y CR de Almenara 1938 > CR de Vilavella 1946 > CR de Valencia y CR de Chilches 1951 > CR de Alicante 1959 > CR de Petrer 1961 > CR de Málaga 1963 > CR de Almería y CR de Turís 1964 > CR La Unión-Caja Campo (Requena) 1968 > CR de Altea 1969 > Grumeco, CR de Villar, CR de Torrent y CR de Callosa 1970 > CR de Casinos 1972 > CR de Baleares y CR de Sant Vicent de La Vall d'Uixó 1978 > CR de Canarias 1981 > CR de Alginet 1982 > CR Elche 1989 > Fusión de la Cooperativa A. y CR del Campo de Cartagena con CR de Almería 1999 > CR Albalat dels Sorells 2001 > Credit Valencia	Fusión de Grumeco con CR de Málaga, y esta última con CR de Almería (nace Cajamar) — 2000 Se fusionan CR de Alicante y Credicoop con CR de Valencia (nace Ruralcaja) — 2002 Fusión de CR de Elche con Ruralcaja — 2003 Fusión de CR del Duero con Cajamar — 2007 2009 — Constitución del primer Grupo Cooperativo Cajamar y SIP asociado: Cajamar, Caja Campo, CR Casinos y Caixa Albalat CR de Baleares se fusiona con Cajamar — 2010 Caja Campo se fusiona con Cajamar — 2011 Fusiones de CR de Castellón San Isidro y de Ruralcaja con Cajamar — 2012 Fusiones de CR Casinos, Crèdit Valencia y CR Canarias con Cajamar — 2013 2014 — Constitución del Banco de Crédito Social Cooperativo (entidad cabecera del Grupo) Fusión de CR Albalat dels Sorells con Cajamar — 2018 ● Fusiones entre entidades ● Hitos en la formación del Grupo Cooperativo Cajamar	1865 > Aparecen las primeras cooperativas de crédito. "Manantial de crédito"(Madrid) 1906 > Promulgación de la Ley sobre Sindicatos Agrícolas y Pósitos del 20 de enero 1906 1931 > Decreto de cooperativas de crédito 1942 > Promulgación de la Ley de Cooperación 1957 > Se forma CRUNA, primer órgano de ámbito nacional que impulsará el crédito cooperativo 1978 > Promulgación de la Ley General de Cooperativa y RD 2860/1978, de 3 de noviembre, por el que se regulan las cooperativas de crédito 1986 > En virtud del Real Decreto Legislativo 1298/1986, de 28 de junio, se concede a las cooperativas de crédito el carácter de entidades de crédito, al igual que también lo son los bancos privados, las cajas de ahorros o las entidades oficiales de crédito 2008 > La Circular 3/2008 del Banco de España, de 22 de mayo, establece las condiciones para la existencia y autorización de los Sistemas Institucionales de Protección (SIP) 2012 > Publicación de Reales Decretos sobre reestructuración y saneamiento del sistema financiero español 2017 > Reforma del régimen jurídico de las cooperativas de crédito en virtud de las medidas contempladas en el RD Ley 11/2017, de 23 de junio, de medidas urgentes en materia financiera

Modelo de integración del Grupo Cooperativo Cajamar

Hemos sido pioneros en España en adoptar la fórmula de integración en un grupo consolidable, permitiendo promover un sistema de apoyo y defensa mutua entre las entidades miembro, fortaleciendo nuestro modelo de banca cooperativa.



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

Elementos de la cultura corporativa

El modelo cooperativo del Grupo se basa en tres pilares a partir de los que se articula la cultura corporativa como elemento transformador interno (modelo avanzado de banca cooperativa) y externo (impacto socioeconómico y ambiental positivo). El primer pilar son las PERSONAS y su capacidad para generar y compartir IDEAS e innovación desde la cooperación, el emprendimiento y la generación de certidumbre, permitiendo contribuir a articular los TERRITORIOS y crear un entorno adecuado para el desarrollo sostenible.

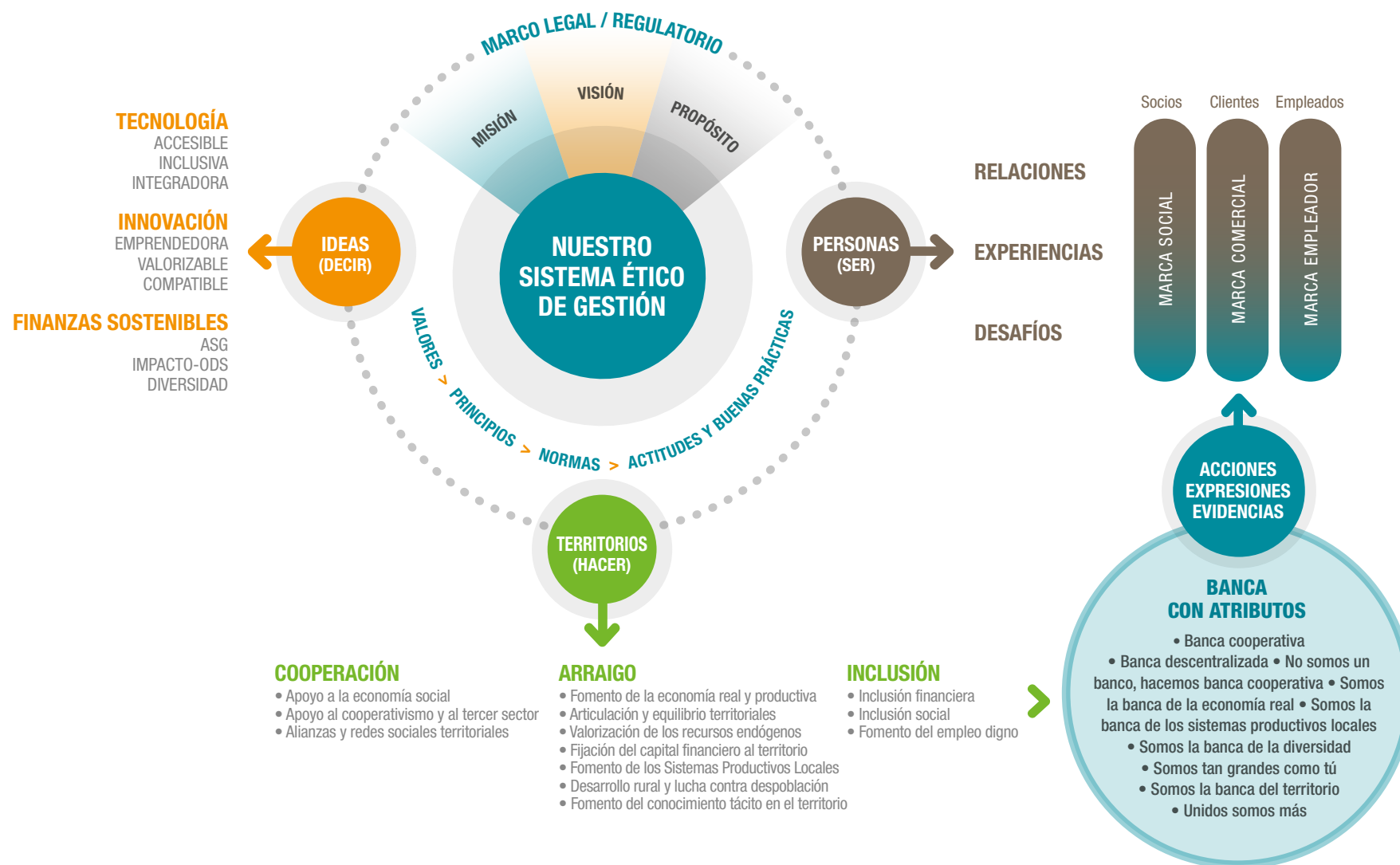
Los socios, clientes y empleados (PERSONAS) constituyen las principales palancas de la cultura corporativa y de un modelo de negocio que propicia relaciones estables y experiencias comunes para abordar los principales desafíos a los que hemos de hacer frente. Este modelo relacional permite generar certidumbre ante el proceso de transición económica, social y ambiental en curso, utilizando de forma efectiva y prudente la tecnología, la innovación y las finanzas sostenibles (IDEAS). Y todo ello en un marco ético-creativo que integra de forma coherente el SER, el DECIR y el HACER.

El resultado es un desarrollo económico sostenible basado en la cooperación, en el arraigo al territorio y en la inclusión (TERRITORIOS) que permita al Grupo crecer con su entorno, crear valor compartido y contribuir a la consecución de su PROPÓSITO:

PROPÓSITO CORPORATIVO

Seguir garantizando el bienestar y el progreso de las PERSONAS cooperando para generar IDEAS e innovación que contribuyan a articular de forma sostenible los TERRITORIOS





Principales alianzas, adhesiones y reconocimientos



2

Gobierno Corporativo



20 Informe de
20 Sostenibilidad

**INFORMACIÓN
RELACIONADA**

Estatutos sociales del BCC

Gobierno corporativo
y Política de RemuneracionesInforme anual
de Gobierno CorporativoCódigo
de conductaPolítica
AnticorrupciónPrevención del Blanqueo de Capitales
y de la Financiación del TerrorismoReglamento Interno de Conducta
en el Mercado de Valores

Gobierno corporativo

El Grupo Cooperativo Cajamar entiende el gobierno corporativo como el conjunto de políticas, instrumentos y medidas que asientan las bases de las normas y prácticas por las que se rigen sus órganos de gobierno y que son necesarias para lograr su buen funcionamiento en la toma de decisiones. Asimismo, el buen gobierno corporativo garantiza un comportamiento ético y transparente que permite establecer un diálogo estable, leal y constructivo con los distintos grupos de interés.

La base cooperativa del Grupo Cooperativo Cajamar hace que los elementos fundamentales y las mejores prácticas de gobierno corporativo estén presentes en la organización. El Grupo combina de forma equilibrada elementos de gobierno vinculados a los principios cooperativos (un socio un voto, democracia interna, prevalencia de las personas sobre el capital, libertad de adhesión, etc.) y elementos de las sociedades de capital (acceso a los mercados, protección de los accionistas minoritarios, estabilidad del capital, etc.) lo que le permite captar recursos de los mercados de capitales mayoristas y, a su vez, fijar capital al territorio, creando un desarrollo socioeconómico vinculado con

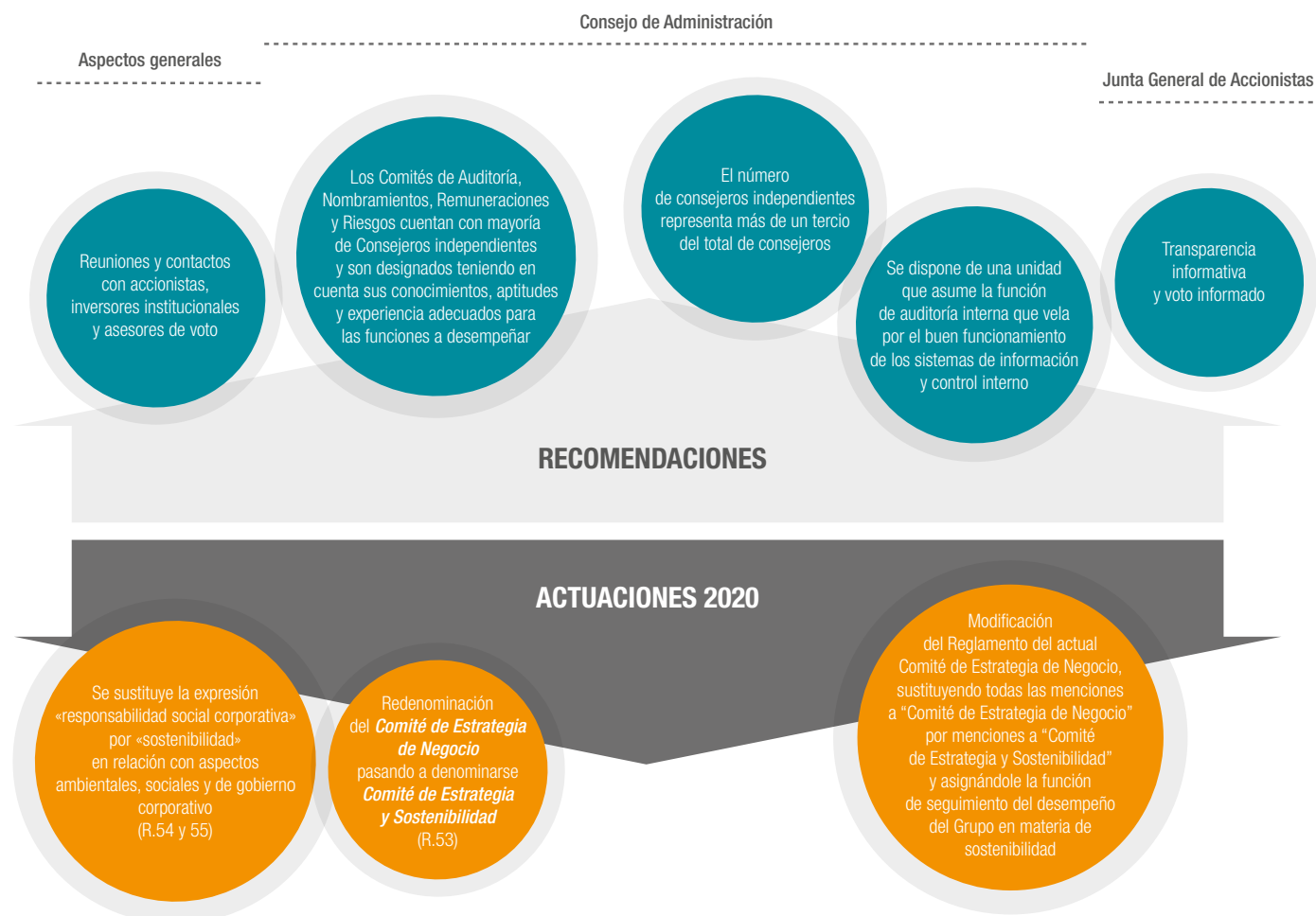
la economía productiva y, especialmente, con la economía social. El desarrollo de la actividad financiera del Grupo Cooperativo Cajamar en un entorno ético y de buena gobernanza permite reducir la incidencia que puede tener en la organización los costes de agencia, así como hacer más duraderos y estables los vínculos con los grupos de interés, especialmente con sus accionistas, socios, clientes y empleados.

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

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

Seguimiento recomendaciones Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas (CNMV)

Aunque las recomendaciones del *Código de Buen Gobierno* no son de aplicación directa al Grupo Cooperativo Cajamar, al no tener ninguna de las entidades que lo integran la consideración de entidad cotizada, el Grupo considera como una buena práctica de mercado la evaluación de su seguimiento, bajo el principio de cumplir o explicar, mostrando el compromiso del Grupo respecto del seguimiento de los mejores estándares en materia de gobernanza. En junio de 2020, con motivo de la publicación de una nueva versión revisada de dicho Código y atendiendo a la mayor relevancia de la sostenibilidad y de los aspectos no financieros, BCC ha llevado a cabo una serie de actuaciones para reforzar el seguimiento de los aspectos ASG, situándose el grado de seguimiento de las recomendaciones del nuevo Código en torno al 90%.



Principales fortalezas de nuestro gobierno corporativo



TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN COMO PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

- Auditoría interna vela por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno.
- Contribución a maximizar la difusión y la calidad de la información a disposición del mercado, de los inversores y demás grupos de interés.
- El Grupo es miembro como líder del Clúster de transparencia, buen gobierno e integridad constituido por Forética.



ROBUSTEZ E IDONEIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- Compromiso con el cumplimiento de las normas y principios éticos así como de la legislación vigente.
 - Plan Estratégico.
 - Control Interno.
 - Auditoría Interna.
- Sólida estructura de Comisiones que respaldan al Consejo y disposición de un procedimiento para la autoevaluación anual del funcionamiento del Consejo.
- Desempeña sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio y se guía por el interés social.

GESTIÓN RESPONSABLE Y ÉTICA EMPRESARIAL

- **Comité de Estrategia y Sostenibilidad**, con especial función de seguimiento del desempeño del Grupo Cooperativo Cajamar en materia de sostenibilidad, en sus vertientes medioambientales, sociales, y de gobernanza (política de inclusión financiera y política medioambiental).
- **Política de Derechos Humanos** (adherido como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas).
- **Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo**. Formación y concienciación para la gestión integral de la prevención.

- **Política de idoneidad**. Se establecen los procedimientos y mecanismos para garantizar que los Consejeros cumplen con los conocimientos, experiencia y cualidades personales, incluida profesionalidad e integridad personal, para el ejercicio de su cargo. El Comité de Nombramientos analiza los conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo.
- **Política de remuneración**. Tiene como objetivo alinear la remuneración aplicable al Grupo incluida la de los Consejeros con la promoción de una gestión del riesgo adecuada y eficaz en el Grupo.
- **Política de conflicto de interés**. Establece el deber de los Consejeros de comunicar al Consejo cualquier situación de conflicto y abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre las que puedan tener un interés personal.

- **Sistema Ético de Gestión**. Compromiso con los socios, clientes y empleados, fomentando actuaciones en el ámbito del desarrollo sostenible y la ética en los negocios.
- **Política anticorrupción**. Compromiso de mantener una posición de tolerancia cero frente a la corrupción en todas sus formas.
- **Gestión y Control de Riesgo** (Finanzas responsables).
- Buenas prácticas tributarias. Adhesión voluntaria al **Código de Buenas Prácticas Tributarias** propuesto promovido por la Agencia Tributaria.
- **Plan de Prevención de Riesgos Penales** como instrumento de control orientado a prevenir la comisión de delitos en el seno de la organización.

Órganos de gobierno: estructura y composición

El órgano soberano de BCC es la Junta General de Accionistas, siendo el Consejo de Administración, su Comisión Ejecutiva y sus Comités los órganos societarios de representación, administración, gestión y vigilancia de la entidad. Del Consejo de Administración dependen directamente las direcciones de Auditoría Interna, Control, Ciber Resiliencia, Finanzas Sostenibles y Economía Social y Comunicación. Para prevenir la comisión de delitos dentro de la organización, la entidad cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Penales. Además, el Grupo cuenta con un procedimiento para la autoevaluación anual del funcionamiento del Consejo de Administración.

Estructura del Consejo de Administración



Composición del Consejo de Administración

	Luis Rodríguez González Presidente Dominical / CE-CES		Marta de Castro Aparicio Vicepresidenta Independiente / CE-CR-CA-CN
	Manuel Yebra Sola Consejero Delegado Ejecutivo / CE		Ana Núñez Álvarez Vocal Independiente / CA-CR-CRe
	Bernabé Sánchez-Minguet Martínez Vocal Ejecutivo / CE		Luis Francisco Fernández-Revuelta Pérez Vocal Independiente / CA-CN-CRe
	Rafael García Cruz Vocal Ejecutivo / CE		María Teresa Vázquez Calo Vocal Independiente / CA-CR-CN
	Joan Bautista Mir Piqueras Vocal Dominical / CES		Antonio Cantón Góngora Vocal Independiente / CE-CA
	Juan Carlos Rico Mateo Vocal Dominical / CR-CRe-CES		Antonio José Carranceja López de Ochoa Vocal Independiente / CE-CR- CRe
	José Antonio García Pérez Vocal Dominical / CR-CN-CES		

CE
Comisión Ejecutiva

CR
Comité de Riesgos

CA
Comité de Auditoría

CN
Comité de Nombramientos

CRe
Comité de Remuneraciones

CES
Comité Estrategia y Sostenibilidad

 No Ejecutivo (Grupo Cajamar)

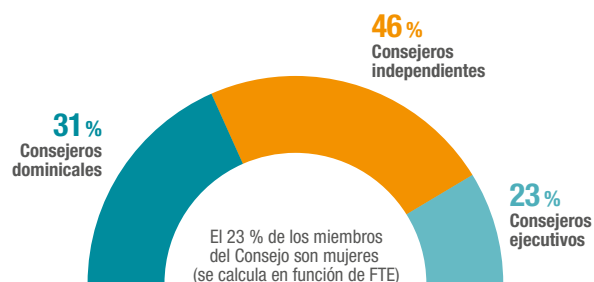
 No Ejecutivo (Otras entidades Grupo Cooperativo Cajamar)

 Independiente

 Ejecutivo

Indicadores de Gobierno Corporativo

Estructura del Consejo de Administración



Remuneración del Consejo de BCC en 2020 (miles de euros)

Honorarios	1.286,63	Seguridad Social	51,47
Retribución fija	1.412,30	Primas Asistencia	418,50
Otras retribuciones	76,11	Prestaciones post-empleo	86,46
Total	3.331,47		

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

Órgano de Gobierno	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				> 55 años				Total			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo de Administración	0	0,0 %	0	0,0 %	4	25,0 %	2	12,5 %	8	50,0 %	2	12,5 %	12	75,0 %	4	25,0 %
Comité de Dirección	0	0,0 %	0	0,0 %	6	66,7 %	1	11,1 %	2	22,2 %	0	0,0 %	8	88,9 %	1	11,1 %
Total	0	0,0 %	0	0,0 %	10	40,0 %	3	12,0 %	10	40,0 %	2	8,0 %	20	80,0 %	5	20,0 %

*Personas en el año.

Remuneración media del Consejo de Administración de BCC (miles de euros)

	Nº personas	Honorarios	Primas	Retribución fija	Prestaciones post-empleo	Seguridad Social	Otras remuneraciones	Total
Consejero ejecutivo	3	65,50	36,00	370,61	20,10	12,55	15,12	519,88
Hombre	3	65,50	36,00	370,61	20,10	12,55	15,12	519,88
Consejero no ejecutivo	13	83,86	23,88	300,46	26,16	13,82	30,45	136,29
Hombre	9	81,80	21,92	300,46	26,16	13,82	30,45	144,96
Mujer	4	88,48	28,31					116,79

Remuneración media del Comité de Dirección de BCC (miles de euros)

	Nº personas	Retribución fija	Prestaciones post-empleo	Seguridad Social	Otras remuneraciones	Total
Comité de dirección	9	229,26	16,77	14,62	17,20	277,85
% Mujer/Hombre	12,50 %	84,81 %	84,64 %	105,61 %	51,72 %	83,74 %

Compromiso normativo con los grupos de interés

El Código de Conducta del Grupo Cooperativo Cajamar es el código ético interno más transversal con el que cuenta la entidad, regulando el comportamiento de los empleados, directivos y miembros de los órganos de gobierno, y recogiendo una serie de normas, principios éticos y valores de obligado conocimiento y cumplimiento.

La Dirección General de Control, junto con la Dirección General de Auditoría, se encargan de velar por el cumplimiento de éste Código, trasladando al Comité de Control, en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos, las posibles medidas correctoras y

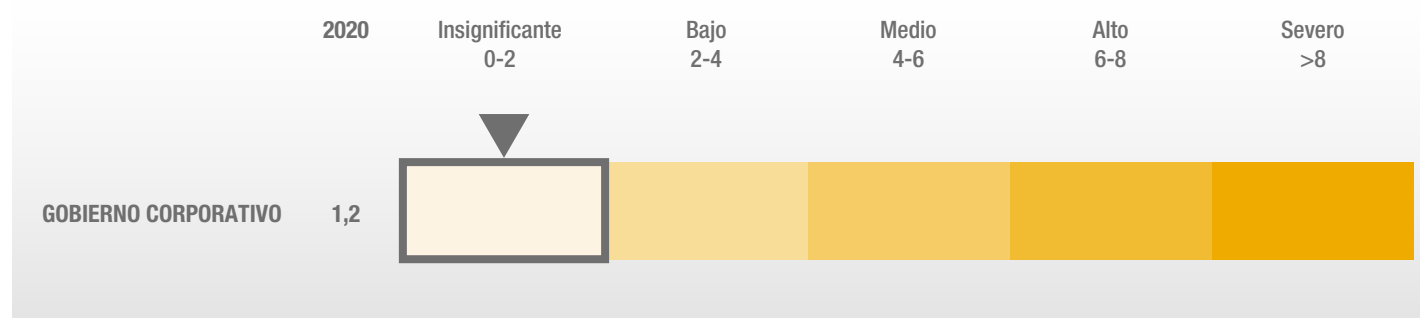
sancionadoras que se correspondan por el incumplimiento.

Este Código se complementa con toda una serie de políticas y códigos éticos, con objeto de regular nuestro comportamiento interno y las relaciones con los grupos de interés, acordes con la legislación y con la propia cultura corporativa.

En 2020, la agencia de rating ASG Sustainalytics, referente internacional en la evaluación de gestión de riesgos ASG, ha destacado la fortaleza del Grupo en cuanto a la Gobernanza Corporativa, asignándole un riesgo insignificante.



En 2020, la agencia de rating ASG Sustainalytics, referente internacional en la evaluación de gestión de riesgos ASG, ha destacado la fortaleza del Grupo en cuanto a la gobernanza corporativa, asignándole un riesgo insignificante.



ACTIVACIÓN DE MECANISMOS Y PROTOCOLOS DE GOBERNANZA ANTE LA COVID-19

Para asegurar la continuidad del negocio y de nuestros servicios,

el grupo Grupo Cooperativo Cajamar empezó a prepararse ante cualquier posible contingencia que pudiera ser provocada por la evolución de la covid-19, de forma que pudiéramos cumplir las obligaciones que emanan de la propia naturaleza de nuestra actividad financiera como servicio básico y esencial.

El Comité Estratégico del Plan de Continuidad de Negocio decidió activar el 17 de marzo el Plan de Continuidad previsto en nuestros protocolos para garantizar el funcionamiento de nuestro Grupo ante cualquier evento, circunstancia o contingencia que pudiera afectar de forma grave a su operativa.

Como consecuencia de ello, a partir de ese momento y durante el tiempo necesario, asumió el control de los mecanismos previstos en los protocolos el Comité Táctico del Plan de Continuidad de Negocio. Una vez constituido el comité, para la coordinación y ejecución de las decisiones adoptadas, se definieron cinco grupos de trabajo; Comunicación Corporativa, Recursos Humanos, Negocio y Sucursales, Reguladores y Tecnología/Soporte.

3

Modelo de Negocio



20 Informe de
20 Sostenibilidad

Modelo de negocio

La fortaleza de nuestro modelo de banca y su capacidad para generar certidumbre

La pandemia de la covid-19 ha irrumpido en nuestro país en 2020 como la peor crisis sanitaria del último siglo, y cuyos efectos colaterales están golpeando también sobre la actividad económica y social, con consecuencias aún impredecibles en su intensidad y duración.

En una coyuntura como la actual está siendo crucial la función que desempeñan las entidades financieras, que deben actuar como correa de transmisión de las medidas económicas decretadas y poner a disposición de la sociedad un amplio volumen de recursos públicos y privados que aseguren la liquidez y el crédito necesarios para mitigar los efectos de esta ralentización de la actividad empresarial. También será esencial el papel de las entidades financieras para lograr el restablecimiento de la normal actividad empresarial y de la economía, siendo especialmente relevante el de aquellas que sean capaces de aportar confianza en una situación de creciente volatilidad y complejidad como la actual.

Desde el Grupo Cooperativo Cajamar, hemos sido siempre conscientes de nuestra capacidad para

generar certidumbre, fortaleciendo la confianza de las comunidades dónde estamos presentes. Así nacimos, décadas atrás, como solución a la exclusión financiera a la que se veía sometida una parte de la población, muchas veces condicionada por su posición social o territorio de procedencia. La necesidad de ofrecer un apoyo específico a estas grupos desfavorecidos, sobre todo en el ámbito rural, impulsaron el crecimiento de entidades como la nuestra en todo el territorio nacional.

Otro elemento diferenciador que ha caracterizado nuestro modelo de negocio ha sido la apuesta por generar innovación y transferencia de conocimiento que aportarán valor en cualquier ámbito en general y en el sector agroalimentario en particular. Sin duda esto nos ha permitido ofrecer asesoramiento técnico a nuestros clientes, especialmente del sector *agro*, favoreciendo su rendimiento, reduciendo sus riesgos y, en definitiva, fortaleciendo de nuevo la confianza para el desarrollo de su actividad.

También, en la pasada crisis económica, que nuestro Grupo logró superar sin necesidad de

recurrir a ningún tipo de ayuda ni rescate, estuvimos en posición de liderar los procesos de reestructuraciones que se llevaron a cabo en el ámbito de las cooperativas de crédito. En algunos casos mediante fusiones y en otros mediante novedosos sistemas de alianzas e integraciones, de forma que muchas cooperativas lograron asegurarse las dimensiones y un fortalecimiento de sus estructuras que la excepcional situación exigía. De esta forma nuevamente el Grupo Cooperativo Cajamar aportó estabilidad y confianza a un sistema en crisis que anhelaba certidumbre.

Esta forma de hacer banca, cimentada sobre las premisas de autoayuda, responsabilidad y solidaridad, sustentada en unos principios éticos y en la prudencia como valor esencial de su gestión, ha logrado crecer en armonía con su entorno, y le ha permitido adquirir una gran capacidad de adaptación a diferentes escenarios y circunstancias, lo que le ha posibilitado desarrollar un papel destacado en favor de sus socios y clientes ante las crisis de diversa índole que hemos tenido que afrontar durante el último siglo.

Vivimos un momento de gran convulsión, con pérdidas generalizadas de confianza entre la población, y por eso afrontamos este momento con mucha responsabilidad, conscientes de nuestra capacidad y vocación

por favorecer la confianza de nuestras comunidades, y, al mismo tiempo, con la determinación de contribuir a las nuevas prioridades sociales que puedan aflorar en la era post-covid.

Preocupaciones sociales que han ganado importancia con la crisis



**PROTECCIÓN
DEL EMPLEO**



**ACCESO
A SOLUCIONES FINANCIERAS**



**PRESERVAR
LOS SECTORES ESENCIALES
Y ESTRATÉGICOS**



**MITIGAR
LAS DESIGUALDADES
CRECIENTES**



**CONSERVACIÓN
DEL MEDIOAMBIENTE
Y LA BIODIVERSIDAD**

SON AFRONTADAS DESDE EL GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR

**COMO EMPRESA
SOCIALMENTE RESPONSABLE**

que siempre ha mantenido su compromiso de afrontar y salir juntos de los desafíos, manteniendo los puestos de trabajo y sin dejar a nadie atrás

**COMO
ENTIDAD FINANCIERA**

que desde un modelo de banca de proximidad logra asegurar desde la primera línea la asistencia financiera a familias, empresas, pymes, comercios y autónomos

**COMO PARTE
DE LA CADENA
AGROALIMENTARIA**

volcada en un sector al que, como entidad bancaria referente, aportamos asistencia financiera y generamos innovación y transferencia de conocimiento para los agricultores y empresas del sector a través de nuestros centros de investigación agraria

**COMO GRUPO COOPERATIVO
QUE INTEGRA
LA ECONOMÍA SOCIAL**

a partir de un modelo de negocio y valores donde las personas prevalecen sobre el capital, y el beneficio no es el fin sino el medio para favorecer a nuestras comunidades

COMO ENTIDAD SOSTENIBLE

que sitúa el desarrollo sostenible en su marco estratégico y lo concibe como una oportunidad de reorientar las relaciones sociales y económicas hacia un nuevo modelo caracterizado por la economía sostenible, la digitalización y la descarbonización

LA IMPORTANCIA DEL SECTOR AGRO ANTE LA COVID-19

El confinamiento que sufrimos durante el estado de alarma ha puesto en evidencia la importancia del sector agroalimentario para nuestra economía y nuestro bienestar. Este constituye un sector estratégico para nuestro país, ya que desempeña una función primordial como fuente de producción de alimentos y recursos imprescindibles para la vida y la salud de la población. Además, contribuye de forma inequívoca a generar riqueza y empleo, fijando población al territorio, especialmente en el medio rural, y cumpliendo una función medioambiental insustituible de preservación de los ecosistemas y de articulación del territorio.

Durante las semanas más duras de la primavera de 2020, el sector agroalimentario desarrolló su actividad de forma ejemplar, garantizando la calidad, la cantidad, el precio y la seguridad de los alimentos que produce y que pone a nuestra disposición.

Por eso, ahora más que nunca, estamos orgullosos de formar parte de la gran cadena de la industria agroalimentaria, ser una de las entidades bancarias líderes en el sector, y de seguir aportando soluciones financieras y generar innovación y transferencia de conocimiento para los agricultores y empresas del sector a través de nuestros centros de investigación.

GRACIAS.
A TODOS LOS QUE FORMAMOS
LA GRAN CADENA AGROALIMENTARIA

<https://www.cajamar.es/es/comun/videos/adhagro/gracias-a-todo-el-sector-agroalimentario/>



Un modelo de banca diferencial, la banca cooperativa

Las entidades bancarias de naturaleza cooperativa, como la nuestra, comparten una serie de particularidades que las caracterizan y diferencian del resto. Entre estas singularidades destacan: su profundo arraigo a la economía real y local sustentada en la cercanía con sus socios y clientes; la posibilidad para estos últimos de convertirse en propietarios a partir de inversiones muy reducidas y que les permite participar en los procesos de gobierno con voz y voto directo; su alto nivel de capitalización gracias a la generación de excedentes no repartibles y la creación de fondos sociales con la vocación de hacer cumplir los principios y valores para los que se constituyeron.

Todas estas características, basadas en los principios cooperativos y la prevalencia de las personas sobre el capital, permite a entidades como la nuestra desarrollar modelos de negocio orientados a la creación de valor para sus miembros y una relación de confianza a largo plazo, opuesta al enfoque de maximización de beneficios adoptado por otros modelos de banca.

Esta relación única con los grupos de interés facilita la eficiencia y el buen gobierno, favorece la capacidad de adaptación a los cambios, y una mayor resiliencia y capacidad para mantener el empleo ante situaciones de crisis, generando estabilidad y dotando al sistema de una beneficiosa pluralidad.

El modelo de negocio que desarrolla el Grupo Cooperativo Cajamar se fundamenta en esta cercanía con las personas y comunidades que forman

nuestro entorno. Esta proximidad facilita el conocimiento de nuestros socios y clientes, lo que mejora nuestra capacidad para ofrecer asistencia financiera y la canalización del ahorro hacia, principalmente, proyectos que surgen de las propias comunidades donde estamos presentes, contribuyendo y mejorando el acceso a la financiación a familias, pymes y agricultores, entre otros. De esta forma, se contribuye a reducir el éxodo de personas de las zonas rurales y con menos densidad de población, así como fijar capital al territorio.

El Grupo Cooperativo Cajamar es en la actualidad el primer grupo cooperativo financiero del país y un ejemplo de crecimiento y desarrollo junto a su entorno. Un grupo que sigue apostando firmemente por la innovación, especialmente en el sector *agro*, y que mantiene entre sus objetivos una mezcla equilibrada de intereses sociales, económicos y ambientales, bajo los mismos principios inspiradores que sirvieron para fundar nuestro tipo de entidades cooperativas; mejorando el acceso de la financiación de sus miembros, fomentando la autoayuda, la responsabilidad y la solidaridad.

Convencidos de la importancia por preservar esta esencia, desde el Grupo Cooperativo Cajamar hemos estimado conveniente fijar unos indicadores que nos permitan valorar nuestro desempeño como entidad cooperativa y monitorizar su evolución. Estos además deben servirnos para reforzar el sentido de pertenencia, aumentar las posibilidades de comparación entre modelos de banca, y en definitiva enriquecer la información transmitida a nuestros grupos de interés.

Indicadores de desempeño cooperativo del Grupo

Participación y vinculación de socios

55,1 %
clientes
(primeros titulares)
son socios

76,2 %
volumen de negocio
aportado
por los socios

49,1 %
socios
altamente
vinculados

Apoyo a la economía social

2,62 %
volumen de negocio
aportado por
empresas de
Economía Social

3,23 %
del capital social
está suscrito
por empresas de
Economía Social

NUESTROS SOCIOS Y LA INTERRELACIÓN CON LA ECONOMÍA SOCIAL

Lucha por la exclusión financiera

31,22 %
de nuestros puntos
de atención ubicados
en poblaciones
<5.000 hab

75,12 %
cobertura de la
población radicada
en estos núcleos
<5.000 hab

INCLUSIÓN FINANCIERA Y DIVERSIDAD

43,7 %
de personas socias
mujeres

23,7 %
de personas socias
viven en poblaciones
<10.000 hab

14,1 %
de personas
socias jóvenes
(<35)

Apertura, diversidad y no discriminación

Solidaridad y voluntariado

9.526
estudiantes
beneficiados EF*

177
voluntarios EF*

33,13 %
empleados miembros
del equipo solidario

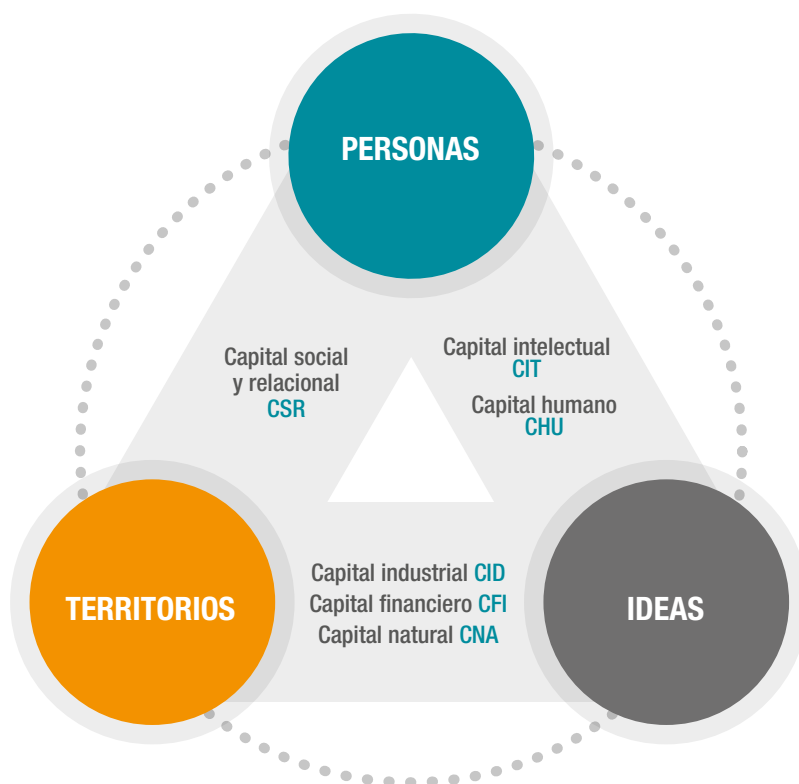
COMPROMISO CON EL ENTORNO

6.163
participantes
en eventos
de transferencia
y divulgación

Transferencia del conocimiento

* Programa de voluntariado
de Educación Financiera

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



PREMISAS Y RESTRICCIONES

$\Delta \text{CNA} \geq (\text{absoluto})$

Preservación de los ecosistemas e idea fuerte de la sostenibilidad. El capital natural no puede ser compensado con otros capitales. Debe mantenerse o crecer.

$\Delta \text{CHU} \geq \Delta \text{CFI}$

Principios de la economía social y anteposición de las personas al capital.

$\Delta \text{CIT} \geq \Delta \text{CID}$

Digitalización y descarbonización de la economía. Economía de los intangibles.

$\Delta (\text{CIT} + \text{CHU} + \text{CID} + \text{CNA} + \text{CSR}) \geq 0$

Impacto positivo en la sociedad y el medioambiente, y mejora en la dotación de los capitales.

$\Delta \text{CHU} \geq \Delta \text{CID}$

Bienestar y empleo.

$\Delta \text{CID} \geq \Delta \text{CFI}$

La economía financiera al servicio de los territorios y de los sistemas productivos locales.



Desde el Grupo Cooperativo Cajamar se entiende la creación de valor compartido como objetivo esencial para desplegar su modelo de negocio basado en las PERSONAS, las IDEAS y los TERRITORIOS.

A partir de unos recursos iniciales se desarrollan las principales actividades con la estrecha participación de socios, clientes y aliados. Este proceso de transformación está sustentado en las características propias de nuestro modelo de banca de base cooperativa, con vocación social y gestión responsable comprometida con la sostenibilidad, y que se encuentran perfectamente alineadas con la misión, visión y valores de la organización.

El territorio como base productiva: nuestra apuesta por el desarrollo local sostenible y la valorización del medio rural

Cada territorio contiene unas características particulares que lo hacen especial desde el punto de vista productivo: recursos naturales, rentas de localización, hábitat consolidados de innovación, etc. Estas especificidades permiten generar estímulos para la creación de pequeñas y medianas empresas integradas en un marco productivo común con base en el territorio, así como orientadas a la innovación continua y al funcionamiento en red.

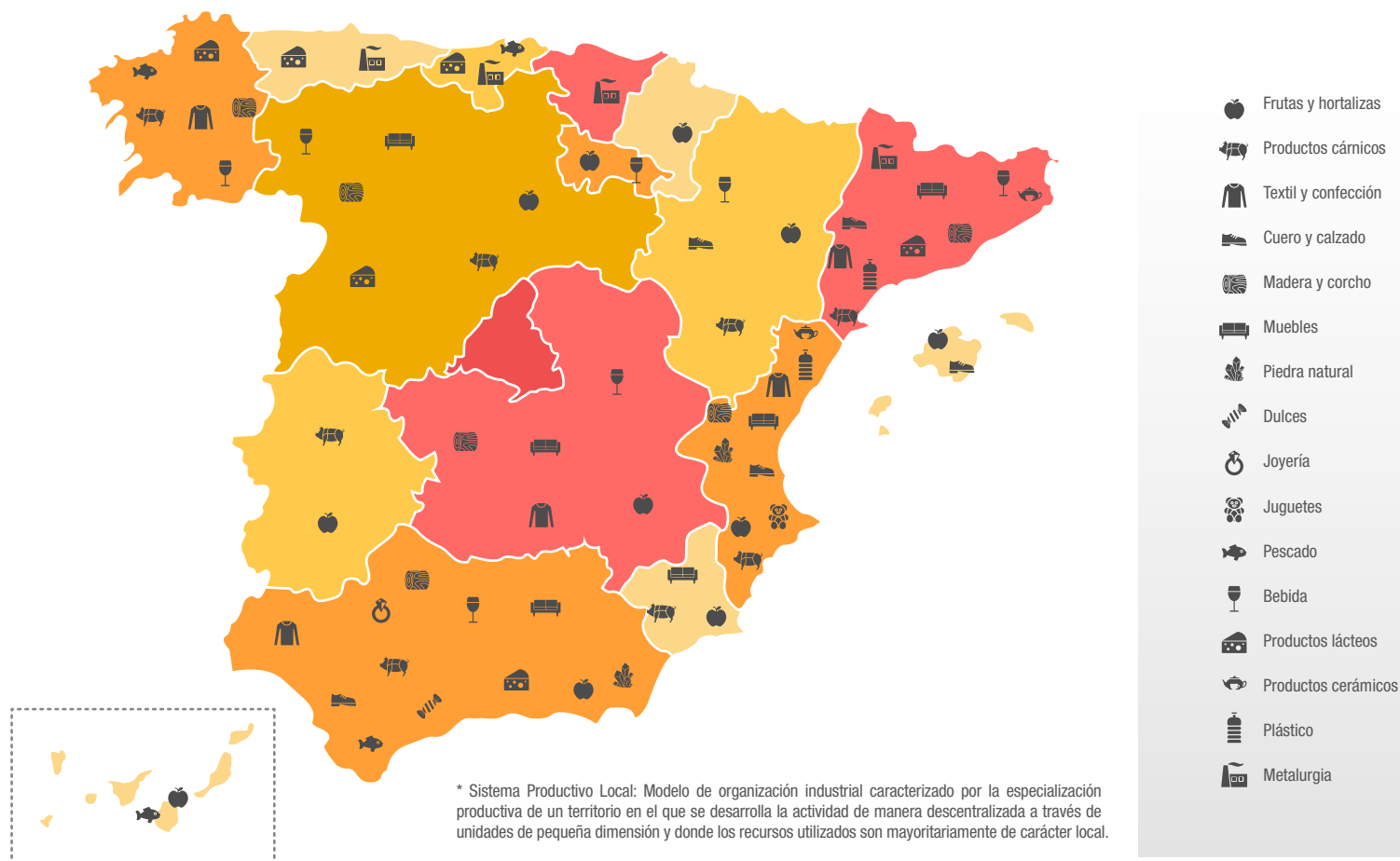
La especialización productiva suele ser habitual en estos sistemas productivos locales, pero también se dan procesos complementarios de diversificación a través del desarrollo de industrias y servicios auxiliares que permiten garantizar cadenas de suministro confiables. Igualmente suelen convivir mecanismos de competencia y cooperación interempresarial que facilitan el aumento de la eficiencia y la competitividad del tejido productivo, la aparición de economías externas, así como el impacto social y ambiental positivo que permite a las empresas crecer con el entorno (creación de valor compartido).

Los sistemas productivos locales, los polos y distritos industriales, los parques y centros de innovación, contribuyen a crear un modelo productivo muy sólido e innovador con base en el territorio y en el que el Grupo Cooperativo Cajamar está muy implicado. De hecho, los orígenes del Grupo están asociados a determinados sistemas productivos locales de base agropecuaria. Los sistemas productivos locales son el marco idóneo para el desarrollo potencial de los valores de la economía social y de la banca cooperativa, así como para crear empleo de calidad, fijar capital al territorio y promover el desarrollo local sostenible.



Caracterización de los sistemas productivos con anclaje territorial

Principales Sistemas Productivos Locales* en España



4

Gestión del Riesgo



20 Informe de
20 **Sostenibilidad**

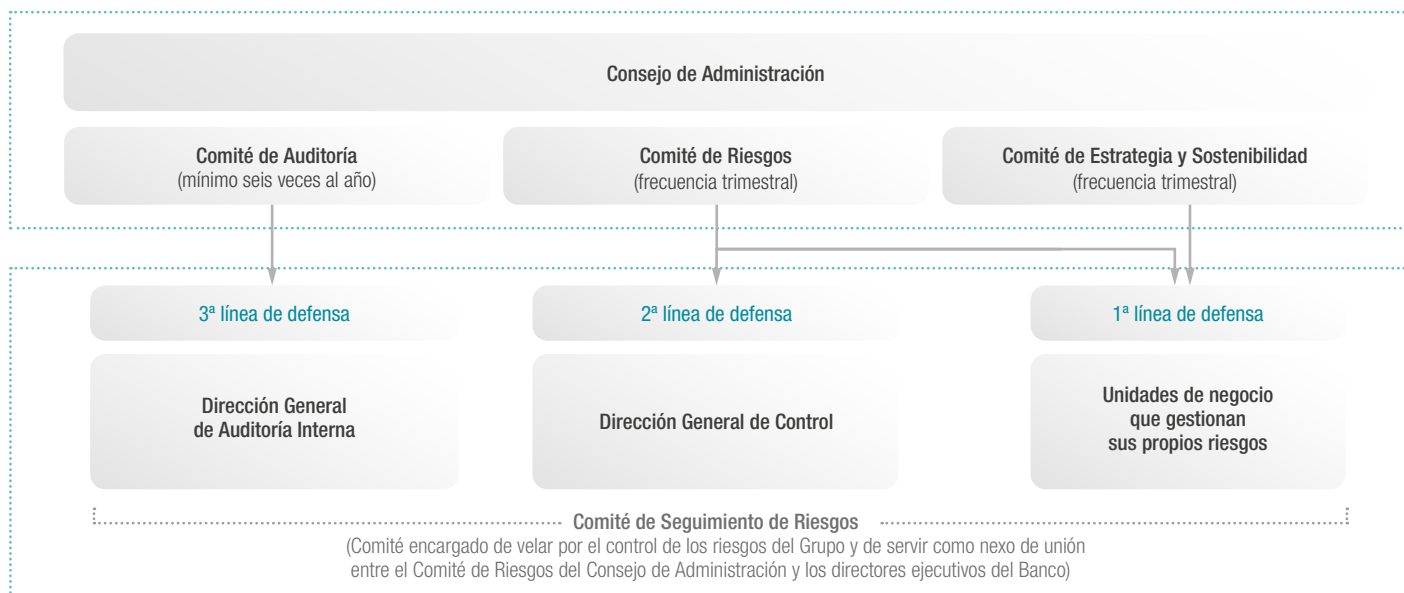


Gestión del riesgo

Fuerte tradición y cultura en la gestión y control de riesgos

La gestión de riesgos ha sido tradicionalmente una de las prioridades esenciales para el Grupo Cooperativo Cajamar. Esta se fundamenta en el principio de prudencia contemplado en el Sistema Ético de Gestión de la entidad, facilitando su plena integración en la propia cultura de la organización. El éxito en su manejo exige una gestión global y el compromiso de todos los miembros de la entidad. De esta forma en el Grupo Cooperativo Cajamar la responsabilidad última de la gestión de riesgos reside en el Consejo de Administración del Banco de Crédito Social Cooperativo que, como cabecera del Grupo Cooperativo Cajamar, asume la función de supervisión a través del Comité de Auditoría y Comité de Riesgos, presididos en ambos casos por consejeros independientes.

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



LA GESTIÓN DE RIESGOS ANTE LA COVID-19

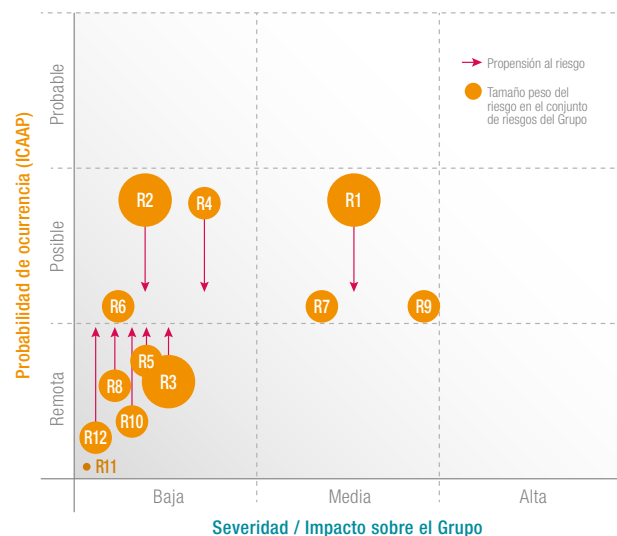
Para valorar los nuevos escenarios propiciados por la crisis de la covid-19, y en base a la responsabilidad y el principio de prudencia en el que se fundamenta la gestión de riesgos en el Grupo Cooperativo Cajamar, se han identificado los riesgos que podrían tener efectos en diferentes ámbitos como la red comercial, los soportes tecnológicos o los recursos humanos. Estos riesgos han sido clasificados en función de su probabilidad de ocurrencia como alto, bajo o medio, y han sido adecuadamente seguidos y controlados desde el estallido de la crisis provocada por la covid-19.

Riesgos propios de la actividad crediticia del Grupo

Para el mantenimiento de un perfil de riesgo medio-bajo en el que se sitúa el Grupo Cooperativo Cajamar, en un entorno económico, social, ambiental y regulatorio como el actual en constante cambio, es fundamental identificar los riesgos y oportunidades que pueden afectarle en su capacidad para crear valor a corto, medio y largo plazo. El origen de estos riesgos y oportunidades incluye tanto los que se derivan de su entorno externo como aquellos internos derivados de la propia naturaleza de la actividad de la organización.

Mapa de riesgos

(Análisis de materialidad realizado por Control Global del Riesgo)



Principales riesgos

El Grupo Cooperativo Cajamar desempeña un tipo de banca minorista, que se fundamenta en la captación de depósitos de su clientela y la inversión en su cartera de préstamos, atendiendo de forma preferente a particulares, autónomos, microempresas, pymes y grandes empresas, con prioridad a las del sector *agro* extendido (entendido como la cadena de valor *agro*) y la economía social. A pesar de ello, la actividad inherente a toda entidad de crédito da lugar a una exposición a diferentes riesgos.



[Consulta el análisis del entorno](#)

Factores de riesgo

A partir de un exhaustivo y constante análisis de nuestro entorno, se pueden identificar los factores de riesgo y las oportunidades relevantes a los que se ha de enfrentar la entidad desde un punto de vista estratégico, lo que nos permite minimizar los riesgos y aprovechar el alcance de las oportunidades.

Riesgos emergentes

En su Informe *Global de riesgos de 2020*, el Foro Económico Mundial, tras una extensa consulta a más de 800 expertos mundiales, ha identificado los principales riesgos que pueden afectar a la prosperidad mundial durante la próxima década.

En su análisis, se destaca cómo las amenazas ambientales ocupan por primera vez los cinco principales riesgos por probabilidad de impacto. Junto a estos riesgos ambientales, existen otros de carácter tecnológico, social o geopolíticos, que se consideran emergentes y que se espera ganen también protagonismo en los próximos años. Dentro de este grupo de riesgos emergentes, existen algunos que afectan tanto al Grupo Cooperativo Cajamar como al resto del sector bancario, entre los que destacan:

Riesgos cibernéticos: Este riesgo incluye, entre otros, aquellos relacionados con fugas de datos, robos o amenazas en los sistemas informáticos.

Desde el Grupo Cooperativo Cajamar, plenamente consciente de la trascendencia de una correcta gestión en este ámbito, se ha desarrollado una completa política de ciber-resiliencia y seguridad de la información que cumple con las principales normativas y directrices. Adicionalmente, la entidad mantiene toda una serie de medidas y actuaciones en materia de prevención de ciberataques y fraudes, que la sitúan en el más alto nivel del sector bancario.

Riesgos de hibernación de la economía: Bien provocados por nuevas pandemias globales, o como consecuencia de la fragmentación digital, la alta dependencia tecnológica y la deficiente gobernanza en este ámbito.

El Grupo Cooperativo Cajamar, como entidad proactiva en la gestión de riesgos, ya ha empezado analizar y trabajar en modelos que sirvan para valorar el grado de exposición de nuestra cartera ante un eventual episodio de hibernación de la economía como consecuencia de la ocurrencia de eventos disruptivos.

Riesgos relacionados con el cambio climático: La pérdida de biodiversidad, el aumento de fenómenos climáticos extremos y la descarbonización de la economía son factores de riesgo relacionados con el cambio climático que inciden en el sector financiero.

Desde el Grupo Cooperativo se lleva años identificando el cambio climático entre los riesgos y oportunidades más relevantes relacionados con su negocio y desempeño, especialmente considerando la importancia del sector primario, estratégico para el negocio del Grupo, en el impacto y en las posibles soluciones para la resolución de este problema global.

¿CUÁLES SON LOS RIESGOS FINANCIEROS ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO?

FÍSICOS

Derivados del **deterioro de los activos** como consecuencia del cambio climático, como, por ejemplo, fenómenos meteorológicos extremos, mucho más frecuentes y con mucho mayor impacto

TRANSICIÓN / ADAPTACIÓN

Generados como consecuencia de nuevas dinámicas en los mercados, ya sea por la presión regulatoria, o por una evolución natural del mercado en la **transición** y **adaptación** climáticas

LITIGIO

Ligados a las **responsabilidades legales** derivadas de la nueva normativa en torno al cambio climático

¿CÓMO PUEDEN IMPACTAR EN LA ENTIDAD LOS RIESGOS CLIMÁTICOS DE LAS EMPRESAS QUE FINANCIA?

EMPRESA FINANCIADA

- + Gastos
- Ingresos
- + Activos varados
- + Daños físicos a los activos y colaterales

ENTIDAD

- + Probabilidad de impago
- + Capital regulatorio
- Elegibilidad como activo financiero

RIESGOS FINANCIEROS	Relación con los riesgos climáticos	Grado de relación
Riesgo de crédito	Posibilidad de incurrir en pérdidas por el impago de las financiaciones concedidas como consecuencia de un deterioro de la calidad crediticia derivado de los costes de transición, adaptación, litigio y físicos asociados al cambio climático.	
Riesgo de negocio	Posibilidad de no generación de resultados adecuados debido a estrategias erróneas de segmentación ambiental, así como a una excesiva exposición de negocio a sectores intensivos en carbono afectados por estrategias de desinversión y diversificación.	
Riesgo de liquidez y financiación	Posibilidad de incurrir en mayores costes de financiación como consecuencia de elevadas exposiciones en activos y sectores con un alto grado de <i>carbonización</i> .	
Riesgo inmobiliario	Posibilidad de devaluación de inmuebles por riesgos físicos asociados al cambio climático, así como relacionados con la eficiencia energética.	
Riesgo de mercado	Posibilidad de incurrir en pérdidas en las carteras como consecuencia de la volatilidad de los precios de los activos ante las estrategias financieras (desinversión y diversificación) de transición ecológica y la financiación de la <i>descarbonización</i> de la economía.	
Riesgo soberano	Posibilidad de incurrir en pérdidas derivadas de inversiones en países que no han implementado políticas asociadas a la mitigación del cambio climático, limitando la capacidad de financiación soberana.	
Riesgo de concentración	Posibilidad de agravamiento del riesgo de crédito por excesiva concentración en sectores de la economía con dificultades para la transición ecológica y/o intensivos en carbono.	
Riesgo de tipo de interés	Posibilidad de pérdidas derivadas como consecuencia de los cambios en los tipos de interés debido a los flujos financieros que requerirá la <i>descarbonización</i> de la economía y, en general, la transición ecológica.	
Riesgo reputacional	Posibilidad de incurrir en pérdidas o reducción en las oportunidades de negocio como consecuencia de una opinión pública negativa por razones de prácticas ambientales inadecuadas o por prácticas de <i>green washing</i> .	
Riesgo operacional	Posibilidad de pérdidas derivadas de errores humanos, malas prácticas y/o procesos inadecuados no alineados con las medidas y normas supervisoras/legales en relación con la transición ecológica y/o la <i>descarbonización</i> de la economía.	
Riesgo de tipo de cambio	Posibilidad de incurrir en pérdidas ante la volatilidad de los tipos de cambio como consecuencia de la sobreexposición o dependencia de determinados países en/a sectores económicos intensivos en carbono.	
Riesgo tecnológico	N/A	
Indicadores de capital	Posibilidad de incurrir en pérdidas derivadas de un sobrecoste o de mayores requerimientos del capital regulatorio por cuestiones derivadas del nivel de <i>carbonización</i> de la cartera crediticia.	

■ Grado de relación alto
 ■ Grado de relación medio
 ■ Grado de relación bajo
 ■ No existe relación

Incorporación de indicadores al RAF relacionados con los riesgos climáticos

En 2020 el Grupo Cooperativo Cajamar ha llevado a cabo un proceso de análisis con una serie de indicadores para medir la concentración de la cartera en relación a los riesgos climáticos, resultando un total de cinco indicadores. Estos indicadores miden el nivel de concentración de la cartera crediticia en aquellos sectores identificados por la UE como en riesgo de fuga de carbono, el nivel de concentración de la cartera crediticia expuestos al menos a un factor de riesgo físico o el nivel de concentración de la cartera crediticia en aquellos sectores recogidos en la Taxonomía, entre otros.

Tras el proceso de análisis, el Grupo ha tomado la decisión de incluir dos de estos indicadores en el Marco de Apetito al Riesgo (RAF, por sus siglas en inglés) de la entidad, resultando elegidos finalmente:

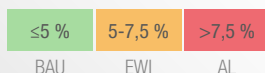
INDICADOR DE CONCENTRACIÓN EN SECTORES SEGÚN LOS RIESGOS AMBIENTALES (CRA)

Mide el nivel de concentración de la cartera crediticia en aquellos sectores con un mayor riesgo ambiental en términos de transición ecológica.

Riesgo: Un exceso de concentración en empresas pertenecientes a sectores con valores muy altos de Ecorating nos advierte de que la cartera está sobreinvertida en empresas con grandes riesgos de transición.

Oportunidad: Diversificación de la cartera hacia sectores con menos exposición ambiental, y, en el futuro, con menores requerimientos de capital.

Umbrales de tolerancia del RAF



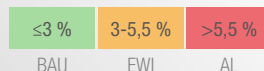
INDICADOR DE CONCENTRACIÓN EN SECTORES INTENSIVOS EN CARBONO (CIC)

Mide el nivel de concentración de la cartera crediticia en aquellos sectores identificados como intensivos en el uso de energía procedente de combustibles fósiles.

Riesgo: Un exceso de concentración nos advierte de que la cartera está sobreinvertida en empresas pertenecientes a sectores clasificados como *marrones*, y que por lo tanto, a medio y largo plazo van a incurrir en riesgos asociados a activos varados, aumentos de costes o pérdida de ingresos como consecuencia de la regulación climática. Desde la perspectiva bancaria, aparte de afectar al riesgo de crédito, podría afectar a los requerimientos de capital y a la inviabilidad de considerar estos activos como colaterales para emisiones de bonos verdes.

Oportunidad: Acompañar financieramente a las empresas intensivas en carbono en la transición ecológica contribuyendo a su diversificación productiva y al cambio de su modelo productivo.

Umbrales de tolerancia del RAF



5

Estrategia



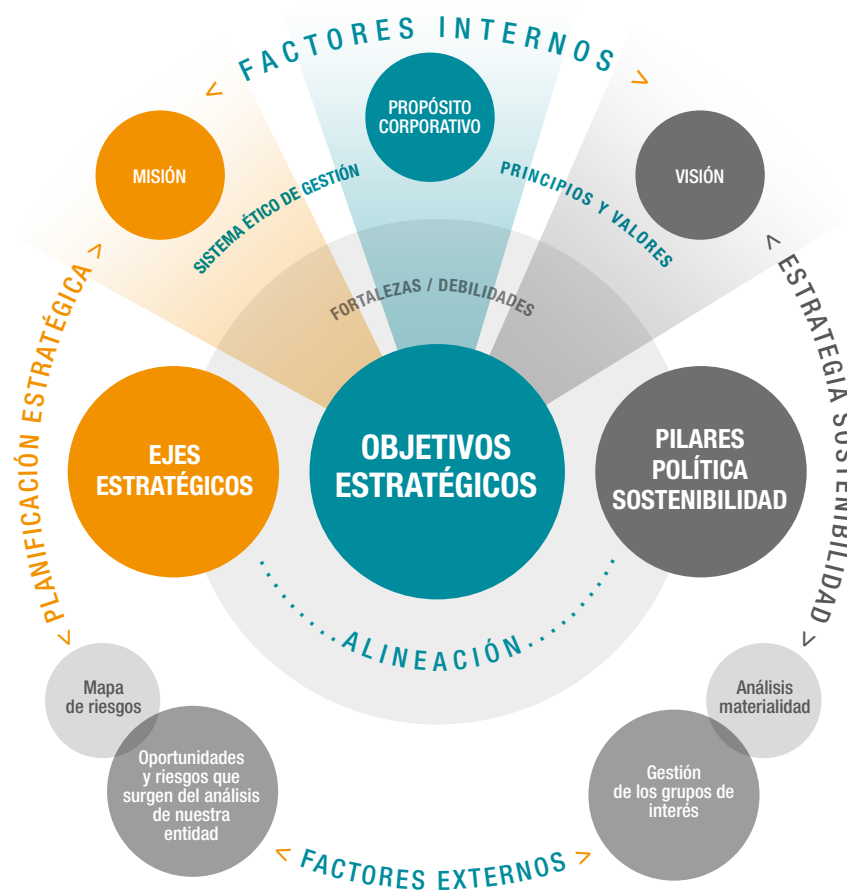
20 Informe de
20 Sostenibilidad

Estrategia

Planificación estratégica y su alineación con la sostenibilidad

La planificación estratégica es un proceso fundamental para desarrollar e implementar la misión, visión y propósito corporativo del Grupo, y que implica un análisis interno de nuestras fortalezas y debilidades, un análisis externo de los riesgos y oportunidades de nuestro entorno, y el establecimiento de unos objetivos generales sobre los que diseñar los correspondientes planes de ejecución y seguimiento.

Un adecuado despliegue de la política de sostenibilidad implica una correcta alineación con este proceso de planificación estratégica, que debe sustentarse en una comunicación constante con todos nuestros grupos de interés, permitiendo identificar sus intereses, demandas y expectativas para realizar los correspondientes análisis de materialidad. Para llevar a cabo sus propósitos, el Grupo Cajamar está firmemente comprometido con mantener un desempeño responsable de su actividad, en consonancia con los principios, valores y Sistema Ético de Gestión que componen la cultura empresarial de la organización.



Plan estratégico 2018-2020

2020 era el año en el que finalizaba el plan estratégico que el Grupo Cooperativo Cajamar se fijó hace tres años con la ambición de fortalecer su situación económica-financiera, optimizar su modelo operativo y generar elementos diferenciadores que reseñasen su singularidad y permitiesen identificarlo con un modelo de negocio único por su naturaleza social y desempeño ético y transparente comprometido con su entorno.

A pesar de la irrupción de la covid-19, el Grupo ha logrado cumplir, al igual que en los ejercicios anteriores, con los principales objetivos del plan estratégico, entre los que **destacan los siguientes hitos:**

FORTALECER el balance

- Se han diseñado e implantado nuevas y mejores alertas de riesgos
- Se han realizado mejoras en la herramienta de recuperaciones
- Se han establecido mejores controles y bloqueos automáticos
- Se ha mejorado e incrementado la información de riesgos
- Se han mejorado diversos procesos relativos a la gestión y evacuación de inmuebles

CONSOLIDAR la transformación tecnológica y operativa

- Se ha avanzado en el desarrollo e implantación del nuevo CORE bancario
- Se han revisado e implantado mejoras en multitud de procesos operativos para incrementar su eficiencia y agilidad
- Se han acometido mejoras para incrementar la productividad de la red de oficinas
- Se han mejorado los mecanismos de ciberseguridad y se ha creado un Plan Director de Ciber-resiliencia y Seguridad de la información
- Se han mejorado los diversos sistemas informacionales de la entidad

EVOLUCIONAR nuestra forma de hacer negocio

- Se han desarrollado nuevos modelos y soluciones analíticas
- Se han realizado diversas acciones con el fin de extender una mejor sistemática comercial
- Se han implantado mejoras en multitud de procesos e interacciones clave con nuestros clientes
- Se han implantado nuevas funcionalidades en nuestra APP al mismo tiempo que se ha incrementado el catálogo de productos disponibles para su contratación tanto vía APP como online
- Se han realizado mejoras y se han incorporado nuevas funcionalidades en nuestra herramienta comercial
- Se han implantado nuevos canales de comunicación con nuestros clientes
- Se han realizado diversas acciones para seguir construyendo una singularidad en *agro* y empresas
- Se han implantado nuevas herramientas de trabajo colaborativas para toda la entidad
- Se han llevado a cabo multitud de acciones para impulsar y desarrollar el talento en el Grupo

LA ESTRATEGIA ANTE LA COVID-19

El Grupo ha decidido extender el plan 2018-20 un año, hasta 2021.

La extensión nos permitirá potenciar los aspectos más significativos del plan actual e incorporar de forma selectiva otros que han crecido en relevancia recientemente, mientras el Grupo valora el impacto real de la pandemia en la economía y en la sociedad.

La sostenibilidad como elemento transversal en la estrategia

La sostenibilidad es un elemento transversal en la estrategia del Grupo Cooperativo Cajamar. En base a los pilares que sustentan la política de sostenibilidad, inspirados en los principios cooperativos, el compromiso con la economía social, el desarrollo sostenible y los valores representados en nuestro Sistema Ético de Gestión, se desarrollan diferentes acciones que constituyen un itinerario propio de sostenibilidad que, gracias a la plena convicción y apoyo de todas las personas que forman parte de la organización, se logra potenciar y reforzar cada uno de los ejes que conforman el plan estratégico del Grupo.

Asociado a cada eje estratégico, el Grupo Cooperativo Cajamar ha identificado también los diferentes capitales y riesgos relacionados con cada uno de ellos, así como con los grupos de interés involucrados y las expectativas asociadas.

EJES ESTRATÉGICOS	Gestión del cambio y desarrollo del talento	Mejora de la experiencia del cliente	Evolución del nuevo modelo de tecnología	Desarrollo de la singularidad en los segmentos objetivo	Desarrollo del modelo de distribución y comercial	Optimización del modelo operativo	Gestión de riesgos
 Capitales Relacionados	Intelectual Humano Social y relacional Natural	Financiero Industrial Intelectual Humano Social y relacional	Industrial Intelectual Humano Natural	Financiero Industrial Intelectual Humano Social y relacional	Financiero Industrial Intelectual Humano	Financiero Industrial Intelectual Humano	Financiero Industrial Intelectual Humano
 Grupos de interés	Empleados Socios Clientes	Accionistas Socios Clientes Empleados	Accionistas Socios Clientes Empleados Proveedores Regulador	Accionistas Socios Clientes Empleados	Todos	Accionistas Socios Empleados Proveedores Regulador	Accionistas Socios Clientes Empleados Proveedores Regulador Analistas
 Expectativas	E.1 - E.2 - E.4 - E.5 E.6 - S.3 - S.5 - S.6 A.1 - A.2	E.1 - E.2 - E.4 - E.5 S.1 - S.2 - S.4 - S.5 S.6 - A.1 - A.3 - A.5	E.1 - E.2 - E.3 - E.4 E.5 - E.6 - S.1 - S.2 S.1 - S.3 - S.6 - A.1 A.3 - A.4	E.1 - E.2 - E.4 - E.5 S.1 - S.2 - S.4 - S.5 S.6 - A.1 - A.3 - A.4 A.5	E.1 - E.2 - E.3 - E.4 S.1 - S.2 - S.4 - A.2	E.4 - E.5 - E.6 A.1 - A.3 - A.4	E.3 - E.4 - E.5 - E.6 A.1 - A.2 - A.3
 Riesgos relacionados	R9 Re1 - Re2 - Re3	R9 Re2 - Re4 - Re5 Re6 - Re7	R12 Re2 - Re5 - Re6	R2 - R9 Re1 - Re2 - Re5 Re7	R5 - R7 - R10 - R12 Re2 - Re3 - Re4 Re5	R10 - R12 Re2 - Re3 - Re4 Re5	Todos
Acciones enmarcadas en el itinerario de sostenibilidad	Desarrollo de un plan de formación interno en finanzas sostenibles	Fomento de la transparencia y divulgación de información no financiera	Definición de los marcos de emisión de bonos sociales y verdes Desarrollo de un cuadro de mando de sostenibilidad	Talleres de educación financiera y cultura digital mediante programas de voluntariado corporativo Fortalecer presencia en la Economía social	Lanzamiento de nuevos productos con criterios ASG Apoyo a la Inversión socialmente responsable	Seguimiento y cumplimiento del plan eco-eficiencia 2020-2023	Evolución en la gestión de riesgos ambientales
PILARES DE LA POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD	GESTIÓN ÉTICA Y CULTURA CORPORATIVA		APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL		DESARROLLO SOSTENIBLE		

INFORMACIÓN RELACIONADA

Principales canales de interacción con los grupos de interés estratégico.

Análisis de la materialidad

El Grupo Cooperativo Cajamar identifica sus asuntos materiales mediante la elaboración periódica de un estudio de materialidad.

A través de este proceso se identifican aquellos aspectos económicos, sociales y ambientales que son relevantes para su enfoque en materia de desarrollo sostenible.

Para llevar a cabo este autodiagnóstico se valoran las expectativas de los distintos grupos de interés con los que interactúa con el objetivo de seleccionar y calibrar la información que se debe reportar.



- E.1** Transparencia, cumplimiento y control
- E.2** Fortalecer el modelo de negocio y la solidez financiera
- E.3** Control y diversificación de riesgos
- E.4** Experiencia cliente y comercialización responsable
- E.5** Ciberseguridad y confidencialidad de datos
- E.6** Transformación digital
- E.7** Impulsar el desarrollo económico y el progreso social
- S.1** Compras responsables
- S.2** Soluciones financieras adaptadas a los distintos ciclos de vida
- S.3** Gestión de las personas y adaptación al cambio
- S.4** Accesibilidad e inclusión financiera
- S.5** Acción social, cultural y voluntariado
- S.6** Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- A.1** Compromiso con el medioambiente
- A.2** Finanzas sostenibles
- A.3** Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático
- A.4** Transferencia del conocimiento
- A.5** Apoyo a la innovación e investigación

Selección grupos de interés

Contemplando aquellas instituciones o grupos de personas que interactúan con la entidad en el desempeño de su negocio

Identificación de expectativas

Mediante un exhaustivo análisis documental realizado a partir de diferentes fuentes de información tanto primarias como secundarias

Validación y priorización de los temas materiales

Mediante consultas internas y externas que sirven para priorizar en base a la relevancia para el negocio del Grupo Cooperativo Cajamar y para los diferentes grupos de interés

MATRIZ DE MATERIALIDAD

Para más información acerca de la metodología empleada en el análisis de materialidad, consultar el anexo VII del presente informe.

Adheridos como Signatarios Fundadores a los Principios de Banca Responsable de Naciones Unidas

En septiembre de 2019, la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI) presentó oficialmente durante la Asamblea General de Naciones Unidas, los Principios de Banca Responsable, siendo suscritos por nuestro Grupo Cooperativo Cajamar junto con otras 130 instituciones financieras repartidas a lo largo y ancho del planeta.



PRINCIPLES FOR
RESPONSIBLE
BANKING

Los Principios de Banca Responsable fueron desarrollados por las propias entidades financieras con la colaboración de la UNEP FI, desde la responsabilidad y el convencimiento del papel esencial que los bancos desempeñamos para la sociedad, y la estrecha relación de nuestro futuro con el bienestar sostenible de los entornos en los que estamos presentes.

A partir de este convencimiento y con el trabajo y las aportaciones realizadas por numerosas instituciones financieras, se definieron estos Principios de Banca Responsable, con el objetivo de contar con un marco de alcance único en el sector, que guíe a los bancos adheridos a alinear su actividad y estrategia con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y el Acuerdo de París sobre el cambio climático.

Tras un año desde el lanzamiento de los Principios de Banca Responsable, y la progresiva adhesión de más entidades financieras, estos han ido consolidándose como el estándar mundial de lo que implica ser un banco responsable. Los avances en su implementación por parte de las entidades comprometidas han servido para constatar su utilidad para incorporar la sostenibilidad a todas las áreas del negocio bancario.

Desde el Grupo Cooperativo Cajamar, hacemos un balance muy positivo en este primer año de implementación de los Principios de Banca Responsable.

Con el propósito de acelerar su plena implementación, hemos elaborado un plan de acción que contempla la revisión y análisis de la relación de nuestro modelo de negocio y actividad con la agenda 2030. En este plan, está previsto finalizar el próximo año, un primer análisis de impacto, realizado con la herramienta de Análisis de Cartera para Bancos de UNEP FI, diseñada para dar apoyo a los signatarios de los PBR, y con la que identificaremos nuestras áreas de impacto más significativas. Esto, sin duda, nos va a ayudar a fijar objetivos con el mayor potencial posible, para favorecer los intereses de la sociedad.

También este primer año hemos logrado impulsar otras iniciativas en el ámbito de nuestro negocio, contempladas en este plan para la implementación de los Principios de Banca Responsable, como son la definición de unos marcos para la emisión de bonos sociales y bonos verdes, la paulatina integración de los riesgos climáticos en la gestión global del riesgo, el avance en el análisis del nivel de carbonización de la cartera de crédito, o la integración de los informes de sostenibilidad en el análisis de operaciones de inversión superiores a 5M €.

Todo esto, siempre con la vocación de implicar cada vez más a nuestros grupos de interés, que deben convertirse en parte protagonista y necesaria para una correcta implementación de los Principios de Banca Responsable en el Grupo Cooperativo Cajamar.

Nos queda un largo camino aún por recorrer, el nuestro siempre lo ha impulsado nuestro compromiso por desarrollar un modelo de banca cooperativa para las personas, preocupada por su entorno y bajo un modelo de negocio sustentado en los principios de la economía social y solidaria.

Los Principios de Banca Responsable pueden facilitar este recorrido a las entidades bancarias y a enfrentar los grandes desafíos globales que se presentan, por eso desde el Grupo Cooperativo Cajamar estamos comprometidos a seguir trabajando junto con el resto de las entidades para lograr su plena implementación.



6

Desempeño



20 Informe de
20 Sostenibilidad

Desempeño económico

Transparencia, Cumplimiento y Control

Transparencia

Nuestro modelo de banca cooperativa es referente en el sector financiero al promover en sus ámbitos de actuación el respeto a las mejores prácticas de políticas de buen gobierno, la transparencia, los derechos humanos, y la sostenibilidad económica, social y medioambiental, líneas de actuación que se reflejan de forma transversal en toda la actividad del Grupo.

La información y la transparencia son elementos esenciales para

mantener la confianza de los grupos de interés. Por esto, el Grupo Cooperativo Cajamar se compromete con el principio de respetar su Sistema Ético de Gestión o, alternatively, ofrecer explicaciones para justificar su falta de cumplimiento. Los principios éticos del Grupo aseguran que toda la información que, dentro de la legalidad, se le facilite a los distintos grupos de interés sea veraz, exhaustiva, rigurosa, exacta y redactada de una forma comprensible, clara y precisa.



Nuestro Grupo lidera, junto con otras grandes empresas, el **Clúster de Transparencia, Buen Gobierno e Integridad impulsado por Forética**. El objetivo es promover un modelo de gobierno corporativo sostenible, trasladando las principales tendencias en esta materia y sirviendo como punto de encuentro en el que las empresas puedan dialogar e intercambiar conocimiento.

Cumplimiento y Control



La **Dirección de Cumplimiento Normativo**, de la que a su vez dependen los departamentos de Unidad de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, Protección del Cliente, Protección de Datos, Gobierno Corporativo y el Servicio de Atención al Cliente, vela por el cumplimiento normativo que regula principalmente:

1. Las medidas para prevenir actuaciones tendentes al blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
2. Los códigos de conducta, en particular, en el ámbito de los mercados de valores, para prevenir prácticas de abuso de mercado.

3. La transparencia de las operaciones y protección de la clientela, tanto en el ámbito de las operaciones bancarias como en el de los servicios de inversión, seguros y fondos y planes de pensiones.
4. La protección de datos personales.
5. Las remuneraciones de los consejeros, directivos y empleados.
6. El gobierno corporativo.



A nivel interno del Grupo, el Código de Conducta el código ético que regula el comportamiento de los empleados, directivos y miembros de los órganos de gobierno, incluyendo una serie de normas, principios éticos y valores que deben ser conocidos y cumplidos.

Medidas con las que cuenta el Grupo para luchar contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo:

1. Política de PBCFT aprobada por el Consejo de Administración.
2. Procedimiento de análisis y seguimiento de los clientes en función de su nivel de riesgo.
3. Comité especializado de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, que conoce de todas las cuestiones relevantes en esta materia.
4. Desarrollo y mejora continua de la herramienta informática para la generación y gestión de alertas, cuya parametrización es revisada de manera periódica, adaptándose a los riesgos en cada momento existentes. Esta herramienta incluye escenarios y modelos matemáticos de análisis de datos (predictivos, segmentación y redes sociales).
5. Número creciente de los recursos internos y externos destinados a la PBCFT.
6. Revisión y actualización continuas de la lista de jurisdicciones de riesgo.
7. Plan de control para cuya ejecución se toman muestras de los clientes atendiendo a su nivel de riesgo.

8. Declaración de los proveedores en materia de PBCFT como parte del procedimiento para su homologación.

9. Controles para la detección de “personas con responsabilidad pública” y de personas y entidades incluidas en las listas de sanciones internacionales y en noticias negativas.

10. Examen de los mecanismos de control interno de forma anual por un experto externo y periódicamente por parte de la Auditoría Interna del Grupo.

Sistemas de control eficaces



16.002-E

BCC-Grupo Cooperativo Cajamar ha obtenido la **Certificación de Calidad Quality Assessment** del Instituto de Auditores Internos de España, tras superar con la calificación más alta la evaluación realizada por este organismo independiente. Según se desprende de la revisión realizada, sus procedimientos se alinean con las mejores prácticas internacionales de transparencia, sostenibilidad y compromiso con el buen gobierno corporativo. Además, revelan una clara intención y compromiso de operar respetando los principios fundamentales para la práctica profesional de la auditoría interna.

La prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (PBCFT), es para el Grupo un objetivo estratégico, para lo que dispone de un sistema de prevención del blanqueo de capitales eficaz, avanzado, dinámico y adaptable a un entorno y realidad cambiantes, como de un personal debidamente informado, formado y sensible a esta realidad. En el mismo sentido, además de con la normativa aplicable, el Grupo cumple con los estándares del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y los Principios de Wolfsberg.

Fortalecimiento del modelo de negocio y la situación económico-financiera

A pesar de la excepcional situación de pandemia generada por la covid-19, en el pasado ejercicio el Grupo siguió fortaleciendo su situación económica financiera. Esto ha sido posible gracias al buen comportamiento de las principales líneas de negocio y a una gestión prudente, destinando gran parte de los ingresos a reforzar las tasas de cobertura de la morosidad y del activo irregular, y a una dotación específica de 75 millones para una cobertura extra ante el impacto de la pandemia.

Esto nos va a permitir afrontar con la suficiente fortaleza las dificultades futuras, garantizando los intereses de nuestros socios, clientes y accionistas, y asegurando el cumplimiento de nuestra misión.

Resultados	31/12/2020	Interanual	
		Abs.	%
Margen de intereses	610.644	29.848	3,5 %
Margen bruto	1.052.379	(95.275)	(8,3 %)
Margen bruto recurrente	917.598	(17.625)	(1,9 %)
Margen explotación	478.308	(95.334)	(16,6 %)
Margen explotación recurrente	343.526	(17.584)	(4,9 %)
Resultado antes de impuestos	23.085	(90.327)	(79,6 %)
Resultado consolidado del ejercicio	23.760	(68.735)	(74,3 %)
Resultado atribuido a la entidad dominante	23.760	(68.735)	(74,3 %)
Volumen de negocio			
Activos totales en balance	53.617.061	6.210.606	13,1 %
Fondos propios	3.362.657	57.985	1,8 %
Recursos minoristas de balance	35.255.348	4.693.901	15,4 %
Recursos fuera de balance	5.056.227	205.658	4,2 %
Inversión crediticia sana	32.545.816	2.971.250	10,0 %

Buena evolución de las principales magnitudes del negocio. El destino principal de los ingresos se destino al refuerzo de coberturas.

Liquidez			
LTD (%)	89,92 %	(5,13)	
LCR (%)	235,23 %	22,90	
NSFR (%)	128,57 %	4,54	
Gap de Negocio	3.672.320	2.102.575	133,9 %

Mejora continua de las ratios de liquidez: LCR y NSFR.

Solvencia phased in		31/12/2020	Interanual
CET 1 (%)	13,79 %	0,76	
Tier 2 (%)	1,70 %	0,04	
Coefficiente de solvencia (%)	15,49 %	0,80	
Ratio de apalancamiento (%)	5,71 %	(0,54)	
Solvencia fully loaded			
CET 1 (%)	13,06 %	0,74	
Tier 2 (%)	1,71 %	0,04	
Coefficiente de solvencia (%)	14,77 %	0,79	
Ratio de apalancamiento (%)	5,41 %	(0,50)	

Ligera mejora de los coeficientes de solvencia y cumplimiento holgado de los mínimos impuestos por el supervisor con una alta calidad de los recursos propios computables.

Rentabilidad y eficiencia		
ROA (%)	0,05 %	(0,16)
RORWA (%)	0,10 %	(0,30)
ROE (%)	0,71 %	(2,18)
Ratio de eficiencia (%)	54,55 %	4,53
Ratio de eficiencia recurrente (%)	62,56 %	1,17

Mejora de las ratios de eficiencia gracias al control exhaustivo y contención de los gastos de explotación.

Cifras de las tablas en miles de euros.



MISIÓN GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR

Contribuir con soluciones financieras al desarrollo económico y progreso social de sus socios, clientes y el entorno donde ejerce su actividad, a través de una única estrategia basada en los principios de la cooperación, la economía social y del desarrollo sostenible

Control y diversificación de Riesgos

2020 ha sido un ejercicio que ha exigido a todas las entidades bancarias extremar la vigilancia y adecuar sus sistemas de control de riesgos. En el caso del Grupo Cooperativo Cajamar, para el que la gestión de riesgos conforma uno de sus ejes estratégicos, se ha desarrollado un plan de actuación que nos ha permitido adaptar nuestros sistemas de control al nuevo escenario económico generado por la covid-19.



Principales acciones desarrolladas durante el 2020 para reforzar el control global del riesgo

- Adaptación de los criterios de clasificación y cobertura de operaciones a los cambios normativos que ha supuesto la aparición de la pandemia por covid-19.
- Reforzamiento de las coberturas de riesgo de crédito en previsión de posibles deterioros de la cartera crediticia provocados por los efectos de la pandemia.
- Adaptación de los criterios de asignación de operaciones a los segmentos y a las carteras.
- Modificación de los límites a la concentración de exposición de la cartera de grandes empresas, alineada con la estrategia del Grupo.
- Finalización de los desarrollos tecnológicos en la cobertura de operaciones en función de su tiempo en mora (calendario), así como el nuevo proceso de generación de parámetros de riesgo (Componentes de Riesgo).
- Recalibración de los modelos de recorte de garantías y adjudicados.
- Desarrollo de un nuevo modelo de estimación de caídas significativas en el valor de los inmuebles.
- Gestión de la resolución de incidencias en la información de garantías en los entornos de Centro de Información y Tera Data.
- Refuerzo de los controles relativos a la correcta identificación de crédito reestructurado.
- Incorporación de los riesgos medioambientales al Marco de Propensión al Riesgo.
- Revisión profunda de los indicadores con los que se monitoriza la propensión al riesgo y que alcanza tanto a la definición de indicadores como al establecimiento de sus umbrales.
- Continua mejora de la información reportada al Consejo mediante el Comité de Riesgos, incorporando un análisis específico de riesgo soberano, riesgos medioambientales, y financiación covid.
- Reforzamiento de los controles para asegurar la calidad del dato.

Diversificación de riesgos

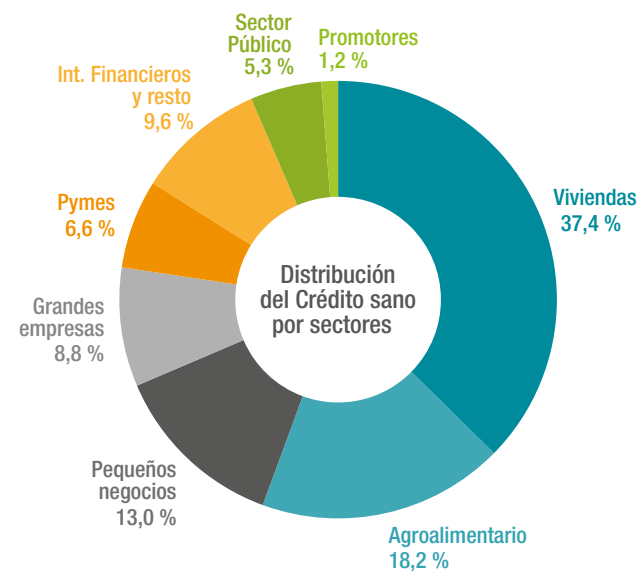
Una estrategia sustentada en la diversificación de nuestra cartera de riesgos, su segmentación por sectores de actividad y el conocimiento del cliente por parte de la red, nos permite hacer un seguimiento mensual minucioso para identificar nuestra exposición a sectores de actividad más vulnerables al impacto de la covid-19. De esta forma, podemos observar la evolución de aquellos clientes con actividad en las industrias más afectadas por la pandemia y anticiparnos a dificultades, ofreciendo las adecuadas soluciones a nuestros clientes y controlando posibles repuntes de la morosidad.

Los sectores de actividad identificados como más vulnerables al impacto covid-19 representan sólo un 7 % de la cartera crediticia minorista.

	31/12/2020	31/12/2019	INTERANUAL	
			Abs.	%
Administraciones públicas	924.491	469.029	455.462	97,1 %
Otras sociedades financieras	1.354.289	1.157.366	196.923	17,0 %
Sociedades no financieras	13.945.984	11.838.272	2.107.712	17,8 %
Hogares	17.505.469	17.657.433	(151.964)	(0,9 %)
Crédito a la clientela minorista (bruto)	33.730.233	31.122.100	2.608.133	8,4 %
<i>De los que:</i>				
Promotores inmobiliarios	753.508	852.469	(98.961)	(11,6 %)
Crédito a la clientela sano minorista	32.071.928	29.174.024	2.897.904	9,9 %
Activos dudosos de la Inversión Crediticia	1.658.305	1.948.076	(289.771)	(14,9 %)
Otros créditos *	-	-	-	-
Cartera de renta fija de clientes	473.888	400.542	73.346	18,3 %
Inversión Crediticia Bruta	34.204.121	31.522.642	2.681.479	8,5 %
Inversión Crediticia Sana	32.545.816	29.574.566	2.971.250	10,0 %
Corrección por Riesgo de Crédito de la clientela	(977.014)	(956.524)	(20.490)	2,1 %
Total Inversión Crediticia	33.227.107	30.566.118	2.660.989	8,7 %
Riesgos fuera de balance				
Riesgos contingentes	757.314	706.355	50.959	7,2 %
de los que: riesgos contingentes dudosos	8.570	7.862	708	9,0 %
Riesgos totales	34.961.435	32.228.997	2.732.438	8,5 %
Riesgos dudosos totales	1.666.875	1.955.938	(289.063)	(14,8 %)

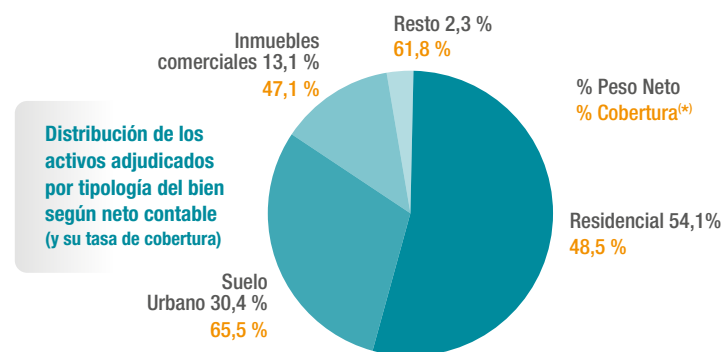
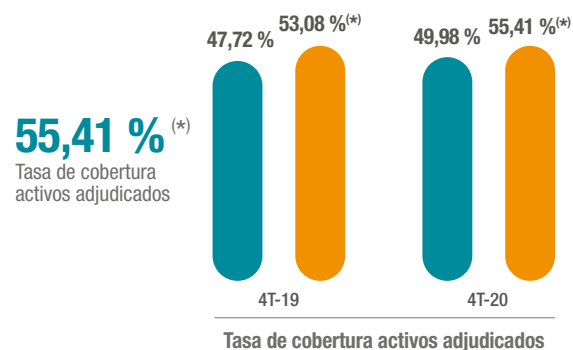
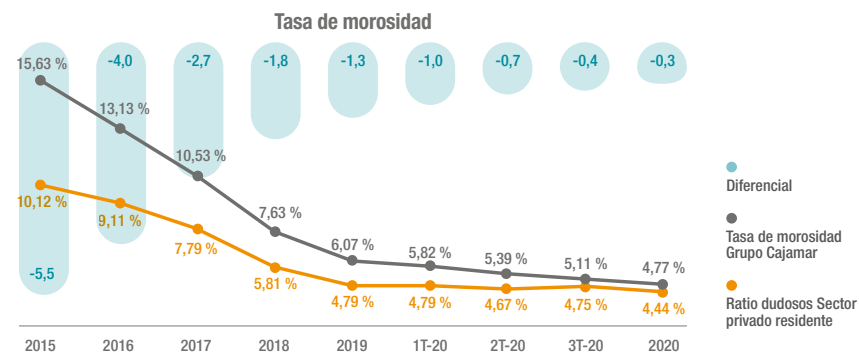
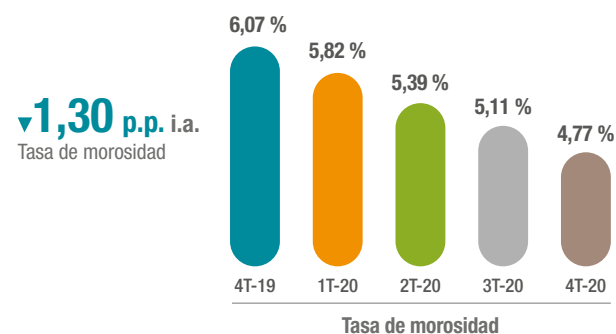
* Principalmente adquisición temporal de activos.

Cifras de la tabla en miles de euros.



Continua mejora de la morosidad

A pesar de la incidencia de la covid-19 en la actividad inmobiliaria se ha seguido elevando la cobertura de los activos adjudicados. El constante esfuerzo del Grupo en la gestión de riesgos nos ha permitido continuar disminuyendo la tasa de morosidad hasta converger a la tasa media del sector. Todo ello se ha logrado sin la necesidad de recibir ayudas públicas y bajo un modelo de negocio de banca minorista muy ligado al territorio.



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

Un reconocimiento a nuestra sólida gestión de riesgos ASG

En 2020, el Grupo ha sido reconocido, por la Agencia Sustainalytics, por su sólida gestión de los factores de riesgo ASG, otorgándonos una posición de referencia en el sector de la banca minorista. Para ello ha tenido en cuenta seis factores de impacto y la gestión del grupo vinculada a los riesgos inherentes a dichos factores. Como resultado de su análisis sobre nuestra gestión de riesgos ASG, ha considerado que el riesgo del Grupo es Bajo.

El Grupo Cajamar mejoró el pasado ejercicio la Calificación ASG, pasando de 19,1 a **13,7**. Esta calificación nos posicionó como entidad referente del sector en la gestión de factores de riesgos ASG.



Grupo Cooperativo Cajamar

		13,7 Riesgo Bajo	Insignif. 5-10	Bajo 10-20	Medio 20-30	Alto 30-40	Severo >40
Banca Minorista (España)							
Factores de Impacto	Puntuación	Insignif. 0-2	Bajo 2-4	Medio 4-6	Alto 6-8	Severo >8	
1. Gobierno Corporativo	1,2	▼					
2. Seguridad y privacidad de datos	4,0		▼				
3. Ética de negocio	1,2	▼					
4. Integración ASG-Finanzas	2,5		▼				
5. Gobierno de producto	2,4		▼				
6. Capital Humano	1,7	▼					

Gobierno Corporativo: Gestión global de los riesgos ASG teniendo en cuenta las políticas y programas del Grupo.

Seguridad y Privacidad de Datos: Prácticas de Gobierno vinculada con las responsabilidades en la gestión de datos.

Ética de Negocio: Gestión de las consideraciones éticas inherentes al negocio de la actividad principal del Grupo.

Integración ASG-Finanzas: Actividades de integración ASG por parte del Grupo.

Gobierno de Producto: Gestión de las responsabilidades frente a los clientes del Grupo.

Capital Humano: Gestión relacionada con los riesgos vinculados a las relaciones laborales del Grupo con sus empleados.



INFORMACIÓN RELACIONADA

Atención al cliente

Quejas y reclamaciones

Directiva MIFID

Política de Gestión de Conflictos de Interés

Seguridad en Banca Electrónica

Política de Calidad Global

Política de accesibilidad

Experiencia cliente y comercialización responsable

Transparencia Comercial

Las entidades del Grupo Cooperativo Cajamar asumen el compromiso ético de ejercer responsablemente la libertad de comunicación comercial y contribuye a fortalecer la autorregulación publicitaria como medio para asegurar el respeto de los derechos de los consumidores y competidores. De ésta manera, todas las entidades de crédito del Grupo están asociadas a un sistema de autorregulación publicitaria ajustado a lo dispuesto en el artículo 37.4 de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal, que cuenta con medidas de autocontrol previo de los contenidos publicitarios, y cuyos códigos de conducta acogen el cumplimiento de los principios generales recogidos en la Circular 4/2020.



Cabe resaltar nuestra **Política de Comunicación Comercial**, actualizada en 2020 para adecuarse a la evolución normativa, y que tiene por objeto desarrollar las normas, criterios, principios y procedimientos internos y controles que deben ser considerados por el Grupo en el ejercicio de su actividad publicitaria.

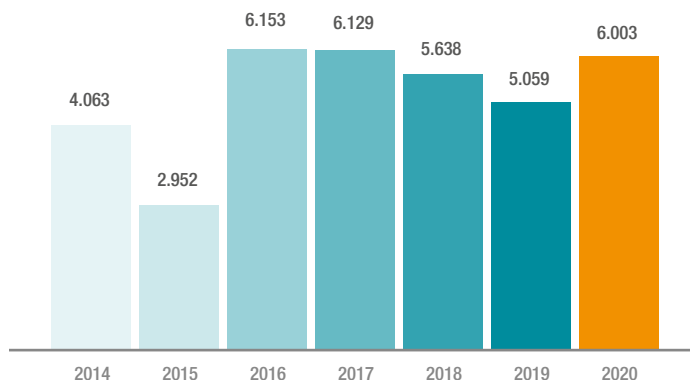
Principios generales a los que se ajusta la actividad publicitaria del Grupo

- La publicidad sobre productos y servicios bancarios será clara, equilibrada, objetiva y no engañosa.
- Se distinguirán claramente los productos y servicios bancarios ofrecidos.
- Las comunicaciones comerciales y piezas publicitarias que faciliten información sobre el coste o rentabilidad del producto o servicio bancario para el público deberán contener información clara, exacta y actualizada sobre sus características esenciales.
- Los mensajes publicitarios y la forma de presentarlos se adaptarán a las características del colectivo al que se dirijan.
- Cuando el medio de comunicación o el formato publicitario utilizado imponga limitaciones de espacio o de tiempo, la remisión a fuentes de información alternativas no debe inducir a error al destinatario.
- Cuando en la pieza publicitaria se incluyan mensajes de carácter secundario o de forma menos destacada, estos no podrán contradecir el contenido del mensaje principal ni limitarlo de manera esencial.
- La inclusión en el mensaje publicitario de adjetivos superlativos o diminutivos, o de expresiones que indiquen preferencia, ventaja o liderazgo del anunciante o del producto o servicio, deberá poder acreditarse.

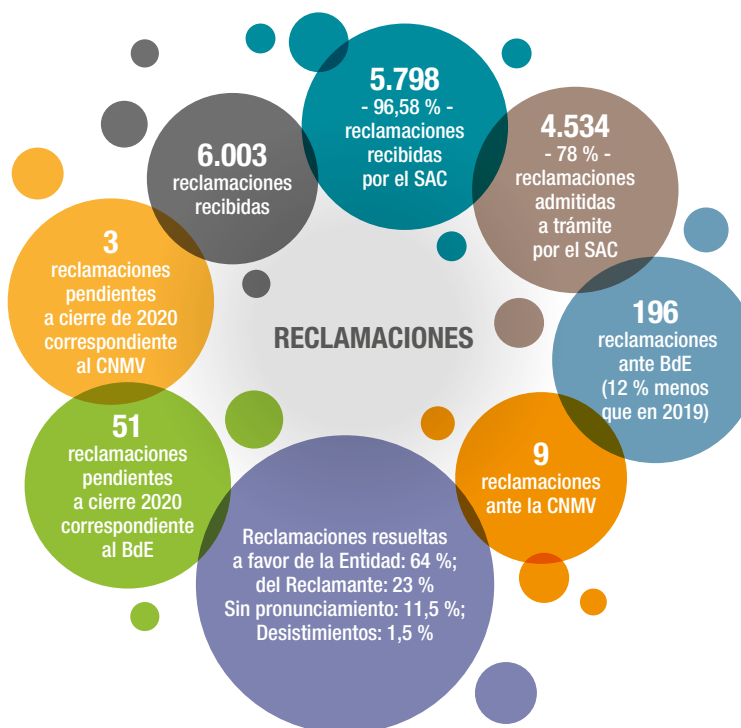
Defensa del cliente

El Grupo Cooperativo Cajamar cuenta, conforme a lo previsto en la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, con un Servicio de Atención al Cliente interno e independiente para atender y resolver las quejas y reclamaciones que puedan presentar relacionadas con sus intereses y derechos, ya deriven de los contratos, de la normativa de transparencia y protección de la clientela o de las buenas prácticas y usos financieros. Las competencias de dicho servicio se encuentran definidas en nuestro **Reglamento para la Defensa del Cliente**, disponible en la web institucional.

Evolución de las reclamaciones presentadas*



* Se ha disociado la información estadística correspondiente a las reclamaciones sobre cláusula gastos, por el volumen de éstas (4.299, incluidas 28 ante BdE).



Nivel de satisfacción del Cliente

Generar confianza en el cliente y evaluar su nivel de satisfacción son elementos que entendemos necesarios para lograr la mejor experiencia cliente posible. Este es también uno de los ejes en el plan estratégico del Grupo que posiciona al cliente en el centro de su modelo de negocio.

Iniciativas como el Club Asocia2.0, plataforma gratuita de descuentos y ventajas para los socios de Grupo, pone en valor la relevancia de nuestros clientes en el modelo de negocio.

Con periodicidad anual, la consultora independiente **STIGA** evalúa el grado de satisfacción de los clientes consumidores, tanto a nivel individual como sectorial. En 2020, el Grupo Cooperativo Cajamar ha mejorado considerablemente la valoración de los clientes, situándose por encima de la media del sector.

	Grupo Cooperativo Cajamar	Media de Mercado
NPS (Net Promoter Score) ¹	15,40 % (7,50 % en 2019)	2,20 % (4,00 % en 2019)
Satisfacción global ²	7,67 % (7,50 % en 2019)	7,42 % (7,48 % en 2019)
Satisfacción con el gestor ³	8,45 % (8,46 % en 2019)	8,40 % (8,41 % en 2019)
Compromiso social ⁴	7,28 % (7,23 % en 2019)	6,78 % (6,75 % en 2019)

¹ El Net Promoter Score es un índice creado a partir de la pregunta sobre la predisposición a la recomendación en una escala de calificación de 0 a 10. Basado en sus respuestas, se tiene en cuenta los clientes denominados Promotores (valoraciones 9 y 10) y los catalogados como Detractores (valoración entre 0 y 6). Así, el NPS = % Promotores - % Detractores, por lo que la escala del indicador es de -100 a +100.

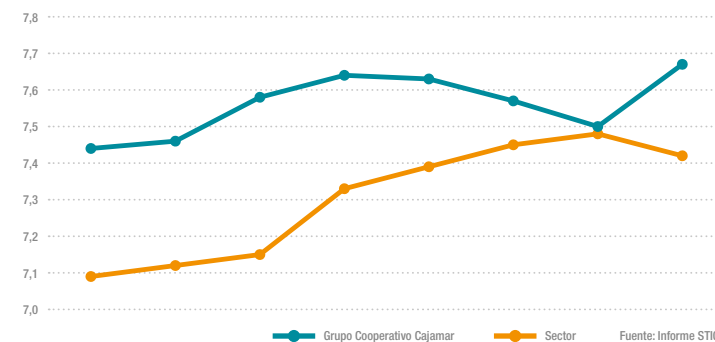
² La satisfacción se mide en valores de media y está referida a la satisfacción global con respecto a la Entidad.

³ La satisfacción se mide en valores de media y está referida a la satisfacción global con respecto al Gestor.

⁴ Índice resultante de consultar si el cliente está de acuerdo o no, en una escala de 0 a 10, con la siguiente afirmación: "La entidad X es una entidad comprometida con la sociedad". 0 es que está totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo, el resto son situaciones intermedias.



Satisfacción global de los clientes con el Grupo



Ciberseguridad y Confidencialidad de Datos

Pilares de la ciberseguridad y confidencialidad de datos



Gobierno Corporativo

El Grupo dispone de una **Política de Ciber Resiliencia y Seguridad de la Información y de una Política de Protección de Datos**, cuya aprobación, revisión y actualización corresponde al Consejo de Administración.

En el Grupo contamos con:

El Comité de Seguridad de la Información, que dirige las iniciativas de seguridad y que se supervisan y se comunican periódicamente al Consejo de Administración (informe de ciber inteligencia, mapa de riesgos e informe de continuidad de negocio). Destacar la figura del Director de Ciber Resiliencia (CISO), que es la persona encargada de velar para que los datos cumplan con las normas de seguridad establecidas. Por otra parte, el Director de Cumplimiento Normativo, como DPO (Data Protection Officer) del Grupo, es el encargado de velar por las medidas que aseguran la privacidad de los datos.

El Comité de Protección de Datos, encargado de organizar, coordinar, asegurar y supervisar la adecuada ejecución de las funciones del Delegado de Protección de Datos (DPD) por los departamentos responsables de cada una de ellas.

Marco normativo

La **Política de Ciber Resiliencia y Seguridad de la Información** y el Cuerpo Normativo de Seguridad se conforma teniendo como referencia la mayor norma de ciberseguridad a nivel internacional (NIST 800-53) y las principales normativas y directrices.

Real Decreto-ley 19/2018, de 23 de noviembre, de servicios de pago y otras medidas urgentes en materia financiera.

Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Real Decreto-Ley 12/2018, de 7 de septiembre, de seguridad de las redes y sistemas de información.

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Certificaciones de seguridad GCC vigentes en 2020



Normativa PCI-DSS como Services Providers a nivel de MMPP



Normativa de VISA PIN SECURITY



CSP (Customer Security Programme) de Swift



Concienciación y formación de empleados, clientes y proveedores

Todos los **empleados** del Grupo tienen la obligación de conocer y cumplir la Política de Ciber Resiliencia y Seguridad de la Información, así como el Cuerpo Normativo asociado. Asimismo, se establece un programa de concienciación Continua.

El Grupo dispone en su web de una canal de comunicación y formación permanente en el que pone a disposición de los **clientes** un panel informativo de fraudes, consejos de seguridad, tipos de fraude y enlaces de interés. Además, el Grupo cuenta con un canal de denuncias a disposición de sus **empleados**.

El Grupo garantiza que los contratos y los acuerdos de nivel de servicio con el **proveedor** (proveedor de outsourcing, entidad del grupo o proveedor externo) incluyan los objetivos y medidas de seguridad de la información y de protección de datos apropiados y proporcionados.



Grupo Cooperativo Cajamar tiene un equipo altamente cualificado en un entorno multilocalizado.



24 horas / 7 días
SOC interno (Security Operation Center)



+31 % vs 2019
Incremento plantilla ciberseguridad/ciber Resiliencia



+34 % vs 2019
Aumento inversión ciberseguridad



Durante el año 2020 se ha continuado evolucionando las iniciativas para mejorar la ciberseguridad en el Grupo.



+20
Campanías de phishing a empleados



53 %
Empleados con 0-clicks en simulacros de phishing



Actualización de los sistemas de protección y previsión

El Grupo lleva a cabo toda una serie de medidas y actuaciones en materia de prevención de ciberataques y fraudes, que lo sitúan en el más alto nivel del sector bancario.

El Grupo participa en simulacros de Ciberejercicios multisectoriales.



Se realizan pruebas para medir la robustez y eficiencia de los sistemas de seguridad.



SIMULACIONES / AÑO
Realizadas por un tercero independiente.

5 RedTeam

En 2020 el Grupo ha sido valorado en el más elevado rango de calificación, en términos de ciberseguridad, según la prestigiosa agencia Bitsight.

Promedio 2020	 BCC GRUPO CAJAMAR	800	ADVANCED 740-900
	Entidades Financieras españolas (Media)	718	INTERMEDIATE 640-740 BASIC 250-640

Transformación digital

Creando valor mediante la transformación digital, implantando nuevos canales y fomentando la inclusión financiera.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL #CULTURA.DIGITAL

El modelo de oficina del Grupo Cooperativo Cajamar, arraigada al territorio, permite compatibilizar la eficiencia tecnológica gracias a la transformación digital y sostenibilidad económico-financiera con su compromiso social y fundacional a favor del desarrollo de las comunidades rurales, contribuyendo a fijar población al territorio, luchar contra la despoblación, crear empleo y promover el desarrollo local sostenible.



+ de 100 Embajadores Digitales como impulsores del cambio

Para fomentar la transformación digital y la sostenibilidad en el seno del Grupo, en 2017 lanzamos el proyecto “Embajadores Digitales”. Se trata de un proyecto en el que empleados, de manera voluntaria, sirven como impulsores del cambio, apoyando el proceso de adaptación de las personas hacia la transformación digital y los nuevos canales dentro de la entidad. Para ello se organiza mensualmente una sesión weare en las que cuentan con ponentes de reconocido prestigio en materia digital que transmiten sus conocimientos a los asistentes para que, posteriormente, lo embajadores distribuyan el conocimiento de manera transversal en su entorno de trabajo.

Embajadores Digitales en cifras

125 embajadores digitales que trabajan en diferentes provincias y en diferentes áreas de la entidad.

12 sesiones weare impartidas.

9 retos lanzados para divulgar, analizar e impulsar los contenidos tratados en las sesiones weare.

2 pilotos BetaTester realizados para probar nuevas funcionalidades desarrolladas en la app de Cajamar y la experiencia e-commerce tras la implantación de PSD2.

En las sesiones hemos contado con dos “tipos” de ponentes:
- **26 ponentes externos**
- **12 ponentes internos** (empleados).



Incrementando la vinculación digital de nuestros socios y clientes



Más de **934 mil** clientes digitales*
Un **14 %** más que en 2019



720 mil clientes de banca móvil
Un **33,2 %** más que en 2019



Casi **1.600** cajeros automáticos
El **43 %** de las oficinas tiene más de un cajero



Del **1,5 Mn** de clientes vinculados
El **62 %** son clientes digitales



392 Mil clientes 360°
Un **11 %** más de volumen de negocio



377 Mil clientes Wefferent
Un **40 %** más de volumen de negocio

Apoyamos nuevos medios alternativos de comunicación para nuestros clientes de perfil digital



Más de **9.300**
seguidores en
Twitter



Más de **14.000**
seguidores en
Facebook



Más de **2.700**
seguidores en
Instagram



Más de **21.400**
seguidores en
LinkedIn



Casi **341.000**
visualizaciones de
nuestros vídeos de Youtube

Impulsar el desarrollo económico y el progreso social

El desarrollo económico y el progreso social de los socios clientes y el entorno en el que el Grupo Cooperativo Cajamar ejerce su actividad es la verdadera razón de ser del mismo y la mejor forma para contribuir al logro de los ODS.

La actividad del Grupo Cooperativo Cajamar en el conjunto del territorio nacional genera valor económico para las economías locales y para la economía española en general. Para calcular este efecto positivo, se han considerado las principales partidas de gasto (masa salarial, compras a proveedores, retornos cooperativos y pago de los tributos más relevantes).

Cálculo del Valor Económico Generado, Distribuido y Retenido (1)

Valor económico generado

Margen bruto	1,052,379
Resultado baja de activos	(14,188)
Ganancias/Pérdidas activos no corrientes	-
Total Valor económico generado	1,038,191

Valor económico distribuido

Empleados: Gasto personal	327.368
Proveedores: Gastos generales de Administración	183.681
Administraciones Públicas: impuestos sociedades y tributos	(675)
Cooperativistas: Intereses de aportaciones al capital	-
Comunidad (sin Fundaciones)	15.043
Total Valor económico distribuido	525.417

Valor económico distribuido total

Compromiso con la sociedad (Fundaciones)	539
Total Valor económico distribuido total	525.956

Valor económico retenido (VEG-VED)

512.236

Datos en miles de euros.

Cálculo del Valor Económico Añadido (EVA) (1) Detalle por grupos de interés

Accionistas (en caso de que aplique)

Intereses de aportaciones al capital	-
--------------------------------------	---

Empleados

Gastos de personal	327.368
--------------------	---------

Clientes

Intereses y cargas asimiladas (2)	92.718
-----------------------------------	--------

Proveedores

Otros gastos generales de administración (3)	183.681
--	---------

Sociedad

Impuesto sobre beneficios	(675)
Recursos destinados por el Grupo	-
Recursos destinados por las Fundaciones	539

Total Valor Económico Añadido (EVA)

603.630

(1) Calculado siguiendo el modelo SPI de GRI

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

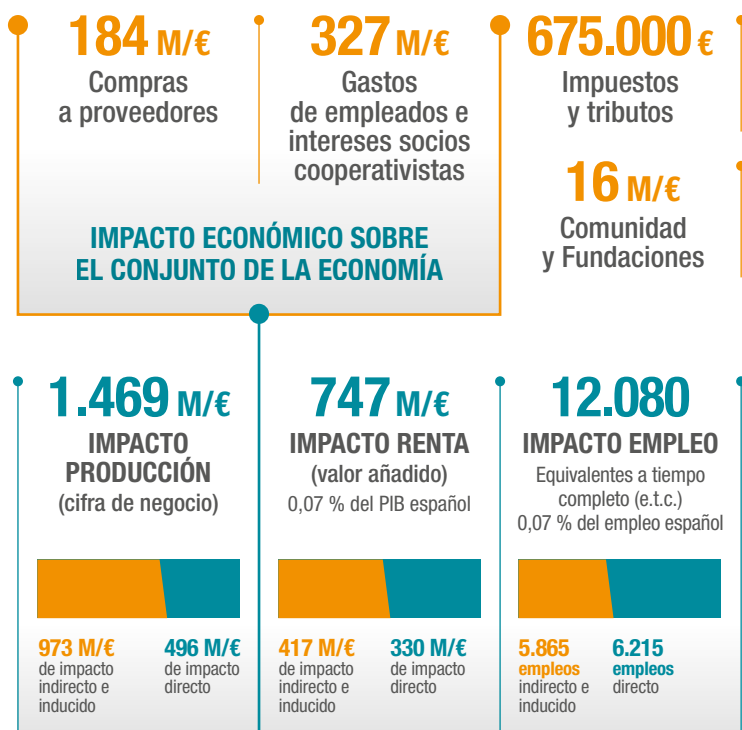
(3) Aproximación adecuada a los pagos realizados a terceros en concepto de compras y servicios prestados.

Alcance: Grupo Cajamar y sus fundaciones

* En 2020 los impuestos sobre beneficios pagados entre el conjunto de entidades del Grupo fueron de 16.842 (miles de euros)

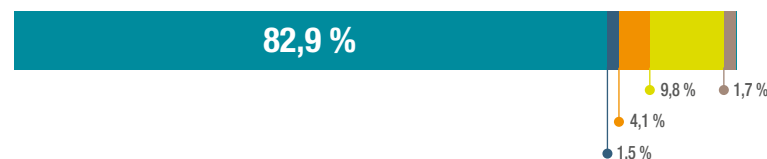
Impacto generado por la actividad del Grupo Cooperativo Cajamar

Para estimar el impacto positivo que la actividad del Grupo genera en el resto de la economía se ha calculado los impactos sobre la producción (cifra de negocio), renta (valor añadido) y empleo, utilizando la metodología input-output y la última tabla input-output* de España publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

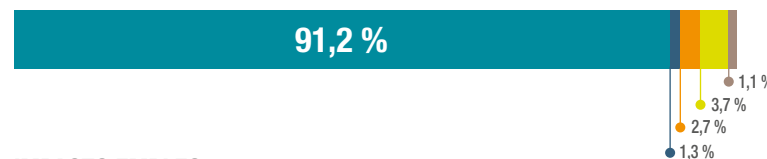


DISTRIBUCIÓN DE LOS IMPACTOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD

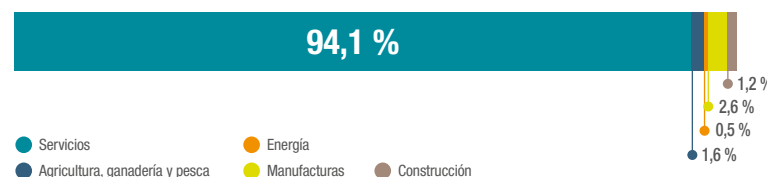
IMPACTO PRODUCCIÓN (cifra de negocio)



IMPACTO RENTA (valor añadido)



IMPACTO EMPLEO



* La tabla input-output recoge la estructura productiva de una economía y cuantifica los requerimientos de inputs que un sector demanda del conjunto de sectores para satisfacer su producción.

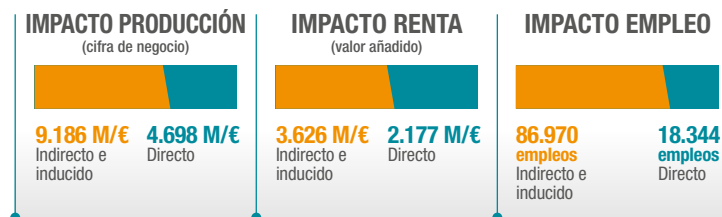
Impactos generados por la financiación concedida por el Grupo Cooperativo Cajamar

Los créditos concedidos por el Grupo a empresas y hogares en 2020 también generan un impacto en la economía española a través de las inversiones y el consumo que financian.

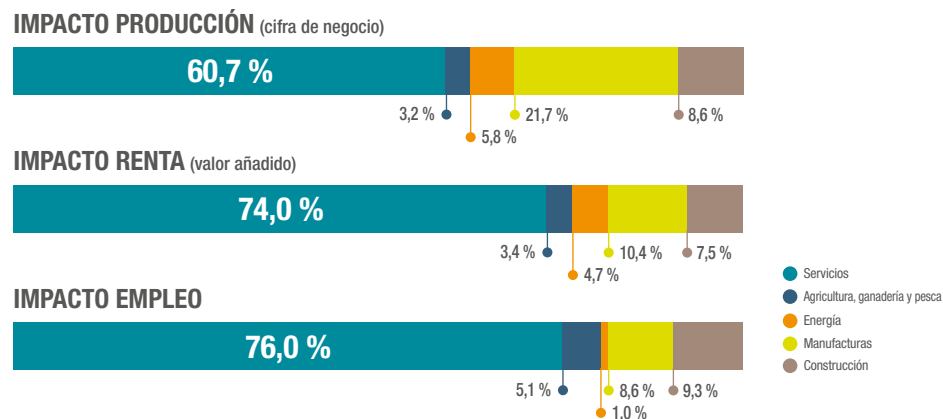


DISTRIBUCIÓN DE LOS IMPACTOS

POR TIPOS



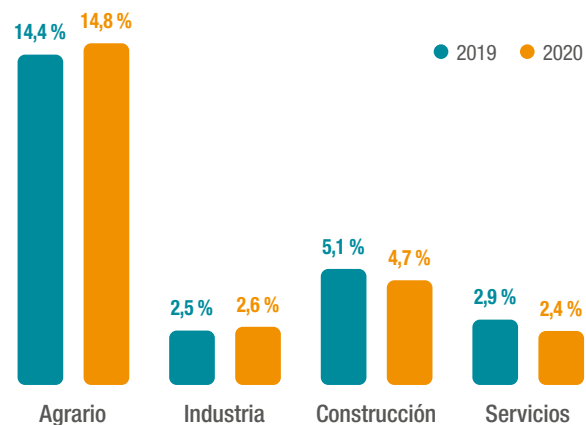
POR SECTORES DE LA ACTIVIDAD



La financiación de las actividades productivas por el Grupo

El Grupo Cooperativo Cajamar, es el primer grupo financiero cooperativo de España por volumen de activos, y contribuye al desarrollo de todos los sectores productivos de la economía del país. Destaca su peso sobre el sector agrario, que en la actualidad representa el 14,8 % sobre el total de la financiación de las entidades en el sector.

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



Sector Productivo	Financiación de las entidades financieras a los sectores productivos (M€)*	Peso sobre el total de las actividades productivas en España (%)	Financiación del Grupo Cajamar a los sectores productivos (M€)	Peso sobre el total de la financiación de las actividades productivas en el Grupo(%)
Agrario	22.273	3,9	3.289,00	19,1
Industria	111.256	19,4	2.914	16,9
Construcción	28.362	4,9	1.334	7,7
Servicios	411.733	71,8	9.728	56,3
Total	573.624	100	17.267	100

* Millones de euros (datos disponibles a cierre de este informe sobre la financiación de las entidades financieras a sectores productivos en BdE).



INFORMACIÓN RELACIONADA

Código ético y de buenas prácticas de proveedores, colaboradores y subcontratistas

Compromiso en la homologación de proveedores

Desempeño social

Compras responsables

El Grupo Cooperativo Cajamar fomenta una relación comercial con sus proveedores, colaboradores y subcontratistas basada en el respeto, la honestidad y la transparencia, disponiendo de un código ético y una política de proveedores que pretende establecer y/o preservar relaciones estables de confianza y beneficio mutuo, compartiendo principios, valores y buenas prácticas profesionales y socialmente responsables.

ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE PROVEEDORES



Categorización y Proceso de Homologación

El Grupo **tiene identificadas distintas categorías** de proveedores en función de su vinculación con su negocio fundamental y los riesgos económicos, sociales y ambientales asociados

Clasificación de los proveedores según su categoría



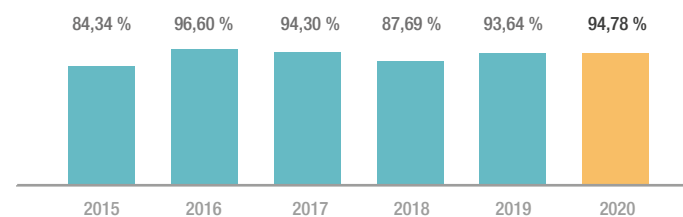
El **proceso de homologación** contempla, entre otros, el cumplimiento expreso con los compromisos derivados del **Pacto Mundial**.

Proceso de homologación de proveedores y compromisos fundamentales

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

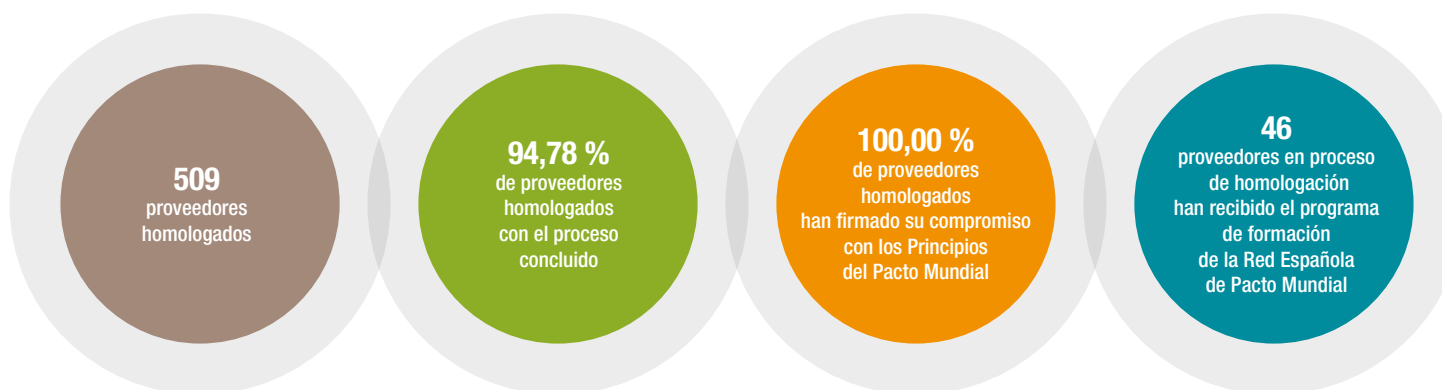


Porcentaje de proveedores homologados





Operaciones con proveedores y Homologación



Facturación	Año 2020
Facturación total (miles de euros)	220.187.304,35
Facturación de empresas residentes (miles de euros)	215.783.745,45
Porcentaje de facturación de empresas residentes sobre la facturación total (miles de euros)	98,00 %
Facturación de empresas no residentes (miles de euros)	4.403.558,90
Porcentaje de facturación de empresas no residentes sobre la facturación total (miles de euros)	2,00 %

Soluciones Financieras adaptadas a los distintos ciclos de vida


Más cerca que
nunca de nuestros
socios y clientes

	Soluciones financieras para la financiación de vivienda 2020	Número de operaciones	10.796
		Importe (miles de euros)	1.091.895
	Soluciones financieras orientadas a jóvenes emprendedores agroalimentarios 2020	Número de operaciones	1.477
		Importe (miles de euros)	457.698
	Soluciones financieras para dotar de viabilidad a familias y particulares 2020	Número de operaciones	19.055
		Importe (miles de euros)	63.499
	Soluciones financieras para autónomos 2020	Número de operaciones	11.307
		Importe (miles de euros)	342.810
	Soluciones financieras orientadas al desarrollo sostenible (Productos verdes) 2020	Número de operaciones	148
		Importe (miles de euros)	14.777
	Soluciones financieras para la finalización de estudios 2020	Número de operaciones	3.426
		Importe (miles de euros)	40.698
	Soluciones financieras orientadas a paliar la crisis económica provocada por la covid-19 2020	Número de operaciones	29.140
		Importe (miles de euros)	1.947.327



Tenemos el firme compromiso y la voluntad de proteger y acompañar especialmente a nuestros socios y clientes frente a la covid-19



Potenciando la banca a distancia

Promoviendo el contacto telefónico y email con la oficina.

Implementando más operatividad e información desde la sede electrónica, banca electrónica, app móvil y oficina.

Universalizando el acceso a un gestor en remoto desde banca electrónica y app móvil (mi gestor-conecta).



CONECTA



Protegiendo a los clientes particulares

Promover el uso de medios de pago:

- Reintegros a débito sin coste en las redes de cajeros.
- Tarjetas de débito sin comisión de emisión.
- Ampliación a 50€ del pago contactless sin PIN en comercios.
- Fraccionamiento del recibo de liquidación tarjeta crédito.

Facilitar el acceso a moratoria hipotecaria, préstamos y créditos no hipotecarios desde casa.

Posibilidad de hacer líquidos derechos consolidados de planes de pensiones de clientes en vulnerabilidad.

Facilitar financiación en condiciones especiales:

- Anticipo E.R.T.E. sin coste.
- Equipamiento de medios tecnológicos para teletrabajo.
- Pago de la Renta (Credirenta) y anticipo de la devolución (Credianticipo).
- Aplazamiento de hasta tres rentas de alquiler de activos adjudicados alquilados sin coste económico.
- Adelanto del pago de las pensiones.
- Adelanto del pago de la prestación por desempleo a clientes.



Aportando soluciones a empresas y autónomos

Financiación especial para dotar de liquidez a autónomos y empresas con períodos de carencia de capital (hasta 12 meses) y Plazo (hasta 5 años). Medidas de exención de comisiones para TPV de comercios sin actividad comercial.

Nuevas facilidades para la gestión remota de empresas:

- Remesas factoring con firma electrónica.

Medidas especiales para negocios con actividad comercial:

- Soluciones ECOMMERCE.
- Tarifa TPV móvil.
- Posibilidad de anticipo facturación TPV.
- Servicio transporte de fondos.
- Tarjeta ingreso 24 horas sin costes.



Reforzando el sector agroalimentario

Acciones de Transferencia de conocimiento sobre el futuro del sector agroalimentario (Dirección de finanzas, Estrategia, liderazgo y nuevos retos del sector) a través de webinars "VISION2020".

Financiación especial para los diferentes sectores agroalimentarios afectados por la crisis.

Ampliación del plazo de vencimientos para negocio Internacional.

Ampliación de plazo para ayudas PAC del sector *agro*.





INFORMACIÓN RELACIONADA

No discriminación e igualdad laboral

Conciliación laboral

Gestión de las personas

Desarrollo profesional y formación

Código de Conducta

Gestión de las personas y adaptación al cambio

2020 ha sido un año, en el **que ha quedado reflejada de forma más manifiesta que nunca**, la importancia y el valor para una organización del equipo humano que la compone. En nuestro Grupo Cajamar, las personas que forman parte de él han logrado, en momentos de dificultad, desplegar valores propios de nuestra cultura corporativa como la cercanía, responsabilidad y compromiso, generando valor tanto para nuestros clientes y socios como para el resto de compañeros, procurando entornos de trabajo confiables y solidarios que fomentan el desarrollo de equipos y el enriquecimiento profesional.

Es por ello que la gestión de personas, su bienestar y desarrollo, sea una cuestión de vital importancia para nuestro Grupo Cooperativo Cajamar. Prueba de esta trascendencia, en uno de los ejes principales que conforman el plan estratégico, se sitúa **la gestión del cambio y desarrollo del talento**, con tres principales líneas de actuación:



Para valorar el nivel de identificación de los empleados con los valores y el propósito del Grupo, durante el año se hace una **monitorización de diferentes indicadores**, a través de encuestas aleatorias a empleados fijos de la entidad.

89,87 %

Conocimiento de la misión.

8,57*

Identificación con el propósito de la entidad.

8,69*

Valoración del compromiso con los valores que facilitan el desarrollo de nuestros principios/valores.

* Valoración en una escala de 1 a 10.

Gestión del talento

El mayor potencial del Grupo Cooperativo Cajamar son las personas que lo integran, y representan uno de sus elementos diferenciales capaces de generar ventajas competitivas. La Dirección de Recursos Humanos tiene entre sus principales objetivos, proveer de los recursos, los procesos y las políticas necesarias, para garantizar que las diferentes entidades del Grupo cuenten con las personas adecuadas y estas puedan desarrollarse en un entorno saludable, motivadas y comprometidas con los principios, valores y propósito corporativo sobre los que se fundamenta la cultura empresarial de la organización.



Atracción y selección del talento

Las políticas de selección del Grupo están basadas en criterios bien definidos, y el proceso se prolonga con el seguimiento y acompañamiento de la persona recién llegada hasta la integración plena en su área de trabajo.

Criterios de selección de personal



Desarrollo profesional

Cultiva es el programa de referencia del Grupo en gestión del talento. Ayuda a conocer el potencial de cada empleado, a través de un modelo de conversaciones entre colaboradores y responsables, que favorece el desarrollo profesional en el seno de la organización.

Autoevaluación		Descendente		Ascendente	
Finalizado	% sobre total	Finalizado	% sobre total	Finalizado	% sobre total
4.901	80,30 %	5.147	84,30 %	9.879	79,20 %

	BCC	Cajamar	Resto Grupo	Participadas	Total Grupo
Autoevaluación	78,10 %	80,60 %	87,03 %	78,20 %	80,30 %
Descendente	72,20 %	88,90 %	86,70 %	71,60 %	84,30 %
Ascendente	76,20 %	80,50 %	88,10 %	70,90 %	79,20 %

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



Formación continua

Paralelamente, la formación continua, es uno de los pilares necesarios para lograr la adaptación al cambio y la capacitación de nuestros profesionales

477.377* horas de formación recibidas.

75 h de formación media por empleado.

94,92 % de plantilla formada.

1,69 % Gastos de formación sobre BDI.

* Para información más detallada consultar anexo 4 de este informe.

Diversidad e igualdad de derechos y oportunidades



26

Nacionalidades



118

Empleados con diversidad funcional

Una adecuada gestión de la diversidad representa una oportunidad destacable en la integración tanto de las personas con diversidad funcional, como procedentes de otras culturas. Desde el Grupo Cooperativo Cajamar se colabora con distintas organizaciones como ALARES, cuya plantilla está formada en un 70% por personas con algún tipo de diversidad funcional, y ayudando en la organización de actividades y eventos de carácter benéfico orientados a los colectivos con mayores dificultades en la integración social en distintos municipios.



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



El Grupo como muestra de su compromiso en materia de igualdad de oportunidades y antidiscriminación, es signataria del Chárter de la Diversidad, que es una carta europea de Principios en esta materia y a la que estamos adheridos de forma voluntaria desde 2011.

Una firme apuesta por la igualdad



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



Estamos adheridos a Target Gender Equality un programa acelerador de igualdad de género para las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Esta iniciativa aborda las barreras de igualdad de género y establece objetivos corporativos para la igualdad de representación y liderazgo de las mujeres en los negocios.

La perspectiva de la igualdad de género esta integrada como proceso transversal a todos los procesos de gestión interna del Banco, favoreciendo el cambio hacia una cultura de igualdad.

El Grupo, en base a los valores cooperativos que emanan de su propia naturaleza, considera un objetivo prioritario lograr una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres dentro de la organización. Para ello, establece de forma proactiva políticas, medidas e instrumentos que garanticen la igualdad de trato, derechos y oportunidades y que son reguladas bajo su Política Marco de Igualdad de Oportunidades que es de aplicación a todas las cajas rurales que forman parte del Grupo Cooperativo Cajamar.

La Dirección General de Recursos Humanos es la encargada de velar por el cumplimiento de los distintos planes, acuerdos y medidas así como del cumplimiento de la propia Ley de igualdad, favoreciendo al mismo tiempo la conciliación familiar de los empleados y empleadas del Grupo Cajamar. En este sentido, la entidad viene garantizando el derecho a la desconexión digital y laboral, y se están desarrollando las oportunas negociaciones conforme establece la ley para contar con una política y medidas efectivas al respecto.

57,6 % de los ascensos realizados en 2020 fueron mujeres

Reducción paulatina de la brecha salarial (disminución de 0,70 % en la brecha salarial media durante el último año)

📄 página 149

La Comisión de Igualdad es el órgano con competencias en materia de igualdad y conciliación del Grupo Cooperativo Cajamar. Esta integrada de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes sindicales, y se rige por un reglamento de funcionamiento interno.

Durante 2020 se firmaron los nuevos planes de igualdad de BCC y Cajamar

Oficina de Igualdad



Experiencia del empleado

En el Grupo Cooperativo Cajamar las personas se sitúan en el centro de sus prioridades. Por eso trabajamos para construir el mejor lugar dónde desarrollar una carrera profesional y anticiparnos a las necesidades de los empleados, mejorando su experiencia y contribuyendo a su bienestar, esto además revierte en el compromiso y motivación de nuestra plantilla para participar en los objetivos y logros del Grupo.



Medición de la satisfacción de la plantilla y la confianza de los empleados

mediante encuestas periódicas de distinta índole (GPTW, Experiencia del empleado, factores psicosociales, etc.). Esto nos permite escuchar las opiniones y sugerencias de todos los compañeros, que nos sirven para desarrollar planes de acción e implementar medidas con los que mejorar la experiencia de todos los empleados.

Somos una banca de personas para las personas, cuidar a las personas tanto fuera como dentro es una prioridad y por eso estamos **muy atentos a todo el viaje del Empleado en la organización**. Hacemos mediciones de todos los momentos más importantes de este proceso, mediante encuestas internas y cuadro de mando de seguimiento de RRHH, obteniendo una valoración de los mismos para su optimización.



**CADA MES,
CADA VEZ...
MÁS CERCA DE TI**

Una comunicación a las Personas desde RRHH, iniciada con la puesta en marcha de: CADA MES, CADA VEZ MÁS CERCA DE TI.

A través de esta iniciativa acompañamos a todos los compañeros y compañeras y los acercamos a nuestros Talleres de Bienestar y de Desarrollo Personal, cuya agenda en este 2020 has sido totalmente online.

Consecuencia de este empeño por mejorar cada día la experiencia de empleado y construir juntos el mejor lugar posible para trabajar, en 2020 el Grupo obtuvo el reconocimiento de Great Place to Work, tras un diagnóstico del ambiente organizacional, que incluye una **encuesta global de los empleados**, una auditoría cultural y una evaluación de los beneficios, políticas y buenas prácticas, en el Grupo Cooperativo Cajamar

78 %

de los colaboradores opina que este es un excelente lugar para trabajar.

84 %

de los colaboradores considera que ofrecen formación u otras formas de desarrollo para crecer profesionalmente.

92 %

de los colaboradores sienten orgullo cuando ven lo que han logrado.

82 %

de los colaboradores considera que reciben un buen trato, independientemente de su posición en la empresa.



La certificación como 'Un Gran Lugar para Trabajar', otorgado por la consultora Great Place to Work®, líder en la identificación y certificación de Excelentes Lugares para Trabajar, supone un reconocimiento en el ámbito de la gestión de personas y estrategia de negocio más prestigioso en el ámbito nacional e internacional, que se otorga anualmente a los mejores empleadores del mundo. Esta certificación acredita a nuestro Grupo, como una organización financiera con una cultura de alta confianza basada en el respeto, el reconocimiento y el desarrollo profesional, capaz de atraer y retener talento.

Medidas ante covid-19

PREVENCIÓN DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS

- Minimización de la movilidad ordinaria (desplazamientos, reuniones, eventos y actividades formativas).

GARANTIZAR LA CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

- Servicios esenciales en la red de sucursales.
- Revisión del personal crítico en Servicios Centrales.

DOTACIÓN DE RECURSOS PORTÁTILES A EMPLEADOS

- Distribución de ordenadores portátiles preconectados a las plataformas corporativas de trabajo entre empleados.

IMPLANTACIÓN DE TELETRABAJO

- Despliegue de Teletrabajo por motivos preventivos, organizativos y de conciliación, llegando a alcanzar aproximadamente un 85% de Servicios Centrales y un 50% de Red comercial.
- Protección prioritaria de personal especialmente sensible (embarazadas y patologías vulnerables).
- Guías de buenas prácticas para eficiencia en teletrabajo (usuarios y responsables SSCC / oficinas).
- Puesta a disposición temporal de equipos portátiles corporativos.
- Subvención económica para adquisición de equipos informáticos personales con requisitos de seguridad.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Medidas de protección personal (guantes, geles hidroalcohólicos, mascarillas, viseras).
- Refuerzo servicios de limpieza.

IMPLANTACIÓN DE DISTANCIAMIENTO

- Limitación de clientes y empleados en las instalaciones.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- Mamparas y materiales de protección e incremento de aseptia.
- Distribución de mascarillas de tela corporativas entre empleados.
- Distribución de bolígrafos corporativos antibacterianos.
- Distribución de botellas-bidón corporativas para uso personal de agua.

LIMITACIÓN DEL SERVICIO

- Reducción de horario de apertura.
- Cierres temporales de instalaciones, concentración de oficinas en localidades con varias plazas, SIN PÉRDIDA DE PLAZA.

COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO

- No aplicación de E.R.T.E. ni ajustes de gastos de personal.



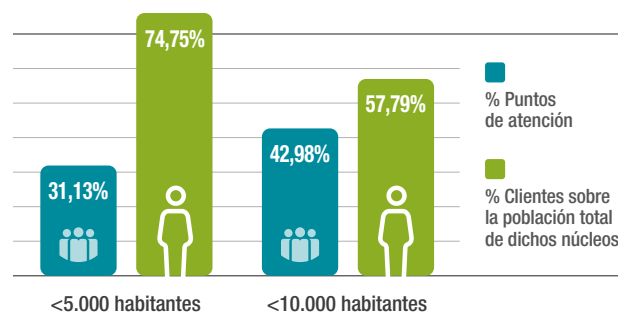
Accesibilidad e Inclusión Financiera

Nuestro modelo de Banca Cooperativa, con su vocación de apoyo al sector agrario y el mundo rural, mantiene su compromiso histórico con las personas y comunidades, para evitar la exclusión financiera a la que se ve sometida una parte de la población, muchas veces condicionada por su posición social o territorio de procedencia. Somos conscientes de la relevancia de nuestro desempeño en la articulación del territorio, propiciando vías que permiten fijar capital al territorio, crear capital para la mejora de la competitividad territorial y aportar soluciones a fenómenos como la despoblación en el mundo rural.

Presencia en el Mundo Rural

El Grupo mantiene su vinculación y compromiso con el mundo rural, ofreciendo los servicios financieros a los grupos más vulnerables a la exclusión financiera. Para ello, además de los medios tradicionales, dispone de puntos de atención alternativos para evitar dejar atrás a los grupos más expuestos a los acelerados procesos de digitalización y despoblación.

Presencia del Grupo Cooperativo Cajamar en 2020



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

Principales indicadores de Presencia Rural

5 Oficinas Itinerantes
39 Poblaciones
28.321 Habitantes

El promedio poblacional es de 726 habitantes, ubicándose principalmente en las provincias de Almería, Alicante y Valencia.

145 Agencias vinculadas el **74%** a núcleos poblacionales <2.000 hab.

38 cajeros desplazados en **37** poblaciones

Se incluyen los atendidos por vehículo itinerante (8) ya que también cuentan con cajero instalado en la población además del servicio

9,63% Cobertura sobre poblaciones en riesgo de exclusión

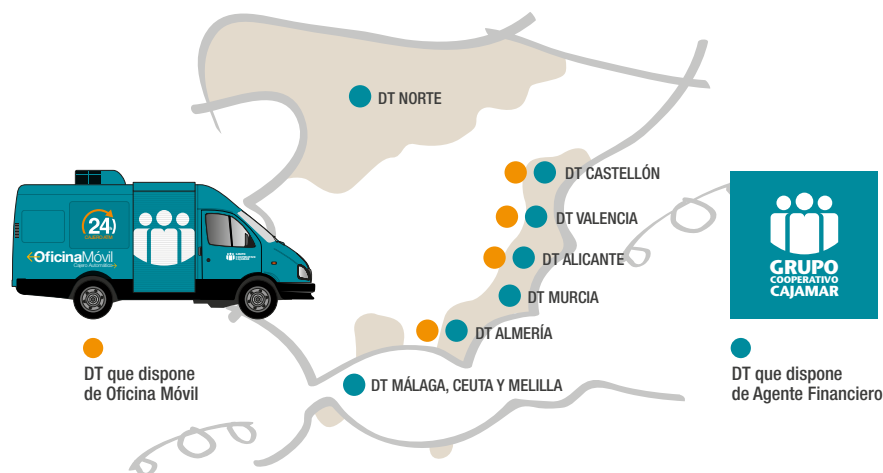
31,13% de los puntos de atención ubicados en núcleos poblacionales <5.000 hab.

74,75% de cobertura a la población radicada en dichos núcleos

Total de población de municipios <5.000 hab. donde el Grupo mantiene puntos de atención respecto al total de población de todos los municipios <5.000 hab.

Puntos de Atención al Cliente

Los puntos de atención al cliente alternativos a los tradicionales (oficina y corresponsalías) se han convertido en una fórmula válida para mantener los servicios financieros en aquellas zonas con mayor riesgo de exclusión y compatibilizarlo con la búsqueda de mayores niveles de eficiencia exigido por los reguladores y el mercado. Entre éstos, cabe resaltar el papel de la **Red Agencial y la Banca Itinerante** como un medio eficaz para combatir la amenaza de exclusión.



Protección de los Grupos más vulnerables

El Grupo Cooperativo Cajamar mantiene su compromiso de **apoyar a los grupos con mayor exposición a la exclusión financiera**. Además del cumplimiento normativo, en cuanto a la protección de éste perfil de cliente, se analiza de manera individualizada y específica la situación de cada cliente para adoptar las medidas oportunas.

Medidas de protección al deudor hipotecario



80
viviendas cedidas al fondo social de viviendas

484
operaciones de compra-venta/daciones en pago (vivienda)
271 de estas operaciones con alquiler

Cabe reseñar entre las medidas de protección para los clientes más vulnerables, nuestra adhesión al **Código de buenas prácticas** para la reestructuración viable de las deudas sobre la vivienda habitual.

Acción Social, Cultural y Voluntariado

Acción Social

Las Cajas Rurales que conforman el Grupo Cooperativo Cajamar dotan, en su condición de sociedades cooperativas, una reserva específica destinada a financiar actividades de educación, formación y promoción del cooperativismo. Estos fondos, contribuyen al desarrollo local sostenible, a través de un modelo de acción social con vocación de

hacer cumplir los principios y valores de solidaridad y responsabilidad social sobre los que el modelo cooperativo se ha cimentado. En 2020, a través del Fondo de Educación, Formación y Promoción, se aportó para acción social y cultural **114.502 €** (en 2019 la aportación fue de 163.050 €).

Beneficiarios de la acción social y cultural del Grupo Cooperativo Cajamar 2020



Voluntariado Corporativo

En 2020, el Grupo Cooperativo Cajamar ha continuado promoviendo el voluntariado corporativo como instrumento que permite la movilización del talento y la sensibilidad de sus propios empleados. Todo ello se canaliza a través del **Programa de Voluntariado Corporativo (Provoca)** que viene desarrollándose activamente desde el año 2006, así como a través del Equipo Solidario, una iniciativa que, a través de las microdonaciones de los empleados del Grupo, permite apoyar de forma conjunta y democrática iniciativas sociales, asistenciales y ambientales

Programa de Voluntariado Corporativo



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



Equipo Solidario

- **2.059 miembros** un 33,13 % de empleados
- **Importe recaudado en 2020: 34.384 €**
- **Recaudación acumulada (2008-20): 477.723,68 €**
- **Nº proyectos beneficiarios (2008-2020): 40**



Desde que en septiembre de 2015 se instauraran los ODS, esta iniciativa ha logrado tener un impacto directo en algunos de ellos, entre los que destacan:

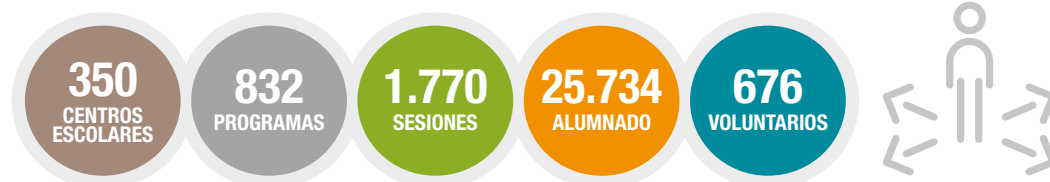
1 FIN DE LA POBREZA	2 HAMBRE CERO	3 SALUD Y BIENESTAR	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	5 IGUALDAD DE GÉNERO	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
11.440 €	11.440 €	108.327,48 €	35.576,48 €	1.846,00 €	2.500,00 €	3.917,33 €	4.346,00 €

Con 9.699 beneficiarios directos.

Educación financiera

La formación financiera de los diferentes niveles sociales siempre ha supuesto para el Grupo Cooperativo Cajamar una oportunidad y herramienta con la que favorecer la cohesión social y territorial y la inclusión financiera de aquellas personas en situación más desfavorable. Por eso, desde el Grupo Cooperativo Cajamar, hemos desarrollado proyectos en favor de la digitalización de las mujeres rurales, la asistencia a nuestras personas mayores y por supuesto para nuestros jóvenes.

FINANZAS
QUE TE HACEN
CRECER



Es un programa, desarrollado por el Grupo Cooperativo Cajamar desde 2015, centrado en la educación financiera para jóvenes, para los que se organizan sesiones impartidas por empleados voluntarios, con el propósito de favorecer y contribuir a la cultura financiera de los jóvenes, sustentadas en un compromiso con los factores ambientales, sociales y de gobernanza para el bienestar individual y colectivo.

El programa ha tenido una evolución muy satisfactoria gracias a la gran respuesta del alumnado, comunidad docente y los propios voluntarios. El año pasado la irrupción de la covid-19, no permitió que se desarrollaran todas las actividades previstas. Para la nueva edición hemos digitalizado todos los contenidos contemplando impartir el programa en formato online y como novedad hemos incluido unos juegos gamificados.

	Edición I Curso escolar 2015-2016	Edición II Curso escolar 2016-2017	Edición III Curso escolar 2017-2018	Edición IV Curso escolar 2018-2019	Edición V Curso escolar 2019-2020
Centros Escolares	8	58	91	114	79
Programas	31	148	227	253	173
Sesiones	62	309	580	480	339
Alumnado	930	3.548	5.513	6.217	9.526
Voluntarios	13	115	195	176	177



Medidas de acción social y voluntariado en la lucha contra la covid-19

El Grupo Cooperativo Cajamar y las personas que formamos parte de él, hemos querido sumarnos a las numerosas muestras de solidaridad que espontáneamente han surgido desde la aparición de la pandemia en nuestro país, con el propósito de paliar los efectos adversos a los que afectados y grupos vulnerables han tenido que enfrentarse. Algunas de las **medidas más destacadas** que se han puesto en marcha con este objetivo han sido:



#conmiscompañerosdonotodosaldrá bien

Iniciativa solidaria con la que se lograron recaudar 82.829 euros, gracias a la donación de empleados y el Fondo Social de la Entidad. Este fondo fue destinado a 3 iniciativas que atendían necesidades de atención sanitaria y social generadas por la pandemia.

- **Juntos vamos a combatir la covid-19;** proceso de fabricación de mascarillas y viseras faciales a partir de impresoras 3D.
- **Fabricación de batas para hospitales;** iniciativa promovida y coordinada por el Grupo Cooperativo Cajamar, con el objetivo de confeccionar y distribuir batas sanitarias para hospitales, a partir de láminas impermeabilizantes de polipropileno, material ampliamente utilizado en la agricultura almeriense como manta térmica.
- **Cruz Roja Responde.** Cestas de alimentos y productos de primera necesidad. El Grupo entrega 40.000 euros a Consum y Coviran para dar apoyo a la labor asistencial que Cruz Roja Responde desarrolla en todo el país al objeto de facilitar alimentos y productos de higiene de primera necesidad a 1.950 personas vulnerables de todo el territorio nacional afectadas por la covid-19.



Contigo

Un nuevo programa de voluntariado corporativo, que surgió como respuesta a los problemas detectados por el aislamiento que las restricciones decretadas estaban generando en parte de la población mayor. De esta forma un grupo de empleados voluntarios se pone en contacto por las tardes, a través de llamadas telefónicas, con nuestros clientes de mayor edad, interesándose por ellos, acompañándolos y aprovechando la ocasión para recordarles las medidas básicas de seguridad que deben tener en cuenta para proteger sus datos personales.



Donación de la producción de la Estación Experimental a colectivos vulnerables

Como complemento a otras medidas financieras e iniciativas sociales dispuestas por el Grupo Cajamar en apoyo de colectivos vulnerables como consecuencia de la crisis de la covid-19, la Estación Experimental de Las Palmerillas distribuyó a cinco comedores sociales y centros de acogida la producción de verduras y frutas obtenida de los diferentes cultivos y plantaciones, en torno a 1.000 kilos cada semana.



Donación a la Federación Española de Bancos de Alimentos

17.000 euros para el proyecto 'Alimentos infantiles para paliar la emergencia sanitaria por covid-19', de la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL). La ayuda se destinó a la adquisición y distribución de alimentos infantiles, para paliar la emergencia sanitaria entre familias necesitadas con niños menores de un año.



El Banco en casa

Nuevo servicio promovido por el Grupo Cooperativo Cajamar para las personas mayores. Permite que las personas de la tercera edad puedan acceder a dinero en efectivo sin salir de casa, mediante un nuevo servicio a domicilio que presta el personal de cada consistorio.




**INFORMACIÓN
RELACIONADA**

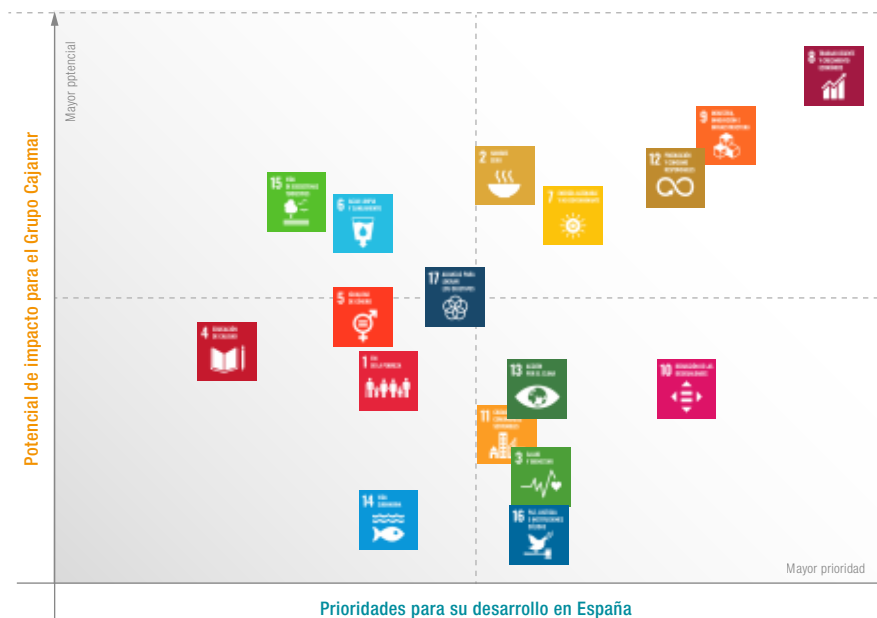
Política de
Derechos Humanos

Vinculaciones
No Deseadas

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Trabajamos en colaboración con nuestros grupos de interés, para integrar y alinear los Objetivos de Desarrollo Sostenible en nuestra estrategia, modelo de negocio y mecanismos de reporte.

Periódicamente el Grupo elabora un mapa de materialidad vinculado a los ODS, de esta forma se detectan aquellos objetivos sobre los que el Grupo tiene más capacidad de impacto, en base a nuestras propias características, y aquellos de los que existe más necesidad de desarrollo, considerando nuestro propio ámbito de actuación.



Para su elaboración, se ha considerado el potencial de impacto del Grupo y la relevancia en su modelo de negocio para cada ODS, y se han evaluado las prioridades dentro de su ámbito de acción (España), tomándose como referencia el Informe de Progreso en la implantación de la Agenda 2030 elaborado por el gobierno de España y la evaluación del desempeño de España presentado por Naciones Unidas en su informe (SDG Index and Dashboards).

Maximizando nuestro impacto en los ODS prioritarios



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

12.080 empleos generados (directos e inducidos).
747 M€ de contribución al PIB (impacto renta en base a valor añadido).



Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

Desarrollo de **80** proyectos de innovación agroalimentaria.
1.477 operaciones
y **458 M€** destinados a financiar a emprendedores del sector agroalimentario.



Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

16.696 operaciones
y más de **2.580 M€** de financiación para la mejora de la eficiencia en el sector *agro*.



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

16 proyectos de innovación agroalimentaria alineados con las metas 12.2 (lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales) y 12.5 (reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización).



Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

30 proyectos de investigación que se desglosan de la siguiente forma:

- 16 proyectos** dirigidos a la lucha contra la desertificación.
- 9 proyectos** encaminados a reducir la degradación de hábitats naturales.
- 5 proyectos** de investigación de diferentes variedades genéticas.



Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

El Grupo:

- Forma parte de la campaña #COMPANIES4SDGs a la que contribuye a través de la formación e información y del voluntariado corporativo.
- Se cumple un año de nuestra adhesión a los Principios de Banca Responsable de los que es signatario fundador.
- Está adherido a Spainsif, plataforma de encuentro y referencia en materia de ISR en España.
- Es miembro y lidera diversas iniciativas promovidas por Forética en materia de Sostenibilidad. Compromiso con el Pacto Mundial.

Para más información acerca de otras adhesiones y alianzas del Grupo en este ámbito, ver página 15 del presente informe.



Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos

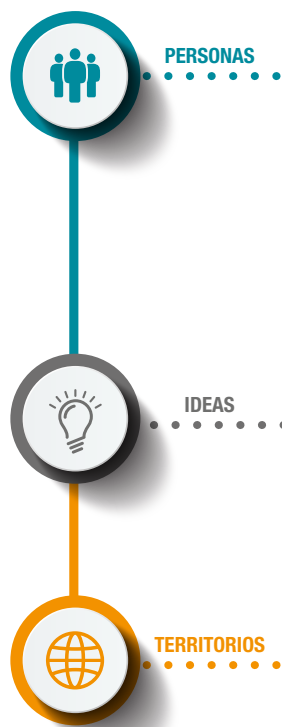
En 2020 el **100 %** del consumo de electricidad del Grupo Cooperativo Cajamar procedió de fuentes de energía renovables.
81 operaciones y más de **10 M€** destinados a mejora de la eficiencia energética y a la instalación de autoconsumo fotovoltaico.



Poner fin al hambre

37 proyectos relacionados con nuevas variedades genéticas y técnicas superintensivas con impacto sobre la meta 2.4 (asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes).

Otras acciones significativas con impacto sobre los ODS



Objetivos de Desarrollo Sostenible	Iniciativas
PERSONAS 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo 3 Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas 10 Reducir la desigualdad en y entre los países ayudando al desarrollo económico, social y ambiental	- Adopción de forma proactiva de medidas de protección al deudor hipotecario sin recursos y en riesgo de exclusión financiera (refinanciación, alquiler, dación de pago, etc.). - Cesión de viviendas al Fondo Social. - Activación del teletrabajo para el personal del Grupo compatible con el teletrabajo como consecuencia de la covid-19. - Acciones para hacer frente a la covid-19: Fabricación de batas para hospitales, cestas de alimentos y productos de primera necesidad para colectivos vulnerables y creación de una red de donantes capaz de fabricar y de proveer, a través de impresoras 3D, material sanitario de protección. - Entrega de 10.000 y 6.900 € para el desarrollo de un programa de ejercicio físico dirigido a personas que han sufrido cáncer de mama y para el proyecto "Abre la puerta" dedicado al tratamiento de menores con discapacidad física e intelectual, respectivamente. - Talleres de bienestar y desarrollo personal online. - Cruz Roja Responde. Cestas de alimentos y productos de primera necesidad consiste en su distribución y entrega, en todo el territorio nacional, a colectivos vulnerables como mayores, personas con problemas de salud y colectivos en situación de exclusión social.
IDEAS 4 Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos 11 Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	- Programa de voluntariado Corporativo "Finanzas Que Te Hacen Crecer". - Programa de la AEB y Junior Achievement "Tus Finanzas, Tu Futuro". - Escuela de Desarrollo Directivo y Escuela de Financiación. - Formación ADN Agro-Food.
TERRITORIOS 13 Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 16 Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas	- Obtención de la categoría Carbono Neutral gracias a la compensación de las emisiones de CO2 mediante el apoyo de proyectos con un elevado impacto social y ambiental. - Plan de ecoeficiencia 2018-2020 orientado a minimizar aquellos aspectos que puedan tener un impacto medioambiental negativo. - Aprobación del marco de Bonos Verdes y Sociales. - El Grupo se sitúa entre las entidades financieras líderes en la gestión del cambio climático. La organización internacional 'Carbón Disclosure Project' (CDP) nos ha certificado en la categoría 'Leadership' con una valoración A-, lo que nos posiciona entre las empresas de referencia en la gestión del cambio climático.



Desempeño ambiental

Compromiso con el Medioambiente

El Grupo Cooperativo Cajamar mantiene un fuerte compromiso con la preservación del medioambiente como parte esencial de su estrategia de sostenibilidad. Este compromiso se estructura a partir de la *Política medioambiental*, que sirve para definir el sistema de gestión ambiental y fijar los principios y criterios de sostenibilidad del Grupo.



El **Comité de Medio Ambiente** a través del **Comité de Sostenibilidad** asume la responsabilidad de definir, supervisar y realizar el seguimiento necesario para **implantar, difundir, mantener, actualizar** y, por tanto, **velar por el buen funcionamiento del Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo con la ISO 14001 y del Sistema de Gestión Energético conforme a la norma ISO 50001**.

- **Normativa ISO 14001:** Demuestra el compromiso permanente del Grupo Cooperativo Cajamar con la mejora del desempeño en materia medioambiental desarrollando principios y buenas prácticas en sus actuaciones.
- **Normativa ISO 50001:** Demuestra el compromiso del Grupo Cooperativo Cajamar en la mejora continua de la eficiencia energética, la seguridad energética, la utilización de energía y el consumo energético.

Plan ecoeficiencia

Con la finalidad de mejorar la competitividad del Grupo a través de la reducción de costes y de la minimización de los impactos negativos que el desarrollo de nuestra actividad presenta sobre el medioambiente, el Grupo ha desarrollado un nuevo **Plan de Ecoeficiencia 2021-2023**. Este plan viene acompañado de distintos indicadores clave que miden nuestro desempeño ambiental.



INDICADORES Y KPI's AMBIENTALES

Indicador	Objetivo	KPI	2021	2022	2023
Huella de Carbono	Contratación energía renovable	% energía renovable consumida	100%	100%	100%
	Carbon Neutral	% emisiones reducidas	-3%	-3%	-3%
		% emisiones compensadas	100%	100%	100%
Consumo de energía interno	Implantación de acciones de eficiencia energética	% reducción del consumo de energía	-3%	-3%	-3%

Plan de Ahorro y eficiencia energética

A partir del desarrollo de principios y buenas prácticas ambientales, se busca la optimización de recursos y seguir mejorando nuestra eficiencia energética.

100 %
Consumo de energía¹ procedente de fuentes renovables

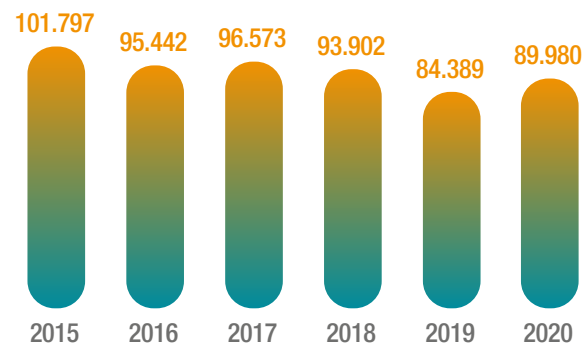
14,47
Intensidad del consumo² (GJ/empleado)

+6,63 %
Consumo de energía vs. 2019

+6,71 %
Intensidad del consumo eléctrico² (GJ/empleado) vs. 2019

1 - El consumo de gasóleo no se ha considerado significativo.
2 - La intensidad del consumo se ha calculado en base al número de empleados a 31/12/2020. GJ es la unidad de energía equivalente a 1 millón de Julios.

Evolución del consumo de energía interno (GJ)



RE100
CLIMATE GROUP | CDP

RE100 es la iniciativa corporativa global de energía renovable que reúne a cientos de grandes y ambiciosas empresas comprometidas con el 100 % de la electricidad renovable.

Medidas de ahorro y eficiencia energética

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

Inversión y ahorro energético en 2020 (Plan de Ecoeficiencia)

Líneas de ahorro energético	Actuaciones anuales (unid.)	Inversión (€)	Ahorro energético (GJ)
Aire acondicionado	24	300.316,74	202,20
Renove LED	47	74.593,52	304,01
Instalación de autómatas	59	212.105	292,69
Total	130	587.015,26	798,90

Previsión de Inversión y ahorro energético en 2021 (Plan de Ecoeficiencia)

Líneas de ahorro energético	Actuaciones anuales (unid.)	Inversión (€)	Ahorro energético (GJ)
Aire acondicionado	20	270.000	168,50
Renove LED	50	75.000	323,42
Instalación de autómatas	40	143.800	198,43
Instalaciones fotovoltaicas de autoconsumo	15	225.000	1.755,35
Total	125	713.800	2.445,70

Otras actuaciones de Inversión y ahorro energético en 2020 (Plan de Ecoeficiencia)

Líneas de ahorro energético	Actuaciones anuales (unid.)	Inversión (€)	Ahorro energético (GJ)
Instalaciones fotovoltaicas autoconsumo	10	186.291,69	1.170,23
Total	10	186.291,69	1.170,23

Consumo de energía externo (datos en GJ)	Año 2020	Variación interanual
Desplazamiento de trabajadores	4.892	-47,44 %
Viajes de trabajo (tren y avión)	2.772	-81,55 %
Flota de vehículos	6.613	-39,26 %
Total consumo	14.277	-59,46 %

Promovemos un nuevo proyecto fotovoltaico en nuestro centro experimental de Almería

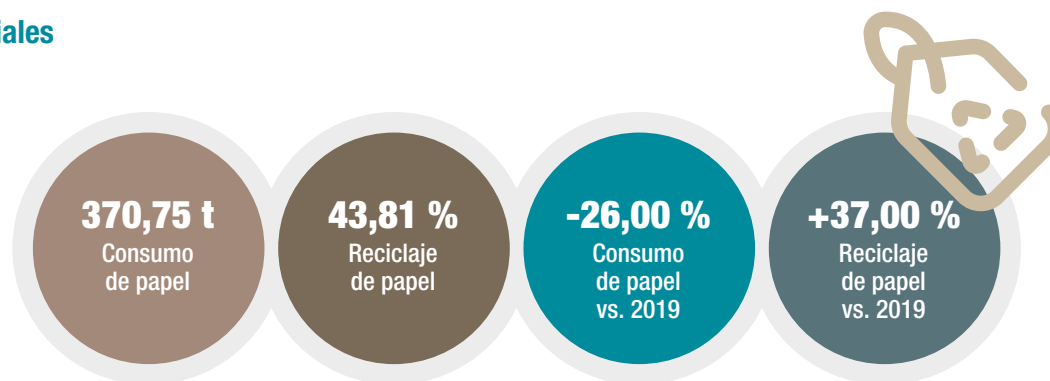
Tenemos planificado el desarrollo de un proyecto de autoconsumo, que generará más de 150.000 kWh/año de energía limpia y nos permitirá ahorrar un 40 % en nuestro consumo eléctrico convencional.



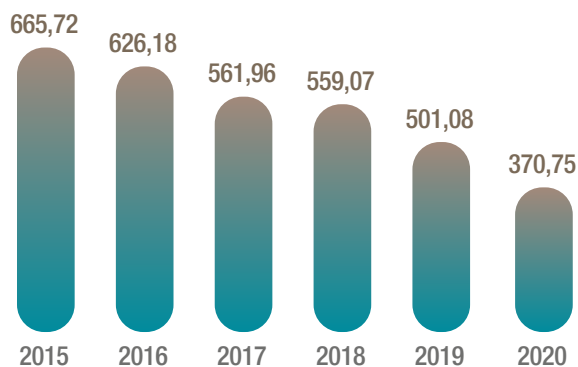
Con la implantación de nuevos proyectos energéticos fotovoltaicos en nuestras instalaciones contribuimos a implantar un modelo productivo sostenible, a mitigar el cambio climático y a colaborar con el sector agroalimentario para que nuestras explotaciones agroganaderas y actividades de transformación y comercialización puedan ser más eficientes, rentables y sostenibles.

Consumo de papel, cartón, tóneres y otros materiales

Estamos impulsando acciones de eficiencia en el consumo de recursos como el papel, a través de la digitalización de los procesos y campañas como “Oficina sin papel” o “Mentalidad paperless”. Este compromiso se traslada también a la gestión de todos los recursos naturales y, por supuesto de toda materia prima que tenga un impacto negativo en el medioambiente.



Evolución del consumo de papel (t)



Residuos peligrosos gestionados

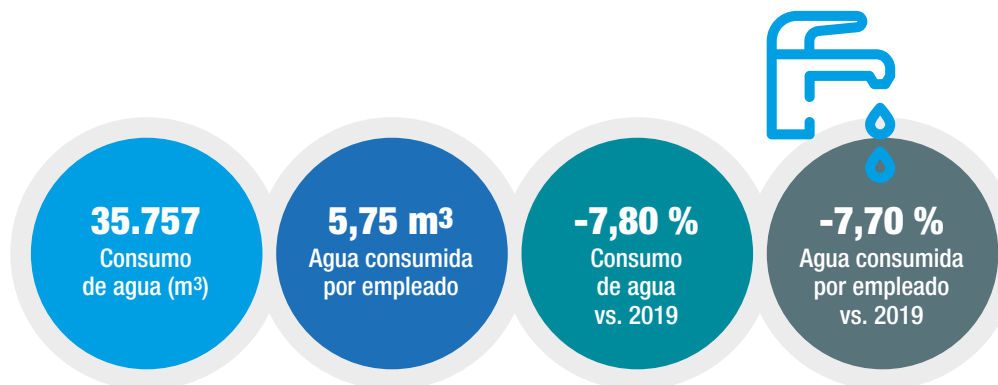
	Año 2020	Var % vs. 2019
Tóneres (unidades)	11.489	-31,23 %
Equipos eléctricos (Kg)	35,37	-96,84 %
Tubos y lámparas (unidades)	327	-52,26 %
Equipos electrónicos (t)	96,60	-7,73 %

Medidas de ahorro en el consumo de papel, tóner y otros materiales

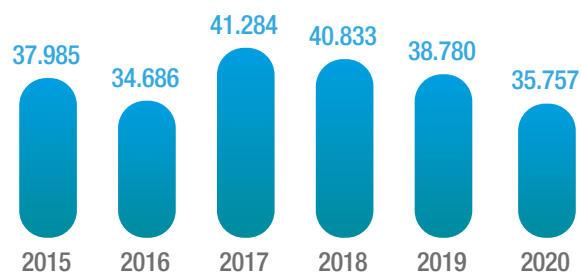
- Proceso de digitalización de firmas.
- Instalación de doble monitor en Sedes.
- Plan renove de impresoras antiguas en oficinas.
- Utilización papel reciclado en SSCC y red de oficinas.
- Migración de dispositivos a dispositivos móviles.
- Revisión de procesos cuyo objetivo es evitar la impresión y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

Consumo agua

Para reducir el consumo de agua en el Grupo se realizan ajustes de la eficiencia en los sistemas e instalaciones existentes, así como al fomento de buenas prácticas para optimizar su uso diario.



Evolución consumo agua (m³)



Medidas de ahorro en el consumo de agua

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



Nuestra huella de carbono

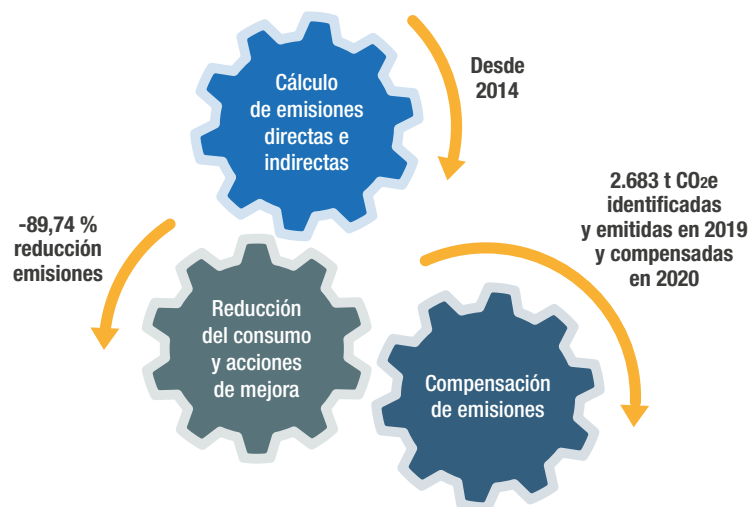
Desde hace varios años, el Grupo Cooperativo Cajamar viene calculando su huella de carbono, con el objetivo de seguir reduciéndola y tratar de compensarla. Esta medición se realiza conforme a cada uno de los tres alcances, tomado como referencia el estándar internacional **The Greenhouse Gas Protocol**, desarrollado por el **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** y el **World Resources Institute (WRI)**.



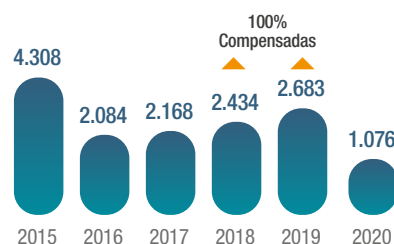
Anualmente el Grupo registra de manera voluntaria su huella de carbono a través de la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica. El sello otorgado distingue entre aquellas organizaciones que realizan el cálculo de su huella de carbono y se comprometen a su reducción.



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



Evolución de la huella de carbono t CO₂e



2.683 toneladas de CO₂ compensadas en 2020 mediante la compra de créditos para el proyecto Conservación de Madre de Dios en la Amazonía, contribuyendo a reducir la deforestación de la zona permitiendo una gestión forestal sostenible y generando beneficios a las comunidades locales.

En 2020 no se han registrado multas ni sanciones firmes por incumplimiento de leyes o normativas que estén relacionadas con aspectos medioambientales, con el desempeño en la sociedad, o el suministro y uso de productos y servicios, que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados consolidados.

Emisiones derivadas de la fuga de gases refrigerantes en 2020

Gas refrigerado	Recargas (Kg)	t CO ₂ equivalentes*
R407C	18,15	32,20
R410A	42,10	87,90
Total	60,25	120,10

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

Directas - Alcance 1	t CO ₂ e
Flota de vehículos	374
Gases refrigerantes	120
Total emisiones directas	494
Indirectas - Alcance 2	t CO ₂ e
Electricidad	0
Indirectas - Alcance 3	t CO ₂ e
Desplazamiento de trabajadores	365
Viajes de trabajo (tren y avión)	217
Total emisiones indirectas	582
Total emisiones	1.076

Intensidad de las emisiones CO ₂ / año 2020 t CO ₂ e	t CO ₂ e
Directas Alcance 1	0,08
Indirectas Alcance 2	0
Indirectas Alcance 3	0,09
Total emisiones	0,17

Finanzas sostenibles

Las finanzas sostenibles, con una presencia cada vez más relevante, se han convertido en una de las principales herramientas para impulsar la transformación del sistema financiero. De esta forma el sector bancario se convertiría en pieza fundamental para reorientar los flujos de capitales hacia una economía descarbonizada y digitalizada, facilitando la consecución de los desafíos planteados en la Agenda 2030, con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París, para combatir el cambio climático.

En 2020, para reforzar nuestra estrategia en el ámbito de la sostenibilidad, el Grupo creó la nueva Dirección de Finanzas Sostenibles y Economía Social, con un enfoque muy transversal y con la aspiración de lograr implicar cada vez a una mayor parte de la organización.

Esta Dirección depende directamente del Consejo de Administración, y está representada en el Comité de Sostenibilidad y en el Comité de Dirección del Grupo.



Nuestros principales retos en 2021 en el ámbito de las finanzas sostenibles

- **Adecuación a las expectativas regulatorias**, que pasan por el cumplimiento del Plan de Acción de la UE de finanzas sostenibles y la adaptación a importantes cambios regulatorios en materia de divulgación y gestión de riesgos medioambientales.
- **Ampliar el catálogo de productos y servicios que contemplen criterios ASG**, dando respuesta a la demanda de particulares y empresas y aprovechando las oportunidades de financiación que van a surgir en la transición hacia una economía baja en carbono.
- **Avanzar en la gestión de riesgos climáticos y medioambientales**, con la inclusión de indicadores climáticos en la metodología y manuales de riesgo, y desarrollos en el proceso de análisis de carbonización de la cartera.
- Desarrollo y puesta en marcha del **plan de formación interno en Finanzas Sostenibles**, para fortalecer la presencia de valores relacionados con la sostenibilidad en la cultura del Grupo.
- Seguir reforzando la presencia de la sostenibilidad y la **consolidación de criterios ASG en la estrategia y gobernanza del Grupo**.



Estamos adheridos desde 2019 a esta iniciativa de Naciones Unidas, que con la colaboración del sector financiero mundial, pretende promover las finanzas sostenibles y la integración de aspectos ambientales y sociales en el negocio.

La Inversión Socialmente Responsable (ISR) como catalizador del proceso de transformación

Desde el Grupo Cooperativo Cajamar entendemos que una inversión es socialmente responsable cuando realizamos inversiones temporales o permanentes conjugando los intereses económico-financieros del Grupo con criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), es decir, generando un impacto social positivo en la sociedad.

Para lograrlo promovemos políticas, medidas e instrumentos que favorezcan la ISR, teniendo siempre presentes los valores y principios del Sistema Ético de Gestión del Grupo Cooperativo Cajamar, tratando de integrarlo en toda nuestra actividad financiera, implicando a nuestras actividades de captación, crediticias y de inversión.

Como consecuencia de esta voluntad en 2020 hemos seguido realizando avances importantes en esta materia:

spainsif

El Grupo está adherido a Spainsif, plataforma de encuentro y referencia en materia de ISR en España.



Aprobados los marcos para la emisión de bonos sociales y verdes

Se trata de los marcos de referencia para las futuras emisiones de nuestros bonos verdes y sociales, cuyos fondos netos destinaremos a la financiación o refinanciación de proyectos o activos sostenibles desde el punto de vista ambiental y social.

Integración de diferentes estrategias en la gestión de nuestros Fondos de Inversión

Mediante estrategias tanto valorativas como excluyentes, la gestora de nuestros Fondos TREA, ha logrado que en 2020, el **97,2 %** del patrimonio gestionado contemple criterios ASG.

Incorporación de criterios ASG en el análisis de riesgo de operaciones

Que afecta a operaciones de inversión >5M, mediante la incorporación de un informe de sostenibilidad. En 2020 fueron **>90** operaciones analizadas. **>1.600M** Volumen de inversión.

Apoyo mediante la inversión de fondos a proyectos con impacto social

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

Vinculaciones No Deseadas, que garantizan la coherencia de nuestro compromiso

Relacionado también con el compromiso del Grupo por la promoción de la ISR, se sitúan nuestras Vinculaciones No Deseadas. Con esta autoimposición, nos comprometemos a no financiar a empresas y/o proyectos relacionados con actividades controvertidas teniendo presentes los principios fundamentales en el ámbito de la sostenibilidad, las normas y acuerdos internacionales y el Sistema Ético de Gestión de la entidad, todo ello bajo la matización de los principios de precaución, prevención y de importancia relativa.

ARMAMENTO CONTROVERTIDO



No financiaremos a organizaciones que produzcan y/o distribuyan armamento controvertido, entre otras: minas antipersonas, armas químicas, armas biológicas, armas nucleares, bombas de dispersión o de racimo, y armas que utilizan uranio empobrecido.

JUEGO



No financiaremos actividades que promuevan los juegos de azar mediante apuestas: casinos, casas de apuestas, bingos, etc. La principal controversia radica en los efectos negativos que generan sobre la salud, asociados a las distintas formas de ludopatía. No serán objeto de exclusión las pymes, la actividad de los organismos públicos de lotería y apuestas del Estado así como la de organizaciones con fines benéficos.

ENERGÍA NUCLEAR



No financiaremos proyectos asociados a la producción de la energía nuclear; apoyamos a las empresas que produzcan energía renovable. No quedaría excluida la distribución en la industria, gran empresa y pymes.

LOCALIZADAS EN PARAÍSO FISCALES



No financiaremos empresas u organizaciones que fijan la localización de su sede social exclusivamente para obtener beneficios derivados de la elusión o evasión fiscal. Podemos considerar paraísos fiscales los incluidos en la lista gris de la OCDE.

CARBÓN MINERAL



No financiaremos actividades que tienen por objeto la producción de energía eléctrica, térmica o automotriz procedente de la combustión del carbón mineral, por ser el combustible fósil más contaminante y con mayor impacto sobre el cambio climático. No quedaría excluida la distribución en la industria, gran empresa y pymes.

ESQUEMAS PIRAMIDALES/MULTINIVEL



No financiaremos empresas u organizaciones cuyos ingresos y/o beneficios derivan directamente de nuevos miembros (socios, distribuidores, etc.). Incluiríamos en esta categoría a aquellas empresas u organizaciones con esquemas multinivel que puedan asimilarse a esquemas piramidales mediante un análisis ad hoc.

PORNOGRAFÍA Y PROSTITUCIÓN



No financiaremos actividades de producción y distribución de imágenes de contenido sexual. Otras actividades que promueven y/o se lucran mediante el ejercicio de prácticas sexuales a cambio de dinero u otra retribución económica.

EN RIESGO DE CONTROVERSIA



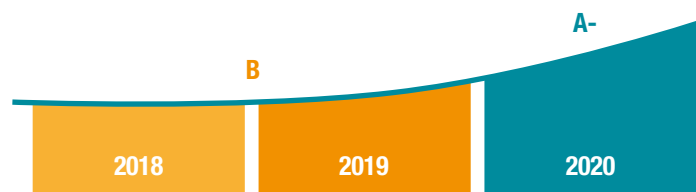
No financiaremos a empresas u organizaciones, incluyendo a sus administradores, con respecto a los cuales se haya acordado la apertura de juicio oral en causa penal, así como aquellas de las que se conozcan casos controvertidos relevantes en materia social, ambiental y/o ética/gobernanza tras un análisis ad hoc.

Riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático

El cambio climático es uno de los retos prioritarios a los que debemos enfrentarnos, puesto que se ha convertido en un problema que tenemos afrontar sin más demora y con un enfoque global. El Grupo Cooperativo Cajamar es especialmente sensible a las implicaciones causadas por el cambio climático. Esto se debe a que el sector primario ocupa un lugar estratégico para el Grupo, lo que supone tanto un riesgo para su propia actividad y la de sus socios y clientes, como una oportunidad, considerando la singular capacidad de este sector a la contribución de posibles soluciones. Asimismo, el Grupo Cooperativo Cajamar viene siguiendo las recomendaciones establecidas por el **Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)**, con el objetivo de evaluar y gestionar los impactos derivados del cambio climático entendiendo estos como riesgos de transición y físicos (*consultar anexo de “posibles riesgos y oportunidades climáticas” incluido en este informe*).



La prestigiosa organización internacional ‘**Carbón Disclosure Project**’ (CDP) nos ha posicionado en la categoría ‘**Leadership**’ con una **valoración A-**, lo que nos sitúa entre las empresas de referencia en gestión medioambiental.



Calificación otorgada por CDP al Grupo Cooperativo Cajamar.

¿Para que sirve evaluar y gestionar los riesgos climáticos de la cartera?

ESTRATEGIA	EXPECTATIVAS REGULATORIAS	RIESGOS	MERCADOS
Mejorar el conocimiento comercial en base a criterios de sostenibilidad.	Mejorar el conocimiento del impacto ambiental de las operaciones de crédito, así como los mecanismos de reporte para inversores y supervisores con criterios ASG.	Mejorar el Control Global del Riesgo .	Clarificar los criterios de elegibilidad para potenciales emisiones de títulos con criterios ASG.

Clasificación climática de la cartera crediticia del Grupo Cooperativo Cajamar



25,6 %

Exposición de la
cartera crediticia
a actividades
potencialmente
mitigadoras.

17,1 %

Exposición de la
cartera crediticia
a riesgos físicos.

2,3 %

Exposición de la
cartera crediticia
al riesgo de fuga
de carbono.

CARTERA CREDITICIA DEL GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR

Conjunto de préstamos otorgados, quedando excluidos los segmentos de personas físicas, AAPP, entidades sin ánimo de lucro e intermediarios financieros. Se han excluido también empresas del perímetro de consolidación para dar una cifra ajustada al balance consolidado y el riesgo fallido.

ACTIVIDADES POTENCIALMENTE MITIGADORAS POR LA TAXONOMÍA

La taxonomía identifica sectores con actividades que son consideradas potencialmente destinadas a la mitigación del cambio climático: agricultura, silvicultura, manufactura, suministro de electricidad, etc.

Por tanto, en función de determinados umbrales se considera que las actividades contribuyen a la reducción de emisiones de CO₂. Por lo que una actividad potencialmente mitigadora sería verde si está dentro de los umbrales establecidos por la taxonomía. Las actividades que no aparecen como mitigadoras, o bien no tienen potencial mitigador, o la taxonomía no ha llegado a establecer umbrales por diversas razones.

RIESGOS FÍSICOS

Se consideran riesgos físicos a aquellos que son consecuencia de la creciente severidad y frecuencia de eventos meteorológicos extremos, o bien de un cambio gradual del clima de la Tierra. Estos riesgos pueden afectar directamente a las empresas a través de los daños ocasionados sobre sus activos e

infraestructuras; o, indirectamente, a la viabilidad a medio o largo plazo de sus actividades productivas. Los factores de riesgos físicos que figuran en la Taxonomía son: temperatura, viento, agua o suelo. Además estos riesgos se dividen a su vez en agudos y crónicos. Se consideran riesgos físicos agudos a aquellos originados por eventos climáticos extremos cuya frecuencia e intensidad aumentarían paulatinamente debido al calentamiento global (inundaciones, incendios forestales, etc.). Por otro lado, se consideran riesgos físicos crónicos los que resultan de un cambio a medio y largo plazo del comportamiento del clima, en especial debido al aumento general de las temperaturas (subida del nivel del mar, alteraciones en el nivel y frecuencia de las precipitaciones, etc.).

FUGA DE CARBONO

Situación que puede producirse cuando, por motivos de costes derivados de las políticas climáticas, las empresas trasladan su producción a otros países con límites de emisión menos estrictos. Esto puede provocar un aumento total de emisiones. El riesgo de fuga de carbono puede ser mayor en determinadas industrias con gran consumo energético. Se trata de empresas cuya producción es altamente intensiva en carbono, es decir, que su transición va a ser mas difícil o costosa. (Listado de sectores considerados en riesgo de fuga de carbono por la CE, Directiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a la determinación de los sectores y subsectores que se consideran en riesgo de fuga de carbono para el periodo 2021-2030).

Desglose de la clasificación climática de la cartera crediticia por sectores

	Abs. (€)	%*	%**
Sector primario			
● Exposición al riesgo de fuga de carbono en el sector primario	27.174.432,72	0,71 %	0,13 %
● Exposición a los riesgos físicos en el sector primario	3.618.235.107,87	94,78 %	17,06 %
● Exposición de la cartera a actividades potencialmente mitigadoras en el sector primario	3.246.517.664,49	85,04 %	15,31 %
Sector secundario			
● Exposición al riesgo de fuga de carbono en el sector secundario	466.521.276,85	7,82 %	2,20 %
● Exposición a los riesgos físicos en el sector secundario	13.669.087,24	0,23 %	0,06 %
● Exposición de la cartera a actividades potencialmente mitigadoras en el sector secundario	1.708.570.569,27	28,64 %	8,06 %
Sector terciario			
● Exposición al riesgo de fuga de carbono en el sector terciario	-	0,00 %	0,00 %
● Exposición a los riesgos físicos en el sector terciario	-	0,00 %	0,00 %
● Exposición de la cartera a actividades potencialmente mitigadoras en el sector terciario	480.423.775,74	4,38 %	2,27 %
Exposición de la cartera a los riesgos climáticos (tanto físicos como de fuga de carbono) y a actividades mitigadoras teniendo en cuenta todos los sectores	6.194.132.404,89***		29,20 %***

Datos a 31/12/2020

*
Porcentaje calculado
respecto al total del sector

**
Porcentaje calculado
respecto del total de la
cartera

Tanto el porcentaje
como la exposición absoluta
(€) no corresponde
exactamente a la suma de
cada uno de los valores
individuales puesto que hay
actividades dentro de estos
sectores que se encuentran
expuestas a dos riesgos
simultáneamente

Avanzando en la medición y el perfeccionamiento de nuevos indicadores que contemplen el cambio climático y otros aspectos ambientales

El Grupo ha desarrollado una herramienta que le permite tener un mayor conocimiento de la exposición al riesgo regulatorio de naturaleza ambiental de sus clientes, y, consecuentemente, permite focalizar una adecuada gestión del riesgo en aquellos clientes que puedan presentar una situación económico-financiera más débil. En 2020 esta herramienta llamada Ecorating ha continuado actualizándose para incluir nuevos criterios ambientales y se han impartido formaciones para su correcto uso dentro del Grupo. A cierre del ejercicio de 2020 el **Ecorating medio ponderado de la cartera tiene un valor de 213,6**, encuadrándose en un riesgo ambiental bajo.

Riesgo ambiental (Ecorating)

Bajo	57,66 %
Medio-bajo	35,60 %
Medio-alto	4,55 %
Alto	0,05 %



Exposición de la cartera

El 2,15 % restante corresponde a la clientes sin CNAE informado

Continuando con el proceso de medición y perfeccionamiento de nuevos indicadores, el Grupo, a partir de los datos disponibles en el INE sobre emisiones de CO₂ de las ramas de actividad existentes en España (CNAE), ha calculado la exposición de su cartera a los sectores intensivos en carbono. Por otro lado, y cruzando los datos disponibles en el Banco de España y en el INE de cifra de negocio y emisiones por CNAE, respectivamente, junto con la cifra de negocio de sus socios clientes del Grupo, ha logrado estimar las emisiones de estos, resultando un total de **15.228.576,56 toneladas de CO₂**.

Intensidad en carbono

Baja	70,17 %
Media-baja	0,98 %
Media	24,16 %
Media-alta	0,99 %
Alta	1,55 %



Exposición de la cartera

El 2,15 % restante corresponde a la clientes sin CNAE informado

SECTORES INTENSIVOS EN CARBONO

Sectores productivos que emplean de forma intensiva los combustibles fósiles.

ECORATING

Modelo de análisis de predisposición de la cartera de clientes empresa de la entidad. Modela la predisposición a ser "sensibles" a los efectos del cambio climático y a la regulación europea en materia de economía baja en carbono. Este modelo devuelve un valor de predisposición a los riesgos climáticos (output) que va de 0 a 1000, siendo 0 una predicción de riesgo ambiental nulo y 1.000 una predicción de riesgo ambiental muy elevado.

Ambos indicadores se han integrado en el RAF tras su aprobación por el Consejo de Administración del BCC


INFORMACIÓN
RELACIONADA

Formación

Estudios y
publicaciones

Agroanálisis

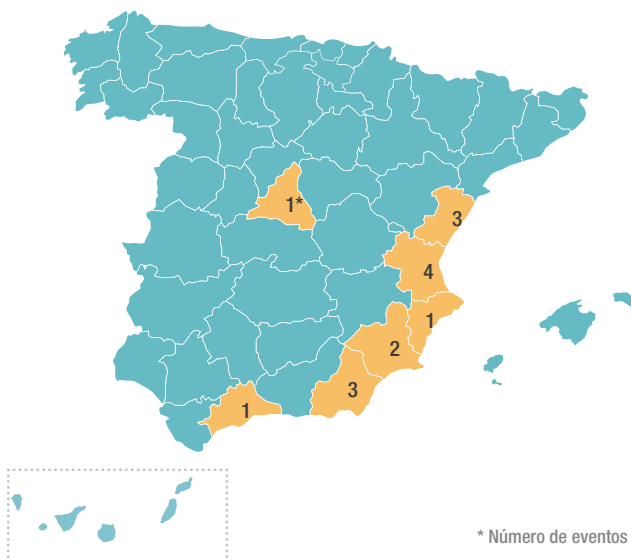
Transferencia del conocimiento

Potenciar la transferencia de conocimiento, especialmente en el sector *agro*, ha sido desde siempre una apuesta firme para el Grupo Cooperativo Cajamar. En el año 2020, con la crisis social y sanitaria, se ha puesto en valor el esfuerzo del Grupo Cooperativo Cajamar en este ámbito de divulgación y difusión del conocimiento. Las limitaciones de asistencia física a eventos y cursos se ha contrarrestado con una fluida comunicación, en formato *webinar/online*, que ha evidenciado la calidad y el interés de la formación, tanto a nivel local como global.

Eventos Presenciales

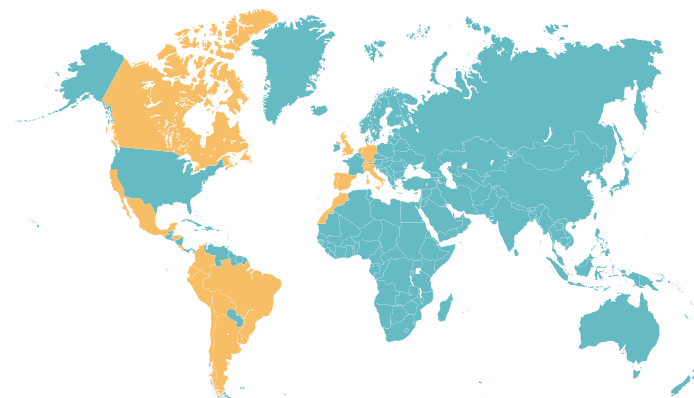
Acercamos personas a ideas renovadoras que puedan generar innovaciones

En 2020 se celebraron
15 eventos a nivel nacional con
1.153 participantes.
Por otro lado, se recibieron
915 visitantes en las
59 visitas realizadas a los Centros
y Estaciones Experimentales



Eventos Virtuales

Promovemos la conformación de redes profesionales, que agilizan el intercambio de información y facilitan la difusión de las innovaciones entre los diferentes agentes del sector.



En 2020 se impartieron
56 cursos/webinar
con **5.010 asistentes**
de 14 países y 3 continentes
(Europa, América y África).

Plataforma Tierra

Hemos desarrollado un proyecto único y diferencial para el sector agroalimentario, con el que queremos facilitar y acelerar la generación de nuevas soluciones y que lleguen lo antes posible a nuestros clientes y socios, aportando soporte en la toma de decisiones estratégicas a largo plazo.



Plataforma Tierra es un proyecto para la digitalización del sector agroalimentario del Grupo Cooperativo Cajamar, reuniendo en una única web, toda nuestra actividad como entidad referente de la economía agroalimentaria en España: análisis, actualidad, innovación, emprendimiento, publicaciones, eventos, formación y herramientas digitales para seguir avanzando hacia un sector más eficiente, rentable y sostenible.

<https://www.plataformatierra.es/>

Publicaciones y comunicaciones

Las publicaciones permiten transferir el conocimiento mediante la edición de libros, revistas, boletines e informes y monografías que contribuyen al fomento y promoción del sector agroalimentario, disponiendo del fondo editorial de carácter privado especializado en agroalimentación más completo de España



Hoja de ruta para la citricultura española

Análisis de la campaña hortofrutícola. Campaña 2019/2020

Observatorio sobre el sector agroalimentario regional en el contexto europeo. Informe 2019

La biodiversidad marina. Riegos, amenazas y oportunidades 2020

2020 107.472 106.548

▲ 106,58 %



▲ 159,19 %

2019 52.025 41.108


INFORMACIÓN RELACIONADA

Fundación Cajamar

Innovación agro

Estación experimental Las Palmerillas

Centro de Experiencias en Paiporta

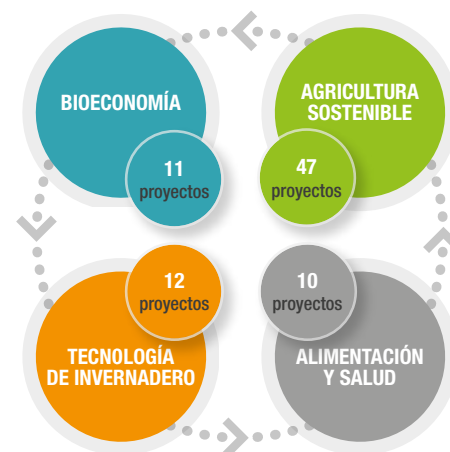
Apoyo a la innovación e investigación

La innovación agroalimentaria como seña de identidad del Grupo Cooperativo Cajamar

Desde nuestros orígenes, vinculados a iniciativas de agricultores locales, apostamos por la innovación como herramienta para mejorar la competitividad y la rentabilidad de nuestros socios y clientes, acercando personas a ideas renovadoras que puedan generar innovaciones en cualquier ámbito en general y en el sector *agro* en particular.

El Grupo Cooperativo Cajamar, desde hace más de 40 años, contribuye al desarrollo tecnológico y a la innovación agroalimentaria a través de sus centros de experimentación y formación, así como de sus numerosas colaboraciones con universidades, centros públicos de investigación y empresas, impulsando la cultura de la innovación y la cooperación entre los diferentes agentes de la cadena.

Actualmente, en los Centros Experimentales de Almería y Valencia, se realizan proyectos de investigación aplicada y se desarrollan nuevas tecnologías de producción, fomentando la generación de valor añadido e incrementando la productividad mediante prácticas sostenibles y un uso eficiente de los recursos a nuestro alcance.



En 2020 se desarrollaron **80 proyectos en 4 líneas de investigación** y en colaboración con centros tecnológicos, universidades y empresas de referencia internacional.

CAJAMAR INNOVA

Incubadora de Empresas de Alta Tecnología especializada en Innovación Tecnológica y Gestión Sostenible del Agua

Uno de esos proyectos de referencia es la **incubadora y aceleradora de empresas de alta tecnología para la gestión sostenible de los recursos hídricos**. Se trata de un proyecto colaborativo que sirve de apoyo a cualquier idea o proyecto empresarial que permita progresar en una gestión eficiente del agua.

Innovando para proteger los intereses de nuestros socios y clientes

Los proyectos desarrollados en nuestros centros experimentales pretenden acercar y facilitar el cumplimiento de los objetivos medioambientales descritos en la Taxonomía de la UE a nuestros socios y clientes del sector *agro*. Al mismo tiempo, estos proyectos contribuyen a mitigar los riesgos asociados al cambio climático al que pueden verse afectados.

Proyectos e iniciativas alineadas con los objetivos medioambientales

MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO

- Control y gestión óptima de recursos heterogéneos en distritos productivos agroindustriales integrando energías renovables
- Gestión eficiente de los recursos integrando la energía renovable
- Producción, transformación y comercialización de biomasa con fines energéticos bajo una gestión sostenible
- Uso de biomasa con fines energéticos

USO SOSTENIBLE Y PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS HÍDRICOS Y MARINOS

- Mejora de la gestión de cultivos, reduciendo la contaminación de acuíferos
- Mejora de la eficiencia en el uso de agua en hortalizas al aire libre
- Innovación Tecnológica y Gestión Sostenible del Agua
- Gestión sostenible del agua de riego en frutas y hortalizas
- Estudios para mejorar la infiltración en suelo

PROTECCIÓN Y RECUPERACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS

- Implementación de desarrollos ecológicos para una agricultura sostenible
- Control de Plagas para favorecer la biodiversidad
- Recuperar parte de la biodiversidad perdida en el entorno de los invernaderos

OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES

ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

- Mejorar la accesibilidad y consolidar el uso y el conocimiento de los recursos genéticos de los productos agrícolas, con el fin de abordar los nuevos requerimientos de los consumidores y los retos frente al cambio climático
- Diseño de nuevas estrategias tendentes a mantener altos rendimientos en la producción de frutas y hortalizas bajo condiciones de elevadas temperaturas
- Nuevos cultivos frente al cambio climático: stevia y moringa

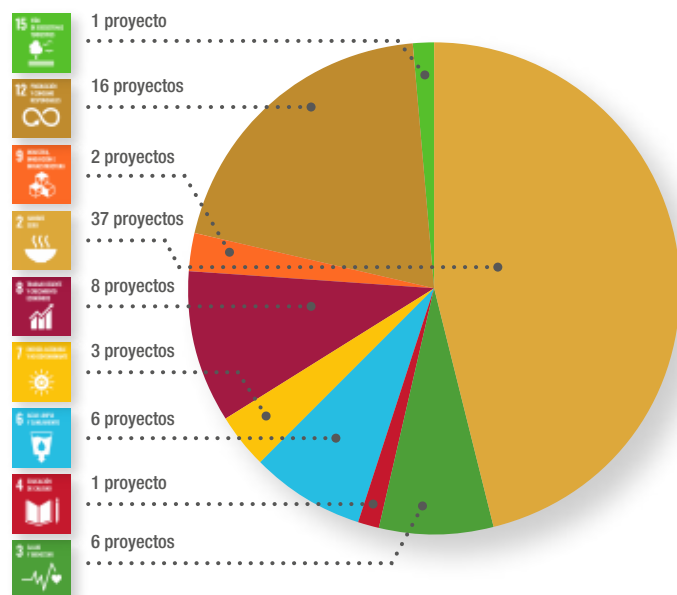
TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR

- I+D para aumentar la producción responsable a la vez que competitiva
- Reutilización de residuos vegetales para mejorar el uso del agua o el control de plagas
- Gestión de los residuos y desechos

PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN

- Mejora en el tratamiento de los purines posibilidad de reutilizar
- Innovación para una reducción en el uso de productos químicos
- Estudios de la influencia de la introducción del cultivo de plantas biocidas sobre la sanidad y calidad edáfica del suelo

Innovando para favorecer los objetivos de la sociedad



Los proyectos de innovación que se han venido desarrollando en 2020 tienen un impacto directo en 10 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por Naciones Unidas.

Estos proyectos, se distribuyen priorizando aquellas metas con mayor potencial de impacto para el Grupo, entre las que destacan; *asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes* (meta 2.4), *lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales* (meta 12.2) y *reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización* (meta 12.5).



Nuestra actividad en innovación e investigación está vinculada al ADN *agro* del Grupo, contemplando aspectos directamente relacionados con los límites planetarios, como marco de referencia definido para asegurar el desarrollo humano.

La gestión eficiente de los *recursos hídricos*, los sistemas de *control biológico de plagas* como alternativa a la utilización de pesticidas, o la *gestión de los suelos* con el enriquecimiento de la microfauna y la reducción de los fertilizantes químicos, son algunos ejemplos que ponen en valor el crecimiento competitivo y el incremento de la productividad de un modelo sostenible y responsable con el medioambiente.

7

Perspectivas de Futuro



20 Informe de
20 **Sostenibilidad**

Perspectivas de futuro



Manuel Yebra Sola

Consejero Delegado
BCC-Grupo Cooperativo Cajamar

La industria financiera se está viendo sometida a profundas transformaciones como consecuencia del proceso de transición ecológica puesto en marcha en 2015 con el Acuerdo de París y la promulgación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En los cinco años que han transcurrido desde entonces, el sector bancario ha tomado conciencia de que está siendo y va a ser un actor fundamental en todo este proceso, contribuyendo a reconducir los flujos financieros hacia proyectos cada vez más viables, sostenibles, con un mayor impacto positivo en la sociedad, y capaces de incorporar el largo plazo en la toma de decisiones económico-financieras.

Prueba de ello ha sido la promulgación más reciente de los Principios de Banca Responsable, un instrumento que nos va a ser muy útil a las entidades signatarias para adquirir nuevos compromisos con la sociedad, trasladando certeza y generando confianza en un mundo cada vez más complejo. El horizonte de esta transición es el año 2030, según está previsto en la Agenda para el desarrollo sostenible.

En consecuencia, tenemos por delante diez años en los que vamos a acompañar a nuestros clientes en el proceso de adaptación a una economía baja en carbono, con una fuerte presencia digital, y basada en el conocimiento como elemento diferencial. Y lo haremos ofreciendo nuestra contribución para conseguir hacer realidad el marco de una transición justa que no deje a nadie en el camino, ni a

personas ni a sectores económicos, y que nos permita construir una sociedad mejor que la que nos encontramos, que es la premisa fundamental del desarrollo sostenible.

Nuestro Grupo forma parte de la economía social, y atributos como la confianza, el compromiso con un desarrollo económico y social sostenible, la generación de valor compartido y la inclusión financiera son inherentes a nuestra función financiera y desempeño social porque forman parte de nuestra naturaleza de base cooperativa.

Estos atributos, junto a la creación de relaciones estables y cercanas con nuestros grupos de interés, la gestión transparente y la planificación a largo plazo para garantizar el desarrollo sostenible, son básicos para aunar fuerzas, generar consenso social y crear certidumbre que permita hacer frente a los riesgos que nos plantea la globalización.

Una certidumbre que es especialmente necesaria ante la situación sobrevenida en 2020 y que va a marcar a varias generaciones durante años. Y es que la pandemia de la covid-19, que nos ha cogido a todos por sorpresa y ha mostrado las partes más vulnerables de nuestra sociedad, nos va a obligar a revisar nuestros patrones de conducta tanto en lo personal como en lo colectivo, nuestra forma de medir los riesgos, y el modo en que gestionamos los recursos y nuestras organizaciones. Si



bien, como contrapartida, aunque esta situación haya mostrado nuestra parte más vulnerable, al tiempo ha puesto de manifiesto asimismo la más solidaria, cooperativa e innovadora. De esta forma, colectivamente, estamos sobrellevando este escenario tan complejo del que, sin duda, saldremos más reforzados y con mayor conocimiento.

Aun así, la situación generada por la covid-19 no es el único desafío al que debemos hacer frente. Tenemos que atender asimismo a varias e importantes alertas ambientales, entre las que destaca la del cambio climático por su impacto a corto, medio y largo plazo en nuestra sociedad y en nuestro tejido productivo. La mejor manera de hacerlo por parte de las entidades bancarias, especialmente las que estamos muy próximas al territorio como elemento diferenciador, es acompañando y apoyando a nuestras empresas y, en general, a nuestros clientes, a hacer una transición ecológica que conlleva riesgos, pero también importantes oportunidades que entre todos hemos de saber identificar y capitalizar.

En este sentido, nuestro Grupo lleva años trabajando en estructurar este proceso de transición en diversos frentes, apostando por un modelo bancario social y cooperativo genuino, capaz de contribuir desde su experiencia y valores al desarrollo sostenible de una forma más ético-inclusiva, reforzando nuestra base territorial, transmitiendo las posibilidades que nos ofrece el cooperativismo y las organizaciones de la economía social y solidaria, y haciendo compatibles las nuevas tendencias globales de los mercados de capitales, cada vez más abstractas y globales, con el desarrollo de oportunidades concretas en el ámbito regional y local para nuestras empresas y nuestros ciudadanos.

Sobre esta base, estamos convencidos de que es posible un futuro diferente, más diverso, más comprometido con el territorio, y capaz de entender sus necesidades para reforzar el tejido empresarial de los sistemas productivos locales, creando desarrollo allí donde hay personas, y fijando población allí donde hay potencial de desarrollo. Esta es nuestra idea de crecer con el entorno, algo que es consustancial a nuestros orígenes, a nuestra gobernanza y a nuestros valores cooperativos. A partir de esta premisa, el modelo de banca cooperativa que promovemos e impulsamos desde nuestro Grupo Cooperativo Cajamar va a estar más justificado que nunca, aportando diversidad al sistema bancario, contribuyendo al desarrollo local sostenible, fijando capital al territorio, creando empleo estable y de calidad, y apoyando a los sistemas locales de innovación y producción.

La banca cooperativa cuenta con un gran potencial para integrar los grandes ámbitos temáticos de una sociedad cada vez más compleja que están modificando de forma sustancial el negocio bancario: la finanzas sostenibles con la tecnología inclusiva, la ética con los negocios, la economía productiva con la economía financiera, lo local con lo global, el desempeño financiero con el no financiero, así como la innovación y el emprendimiento empresarial con la innovación y el emprendimiento social.

Todo esto se traduce necesariamente en las mejores prácticas bancarias, basadas en criterios éticos, de responsabilidad social y de sostenibilidad. Una actividad financiera y desempeño social que crea certidumbre y confianza entre nuestros accionistas, socios y clientes, y que, con la implicación profesional del equipo humano de nuestro Grupo, genera un impacto positivo en nuestra sociedad.

Un modelo de banca social cooperativa para un futuro diferente

Hacia una globalización inclusiva, restauradora y sostenible desde la lógica local



8

Contenidos del Informe



20 Informe de
20 **Sostenibilidad**



Contenidos del informe

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



Marco internacional de elaboración de informes integrados

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

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

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

Aspectos solicitados		Páginas
Descripción de la organización y del entorno	Descripción general	9
	Visión, misión y valores	9
	Estructura	4
	Posicionamiento en el sector financiero	9
	Descripción del entorno	7
Gobierno Corporativo	Órganos y mecanismos de gobierno	20 - 23
	Proceso de toma de decisiones	17 - 23
	Reflejo de la cultura en el uso de los capitales y su efecto	29 - 32
	Remuneración y creación de valor	18 - 20; 46 - 47
Modelo de Negocio	Cadena de valor	25 - 32
	Materialidad	44
	Grupos de interés: identificación, selección y gestión	44
	Creación de valor compartido	29
Oportunidades y Riesgos	Identificación de oportunidades y riesgos	34 - 37
	Probabilidad de ocurrencia y oportunidad de mejora	38
Estrategia y asignación de recursos: desempeño	Objetivos y actuaciones desarrolladas para conseguirlos	40 - 41
	Asignación de recursos	42
	Medición logros y metas	43
Perspectivas de futuro	Expectativas de la organización sobre el entorno y efecto en la organización	103 - 104
	Preparación de la organización respecto a las perspectivas de futuro	105



Pacto Mundial y GRI

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

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

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

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



Objetivos de Desarrollo Sostenible y GRI

Objetivo	Correspondencias con GRI
	202-1; 203-2; FS3; FS6; FS7; 413-1
	201-1; 203-1; 203-2; 413-1
	203-2; 305-1; 305-2; 305-3; 305-6; 305-7; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 403-2; 404-1
	102-27; 403-3; 404-1
	102-22; 102-24; 201-1; 202-1; 203-1; 406-1; 401-1; 401-3; 403-1; 404-1; 404-3; 405-1; 405-2; 414-1
	303-1; 306-2; 307-1
	201-1; 203-1; 302-1; 302-2; 302-3; 302-4; 302-5
	102-8; 102-41; 201-1; 202-1; 202-2; 203-2; 301-1; 301-2; 301-3; 302-1; 302-4; 302-5; 303-3; 401-1; 401-2; 401-3; 402-1; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 404-1; 404-2; 404-3; 405-1; 405-2; 406-1; 407-1; 412-1; 412-2; 412-3; 414-1; 414-2; 413-1; 413-2; FS6; FS7
	201-1; 203-1; FS7; FS8

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



Correspondencias entre la Ley de información no financiera y GRI

Aspectos incluidos en el Informe integrado en base a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010,

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

Aspectos solicitados	Correspondencias con GRI Standards	Páginas
Información sobre el modelo de negocio Breve descripción del modelo de negocio del Grupo Entorno empresarial, organización, estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 (a); 102-2 (a y b); 102-3 (a); 102-4 (a); 102-5 (a); 102-6 (a); 102-7 (a); 102-8 (a, b, c y f); 102-9 (a); 102-10 (a); 102-14 (a); 102-15 (a); 102-18 (a y b)	4, 6-7, 9-14, 17, 19-20, 22, 25-38, 40-42, 61-66, 90, 103-105 y 133-159
Medioambiente Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	102-11 (a); 103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 201-2 (a); 308-1 (a)	9, 35-38, 65, 90, 93-96 y 162
Información sobre cuestiones medioambientales Contaminación Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación luminica.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 301-1 (a); 301-2 (a); 301-3 (a y b); 302-1 (a, b, c, d, f y g); 302-2 (a, b y c); 302-3 (a, b, c y d); 302-4 (a, b, c y d); 302-5 (a, b y c); 305-1 (a, b, c, d, e, f y g); 305-2 (a, b, c, d, e, f y g); 305-3 (a, b, c, d, e, f y g); 305-4 (a, b, c y d); 305-5 (a, b, c, d y e); 306-2 (a y b); 307-1 y FS8.	67, 82, 84-87 y 89



	Aspectos solicitados	Correspondencias con GRI Standards	Páginas
Información sobre cuestiones medioambientales	Economía circular y prevención y gestión de residuos Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 301-1 (a); 301-2 (a); 301-3 (a y b); 303-1 (a) y 306-2 (a y b).	87-88
	Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 302-1 (a, b, c, d, f y g); 302-2 (a, b y c); 302-3 (a, b, c y d); 302-4 (a, b, c y d) y 302-5 (a, b y c).	84-86
	Cambio climático Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 305-1 (a, b, c, d, e, f y g); 305-2 (a, b, c, d, e, f y g); 305-3 (a, b, c, d, e, f y g); 305-4 (a, b, c y d) y 305-5 (a, b, c, d y e);	89
	Protección de la biodiversidad Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a) y 304-2 (a y b).	67, 82 y 101
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.	102-8; 103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 401-1 (a y b); 401-2 (a); 401-3 (a, b, c, d y e).	9, 69 y 133-156
	Organización del tiempo de trabajo Número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 401-3 (a, b, c, d y e) y 403-2 (a y b).	69 y 153-155



20 Informe de Sostenibilidad



	Aspectos solicitados	Correspondencias con GRI Standards	Páginas
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Salud y seguridad Condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a) y 403-2 (a y b) (Dada la naturaleza de la actividad, los índices de gravedad y frecuencia no se consideran materiales y se incluyen otros análogos más relevantes)	153-154
	Relaciones sociales Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	102-8 (a, b, c y f); 102-41 (a); 103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 402-1 (a y b); 403-1 (a y b); 403-4 (a y b); 412-3 (a y b).	64-66, 74 y 133-160
	Formación Las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 404-1 (a); 404-2 (a y b); 404-3 (a); 412-2 (a y b)	70 y 157-159
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 (a, b y c) y FS14	75-76
	Igualdad Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	102-8 (a y c); 103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 405-1 (a y b); 405-2 (a) y 406-1 (a y b)	21-22, 122 y 146-152
Información sobre el respeto a los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	102-8 (a, b y c); 102-41 (a); 103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 402-1 (a y b); 406-1 (a y b); 407-1 (a y b); 408-1 (c); 409-1 (b); 412-1 (a); 412-2 (a y b); 412-3 (a); 413-1 (a); 414-1 (a) y 414-2 (a, b y c).	64-66, 74, 76-83, 99-101 90, 122 y 158-160,



20 Informe de Sostenibilidad



	Aspectos solicitados	Correspondencias con GRI Standards	Páginas
Información relativa a la lucha anticorrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 205-1 (a y b); 205-2 (a, b, d y e); 205-3 (a y b); 415-1 (a).	118 y 123.
Otra información relevante sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	102-2 (a y b); 103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 413-1 (a); 413-2 (a); FS13 y FS16	9-10, 25-27, 68, 74, 76-80 y 97.
	Subcontratación y proveedores La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 308-1 (a); 308-2 (a, b, c, d, y e); 414-1 (a) y 414-2 (a, b y c); FS1; FS3 y FS9.	64-66, 17, 19, 57, 64-66, 69 y 84-100.
	Consumidores Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 416-1 (a) y 416-2 (a y b).	53-54 y 123.
	Información fiscal Los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	102-5 (a); 103-1 (a, b y c); 103-2 (a, b y c); 103-3 (a); 201-1 (a y b); 201-4 (a); 207-4 (a, b.vi, b.viii y c)	9, 48, 52, 60, 82, 90, 92 y 158,

9

Anexos



20 Informe de
20 **Sostenibilidad**

Anexo I - Índice de contenidos GRI



Contenidos básicos generales

GRI Estándar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
GRI 101: Fundamentos, 2016				
Perfil de la organización				
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-1 Nombre de la organización	9, 10, 11	GCC	167-168
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	9, 10, 25, 26, 27	GCC	167-168
	102-3 Ubicación de la sede	9	GCC	167-168
	102-4 Ubicación de las operaciones	9, 10, 28, 32	GCC	167-168
	102-5 Propiedad y forma jurídica	9	GCC	167-168
	102-6 Mercados servidos	25, 26, 27, 28, 32, 61, 62, 63	GCC	167-168
	102-7 Tamaño de la organización	4, 9	GCC	167-168
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	70, 71, 72, 74, 77, 78, 79, 80, 83, 88, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 158, 159	GCC	167-168
	102-9 Cadena de suministro	64, 65, 66	GCC	167-168
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	9	GCC	167-168
	102-11 Principio o enfoque de precaución	9, 56	GCC	167-168
	102-12 Iniciativas externas	9, 15, 44, 46, 48, 93	GCC	167-168
	102-13 Afiliación a asociaciones	9, 15, 44, 46, 48, 93	GCC	167-168
Estrategia				
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5, 44, 103, 104, 105	GCC	167-168
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	6, 7, 26, 29, 20, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 44, 68	GCC	167-168
Ética e integridad				
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	9, 13, 14, 17, 18, 19, 46, 48	GCC	167-168
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	13, 14, 17, 18, 19, 23, 53, 81	GCC	167-168
Gobernanza				
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-18 Estructura de gobernanza	17, 19, 20, 34	GCC	167-168
	102-19 Delegación de autoridad	17, 19, 20, 34	GCC	167-168
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	17, 18, 19, 20, 34	GCC	167-168
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	42	GCC	167-168
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno	17, 19, 20	GCC	167-168
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	17, 20	GCC	167-168

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

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

GRI Estándar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	17, 19	GCC	167-168
	102-25 Conflicto de intereses	17, 19, 53	GCC	167-168
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	17, 19	GCC	167-168
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	17, 19	GCC	167-168
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	17, 19, 23	GCC	167-168
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	17, 19, 23, 26, 29, 30, 31, 47, 93, 94, 95, 161, 162	GCC	167-168
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	17, 19, 23, 49, 56	GCC	167-168
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	12, 17, 19, 23, 34	GCC	167-168
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	17, 19	GCC	167-168
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	17, 19, 23, 81	GCC	167-168
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	42, 43, 81, 163, 164, 165, 166	GCC	167-168
	102-35 Políticas de remuneración	17, 19	GCC	167-168
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	17, 19	GCC	167-168
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	42	GCC	167-168
Participación de los grupos de interés	102-38 IRatio de compensación total anual	149, 150, 151, 152	GCC	167-168
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	149, 150, 151, 152	GCC	167-168
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-40 Lista de grupos de interés	42	GCC	167-168
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	40, 41, 160	GCC	167-168
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	42	GCC	167-168
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	42, 44, 53	GCC	167-168
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	42, 43, 44, 53, 163, 164, 165, 166	GCC	167-168
Prácticas para la elaboración de informes	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	4	GCC	167-168
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	3, 42, 43, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 163, 164, 165, 166	GCC	167-168
	102-47 Lista de temas materiales	42, 43, 81, 83, 107, 163, 164, 165, 166	GCC	167-168
	102-48 Re-expresión de la información	3	GCC	167-168
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	3	GCC	167-168
	102-50 Periodo objeto del informe	3	GCC	167-168
	102-51 Fecha del último informe	3	GCC	167-168
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	3	GCC	167-168
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	167	GCC	167-168
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	124	GCC	167-168
	102-55 Índice de contenidos GRI	116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124	GCC	167-168

GRI Estándar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
GRI 102: Contenidos generales, 2016	102-56 Verificación externa	3, 167	GCC	167-168
Dimensión económica				
Desempeño económico				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	43, 60, 107	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	43, 60, 107	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	43, 60, 107	GCC	167-168
GRI 201: Desempeño económico, 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	52, 82, 90, 91	GCC	167-168
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	35, 36, 37, 38, 60, 82, 90, 93, 96, 161, 162	GCC	167-168
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	156	GCC	167-168
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	159	GCC	167-168
Presencia en el mercado				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	133-156	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	133-156	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	133-156	GCC	167-168
GRI 202: Presencia en el mercado, 2016	202-1: Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	149	GCC	167-168
	202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	94, 95, 145, 146, 147	GCC	167-168
Impactos económicos indirectos				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	61, 62	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	61, 62	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61, 62	GCC	167-168
GRI 203: Impactos económicos indirectos, 2016	203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	61, 62, 67, 99, 101	GCC	167-168
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	52, 60, 61, 62, 68, 82, 90, 92, 99, 101	GCC	167-168
Prácticas de adquisición				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	65, 66	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	65, 66	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	65, 66	GCC	167-168
GRI 204: Prácticas de adquisición, 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	65	GCC	167-168
Anticorrupción				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	19, 22, 46, 47	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	19, 22, 46, 47	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	19, 22, 46, 47	GCC	167-168
GRI 205: Anticorrupción, 2016	205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	22, 46, 47	GCC	167-168
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	22, 46, 47, 158	GCC	167-168
	205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	En 2020 no se han detectado indicios de corrupción en la organización.	GCC	167-168

GRI Estándar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Competencia desleal				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	50	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	50	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	50	GCC	167-168
GRI 206: Competencia desleal, 2016	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No se han registrado incidencias de este tipo en 2020.	GCC	167-168
Fiscalidad				
GRI 207: Fiscalidad, 2019	207-1 Enfoque fiscal	46-47, 159	GCC	167-168
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	22, 47, 49-50-51, 57, 159	GCC	167-168
	207-3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	22, 159	GCC	167-168
	207-4 Presentación de informes país por país	48, 60, 158	GCC	167-168

Dimensión ambiental

Materiales				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	87	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	87	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	87	GCC	167-168
GRI 301: Materiales, 2016	301-1: Materiales utilizados por peso o volumen.	87	GCC	167-168
	301-2: Insumos reciclados	87	GCC	167-168
	301-3: Productos reutilizados y materiales de envasado	87	GCC	167-168
Energía				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	82, 84-86	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	82, 84-86	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	82, 84-86	GCC	167-168
GRI 302: Energía, 2016	302-1: Consumo energético dentro de la organización	82, 84, 85	GCC	167-168
	302-2: Consumo energético fuera de la organización	86	GCC	167-168
	302-3: Intensidad energética	85	GCC	167-168
	302-4: Reducción del consumo energético	84, 86	GCC	167-168
	302-5: Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	86	GCC	167-168
Agua				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	88	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	88	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	88	GCC	167-168
GRI 303: Agua, 2016	303-1: Extracción de agua por fuente	88	GCC	167-168

GRI Estándar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Biodiversidad				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	67, 100-101	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	67, 100-101	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	67, 100-101	GCC	167-168
GRI 304: Biodiversidad, 2016	304-2: Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	67, 100-101	GCC	167-168
Emisiones				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	89	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	89	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	89	GCC	167-168
GRI 305: Emisiones, 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	89	GCC	167-168
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	89	GCC	167-168
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	89	GCC	167-168
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	89	GCC	167-168
	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	89	GCC	167-168
Efluentes y residuos				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	87	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	87	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	87	GCC	167-168
GRI 306: Efluentes y residuos, 2016	306-2: Residuos por tipo y método de eliminación	87	GCC	167-168
Cumplimiento ambiental				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	84, 89	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	84, 89	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	84, 89	GCC	167-168
GRI 307: Cumplimiento ambiental, 2016	307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	89	GCC	167-168
Evaluación ambiental de proveedores				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	65, 66	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	65, 66	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	65, 66	GCC	167-168
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores, 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	64, 65, 66	GCC	167-168
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	64, 65, 66	GCC	167-168

GRI Estándar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Dimensión social				
Empleo				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	69-74	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	69-74	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	69-74	GCC	167-168
GRI 401: Empleo, 2016	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	143-145	GCC	167-168
	401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	156	GCC	167-168
	401-3: Permiso parental	72, 155	GCC	167-168
Relaciones trabajador-empresa				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	160	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	160	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	160	GCC	167-168
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa, 2016	402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	160	GCC	167-168
Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	153, 154, 160	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	153, 154, 160	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	153, 154	GCC	167-168
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo, 2016	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	73, 74	GCC	167-168
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	73, 74	GCC	167-168
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	73, 74, 153	GCC	167-168
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	73, 74, 160	GCC	167-168
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	73, 74, 158, 160	GCC	167-168
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	73, 74, 153, 158	GCC	167-168
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	73, 74	GCC	167-168
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	73, 74, 160	GCC	167-168
	403-9 Lesiones por accidente laboral	74, 153, 154	GCC	167-168
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	153, 154	GCC	167-168
Formación y enseñanza				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	70	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	70	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	157-159	GCC	167-168

GRI Estándar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
GRI 404: Formación y enseñanza, 2016	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	157-159	GCC	167-168
	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	157, 159	GCC	167-168
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	70	GCC	167-168
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	71, 72	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	71, 72	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	71, 72	GCC	167-168
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades, 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	21, 148, 149	GCC	167-168
	405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	149, 150	GCC	167-168
No discriminación				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	71, 72	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	71, 72	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	71, 72	GCC	167-168
GRI 406: No discriminación, 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se han registrado incidencias de este tipo en 2020, 122	GCC	167-168
Libertad de asociación y negociación colectiva				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	160	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	160	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	160	GCC	167-168
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva, 2016	407-1: Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	160	GCC	167-168
Evaluación de derechos humanos				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	64, 65, 66, 90, 92	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	64, 65, 66, 90, 92	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	64, 65, 66, 90, 92	GCC	167-168
GRI 412: Evaluación de derechos humanos, 2016	412-1: Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	64, 65, 66, 90	GCC	167-168
	412-2: Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	158, 159	GCC	167-168
	412-3: Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	64, 65, 66, 90, 92	GCC	167-168
Comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	64, 76-80	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	64, 76-80	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	64, 76-80	GCC	167-168
GRI 413: Comunidades locales, 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	68, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 99, 100, 101	GCC	167-168
	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales	76	GCC	167-168

GRI Estándar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Evaluación social de los proveedores				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	64, 65, 66	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	64, 65, 66	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	64, 65, 66	GCC	167-168
GRI 414:Evaluación social de los proveedores, 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	65, 66	GCC	167-168
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	65, 66	GCC	167-168
Política pública				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	22	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	22	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	22	GCC	167-168
GRI 415: Política pública, 2016	415-1: Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	El GCC no mantiene operaciones de financiación o afianzamiento en condiciones especiales a los de mercado con partidos políticos, 123	GCC	167-168
Salud y seguridad de los clientes				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	53, 54	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	53, 54	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	53, 54	GCC	167-168
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes, 2016	416-1: Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	53, 54	GCC	167-168
	416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Durante el ejercicio de 2020, ha habido un caso de incumplimiento de las medidas de seguridad dando lugar a una sanción administrativa de 20.001€, 123	GCC	167-168
Marketing y etiquetado				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	53, 54	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	53, 54	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	53, 54	GCC	167-168
GRI 417: Marketing y etiquetado, 2016	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	54	GCC	167-168
	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se han registrado incidencias de este tipo en 2020, 123	GCC	167-168
	417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		GCC	167-168
	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Durante 2020, se han resuelto dos expedientes sancionadores de forma favorable para Cajamar (uno iniciado en 2018 y otro en 2020). Por otro lado, se ha efectuado un pago de 31.000€ por tres infracciones ocurridas en 2018 y hay dos expedientes sancionadores pendientes de resolución tras presentar las alegaciones correspondientes, 123	GCC	167-168
Privacidad del cliente				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	56, 57	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	56, 57	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	56, 57	GCC	167-168
GRI 418: Privacidad del cliente, 2016	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Durante el 2020, consta un proceso contencioso-administrativo contra una sanción de la AEPD pendiente de resolución y una sanción monetaria por una infracción grave en materia de transparencia, 123	GCC	167-168
Cumplimiento socioeconómico				
GRI 103: Enfoque de gestión, 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	53, 54	GCC	167-168
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	53, 54	GCC	167-168
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	53, 54	GCC	167-168

GRI Estándar	Contenido	Páginas/Omisión	Alcance	Revisión
Cumplimiento socioeconómico				
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico, 2016	419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Durante 2020, se ha resuelto de manera desfavorable un expediente sancionador iniciado en años anteriores por importe de 45.000€, 124	GCC	167-168

Contenidos específicos del sector financiero

Impacto de productos y servicios

FS1	Políticas con aspectos ambientales y sociales específicos aplicadas a líneas de negocio	17, 19, 57, 64, 65, 66, 69, 84, 100	GCC	167-168
FS2	Procedimientos para la evaluación y el control de riesgo sociales y ambientales en las líneas de negocio	34, 35, 36, 38, 44, 49, 52, 68, 93, 94, 95, 96, 161, 162	GCC	167-168
FS3	Procesos para monitorizar la implementación por parte de los clientes de los requisitos sociales y medioambientales incluidos en contratos o transacciones	35, 36, 38, 49	GCC	167-168
FS4	Procesos para mejorar la competencia de los empleados para implementar las políticas y procedimientos medioambientales y sociales aplicados a las líneas de negocio	75	GCC	167-168
FS5	Interacciones con clientes/sociedades participadas/socios empresariales en relación a los riesgos y oportunidades medioambientales y sociales	28, 42, 44, 53, 54, 55, 56, 59, 60, 68, 83, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 101	GCC	167-168
FS6	Porcentaje de la cartera para las líneas de negocio	50, 51, ver nota (a)	GCC	167-168
FS7	Valor monetario de los productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio social específico para cada línea de negocio desglosada según su propósito	67, 68, 82, 99, 101	GCC	167-168
FS8	Valor monetario de los productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio medioambiental específico para cada línea de negocio desglosada según su propósito	67, 68, 82, 99, 101	GCC	167-168

Auditoría

FS9	Cobertura y frecuencia de auditorías para evaluar la implementación de las políticas medioambientales y sociales y los procedimientos de evaluación de riesgos	Ver nota (b)	GCC	167-168
-----	--	--------------	-----	---------

Propiedad activa

FS10	Porcentaje y número de compañías dentro de la cartera de la entidad con las que la organización ha interactuado en temas medioambientales y sociales	94, 95	GCC	167-168
FS11	Porcentaje de activo sujetos a controles medioambientales o sociales tanto positivos como negativos	94, 95	GCC	167-168
FS12	Políticas de voto en asuntos medioambientales o sociales en participaciones sobre las cuales la organización posee derecho de voto o recomendación de voto	92, 101, ver nota (c)	GCC	167-168

Comunidades locales

FS13	Acceso a servicios financieros en áreas despobladas/desfavorecidas por tipo de acceso	76	GCC	167-168
FS14	Iniciativas para mejorar el acceso a personas con minusvalías e impedimentos	53, 57, 58, 59, 60, 75, 76	GCC	167-168

Etiquetado de productos y servicios

FS15	Políticas de comercialización justa de productos y servicios financieros	53, 59, 60	GCC	167-168
FS16	Iniciativas para ampliar la cultura financiera, desglosadas por tipos de beneficiarios	53, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 97	GCC	167-168

(a) La información relacionada con el desglose de la cartera para las líneas de negocio por región no se divulga por motivos de confidencialidad
(b) No disponible actualmente - Grupo Cooperativo Cajamar está trabajando en la identificación de riesgos sociales y medioambientales, así como en el desarrollo de actuaciones orientadas a la implantación de auditorías que evalúen dichos riesgos. El Grupo establecerá a medio plazo los procedimientos para facilitar la información
(c) En relación a la intención de voto del Grupo Cooperativo Cajamar sobre cuestiones ambientales, todas las decisiones que se adopten, tanto en el ámbito interno como en las entidades adheridas como en las sociedades participadas, seguirán las directrices de actuación marcadas en la Política Medioambiental del Grupo

Anexo II - Índice de reporte de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco	Referencia (s) / Enlace (s) a la respuesta completa del banco / información relevante
Principio 1: Alineamiento Alinearemos nuestra estrategia comercial para que sea coherente y contribuya a las necesidades de las personas y los objetivos de la sociedad, tal como se expresa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo Climático de París y los marcos nacionales y regionales relevantes.		
1.1 Describa (de alto nivel) el modelo de negocio de su banco, incluidos los principales segmentos de clientes atendidos, los tipos de productos y servicios proporcionados, los principales sectores y tipos de actividades, y donde sea relevante las tecnologías financiadas en las principales geografías en las que su banco tiene operaciones u ofrece productos y servicios.	El Grupo Cooperativo Cajamar se caracteriza por su naturaleza social de base cooperativa y su convencimiento en torno a la promoción de la economía social como modelo socioeconómico que tiene como objetivo poner los recursos económicos y financieros al servicio de las personas y de las ideas. Nuestro ámbito de actuación se limita al territorio español dónde estamos presentes en 46 de sus 50 provincias y nuestra propuesta comercial se basa fundamentalmente en la búsqueda de soluciones financieras orientadas al bienestar de las familias, al apoyo a la pequeña y mediana empresa, y, especialmente, y especialmente al desarrollo del sector agroalimentario. Entre las señas de identidad que diferencian nuestro modelo de negocio cabe destacar la proximidad con socios y clientes y la decidida apuesta por la innovación y transferencia del conocimiento, en cualquier ámbito en general y en el sector <i>agro</i> en particular, siendo este un sector estratégico para la entidad. Todo esto, nos brinda la oportunidad de conocer mejor las necesidades de nuestros socios y clientes y ofrecer una asistencia más eficiente, reduciendo riesgos y mejorando el asesoramiento técnico necesario. El Grupo está presente tanto en ámbitos urbanos como en ámbitos rurales, siendo una entidad especialmente comprometida con el medio rural, las actividades económicas que en él se desarrollan y la vertebración económico-social de los territorios. De esta forma el peso sobre el total de la financiación que realiza el Grupo por actividades productivas son: Agrario (19,0 %), Industria (16,9 %), Construcción (7,7 %), Servicios (56,3 %).	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: - Perímetro del Grupo (página 4) - Cifras clave (página 9) - Impulsar el desarrollo económico y el progreso social (páginas 60-63) - Modelo de negocio (páginas 25-30)
1.2 Describa cómo su banco se ha alineado y / o planea alinear su estrategia para ser coherente y contribuir a los objetivos de la sociedad, como se expresa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Acuerdo Climático de París y los marcos nacionales y regionales relevantes.	El Grupo Cooperativo Cajamar, lleva tiempo trabajando para integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París en su estrategia, en su modelo de negocio y en sus mecanismos de reporte. Periódicamente el Grupo diseña un mapa de materialidad vinculado a los ODS en base a la relevancia para el modelo de negocio del Grupo y su potencial de impacto para cada uno de estos ODS. De esta forma se detectan aquellos sobre los que tenemos más capacidad de impacto, en base a nuestras propias características y aquellos sobre los que existe más necesidad de desarrollo, considerando nuestro propio ámbito de actuación (España). Para su elaboración se tienen en consideración diferentes informes como el informe de progreso en la implantación de la Agenda 2030 llevado a cabo por el gobierno de España, o la evaluación del desempeño de España presentado por Naciones Unidas en su informe (SDG Index and Dashboards). Los ODS identificados como prioritarios en el pasado ejercicio fueron (2,6,7,8,9,12,15 y 17). En este sentido, también se hizo un análisis para comprobar como estaban impactando los proyectos de innovación e investigación que se están impulsando desde el Grupo con los ODS y que existía una adecuada alineación con las prioridades identificadas.	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: - Contribución a los Objetivo de Desarrollo sostenible (páginas 81-83) - Compromiso con el medioambiente (página 84) - Apoyo a la innovación e investigación (páginas 99-101)

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco	Referencia (s) / Enlace (s) a la respuesta completa del banco / información relevante
	Paralelamente y en base al plan establecido por la entidad para la total implementación de los PBR, durante el pasado ejercicio el Grupo siguió analizando la relación de nuestro modelo de negocio y actividad comercial con la agenda 2030, lo que nos permitió realizar el lanzamiento de nuevos productos verdes, definir y aprobar los marcos para la emisión de futuros bonos sociales/verdes y la adhesión a nuevas iniciativas directamente vinculadas a la Agenda 2030, como RE100. También el pasado ejercicio empezamos a trabajar para llevar a cabo un análisis de impacto sobre las áreas más significativas, en base a la herramienta diseñada por los bancos firmantes de los PBR bajo la tutela de la UNEP FI, que complementa el actual análisis de materialidad de los ODS y nos permita establecer nuevos objetivos durante este próximo año e identificar nuevas oportunidades estratégicas relacionadas, en la segunda fase de este plan de implementación.	
Principio 2: Impacto y establecimiento de objetivos Aumentaremos continuamente nuestros impactos positivos mientras reducimos los impactos negativos y gestionaremos los riesgos para las personas y el medio ambiente que resultan de nuestras actividades, productos y servicios. Con este fin, estableceremos y publicaremos objetivos donde podamos tener los impactos más significativos.		
2.1 Análisis de impacto: <i>Demuestre que su banco ha identificado las áreas en las que tiene su impacto positivo y negativo más significativo (potencial) a través de un análisis de impacto que cumple con los siguientes elementos:</i> a) Alcance: Las principales áreas de negocio, productos / servicios del banco en las principales geografías en las que opera el banco han sido como se describe en 1.1. considerados en el alcance del análisis. b) Escala de exposición: al identificar sus áreas de impacto más significativo, el banco ha considerado dónde está su negocio principal / sus actividades principales en términos de industrias, tecnologías y geografías. c) Contexto y relevancia: Su banco ha tenido en cuenta los desafíos y prioridades más relevantes relacionados con el desarrollo sostenible en los países / regiones en los que opera. d) Escala e intensidad / importancia del impacto: al identificar sus áreas de impacto más significativo, el banco ha considerado la escala e intensidad / importancia de los (potenciales) impactos sociales, económicos y ambientales resultantes de las actividades del banco y la provisión de productos y servicios.	Trabajamos para avanzar en la medición de nuestros impactos en todas nuestras actividades, productos y servicios. Para lograrlo, colaboramos con nuestros grupos de interés, para integrar y alinear los Objetivos de Desarrollo Sostenible en nuestra estrategia y modelo de negocio. Periódicamente elaboramos un mapa de materialidad vinculado a los ODS, de esta forma se detectan aquellos sobre los que el Grupo tiene más capacidad de impacto, en base a nuestras propias características y aquellos sobre los que existe más necesidad de desarrollo, considerando nuestro propio ámbito de actuación. En la actualidad en el Grupo: • Medimos el impacto en aquellos ODS identificados como prioritarios a partir de nuestra propia actividad financiera. • Valoración del impacto de nuestra acción social y programa de voluntariado, muy arraigadas en nuestra organización. • Identificamos los ODS a los que contribuimos a partir de toda nuestra actividad en innovación e investigación , especializada en el sector agroalimentario. Los proyectos actualmente desarrollados en los centros experimentales del Grupo, en nuestra actividad de investigación e innovación, también sirven para facilitar el cumplimiento de los objetivos medioambientales descritos en la taxonomía de la UE y contemplan aspectos directamente relacionados con los límites planetarios, por lo que hacemos un análisis de todos nuestros proyectos buscando identificar como logran impactar y su alineación con las prioridades del Grupo. También en 2020 hemos definido una serie de indicadores que nos permitan medir la concentración de la cartera con relación a los riesgos climáticos, siendo incorporados dos de ellos en el Marco de Apetito al Riesgo (RAF) de la entidad . Estos indicadores miden el nivel de concentración de la cartera crediticia en aquellos sectores identificados por la UE como en riesgo de fuga de carbono, el nivel de concentración de la cartera crediticia expuestos al menos a un factor de riesgo físico y el nivel de concentración de la cartera crediticia en aquellos sectores recogidos en la Taxonomía. Adicionalmente, durante el pasado ejercicio hemos empezado a trabajar con la Herramienta de Análisis de Cartera para Bancos de UNEP FI , diseñada para dar apoyo a los signatarios de los PBR. Esta herramienta nos permitirá hacer una identificación de nuestras áreas potenciales de impacto más significativas sobre la que fijar objetivos con indicadores de desempeño asociados en los que estarán contemplados diferentes criterios como el alcance, la escala de exposición, intensidad y ámbito de actuación.	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: 🔗 Contribución a los Objetivo de Desarrollo sostenible (páginas 81-82-83) 🔗 Riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático (páginas 93-96) 🔗 Apoyo a la innovación e investigación (páginas 99-101) 🔗 Acción social y voluntariado (páginas 77-80) 🔗 Estrategia (página 44)

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco	Referencia (s) / Enlace (s) a la respuesta completa del banco / información relevante
(su banco debería haberse comprometido con las partes interesadas relevantes para ayudar a informar su análisis bajo los elementos c) y d)) Muestre que basándose en este análisis, el banco: - Identificó y reveló sus áreas de impacto positivo y negativo más significativo (potencial) - Identificó oportunidades comerciales estratégicas en relación con el aumento de los impactos positivos / reducción de los impactos negativos	Hemos avanzado en el tratamiento de los datos de nuestra cartera necesarios para llevar a cabo este análisis y en el próximo ejercicio está previsto, tal y como viene planificado en nuestro plan de implementación de los PBR, finalizar este exhaustivo proceso y establecer al menos dos objetivos significativos en las áreas de impacto identificadas.	

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos relacionados con el análisis de impacto.

Identificamos como nuestra actividad financiera, acción social, voluntariado y proyectos de investigación impactan sobre los ODS y otros objetivos en el ámbito de la Sostenibilidad. Desarrollamos indicadores para medir la concentración de la cartera con relación a los riesgos climáticos y hemos incorporado dos de ellos a nuestro Marco de Apetito al Riesgo (RAF). El próximo año está previsto haber concluido un proceso riguroso de análisis de nuestra cartera para con la ayuda de la Herramienta de Análisis de Cartera para Bancos de UNEP FI, hacer una identificación de nuestras áreas potenciales de impacto más significativas sobre la que fijaremos al menos dos objetivos globales.

2.2 Configuración de Objetivos

Muestre que el banco ha establecido y publicado un mínimo de dos objetivos específicos, medibles (pueden ser cualitativos o cuantitativos), alcanzables, relevantes y de duración determinada (SMART), que abordan al menos dos de las "áreas de impacto más significativo" identificadas, resultante de las actividades del banco y la provisión de productos y servicios.

Muestre que estos objetivos están vinculados e impulsan la alineación y una mayor contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible apropiados, los objetivos del Acuerdo de París y otros marcos internacionales, nacionales o regionales relevantes. El banco debería haber identificado una línea base (evaluada en relación con un año en particular) y haber establecido objetivos en función de esta línea base.

Demuestre que el banco ha analizado y reconocido los impactos negativos significativos (potenciales) de los objetivos establecidos en otras dimensiones de los objetivos de los ODS / cambio climático / sociedad y que ha establecido acciones relevantes para mitigarlos en la medida de lo posible para maximizar el positivo neto impacto de los objetivos establecidos.

En nuestro Plan de Ecoeficiencia 2021-2023, vienen definidos una serie de indicadores ambientales, sobre los que se han propuesto unos objetivos para los próximos 3 años relacionados con; la reducción de las emisiones y su compensación, la disminución del consumo de energía y la contratación de energía renovable.

Para hacer posible el cumplimiento de los objetivos propuestos en la reducción de estos indicadores, se han definido una serie de medidas de eficiencia ambiental, que tienen relación directa con su desempeño.

También, hemos desarrollado durante este último año un Cuadro de Mando con indicadores en el ámbito de la sostenibilidad con el propósito de poder hacer un seguimiento y fijar objetivos sobre los mismos. Junto a este Cuadro de Mando se han definido una serie de indicadores sobre nuestro desempeño cooperativo que tratan de recoger la esencia de nuestra naturaleza cooperativa y vocación por la economía social.

Tanto el Cuadro de Mando de Sostenibilidad como los indicadores de desempeño cooperativo, han sido aprobados por el Comité de primer nivel de sostenibilidad y está previsto informar de su progreso al Consejo de Administración, al menos dos veces al año.

Cuando hayamos finalizado, con la ayuda de la Herramienta de Análisis de Cartera para Bancos de UNEP FI, el análisis de nuestra cartera e identificado nuestras áreas de impacto significativas, definiremos al menos dos objetivos con diferentes KPI asociados que incorporaremos a nuestro Cuadro de Mando de Sostenibilidad.

Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020:

- [Estrategia \(página 44\)](#)
- [Compromiso con el medioambiente \(página 84-89\)](#)
- [Indicadores de desempeño cooperativo del grupo \(página 28\)](#)

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos con respecto a la Configuración de objetivos.

Hemos definido unos indicadores en materia de eficiencia ambiental y asignado unos objetivos de reducción para los próximos tres años. También hemos puesto en marcha nuestro Cuadro de Mando de Sostenibilidad, con indicadores que miden nuestro desempeño en este ámbito. A este marco, incorporaremos los nuevos indicadores asociados a los objetivos definidos en nuestras áreas significativas de impacto, a partir del análisis que estamos haciendo con la de la Herramienta de Análisis de Cartera para Bancos de UNEP FI.



20 Informe de Sostenibilidad

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco	Referencia (s) / Enlace (s) a la respuesta completa del banco / información relevante
2.3 Planes para implementación y monitoreo de objetivos Muestre que su banco ha definido acciones e hitos para cumplir con los objetivos establecidos. Muestre que su banco ha establecido los medios para medir y monitorear el progreso en relación con los objetivos establecidos. Las definiciones de los indicadores clave de rendimiento, cualquier cambio en estas definiciones y cualquier rebase de las líneas base deben ser transparentes.	Estamos realizando, con la ayuda de la Herramienta de Análisis de Cartera para Bancos de UNEP FI, el análisis de nuestra cartera e identificado nuestras áreas de impacto significativas. Cuando esté finalizado este proceso, previsto para el año que viene, definiremos al menos dos objetivos con diferentes KPI asociados que incorporaremos a nuestro Cuadro de Mando de Sostenibilidad. Estos objetivos serán monitorizados por el área de sostenibilidad, y se informará periódicamente al Comité de primer nivel de sostenibilidad. En caso de desviaciones, se propondrán medidas alternativas que deberán también ser supervisadas por el Comité de sostenibilidad. Se tiene previsto incluir en la Agenda de sostenibilidad del Consejo de Administración, para mantenerlo informado, un seguimiento de la evolución de todos estos objetivos.	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: Gobierno corporativo (páginas 17-20) Estrategia (página 44)

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos con respecto a los Planes para la Implementación y Monitoreo del Objetivo.

Una vez definidos los objetivos y los indicadores clave de desempeño asociados, según nuestras áreas de impacto más significativas, estos serán monitorizados y serán reportados de forma periódica al Comité de sostenibilidad de primer nivel, para su supervisión.

2.4 Progreso en la implementación de objetivos Para cada objetivo por separado: Muestre que su banco ha implementado las acciones que había definido previamente para cumplir con el objetivo establecido. O explique por qué las acciones no pudieron implementarse / necesitaban modificarse y cómo su banco está adaptando su plan para cumplir con su objetivo establecido. Informe sobre el progreso de su banco en los últimos 12 meses (hasta 18 meses en su primer informe después de convertirse en signatario) hacia el logro de cada uno de los objetivos establecidos y el impacto que tuvo su progreso. (Cuando sea factible y apropiado, los bancos deben incluir divulgaciones cuantitativas)	Hasta el momento los objetivos que teníamos definidos hacen referencia a la eficiencia ambiental. Los objetivos son para el periodo 2021-2023, aunque el desempeño durante el pasado año ha sido satisfactorio y en línea de lo que nos hemos propuesto para los próximos ejercicios. En el próximo informe de autoevaluación, estaremos en condiciones de dar información sobre el progreso en la implementación de los objetivos previstos definir durante el próximo año, siguiendo el plan de acción aprobado para la total implantación de los PBR en el Grupo Cooperativo Cajamar.	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: Estrategia (página 44) Compromiso con el medioambiente (página 84-89)
--	--	---

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos relativos al progreso en la implementación de objetivos

Estamos definiendo nuevos objetivos en nuestras áreas de impacto significativas, utilizando la Herramienta de Análisis de Cartera para Bancos de UNEP FI. En el próximo informe de autoevaluación, informaremos del progreso en la implementación de estos objetivos.

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco	Referencia (s) / Enlace (s) a la respuesta completa del banco / información relevante
Principio 3: Clientes (de bienes y servicios) Trabajaremos de manera responsable con nuestros clientes para fomentar prácticas sostenibles y permitir actividades económicas que generen prosperidad compartida para las generaciones actuales y futuras.		
3.1 Proporcione una descripción general de las políticas y prácticas que su banco ha implementado y / o planea implementar para promover relaciones responsables con sus clientes. Esto debe incluir información de alto nivel sobre los programas y acciones implementados (y / o planificados), su escala y, cuando sea posible, los resultados de los mismos.	El Grupo Cooperativo Cajamar, tiene en la actualidad más de 3,5 millones de clientes, que sitúa en el centro de su modelo de negocio. Dicho modelo se fundamenta en la creación de un marco relacional estable, cercano, responsable y en la generación de valor compartido. Para lograrlo, la entidad considera imprescindible ser capaces de generar confianza en el cliente y mantener una permanente búsqueda de soluciones para seguir mejorando su experiencia como cliente del Grupo. Para fomentar este compromiso de responsabilidad con nuestros clientes contamos con nuestro Sistema Ético de Gestión, como el marco de actuación sobre el que se desarrollan e implementan, toda una serie de políticas, medidas e instrumentos que garantizan la defensa de los intereses de los clientes y unos adecuados niveles de transparencia y calidad de los productos y servicios ofrecidos. En este sentido, cabe destacar la actualización llevada a cabo el pasado ejercicio, de nuestra Política de Comunicación Comercial, para adaptarla al impacto de la tecnología digital, y reforzar los niveles de transparencia en las comunicaciones dirigidas a nuestros clientes, definiendo nuestro modelo publicitario. También, durante el pasado ejercicio, para garantizar una adecuada capacitación de la plantilla en este ámbito, se desarrollaron diferentes programas formativos que abordaban aspectos relacionados con el cumplimiento normativo y el código de conducta. Al mismo tiempo, el Grupo considera que promover la cultura financiera entre sus clientes es una práctica de responsabilidad por lo que se desarrollaron talleres de cultura digital dirigidos a colectivos más vulnerables y se amplió la cobertura de los programas de Educación Financiera entre los más jóvenes, haciendo posible su realización en formato online. En 2020 a pesar de la interrupción por la covid-19, más de 9.500 jóvenes participaron en este programa de fomento de la cultura financiera y está previsto que en 2021 se logre continuar ampliando su alcance. Por último, hay que destacar, el nuevo servicio promovido, en base al compromiso de responsabilidad que mantenemos con nuestros clientes de "El Banco en Casa". Se trata de una iniciativa desarrollada para las personas mayores, dados los riesgos que la pandemia generada por la covid-19 estaba generando entre nuestros clientes de más edad. De esta forma las personas de la tercera edad puedan acceder a dinero en efectivo sin salir de casa, mediante un nuevo servicio a domicilio que presta el personal de cada consistorio.	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: ☑ Experiencia cliente y comercialización responsable (páginas 53-55) ☑ Educación Financiera (página 79) ☑ Medidas de acción social y voluntariado en la lucha contra la covid-19 (página 80) ☑ Anexo IV Formación de la plantilla (página 157-159)
3.2 Describa cómo su banco ha trabajado y / o planea trabajar con sus clientes para fomentar prácticas sostenibles y permitir actividades económicas sostenibles. Esto debe incluir información sobre acciones planificadas / implementadas, productos y servicios desarrollados, y, cuando sea posible, los impactos logrados	La vocación con la que nacieron las entidades que forman el Grupo Cooperativo Cajamar era la de dar asistencia financiera a sus socios, especialmente en el ámbito rural, que se encontraban excluidos de los circuitos habituales de crédito. En la actualidad son más de 1,4 millones de socios, que aportan el 76,2% del volumen total gestionado y que en su doble condición de socio/cliente, nos permite reforzar el compromiso con el entorno y el impulso de prácticas y actividades económicas sostenibles. Para garantizar este compromiso para favorecer la inclusión financiera en el ámbito rural, el Grupo mantiene puntos de atención al cliente alternativos a los tradicionales (oficina y corresponsalias), entre los que cabe destacar el papel de la Red Agencial y la Banca Itinerante, como un medio eficaz para combatir la amenaza de exclusión.	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: ☑ Modelo de negocio (páginas 25-32) ☑ Accesibilidad e inclusión financiera (páginas 75-76) ☑ Finanzas sostenibles (página 90) ☑ Apoyo a la innovación e investigación (páginas 99-101)

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco	Referencia (s) / Enlace (s) a la respuesta completa del banco / información relevante
	Además, para el sector agroalimentario, como sector estratégico que es para el Grupo, se han dirigido durante 2020 numerosos proyectos de innovación e investigación aplicada desarrollados desde nuestros Centros Experimentales de Almería y Valencia, fomentando la generación de valor añadido e incrementando la productividad mediante prácticas sostenibles y un uso eficiente de los recursos a nuestro alcance, acompañando de esta forma a nuestros clientes en la transición hacia modelos de negocio más sostenibles. Por último, durante el pasado ejercicio se siguió ampliando el catálogo de productos y servicios que contemplen criterios ASG, dando respuesta a la demanda de particulares y empresas y aprovechando las oportunidades de financiación que van a surgir en la transición hacia una economía baja en carbono. En este sentido está previsto seguir ampliando nuestra oferta de productos y servicios especializados en el próximo ejercicio.	
Principio 4: partes interesadas Consultaremos, participaremos y nos asociaremos de manera proactiva y responsable con las partes interesadas relevantes para lograr los objetivos de la sociedad.		
4.1 Describa con qué partes interesadas (o grupos / tipos de partes interesadas) ha consultado, comprometido, colaborado o asociado su banco con el fin de implementar estos Principios y mejorar los impactos de su banco. Esto debe incluir una descripción general de alto nivel de cómo su banco ha identificado a las partes interesadas relevantes y qué problemas fueron abordados / resultados logrados.	El Grupo Cooperativo Cajamar, en la selección de sus grupos de interés, considera aquellas instituciones o grupos de personas, que interactúan con la entidad en el desempeño de su negocio. En 2020 el Grupo realizó un nuevo análisis de materialidad en el que se contemplaban las principales expectativas de sus distintos grupos de interés de forma que identificarán aquellos aspectos económicos, sociales y ambientales que son relevantes para su enfoque en materia de desarrollo sostenible. Por otra parte, el sector agroalimentario, estratégico para el Grupo, va a ser un agente clave en el proceso de transición ecológica, y el foco principal hacia el que va dirigido la mayor parte de actividades de transferencia de conocimiento y los proyectos de innovación que se impulsan desde nuestra entidad. Durante 2020 hemos realizado numerosos eventos, cursos y webinars, en el que participaron más de 6000 personas, de 14 nacionalidades diferentes, y que organizamos con el objetivo de acercar personas a ideas renovadoras que puedan generar innovaciones en el sector, favoreciendo de esta forma la consecución de los objetivos para 2030. También en 2020 se consiguió poner en marcha nuestro proyecto de "Plataforma Tierra", para la digitalización del sector agroalimentario reuniendo en una única web, toda nuestra actividad como entidad referente de la economía agroalimentaria en España: análisis, actualidad, innovación, emprendimiento, publicaciones, eventos, formación y herramientas digitales para seguir avanzando hacia un sector más eficiente, rentable y sostenible. Adicionalmente durante 2020, el Grupo Cooperativo Cajamar, ha seguido reforzando su participación en las iniciativas tanto a nivel local como global, que le ayudaran a desarrollar su modelo de banca responsable y la implementación de los propios Principios de Banca Responsable (liderazgo en clúster de impacto social y cambio climático de Forética, UNEP FI, RE100, Target Gender Equality, etc.).	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: 🔗 Principales alianzas, adhesiones y reconocimientos (página 15) 🔗 Análisis de la materialidad (página 43, 163-166) 🔗 Transferencia de conocimiento (páginas 97-98)

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco	Referencia (s) / Enlace (s) a la respuesta completa del banco / información relevante
Principio 5: Gobierno y cultura Implementaremos nuestro compromiso con estos Principios a través de una gobernanza efectiva y una cultura de banca responsable.		
5.1 Describa las estructuras, políticas y procedimientos de gobernanza relevantes que su banco ha implementado / está planeando implementar para administrar impactos significativos positivos y negativos (potenciales) y apoyar la implementación efectiva de los Principios.	Nuestro Sistema Ético de Gestión es el marco ético de actuación que sirve para regular todas las actividades de las entidades del Grupo Cooperativo Cajamar, en base a un conjunto de valores, principios y objetivos desarrollados e implementados a través de un sistema de políticas, medidas e instrumentos coherentes e interrelacionados. En estos meses, desde nuestra adhesión a los PBR, algunos de los procedimientos de gobernanza relevantes desarrollados, en favor de la implantación de los PBR han sido: • Establecimiento de un Comité de sostenibilidad de primer nivel compuesto por miembros de la alta dirección y presidida por un consejero ejecutivo. • Planteamiento y aprobación de un propósito corporativo directamente vinculado a la sostenibilidad. • Aprobación del plan para la implementación de los PBR por el comité de sostenibilidad, y al que se le informara periódicamente sobre su progreso para la revisión de su cumplimiento. Para facilitar el seguimiento al Consejo de Administración está previsto la aprobación durante este próximo año de una agenda de sostenibilidad.	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad: ☞ Gobierno Corporativo (páginas 18-22) ☞ Sistema Ético de Gestión del Grupo Cooperativo Cajamar
5.2 Describa las iniciativas y medidas que su banco ha implementado o está planeando implementar para fomentar una cultura de banca responsable entre sus empleados. Esto debe incluir una visión general de alto nivel de creación de capacidad, inclusión en estructuras de remuneración y gestión del desempeño y comunicación de liderazgo, entre otros.	Grupo Cooperativo Cajamar es consciente de la importancia de fomentar una cultura de banca responsable entre los miembros de la organización, fortaleciendo los valores y principios que son inherentes a nuestra propia naturaleza cooperativa y a la vocación por la economía social que nuestro modelo de banca representa. En este sentido, los empleados realizan de forma periódica diferentes cursos relacionados con el Código de conducta y conflictos de interés (un 30,88% de los empleados los realizaron en los dos últimos años). Para el próximo año, tenemos previsto lanzar, un programa para empleados que contempla formación específica en materia ASG y finanzas sostenibles. También tenemos arraigados programas de voluntariado corporativo (desde 2006), que sirven para favorecer además de la solidaridad y cohesión social, movilizar el talento y la sensibilidad de los propios empleados. Concretamente en nuestro "Programa de Finanzas que te hacen crecer", empleados voluntarios imparten sesiones en centros escolares con el propósito de contribuir a la cultura financiera de los jóvenes bajo las premisas de responsabilidad, solidaridad y el compromiso social y ambiental. El año pasado a pesar de la irrupción de la covid-19 el alumnado beneficiado por este programa alcanzó los 9.526, con 177 voluntarios participantes y para 2021 está previsto finalizar la adaptación digital del programa lo que nos permitirá incrementar su alcance. Además, mantenemos una activa comunicación interna entre los empleados en temas y noticias de interés relacionadas con las finanzas y el desarrollo sostenible (boletín interno, blog de compromiso social, etc.). Para reforzar esta política de comunicación interna está prevista incorporar el próximo año el componente de la sostenibilidad en el programa de embajadores digitales, en el que empleados de manera voluntaria sirven como impulsores del cambio en el seno de la organización. Por último, para 2021 se van a incorporar indicadores ASG al esquema de retribución variable para la Alta Dirección y se estudiará la inclusión de criterios no financieros en la evaluación del desempeño (voluntariado, etc.).	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: ☞ Acción social y voluntariado (páginas 77-80). ☞ Gestión de la personas y adaptación al cambio (página 69-70). ☞ Anexo IV Formación de la plantilla (páginas 157-159) ☞ Transformación Digital (página 58).

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco	Referencia (s) / Enlace (s) a la respuesta completa del banco / información relevante
5.3 Estructura de gobierno para la implementación de los principios Demuestre que su banco cuenta con una estructura de gobierno para la implementación del PBR, que incluye: a) establecimiento de objetivos y acciones para alcanzar los objetivos establecidos b) medidas correctivas en caso de que no se alcancen objetivos o hitos o se detecten impactos negativos inesperados.	El Área de sostenibilidad, dependiente de la Dirección de Finanzas Sostenibles y Economía Social, es la encargada de diseñar el plan de implementación de los PBR, impulsar las acciones establecidas para el desarrollo de cada uno de los Principios, analizar los impactos generados y realizar un informe periódico de seguimiento. Este informe junto con las recomendaciones que puedan derivarse de la aplicación de los Principios se hace llegar al Comité de primer nivel de Sostenibilidad, presidido por un Consejero Ejecutivo y compuesto por miembros de la alta dirección de la entidad, que es el Órgano responsable de la supervisión en el ámbito de la Sostenibilidad y que hará el seguimiento del adecuado progreso en la total implantación de los Principios de Banca Responsable en la entidad. En este sentido el Grupo cumple con los requerimientos de la legislación aplicable y las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, teniendo en consideración: las Directrices de la EBA sobre gobierno interno (GL11), los Principios de gobierno corporativo para bancos del Comité de Supervisión de Basilea, y el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV. En el caso de este último, durante el pasado ejercicio, con motivo de la publicación de una nueva versión revisada de dicho Código y atendiendo a la mayor relevancia de la sostenibilidad y de los aspectos no financieros, el Grupo Cooperativo Cajamar llevo a cabo una serie de actuaciones para reforzar el seguimiento de los aspectos ASG, situándose el grado de seguimiento de las recomendaciones del nuevo Código en torno al 90%. El Grupo, además, como muestra de su compromiso por seguir los mejores estándares en materia de gobernanza, es miembro como líder del Clúster de transparencia, buen gobierno e integridad constituido por Forética.	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: 🔗 Gobierno Corporativo (páginas 17-23) 🔗 Estrategia (páginas 40-44)

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos con respecto a la Estructura de gobierno para la implementación de los Principios.

El Grupo Cooperativo Cajamar ha seguido adoptando medidas para reforzar su estructura de gobernanza desarrollando mecanismos y procedimientos que le permitan afrontar los retos futuros y desarrollar nuestra actividad de una forma responsable y sostenible. Tenemos un plan de acción que va a permitir la total implantación de los PBR en el plazo establecido que será supervisado por el Comité de Sostenibilidad, al que se le informará periódicamente.

Principio 6: Transparencia y responsabilidad

Revisaremos periódicamente nuestra implementación individual y colectiva de estos Principios y seremos transparentes y responsables de nuestros impactos positivos y negativos y nuestra contribución a los objetivos de la sociedad.

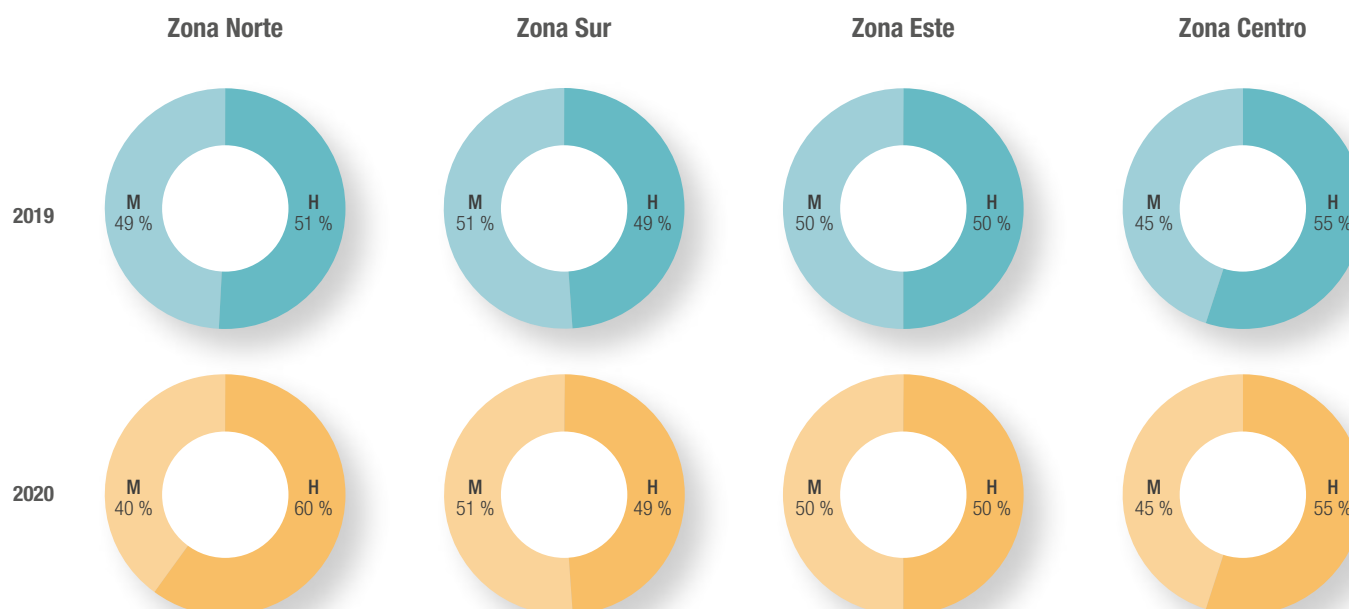
6.1 Progreso en la implementación de los principios para la banca responsable Muestre que su banco ha progresado en la implementación de los seis Principios en los últimos 12 meses (hasta 18 meses en su primer informe después de convertirse en signatario), además de establecer e implementar objetivos en un mínimo de dos áreas (ver 2.1-2.4). Muestre que su banco ha considerado las buenas prácticas internacionales / regionales existentes y emergentes relevantes para la implementación de los seis Principios para la Banca Responsable. En base a esto, ha definido prioridades y ambiciones para alinearse con las buenas prácticas. Muestre que su banco ha implementado / está trabajando en la implementación de cambios en las prácticas existentes para reflejar y estar en línea con las buenas prácticas internacionales / regionales existentes y emergentes y ha avanzado en la implementación de estos Principios.	Para garantizar el adecuado progreso en la implantación de los PBR, el año pasado se definió un plan de implementación de los PBR en el Grupo Cooperativo Cajamar, que fue ratificado en el comité de primer nivel de Sostenibilidad. Este plan contemplaba acciones específicas para cada uno de los Principios y se estructuraba en 3 fases diferenciadas, de forma que se garantizaba la plena implantación de los PBR antes del plazo con el que nos comprometimos en nuestra adhesión como signatarios fundadores en septiembre de 2019. Durante este último año el progreso ha sido satisfactorio en el desarrollo de cada uno de los Principios y se han ejecutado la práctica totalidad de las acciones previstas en el plan. Este año también hemos hecho seguimiento del Plan de Acción sobre Finanzas Sostenibles de la EBA, para adecuarnos a los requerimientos regulatorios en cuestiones de divulgación y métricas aplicables. Paralelamente durante 2020 hemos realizado un mapeo de buenas prácticas en el mercado, en el que hemos identificado los Objetivos Basados en la Ciencia (SBT), y que durante 2021 queremos desarrollar para elaborar objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero basados en la ciencia con el fin de alcanzar los objetivos del Acuerdo de París. En este sentido, el Grupo Cooperativo Cajamar viene siguiendo las recomendaciones establecidas por el Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) con objeto de hacer frente a los posibles impactos relacionados con los riesgos del clima tanto en términos de riesgos de transición como en términos de riesgos físicos. Además, en 2020 nos hemos adherido a la iniciativa corporativa global de energía renovable RE100, como empresa comprometida y que hace un uso del 100% de electricidad renovable.	Ver los apartados de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020: 🔗 Estrategia (páginas 41-44) 🔗 Riesgos y Oportunidades derivadas del cambio climático (páginas 161-162) 🔗 Compromiso con el medioambiente (páginas 85)
---	---	---

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos con respecto al progreso en la implementación de los Principios para la banca responsable.

En los últimos 18 meses el Grupo Cooperativo Cajamar ha hecho avances importantes en la implantación de los Principios de Banca Responsable. Tenemos un plan de implementación que estamos cumpliendo satisfactoriamente. Además, seguimos el Plan de Acción sobre Finanzas Sostenibles de la EBA para adaptarnos a los nuevos requerimientos regulatorios, formamos parte de las principales iniciativas locales y globales que fomentan las prácticas responsables y trabajamos para seguir las mejores prácticas de mercado, como los SBT, para seguir avanzando en la elaboración de objetivos relacionados con el cumplimiento del Acuerdo de París y la Agenda 2030.

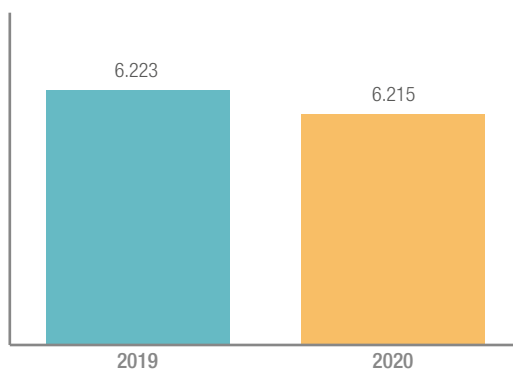
Anexo III - Perfil de la plantilla

Perfil de la plantilla del Grupo Cooperativo Cajamar



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

Número de empleados



Estabilidad laboral

Empleados	2019	2020
Empleados con contrato indefinido	97,43 %	98,12 %
Empleados con jornada completa	97,86 %	97,89 %

Distribución geográfica¹ de la plantilla del Grupo Cajamar

Zona	Año 2019		Año 2020	
	H	M	H	M
Norte	23	22	35	23
Sur	1.320	1.360	1.329	1.366
Este	1.430	1.437	1.404	1.430
Centro	346	285	345	283
Total	6.223		6.215	

¹ La zona Norte contempla los datos de las comunidades autónomas de Galicia, Asturias, Cantabria, País vasco y Navarra; la zona Centro contempla los datos de La Rioja, Aragón, Castilla y León, Madrid, La Mancha, Extremadura; la zona Este contempla los datos de Cataluña, Valencia, Murcia, Baleares; la zona Sur contempla los datos de Andalucía, Canarias, Ceuta y Melilla.

Los datos relativos a la plantilla son datos totales (ante la baja eventualidad del Grupo no se incluyen los promedios al no considerarse relevantes).

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

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

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

Zona	Hasta 35 años			De 36 a 55 años			>55 años			Total		
2020	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Norte	3	8	11	32	15	47	0	0	0	35	23	58
Sur	130	175	305	1.126	1.171	2.297	73	20	93	1.329	1.366	2.695
Este	46	88	134	1.289	1.324	2.613	69	18	87	1.404	1.430	2.834
Centro	33	36	69	295	245	540	17	2	19	345	283	628
Total	212	307	519	2.742	2.755	5.497	159	40	199	3.113	3.102	6.215

Distribución por contrato laboral y sexo de la plantilla

Sexo	2019		2020	
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato indefinido	Contrato temporal
Hombres	3.066	53	3.063	50
Mujeres	2.997	107	3.035	67
Total	6.063	160	6.098	117

Distribución por tipo de jornada de la plantilla

Sexo	2019		2020	
	Jornada completa	Jornada reducida	Jornada completa	Jornada reducida
Hombres	3.107	12	3.103	10
Mujeres	2.983	121	2.981	121
Total	6.090	133	6.084	131

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

Duración temporal a tiempo completo (eventual)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	15	30,60 %	34	69,40 %	6	37,50 %	10	62,50 %	0	0,00 %	0	0,00 %	21	32,30 %	44	67,70 %
Total	15	30,60 %	34	69,40 %	6	37,50 %	10	62,50 %	0	0,00 %	0	0,00 %	21	32,30 %	44	67,70 %

Duración temporal a tiempo completo (interinidad)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	26	34,70 %	49	65,30 %	0	0,00 %	6	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	26	32,10 %	55	67,90 %
Total	26	34,70 %	49	65,30 %	0	0,00 %	6	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	26	32,10 %	55	67,90 %

Indefinido a tiempo completo (ordinario)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	3	100,00 %	0	0,00 %	4	100,00 %	0	0,00 %	7	100,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	27	81,80 %	6	18,20 %	3	100,00 %	0	0,00 %	30	83,30 %	6	16,70 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	1	100,00 %	114	75,50 %	37	24,50 %	11	100,00 %	0	0,00 %	125	76,70 %	38	23,30 %
Directivo Tipo 2	26	55,30 %	21	44,70 %	741	71,30 %	299	28,80 %	4	80,00 %	1	20,00 %	771	70,60 %	321	29,40 %
Mandos intermedios	28	35,40 %	51	64,60 %	466	45,20 %	566	54,80 %	9	90,00 %	1	10,00 %	503	44,90 %	618	55,10 %
Otros	163	41,20 %	233	58,80 %	1.410	44,40 %	1.765	55,60 %	57	80,30 %	14	19,70 %	1.630	44,80 %	2.012	55,20 %
Total	217	41,50 %	306	58,50 %	2.761	50,80 %	2.673	49,20 %	88	84,60 %	16	15,40 %	3.066	50,60 %	2.995	49,40 %

Otros tipos de contratos

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	0	0,00 %	6	100,00 %	3	50,00 %	3	50,00 %	3	75,00 %	1	25,00 %	6	37,50 %	10	62,50 %
Total	0	0,00 %	6	100,00 %	3	50,00 %	3	50,00 %	3	75,00 %	1	25,00 %	6	37,50 %	10	62,50 %

Duración temporal a tiempo completo (eventual)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	8	44,40 %	10	55,60 %	6	66,70 %	3	33,30 %	0	0,00 %	0	0,00 %	14	51,90 %	13	48,10 %
Total	8	44,40 %	10	55,60 %	6	66,70 %	3	33,30 %	0	0,00 %	0	0,00 %	14	51,90 %	13	48,10 %

Duración temporal a tiempo completo (interinidad)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	18	45,00 %	22	55,00 %	1	33,30 %	2	66,70 %	0	0,00 %	0	0,00 %	19	44,20 %	24	55,80 %
Total	18	45,00 %	22	55,00 %	1	33,30 %	2	66,79 %	0	0,00 %	0	0,00 %	19	44,20 %	24	55,80 %

Indefinido a tiempo completo (ordinario)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	2	100,00 %	0	0,00 %	5	100,00 %	0	0,00 %	7	100,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	26	78,80 %	7	21,20 %	5	100,00 %	0	0,00 %	31	81,60 %	7	18,40 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	119	76,30 %	37	23,70 %	11	91,70 %	1	8,30 %	130	77,40 %	38	22,60 %
Directivo Tipo 2	23	65,70 %	12	34,30 %	700	69,20 %	312	30,80 %	11	91,70 %	1	8,30 %	734	69,30 %	325	30,70 %
Mandos intermedios	18	29,50 %	43	70,50 %	441	44,10 %	560	55,90 %	19	79,20 %	5	20,80 %	478	44,00 %	608	56,00 %
Otros	135	40,40 %	199	59,60 %	1.442	44,20 %	1.824	55,80 %	106	76,80 %	32	23,20 %	1.683	45,00 %	2.055	55,00 %
Total	176	40,90 %	254	59,10 %	2.730	49,90 %	2.740	50,10 %	157	80,10 %	39	19,90 %	3.063	50,20 %	3.033	49,80 %

Otros tipos de contratos

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	10	32,30 %	21	67,70 %	5	33,30 %	10	66,70 %	2	66,70 %	1	33,30 %	17	34,70 %	32	65,30 %
Total	19	32,30 %	21	67,70 %	5	33,30 %	10	66,70 %	2	66,70 %	1	33,30 %	17	34,70 %	32	65,30 %

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

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	5	83,30 %	1	16,70 %	1	100,00 %	0	0,00 %	6	85,70 %	1	14,30 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	100,00 %
Otros	0	0,00 %	0	0,00 %	9	37,50 %	15	62,50 %	2	100,00 %	0	0,00 %	11	42,30 %	15	57,70 %
Total	0	0,00 %	0	0,00 %	14	45,20 %	17	54,80 %	3	100,00 %	0	0,00 %	17	50,00 %	17	50,00 %

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	1	100,00 %	2	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	66,67 %	1	33,33 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	2	100,00 %	0	0,00 %	4	36,36 %	7	63,64 %	0	0,00 %	0	0,00 %	6	46,15 %	7	53,85 %
Total	2	66,67 %	1	33,33 %	6	46,15 %	7	53,85 %	0	0,00 %	0	0,00 %	8	50,00 %	8	50,00 %

Desglose por sexo, edad y clasificación profesional de las altas según los distintos tipos de contrato y tipo de jornada de la plantilla del Grupo Cooperativo Cajamar

Duración temporal y tiempo completo (eventual)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	21	36,80 %	36	63,20 %	12	54,50 %	10	45,50 %	33	41,80 %	46	58,20 %
Total	21	36,80 %	36	63,20 %	12	54,50 %	10	45,50 %	33	41,80 %	46	58,20 %

Duración temporal a tiempo completo (interinidad)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	52	28,40 %	131	71,60 %	0	0,00 %	15	100,00 %	52	26,30 %	146	73,70 %
Total	52	28,40 %	131	71,60 %	0	0,00 %	15	100,00 %	52	26,30 %	146	73,70 %

Desglose por sexo, edad y clasificación profesional de las altas según los distintos tipos de contrato y tipo de jornada de la plantilla del Grupo Cooperativo Cajamar

Indefinido y tiempo completo

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	3	100,00 %	0	0,00 %	3	100,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	9	64,30 %	5	35,70 %	9	64,30 %	5	35,70 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	2	100,00 %	5	45,50 %	6	54,50 %	5	38,50 %	8	61,50 %
Otros	12	44,40 %	15	55,60 %	43	44,80 %	53	55,20 %	55	44,70 %	68	55,30 %
Total	12	41,40 %	17	58,60 %	60	48,40 %	64	51,60 %	72	47,10 %	81	52,90 %

Otros

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	0	0,00 %	8	100,00 %	3	27,30 %	8	72,70 %	16	15,80 %	16	84,20 %
Total	0	0,00 %	8	100,00 %	3	27,30 %	8	72,70 %	16	15,80 %	16	84,20 %

Desglose por sexo, edad y clasificación profesional de las altas según los distintos tipos de contrato y tipo de jornada de la plantilla del Grupo Cooperativo Cajamar

Duración temporal y tiempo completo (eventual)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	9	52,94 %	8	47,06 %	6	54,55 %	5	45,45 %	0	0,00 %	0	0,00 %	15	53,57 %	13	46,43 %
Total	9	52,94 %	8	47,06 %	6	54,55 %	5	45,45 %	0	0,00 %	0	0,00 %	15	53,57 %	13	46,43 %

Duración temporal y tiempo completo (interinidad)

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	11	33,33 %	22	66,67 %	1	50,00 %	1	50,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	13	36,11 %	23	63,89 %
Total	11	33,33 %	22	66,67 %	1	50,00 %	1	50,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	13	36,11 %	23	63,89 %

Indefinido y tiempo completo

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	5	71,43 %	2	28,57 %	0	0,00 %	0	0,00 %	5	71,43 %	2	28,57 %
Mandos intermedios	3	100,00 %	0	0,00 %	3	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	6	100,00 %	0	0,00 %
Otros	10	83,33 %	2	16,67 %	28	93,33 %	2	6,67 %	1	100,00 %	0	0,00 %	39	90,70 %	4	9,30 %
Total	13	86,70 %	2	13,30 %	36	90,00 %	4	10,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	50	89,30 %	6	10,70 %

Otros

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Mandos intermedios	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Otros	23	56,10 %	18	43,90 %	9	52,94 %	8	47,06 %	0	0,00 %	0	0,00 %	32	55,17 %	26	44,83 %
Total	23	56,10 %	18	43,90 %	9	52,94 %	8	47,06 %	0	0,00 %	0	0,00 %	32	55,17 %	26	44,83 %

Evolución de las nuevas contrataciones

Contrataciones	2019		2020	
Nuevas contrataciones que continúan	272	73,91 %	127	71,34 %
Nuevas contrataciones que dejan de trabajar	96	26,08 %	51	28,65 %

Número y % de nuevas contrataciones distribuidos por edad, sexo y zona geográfica (401-1)

Zona	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Norte	1	14,30 %	6	85,70 %	4	57,10 %	3	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	5	35,70 %	9	64,30 %
Sur	51	33,80 %	100	66,20 %	19	45,20 %	23	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	70	36,30 %	123	63,70 %
Este	32	34,40 %	61	65,60 %	5	41,70 %	7	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	37	35,20 %	68	64,80 %
Centro	15	46,90 %	17	53,10 %	19	79,20 %	5	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	34	60,70 %	22	39,30 %
Total	99	35,00 %	184	65,00 %	47	55,30 %	38	44,70 %	0	0,00 %	0	0,00 %	146	39,70 %	222	60,30 %

Zona	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020 ¹	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Norte	0	0,00 %	3	100,00 %	9	81,80 %	2	18,20 %	0	0,00 %	0	0,00 %	9	64,30 %	5	35,70 %
Sur	48	56,50 %	37	43,50 %	31	72,10 %	12	27,90 %	2	100,00 %	0	0,00 %	81	62,30 %	49	37,70 %
Este	5	38,50 %	8	61,50 %	4	57,10 %	3	42,90 %	0	0,00 %	0	0,00 %	9	45,00 %	11	55,00 %
Centro	3	60,00 %	2	40,00 %	8	88,90 %	1	11,10 %	0	0,00 %	0	0,00 %	11	78,60 %	3	21,40 %
Total	56	52,80 %	50	47,20 %	52	74,30 %	18	25,70 %	2	100,00 %	0	0,00 %	110	61,80 %	68	38,20 %

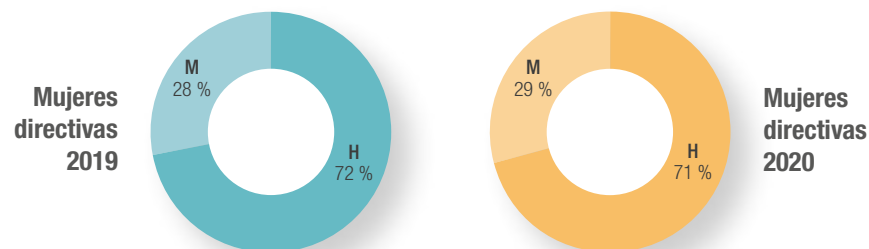
¹ Se han considerado como nuevas contrataciones aquellas personas con contrato temporal que no estaban en activo al 31/12/2019 o nuevas incorporaciones con contrato indefinido. Además, durante 2020, se han producido un total de 60 reingresos de personas con contrato indefinido que no estaban en activo al 31/12/2019.

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

Zona	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Norte	1	50,00 %	1	50,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	66,70 %	1	33,30 %
Sur	26	43,30 %	34	56,70 %	12	36,40 %	21	67,70 %	10	90,90 %	1	2,00 %	48	46,20 %	56	53,80 %
Este	16	40,00 %	24	60,00 %	24	36,40 %	42	85,70 %	7	77,80 %	2	4,10 %	47	40,90 %	68	59,10 %
Centro	4	30,80 %	9	69,20 %	5	45,50 %	6	75,00 %	2	100,00 %	0	0,00 %	11	42,30 %	15	57,70 %
Total	47	40,90 %	68	59,10 %	42	37,80 %	69	62,20 %	19	86,40 %	3	13,60 %	108	43,50 %	140	56,50 %

Zona	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020 ¹	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Norte	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	10,00 %
Sur	16	43,20 %	21	56,80 %	14	50,00 %	14	50,00 %	17	68,00 %	8	32,00 %	47	52,20 %	43	47,80 %
Este	8	38,10 %	13	61,90 %	26	50,00 %	26	50,00 %	8	66,70 %	4	33,30 %	42	49,40 %	43	50,60 %
Centro	0	0,00 %	2	100,00 %	8	61,50 %	5	38,50 %	3	75,00 %	1	25,00 %	11	57,90 %	8	42,10 %
Total	24	40,00 %	36	60,00 %	48	51,10 %	46	48,90 %	28	68,30 %	13	31,70 %	100	51,30 %	95	48,70 %

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



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

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

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2019	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	3	100,00 %	0	0,00 %	4	100,00 %	0	0,00 %	7	100,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	27	81,80 %	6	18,20 %	3	100,00 %	0	0,00 %	30	83,30 %	6	16,70 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	1	100,00 %	114	75,50 %	37	24,50 %	11	100,00 %	0	0,00 %	125	76,70 %	38	23,30 %
Directivo Tipo 2	26	55,30 %	21	44,70 %	741	71,30 %	299	28,80 %	4	80,00 %	1	20,00 %	771	70,60 %	321	29,40 %
Mandos intermedios	28	35,40 %	51	64,60 %	466	45,20 %	566	54,80 %	9	90,00 %	1	10,00 %	503	44,90 %	618	55,10 %
Otros	204	38,80 %	322	61,20 %	1.419	44,30 %	1.784	55,70 %	60	80,00 %	15	20,00 %	1.683	44,20 %	2.121	55,80 %
Total	258	39,50 %	395	60,50 %	2.770	50,70 %	2.692	49,30 %	91	84,30 %	17	15,70 %	3.119	50,10 %	3.104	49,90 %

Puestos	Hasta 35 años				De 36 a 55 años				>55 años				Total			
2020	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	2	100,00 %	0	0,00 %	5	100,00 %	0	0,00 %	7	100,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	26	78,80 %	7	21,20 %	5	100,00 %	0	0,00 %	31	81,60 %	7	18,40 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	119	76,30 %	37	23,70 %	11	91,70 %	1	8,30 %	130	77,40 %	38	22,60 %
Directivo Tipo 2	23	65,70 %	12	34,30 %	700	69,20 %	312	30,80 %	11	91,70 %	1	8,30 %	734	69,30 %	325	30,70 %
Mandos intermedios	18	29,50 %	43	70,50 %	441	44,10 %	560	55,90 %	19	79,20 %	5	20,80 %	478	44,00 %	608	56,00 %
Otros	171	40,40 %	252	59,60 %	1.454	44,20 %	1.839	55,80 %	108	76,60 %	33	23,40 %	1.733	44,90 %	2.124	55,10 %
Total	212	40,80 %	307	59,20 %	2.742	49,90 %	2.755	50,10 %	159	79,90 %	40	20,10 %	3.113	50,10 %	3.102	49,90 %

Nombramientos

Puestos	2019				2020			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	1	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	1	100,00 %	2	66,57 %	1	33,33 %
Directivo Tipo 1	10	71,00 %	6	29,00 %	17	73,91 %	6	26,09 %
Directivo Tipo 2	61	58,00 %	40	42,00 %	56	58,33 %	40	41,67 %
Mandos intermedios	34	33,00 %	92	67,00 %	54	36,99 %	92	63,01 %
Total	106	47,00 %	139	53,00 %	129	48,13 %	139	51,87 %

Ceses

Puestos	2019				2020			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	11	85,00 %	2	15,00 %	5	71,43 %	2	28,57 %
Directivo Tipo 2	76	78,00 %	22	22,00 %	75	68,81 %	34	31,19 %
Mandos intermedios	45	38,00 %	72	62,00 %	72	48,98 %	75	51,02 %
Total	132	58,00 %	96	42,00 %	152	57,79 %	111	42,21 %

Otros indicadores de la diversidad de la plantilla del Grupo Cajamar (405-1)

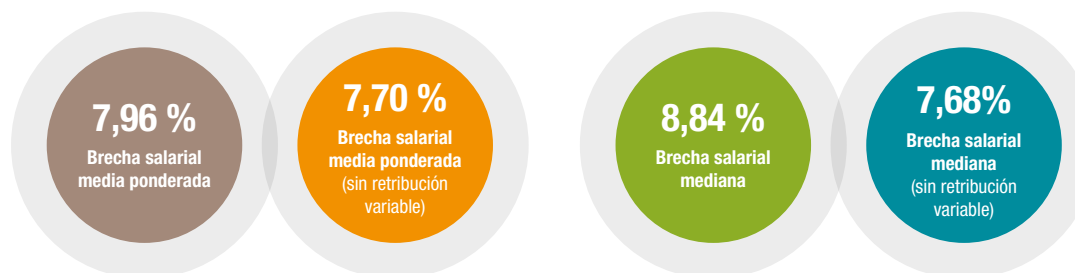
Puestos	2019								2020							
	Extranjeros				LISMI GCC Partic. (solo >50 trabajadores)				Extranjeros				LISMI GCC Partic. (solo >50 trabajadores)			
	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa	H	Tasa	M	Tasa
Consejo (con contrato)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Alta Dirección	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 1	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Directivo Tipo 2	1	0,10 %	1	0,10 %	11	0,20 %	3	0,10 %	2	0,20 %	2	0,20 %	11	0,20 %	2	0,00 %
Mandos intermedios	1	0,10 %	3	0,30 %	9	0,20 %	11	0,20 %	0	0,00 %	2	0,20 %	11	0,20 %	10	0,20 %
Otros	13	0,30 %	11	0,30 %	35	0,60 %	50	0,80 %	11	0,30 %	9	0,20 %	36	0,60 %	48	0,80 %
Total	15	0,20 %	15	0,20 %	55	0,90 %	64	1,10 %	13	0,20 %	13	0,20 %	58	1,00 %	60	1,00 %
Empleados GCC + Partic. >50 trabajadores	5.903								5.901							

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

Este año, como novedad para el informe de sostenibilidad del 2020 se incluye la brecha salarial media ponderada, que es la diferencia del salario medio del hombre respecto al de la mujer (brecha salarial media) ponderada por el número de hombres y mujeres en cada puesto (Brecha media ponderada = Sumatorio de [(media H - media M) / media H] por puesto).

La brecha se reduce del 8,31 % al 7,96 % si consideramos la remuneración fija y variable -y del 8,10 % al 7,70 % solo con la fija-, ponderando por el número de personas, toda vez que la mujer tiene una representación menor en los puestos de mayor responsabilidad. (Los datos de 2019 se han calculado a efectos de comparabilidad, dado que el año pasado no se reportaban).

Brecha salarial



En términos de mediana, la brecha se ha reducido del 10,31 % hasta el 8,84 % considerando la remuneración fija y variable -del 9,38 % al 7,68 % en términos de retribución fija-. (Brecha salarial mediana = (mediana H - mediana M) / mediana H).

La retribución media de las mujeres ha mejorado, teniendo en cuenta todos los puestos de las distintas sociedades (financieras y participadas) que integran el Grupo Cajamar, acortando la brecha salarial media del 16,90 % al 16,20 % -y del 15,83 % al 15,61 % si tenemos en cuenta solo la retribución fija-. (Brecha salarial media = [(media H - media M) / media H]).

Igualdad de retribución entre mujeres y hombres (405-2)

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

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

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

Puestos	BCC			Cajamar Caja Rural			Resto Entidades Financieras			Empresas Participadas		
2020	%	Antigüedad		%	Antigüedad		%	Antigüedad		%	Antigüedad	
		H	M		H	M		H	M		H	M
Consejo (con contrato)	0,00 %	29,27	0,00	0,00 %	25,54	0,00	0,00 %	0,00	0,00	0,00 %	0	0,00
Alta Dirección	84,66 %	20,29	14,43	92,31 %	28,59	31,44	87,89 %	25,61	24,37	0,00 %	0	0,00
Directivo Tipo 1	80,97 %	19,88	19,52	76,07 %	20,96	19,54	0,00 %	23,42	0,00	86,60 %	20,38	24,65
Directivo Tipo 2	93,67 %	18,37	17,70	91,75 %	18,32	17,85	97,97 %	20,62	22,04	84,65 %	21,37	15,47
Mandos intermedios	87,15 %	21,66	17,57	94,05 %	19,26	17,49	97,69 %	23,49	22,91	92,52 %	17,71	19,19
Otros	95,24 %	17,75	16,01	93,09 %	19,90	17,39	96,41 %	20,83	20,08	92,07 %	11,93	13,73

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

Para el cálculo de los datos se han tenido en cuenta exclusivamente los empleados con contrato indefinido y tiempo completo.

Desglose por sexo, edad y clasificación profesional de remuneración media y evolución de la plantilla del Grupo Cooperativo Cajamar

Puestos	Hasta 35 años			Entre 36 y 55 años			> 55 años			Total		
2019	H	M	Brecha	H	M	Brecha	H	M	Brecha	H	M	Brecha
Consejo (con contrato)	-	-	-	341.662,00	-	-	196.992,80	-	-	258.993,90	-	-
Alta Dirección	-	-	-	131.725,20	91.828,80	30,30 %	170.545,30	-	-	135.607,20	91.828,80	32,30 %
Directivo Tipo 1	-	60.828,80	-	76.626,10	63.416,70	17,20 %	89.472,90	-	-	77.756,60	63.348,40	18,50 %
Directivo Tipo 2	45.642,70	44.531,70	2,40 %	52.317,60	48.119,50	8,00 %	70.044,70	49.030,90	30,00 %	52.184,40	47.888,00	8,20 %
Mandos intermedios	37.140,50	37.325,60	-0,50 %	44.846,60	41.029,60	8,50 %	56.215,00	43.820,60	22,00 %	44.621,00	40.728,40	8,70 %
Otros	26.151,10	26.430,80	-1,10 %	37.969,10	35.625,20	6,20 %	55.834,80	60.391,70	-8,20 %	37.166,40	34.404,50	7,40 %
Total	29.308,00	28.886,90	1,40 %	45.796,20	38.656,60	15,60 %	70.417,70	58.748,60	16,60 %	45.152,40	37.523,30	16,90 %

Puestos	Hasta 35 años			Entre 36 y 55 años			> 55 años			Total		
2020	H	M	Brecha	H	M	Brecha	H	M	Brecha	H	M	Brecha
Consejo (con contrato)	-	-	-	451.336,30	-	-	217.009,30	-	-	283.959,90	-	-
Alta Dirección	-	-	-	134.740,30	105.495,20	21,70 %	167.635,40	-	-	140.045,90	105.495,20	24,67 %
Directivo Tipo 1	-	-	-	75.303,20	61.225,90	18,69 %	87.016,20	65.704,90	24,49 %	76.294,30	61.343,80	19,60 %
Directivo Tipo 2	43.911,80	42.978,40	2,13 %	51.750,90	47.995,00	7,26 %	55.574,70	64.412,80	-15,90 %	51.562,60	47.860,30	7,18 %
Mandos intermedios	38.354,90	36.884,50	3,83 %	44.846,80	40.758,70	9,12 %	54.160,10	45.435,30	16,11 %	44.972,60	40.523,20	9,89 %
Otros	26.465,40	26.623,30	-0,60 %	38.035,10	35.798,90	5,88 %	44.485,50	39.009,30	12,31 %	37.295,50	34.760,10	6,80 %
Total	29.367,70	28.699,80	2,27 %	45.468,00	38.706,80	14,87 %	58.649,00	41.115,10	29,90 %	45.044,80	37.747,50	16,20 %

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

Distribución de empleados con promoción desglosado por sexo

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

Sexo	Plantilla		Ascensos	
	Número	%	Número	%
2020				
Hombres	3.113	50,09 %	522	42,37 %
Mujeres	3.102	49,91 %	710	57,63 %
Total	6.215	100,00 %	1.232	100,00 %

2019

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

Teniendo en cuenta que el 91,46% de la plantilla de GCC+Partic. está al amparo del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, se toma en cuenta como salario estándar inicial de nuevo ingreso, el de dicho convenio, ya que el del resto sería de 14.845€).

La retribución total anual fija de la persona mejor pagada del Grupo contiene 14,96 veces la retribución total anual fija promedio de la plantilla del grupo Cajamar (GCC + Partic.).

2020

Salario estándar inicial para empleados de nuevo ingreso	Salario mínimo interprofesional	Relación
18.435,04 €	13.300,00 €	1,39

Reconocimientos médicos realizados en las entidades del Grupo Cooperativo Cajamar

Número de reconocimientos	2019	2020
Total	3.889	2.593

Adicionalmente a estos reconocimientos médicos habituales, durante 2020, se han realizado más de 1.800 actuaciones (pruebas diagnósticas e informes de prevención), con motivo de la crisis sanitaria derivada de la covid-19.

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

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

2020	Hombres					Mujeres					Total
	Norte	Sur	Este	Centro	Total	Norte	Sur	Este	Centro	Total	
Accidentes totales	0	8	14	7	29	0	6	24	2	32	61
Accidentes sin baja	0	3	7	5	15	0	2	10	2	14	29
Accidentes con baja	0	5	7	2	14	0	4	14	0	18	32
Enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jornadas totales perdidas con baja	0	105	385	22	512	0	22	477	0	499	1.011

Casos covid-19 de empleados del Grupo Cajamar desglosados por sexo y región (403-2)

2020	Hombres					Mujeres					Total
	Norte	Sur	Este	Centro	Total	Norte	Sur	Este	Centro	Total	
Enfermedad laboral	2	103	227	53	385	1	145	256	67	469	854
Jornadas totales perdidas con baja	12	878	1.837	484	3.211	6	1.281	2.088	641	4.016	7.227

Hasta el año 2020 no hemos tenido catalogada ninguna enfermedad laboral. Corresponde con las bajas por covid-19.

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

2019	Hombres					Mujeres					Total
	Norte	Sur	Este	Centro	Total	Norte	Sur	Este	Centro	Total	
Bajas totales	5	317	317	58	697	9	500	504	112	1.125	1.822
Nuevas bajas	4	297	292	51	644	8	464	456	101	1.029	1.673
Altas	5	288	299	55	647	9	460	453	99	1.021	1.668
Jornadas laborales totales perdidas	165	7.447	7.124	1.597	16.333	103	13.012	14.620	3.535	31.270	47.603
Índice de accidentes ¹	0,000	0,009	0,009	0,007	0,008	0,000	0,023	0,021	0,022	0,022	0,015
Índice de días perdidos por accidentes ²	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,006	0,001	0,001
Índice de absentismo ³	0,029	0,020	0,004	0,077	0,018	0,020	0,037	0,009	0,199	0,038	0,028
Total de días laborables del conjunto de la plantilla	5.787	367.886	430.552	92.443	896.688	5.069	354.572	390.722	73.641	824.004	1.720.672

2020	Hombres					Mujeres					Total
	Norte	Sur	Este	Centro	Total	Norte	Sur	Este	Centro	Total	
Bajas totales	7	333	489	107	936	8	564	679	158	1.409	2.345
Nuevas bajas	7	305	471	104	887	8	520	625	145	1.298	2.185
Altas	6	314	452	97	869	8	518	611	144	1.281	2.150
Jornadas laborales totales perdidas	252	7.739	10.512	2.109	20.612	46	16.028	16.594	3.201	35.869	56.481
Índice de accidentes ¹	0,000	0,006	0,010	0,020	0,009	0,000	0,004	0,017	0,007	0,010	0,010
Índice de días perdidos por accidentes ²	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001
Índice de absentismo ³	0,031	0,020	0,024	0,022	0,022	0,008	0,044	0,045	0,043	0,044	0,033
Total de días laborables del conjunto de la plantilla	8.093	384.754	430.024	96.089	918.960	5.845	364.320	371.646	73.896	815.707	1.734.667

¹ Núm. accidentes totales / Núm. plantilla.

² Días perdidos por accidentes / Núm. días laborales del conjunto de la plantilla de la zona.

³ Jornadas laborales totales perdidas / Núm. días laborales del conjunto de la plantilla de la zona.

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

	2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Núm. de empleados con derecho a permiso	105	159	140	133
Núm. de empleados que ejercieron ese derecho	104	159	140	133
Núm de empleados que aún no han finalizado la baja	9	37	10	29
Núm de empleados que, tras ejercerlo, se encuentran en excedencia	0	31	4	32
Núm de empleados que, tras ejercerlo, se reincorporaron al trabajo	95	75	126	72
% de reincorporación al trabajo tras ejercer los derechos de permiso	100,00 %	82,42 %	96,92 %	69,23 %

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

	2019 ¹		2020 ²	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Núm. de bajas por maternidad / paternidad año anterior	93	133	104	159
Núm. de empleados que se reincorporaron	84	62	95	75
Núm de empleados que continúan en la entidad 12 meses después	89	122	103	142
% de retención	95,70 %	91,73 %	99,04 %	89,31 %

¹ Para conocer la situación en activo 12 meses después, la fecha que se ha tenido en cuenta es 31/12/2019. A 31/12/2020 solo una persona no se ha reincorporado y dos continúan de excedencia.

² Para conocer la situación en activo 12 meses después, la fecha que se ha tenido en cuenta es 31/12/2020. Solo dos personas no se han reincorporado, el resto continúan de excedencia por cuidado de hijos.

Beneficios Sociales (401-2)

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

* La Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo acordó como mandato para la gestión del Fondo de Empleo aplicar a sus inversiones criterios éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno corporativo. Asimismo, deberá cumplir en todo momento, los Principios de Inversión Responsable de la ONU. A fecha 31 de diciembre de 2020 el número de partícipes en el Plan de Pensiones es de 7.233, el número de beneficiarios es de 523 y el patrimonio constituido asciende a 183.371.949,86 €. Los planes son tanto de prestación como de aportación definidas, habiendo colectivos de solo prestación definida y colectivos mixtos (de aportación y prestación). Todas las obligaciones están externalizadas, bien en el plan de pensiones de empleo o bien en pólizas de seguros.

Anexo IV - Formación de la plantilla

Horas de empleados formados del Grupo por categoría profesional y sexo

	Categoría profesional (Nº de empleados)					Sexo (Nº empleados)		Gasto de Formación sobre BDI*
	Consejeros (con contrato) + Alta Dirección	Directivos Tipo 1	Directivos Tipo 2	Mandos intermedios	Otros	Hombre	Mujer	
Número de empleados formados	43	171	1.148	1.110	3.852	3.163	3.161	1,69 %
Horas recibidas**	2.472	9.802	89.968	79.957	295.479	230.456	246.921	
Promedio horas	57,48	57,32	78,37	71,76	76,71	72,86	73,98	

* BDI: Beneficios después de impuestos. En el año 2019 fue de 3,37 %. El que haya disminuido ha sido debido a que se trata de la relación entre los costes de formación y el beneficio neto. Los costes en 2020 fueron mucho menores.

El total de horas de formación recibidas en 2019 fue de 504.315 y en 2020 ha sido de 477.377.

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

Escuela Formación Financiera (Ahorro)	2019		2020	
	Empleados	% s/total	Empleados	% s/total
EFF Ahorro - Nivel Esencial - MIFID II	237	3,73 %	96	1,51 %
EFF Ahorro - Nivel Intermedio - MIFID II	304	4,78 %	154	2,43 %
EFF Ahorro - Nivel Alto- MIFID II	111	1,74 %	110	1,73 %
EFF Ahorro - Nivel Especialista - MIFID II	-	-	1	0,01 %
EFF Ahorro - Nivel Especialista + Mod. Asesoram.- MIFID II	-	-	58	0,91 %
EFF Ahorro - Recertificaciones	4.241	66,76 %	4.562	72,13 %

Escuela Formación Financiera (Financiación)	2019		2020	
	Empleados	% s/total	Empleados	% s/total
EFF Financiación - Nivel I	312	4,91 %	117	1,85 %
EFF Financiación - Nivel II	273	4,29 %	213	3,36 %
EFF Financiación - Nivel III	-	-	29	0,46 %
EFF Financiación - Recertificaciones	3.465	54,54 %	1.145	18,11 %

La ratio sobre el total de empleados se ha realizado teniendo presente el número de empleados que han recibido formación (6.353 en 2019 y 6.324 en 2020), con independencia de que formen parte activa de la plantilla al final del ejercicio.

La información de 2019 ha sido modificada por cambios en el cómputo de certificaciones, que recogen las realizadas en el ejercicio.

Principales cursos realizados de cumplimiento regulatorio

Cursos	2019		2020				
	Empleados	% s/total	Empleados	Agente Financiero	Becario	Total	% s/total
Blanqueo de capitales	2.100	33,05 %	2.007	52	66	2.125	33,60 %
Ciberseguridad	6.178	97,25 %	6.128	106	82	6.316	99,87 %
LOPD	3.006	47,32 %	1.420	14	67	1.501	23,73 %
Igualdad de Oportunidades y Conciliación	543	8,55 %	422	8	75	505	7,99 %
Abuso de Mercado	316	4,97 %	170	2	74	246	3,89 %
Código de Conducta	1.749	27,53 %	206	-	72	278	4,40 %
Conflicto de interés	-	-	212	3	76	291	4,60 %
Seguridad en Oficinas	310	4,88 %	292	8	67	367	5,80 %
Riesgos Penales**	191	3,05 %	2.839	33	68	2.940	46,49 %
PRL - Prevención de Riesgos Laborales	2.694	42,41 %	2.519	28	78	2.625	41,51 %

La ratio sobre el total de empleados se ha realizado teniendo presente el número de empleados que han recibido formación (6.353 en 2019 y 6.324 en 2020), con independencia de que formen parte activa de la plantilla al final del ejercicio.

Se proporciona la información relativa a los cursos de Cumplimiento Regulatorio de empleados, Agentes Financieros y Becarios desglosada.

Circunstancialmente un empleado puede haber realizado alguna formación en dos ocasiones, por un cambio en el tipo de categoría profesional o por un cambio en el tipo de contrato, dentro del mismo año.

Formación en Riesgos Penales

Consejo	2020
Miembros del Consejo	nº personas
Consejero	90
Presidente Consejo	16
Secretario Consejo	16
Vicepresidente	16

Resto Categorías Profesionales

	2020
Categoría Profesional	nº personas
Alta Dirección	25
Directivo Tipo 1	161
Directivo Tipo 2	1.041
Mandos Intermedios	957
Otros	3.736

Para conocer el número de personas formadas en cuestiones relacionadas con "corrupción" se han tenido en cuenta el curso de "Riesgos Penales" para todas las categorías profesionales a excepción de los Consejeros y miembros del Consejo de Administración que tienen un Plan de Formación propio.

En el Plan de Formación para el Consejo se han considerado las acciones formativas siguientes:

- Módulo de Gobierno Corporativo
- Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo

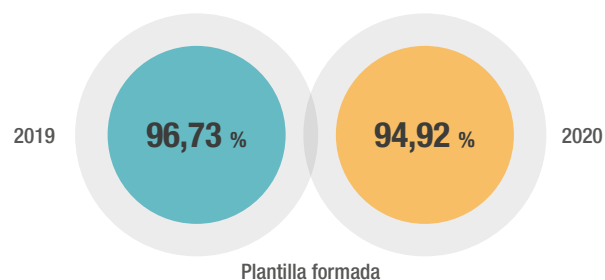
Plan de Formación Consejo

Miembros del consejo	nº personas	Horas recibidas	2020
			Promedio
Consejero	100	2.315	23,15
Presidente Consejo	19	393,5	20,71
Secretario Consejo	14	354,5	25,32
Vicepresidente	18	410	22,77
Total general	151	3.473	23,00

Bonificación FUNDAE

Cursos	2019	2020
Créditos concedidos (euros)	770.640,61	825.306,43
Créditos gastados (euros)	427.511,48	219.440,01
Acciones Formativas	357	597
Alumnos	4.267	2.302
Empleados	2.195	1.556

Otra información



Escuela de Habilidades	Empleados	Horas recibidas	2020
			% s/total*
Habilidades Genéricas	572	1.804	9,04 %
Habilidades de especialización	27	135	0,43 %
Campus de Habilidades Comerciales	273	1.801	4,32 %
Campus de Habilidades de Dirección	691	5.639	10,93 %
Campus de Habilidades Personales	102	152	1,61 %
Campus de Habilidades Digitales	501	3.252	7,92 %

* Porcentaje sobre el total de empleados que han recibido formación en 2020 (6.324 personas).

Método de Formación	2019				2020			
	Total A. F.*	Participantes	Empleados	H. recibidas	Total A. F.*	Participantes	Empleados	H. recibidas
Presencial	853	14.338	4.718	78.296,09	166	2.381	1.967	16.218,69
Formación virtual	227	5.217	1.795	13.311,38	604	11.811	3.903	34.698,31
E-learning	1.702	87.952	6.572	439.116,63	1.941	90.892	6.471	440.119,96
Totales	2.782	107.507	6.597	530.724,10	2.711	105.084	6.503	491.036,96

Los datos de acciones formativas realizadas de manera "presencial" se ha visto reducida significativamente en 2020 debido, principalmente a las medidas de seguridad sanitaria derivadas de la covid-19. No obstante, se observa en general, con anterioridad a las especiales circunstancias de 2020, una clara tendencia a realizar la mayor parte de las sesiones formativas en formato digital (formación virtual y e-learning).

* A.F.: Acción Formativa

Anexo V - Relaciones sindicales

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

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

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

A nivel de órganos de representación, teniendo en cuenta todas las entidades y empresas que componen el Grupo, así como la cabecera, el BCC, **existen un total de 293 representantes** de los/as trabajadores/as con presencia en **37 provincias**, y distribuidos

en 18 comités de empresa presentes en 14 provincias y 56 órganos de representación con la figura de delegado de personal distribuidos en 33 provincias.

El 91,46% de la plantilla del Grupo está regulada por el XXI Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito. Publicado en el BOE Núm. 10, de 20 de diciembre de 2016, así como por los **acuerdos laborales firmados** con la representación sindical del Grupo Cooperativo Cajamar, puesto que en todo momento se tiene en cuenta el diálogo social.

El 8,51 % de la plantilla del Grupo está regulada por el **Convenio de Oficinas y Despachos de Almería**. Publicado en el BOP de Almería Núm. 17, de 26 de enero de 2017, así como por los **acuerdos laborales firmados** con la representación sindical de cada empresa.

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

En 2020 no se ha producido situación alguna que haya puesto en riesgo los derechos de libertad de asociación y sindicación de los/las trabajadores/as, ni en proveedores significativos vinculados a la actividad propia de la entidad.

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

Anexo VI - Riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático

Consecuencias potenciales del cambio climático para el Grupo Cooperativo Cajamar

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

Oportunidades del cambio climático para el Grupo Cooperativo Cajamar

Oportunidades climáticas relevantes	Plazo (1)	Impactos financieros potenciales				
		Descripción	A	B	C	D
Eficiencia de recursos						
1. Uso de procesos de producción y distribución más eficientes	1-3 años	A. Reducción de costes debido a las mejoras en eco-eficiencia operacional (uso y gestión de energía, agua, papel, etc.).	X	X		
	1-3 años	1B. Mayor contribución de ingresos procedentes de nuevas oportunidades de crédito y de inversión relacionadas con nuevas formas de producción y distribución eficientes.	X			
	3-6 años	1C. Mayor contribución de ingresos procedentes del asesoramiento sobre riesgos y oportunidades en el sector agrícola.	X			
1. Uso de procesos de producción y distribución más eficientes	3-6 años	2A. Mayor contribución de ingresos procedentes de nuevas oportunidades de rédito para clientes que adaptarán sus propiedades para reducir su consumo energético.	X			
Fuentes energéticas						
3. Uso de nuevas tecnologías	<1 año	3.A Nuevas oportunidades de financiación a clientes que promuevan el uso de nuevas tecnologías como drones en agricultura de precisión, sensores de riego, etc.				
Productos y servicios						
4. Desarrollo y/o expansión de bienes y servicios bajos en emisiones	3-6 años	4A. Incremento en el número de inversores que exigen bonos verdes.	X			X
	3-6 años	4B. Mayor contribución de ingresos procedentes de la financiación de proyectos de tecnologías e infraestructuras bajas en carbono y bajas en consumo de agua, proyectos de movilidad sostenible, etc.	X			
5. Desarrollo de soluciones para la adaptación del clima y el aseguramiento de riesgos	3-6 años	5A. Mayor contribución de ingresos procedentes de soluciones a empresas con un alto perfil ambiental.	X			
	3-6 años	5B. Mayor contribución de ingresos procedentes de la oferta de seguros más específicos y adaptados a clientes expuestos a ROCC.	X			
6. Cambio en las preferencias del consumidor	3-6 años	6A. Mayor contribución de ingresos procedentes de la obtención de una posición competitiva que refleja las preferencias cambiantes de los consumidores.	X			
Mercados						
7. Uso de incentivos del sector público	1-3 años	7A. Mayor contribución de ingresos procedentes de la participación y acuerdos con iniciativas del sector público e inversores y agestes públicos (colaboraciones con bancos como el Banco Europeo de Inversiones para promover la eficiencia en el sector agrícola).		X		X
8. Acceso a nuevas coberturas de seguro	3-6 años	8A. Mayor contribución de ingresos procedentes de nuevos seguros y reaseguros como consecuencia de la previsión de desastres naturales.	X			
Resiliencia						
9. Participación en programas de energía renovable y adopción de medidas de eficiencia energética	3-6 años	9A. Incremento de la valoración del mercado a través de la planificación de la resiliencia o capacidad de adaptación. Por ejemplo, a través de investigación y desarrollo en tecnologías más eficientes del sector agrícola.		X		
	3-6 años	9A. Incremento de la valoración del mercado a través de la planificación de la resiliencia o capacidad de adaptación. Por ejemplo, a través de investigación y desarrollo en tecnologías más eficientes del sector agrícola.		X		

Anexo VII - Análisis de materialidad

Selección y clasificación de los grupos de interés

El Grupo Cooperativo Cajamar contempla a sus grupos de interés (*stakeholders*) como aquellas instituciones o grupos de personas que interactúan con la entidad en el desempeño del negocio, entendiéndolo en su sentido más amplio.

ESENCIALES PARA EL MODELO DE NEGOCIO

1

- Accionistas
- Socios cooperativistas
- Inversores
- Empleados
- Representantes de los trabajadores

IMPRESINDIBLES PARA LA CONTINUIDAD Y DESARROLLO DE NEGOCIO

2

- Clientes
- Proveedores
- Organismos reguladores

IMPORTANTES PARA LA REPUTACIÓN DEL GRUPO

3

- Analistas
- Agentes de rating
- Sociedad
- Medios de comunicación

Identificación de las expectativas

A partir de un análisis documental realizado a partir de diferentes fuentes de información tanto primarias como secundarias, se realizó una preselección de expectativas (68) relevantes para la entidad y sus grupos de interés que fueron agrupadas en 18 temas materiales.

Fuentes de información:

- Estrategias y prioridades Grupo Cooperativo Cajamar:
 - Plan estratégico 2018-2020.
 - Política de riesgos.
 - Análisis materialidad ejercicios anteriores.
- Requerimientos organismos evaluadores externos: CDP, Sustainalytics, Vigeo.
- Recomendaciones iniciativas Globales: Pacto Mundial, Agenda 2030, Principios Banca Responsable, TCFD, Plan de Acción Comisión europea, GRI, SASB.
- Análisis tendencias y buenas prácticas sectoriales.
- Buzones de sugerencias, quejas y reclamaciones de diferentes grupos de interés (clientes, empleados, proveedores).
- Estudios de satisfacción clientes.
- Redes sociales y medios de comunicación.
- Buzones de sugerencias empleados y clientes.
- Encuestas empleados.
- Cuestionarios a responsables de diferentes áreas.

Validación y priorización de los asuntos materiales

Mediante consultas internas y externas, en la que han participado 416 miembros de la organización de diferentes áreas, y que sirven para priorizar en base a la relevancia para el negocio del Grupo Cooperativo Cajamar y para los diferentes grupos de interés.

Clasificación de aspectos materiales / Dimensión Económica

EXPECTATIVAS PRESELECCIONADAS	ASPECTOS MATERIALES EN LAS QUE SE AGRUPAN	DIMENSIÓN	GRUPOS DE INTERÉS IMPLICADOS
• Transparencia • Cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno • Control interno y evolución en la gestión del dato • Lenguaje inclusivo • Diálogo y escucha activa de los grupos de interés • Proximidad al socio • Anticipación a los cambios regulatorios • Rigurosidad en el cumplimiento de la normativa	E.1 Transparencia, cumplimiento y control	DIMENSIÓN ECONÓMICA	Accionistas, socios cooperativistas, inversores, empleados, representantes de los trabajadores, clientes, proveedores, organismos reguladores, analistas, agencias de rating, sociedad, medios de comunicación
• Resultados económicos • Margen en el cumplimiento de las ratios de solvencia • Mejora de la eficiencia y de la productividad comercial • Desarrollo de la singularidad en los segmentos objetivos	E.2 Fortalecer el modelo de negocio y la solidez financiera		Accionistas, socios cooperativistas, empleados, representantes de los trabajadores, organismos reguladores
• Diversificación del negocio • Mejora en la reducción del activo irregular • Gestión activa de los riesgos	E.3 Control y diversificación de riesgos		Accionistas, socios cooperativistas, empleados, clientes, organismos reguladores
• Mejora de la experiencia de cliente • Comunicación sencilla y clara en los contratos y comunicaciones con los clientes • Inteligencia de clientes y optimización de las interacciones clave • Defensa y protección de los derechos del consumidor • Evolución del modelo de asesoramiento	E.4 Experiencia cliente y comercialización responsable		Socios cooperativistas, clientes, organismos reguladores
• Privacidad • Ciberseguridad • Protección de datos	E.5 Ciberseguridad y confidencialidad de datos		Socios cooperativistas, clientes, organismos reguladores, empleados, agencias de rating
• Desarrollo del modelo de distribución omnicanal • Desarrollo de soluciones digitales y autoservicio • Optimización de la producción	E.6 Transformación digital		Socios cooperativistas, clientes, organismos reguladores, empleados
• Homologación de proveedores • Cumplimiento y divulgación de los principios del Pacto Mundial • Fomento de las compras locales	E.7 Compras responsables		Proveedores

Clasificación de aspectos materiales / Dimensión Social

EXPECTATIVAS PRESELECCIONADAS	ASPECTOS MATERIALES EN LAS QUE SE AGRUPAN	DIMENSIÓN	GRUPOS DE INTERÉS IMPLICADOS
• Apoyo al sector <i>agro</i> • Apoyo a familias, Pymes y autónomos • Impulso al emprendimiento • Contribución al empleo y a la financiación de sectores productivos clave	S.1 Impulsar el desarrollo económico y el progreso social	DIMENSIÓN SOCIAL	Socios cooperativistas, clientes, sociedad
• Productos y servicios adaptados a las diferentes necesidades de los clientes • Desarrollo de nuevos productos según criterios ASG	S.2 Soluciones financieras adaptadas a los ciclos de vida		Socios cooperativistas, clientes
• Teletrabajo y adaptación de las formas de trabajo • Gestión del talento e igualdad de oportunidades • Igualdad y Conciliación • Diversidad • Prevención de riesgos	S.3 Gestión de las personas y adaptación al cambio		Empleados, representantes de los trabajadores, organismos reguladores
• Inclusión financiera en el mundo rural • Formulas innovadoras para luchar contra la exclusión financiera • Iniciativas de apoyo a la España despoblada • Respeto a las medidas de protección al deudor hipotecario • Educación financiera para colectivos más vulnerables	S.4 Accesibilidad e Inclusión financiera		Clientes, socios cooperativistas, organismos reguladores, sociedad, agencias de rating
• Programas socioculturales • Voluntariado corporativo • Apoyo y fomento de iniciativas solidarias en favor del desarrollo local sostenible	S.5 Acción social, cultural y voluntariado		Empleados, sociedad
• Adhesión a iniciativas en favor de los ODS • Alianzas con organismos que favorezcan la contribución del grupo a los ODS • Optimizar el impacto sobre los ODS e identificación de áreas significativas de impacto	S.6 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible		Sociedad

Clasificación de aspectos materiales / Dimensión Ambiental

EXPECTATIVAS PRESELECCIONADAS	ASPECTOS MATERIALES EN LAS QUE SE AGRUPAN	DIMENSIÓN	GRUPOS DE INTERÉS IMPLICADOS
- Reducción y compensación de la huella de carbono - Eficiencia energética - Ecoeficiencia - Compromiso en favor del medioambiente	A.1 Compromiso con el medioambiente	DIMENSIÓN AMBIENTAL	Clientes, socios cooperativistas, accionistas, inversores, sociedad
- Inversión socialmente responsable - Vinculaciones no Deseadas - Fomentar inversiones con impacto social positivo	A.2 Finanzas sostenibles		Socios cooperativistas, accionistas, inversores, sociedad
- Seguimiento de las recomendaciones TCFD - Gestión de riesgos climáticos y desarrollo de herramientas de análisis específicas - Adaptación a la taxonomía de la Comisión Europea - Avance en el análisis de carbonización de la cartera	A.3 Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Socios cooperativistas, accionistas, agencias de rating, reguladores
- Apoyo a la investigación en favor del desarrollo sostenible - Fomento de la Innovación <i>agro</i> - Colaboración y cooperación con nuevos actores del sector	A.4 Apoyo a la innovación e investigación		Socios cooperativistas, sociedad
- Eventos de transferencia del conocimiento y divulgación - Desarrollo de publicaciones y organización de foros - Agroanálisis	A.5 Transferencia del conocimiento		Socios cooperativistas, sociedad

Anexo VIII - Informe de verificación KPMG



KPMG Asesores, S.L.
Pº de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Informe de Sostenibilidad de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2020

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

Hemos sido requeridos por la Dirección de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. para realizar la verificación, con alcance de seguridad limitada, del Informe de Sostenibilidad adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo), preparado de conformidad con los *Sustainability Reporting Standards*, en su opción exhaustiva, el Suplemento Sectorial de Servicios Financieros de Global Reporting Initiative y con el marco de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI (en adelante, “el Informe”).

Asimismo, de acuerdo con artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con alcance de seguridad limitada, de que el Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 del Grupo, incluido en el citado Informe, ha sido preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

El contenido del Informe incluye información adicional a la requerida por los estándares GRI en su opción exhaustiva y por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en las tablas “Correspondencias entre la Ley de información no financiera y GRI”, “Anexo I Índice de contenidos GRI” y “Anexo II índice de reporte de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI”, incluidas en el Informe adjunto.

Responsabilidad de los Administradores y de la Dirección de la Sociedad dominante

La Dirección de la Sociedad dominante es responsable de la preparación y presentación del Informe de conformidad con los estándares GRI, en su opción exhaustiva, con el Suplemento Sectorial de Servicios Financieros de Global Reporting Initiative y con el marco de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el Anexo I “Índice de contenidos GRI” y en el Anexo II “Índice de reporte de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI”, del Informe.

Asimismo, los Administradores de la Sociedad dominante son responsables de la formulación del EINF incluido en el Informe, así como del contenido del mismo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla “Correspondencias entre la Ley de información no financiera y GRI” del citado Informe.

KPMG Asesores S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Paseo de la Castellana, 259C – Torre de Cristal – 28046 Madrid

Reg. Mer Madrid, T. 14.972, F. 53, Sec. 8, H. M-249.480, Inscryp. 1.ª N.I.F. B-62098950



Estas responsabilidades incluyen asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Informe esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Informe.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo que han participado en la elaboración del Informe, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el Informe y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.



- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Informe en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el Anexo VII Análisis de materialidad, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Informe del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el Informe del ejercicio 2020.
- Revisión de los indicadores sobre desempeño cooperativo ligados a los socios.
- Revisión de la información reportada en el marco de los Principios de Banca Responsable (UNEP FI) que figura en el Anexo II "Índice de reporte de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI"
- Análisis de la coherencia entre la información descrita en el Anexo II "Índice de reporte de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI", el seguimiento de los requisitos y principios, la respuesta otorgada por el Grupo y las referencias de la información relevante con el resto de la información presente en el Informe bajo los requisitos que establece UNEP FI en su plantilla de reporte y autoevaluación.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Informe del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que:

- a) El Informe de Sostenibilidad de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no haya sido preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los estándares GRI, en su opción exhaustiva según lo detallado en el punto 102-54 del Índice de contenidos GRI del Informe, con el Suplemento Sectorial de Servicios Financieros, y siguiendo el marco de los Principios de Banca Responsable, según lo detallado en el Anexo II "Índice de reporte de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI".
- b) El EINF de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. y sus sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, incluido en el Informe, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Correspondencias entre la Ley de información no financiera y GRI" del Informe.



Otras cuestiones

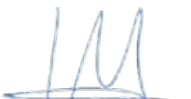
Con fecha 10 de marzo de 2020 otros verificadores emitieron su informe de verificación independiente sobre el Estado de Información no Financiera Consolidado de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. y sus sociedades dependientes del ejercicio 2019, incluido en el Informe de Sostenibilidad de dicho ejercicio en el que expresaron una conclusión favorable.

Uso y distribución

De conformidad con los términos y condiciones de nuestra carta de encargo, este Informe ha sido preparado para Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. en relación con su Informe de Sostenibilidad del ejercicio 2020 y por tanto no tiene ningún otro propósito ni puede ser usado en otro contexto.

Respecto al Estado de Información No Financiera Consolidado, este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Asesores, S.L.



Ramón Pueyo Viñuales
10 de marzo de 2021