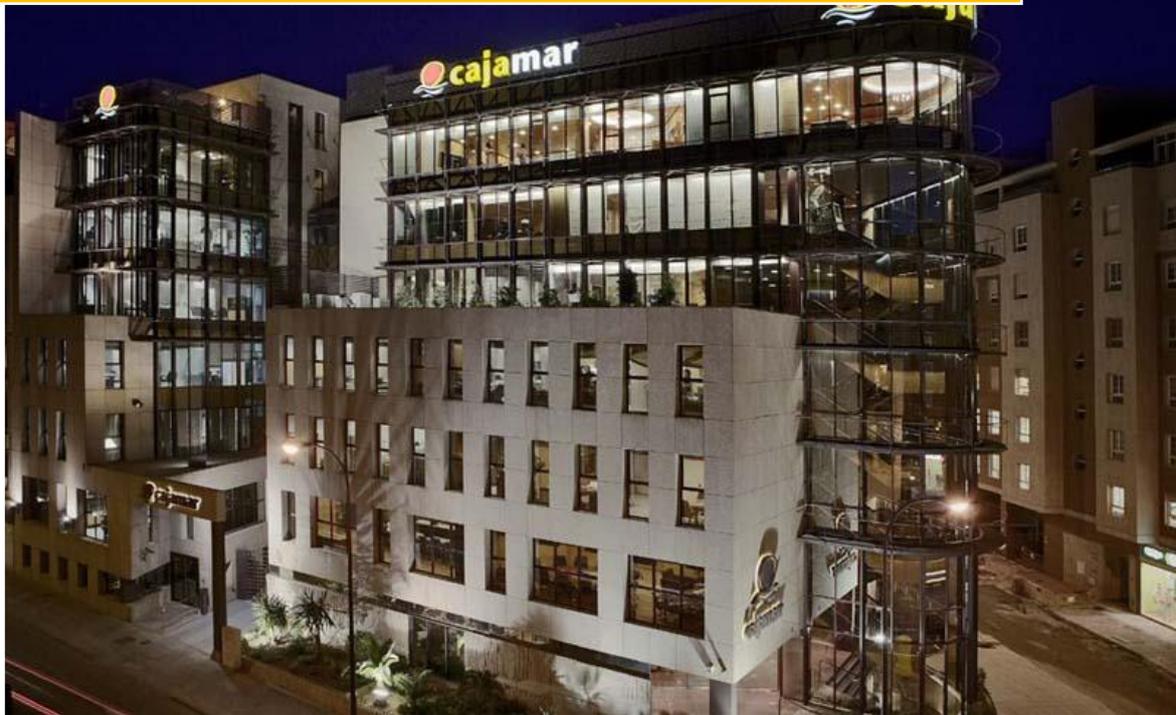


2011

Informe de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad



Responsabilidad Social Corporativa

Cajamar Caja Rural

Presentación

Le damos la bienvenida al informe de Sostenibilidad que elabora anualmente Cajamar Caja Rural. Este es el segundo informe que la entidad realiza bajo los criterios del Global Reporting Initiative (GRI). En su estructura se ha procurado tener en consideración los asuntos considerados relevantes por los grupos de interés durante el ejercicio 2011.

El alcance de la presente memoria se circunscribe exclusivamente a Cajamar Caja Rural, salvo cuando se hace mención expresa de que la información se corresponde al Grupo Cooperativo Cajamar. La entidad sigue estableciendo mecanismos de transferencia de las principales políticas, medidas e instrumentos de responsabilidad social corporativa a las entidades y empresas del Grupo Cooperativo Cajamar.

A lo largo del informe se incluyen enlaces tanto a nuestra web corporativa www.cajamar.es como a otras direcciones, proporcionando información complementaria a los temas tratados en el propio informe.

Cajamar Caja Rural ha sometido la autocalificación de este informe a verificación por parte de una empresa externa independiente, adjuntando en esta memoria su informe de verificación. Asimismo ha presentado la memoria al Global Reporting Initiative para su calificación.

Verificación del Informe PwC ha llevado a cabo un proceso de verificación externa del Informe bajo el estándar GRI-G3.1, y siguiendo los criterios de las Normas “Internacional Standard on Assurance Engagement 3000” (ISAE 3000) y AA1000APS (AccountAbility Principles) y la guía de actuación del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Su trabajo ha sido realizado bajo las normas de independencia requeridas por el Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC)

Índice		Pág.	
Presentación		2	
Carta del presidente		3	
Perfil de la entidad		5	Contexto general. Datos básicos y principales hitos durante el año 2011
Principios y política de RSC		7	Situación de Cajamar Caja Rural conforme a los requerimientos de la ISO 26000. Plan Director de RSC. Cumplimientos legales.
Participación grupos de interés		11	Identificación y canales de comunicación con los Grupos de Interés. Asuntos relevantes en el 2011
ASUNTOS RELEVANTES	Orientación al cliente	15	Calidad, satisfacción y atención al cliente. Seguridad y protección al cliente. Transparencia y comunicación responsable
	Soluciones financieras	21	Actuación de la entidad ante la crisis económica y el aumento del desempleo. El terremoto de Lorca y otros desastres naturales. La crisis ocasionada por “E.Coli”. Soluciones financieras. Sector Agroalimentario
	Finanzas responsables	39	Gestión y control responsable del riesgo. Cumplimiento normativo y control. Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación de actividades terroristas. Protección al inversor (MIFID). Programa de Educación Financiera.
	Gestión responsable de RRHH	45	Perfil de la plantilla. Formación y desarrollo profesional. Igualdad de oportunidades y conciliación. Salud y seguridad laboral. Libertad de asociación.
	Compras responsables	69	Sistema de homologación de proveedores. Principios aplicables en los procesos de compras.
	Gestión ambiental	71	Sistema de gestión ambiental. Programa de ahorro y eficiencia energética. Centro de Investigación medioambiental.
	Compromiso con la sociedad	79	Fundación Cajamar. Acción social y cultural. Red de Cátedras. Acciones y colaboraciones orientadas al logro de los Objetivos del Milenio
Voluntariado corporativo		91	Actividades del programa de Voluntariado Corporativo y del Equipo Solidario de Cajamar Caja Rural
Indicadores GRI		97	Cuadro de indicadores del Global Reporting Initiative
Pacto Mundial de Naciones Unidas		101	Informe de Progreso del Pacto Mundial. Alineación de indicadores
Informe de revisión independiente		103	Informe de PwC

Carta del Presidente



Ante una situación tan compleja como la actual, en la que las desigualdades y la exclusión cada vez son mayores, especialmente entre los colectivos más vulnerables, Cajamar Caja Rural mantiene firme su compromiso con la sociedad.

Somos conscientes de que la evolución de nuestra actividad tiene profundas implicaciones en la sociedad. Y por ello hay que saber crear valor económico que genere beneficios sociales más allá de los naturales para la entidad.

En este contexto de dificultad, ahora más que nunca, nos sentimos unidos y comprometidos con la misión de Cajamar Caja Rural: contribuir con soluciones financieras al desarrollo económico y social del entorno en el que la entidad ejerce su actividad, destacando como valores fundamentales para la consecución de sus objetivos su vinculación con los sistemas productivos locales, el desarrollo sostenible, el equilibrio socioeconómico y la protección del medio ambiente.

Estamos plenamente convencidos de que la mejor forma de crear valor para la entidad es ayudando a crear valor a las pequeñas y medianas empresas, a los agricultores, a nuestros socios, clientes y empleados, a las personas que viven y trabajan en el entorno donde Cajamar Caja Rural desarrolla su actividad.

Ayudando a crear valor con un comportamiento responsable, basado en los valores y principios cooperativos, en los principios del Pacto Mundial, en la política de responsabilidad social corporativa de la entidad y en la gestión de la sostenibilidad entendida desde una triple dimensión: económica, social y medioambiental.

Como consecuencia de esta manera de entender la creación de un valor compartido, y del trabajo diario realizado, en 2011 ha seguido incrementándose el número de socios y de clientes que han depositado su confianza en Cajamar Caja Rural, y que mantienen un alto nivel de satisfacción por la calidad de los productos y servicios que ofrece la entidad.

Desde nuestra adhesión a los principios del Pacto Mundial, Cajamar Caja Rural ha hecho grandes avances en materia de responsabilidad social en el seno de la entidad, asumiendo que es una herramienta de cambio y de innovación del modelo empresarial. En 2011 ha sido la primera organización española en finalizar el proceso de presentación del Informe de Progreso, obteniendo el reconocimiento de 'Informe

Advance' por Global Compact de Naciones Unidas como entidad que se esfuerza por tener un desempeño excelente y desarrolla las mejores prácticas en sostenibilidad.

Nuestra entidad se ha adherido también a la iniciativa "rse-pyme" que impulsa la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas y el Instituto de Crédito Oficial, y que responde a necesidad de fomentar la responsabilidad social empresarial entre las pequeñas y medianas empresas y de facilitar su incorporación en la gestión diaria de su actividad.

Año tras año reiteramos nuestro compromiso de seguir progresando en la revisión de nuestro sistema de gestión para hacer realidad el cumplimiento de los principios establecidos.

En este sentido, cabe destacar que durante el año 2011 todas las empresas participadas y las entidades que forman parte del Grupo Cooperativo Cajamar se han adherido y comprometido a respetar con su gestión los diez Principios del Pacto Mundial.

Asimismo, el proceso de homologación de proveedores iniciado en 2010, y que mantiene su continuidad, ha hecho posible que más de 190 proveedores se hayan comprometido también con nuestra entidad a respetar dichos principios.

La crisis de la actividad económica y el aumento del desempleo han sido los dos aspectos que han centrado nuestra preocupación y la de nuestros grupos de interés. El terremoto de Lorca, la crisis ocasionada por "E.Coli" y los desastres naturales, también han sido aspectos que han requerido una respuesta inmediata de toda la entidad y de todos los que trabajan en Cajamar Caja Rural, a quienes muy especialmente quiero agradecer su implicación y su compromiso profesional.

No quiero terminar sin hacer mención a la importante aportación de la Fundación Cajamar que año tras año desarrolla investigaciones e iniciativas en favor del sector agroalimentario, el entorno medioambiental, la economía social, así como estudios y publicaciones de diferente ámbito y actividades socioculturales y de cooperación social dirigidas a la mejora de las condiciones de vida de las comunidades en las que se interactúa.

Agradezco su confianza y les invito a leer este informe que les permitirá conocer de manera más cercana y profunda la actividad que promueve y desarrolla Cajamar Caja Rural.

Antonio Pérez Lao

Presidente

Andalucía (Almería y Málaga en 2000), Murcia (Campo de Cartagena en 1989), Madrid (Grumeco en 2000), Castilla y León (Caja Rural del Duero en 2007), Baleares (Caixa Rural de Balears en 2010) y de la Comunidad Valenciana (CajaCampo en 2011). El día 15 de diciembre de 2011 los consejos rectores de Cajamar Caja Rural y de Ruralcaja acordaron proponer la fusión de ambas entidades, que será efectiva en 2012, y que dará lugar a su vez a la unión de las 22 entidades del Grupo Cooperativo Cajamar y del Grupo CRM.

El Grupo Cooperativo Cajamar está formado actualmente por Cajamar Caja Rural, Caja Rural de Casinos, Caixa Albalat, Caixapetrer, Caixa Turís, Caja Rural Castellón y Caja Rural de Canarias. Atiende y da servicio financiero a más de 2,5 millones de clientes con 1.008 oficinas y más de 5.600 empleados en 41 provincias y 15 comunidades autónomas.

Entre los más de doscientos bancos, cajas de ahorros y cooperativas de crédito que operan en España, el Grupo Cooperativo Cajamar se encuentra en el puesto 15 del ranking nacional, con unos activos que sobrepasan los 30.000 millones de euros y un volumen de negocio gestionado total que supera los 53.000 millones de euros. Está presente en Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, La Rioja, Madrid, Navarra y Región de Murcia, así como en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Tras la última incorporación de Caja Rural de Canarias, el Grupo Cooperativo Cajamar cuenta con más de 800.000 socios.

Negocio	31/12/10	31/12/11
Crédito a la clientela	24.982	25.384
Depósitos de la clientela	21.714	20.999
Capital	1.220	1.394
Total Balance	29.809	30.989

(Importe en millones de euros)

Resultados y Eficiencia	31/12/10	31/12/11
Margen de intereses	425.704	383.387
Margen bruto	593.283	617.996
Margen de explotación	229.090	233.820
Resultado atribuido a la entidad dominante	35.815	46.186
Ratio de eficiencia	60,40 %	61,84%

(Importe en miles de euros)

Solvencia	31/12/10	31/12/11
Coefficiente de solvencia	13,69 %	13,42%
Capital Principal	12,48 %	13,09%

Red	31/12/10	31/12/11
Empleados	5.304	5.432
Oficinas	1.027	1.008



Cajamar Caja Rural tiene adaptadas formalmente sus reglas estatutarias a la normativa legal aplicable supletoriamente a las entidades de su clase y ámbito. Habida cuenta de su ámbito territorial, se rige por sus estatutos sociales, con específica sujeción a la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito; a su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 84/1993, de 22 de enero; y a las demás normas sectoriales que con carácter general regulan la actividad de las entidades de crédito, teniendo la vigente legislación estatal sobre cooperativas, Ley 27/1999, de 16 de julio carácter supletorio.

Principios y política de RSC

La responsabilidad social corporativa representa el compromiso voluntario de Cajamar Caja Rural de contribuir a la mejora de la sociedad, del medio ambiente, y en general, de la economía y de los sectores económicos y sociales con los que interactúa.

“La responsabilidad social corporativa es uno de los pilares del Sistema Ético de Cajamar Caja Rural”

Cajamar Caja Rural mantiene firme su compromiso de contribuir con soluciones financieras al desarrollo económico y social del entorno en el que ejerce su actividad.

En estos momentos de especial dificultad es cuando verdaderamente adquiere sentido hablar de responsabilidad, de ayuda mutua y de solidaridad, valores cooperativos todos ellos que son los que conforman nuestra cultura empresarial.

Una labor que comporta actuar con especial sensibilidad hacia las familias y las pequeñas y medianas empresas, a las que Cajamar Caja Rural pretende dar respuesta con honestidad, transparencia y responsabilidad social.

Información relacionada en www.cajamar.es :

[Misión de Cajamar Caja Rural](#)

[Sistema ético](#)

[Principios de la RSC](#)

[Ejes de la política de RSC](#)

[Sistema de Gobierno Corporativo](#)

[Órganos de gobierno y dirección](#)

[Estatutos Sociales](#)

[Código de Conducta](#)

[Reglamento interno de conducta en el ámbito del mercado de valores](#)

[Señas de identidad](#)

La Responsabilidad Social Corporativa de Cajamar Caja Rural

El principal órgano encargado de la gestión de la responsabilidad social corporativa es el área de RSC, siendo su principal función la de planificar y ejecutar la política de responsabilidad social corporativa de la Entidad de acuerdo con la misión de la misma, contribuyendo a su mejora reputacional y a su sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Su desempeño es coordinado por el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social, un órgano de coordinación con carácter deliberativo y ejecutivo, en el que se integra la Dirección General y los responsables de distintas unidades de negocio. Su labor es supervisada por el "Comité de Responsabilidad Social Corporativa", constituido por acuerdo del Consejo Rector.

Cajamar Caja Rural impulsa y apoya una serie de compromisos adquiridos con la adhesión a diferentes iniciativas internacionales relacionadas con su responsabilidad social, medioambiental y de derechos humanos, si bien hay que subrayar que la entidad no opera en modo relevante en países fuera de la OCDE por lo que en el 100% de estos acuerdos se respetan los derechos humanos.



Norma Internacional ISO 26000

A principios del año Cajamar Caja Rural realizó un análisis basado en la Norma Internacional ISO 26000, de sus políticas, procedimientos, guías de actuación y herramientas de gestión.

La ISO 26000 es una guía de aplicación voluntaria, con pautas de actuación para todo tipo de organizaciones, en áreas relacionadas con la responsabilidad social corporativa, tales como el medioambiente, las prácticas laborales, los derechos humanos o los aspectos relacionados con los consumidores.

Esta norma no certificable proporciona orientación a la organización sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social corporativa, su reconocimiento e implicación con los grupos de interés, así como las materias y los asuntos fundamentales que constituyen dicha responsabilidad (gobierno, derechos humanos, prácticas laborales, medioambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y participación activa y desarrollo de la comunidad) y el modo de integrar un comportamiento socialmente responsable en la empresa.

Situación de Cajamar Caja Rural conforme a los requerimientos de la ISO 26000

A continuación se detalla el análisis realizado sobre la adecuación de las políticas y procedimientos internos de Cajamar respecto a las orientaciones establecidas en la norma ISO 26000. El objetivo de dicho análisis es identificar aquellos ámbitos en materia de Responsabilidad Social Corporativa en los que se debe profundizar.

Principios de la responsabilidad social	Adecuación	Integración de la RS en la Organización	Adecuación
Generalidades		Generalidades	
Rendición de cuentas		Relación de las características de la Organización con la RS	
Transparencia		Comprender la responsabilidad social de la Organización	
Comportamiento ético		Prácticas para integrar RS en toda la Organización	
Respeto a los intereses de las partes interesadas		Comunicación sobre responsabilidad social	
Respeto al principio de legalidad		Aumentar la credibilidad en materia de responsabilidad social	
Respeto a la normativa internacional de comportamiento		Revisión y mejora de las acciones y prácticas de la Organización en materia de RD	
Respeto a los derechos humanos		Iniciativas voluntarias para la responsabilidad social	

Materias fundamentales de RS	Adecuación
Generalidades	
Gobernanza de la Organización	
Derechos Humanos	
Prácticas laborales	
El medio ambiente	
Prácticas justas de operación	
Asuntos de consumidores	
Participación activa y desarrollo de la comunidad	

Aspectos identificados para su revisión:

Desarrollo de procesos y mecanismos que fortalezcan la comunicación con los grupos de interés.

Revisión del Sistema de Gestión de Calidad así como los procedimientos asociados a él.

Revisión y desarrollo de los protocolos, y del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Revisión del Sistema de Gestión Ambiental.

Plan Director de RSC

Durante el año 2010 Cajamar Caja Rural impulsó un Plan Director de RSC con el objetivo de avanzar en su política de responsabilidad social corporativa y dar respuesta a sus objetivos estratégicos

El Plan Director de RSC es revisado periódicamente por el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social y supervisado por el Comité de Responsabilidad Social Corporativa. En la revisión realizada en el último cuatrimestre del año 2011 se ha tenido en cuenta el análisis basado en la Norma Internacional ISO 26000.

El Plan Director de RSC presenta cinco líneas de actuación que a su vez agrupan el conjunto de acciones que se vienen desarrollando y que en la presente memoria pretendemos compartir con nuestros grupos de interés.

Líneas de actuación del Plan Director



Principio de Prudencia

Estamos atravesando una etapa difícil, dura y prolongada, marcada por una crisis en el mercado inmobiliario que ha derivado en una crisis financiera. En este contexto, las entidades financieras tenemos que hacer frente a una elevada morosidad en un escenario de márgenes estrechos en el que los retos son enormes y giran sobre la solvencia, la liquidez y la rentabilidad.

La caída del margen de intereses condiciona las cuentas de resultados, la competencia está siendo extraordinariamente agresiva y el mercado financiero está muy enrarecido. En este contexto, Cajamar Caja Rural va a seguir manteniendo sus señas de identidad, apoyando y financiando a sus socios y clientes, a las familias y a la pequeña empresa.

Cajamar Caja Rural sigue respondiendo con responsabilidad y con una gestión fundamentada en la prudencia orientada a sostener la solvencia y la fortaleza de la entidad. Este principio de prudencia se materializa en todas sus áreas de actuación y, en particular, cabe reseñar:

- Una gestión prudente y responsable del riesgo en sus cuatro fases de análisis, concesión, seguimiento y control
- Control del activo irregular
- Control de los márgenes de contratación

Durante el 2012 mantendremos la prioridad que veníamos estableciendo en la gestión de la morosidad, poniendo especial énfasis tanto en la prevención de entrada, gracias a la buena gestión de los vencidos, como en la gestión de salidas.

Igualmente significativo es el proceso de reestructuración financiera que estamos atravesando y que al cierre de esta informe todos los procesos de fusión con Cajamar Caja Rural y de adhesión al Grupo Cooperativo Cajamar han culminado con éxito y sin que en ningún caso haya afectado negativamente a las tres dimensiones económica, social y medioambiental, relacionadas con la responsabilidad social corporativa. En cuanto al último proceso de integración anunciado entre Cajamar Caja Rural y Ruralcaja está previsto que a

primeros de enero sea firmado un acuerdo de garantías con las organizaciones sindicales que establezca el marco laboral de la nueva sociedad.

Cumplimientos legales

En relación con los mercados, el Código de Conducta hace una remisión al Reglamento Interno de Conducta específico del mercado de valores de las sociedades cooperativas de crédito, aprobado por el Consejo Rector con fecha 22 de diciembre de 2004.

En cuanto a la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, los empleados y directivos tienen la obligación de conocer, aplicar y cumplir en el desempeño de sus funciones tanto la legislación española vigente en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, como el cuerpo normativo interno de la entidad desarrollado en cumplimiento de dicha legislación y, en particular, el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.

El 100% de las unidades de negocio de Cajamar Caja Rural son analizadas en relación a los posibles riesgos de blanqueo de capitales.

Es preciso destacar que durante el año 2011 no han existido síntomas de corrupción en la organización

Cajamar Caja Rural no promueve tipo alguno de lobby y mantiene su imparcialidad en el ámbito político. No obstante, apuesta por trasladar a todas las instancias a las que tiene acceso su apoyo a la economía social.

En este sentido, cabe señalar que Cajamar Caja Rural no mantiene operaciones de crédito, aval y garantías con partidos políticos con condiciones especiales o diferentes a las condiciones de mercado.

Durante el año 2011 el Comité de Derechos Esenciales se ha reunido en cuatro ocasiones no habiendo sido identificado ningún caso de vulneración de derechos esenciales y/o del código de conducta.

A 31 de diciembre de 2011, Cajamar Caja Rural no tiene registradas multas ni sanciones por incumplimientos de leyes o normativas 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. Tampoco se han detectado demandas instadas por empleados relacionadas con actitudes de discriminación, ni reclamaciones judiciales de importancia sobre las condiciones laborales.

Durante el año 2011 no se ha identificado actividad alguna que conlleve un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y no ha habido incidentes en este ámbito, ni en Cajamar Caja Rural, ni en aquellos proveedores significativos vinculados a la actividad propia de la entidad.

La actividad del sector financiero se caracteriza por un capital humano altamente cualificado y además, las operaciones de Cajamar Caja Rural se circunscriben al ámbito geográfico español. Por tanto, no hay riesgo de que aparezcan problemas relacionados con los derechos humanos, como pueda ser el trabajo infantil y forzoso o la violación de los derechos de los pueblos indígenas, ni en la propia Cajamar Caja Rural, ni en aquellos proveedores significativos vinculados a la actividad propia de la entidad. Durante el año 2011 no se han producido quejas relacionadas con los Derechos Humanos.

Por su dimensión y por sus objetivos de mercado, Cajamar Caja Rural no mantiene prácticas monopolísticas y no ha recibido sanciones por estos motivos ni por incumplimientos normativos.

No ha habido incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.

Participación de los grupos de Interés

En Cajamar Caja Rural consideramos “grupos de interés” a todas aquellas personas, instituciones o colectivos que puedan estar afectadas por los servicios o actividades que desarrollamos y aquellas otras cuyas opiniones o decisiones puedan afectar a los resultados económicos o a la reputación de la entidad.

Durante el año 2010 se llevó a cabo el [proceso de revisión](#) para la identificación, categorización, segmentación, y priorización de los grupos de interés., en el que participaron todas las áreas y departamentos de la entidad.

Grupos de interés generales de Cajamar Caja Rural

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

[Mapa de procesos y ejes de relación](#)

A través de los canales de comunicación establecidos con cada grupo de interés, se pretende dar respuesta, de una forma equilibrada, a los temas que se consideran más relevantes.

Canales de comunicación más significativos:

Durante el año 2011 se han desarrollado distintas herramientas y nuevas prácticas orientadas a dar respuesta al [compromiso de información y transparencia](#) de la entidad, entre las que cabe destacar:

- Un renovado [espacio en la web corporativa](#) en el que se pretende compartir de una forma dinámica la última información sobre responsabilidad social corporativa. Puntualmente se mantiene actualizada a través del [blog “Cajamar Comprometida”](#) con el fin de facilitar la participación de nuestros grupos de interés que pueden seguir su actividad también a través de las redes sociales.

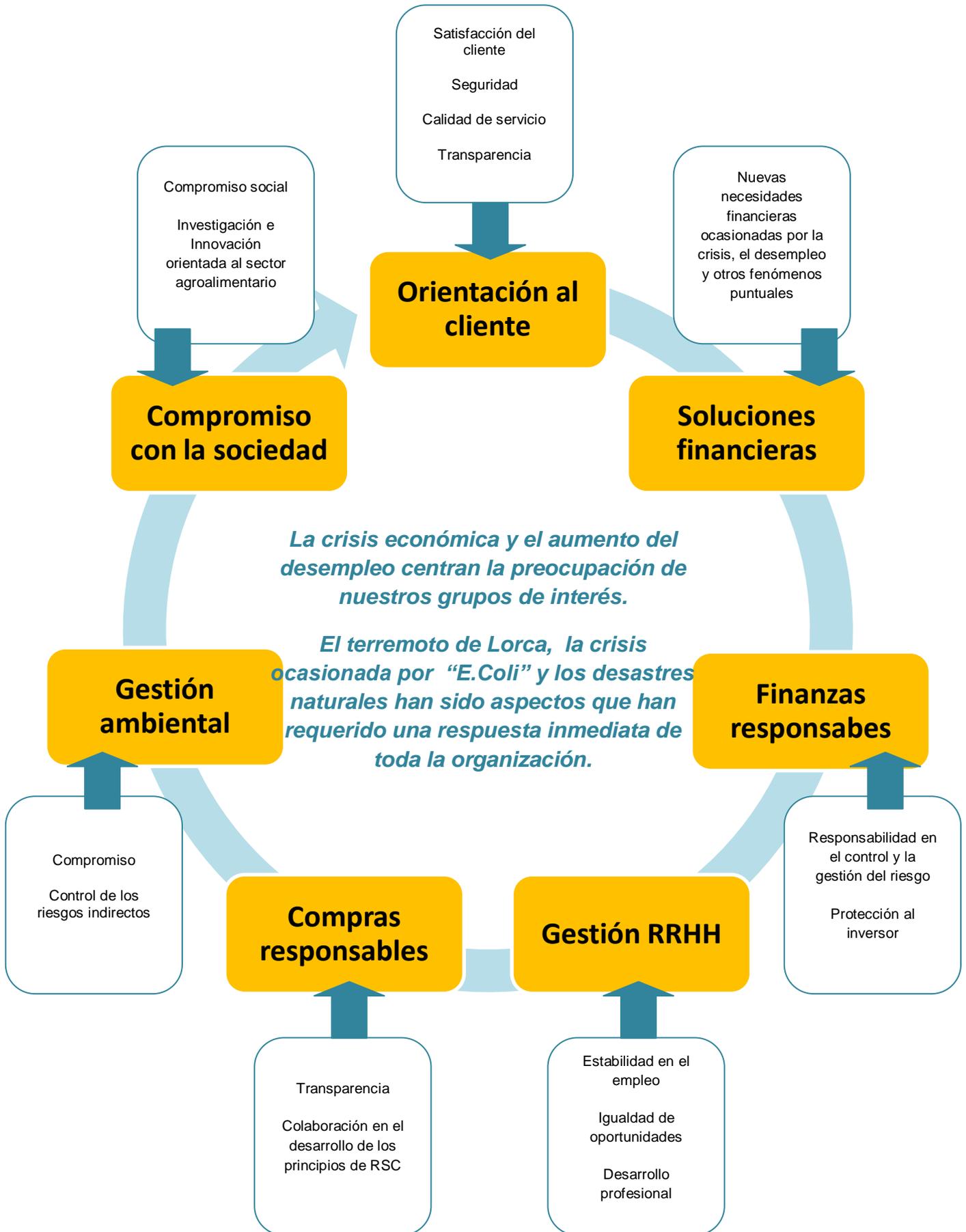
The screenshot shows the 'Responsabilidad Corporativa' page on the Cajamar website. The page layout includes a top navigation bar with links for 'Particulares', 'Empresas', 'jóvenes', 'Pensionistas', and 'ADN-Agro'. Below this is a search bar and a breadcrumb trail: 'Inicio > Información corporativa > Responsabilidad Corporativa'. The main content area features a large image with the word 'responsabilidad' and the text 'Responsabilidad Social Corporativa CAJAMAR CAJA RURAL'. To the left of the main content is a sidebar with a list of links: 'Principios de la RSC', 'Compromiso con la sociedad', 'Orientación al cliente', 'Soluciones financieras', 'Finanzas responsables', 'Participación grupos de interés', 'Gestión de Recursos Humanos', 'Gestión ambiental', and 'Compras responsables'. To the right of the main content is another sidebar with links: 'Búsqueda oficinas', 'Búsqueda cajeros', 'Blog de RSC', 'Documentos', 'Fundación Cajamar', and 'Otros sitios de interés'. The footer contains links for 'Tabla de anuncios y tarifas', 'Nota legal', 'Directiva MIFID', 'Seguridad', 'Mapa Web', 'Accesibilidad', and 'Atención al cliente', along with the contact number 901 511 000.

- Un [canal de comunicación directa con el área de responsabilidad social corporativa](#) abierto a todos los grupos de interés y que viene a complementar los canales disponibles de [consultas y sugerencias](#) y el de [quejas y reclamaciones](#).
- Un taller piloto con socios y clientes, orientado a conocer sus expectativas y prioridades sobre temas de responsabilidad social corporativa, así como su percepción respecto a nuestro comportamiento.
- Jornada de difusión para proveedores y clientes sobre los principios de RSC
- Nuevo estudio sobre el clima laboral que se ha complementado con un taller piloto con empleados orientado a conocer sus expectativas y prioridades sobre temas de responsabilidad social corporativa, así como su percepción respecto a nuestro comportamiento.
- Jornada con las secciones sindicales específico para tratar asuntos de responsabilidad social. La estructura de la presente memoria les ha sido presentada previamente con el fin de recoger su opinión.
- Jornada con la Comisión de Igualdad orientado a la colaboración por un objetivo común: seguir avanzando en el Plan de Igualdad.
- Estudio de satisfacción sobre el programa de voluntariado corporativo que se ha complementado con el blog "[Empleados comprometidos de Cajamar](#)" orientado a fomentar la participación.
- Participación activa en foros de debate, seminarios, proyectos de investigación y coloquios sobre sostenibilidad, ética empresarial y modelos avanzados de gestión basados en responsabilidad social.

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

Con el objetivo de estar presente en los principales foros que abordan la responsabilidad social corporativa, Cajamar Caja Rural es miembro de Forética una de las principales organizaciones que está promoviendo la ética empresarial.

Asuntos relevantes identificados en el año 2011



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

Valor económico generado

Margen bruto	608.863
Ganancias/ pérdidas netas por venta de activo material	(2.985)
Ganancias activos no corrientes	4.207
Total Valor económico generado	610.085

Valor económico distribuido

Empleados: Gasto personal	166.662
Proveedores: Gastos generales de administración	89.851
Administraciones Públicas: impuestos sociedades y tributos	(10.514)
Cooperativistas: Intereses de aportaciones al capital	(43.249)
Comunidad (sin Fundación)	0
Total Valor económico distribuido	202.750

Valor económico distribuido total

Compromiso con la sociedad (Fundación)	132
Total Valor económico distribuido total	202.882

Valor económico retenido (VEG-VED)

399.949

(1) Calculado según el protocolo de cálculo de GRI para el EC1.

(2) Aproximación adecuada a los pagos realizados a terceros en concepto de compras y servicios prestados, una vez eliminados los tributos.

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

Cooperativistas

Intereses de aportaciones al capital	(43.249)
--------------------------------------	----------

Empleados

Gastos de personal	166.662
--------------------	---------

Clientes

Intereses y cargas asimiladas (2)	591.925
-----------------------------------	---------

Proveedores

Otros gastos generales de administración (3)	89.851
----------------------------------------------	--------

Sociedad

Impuesto sobre beneficios	(10.514)
Recursos destinados por el Grupo	-
Recursos destinados por la Fundación	132

Total Valor Económico Añadido (EVA)

794.807

(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 la Fundación Cajamar

Orientación al Cliente

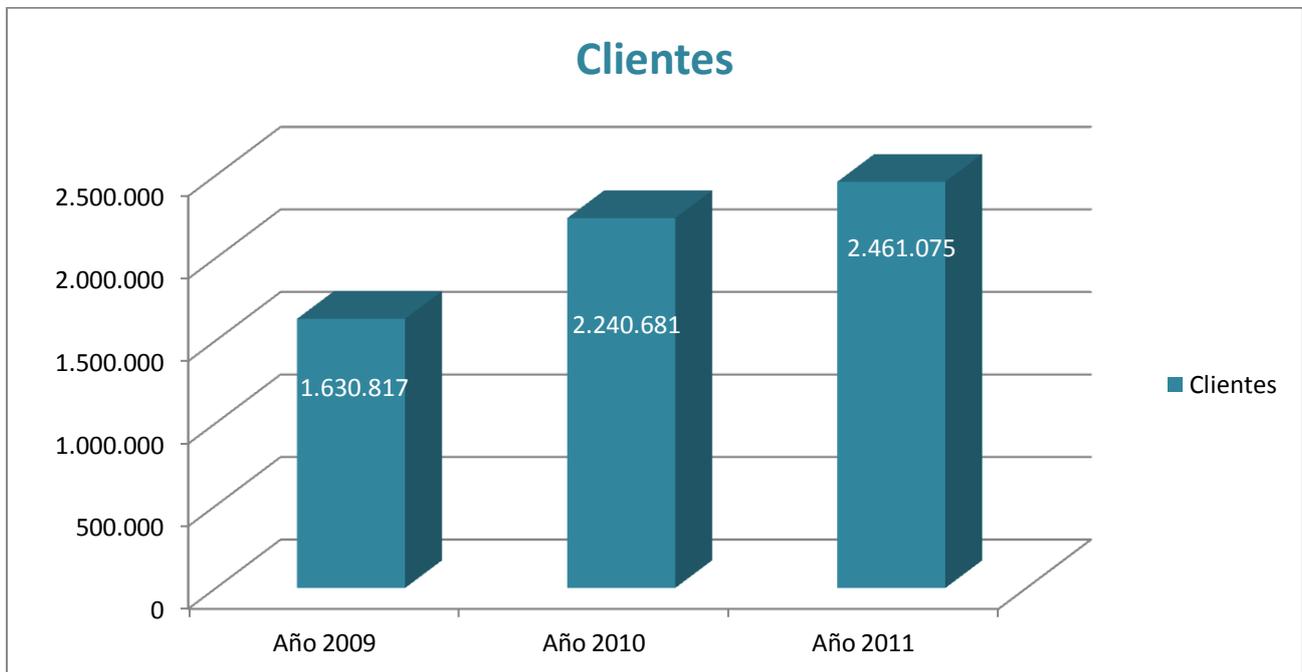
“Elevado nivel de confianza y satisfacción de los clientes”

Información relacionada en www.cajamar.es:

[Atención al cliente](#)
[Decálogo de calidad](#)
[Consultas y sugerencias](#)
[Quejas y reclamaciones](#)
[Órganos de defensa del Cliente](#)
[Seguridad y protección al cliente](#)
[Código de Conducta publicitaria](#)
[Seguridad informática](#)
[Accesibilidad web](#)

En un contexto marcado por la crisis económica, el desempleo y la indignación de muchos ciudadanos que trasladan a sus entidades financieras su descontento con la situación actual, resulta especialmente relevante que la entidad haya decidido actualizar en 2011 los estudios de confianza y satisfacción de sus clientes entendiéndolo que en los momentos de dificultad adquiere mayor sentido conocer la opinión de los socios y clientes.

En este sentido cabe subrayar la evolución del número de clientes como principal indicador de la confianza que traslada Cajamar Caja Rural en la situación actual.



Calidad, satisfacción al cliente

La política de calidad de Cajamar Caja Rural tiene como fin primordial satisfacer las necesidades de los socios y clientes mediante la mejora constante de los productos y servicios ofertados y la búsqueda de nuevas soluciones financieras.

De otra parte, también se ocupa de propiciar e incentivar la creatividad, innovación y la mejora continua, lo cual la convierte en un elemento estratégico, diferenciador y perdurable en el tiempo.

Este concepto de Calidad de Cajamar Caja Rural emana de los Principios y Valores éticos de la Entidad, así como de su propia cultura de empresa, que afecta e implica a todos los “grupos de interés” y se desarrolla mediante los siguientes compromisos:

- Velar por conseguir que en los procesos de comunicación y venta de productos y servicios, se dispense la mejor atención y trato, consiguiendo que, en todos los casos, se estudien las particularidades de cada cliente de manera que se ofrezca el producto/servicio que mejor se ajuste a sus necesidades y expectativas y en consecuencia se satisfagan plenamente las necesidades de los clientes
- Capacidad y habilidad para prestar el servicio prometido en la forma precisa, de una manera rápida y eficiente.
- Conocimiento profundo del servicio prestado, interés y empatía con el cliente final e interno, y profesionalidad para infundir la adecuada confianza y seguridad.

Índices de Notoriedad y Confianza	Año 2008	Año 2011	Diferencia
Percepción del cliente respecto al interés de la entidad por la calidad en la prestación de servicios	9,27	8,12	-1,15
Confianza	9,45	9,17	-0,28

Índices de satisfacción de clientes	Año 2008	Año 2011	Dif. con 2008
Amabilidad y atención	8,84	9,05	+0,21
Voluntad de atender	8,86	8,61	-0,25
Profesionalidad	8,88	8,88	0,00
Privacidad y discreción	8,92	8,89	-0,03
Cumplimiento de compromisos	8,72	8,56	-0,16
Información aportada en contrataciones	8,50	8,16	-0,34
Claridad de las explicaciones	8,69	8,77	+0,08
Valoración del servicio que recibe en su oficina	8,94	9,06	0,12
Índice global de satisfacción	8,79	8,75	-0,05

Disconformidades e incidencias	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Número de disconformidades e incidencias recibidas	2.604	2.755	3.613
Número de disconformidades e incidencias (por cada 100.000 clientes)	160	161	147
% de disconformidades e incidencias resueltas a favor del cliente (por cada 100.000 clientes)	15,48 %	10,09 %	6,20 %

Durante el año 2011 no han existido reclamaciones fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.

Seguridad y protección al cliente. Ley Orgánica de protección de Datos

Cajamar Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito, a través de sus órganos y departamentos correspondientes, vela por el cumplimiento en su actividad de la normativa de protección de datos de carácter personal, principalmente recogida en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal ("LOPD") y en el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, de desarrollo de la LOPD.

Los empleados de Cajamar Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito, se comprometen al cumplimiento de las medidas establecidas por la Sociedad en cumplimiento de la citada normativa, y asumen las obligaciones relativas al deber de secreto, confidencialidad y, en general, de seguridad de la información.

Estas obligaciones legales se encuentran contenidas, entre otras, en las siguientes normas: Estatuto de los Trabajadores, Código de Comercio, Código Civil y Código Penal.

A ello hay que añadir el Código de Conducta de Cajamar Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito, puesto que establece entre sus principios la confidencialidad y responsabilidad en el tratamiento de la privacidad de la información.

Transparencia y comunicación

Nuestra política de comunicación comercial se cimenta sobre tres pilares fundamentales:

- Autoregulación: principios éticos y normativa interna que rigen la relación con sus clientes de Cajamar Caja Rural (Código de Buen Gobierno Corporativo, Código de Conducta de Cajamar Caja Rural y el Manual de Imagen de Marca).
- Procedimientos internos y controles en el desarrollo de la comunicación comercial. Control, contenido, custodia y disponibilidad de los registros informativos.
- Principios generales a los que se ajusta la comunicación comercial. Normas de actuación para la elaboración del contenido del mensaje publicitario.

Cajamar Caja Rural se compromete ante la sociedad a realizar un marketing racional, basado en el respeto a la dignidad de las personas, en el reconocimiento de los derechos e intereses de los consumidores, y en el fomento de un consumo responsable en términos económicos, sociales y medioambientales.

En relación a publicidad de los servicios y productos financieros, Cajamar Caja Rural está adherida a la "Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial", comprometiéndose al cumplimiento del [Código de conducta publicitaria](#)

Durante el año 2011 no han existido incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios. Asimismo no han existido incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo publicidad, promoción y patrocinio

Banca Móvil: más intuitiva y ágil para los usuarios de 'smartphones'

Cada vez son más los usuarios que utilizan en su día a día los llamados smartphones, teléfonos móviles inteligentes que incorporan capacidades hasta ahora propias de los ordenadores y que incluyen funcionalidades avanzadas como internet, correo electrónico, GPS, gestión de redes sociales (Facebook, Twitter...), instalación de aplicaciones, etc. Por ello, Cajamar Caja Rural ha rediseñado la Banca PDA, dando

lugar a la Banca Móvil, con el fin de adaptarse a estos nuevos dispositivos móviles, con pantallas táctiles de un mayor tamaño y que se utilizan directamente, sin necesidad de usar lápices.



Aunque estos móviles pueden hacer uso de la web y banca electrónica “normales”, la Banca Móvil es la versión especial para estos dispositivos, con un diseño adaptado a sus pantallas, de tamaño menor que los monitores de los ordenadores. Servicios disponibles:

- Acceso a Banca Móvil. Buscador de oficinas.
- Buscador de cajeros.
- Realidad aumentada. Permite localizar oficinas y cajeros al usuario desde su ubicación actual a través de la cámara del terminal.

La Banca Móvil cuenta con los servicios de banca electrónica más utilizados: consulta de movimientos de cuentas y tarjetas, transferencias, traspasos, pago de recibos, recarga de móviles, posición de cuenta MF, cotizaciones, etc.

La versión móvil está adaptada a los terminales más habituales (iPhone, Blackberry, Nokia y los que cuentan con los sistemas operativos Android y Windows Mobile).

Actualmente estamos trabajando en el desarrollo de varias aplicaciones que incrementen las funcionalidades de la actual Banca Móvil para estar cerca de nuestros clientes, con soluciones acordes con los tiempos actuales y con herramientas que faciliten sus gestiones bancarias más habituales.

Nuevo servicio de localización de compras sobre Google Maps

Los clientes de Banca Electrónica cuentan con la posibilidad de localizar e identificar dentro de un mapa los establecimientos en los que han pagado con tarjeta. Este servicio es de gran utilidad sobre todo para repasar los gastos realizados durante las vacaciones y en los que suele haber más compras en comercios no habituales. De un solo vistazo es fácil detectar una compra fuera del entorno geográfico en el que se ha estado.

Fecha y hora	Operación	Tarjeta	Establecimiento	Ingreso	Comisión
03/07/2011 17:46	VENTA T.P.V.	D	EROSKI - CAJAMAR	-84,57	0,00
05/07/2011 15:25	VENTA T.P.V.	D	EROSKI - CAJAMAR	-25,00	0,00
06/07/2011 12:50	REINTEGRO DE TARJETA	D	CAJAMAR - OFIC.	-200,00	0,00
08/07/2011 12:24	REINTEGRO DE TARJETA	D	CAJAMAR - OFIC.	-100,00	0,00

Cajeros, mucho más que sacar dinero

El pasado verano se cumplieron 25 años del primer cajero instalado por nuestra entidad,. A los 30 cajeros instalados en el año 1986 se les llamó “Red de Oficinas Permanentes”, se podían consultar movimientos, hacer ingresos con sobre y sacar dinero con una tarjeta propia.

Desde entonces y hasta ahora Cajamar Caja Rural ha incrementado su parque de cajeros de 30 a 990 unidades, y ha evolucionado hacia un terminal de autoservicio con multitud de funcionalidades que complementan a la más importante y utilizada: sacar dinero. En la actualidad en la mayor parte de los cajeros los clientes pueden:

- Pagar recibos normalizados, tecleando la información del recibo o capturándola automáticamente si el cajero dispone de lector de código de barras.
- Consultas de saldo, movimientos, liquidación de la tarjeta de crédito...
- Reintegrar dinero con libretas y actualizarlas.
- Recargar móviles
- Recoger entradas adquiridas en el portal www.entradas.com
- Adquirir cupones para comprar seguro en Internet

- Recibir efectivo a través de Hal Cash
- Anticipo de pensiones
- Traspasos
- Ingresos de efectivo en cuenta propia o a terceros, y pagos de recibos e impuestos con billetes. Ambas opciones con devolución de monedas para importes no exactos.

La adaptación de los cajeros automáticos se ha realizado teniendo presente las necesidades de los clientes mayores o con deficiencias visuales, mediante un menú más accesible.

Proceso de creación y desarrollo de productos

Las propuestas de lanzamiento de nuevos productos a la red comercial pasan por una serie de procesos para que cumplan los requisitos exigidos para su comercialización, cumpliendo toda la normativa vigente en cuanto a riesgos, operativa, protección del cliente, etc. Para ello se cuenta con la colaboración de todas las áreas implicadas: Control del Riesgo, Admisión del Riesgo, Cumplimiento Normativo, Asesoría Jurídica, Gestión de Procesos, Administración de Operaciones de Activo, etc.

En materia de seguridad, Cajamar Caja Rural trabaja permanentemente en garantizar la protección de los usuarios de su banca electrónica. El acceso se realiza mediante una conexión segura (SSL) al 100% de los productos y servicios comercializados por banca electrónica. Para lo cual, el cliente deberá introducir un usuario y contraseña de autenticación que solo él conoce. Además, para la realización de una operación contable, los usuarios deben introducir dos claves variables que encontrarán en la tarjeta personal de claves única que reciben y que solo ellos tienen. Adicionalmente, para realizar algunas operaciones especiales, es necesario introducir una clave de uso único que el cliente recibe en su móvil mediante un SMS. Todas las operaciones contables son monitorizadas, verificándose aquellas que por sus características resultan sospechosas. Todas estas medidas se complementan con formación a los clientes en cuestiones de seguridad.

Plan de Continuidad de Negocio

El Sistema de Gestión de Continuidad de Negocio (SGCN) del Grupo Cooperativo Cajamar, se ha modificado implantando mejoras estratégicas, tácticas y operativas, con el objeto de seguir asegurando la continuidad de la actividad del negocio de sus servicios centrales y oficinas ante cualquier contingencia parcial o total que pudiera afectar de forma grave (como incendio, terremoto, etc.) y minimizar la repercusión sobre el servicio al cliente, contemplando aquellas amenazas nuevas.

El SGCN viene a dar cumplimiento de aquellos requerimientos normativos existentes y todos los que, dentro del ámbito de actuación, han emergido en este 2011 a nivel de normativas internacionales y de buenas prácticas. Ya se consideraban normas el DRII (Disaster Recovery International Institute), BSI (British Standards Institution), BCI (Business Continuity Institute), AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación) e ISO (International Standardization Organization) referentes a gestión de crisis y continuidad de negocio. Siguiendo estas metodologías se consigue la adaptación a las normas BS25999 y UNE71599 (Normas sobre Continuidad de Negocio), BS25777 (Continuidad de Negocio TIC), ISO 27001 y ISO 27002, Basilea II, PCI Visa/Mastercard y MiFID (Markets in Financial Instruments Directive); así como los requerimientos del Banco de España, CNMV, etc. Como gran novedad, destacar la preparación del Grupo Cooperativo Cajamar, ante la publicación de la Ley de Protección de Infraestructuras Críticas (LPIC 8/2011), el reglamento que la desarrolla (RD 704/2011) y las posibles implicaciones que pudiera tener en el SGCN y en desarrollo de la Ley. Además Cajamar Caja Rural sigue formando parte de manera activa del CECON (Consortio Español de Continuidad de Negocio).

En el 2011, los procesos de mejora continua y de ajustes han dado como resultado la reducción de 27 a 25 Equipos de Recuperación, integrados por 282 personas identificadas; con 137 servicios de negocio por 142 en el 2010, a pesar del crecimiento e integración de nuevas entidades al Grupo Cooperativo Cajamar.

Cabe destacar el extenso plan de formación realizado en este 2011, donde se ha formado a medida a más de 800 personas de los equipos de recuperación de negocio, soporte, comité de Gestión de contingencias, y personal no crítico de edificios singulares del Plan de Continuidad de Negocio.

También se ha realizado un mayor número de simulacros por parte del Comité de Gestión de Contingencias de alta dirección de la entidad, como vía de adiestramiento en la correcta gestión de una eventual contingencia.

En 2011 se ha revisado el Plan de Continuidad de las oficinas, en caso de desastre, de manera especial y como ejemplo el resultado de la aplicación del protocolo en el terremoto de Lorca. Por tanto, el SGCN está en permanente actualización, acorde a la evolución de la entidad y preparado ante los posibles requerimientos y de colaboración dentro del Sector Financiero que la LPIC pudiera exigir.

i-Buzón “Hoja por Hoja”



Desde Cajamar Caja Rural, presentamos esta iniciativa titulada “**Hoja por Hoja**” y que consiste en reducir la cantidad de papel que utilizamos en las comunicaciones postales. Queremos convertir una hoja de papel en una hoja de un árbol que permanece.

Nuestra contribución con el medio ambiente es importante para que las generaciones que nos sigan se encuentren con un planeta más habitable. Por eso, hemos iniciado desde Cajamar Caja Rural una serie de acciones para conseguirlo: consumo racional del agua, optimización del consumo de energía eléctrica, apoyo a proyectos de generación de energías renovables, etc...

Ahora le toca el turno al consumo de papel. Si reducimos el consumo de papel, se reduce considerable la tala de árboles en el mundo. No olvidemos que la existencia de árboles es fundamental para el mantenimiento de nuestro espacio vital gracias a su consumo de dióxido de carbono y la generación de oxígeno, además de prevenir la desertización de terrenos. Por otro lado, la fabricación del papel es una fuente importante de contaminación el medio ambiente.

Para ello, hemos preparado un nuevo buzón virtual i-Buzón que puede ser activado: llamando al teléfono gratuito 900 151 010, o bien desde banca electrónica, sin más papeleo.

Al usar el i-Buzón, los clientes se benefician de numerosas ventajas entre las que destacan la interactividad, la instantaneidad, la seguridad de la información, la rapidez de acceso, la comodidad de poder consultar tus documentos a cualquier hora (24 horas) y desde cualquier lugar del mundo.

Soluciones financieras

Dada la situación económica actual en la que nos encontramos, Cajamar Caja Rural ha diseñado soluciones financieras destinadas a dotar de viabilidad a los clientes con dificultades a la hora de cumplir con sus obligaciones de pago de su hipoteca de vivienda.

Hipoteca Compromiso: Tiene como finalidad ayudar al pago de parte de la cuota de la hipoteca de adquisición de primera vivienda que el cliente tenga en la entidad.

Dirigido a clientes que sean titulares de hipotecas de adquisición de primera vivienda y que pasen por una situación irregular, temporal, que afecte a su generación de recursos.

Inversión Cajamar: Tiene como finalidad ayudar al pago de parte de la cuota de la operación que el cliente tenga en la entidad. La operación origen tiene siempre garantía hipotecaria de la vivienda vivienda

Dirigido a Clientes personas físicas, particulares o autónomos, titulares de operaciones que pasen por una situación irregular temporal, que afecte a su generación de recursos.

Hipoteca Compromiso		Inversión Cajamar		Financiación VPO	
Núm. de operaciones	Importe (euros)	Núm. de operaciones	Importe (euros)	Núm. de operaciones	Importe (euros)
3.758	87,8 millones	41	303,8 millones	338	45,8 millones

Cuenta Cuota Fija para pago de recibos. Para organizar el pago de recibos sin sobresaltos. Se trata de una cuenta de crédito que posibilita hacer frente al flujo de recibos con un pago fijo de recibos regulares y recibos puntuales que puedan suponer un desembolso considerable.



>> LA FAMILIA DE LUCÍA
>> CLIENTE DE CAJAMAR
>> TIENE DOMICILIADA SU
NÓMINA EN CAJAMAR
>> INTENTAN PONER MÁS
CONTROL EN SUS GASTOS Y
ORGANIZARLOS PARA NO
TENER SORPRESAS

- ❖ Ofrece tranquilidad, todos los meses se paga una misma cantidad que cubre el pago de los recibos que lleguen independientemente de su importe.

- ❖ Ofrece seguridad ya que permite afrontar el pago de los recibos que el cliente decida.

- ❖ Ofrece confianza, ya que se despreocupa del pago de los recibos que ha incluido en su Cuenta Cuota Fija para pago de recibos.

Cada mes el cliente paga una cantidad fija. Para ello se realiza una estimación inicial de los recibos que son pagados durante el año y de ellos, cuáles pueden desequilibrar el presupuesto mensual. Por ejemplo, el caso de la familia de Lucía:

El año pasado pagaron de móvil.....916,46 euros/año
En marzo pagaron el seguro de hogar.....104,80 euros/año
En marzo pagaron el IBI.....304,80 euros/año
En agosto pagaron el seguro de coche.....409,65 euros/año
Al año pago de luz..... 1.149,00 euros/año

En total 2.884,71 euros, a lo que le han sumado un porcentaje del 3% más por las posibles subidas (2.971,71 euros). Esta cantidad se divide entre 12 meses y obtenemos una cuota mensual para pagar cada mes de 247,6 euros.

La domiciliación de nómina supone un ahorro real de dinero para los clientes de Cajamar Caja Rural:



Al no pagar comisiones por sus operaciones cotidianas con la entidad

- ❖ Por mantenimiento y administración de las cuentas con las que opera
- ❖ Por emisión y mantenimiento de su tarjeta de crédito
- ❖ Por ingreso de cheques
- ❖ Transferencias a través de su banca electrónica
- ❖ Envío de dinero a través de cajeros (Servicio Hal Cash)
- ❖ Por alta, uso y mantenimiento de su servicio de banca electrónica y banca telefónica

Al no pagar los costes de gestión administrativa que le ofrece la atención personalizada de la oficina:

- ❖ Gestión gratuita de las ayudas por maternidad al nacer los hijos
- ❖ Gestión gratuita del NIF de sus niños (desde que nace hasta los 14 años)
- ❖ Gestión gratuita en la oficina de becas del Ministerio de Educación (Bachillerato, Formación Profesional...)
- ❖ Al tramitar sin coste, una vez que se jubila, la gestión de la primera pensión desde la oficina (en aquellas zonas con acuerdos con las administraciones públicas)
- ❖ Al operar y tener a su disposición una de las mejores plataformas de banca electrónica del país
- ❖ Al solicitar y confirmar el borrador de la Declaración de la Renta

Porque puede disponer de un anticipo de su nómina (hasta 1.800 euros), sin cobrarle absolutamente nada

Porque puede estar informado de los movimientos de su cuenta a través de mensajes en su móvil, sin que le cueste nada

Porque con su nómina domiciliada accede a:

- ❖ Condiciones muy competitivas para sus préstamos consumo
- ❖ Un interés preferente para sus ahorros
- ❖ Condiciones muy atractivas para su hipoteca

Gratis un Seguro de Accidentes de 9.000 euros por fallecimiento

Hucha Electrónica Una forma fácil y sencilla de ahorrar usando nuestras tarjetas VISA

Pensado para los padres que quieran ahorrar para sus hijos, para los más jóvenes, aquellos que se independizan y gestionan su propia economía, una forma de ahorrar con los gastos del día a día. Para cualquier cliente que quiera ahorrar y no sepa cómo.

Cada vez que el cliente pague una compra o disponga de dinero en efectivo con su tarjeta automáticamente se ingresará en la cuenta de ahorro el importe establecido según la modalidad elegida por el cliente.



Nuestra entidad tiene muy en cuenta a sus socios y clientes. Con productos y servicios adaptados a cada perfil de cliente, a cada necesidad, a cada interés. Pequeños, jóvenes, trabajadores, familias, pensionistas, empresarios, autónomos, ahorradores, inversores...**todos disponen de soluciones en Cajamar Caja Rural.**¹

Cajamar Caja Rural ofrece soluciones de valor adaptadas al ciclo de vida de cada persona y pretende ir más allá de sus necesidades financieras. Desea crecer con sus clientes y acompañarles en los momentos más importantes de sus vidas

[Soluciones para Particulares](#)
[Soluciones para Jóvenes](#)
[Soluciones para Pensionistas](#)
[Soluciones para Autónomos y PYMES](#)

	Año 2010		Año 2011	
	Número de operaciones	Importe (nota)	Número de operaciones	Importe (nota)
Soluciones para las familias	5.827	136,85	4.802	90,95
Soluciones para los jóvenes	669	0,74	219	2,84
Soluciones para los mayores	1.001	3,85	1.667	6,22
NOTA: Importe en millones de euros				

Banca Personal

Desde la independencia y profesionalidad que caracterizan a Cajamar Caja Rural cada día es un nuevo reto para atender con el mejor trato personal, y ofrecer un servicio de máxima calidad con unas condiciones únicas y siempre preferentes.

Disponemos de los productos y servicios más exclusivos en inversión, financiación, seguros y medios de pago. Productos innovadores e interesantes que se ajustan a las necesidades financieras y de los que le mantenemos en todo momento convenientemente informados.

Esta confianza de la que hablamos tiene nombre y apellidos, los del gestor personal. Un profesional preparado para responder desde ya, a cualquier tema relacionado con los intereses del cliente y ofrecerle la mejor ayuda de la manera más confidencial y cercana.

Soluciones para autónomos y para pymes

Cajamar Caja Rural dispone de un amplio catálogo de productos y servicios dirigido a atender las necesidades de sus clientes, facilitándoles el acceso a los mismos a través de diversos canales que les permiten interactuar con la entidad.

Soluciones para atender necesidades de liquidez	Año 2011	Importe (millones de euros)
Número de operaciones	1.313	70,3

¹ El catálogo de los principales productos y servicios por tipo de cliente puede ser consultado en <http://www.cajamar.es/>, y las tarifas de la entidad: http://www.bde.es/webbde/es/secciones/servicio/tarifas_comisiones/ficheros/3058i00d.pdf

El objetivo es dotar de [soluciones financieras y servicios](#) a todos los clientes autónomos y pymes. Soluciones dirigidas a aportarles valor, adaptándose a sus necesidades, con una oferta de productos y servicios específica destinada a:

- ❖ Apoyar la inversión empresarial destinada a pequeñas y medianas empresas.
- ❖ Apoyar a emprendedores a través de la financiación de activos fijos nuevos con el fin de facilitar la puesta en marcha de proyectos de autoempleo, microempresas y pequeñas y medianas empresas.
- ❖ Fomentar el autoempleo para el colectivo de autónomos.

Ante la responsabilidad de propiciar un desarrollo social y económico sostenible, Cajamar Caja Rural se ha adherido prácticamente a la totalidad de convenios propuestos por las distintas instituciones y organizaciones de ámbito estatal y autonómico, públicas y privadas, en apoyo del tejido empresarial y la promoción económica. Entre otros, las líneas que el ICO facilita anualmente, convenios con las comunidades autónomas y con sociedades de garantía recíproca.

Convenios ICO

Con la adhesión a las líneas que el ICO lanza anualmente, Cajamar Caja Rural pone al alcance de los autónomos y empresarios, financiación adecuada en condiciones preferentes para que puedan desarrollar los proyectos de inversión en cualquiera de las etapas de cada negocio.

Los principales objetivos de estas Líneas son:

- **Favorecer** el desarrollo del tejido empresarial.
- **Fomentar** la creación de empleo.
- **Estimular** la iniciativa emprendedora.
- **Impulsar** la internacionalización y mejorar la competitividad de las empresas españolas.

En 2011 se han desarrollado distintas líneas destinadas a la financiación de pymes y autónomos, a través de las cuales se han realizado las siguientes operaciones:

Operaciones ICO	Año 2011	Importe (millones de euros)
Convenio ICO Economía Sostenible	1.376	113,83
Convenio ICO Inversión	1.250	61,66
Convenio ICO Liquidez	1.335	71,41
Convenio ICO Plan Avanza	163	1,41

En el ámbito del Convenio ICO Economía Sostenible cabe considerar como inversión sostenible todas aquellas operaciones que incluyan nuevos procesos de producción, productos o servicios y/o nuevos sistemas de dirección o negocio que impliquen una mejora en el uso eficiente de los recursos y/o una reducción de los impactos medioambientales. Asimismo, serán financiables aquellas inversiones en bienes usados que impliquen mejoras en el uso eficiente de los recursos y reduzcan el impacto medioambiental

Soluciones para los más desfavorecidos: microcréditos

El programa de microcréditos de Cajamar Caja Rural es un claro ejemplo de su compromiso financiero por el desarrollo local y por facilitar acceso a los servicios financieros en condiciones de igualdad para cualquier emprendedor.

El microcrédito consiste en un tipo de préstamo de pequeña cuantía, centrado en la creación de actividad productiva de colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión financiera: inmigrantes, mujeres, desempleadas, parados de larga duración, jóvenes emprendedores...

Estos pequeños préstamos para grandes proyectos son muchas veces suficientes para que los emprendedores salve los obstáculos iniciales en sus negocios. Cajamar Caja Rural es consciente de que no es fácil poner en marcha una empresa en una época marcada por la recesión.

Esta línea de financiación social se realiza en colaboración con organizaciones no lucrativas e instituciones públicas que se encargan de formar, asesorar y dotar de recursos técnicos y de la capacitación empresarial de los solicitantes.

Microcréditos	Año 2010	Año 2011
Número de operaciones	33	92
Importe	280.000 euros	730.000 euros

[El Banco Mundial elige la Fundación Cajamar para asesorar una entidad gestora de microcréditos de El Salvador](#)

El objetivo de este proyecto de servicios de asesoría es apoyar y acompañar a una institución microfinanciera de El Salvador, AMC, en su proceso de crecimiento y cumplimiento de la normativa bancaria internacional. Este apoyo permitirá que AMC no sólo pueda diversificar sus fuentes de financiación sino que también pueda ampliar la oferta de servicios financieros para lograr su expansión comercial en el mercado de las microfinanzas de América Central.

De forma más específica, el objeto de esta licitación cuenta con cuatro líneas básicas de asesoramiento:

- 1) Revisión y actualización del actual Plan Estratégico de AMC para un período de cinco años.
- 2) Realización del estudio de viabilidad para que AMC se transforme en una institución microfinanciera regulada.
- 3) Fortalecimiento de las operaciones de gestión de riesgos de crédito.
- 4) Desarrollo de un estudio de mercado y el diseño de los productos depósitos.

En el proyecto, la Fundación Cajamar aporta su experiencia en microfinanzas y cooperativismo bancario y Nodus Consultores, por su parte, aporta su experiencia en consultoría en cooperación al desarrollo y asesoramiento a entidades microfinancieras.

Cajamar en pequeñas comunidades rurales

Cajamar Caja Rural sigue presente en pequeños municipios de baja densidad poblacional, permitiendo que sus habitantes tengan acceso a los productos y servicios bancarios y tecnológicos de última generación. La entidad mantiene el compromiso social de no abandonar sus raíces vinculadas al medio rural y de contribuir a una sociedad más equitativa y solidaria. La creación del Grupo Cooperativo Cajamar ha acentuado aún más el esfuerzo de la entidad por estar presentes en las pequeñas comunidades locales.

De las 974 oficinas de Cajamar Caja Rural a finales de 2011, un total de 272, es decir, el 28%, opera en municipios de menos de 10.000 habitantes.

Aunque en España la tasa de bancarización es mucho más elevada que en los países de nuestro entorno, aún se puede hablar de población en riesgo de exclusión financiera en términos relativos. En este sentido, la presencia de Cajamar Caja Rural en muchos municipios con una población inferior a los 10.000 habitantes, permite atender a personas que tienen importantes barreras de acceso a los productos y servicios bancarios

por cuestiones no sólo geográficas, sino también culturales o formativas. Nuestro modelo de oficina bancaria de proximidad, propia de los entornos rurales, permite compatibilizar la eficiencia y la rentabilidad económico-financiera de la misma con su compromiso social y fundacional en favor del desarrollo de las comunidades rurales, fijando población al territorio, creando empleo y promoviendo el desarrollo local.

Terremoto de Lorca

El 11 de mayo de 2011 un terremoto sacudió a la localidad de Lorca, en la Región de Murcia. Sus efectos se sintieron en toda la Región de Murcia. Tuvo una magnitud de 5,1 grados y múltiples réplicas. Se calcula que un 80% de las viviendas resultaron dañadas, teniendo algunas que ser demolidas en los meses posteriores.

Ante esta situación Cajamar Caja Rural ofreció desde el primer momento anticipos para gastos generales de hasta 6.000 euros sin interés a los clientes afectados y proporcionar así apoyo financiero para la rehabilitación de edificios y viviendas, locales comerciales y de negocio, con la finalidad de ayudar a que los vecinos de Lorca puedan recuperar la normalidad lo antes posible.

Las oficinas de Cajamar Caja Rural ampliaron sus horarios hasta mediodía para facilitar a los clientes damnificados que pudieran agilizar la tramitación de la declaración del parte de siniestro de los daños sufridos, y atenderles en cualquier necesidad que puedan tener.

Terremoto de Lorca	Año 2011
Número de operaciones	186
Importe (millones de euros)	3,65

Posteriormente, La Comisión Ejecutiva de Cajamar Caja Rural acordó conceder una moratoria de un año como mínimo a las personas físicas afectadas por los terremotos de Lorca y clientes de la entidad que precisaran de medidas de ayuda inmediata para paliar la difícil situación en la que se encontraban.

El acuerdo adoptado autorizó a las oficinas de Cajamar Caja Rural a la aplicación de una moratoria de capital e intereses de un año como mínimo a las hipotecas sobre vivienda habitual de los damnificados. De esta medida pudieron beneficiarse más de 1.500 operaciones por importe superior a 150 millones de euros, que pudieron aplazar los pagos de las hipotecas un mínimo de un año, plazo que podrá ser ampliable dependiendo de las circunstancias personales en la que se encuentre cada cliente. La entidad no cobró gasto alguno y solicitó a los notarios que aplicaran el importe mínimo por la novación. También se habilitó una línea ICO Terremoto Lorca destinado exclusivamente a los clientes afectados por los siniestros que se produjeron en esta localidad.



Esta línea financia la reparación y reposición de instalaciones y equipos destinados a la actividad comercial, así como los automóviles, motocicletas y ciclomotores de uso particular, con unas condiciones preferentes, tipo de interés fijo deudor del 1,50% TAE y la posibilidad de incluir un año de carencia de capital.

En esta línea ICO la entidad decidió no aplicar margen de intermediación dadas las circunstancias que han originado esta financiación.

Asimismo, la Comisión Ejecutiva de Cajamar Caja Rural autorizó la concesión de operaciones con garantía personal de hasta 12.000 euros sin intervención notarial para atender las cuotas de préstamos de otras operaciones, como vehículos, crédito consumo, etc., afectados también por el seísmo de Lorca.

La Fundación Cajamar habilitó una cuenta para que las más de mil oficinas de Cajamar Caja Rural en toda España pudieran recibir donaciones con la finalidad de recaudar ayudas económicas para las familias

damnificadas de Lorca. El importe recaudado 162.229,01 euros suma la aportación directa de Cajamar Caja Rural y los miles de donativos, en su mayoría individuales, realizados por cientos de socios, clientes y empleados de toda la entidad así como por numerosos miembros de la Red de Amigos de la Fundación Cajamar a nivel nacional.

Sector agroalimentario



Cajamar Caja Rural nació como respuesta a las necesidades del campo, del medio rural y de los proyectos de desarrollo agroalimentario que proliferaban por toda la geografía española a lo largo de la década de los sesenta. Desde nuestros orígenes en Andalucía, Murcia, Madrid, Castilla y León, Baleares y la Comunidad Valenciana iniciamos un largo camino que hoy seguimos andando día a día, paso a paso. Una andadura que recorreremos con un único compromiso: dar la mejor solución a los agricultores, las cooperativas y los demás agentes del sector con el fin de consolidar un sector competitivo y generador de empleo y riqueza.

El desarrollo vivido por el sector agroalimentario durante los últimos cuarenta años, en amplias zonas de nuestro país, no puede explicarse sin tener en cuenta el papel desempeñado por la hoy Cajamar Caja Rural. De la misma manera que nuestra evolución no puede comprenderse sin tener presente su origen y su vinculación al sector que la vio nacer.

En nuestra trayectoria hemos construido una estrategia y un posicionamiento basado en el conocimiento y en la especialización, estos son nuestros principales valores diferenciadores, y nuestro objetivo es transformar este conocimiento en resultados que permitan al sector Agro seguir avanzando.

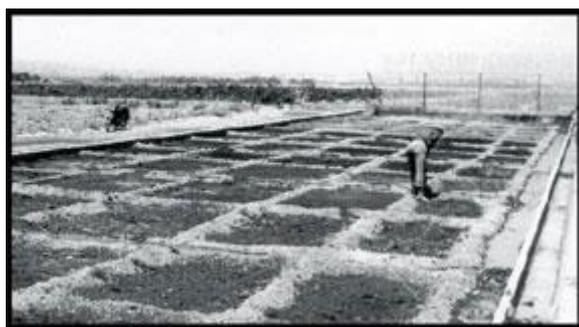


El carácter estratégico del sector agroalimentario ha orientado la actividad financiera de Cajamar Caja Rural a lo largo de los años, con toda una serie de medidas y actuaciones, entre las que cabe destacar:

- ❖ Creación de una amplia gama de productos financieros específicos para el sector que den respuesta a sus necesidades y que amoldan los periodos de comercialización y los plazos de amortización a los flujos de ingresos y gastos de las distintas producciones agrarias, muy dependientes de la época del año y de las condiciones meteorológicas.

- ❖ Establecimiento de unas condiciones financieras preferenciales para los clientes del sector agroalimentario. En estas condiciones se refleja el compromiso de Cajamar Caja Rural con el desarrollo del mundo agroalimentario y se reconoce el elevado nivel de responsabilidad con sus socios, proveedores, con el medio ambiente y con la sociedad en general.
- ❖ Apoyo al modelo cooperativo como sistema solidario y democrático que permite que los agricultores y ganaderos participen de las distintas fases de la cadena agroalimentaria, produciendo alimentos saludables, respetuosos con el medio ambiente, en cantidad y calidad acordes a las demandas de la sociedad actual y a precios asequibles.
- ❖ Incentivo a la innovación tanto directamente, a través de la Estación Experimental de la Fundación Cajamar, como indirectamente, apoyando proyectos de nuestros clientes y colaboradores y participando en numerosos centros tecnológicos y empresas de base tecnológica.
- ❖ Mejorando el conocimiento y la formación. Con la realización de estudios sectoriales y territoriales pretendemos conocer la situación de los diversos sectores agrarios y de las distintas regiones en las que actuamos. Estos ejercicios de diagnóstico permiten elaborar planes de actuación en colaboración con las correspondientes organizaciones sectoriales y definen la política de apoyo financiero de Cajamar Caja Rural.
- ❖ La organización de jornadas, seminarios y conferencias es un elemento clave para compartir nuevos conocimientos y como foro de debate entre los numerosos agentes del sector.
- ❖ Participando societariamente en proyectos de interés para el sector y que puedan tener carácter tractor para la generación de nuevas actividades productivas en el ámbito de la agricultura, la industria de insumos para el sector agrario o en las fases posteriores de la transformación y la comercialización.

Desarrollo Rural



Inicialmente, la actividad principal del mundo rural era la relacionada con la agricultura y la producción de alimentos. Con la pujanza del sector servicios en la sociedad y el progresivo éxodo de la población del campo a las ciudades se ha producido una desertización y una crisis de amplias zonas y territorios. Esta situación se pretende revertir mediante programas específicos de desarrollo promovidos desde distintas instituciones como

son la Unión Europea, el estado español y las comunidades autónomas.

Desde Cajamar Caja Rural apoyamos el desarrollo rural mediante la participación en asociaciones de desarrollo en todo el ámbito de actuación de la Entidad. A través de ellas se han diseñado instrumentos financieros de apoyo a los proyectos empresariales promovidos por los emprendedores rurales, en actividades que pueden contribuir a generar empleo y riqueza en zonas sometidas a un fuerte proceso de despoblamiento y exclusión.

Estos proyectos pretenden generar valor añadido y diversificar la producción agraria como principal fuente de actividad económica del territorio, y abarcan iniciativas en el ámbito de la industria agroalimentaria artesanal,

el turismo rural, los servicios sociales, etc. También incluyen actuaciones no productivas que contribuyen a mejorar las infraestructuras de servicios, el patrimonio material e intangible y la vida sociocultural.

Con nuestra integración en las asociaciones de desarrollo, participamos en las asambleas generales, Juntas Directivas y demás foros donde se diagnostica la situación de cada territorio, se elaboran los correspondientes planes de actuación y se ejecutan mediante una serie de medidas, que incluyen la dinamización de los agentes, la formación y el apoyo financiero.

Soluciones financieras y servicios dirigidos al sector agroalimentario.

Gestión de las ayudas PAC



La Unión Europea estableció, desde prácticamente sus orígenes, una serie de medidas y actuaciones que contribuyen a la mejora del sector agrario y al mantenimiento de las rentas. Dichas medidas se instrumentalizan a través del cobro de ayudas dirigidas a los productores agrarios.

En Cajamar Caja Rural facilitamos todos los trámites derivados de la gestión de las Ayudas PAC. Ponemos a disposición de todos los clientes nuestra amplia experiencia en el mundo de la agricultura y ganadería para que puedan informarse de todos los procedimientos y requisitos previstos por la Unión Europea para acceder a las ayudas destinadas a agricultores y ganaderos definidos en las PAC.

Durante el año 2011 se han gestionado unas 60.000 solicitudes de subvención con un importe transferido de más de 200 millones de euros.

Anticipos de ayudas y liquidaciones	Año 2010		Año 2011	
	Número de operaciones	Importe ^(nota)	Número de operaciones	Importe ^(nota)
	1.996	42,14	774	10,55

NOTA: Importe en millones de euros

Soluciones para explotaciones agrícolas y ganaderas y empresas agroalimentarias

En Cajamar Caja Rural existe un compromiso especial con el mundo agroalimentario para ofrecer soluciones de valor adaptadas a las explotaciones agrícolas y ganaderas. Deseamos crecer con nuestros clientes y acompañarles en los momentos más importantes de sus vidas.

Para ello disponemos de un amplio catálogo de productos y servicios con el objetivo de dotar de soluciones financieras y de servicios a todos los clientes agroalimentarios.

A continuación se relación los principales productos que ha diseñado Cajamar Caja Rural específicamente para el sector agroalimentario:

- ❖ **Préstamo para Inversiones Agrícolas y Ganaderas** para ampliar, mejorar y modernizar sus estructuras y medios de producción y poder conseguir los mejores rendimientos en su explotación. Con este préstamo damos cobertura a casi todas las necesidades de inversión que puedan tener los pequeños y medianos agricultores y ganaderos en sus actividades productivas.
- ❖ **Préstamo Modernización de las estructuras y mejora de equipamientos en invernaderos** para financiación de iniciativas destinadas a la modernización de estructuras y mejora de equipamiento en explotaciones de invernadero, que contribuya a la mejora de la productividad y calidad de la producción agrícola.
- ❖ **Préstamo para la adquisición e instalación de plásticos en invernaderos**, para financiar la compra del plástico para los invernaderos así como los gastos de su instalación.
- ❖ **Préstamo Incidencias climatológicas extremas.** Préstamo destinado a financiar los daños en las explotaciones agrícolas y/o ganaderas, pérdidas de cosechas, etc, como consecuencia de las incidencias meteorológicas (pérdidas de cosechas, etc....).

Soluciones para explotaciones agrícolas y ganaderas y empresas agroalimentarias	Año 2011	
	Número de operaciones	Importe ^(nota)
Préstamos inversión	2.162	373,027
Inclencencias meteorológicas	20	1,0
Adquisición de plásticos	183	2,746
Modernización y Mejora	101	17,992

NOTA: Importe en millones de euros

Emprendedores rurales

En Cajamar apostamos por el desarrollo de nuestras zonas rurales, impulsando todas aquellas iniciativas empresariales cuyo fin sea potenciar y mejorar los servicios e infraestructuras de nuestros pueblos y comarcas. Por eso, ponemos a disposición de los emprendedores rurales, productos y servicios financieros que les permitan hacer realidad su proyecto con las máximas facilidades.

Financiación para emprendedores rurales	Año 2010		Año 2011	
	Número de operaciones	Importe ^(nota)	Número de operaciones	Importe ^(nota)
	1.121	147,38	1.196	109,63

NOTA: Importe en millones de euros

Otras soluciones financieras

También hemos creado una gama de soluciones para cubrir las **necesidades de liquidez**, dando cobertura a los gastos de las campañas agrarias y cubrir los imprevistos que puedan surgir.

- ❖ **Préstamo de Campaña Agrícola / Ganadera** para cubrir hasta el 100% de los gastos derivados de su actividad. De rápida concesión y con unos tipos de interés preferentes.
- ❖ **Préstamos de Campaña para Cooperativas y Sociedades** para satisfacer las necesidades e imprevistos surgidos durante la campaña.
- ❖ **Crédito Agroalimentario**, cuenta de crédito destinada a cubrir las necesidades de liquidez producidas por el desarrollo de actividades de comercialización en el Negocio Agroalimentario.
- ❖ **Crédito Agrofuerite** que se dispone a través de la Tarjeta Agrofuerite, en comercios adheridos a este sistema, pudiendo elegir la forma de pago en cada compra. Permite ajustar los pagos a los ciclos de cobro de su explotación.
- ❖ **Préstamo instantáneo agrícola**, especialmente diseñado para financiar las compras de suministros agrícolas, maquinaria, plásticos, etc... y que permite pagar de forma rápida y segura sin intervención de fedatario público.
- ❖ **Anticipo agroalimentario** para obtener liquidez de un compromiso de pago formalizado, así como instrumentar un crédito con plazos flexibles. Préstamo destinado a cubrir las necesidades de circulante, mediante el anticipo de cualquier abono pendiente de la administración, subvenciones, IVA, Fondos Operativos, etc.
- ❖ **Financiación Primas Seguros Agroalimentarios**, para financiar el pago de primas para la contratación de pólizas de Agroseguro y las primas por contratación de pólizas de Seguros de Estructuras de Invernadero. Para fomentar el desarrollo social y económico sostenible del mundo agroalimentario, Cajamar Caja Rural se ha adherido prácticamente a la totalidad de convenios propuestos por las distintas instituciones y organizaciones de ámbito estatal y autonómico, públicas y privadas, en apoyo del tejido empresarial y la promoción económica.

Otras soluciones financieras	Año 2011	
	Número de operaciones	Importe ^(nota)
Campaña agrícola	2.523	58,852
Campaña Cooperativas	81	23,516
Crédito Agroalimentario	3.803	881,722
Crédito Agrofuerite	570	12,951
Préstamos instantáneos	699	3,880
Anticipo agroalimentario	376	22,380
Financiación agroseguro	542	4,190
NOTA: Importe en millones de euros		

- ❖ **Línea ICO Hortofrutícola 2011.** Línea destinada a la financiación del capital circulante para el sector hortícola en unas condiciones que le permitan redistribuir las pérdidas sufridas como consecuencia del brote de E.coli.

ICO Horticultura 2011	Año 2011	
	Número de operaciones	Importe ^(nota)
	194	16,586
NOTA: Importe en millones de euros		

- ❖ **Convenio con la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía.** Convenio entre la Consejería de Agricultura y Pesca y las entidades financieras para la instrumentación de los préstamos subvencionados para la mejora y modernización de las estructuras de producción de las explotaciones agrarias, distinguiendo:
 - Primera instalación de agricultores/as jóvenes.
 - Modernización de explotaciones agrarias Medida.

Consejería de Agricultura y Pesca Junta de Andalucía	Año 2011	
	Número de operaciones	Importe ^(nota)
	44	4,925
NOTA: Importe en millones de euros		

- ❖ **Convenio con el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.** Medidas financieras para favorecer la financiación al sector ganadero.

<u>MARM Ganadería</u>	Año 2011	
	Número de operaciones	Importe ^(nota)
	43	1,090
NOTA: Importe en millones de euros		

- ❖ **Convenios con las comunidades autónomas y con sociedades de garantía recíproca.**

<u>Resto convenios</u>	Año 2011	
	Número de operaciones	Importe ^(nota)
	179	14,709
NOTA: Importe en millones de euros		

Relación de convenios de colaboración firmados con grupos de desarrollo y organizaciones representativas del sector agroalimentario

A lo largo de los últimos años la División de Negocio Agroalimentario ha sido muy activa en la firma de convenios de colaboración con diferentes asociaciones y empresas pertenecientes al sector agroalimentario y al desarrollo rural, lo que denota la apuesta de Cajamar Caja Rural por este sector y el apoyo a todas aquellas iniciativas que fomentan el asociacionismo y la cooperación. Entre los acuerdos más importantes que han estado vigentes durante el año 2011 cabe resaltar:

Asociación de Desarrollo Rural Almazora	Federación Española de Asociaciones de Productores Exportadores de Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas Vivas, FEPEX	Federación de Cooperativas Agrarias de la Región de Murcia
Asociación para la Promoción Económica y el Desarrollo Rural de La Alpujarra-Sierra Nevada de Almería	Federación Española de las Industrias de Alimentación y Bebidas, FIAB	Asociación de Productores-Exportadores de Frutas y Hortalizas de la Región de Murcia
Asociación para la Promoción y el Desarrollo de la Comarca de Los Vélez	Asociación de Almazaras de Jaén	ASAJA-AMFA
Asociación para el Desarrollo de la Comarca de Levante Almeriense	Pinos Viña de Llagostera S.L.	ASAJA Madrid
Asociación para el Desarrollo Comarcal del Nordeste de la Región de Murcia	Camp Mallorca, SCL	AVA-ASAJA
Asociación para el Desarrollo Rural Integrado de los Municipios de la Vega del Segura	Piensos Equilibrados de Mallorca S.A.	ASAJA Toledo
Integral, Sociedad para el Desarrollo Rural	ASOPROVAC	ASAJA APAG – Guadalajara
Campoder	JARC	COAG –Castilla La Mancha
Asociación Intermunicipal para el Desarrollo Local de la Comarca de Tierra de Campos Palentina	Associació Vinícola Catalana	COAG Valencia
Asociación de Desarrollo Rural Integral Comarca de Campos, Pan y Norte del Duero	FCAC–Federación de Cooperativas Agrarias de Catalunya	UAGA – COAG Aragón
	COVIDE SCCL	UPA Valencia
	PIMECAVA	ASAJA Mallorca
	Cooperativa San Llorenç	Unió de Pagesos de Catalunya
	Cooperativa San Guillen	Unió de Pagesos de Mallorca

Desastres naturales y pedrisco



El compromiso de Cajamar Caja Rural con el sector agroalimentario le hace estar permanentemente alerta a sus necesidades, no sólo atender a las exigencias de capital de la producción y de la campaña, sino responder con agilidad y rapidez ante contratiempos como los ocasionados por la meteorología. El granizo o el pedrisco son inclemencias que con cierta frecuencia se producen en la costa mediterránea y ante las cuales los productores precisan de financiación inmediata.

Este año de 2011 se han dispuesto tres líneas de financiación especial a las pocas horas de conocer los daños ocasionados en la agricultura. La Región de Murcia ha sido la más afectada, primero por el granizo caído en los primeros días de mayo en la zona norte, especialmente en los municipios de Cieza y Jumilla, para cuyos agricultores se habilitó una línea de 30 millones de euros para contrarrestar los perjuicios ocasionados en frutas tempranas como el melocotón, el albaricoque y la uva de mesa.

En agosto volvió a sufrir daños por pedrisco en la zona norte de la Región, entonces se dispuso una línea de 50 millones de euros. El mismo mes, pero en la comarca de Requena-Utiel de Valencia fue el granizo el que volvió a dañar los cultivos. En esta ocasión se habilitó una línea de 9,5 millones para paliar los efectos en viñedos, almendra y aceituna.

En todos los casos se ha respondido con celeridad, a las pocas horas técnicos del Servicio Agroalimentario de Cajamar Caja Rural han visitado las zonas afectadas, evaluando daños y analizando la situación con los productores para ponerse a disposición y tramitar y gestionar los seguros y ofrecerles la financiación precisa para restituir el daño padecido.

Innovación Agroalimentaria y Sostenibilidad

La necesidad de mejorar las prestaciones de las estructuras de producción agrícolas para conseguir satisfacer los niveles crecientes de calidad, exigidos por los mercados, implica mejorar las estructuras y el equipamiento de los invernaderos. Esto debe de llevar a un sistema que sea rentable y que tenga, un impacto ambiental reducido.



pimiento en invernadero

- Estudio de la eficacia de plásticos superdifusos
- Estudio sobre la viabilidad técnica para aportar calor y CO2 al invernadero procedente de biocombustibles
- Estudio sobre nuevas estructuras
- Estudio sobre el agrietado del tomate
- Nuevas técnicas culturales

Para ello hay que minimizar la dependencia de combustibles fósiles, reducir la emisión de agua y fertilizantes al ambiente, minimizar el uso y la emisión de productos químicos optimizando el control biológico y asegurar condiciones climáticas adecuadas para obtener una elevada productividad y calidad.

A continuación se describen algunos trabajos que el Centro de Innovación Agroalimentaria y Sostenibilidad de la Fundación Cajamar viene desarrollando y que tendrán su continuidad en el próximo año 2012:

- Evaluación del tipo de acolchado del suelo (mulching) sobre la influencia del clima y producción de

La horticultura protegida es un modelo productivo basado en el incremento del control de los factores productivos. Esta intensificación provoca un mayor impacto ambiental y una mayor preocupación por la seguridad alimentaria, mostrándose como una alternativa la agricultura ecológica.

La Agricultura Ecológica tiene entre sus objetivos fundamentales conseguir que la obtención de cosechas sea compatible con la sostenibilidad a largo plazo del agroecosistema, utilizando el mayor número posible de medios renovables y la menor cantidad posible de insumos del exterior, planteándose por tanto como una alternativa de desarrollo sostenible.



En el Centro de Innovación Agroalimentaria y Sostenibilidad de la Fundación Cajamar, se lleva a cabo desde la campaña 2003/04 un programa de trabajo para el desarrollo de técnicas de cultivo ecológico de hortalizas en invernadero siguiendo el método recogido por el Reglamento CE 2092/91, derogado posteriormente por los Reglamentos 834/2007 y 888/08 sobre la producción agrícola ecológica.

El objetivo es obtener datos válidos del método de producción de agricultura ecológica en invernadero. Para ello se ha desarrollado un programa de rotación de cultivos, teniendo en cuenta los más representativos de nuestra zona.

Los resultados obtenidos en ensayos realizados en la Estación Experimental de la Fundación Cajamar para diferentes cultivos y condiciones demuestran que es posible la obtención de producciones aceptables y de calidad aplicando métodos de agricultura ecológica.

Seminarios Técnicos Agronómicos



Estas jornadas están organizadas por el Centro de Innovación Agroalimentaria y Sostenibilidad de la Fundación Cajamar junto con la OTRI (Oficina de Transferencia de Resultados) de COEXPHAL.

Estos seminarios son ya un referente en la formación de técnicos, agricultores y otros profesionales interesados en los temas relacionados con la actividad productiva hortofrutícola, siempre intentando abordar aquellos aspectos de mayor actualidad de la mano de expertos de primera línea e intentando satisfacer la demanda de información existente en cada momento y que puede no estar cubierta por otros organismos ni instituciones

(administración, universidades, etc.).

Los seminarios realizados durante la campaña hortofrutícola 2010/2011 han sido los siguientes:

- Visita a los ensayos del Centro de Innovación Agroalimentaria y Sostenibilidad
- Virosis en Hortalizas
- Transferencia del proyecto Inversos: Invernadero sostenible para climas mediterráneos
- Avance de resultados de los ensayos del Centro de Innovación Agroalimentaria y Sostenibilidad

Fruit Attraction

Como en anteriores ediciones Cajamar Caja Rural ha contado con una importante presencia en Fruit Attraction, (Madrid) poniendo de manifiesto el alcance de su compromiso con las empresas y productores hortofrutícolas. Entre los días 19 y 21 de octubre el stand de nuestra entidad, especializada en financiación agrícola, acogió encuentros profesionales y reuniones de negocios con las principales empresas españolas del sector agroalimentario. Asimismo, directivos y técnicos de las entidades del Grupo Cooperativo Cajamar asistieron a las actividades y foros dedicados a difundir las iniciativas de comercialización, investigación e innovación que están desarrollando empresas e instituciones en el sector de las frutas y hortalizas.



Como actividades propias presentaron la tarjeta Agrofuerza Empresas, medio de pago diseñado para facilitar las relaciones financieras entre los fabricantes de insumos, tecnología agrícola y las empresas distribuidoras; y el block de los mercados mayoristas españoles, elaborado por la empresa Horto del Poniente.

XXVI ExpoAgro- Almería

El Centro de Innovación Agroalimentaria y Sostenibilidad de la Fundación Cajamar ha apoyado la XXVI edición de ExpoAgro Almería con un programa de transferencia de resultados dirigido especialmente a los productores. Se celebraron jornadas dedicadas a:

- Fruticultura Subtropical Mediterránea. En estas jornadas se evaluó el potencial de este tipo de fruticultura como alternativa o complemento a la horticultura protegida. Entre los posibles cultivos se presentó, de un modo más profundo, el níspero por su precocidad en las condiciones climatológicas del litoral Sur español, y por ser un cultivo sobre el que se han realizado numerosos trabajos de investigación en el Centro de Innovación Agroalimentaria. Otro cultivo importante para Almería es la uva de mesa. Sobre esta especie se presentaron los trabajos de forzado bajo cubiertas plásticas, que buscan desestacionalizar la producción y que permitiría una doble cosecha.
- Manejo del clima en invernadero. En el transcurso de las jornadas se abordaron las posibilidades que ofrece el invernadero para modificar el microclima en el que se desarrolla el cultivo. En la medida en que los invernaderos se vuelven más sofisticados aumenta la capacidad de control sobre el microclima pero también incrementa el número de decisiones que debe considerar y tomar el productor.
- Manejo de cultivos. Se presentaron los trabajos que se están realizando en el centro de Innovación Agroalimentaria, como son los sistemas de entutorado y descuelgue del tomate, el empleo de abejorros (*Bombus terrestris*) y abejas (*Aphis mellifera*) para la polinización del calabacín y la utilización de sublimadores para el control del oídio en invernadero.
- Estructuras, los plásticos y las mallas. Un invernadero es una inversión importante con una vida por delante como mínimo de 15 años, por eso es clave reconsiderar qué aspectos estructurales hay que tener en cuenta en la nueva estructura, el plástico y mallas que se utilizarán para conseguir una estructura óptima de cara a la producción.

Después de cada jornada se realizaron visitas a los ensayos en marcha en el Centro de Innovación Agroalimentaria y Sostenibilidad.

Formación de consejos rectores de cooperativas agroalimentaria



La Fundación Cajamar, especialmente sensibilizada con el movimiento cooperativo y la difusión e implementación de los valores cooperativos y de la economía social, organiza desde hace años un proyecto formativo dirigido especialmente a los miembros de los consejos rectores de las empresas cooperativas del sector agroalimentario.

El principal objetivo de esta acción formativa es la promoción de los principios y valores del cooperativismo y de la economía social como instrumentos de gestión y de desarrollo local en el nuevo entorno competitivo marcado por el proceso de globalización. En el primer semestre se ha impartido formación en empresas cooperativas vinculadas a FECOAM, aunque este programa está abierto a todas las cooperativas agroalimentarias de la geografía nacional.

La formación de los cuadros directivos se convierte en la actualidad en una de las fuentes de competitividad principales para las empresas. El mundo de los negocios se acerca cada día más a lo que se define como la economía del conocimiento. Normalmente se entiende que la base de la nueva economía es el conocimiento, que aporta valor a los productos, por lo que tiende a centrarse la idea de que es la investigación científica la que debe favorecerse.

Pero el nuevo entorno en el que nos movemos no sólo implica al ámbito productivo, en los puestos de decisión de las empresas sino que también es necesario contar con personas cualificadas, que sean capaces de entender el mundo en el que se desenvuelven las empresas y que comprendan el enorme valor de las ideas.

El programa se centra en los consejos rectores ya que es a estos niveles en los que se debe configurar la estrategia de las empresas cooperativas.

Es primordial que los consejeros conozcan a fondo sus responsabilidades, no sólo las estatutarias, sino también las penales y civiles derivadas de sus cargos. Es, asimismo, relevante que sean capaces de interpretar con acierto la información económico-financiera y la manera de relacionarla con los objetivos marcados a la organización. Finalmente, en nuestros cursos ponemos el acento en el conocimiento del entorno económico global del mercado agroalimentario, ya que éste es el que deben tener en consideración a la hora de formular las políticas de empresa.

El profesorado está formado por personal de la Fundación Cajamar, todos ellos con amplia experiencia en formación y expertos en los conocimientos técnicos necesarios para completar los temarios. Entre otros, forman parte del cuadro de profesores los directores del Servicio de Estudios Socioeconómicos y del Área de Innovación Agroalimentaria y Sostenibilidad, así como el Director de Proyectos de la Fundación Cajamar.

Desglose de la cartera para cada línea de negocio, tamaño y sector.

	Miles de euros			
	2010		2011	
	Exposición	Distribución (%)	Exposición	Distribución (%)
Minorista	17.503.227	67,55%	18.714.198	67,05%
Vivienda	11.959.031	46,16%	12.349.762	44,25%
Habitual	10.583.962	40,85%	10.976.942	39,33%
Otros Usos	1.375.069	5,31%	1.372.820	4,92%
Resto financiación familiar	935.398	3,61%	1.094.717	3,92%
Microconsumo	58.983	0,23%	62.477	0,22%
Automóviles	219.576	0,85%	190.416	0,68%
Otros bienes y servicios	656.839	2,54%	841.824	3,02%
Autorenovables	103.773	0,40%	386.387	1,39%
Tarjetas de crédito	79.958	0,31%	361.478	1,30%
Descubiertos	23.815	0,09%	24.909	0,09%
Pequeños negocios	2.938.876	11,34%	3.282.799	11,76%
Actividad empresarial personas físicas	1.485.843	5,73%	1.658.549	5,94%
Microempresas	1.453.033	5,61%	1.624.250	5,82%
Agroalimentario minorista	1.566.149	6,04%	1.600.533	5,73%
Horticultura bajo plástico	911.417	3,51%	896.394	3,21%
Resto sector agroalimentario	654.732	2,53%	704.139	2,52%
Corporativo	7.434.424	28,69%	7.911.491	28,35%
Promotores	4.084.099	15,76%	3.946.161	14,14%
Promotor	2.428.012	9,37%	2.358.999	8,45%
Suelo	1.027.222	3,96%	990.830	3,55%
Otros Promotores	628.865	2,43%	596.332	2,14%
Agroalimentario corporativo	976.875	3,77%	1.603.914	5,75%
Pymes:	1.700.029	6,56%	1.716.764	6,15%
Pequeñas	1.091.693	4,21%	1.044.445	3,74%
Medianas	608.336	2,35%	672.319	2,41%
Empresas grandes	673.421	2,60%	644.652	2,31%
Administraciones Públicas	416.265	1,61%	612.953	2,20%
Entidades sin ánimo de lucro	198.919	0,77%	297.116	1,06%
Intermediarios financieros	357.616	1,38%	372.717	1,34%
Total Cartera Crediticia	25.910.451	100,00%	27.908.475	100,00%

Finanzas Responsables

El 88 % de las empresas clientes de Cajamar presentan un bajo riesgo financiero de componente ambiental

Información relacionada en www.cajamar.es :

Las vinculaciones no deseadas
Protección al inversor (MiFID)
Directiva MiFID
Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación de actividades terroristas
Información mercado hipotecario individual
Información mercado hipot. consolidado
Información requerida para la transparencia de los mercados del Grupo consolidado
Información con relevancia prudencial
Informe de gobierno corporativo
Reglamento interno de conducta en el ámbito del mercado de valores
Informe de Gobierno Corporativo

La gestión y control responsable del riesgo de crédito

Cajamar Caja Rural tiene una vocación clara de banca minorista, por lo que sus principales riesgos son los típicos de ese negocio, es decir, los de crédito, liquidez, interés e incumplimiento normativo siendo el riesgo operacional y el de mercado, riesgos con menor relevancia.

Los principios básicos de gestión de cada uno de ellos, se fundamentan en un principio básico de prudencia que tienen como resultado:

- El riesgo de crédito se encuentre fundamentalmente en la financiación a familias y pequeñas y medianas empresas,
- Altos ratios de liquidez y una moderada dependencia de los mercados mayoristas,
- La gran mayoría de las operaciones crediticias estén concertadas a tipo variable,
- Cumplimiento adecuado y sostenido del ordenamiento jurídico y de las mejores prácticas en nuestras relaciones con los grupos de interés,
- Procurar que las pérdidas operacionales sean bajas y en su mayor parte derivadas de eventos de pequeña cuantía.
- La exposición al riesgo de mercado sea moderada y de carácter instrumental, estando prohibidas las carteras de negociación de instrumentos financieros.

Para una mayor información sobre el sistema de control y seguimiento del riesgo nos remitimos al [Informe de Gobierno Corporativo](#)

Cumplimiento normativo y control

Durante el año 2011 se han publicado diversas normas en materia de protección de nuestros clientes, que resultan de aplicación a Cajamar Caja Rural y al resto de entidades que conforman el Grupo Cooperativo Cajamar.

Entre ellas, destaca la publicación de dos normas en el ámbito de la protección del cliente bancario: la Ley 16/2011, de 24 de junio, de Contratos de Crédito al Consumo y la Orden EHA/2899/2011, de 28 de octubre, de Transparencia y Protección del Cliente de Servicios Bancarios. Ambas normas comparten el objetivo, en sus respectivos ámbitos, de reforzar la protección del cliente bancario, alineando en diversos aspectos la protección en este ámbito con la ya existente desde MiFID para la protección del cliente inversor.

En Cajamar Caja Rural se ha trabajado durante el año 2011 para la correcta adaptación de la entidad a dichas novedades normativas y para el control de su debido cumplimiento, todo ello en interés de nuestros clientes afectados por las mismas.

Protección al inversor (MIFID)

La Directiva 2004/39/CE, de 21 de abril, relativa a los mercados de instrumentos financieros (MiFID, en sus siglas en inglés) y la posterior modificación de la misma por la Directiva 2006/73/CE, de 10 de agosto, fueron objeto de transposición al ordenamiento jurídico español mediante la Ley 47/2007, de 19 de diciembre, por la que se modifica la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de inversión y demás entidades que prestan servicios de inversión.

Uno de los principales objetivos de la MiFID es aumentar el grado de protección de los clientes de servicios de inversión, ante la creciente complejidad de los productos y servicios de inversión existentes en el mercado. En este sentido, la MiFID obliga a las entidades financieras a incorporar un amplio catálogo de normas a las que habrán de ajustarse en cuanto a la prestación de los servicios de inversión, así como a mejorar los niveles de información que se les debe facilitar a los propios inversores.

En cumplimiento de MIFID, Cajamar Caja Rural ha desarrollado una información de carácter precontractual, que pone a su disposición a través de su web corporativa.

Del mismo modo, Cajamar Caja Rural se ha dotado para su estricto cumplimiento de una Política de Ejecución y Gestión de Órdenes y de otra Política de Gestión de los Conflictos de Intereses.

Cajamar Caja Rural pone también a su disposición una descripción detallada de los productos o instrumentos financieros de nuestro catálogo afectados por la MiFID, incluida la descripción de los riesgos inherentes a ellos.

Otro elemento esencial para una adecuada información lo constituye la relativa a las comisiones y gastos conexos a los servicios de inversión y a los productos o instrumentos financieros ofrecidos. Cajamar Caja Rural pone a su disposición a través de la web corporativa las tarifas máximas repercutibles por la entidad, registradas y publicadas en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

- ❖ Operaciones de valores mobiliarios y otros activos financieros, por cuenta de clientes
- ❖ Operaciones realizadas por cuenta de las entidades emisoras de valores mobiliarios y otros activos financieros

Actualmente, la normativa MIFID se encuentra en pleno proceso de desarrollo, habiéndose publicado durante el 2011 por la Comisión Europea una propuesta de Directiva ("MIFID 2") y de Reglamento ("MIFIR") que pretenden reforzar la protección del inversor en diversos de los ámbitos tratados por la MIFID. Desde Cajamar Caja Rural se está haciendo seguimiento a la tramitación de dicha reforma normativa.

Reforma del Código Penal en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas

El 22 de junio de 2010 se publicó la reforma de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Dicha reforma, que entró en vigor el 23 de diciembre de 2010, recoge entre otras modificaciones un nuevo régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Como consecuencia de dicha modificación normativa, una persona jurídica puede ser declarada penalmente responsable por la comisión de un delito, tanto si éste ha sido cometido en nombre y por cuenta de la misma y en su provecho por sus representantes legales, como si lo han cometido sus empleados cuando sus responsables no hubiesen ejercido sobre ellos el debido control, atendidas las circunstancias del caso.

La reforma del Código Penal contempla como medida que puede atenuar la responsabilidad penal de la entidad el establecimiento de medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica.

En este contexto, Cajamar Caja Rural ha puesto en marcha durante el año 2011 un plan de acción que, entre otras cuestiones, incluye un diagnóstico de los riesgos penales a los que se encuentran expuestos cada uno de los departamentos de su organización en la esfera penal y de los controles ya existentes que puedan mitigar o eliminar dichos riesgos. Una vez efectuado dicho diagnóstico, está previsto elaborar un protocolo de prevención y detección de delitos que permita a Cajamar Caja Rural prevenir, detectar y controlar la eventual comisión de conductas que puedan acarrear responsabilidad penal a la entidad.

Rating de Cajamar

En el marco de la crisis financiera internacional, la rebaja de la calificación de los bancos y cajas españolas ha sido durante el año 2011 generalizada. Cajamar Caja Rural no ha sido ajena a estas circunstancias que ha visto como las agencias de calificación revisaban a la baja su rating.

El rating es la calificación de la solvencia de la entidad para determinadas emisiones de deuda o acceso al crédito. También define la calificación global de la solvencia de una empresa pública o privada así como de organismos y administraciones públicas.

Año 2011	Largo plazo	Corto plazo	Individual
Fitch Ratings	BBB+	F2	C
Moody's	Baa3	P-3	D+

Año 2010	Largo plazo	Corto plazo	Individual
Fitch Ratings	A	F1	B/C
Moody's	A3	P-2	D+

- [Consulte los términos utilizados por Fitch Ratings](#)
- [Consulte los términos utilizados por Moody's.](#)

Estimación del riesgo financiero de componente ambiental

El riesgo financiero de componente ambiental debe ser estrictamente considerado como el grado de certeza que podemos tener sobre posibles eventos futuros relacionados con la regulación ambiental que puedan tener efectos negativos significativos en la solvencia de una empresa, multiplicado por la severidad de dichos efectos.

Para la estimación de estos riesgos Cajamar Caja Rural ha valorado la mayor parte de su cartera. Esta valoración cuenta con la consideración de más de 50 variables de índole ambiental. El peso de cada variable depende de la tipología de actividad, de su tamaño y de la comunidad autónoma en la que opera. Toda esta base ha sido desarrollada y validada junto con el Servicio de Estadística de la Universidad Autónoma de Barcelona, mediante la utilización de modelos lineales generalizados.

Una vez valorada la cartera se procede a su análisis por parte de técnicos especialistas en la materia para definir correlaciones y realizar las matrices de riesgo que permitan visualizar la distribución de estos valores. Igualmente, se definen los rangos de valores de riesgo junto con la entidad financiera de modo que se expongan con la mayor transparencia los resultados del análisis.

El análisis de la cartera arroja para cada registro tres valores indicados como Pmin, Pmed y Pmax, que se corresponden correlativamente con los predictores de riesgo mínimo, medio y máximo. Dado que la información necesaria para ajustar un predictor es compleja, lo que establece la metodología es un predictor mínimo para el supuesto del absoluto cumplimiento legal en la materia ambiental; un Pmax, para el absoluto incumplimiento, y Pmed para el valor más probable teniendo en cuenta la información disponible (CNAE, CCAA, VENTAS, y RF).

Ahora bien, como el índice de riesgo financiero de componente ambiental (IRFCA) es una combinación de los valores de estos predictores junto con el rating financiero asignado a la empresa, se genera una escala de 5 valores para el IRFCA, considerándose el valor de 1, como de alto riesgo, y el valor de 5, como de bajo riesgo.

Para el total de la cartera analizada y valorada, el resultado es el siguiente:

Estimación del riesgo financiero de componente ambiental						
IRFCA	1	2	3	4	5	Total
% Cartera	0,79%	10,33%	11,19%	31,97%	45,72%	100,00%

Esta distribución se corresponde con una cartera muy bien diversificada en términos de IRFCA, siendo necesaria una mayor intervención por parte de la entidad en apenas un 0,8 % de la cartera para mejorar el conocimiento de comportamiento ambiental de los clientes sometidos a mayor riesgo.

A partir del análisis realizado y en el marco de la responsabilidad social corporativa de Cajamar Caja Rural, se seguirán estableciendo mecanismos para incrementar el grado de conocimiento sobre el comportamiento ambiental de aquellos clientes que podrían ver afectada su actividad económica como consecuencia de la regulación vigente.

Inversión Socialmente Responsable: Declaración comprensiva de los principios de política de inversión del Fondocajamar VI, Fondo de Pensiones, aprobada por la comisión de control del fondo el 15 de febrero del 2011

Las inversiones del FONDOCAJAMAR VI, Fondo de Pensiones, cumplirán, en todo momento, los Principios de Inversión Responsable de la ONU explicitados en la página web: www.unpri.org/principles:

“Como inversores institucionales, tenemos el deber de actuar en el mejor interés a largo plazo de nuestros beneficiarios. En esta función fiduciaria, estimamos que las cuestiones ambientales, sociales, y de

gobernanza empresarial (ASG) pueden afectar al rendimiento de las carteras de inversión (en diferentes grados según las empresas, sectores, regiones, clases de activo y el momento). También reconocemos que la aplicación de estos Principios podrá hacer que los inversores actúen en consonancia con objetivos más amplios de sociedad. Por lo tanto, en la medida en que sea compatible con nuestras responsabilidades fiduciarias, nos comprometemos a lo siguiente:

1. Incorporaremos las cuestiones ASG en nuestros procesos de análisis y de adopción de decisiones en materia de inversiones.
2. Seremos propietarios de bienes activos e incorporaremos las cuestiones ASG a nuestras prácticas y políticas.
3. Pediremos a las entidades en que invertamos que publiquen las informaciones apropiadas sobre las cuestiones ASG.
4. ASG.
5. Promoveremos la aceptación y la aplicación de los Principios en la comunidad global de la inversión.
6. Colaboraremos para mejorar nuestra eficacia en la aplicación de los Principios.
7. Informaremos sobre nuestras actividades y progresos en la aplicación de los Principios.”

Directrices éticas

Quedan excluidas del universo de inversión del FONDOCAJAMAR VI las compañías que directa o indirectamente:

- ❖ fabriquen armas que, con su uso normal, violen principios humanitarios fundamentales (bombas de racimo, minas terrestres antipersona, armas nucleares...)
- ❖ vendan armas o material militar a estados citados en la lista de embargo de la exportación de armas de la UE y en la del Instituto Internacional de Estudios para la Paz de Estocolmo (SIPRI)

y estén implicadas en:

- ❖ violaciones graves o sistemáticas de derechos humanos
- ❖ violaciones graves de derechos individuales en situaciones de guerra o conflicto
- ❖ daños medioambientales severos
- ❖ corrupción de gran alcance
- ❖ tras violaciones particularmente graves de normas éticas fundamentales.

La lista de emisores no admitidos bajo las reglas anteriormente mencionadas, será periódicamente actualizada.

“Cláusula suelo” de las hipotecas

La Sección 5ª de la Audiencia Provincial de Sevilla, en sentencia de fecha 7 de octubre, ha admitido íntegramente los Recursos de Apelación presentados por Cajamar Caja Rural, Caixa Galicia y BBVA y ha revocado la sentencia del Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Sevilla que ante la demanda presentada por AUSBANC declaraba abusivas las llamadas “cláusulas suelo-techo” de nuestras entidades.

La sentencia acoge la práctica totalidad de los argumentos de Cajamar Caja Rural:

- Considera que los límites a la variabilidad de tipos son una parte esencial del contrato en cuanto conforman un aspecto del mismo tan fundamental como el precio.
- Concede una extraordinaria importancia al hecho de que la Orden de Transparencia de condiciones financieras regula y permite esta cláusula.
- Incide en que la proporcionalidad entre “suelos” y “techos” ha de entenderse en el sentido de que el equilibrio debe evaluarse confrontando el conjunto de obligaciones que para las partes se derivan del contrato desde un punto de vista jurídico y no desde un enfoque económico.

Esta sentencia es la primera de una Audiencia Provincial sobre el ejercicio de una acción colectiva de cesación de cláusulas suelo (antes ya las había, a favor y en contra, de distintos Juzgados Mercantiles y de

Primera Instancia). No obstante, es probable que AUSBANC presente ahora un recurso de casación ante el Tribunal Supremo. Y mientras tanto, tampoco cabe descartar que otras audiencias provinciales se pronuncien de modo diferente, por lo que habrá de ser el Tribunal Supremo el que, en su día, determine la doctrina definitiva. Si bien es cierto que el proyecto de nueva orden ministerial relativa a transparencia bancaria aún es más claro que el anterior en lo relativo a la validez de estas cláusulas.

En todo caso, y aunque el mismo Juzgado de lo Mercantil nº 2 había dejado en suspenso la ejecución provisional de su sentencia el pasado mes de abril, al advertir el perjuicio irreparable que podía suponer la ejecución de una sentencia que no era firme y que estaba recurrida; a la espera de que se resuelva definitivamente este pleito y que la sentencia sea firme, Cajamar Caja Rural mantiene la decisión de no aplicar las llamadas cláusulas “suelo-techo” a las nuevas operaciones con garantía hipotecaria.

Programa de Educación Financiera

Cajamar Caja Rural está adherida al convenio de colaboración entre la UNACC, la CNMV y el Banco de España para el desarrollo de actuaciones en el marco del [Plan de Educación Financiera 2008-2012](#).

El objetivo del Plan es contribuir a la mejora de la cultura financiera de los ciudadanos, dotándoles de herramientas, habilidades y conocimientos para adoptar sus decisiones financieras informadas y apropiadas. Y se materializa a través de programas educativos, de la distribución y difusión de material educativo y de la organización de conferencias, seminarios, jornadas y actos.



En el marco de este programa cabe destacar el programa la Fundación Cajamar: “Educación financiera en valores, a través del cual se muestra a estudiantes de 8 a 16 años aspectos generales de la economía, los procesos económicos y financieros básicos y su repercusión en la vida diaria, todo ello con un lenguaje preciso pero cercano para favorecer la comprensión de un sector, el de la economía y las finanzas, que por complejo se muestra muchas veces lejano a la mayoría de la población.

Los monitores de estas charlas prácticas e interactivas son jubilados y prejubilados de Cajamar Caja Rural que voluntariamente se han ofrecido para desarrollar esa labor pedagógica entre los escolares. Más de 30 colegios e institutos de la Comunidad de Madrid, las provincias de Málaga, Almería y Valladolid, la Región de Murcia y la Comunidad Valenciana han acogido este programa que incorpora una doble aportación: el conocimiento de la influencia de la economía en las personas como ciudadanos y consumidores y la importancia de una cultura financiera apoyada en valores de humanidad, solidaridad y responsabilidad social.

El programa ha contado con material didáctico específico elaborado y editado conjuntamente por Fundación Cajamar y SM Ediciones bajo el título “Economía para todos” y en el se afrontan temas como “las cuentas en casa”, “consumo responsable”, “qué hacer con el dinero”, “saber de economía” y “el Mundo, tu mundo”.

La educación financiera en valores ofrece claves para la comprensión de lo que subyace en la crisis actual y su relación con una débil cultura financiera y con la pérdida de referencia de importantes valores como la cultura de ahorro, del esfuerzo o el consumo responsable, entre otros.

Programa formativo para consejos rectores de cooperativas agroalimentarias

La internacionalización, la dimensión o la profesionalización son algunas de las claves que se desgranar en los cursos formativos que la Fundación Cajamar ha desarrollado entre las principales cooperativas agroalimentarias murcianas. Este programa formativo, especialmente diseñado para los consejos rectores que dirigen cooperativas, contiene completa información, eminentemente práctica y actualizada sobre el funcionamiento interno de las sociedades cooperativas, la herramienta financiera de contabilidad y gestión interna y los retos que suponen para las cooperativas la conformación del nuevo sistema agroalimentario mundial. Después de la experiencia piloto del pasado año con la puesta en marcha de estos cursos para cooperativas andaluzas, este año se ha extendido la oferta a cooperativas de Ceutí, Jumilla, Murcia y Santomera, con la colaboración de FECOAM.

Gestión Responsable de los RRHH

La situación económica de este año 2011, no ha variado mucho respecto al año anterior, y por ello Cajamar Caja Rural continua pensando que la mayor responsabilidad de la entidad con sus empleados es la de garantizar un empleo estable.

4.624

empleados

La formación, la conciliación de la vida personal y laboral, la igualdad de oportunidades continúan siendo objetivos estratégicos para la entidad.

Porcentaje
hombres/mujeres

57/43 %

Mujeres en
puestos directivos

27,2 %

Empleados
formados

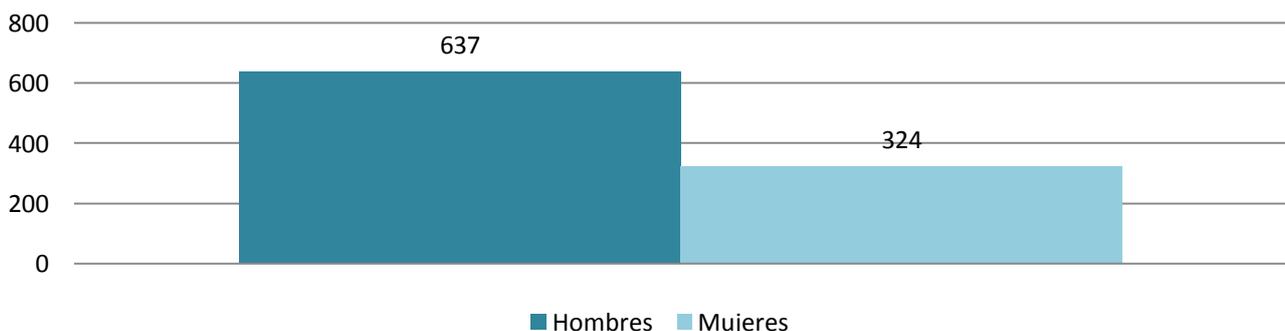
4.426

Durante 2011 se ha realizado un estudio de opinión planteado como una invitación general para toda la plantilla a expresar las opiniones y percepciones sobre la empresa. Esta invitación comportaba un carácter voluntario y garantizaba el anonimato de las respuestas.

Han respondido el cuestionario un total de 1013 empleados lo que representa una tasa de participación del 28%, que en principio puede ser considerada satisfactoria, aunque el hecho de que un 72 % no haya expresado sus opiniones deja margen para reflexionar acerca de si los resultados reflejan la opinión de la totalidad de los empleados.

En cualquier caso, los datos que se han obtenido son el reflejo de la opinión de una parte importante de la plantilla y son una buena base para desarrollar actuaciones que permitan mejorar aspectos del clima, satisfacción del personal y mantener las fortalezas que también se observan en la organización.

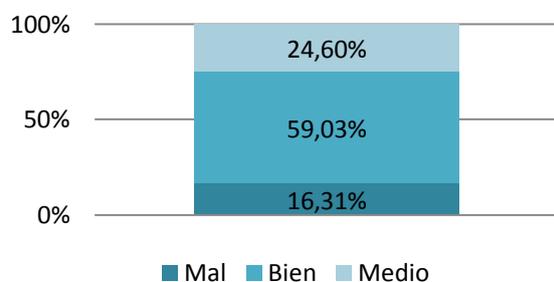
Participación



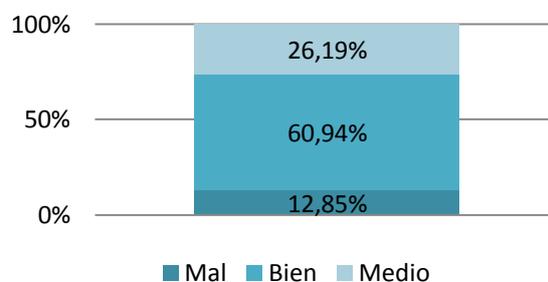
Se han analizado básicamente cinco grandes temáticas:

- **Moral:** Las diferentes facetas del clima organizacional o percepciones que los empleados tienen con la entidad
- **Responsable inmediato:** La valoración de las relaciones del empleado con su superior inmediato.
- **Habilidades:** La satisfacción de los empleados con diferentes aspectos del trabajo y de la organización, así como las posibilidades de crecimiento profesional que proporciona la entidad.
- **Identificación y compromiso:** La actitud de compromiso e identificación que el empleado siente con la Caja y la manera de hacer las cosas en Cajamar Caja Rural.
- **Estrategia de la entidad:** Las relaciones que el empleado tiene con la dirección, respecto a la comunicación/información que recibe de la alta dirección como también a las políticas y proyectos de Recursos Humanos.

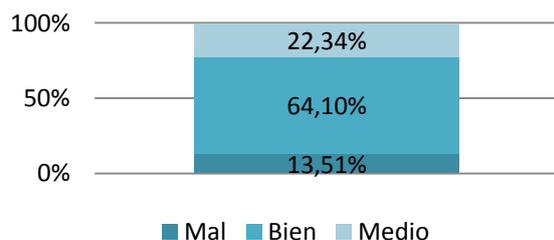
Moral



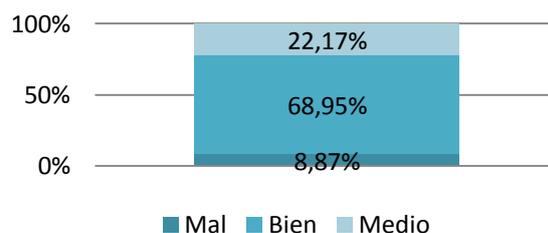
Habilidades



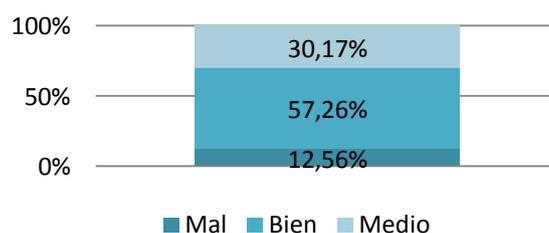
Responsable inmediato



Identificación y Compromiso



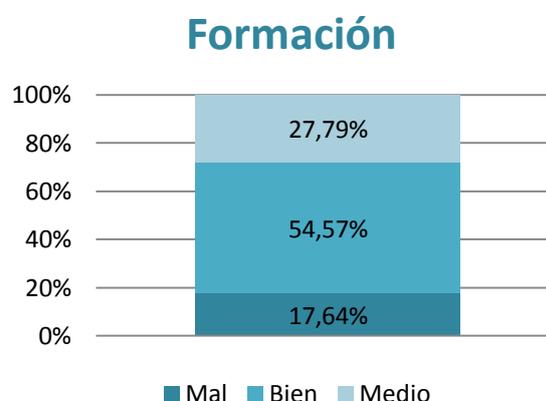
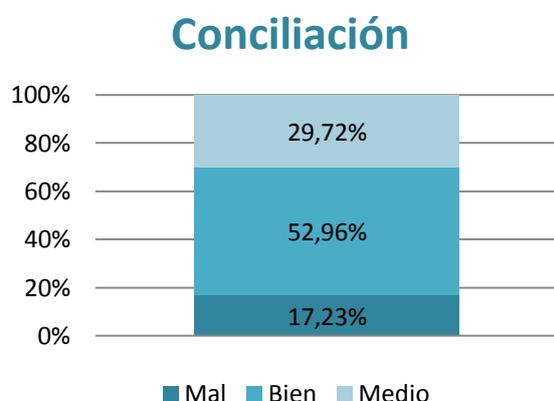
Estrategia de la Entidad



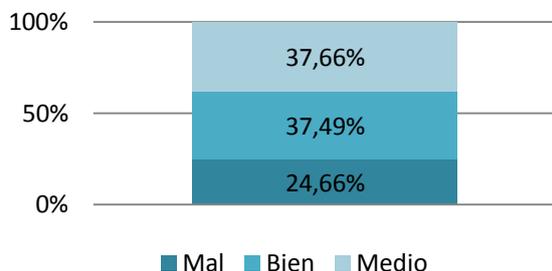
Principales conclusiones del estudio:

	Aspectos Positivos	Aspectos de estudio	Plan de acción
Moral	<p>La valoración que tienen los empleados en comparación con otras empresas.</p> <p>Satisfacción por el trabajo que se realiza y la seguridad en el empleo que ofrece la entidad.</p>	<p>La valoración de los ingresos que tiene el empleado en relación a las responsabilidades y obligaciones de su trabajo, así como los que se podrían obtener en otras entidades realizando la misma labor.</p> <p>Oportunidades para encontrar un puesto más atractivo dentro de la entidad.</p>	<p>Continuar con el rediseño de los sistemas retributivos fijos y variables.</p> <p>Continuar con los proyectos de la EFF-Desarrollo profesional-Carrera profesional.</p> <p>Mejorar la percepción de los salarios.</p>
Habilidades	<p>Sentimiento de realización personal.</p> <p>Puesta en práctica de conocimientos y experiencia.</p>	Oportunidades que ofrece la entidad para el desarrollo personal.	Continuación con los estudios de clima y con las evaluaciones del desempeño.
Responsable inmediato	Eficacia de la oficina, valoración positiva de la capacidad, la responsabilidad y del trabajo que hace el responsable inmediato.	<p>Falta de conocimiento de los criterios que siguen los responsables para las evaluaciones de desempeño.</p> <p>Insatisfacción con los resultados de la última evaluación del desempeño.</p>	<p>Publicitar las preguntas que se realizan para evaluar cada competencia/conocimiento.</p> <p>Ofrecer más información a los evaluados.</p> <p>Formar a los evaluadores.</p>
Identificación y compromiso	Se valora positivamente la oficina de pertenencia en cuanto a resultados, productos y servicios, así como el trabajo de colaboración con los compañeros.	No se entiende muy bien cómo se mide la calidad de servicio de la oficina a la que se pertenece.	<p>Identificar las condiciones de "buen servicio".</p> <p>Establecer indicadores del servicio recibido "Calidad"</p>
Estrategia de la Entidad	<p>El trabajo que realiza el superior al responsable inmediato.</p> <p>La forma en que la entidad está afrontando los obstáculos y problemas creados por los cambios en el entorno de negocio.</p>	Ante decisiones que puedan considerarse erróneas, plantear la situación a un nivel más alto de la dirección no conduce a una resolución más justa.	Pendiente de determinar

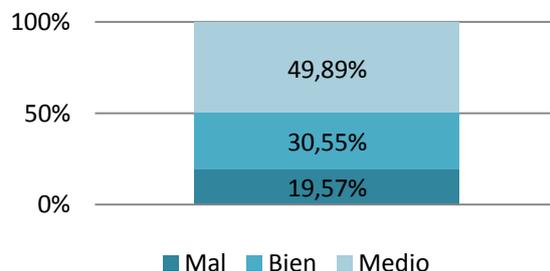
Otras cuestiones analizadas:



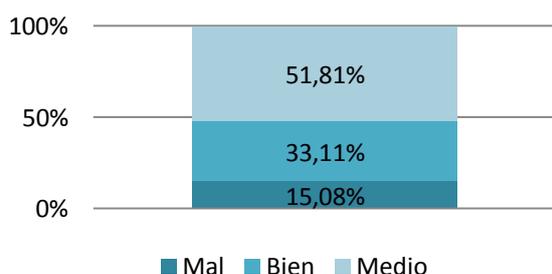
Orientación para el desarrollo profesional



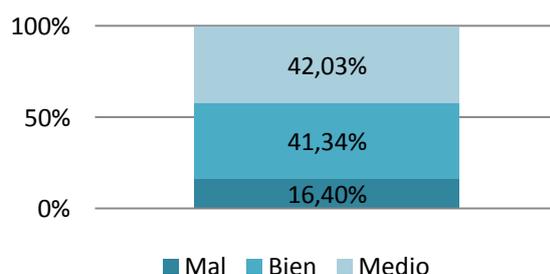
Conocimiento del Plan Integral de Desarrollo



Conocimiento del Plan de Movilidad



Conocimiento sobre sistema compensación



Acciones a desarrollar sobre las debilidades identificadas:

	Debilidades identificadas	Plan de acción
Formación	Aunque un 54% está satisfecho con la formación que recibe para realizar su trabajo con eficacia, hay un % que nos demanda nuevas mejoras.	Mayor información y visualización de las acciones formativas ofertadas a través de nuestros canales de comunicación. Mayor cantidad de cursos dirigidos a un amplio número de colectivos.
Desarrollo Profesional	Insatisfacción con la orientación que se recibe para el desarrollo de la carrera profesional Desconocimiento de cómo se han establecido los resultados que se esperan del empleado Escaso conocimiento del Plan Integral de Desarrollo PIDes+	Publicación del Buzón de Desarrollo Profesional para la orientación de la carrera. Sesiones formativas sobre el Plan Integral de Desarrollo/Evaluación del Desempeño. Distribución de folletos informativos sobre los aspectos más destacables de la Evaluación de Desempeño.
Información y Comunicación	Escaso conocimiento del Plan de Formación de la entidad para este año. No se tiene un buen conocimiento del Plan de Movilidad de Cajamar	Mayor información de las acciones formativas. Presentación virtual de los aspectos claves del Plan de Movilidad mueve (t).

Como complemento al estudio de opinión se han realizado durante el mes de noviembre dos talleres de trabajo en el que han participado nueve grupos formados por 5/6 empleados cada uno, y que por su particular conocimiento del negocio y de la entidad, aportan opiniones y valoraciones sobre la actuación que se lleva a cabo desde la División de Recursos Humanos y desde la Dirección de Responsabilidad Social que permitan realizar una visión crítica y constructiva de las actividades, acciones y políticas a implementar.

Principales conclusiones del estudio

- ❖ El 100% recomendaría a Cajamar Caja Rural a otras personas como entidad en la que trabajar.
- ❖ El compromiso de la Dirección General por la estabilidad en el empleo es uno de los aspectos mejor valorados.
- ❖ El 87% han considerado que durante el año 2010 se progresaba adecuadamente.
- ❖ El 97% ha valorado positivamente las actuaciones que se vienen realizando durante el año 2011.
- ❖ El comportamiento de la entidad es calificado como íntegro, transparente, honesto y responsable, siendo merecedor de confianza.
- ❖ Como aspectos a mejorar sobresale la necesidad de una mayor información sobre los beneficios sociales, políticas de conciliación y planes de igualdad.

Bloque 1: Valoración de las actuaciones en materia de RRHH y RSC en 2010

Queda mucho camino por recorrer	Estamos progresando	Se está consiguiendo
13%	60%	27%

	Queda mucho camino por recorrer	Estamos progresando	Se está consiguiendo
Acciones encaminadas a conseguir garantizar el empleo estable en la entidad		11%	89%
Evaluación del Desempeño como herramienta de medición y mejora de las competencias, conocimientos y potencial		89%	11%
Plan de Desarrollo Profesional como principal actuación orientada a conjugar las necesidades de la entidad con los intereses profesionales de los empleados	11%	56%	33%
Acciones encaminadas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar así como a fomentar la igualdad de oportunidades	11%	89%	
Los beneficios sociales como mejora de las condiciones laborales de los empleados de la entidad	44%	34%	22%
Medidas realizadas en el ámbito de la inserción e integración social y laboral de discapacitados, así como el Plan Familia dirigido a empleados con hijos discapacitados	14%	57%	29%
Medidas tomadas para mejorar las condiciones físicas de trabajo orientadas a la prevención de riesgos y la salud laboral	11%	89%	
Canales existentes para la resolución de conflictos	22%	78%	
Acciones de voluntariado desde PROVOCA		38%	62%

Bloque 2: Valoración de las actuaciones en materia de RRHH y RSC en 2011

Muy positivo	Positivo	Negativo	Muy negativo
45%	52%	3% <small>nota 1</small>	0%

	Muy positivo	Positivo	Negativo	Muy negativo
El compromiso de la Dirección General por la estabilidad en el empleo	100%			
Realizar estudios de opinión y de clima laboral	22%	78%		
La incorporación de la autoevaluación en la Evaluación del Desempeño	44%	56%		
La formación en materia del Código de Conducta	22%	67%	11% <small>nota 1</small>	
Iniciativas desarrolladas en el escenario del Plan de Igualdad	11%	78%	11%	
La creación de nuevos espacios de comunicación y participación	37%	63%		
La sesión en la que está participando	78%	22%		

Nota 1: Este estudio se realizó antes de impartir el programa de formación sobre el código de conducta que ha sido realizado por todos los empleados durante el mes de diciembre

Bloque 3: Valoración de la confianza y sus dimensiones

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
28%	65%	7% <small>nota 2</small>	0%

	Preguntas formuladas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Integridad	¿La entidad actúa de acuerdo a su sistema de gestión ético y el código de conducta?	44%	56%		
	¿La entidad trata a los empleados de manera justa y equitativa?		78%		
	¿La entidad se preocupa por respetar y apoyar los derechos fundamentales?	67%	33%		
Transparencia	¿La entidad escucha los intereses y expectativas de sus empleados?		100%		
	¿La entidad facilita información clara y precisa a los empleados?		89%	11%	
	¿La entidad mantiene un diálogo abierto con sus empleados?		100%		
Honestidad	¿La entidad es coherente entre lo que dice y lo que hace?	22%	78%		
	¿La entidad se esfuerza por dar respuestas a los intereses y expectativas de la plantilla?		100%		
	¿La entidad ha llevado a cabo y ha cumplido lo que ha dicho en el pasado?	33%	67%		
Responsabilidad	¿La entidad involucra a los empleados en las decisiones que toma?		44%	56% <small>nota 2</small>	
	¿Sientes que merece la pena esforzarse en tu nivel de responsabilidad?	87%	13%		
	¿Recomendarías Cajamar Caja Rural a otras personas como entidad en la que trabajar?	75%	25%		

Nota 2: En las observaciones realizadas por los propios grupos de trabajo que habían manifestado estar en desacuerdo, vinculaban esta cuestión con las cuestiones estratégicas de la entidad considerándose que no les correspondía.

Selección

Cajamar Caja Rural, a diferencia de otras entidades, y a pesar de la situación económica adversa, sigue apostando por la creación de empleo, y por facilitar la realización de prácticas profesionales, dando la oportunidad a las personas en búsqueda de empleo de formar parte de la plantilla con contratos laborales estables, así como a los estudiantes de que tomen su primer contacto con el mundo financiero y adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para su futura inserción en el mundo laboral.

Prueba de ello son los múltiples procesos de selección que ha llevado a cabo la entidad en toda la geografía española, más de 25 para becas y para futuros empleados, desde Orense, Ferrol, Gijón o Lérica, hasta Almería, Murcia o Córdoba, entre otras, en los que se han convocado a casi mil candidatos, de los cuales se han entrevistado a más de 500. Además, siguiendo con su compromiso social, ha realizado procesos de selección en varias provincias para el colectivo de discapacitados, con el objetivo de integrarlos en la organización y que sigan formando parte de ella como cualquier otro empleado.

Además, también se han realizado procesos de selección de perfiles especializados, fundamentalmente para la cobertura de los puestos de dirección de las oficinas de nueva apertura en territorios de expansión, contando con candidatos con conocimiento de la zona geográfica en la que se va a abrir la oficina, por residencia y/o experiencia profesional, con la finalidad de que la oficina se “arraigue” desde el principio, y, de esta forma, pueda ofrecer a sus clientes soluciones adaptadas a las peculiaridades e idiosincrasia de su entorno.

Para el reclutamiento de candidaturas, Cajamar Caja Rural continúa apostando por las nuevas tecnologías, siendo su principal fuente de reclutamiento la propia página web de la entidad, en la cual recoge los currículum y publica todas las ofertas de empleo que ofrece en cada momento, además de seguir utilizando portales de empleo y las principales redes sociales.

Perfil de la plantilla

Número total de empleados y rotación media, desglosado por grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. No se tienen en cuenta las bajas por interinidades ni excedencias

Comunidad Autónoma	Total empleados a 31/12/11			Rotación					
	Hombres	Mujeres	Total	Nº bajas 2011			% sobre empleados de la región		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total bajas	Hombres	Mujeres	Total bajas
Andalucía	1.353	1.037	2.390	28	11	39	2,1%	1,1%	1,6%
Aragón	4	1	5						
Asturias	3	1	4						
Cantabria	3	4	7						
Castilla-La Mancha	35	27	62						
Castilla y León	237	125	362	3	3	6	1,3%	2,4%	1,7%
Cataluña	165	135	300	8	3	11	4,8%	2,2%	3,7%
Ceuta	3	4	7						
Comunidad Valenciana	173	170	343	1	1	2	0,6%	0,6%	0,6%
Galicia	3	5	8						
Islas Baleares	51	50	101	3	3	6	5,9%	6,0%	5,9%
La Rioja	2	1	3						
Madrid	102	119	221						
Melilla	4	5	9						
Murcia	542	257	799	6	11	17	1,1%	4,3%	2,1%
Navarra	1	2	3	1		1	100,0%		33,3%
Total empleados	2.681	1.943	4.624	50	32	82	1,9%	1,6%	1,8%

Desglose empleados por grupos sexo, edad y comunidad autónoma

Total empleados a 31/12/11																		
Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	10	22	32	249	432	681	531	465	996	343	90	433	220	28	248	1353	1037	2390
Aragón				1		1	2	1	3	1		1				4	1	5
Asturias				2		2	1	1	2							3	1	4
Cantabria				1	3	4	1	1	2	1		1				3	4	7
Castilla La Mancha	1	2	3	14	16	30	8	8	16	11	1	12	1		1	35	27	62
Castilla y León	2	7	9	78	89	167	79	27	106	43	1	44	35	1	36	237	125	362
Cataluña		1	1	37	56	93	53	62	115	43	10	53	32	6	38	165	135	300
Ceuta				1	2	3	1	2	3	1		1				3	4	7
Comunidad Valenciana	1	4	5	41	84	125	61	56	117	58	21	79	12	5	17	173	170	343
Galicia				1	5	6	2		2							3	5	8
Islas Baleares				20	25	45	20	20	40	9	5	14	2		2	51	50	101
La Rioja				1	1	1	1	1	1	1		1				2	1	3
Madrid		1	1	32	51	83	37	46	83	23	14	37	10	7	17	102	119	221
Melilla				2	1	3	1	4	5	1		1				4	5	9
Murcia	6	17	23	101	136	237	303	84	387	121	17	138	11	3	14	542	257	799
Navarra				1	1	1	1	1	1	1		1				1	2	3
Total empleados	20	54	74	580	902	1.482	1.101	778	1.879	657	159	816	323	50	373	2.681	1.943	4.624

Nº de bajas 2011																		
Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	1		1	3	5	8	6	3	9	4		4	14	3	17	28	11	39
Aragón																		
Asturias																		
Cantabria																		
Castilla La Mancha																		
Castilla y León		1	1	2	2	4				1		1				3	3	6
Cataluña	1		1	3	3	6	1		1				3		3	8	3	11
Ceuta																		
Comunidad Valenciana							1	1	2							1	1	2
Galicia																		
Islas Baleares		3	3	3		3										3	3	6
La Rioja																		
Madrid																		
Melilla																		
Murcia	1	4	5	2	6	8	1		1				2	1	3	6	11	17
Navarra				1		1										1		1
Total empleados	3	8	11	14	16	30	9	4	13	5	0	5	19	4	23	50	32	82

% rotación																		
Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	10%		3%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%		1%	6%	11%	7%	2%	1%	2%
Aragón																		
Asturias																		
Cantabria																		
Castilla La Mancha																		
Castilla y León		14%	11%	3%	2%	2%				2%		2%				1%	2%	2%
Cataluña			100%	8%	5%	6%	2%		1%				9%		8%	5%	2%	4%
Ceuta																		
Comunidad Valenciana							2%	2%	2%							1%	1%	1%
Galicia																		
Islas Baleares				15%		7%										6%	6%	6%
La Rioja																		
Madrid																		
Melilla																		
Murcia	17%	24%	22%	2%	4%	3%	0%		0%				18%	33%	21%	1%	4%	2%
Navarra						100%										100%		33%
Total empleados	15%	15%	15%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	6%	8%	6%	2%	2%	2%

Altas. Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. No se tienen en cuenta las altas por interinidades ni reincorporaciones

Nuevas contrataciones que continúan a 31/12/2011 69
 Nuevas contrataciones que dejan de trabajar a 31/12/2011 13
 Tasa de nuevas contrataciones que dejan de trabajar durante el periodo de reporte (año 2011) 16%
 Tasa de nuevas contrataciones que continúan a 31/12/2011 84%

Total empleados a 31/12/11																		
Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	10	22	32	249	432	681	531	465	996	343	90	433	220	28	248	1353	1037	2390
Aragón				1		1	2	1	3	1		1				4	1	5
Asturias				2		2	1	1	2							3	1	4
Cantabria				1	3	4	1	1	2	1		1			3	4	7	
Castilla La Mancha	1	2	3	14	16	30	8	8	16	11	1	12	1	1	2	35	27	62
Castilla y León	2	7	9	78	89	167	79	27	106	43	1	44	35	1	36	237	125	362
Cataluña		1	1	37	56	93	53	62	115	43	10	53	32	6	38	165	135	300
Ceuta				1	2	3	1	2	3	1		1			3	4	7	
Comunidad Valenciana	1	4	5	41	84	125	61	56	117	58	21	79	12	5	17	173	170	343
Galicia				1	5	6	2		2						3	5	8	
Islas Baleares				20	25	45	20	20	40	9	5	14	2		2	51	50	101
La Rioja					1	1	1		1	1		1			2	1	3	
Madrid		1	1	32	51	83	37	46	83	23	14	37	10	7	17	102	119	221
Melilla				2	1	3	1	4	5	1		1			4	5	9	
Murcia	6	17	23	101	136	237	303	84	387	121	17	138	11	3	14	542	257	799
Navarra					1	1		1	1	1		1			1	2	3	
Total empleados	20	54	74	580	902	1.482	1.101	778	1.879	657	159	816	323	50	373	2.681	1.943	4.624

Nº de altas 2011																		
Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	2	6	8	8	16	24	4		4						14	22	36	
Aragón																		
Asturias				1		1									1		1	
Cantabria																		
Castilla La Mancha					1	1	1		1		1				1	1	2	
Castilla y León	2	2	4	2	7	9	1		1						5	9	14	
Cataluña		1	1	1	1	2									1	2	3	
Ceuta																		
Comunidad Valenciana																		
Galicia					1	1										1	1	
Islas Baleares																		
La Rioja																		
Madrid																		
Mejilla																		
Murcia	2	4	6	7	10	17	1		1						10	14	24	
Navarra					1	1										1	1	
Total empleados	6	13	19	19	37	56	7	0	7	0	0	0	0	0	32	50	82	

% altas sobre total empleados																		
Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	20%	27%	25%	3%	4%	4%	1%		0%						1%	2%	2%	
Aragón																		
Asturias				50%		50%									33%		25%	
Cantabria																		
Castilla La Mancha					6%	3%	13%		6%						3%	4%	3%	
Castilla y León	100%	29%	44%	3%	8%	5%	1%		1%						2%	7%	4%	
Cataluña		100%	100%	3%	2%	2%									1%	1%	1%	
Ceuta																		
Comunidad Valenciana																		
Galicia					20%	17%										20%	13%	
Islas Baleares																		
La Rioja																		
Madrid																		
Mejilla																		
Murcia	33%	24%	26%	7%	7%	7%	0%		0%						2%	5%	3%	
Navarra					100%	100%										50%	33%	
Total empleados	30%	24%	26%	3%	4%	4%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	2%	

Responsabilidad Social Corporativa

Nuevas contrataciones que continúan a 31/12/2011

Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	2	6	8	8	14	22	4		4						14	20	34	
Aragón																		
Asturias				1		1									1		1	
Cantabria																		
Castilla La Mancha					1	1	1		1		1				1	1	2	
Castilla y León	2	1	3	2	6	8	1		1		1				5	7	12	
Cataluña		1	1		1	1										2	2	
Ceuta																		
Comunidad Valenciana																		
Galicia					1	1										1	1	
Islas Baleares																		
La Rioja																		
Madrid																		
Mejilla																		
Murcia	1	1	2	7	6	13	1		1						9	7	16	
Navarra					1	1										1	1	
Total empleados	5	9	14	18	30	48	7	0	7	0	0	0	0	0	30	39	69	

Tasa nuevas contrataciones que continúan a 31/12/2011

Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	100%	100%	100%	100%	88%	92%	100%		100%						100%	91%	94%	
Aragón																		
Asturias				100%		100%									100%		100%	
Cantabria																		
Castilla La Mancha					100%	100%	100%		100%		100%				100%	100%	100%	
Castilla y León	100%	50%	75%	100%	86%	89%	100%		100%						100%	78%	86%	
Cataluña		100%	100%		100%	50%										100%	67%	
Ceuta																		
Comunidad Valenciana																		
Galicia					100%	100%										100%	100%	
Islas Baleares																		
La Rioja																		
Madrid																		
Mejilla																		
Murcia	50%	25%	33%	100%	60%	76%	100%		100%						90%	50%	67%	
Navarra					100%	100%										100%	100%	
Total empleados	83%	69%	74%	95%	81%	86%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	94%	78%	84%	

Nuevas contrataciones que dejan de trabajar a 31/12/2011

Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía					2	2										2	2	
Aragón																		
Asturias																		
Cantabria																		
Castilla La Mancha																		
Castilla y León		1	1		1	1										2	2	
Cataluña				1		1									1		1	
Ceuta																		
Comunidad Valenciana																		
Galicia																		
Islas Baleares																		
La Rioja																		
Madrid																		
Mejilla																		
Murcia	1	3	4		4	4									1	7	8	
Navarra																		
Total empleados	1	4	5	1	7	8	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11	13	

Tasa nuevas contrataciones que dejan de trabajar a 31/12/2011

Comunidad Autónoma	Hasta 25 años			De 26 a 35 años			De 36 a 45 años			De 46 a 55 años			> 55 años			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía					13%	8%										9%	6%	
Aragón																		
Asturias																		
Cantabria																		
Castilla La Mancha																		
Castilla y León		50%	25%		14%	11%										22%	14%	
Cataluña				100%		50%									100%		33%	
Ceuta																		
Comunidad Valenciana																		
Galicia																		
Islas Baleares																		
La Rioja																		
Madrid																		
Mejilla																		
Murcia	50%	75%	67%		40%	24%									10%	50%	33%	
Navarra																		
Total empleados	17%	31%	26%	5%	19%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	22%	16%	

Desglose por jornada y comunidad autónoma

Comunidad Autónoma	Jornada completa			Jornada reducida			Total Empleados
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Andalucía	1.231	992	2.223	122	45	167	2.390
Aragón	4		4		1	1	5
Asturias	3	1	4			0	4
Cantabria	3	4	7			0	7
Castilla-La Mancha	35	25	60		2	2	62
Castilla y León	220	124	344	17	1	18	362
Cataluña	146	124	270	19	11	30	300
Ceuta	3	4	7			0	7
Comunidad Valenciana	167	163	330	6	7	13	343
Galicia	3	5	8			0	8
Islas Baleares	51	48	99		2	2	101
La Rioja	2	1	3			0	3
Madrid	95	114	209	7	5	12	221
Melilla	4	5	9			0	9
Murcia	536	249	785	6	8	14	799
Navarra	1	2	3			0	3
Total empleados	2.504	1.861	4.365	177	82	259	4.624

Desglose por tipo de contrato y comunidad autónoma

Comunidad Autónoma	Contrato fijo			Contrato temporal			Total Empleados
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Andalucía	1.334	998	2.332	19	39	58	2.390
Aragón	4	1	5			0	5
Asturias	2	1	3	1		1	4
Cantabria	3	4	7			0	7
Castilla-La Mancha	34	22	56	1	5	6	62
Castilla y León	232	112	344	5	13	18	362
Cataluña	165	131	296		4	4	300
Ceuta	3	4	7			0	7
Comunidad Valenciana	172	163	335	1	7	8	343
Galicia	3	3	6		2	2	8
Islas Baleares	51	50	101			0	101
La Rioja	2	1	3			0	3
Madrid	102	119	221			0	221
Melilla	4	5	9			0	9
Murcia	527	236	763	15	21	36	799
Navarra	1	1	2		1	1	3
Total empleados	2.639	1.851	4.490	42	92	134	4.624

Formación

Como en años anteriores Cajamar Caja Rural continúa apostando por la formación de sus trabajadores y para ello ha invertido un gran esfuerzo tanto personal como presupuestario.

A fecha 31/12/2011 el número de personas distintas que han realizado formación han sido de 4.426 empleados representando un 90,71% del total de la plantilla, siendo las horas de formación empleado y año de 62,53 horas.

Durante el 2011 se ha continuado trabajando en la conciliación de la vida laboral y personal, incrementándose las horas en formación realizadas en modalidad e-learning. A fecha 31/12/11 se han realizado el 73,71% de las horas de formación en esta modalidad. Incrementándose un 10% con respecto al año anterior.

Así mismo, Cajamar Caja Rural realizó diversas acciones formativas dirigidas a mejorar las habilidades necesarias para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, entre las que podemos destacar: trabajo en equipo, técnicas de venta, liderazgo.

Para el año 2011 la entidad ha dispuesto de un crédito para gastar en formación para sus trabajadores de 516.062,14 €. Este crédito se ha agotado con la realización de acciones formativas a 222 grupos con un total de 4.968 alumnos. La bonificación de dicho importe se ha realizado a través de los seguros sociales que se presentan a lo largo del año, aplicándose una bonificación en el pago de los mismos por el total de crédito concedido.

	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Número de participantes en programas de formación	3.600	3.916	4.426
Gasto de formación sobre los beneficios después de impuestos	3,23 %	2,92 %	5,05 %

	Administrativos	Directivos	Ejecutivos	Total
Nº total de horas de formación	97.520,61	74.965,57	98.650,28	272.136,46
Nº medio horas de formación al año por empleado	58,78	64,07	60,41	60,77

	Hombre	Mujer	total
Nº total de horas formación por género	149.495,30	121.641,16	271.136,46
Nº medio de horas de formación al año por empleado desglosado por género	59,54	62,35	60,77

Destacar que se han recibido un total de 30.036 encuestas de empleados que han asistido a alguna acción formativa, obteniendo una valoración media de 7,85 sobre 10 en el apartado de calificación global. (Las valoraciones tienen un carácter anónimo).

Además de las acciones formativas realizadas para todos los empleados de Cajamar Caja Rural, se ha continuado con la formación a los miembros del Grupo Cooperativo Cajamar.

Escuela de Formación Financiera

Desde que en 2010 se creara la Escuela de Formación Financiera se han certificado un total de 1.551 empleados a fecha 31 de diciembre, un 33,5% de la plantilla.

Los objetivos de la Escuela de Formación Financiera son elevar la formación financiera de los empleados de Cajamar Caja Rural y garantizar el mejor asesoramiento a nuestros clientes a través de profesionales mejor cualificados.

La Escuela está compuesta de tres niveles: Básico, Medio y Alto. En cada nivel se obtiene una acreditación específica:

- El Nivel Básico faculta al empleado para comercializar productos con poco riesgo.
- El Nivel Medio faculta al empleado para realizar la ejecución y comercialización de productos con riesgos y complejos.
- Por último, la acreditación en el Nivel Alto permite al empleado realizar recomendaciones personalizadas a clientes (asesoramiento).

Estas certificaciones no son permanentes, los empleados deben volver a certificarse cada 2 años, comenzando el primer proceso en 2012.

Durante el año 2011, la Escuela de Formación Financiera ha organizado diferentes conferencias dirigidas a los empleados certificados en la Escuela. Todas ellas orientadas a la actualización y especialización en temas de actualidad relacionados con nuestro negocio, e impartidas por profesionales y gestoras de reconocido prestigio.

Posteriormente, todas estas conferencias se han ofrecido en modalidad e-learning al resto de compañeros certificados de otras Direcciones Territoriales/Dirección Regional.

Formación sobre normativa

Los cursos de normativa se ajustan a las exigencias de los organismos que regulan aspectos de uso cotidiano en nuestro quehacer; estos organismos son el Banco de España, Agencia de Protección de datos, Inspección de la Seguridad Social, Dirección General de Seguros. Se mantienen los ciclos formativos ya establecidos de años anteriores en los que se regula la formación de toda la plantilla por trienios, esto permite anticipar y gestionar la formación en estos temas de una manera más racional y acorde a nuestras necesidades.

<u>Curso</u>	Año 2011			
	Directivos	Porcentaje	No directivos	Porcentaje
LOPD	530	45,30%	975	29,62%
PBC y FT	239	20,43%	1485	45,11%
PRL	248	21,20%	934	28,37%
Abuso de mercado	55	4,70%	377	11,45%

Este año se ha asumido la formación en temas de normativa del Grupo Cooperativo Cajamar, incorporándose a nuestro plan de formación, siguiendo calendarios paralelos al de Cajamar Caja Rural.

Por otro lado los nuevos empleados reciben formación durante el primer mes en Prevención de Riesgos Laborales, Prevención de Blanqueo de Capitales, LOPD y Abuso de Mercado.

Formación sobre el Código de Conducta de Cajamar Caja Rural

Durante el año 2011 se ha diseñado un nuevo programa de formación sobre el Código de Conducta de Cajamar Caja Rural que ha empezado a ser impartido durante el pasado mes de diciembre.

Hasta la fecha han participado 364 empleados, estando previsto que este programa de formación sea realizado por el resto de los empleados durante el año 2012

Formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con los Derechos Humanos

En el año 2010 se elaboró una Guía sobre los Derechos Humanos que fue compartida con toda la plantilla y se encuentra publicada en la intranet para que todos los empleados puedan consultarla.

Durante el año 2011 se ha iniciado el diseño de un programa de formación en el ámbito de los Derechos Humanos estando previsto que sea impartido a todos los empleados de la entidad durante el año 2012

Por otro lado, el 100% del personal de seguridad está acreditado por el Ministerio del Interior para poder ejercer dicha profesión, siendo éste último quien garantiza la formación, requisitos, calidad y fórmulas de contratación de este tipo de profesionales y servicios.

Formación de los empleados en materia de RSC

Durante este año se ha continuado con las jornadas de formación en el ámbito de la RSC que se iniciaron en 2010 y que están centradas en los siguientes aspectos: sistema ético; buen gobierno corporativo; código de conducta; responsabilidad social; acción social y sensibilización ambiental. Han asistido 51 personas que se suman a los 110 que recibieron esta formación durante el año 2010.

Nuevas ediciones de los programas de formación PFB y PFA

Los Programas de Formación Básico (PFB), Avanzado (PFA) y Programa de Formación de SS. CC. (PF SSCC), tienen como objetivo general dar a conocer los principios del negocio bancario, con una aplicación práctica en nuestra entidad y enfocado a la comercialización de nuestros productos y servicios. En esta ocasión han participado más de 400 empleados

Escuela de verano

Con el eslogan “Nunca se termina de aprender” surge un nuevo proyecto de Formación: “la Escuela de Verano”, que tiene como objetivo ayudar en la formación, adaptándonos al tiempo libre de los empleados y acercando una formación complementaria que nos ayudará en nuestro día a día. Este proyecto se ofrece en los meses de julio y agosto, teniendo una muy buena acogida y participación.

Casi 600 compañeros han participado de forma voluntaria en alguna de las cinco acciones formativas programadas, habiendo tenido una especial acogida el curso sobre gestión del estrés y la energía personal.

Evaluación del Desempeño y Desarrollo profesional

La Evaluación del Desempeño detecta necesidades de capacitación, descubre personas claves para la organización, revela que los colaboradores desean hacer otras cosas, encuentra a las personas que se necesitan para otra ubicación. Y, sobre todo, es el entorno perfecto para que colaborador y responsable dialoguen sobre las expectativas que el primero tiene en su desarrollo profesional y las medidas que debe adoptar el segundo para favorecerlas.

En el año 2011, por primera vez en la entidad, se han llevado a cabo 2 evaluaciones dentro del mismo año, dando de esta forma la oportunidad a los compañeros, además de evaluar la adecuación al puesto y su evolución, de establecer compromisos en la primera evaluación, y luego hacer balance de su cumplimiento en la segunda, así como de que puedan participar al menos en una de ellas. El porcentaje total de empleados evaluados ha sido del 91,35% (58,04% hombres; 41,96% mujeres)

Además, también como novedad este año, y con gran éxito entre los compañeros, se ha añadido la Autoevaluación, de forma que puede comparar la visión que tiene su responsable con la que él tiene de sí mismo, además de conocer, de primera mano, qué cuestiones se están evaluando de su desempeño. Al mismo tiempo, en este cuestionario se han incluido preguntas sobre las preferencias de líneas de trabajo a desarrollar en la entidad, puesto al que desea llegar, o el nivel de idiomas, lo que nos permite conocer cuáles son los deseos y aspiraciones de cada empleado, facilitando así las futuras acciones de selección para la cobertura de puestos internos.

Con todas estas novedades, además de otros cambios que se han realizado, como la modificación en la redacción de alguna de las preguntas, o la disminución del número de cuestiones en las evaluaciones de Servicios Centrales, se ha conseguido alcanzar el máximo número de evaluaciones realizadas (responsable-colaborador) en el menor periodo de tiempo de los últimos 3 años, casi un 90%, lo cual pone de manifiesto que cada vez hay mayor implicación en este proceso.

No obstante, se sigue trabajando en la mejora y renovación constante de la aplicación, con el objetivo de conseguir cada vez mayor información y más real sobre el desempeño de los empleados, con cuestiones cada vez más sencillas y fácilmente entendibles, que requieran el mínimo tiempo de dedicación, y que permitan poder iniciar acciones posteriores para conseguir el desarrollo/adecuación a las funciones y tareas de cada puesto.

La participación en los procesos de Evaluación y Autoevaluación nos permite y nos aporta información referente a:

- Empleados con potencial que forman nuestra 'cantera'
- Nivel de adecuación de nuestros colaboradores a los puestos que desempeñan
- Necesidades respecto a competencias y conocimientos
- Inquietudes sobre futuros puestos a ocupar y líneas de trabajo deseadas

Y, sobre todo un espacio para hacer balance de la evolución del desempeño, proporcionando más posibilidades de acceder a formación especializada, participar en proyectos, así como para compartir nuestras percepciones, de forma que se puedan establecer planes de acción o de mejora individualizados, consensuados con el responsable, el cual, además, podrá afianzar el compromiso del grupo de trabajo y aumentar su conocimiento.

Respecto a los datos obtenidos en la primera evaluación, realizada en el primer cuatrimestre del año, que aportan la información para crear la matriz del talento, han sido mejores que los de años anteriores; concretamente un 66% de los empleados está por encima de las necesidades que requiere su puesto, un 25% está adecuado y un 9% necesita ayuda para adecuarse a su puesto.

De estos resultados, se han derivado diversas acciones en colaboración directa con el área de Formación, como, por ejemplo, la invitación que se ha lanzado para participar de manera voluntaria en las acciones formativas: "Liderazgo y dirección de Personas", "Técnicas de negociación y resolución de conflictos", o "Gestión de equipos", con la finalidad de ofrecer a todos los evaluados y autoevaluados, las herramientas necesarias para que puedan mejorar/desarrollar estas competencias. Esta invitación se ha dirigido a casi 600 empleados, y está previsto continuar con más acciones.

Plan de Desarrollo	Año 2010	Año 2011
Número de participantes en programas de desarrollo	110	110
Número de empleados que han promocionado	207	199
% de empleados que han mejorado su categoría profesional	11,3%	13,32%

Con los datos de la evaluación, en función del perfil obtenido, así como de las preferencias y conocimientos mostrados por los propios empleados en la autoevaluación, se han llevado a cabo procesos de selección interna, para puestos técnicos de SS. CC., nuevos nombramientos, etc. Todo esto muestra la importancia de disponer de la información de la evaluación, ya que ha proporcionado diversas oportunidades a los compañeros de optar a otros puestos dentro de la Organización, así como de mejorar los conocimientos y competencias de nuestra entidad, consiguiendo una adaptación al puesto superior y, por extensión, un mejor desempeño en su puesto de trabajo.

Desglose por categorías profesionales (agrupaciones funciones)

Puestos	Red de Oficinas			SS.CC./DD.TT.			Total Empleados
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Directivos	947	379	1.326	184	44	228	1.554
Predirectivo	187	201	388	50	31	81	469
Técnicos	799	953	1.752	288	281	569	2.321
Otros	32	24	56	194	30	224	280
Total empleados	1.965	1.557	3.522	716	386	1.102	4.624

Destacar el proyecto CONOCE, promovido directamente por la Dirección General. Este proyecto tiene como objetivo fundamental acercar las 2 realidades de nuestra entidad: servicios centrales y red de oficinas, incorporando durante casi 1 mes a compañeros de SSCC en distintas oficinas, dándoles así la oportunidad de conocer de primera mano el negocio bancario, trabajar diariamente en relación directa con los clientes, e identificar oportunidades de mejora tanto para la operativa de las oficinas de la red como para el trabajo interno de SSCC. En total está previsto que participen en este proyecto unos 200 empleados hasta finales de 2013.

Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

	Comité de Dirección			Puestos Directivos			Resto de puestos			Total empleados														
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total												
Total empleados	13	0,5%	3	0,2%	16	0,3%	1.118	41,7%	420	21,6%	1.538	33,3%	1.550	57,8%	1.520	78,2%	3.070	66,4%	2.681	100,0%	1.943	100,0%	4.624	100,0%
Extranjeros							1	0,0%	3	0,2%	4	0,1%	4	0,1%	19	1,0%	23	0,5%	5	0,2%	22	1,1%	27	0,6%
Minusválidos							15	0,6%			15	0,3%	47	1,8%	28	1,4%	75	1,6%	62	2,3%	28	1,4%	90	1,9%
Grupos de Edad	13	0,5%	3	0,2%	16	0,3%	1.118	41,7%	420	21,6%	1.538	33,3%	1.550	57,8%	1.520	78,2%	3.070	66,4%	2.681	100,0%	1.943	100,0%	4.624	100,0%
Hasta 25 años									3	0,2%	3	0,1%	20	0,7%	51	2,6%	71	1,5%	20	0,7%	54	2,8%	74	1,6%
De 26 a 35 años							173	6,5%	137	7,1%	310	6,7%	407	15,2%	765	39,4%	1.172	25,3%	580	21,6%	902	46,4%	1.482	32,1%
De 36 a 45 años	5	0,2%	3	0,2%	8	0,2%	574	21,4%	231	11,9%	805	17,4%	522	19,5%	544	28,0%	1.066	23,1%	1.101	41,1%	778	40,0%	1.879	40,6%
De 46 a 55 años	6	0,2%			6	0,1%	312	11,6%	46	2,4%	358	7,7%	339	12,6%	113	5,8%	452	9,8%	657	24,5%	159	8,2%	816	17,6%
> 55 años	2	0,1%			2	0,0%	59	2,2%	3	0,2%	62	1,3%	262	9,8%	47	2,4%	309	6,7%	323	12,0%	50	2,6%	373	8,1%

Remuneración y beneficios sociales

La política de remuneración de Cajamar Caja Rural para un empleado que ingresa en la organización en la escala más baja supone 2,27 veces el salario mínimo Interprofesional, y la retribución tanto de convenio como de sistemas retributivos es independiente del género, no existiendo distinción alguna entre hombres y mujeres

Más allá de las coberturas sociales obligatorias la entidad ha establecido un sistema de compensación salarial de gran importancia para sus empleados en el que se ha elaborado un gran abanico de condiciones que se ha visto ampliado con el acuerdo con los representantes sindicales firmado el pasado mes de diciembre y que recoge los siguientes aspectos:

Flexibilidad horaria

El acuerdo permite que la entrada y la salida se retrase o adelante entre 30 minutos y hora media, previa solicitud y por razones de conciliación familiar y laboral. El tramo horario que se puede elegir comienza a las 7 de la mañana y concluye a las 17 horas, permitiendo unir la jornada de la tarde del jueves en aquellos casos en los que el horario de salida se lleva a las 16:30 horas. El cambio de horario será anual, renovable, aunque podrá disfrutarse por un periodo mínimo de tres meses. Los motivos para aplicar esta flexibilidad pueden ser:

- ❖ Cuidado de familiares dependientes
- ❖ Enfermedad de familiares de primer grado y afinidad
- ❖ Hijos menores de 12 años
- ❖ Embarazo o situación de riesgo

Este acuerdo, suscrito entre la entidad y las secciones sindicales, incluye además la supresión paulatina del trabajo de los jueves por la tarde en invierno hasta llegar a su eliminación en el año 2014. De tal modo que en:

- ❖ 2012: Se trabajará enero (a partir de la tercera semana), febrero y diciembre.
- ❖ 2013: Sólo se trabajará enero (a partir de la tercera semana).
- ❖ 2014: No se trabajará la tarde de los jueves.

Permiso cotizado no retribuido

Se posibilita una ausencia de hasta 32 días laborables, a consumir en periodos mínimos de cinco días, previa solicitud y justificación por conciliación familiar (cuidado de hijos o padres por enfermedad o dependencia; separación o divorcio; adopción, acogida, reproducción asistida o aborto; siniestro u otras necesidades).

Ayuda de estudios

Se amplía la cuantía para los ciclos de Universidad y Formación Profesional abonando un 50% más en caso de desplazarse más de 25 kilómetros y duplicando el importe de la ayuda si se requiere de alojamiento fuera del domicilio familiar. Estas mejoras vienen a complementar un importante paquete de beneficios sociales

Cajamar Caja Rural ofrece los mismos beneficios sociales entre los empleados a jornada completa y los que desarrollan su actividad a media jornada, siempre que los mismos tengan la condición de indefinidos. En el caso de los contratos temporales, no mantienen los mismos beneficios sociales debido al tipo de contrato, no pudiendo acceder a la financiación de préstamos y al plan de pensiones del que no serán partícipes hasta no tener una antigüedad en la entidad de 2 años o haber pasado a situación de indefinidos.

Previsión Social

- ❖ Aportación anual de la entidad al Plan de Pensiones/Empleo, que instrumenta las prestaciones por jubilación, invalidez y fallecimiento (pensiones complementarias de viudedad y orfandad). La aportación anual para aportación definida del plan de pensiones a empleados consiste en la mayor de las siguientes cantidades = 100% del salario base o 37,5% de la nómina ordinaria de noviembre

A fecha 31 de diciembre del 2011 el número de partícipes es de 4.544, beneficiarios 110 el patrimonio constituido asciende a 91.737.112 euros.

- ❖ Seguro de vida: con las coberturas: fallecimiento o IPAbsoluta o gran invalidez por cualquier causa y durante la vida activa del trabajador: 22.750,15 €; fallecimiento o IPAbsoluta o gran invalidez por accidente laboral: 45.500,31 €; En caso de gran invalidez capital adicional de 75.706,14 €
- ❖ Seguro de accidentes: Capital adicional de 60.000 € para fallecimiento accidental o IPAbsoluta por accidente.
- ❖ Incapacidad temporal: Derecho a percibir el 100% del salario real durante 18 meses (enfermedad común o accidente, sea o no laboral)

Préstamos sociales y anticipos de nómina sin interés

- ❖ Anticipos de nómina sin intereses para necesidades puntuales así como anticipos de 9 mensualidades para gastos por enfermedades graves de cónyuge, hijos y demás familiares o nacimiento de hijos o adopción a devolver máximo en 6 años.
- ❖ Préstamo para adquisición de vivienda habitual o rehabilitación, sin comisión y con un interés del 75% euribor (tipo aplicable primer tramo, el resto a euribor).
- ❖ Préstamo para consumo o inversiones particulares, sin comisión y con interés del Euribor
- ❖ Cuentas de empleado con interés preferente y descubierto en cuenta igual al neto de la nómina ordinaria del mes y liquidable al 0%

Plan de Retribución Flexible

“Durante el año 2011 el beneficio fiscal para los empleados adheridos ha sido de 180.460 euros.”

Durante el año 2011 el beneficio fiscal para los empleados adheridos ha sido de 180.460 €.

El Plan de Retribución Flexible, que incluye ventajas en los seguros de salud, la adquisición de material informático y los cheques guardería, ha beneficiado durante el año 2011 a 977 compañeros. Las mejoras parten del ahorro fiscal que conlleva el permutar parte del salario por el importe contratado para estos servicios o compra de productos.

En el año 2011 el importe destinado a los productos del Plan ha ascendido a 954.250 euros y el ahorro o beneficio fiscal total para los compañeros suscritos ha sido de 180.460 euros, por la exención de IRPF. El producto más solicitado ha sido el seguro de salud, con un total de 664 empleados adheridos, que han tenido de promedio un 19.66 % de ahorro fiscal.

Un detalle de la estimación media del ahorro por producto sería la siguiente:

- 10 meses de guardería al año pueden suponer un ahorro estimado de 630,20 euros.
- 1 año de seguro médico (empleado + 2 asegurados): ahorro estimado 270 euros. Habría que añadir además el ahorro de las cuotas, ya que al ser colectivo la compañía suele mejorar el importe sobre sus tarifas ordinarias.
- Un ordenador de unos 700 euros a través de Retribución Flexible supone un ahorro estimado de 165 euros.

Guardería Cajamar



El 1 de septiembre empezó a funcionar la guardería para los empleados de Servicios Centrales.

El proyecto educativo está gestionado por Escuelas Infantiles Fantasy, cuyo método didáctico se basa en crear un ambiente cálido y tranquilo con el fin de que el niño se sienta seguro y querido, atendiendo principalmente a sus necesidades básicas en función de las distintas edades (alimentación, higiene y sueño).

Este proyecto se sustenta en 5 pilares:

- Un proyecto propio bilingüe.
- Adquisición de hábitos saludables de alimentación, higiene, sueño, orden, respeto..., basados en una rutina diaria.
- La educación en valores, creando unos pilares firmes desde una edad muy temprana.
- La relación con las familias: animando y promoviendo la educación de los pequeños en equipo (padres y colegio).
- Un programa de estimulación temprana en el que los alumnos van adquiriendo y consolidando nuevos conceptos en base a sus experiencias personales con sus compañeros.

Seguridad y salud en el trabajo

La entidad se compromete a implementar una política activa y preventiva en materia de salud y seguridad en el trabajo, respetando escrupulosamente la legislación vigente en este ámbito y apoyando a los Comités de Seguridad y Salud”.

Sin embargo, las políticas de prevención de riesgos laborales (PRL) de Cajamar Caja Rural van más allá de un mero cumplimiento formal del conjunto de deberes y obligaciones legales, integrando la misma en todos los niveles de la empresa, para fomentar una auténtica cultura de la prevención.

El servicio de prevención de riesgos laborales de la entidad da cobertura a todo el personal de la entidad, concertando con servicios de prevención de riesgos laborales ajenos todas aquellas prestaciones que, por razón de la distancia o cualquier otro motivo, no se pudieran atender por el propio departamento.

Cajamar Caja Rural, dentro de su política de PRL, adopta una serie de medidas de protección que van más allá de las que la ley prevé:

- Vulnerabilidad de las oficinas ante un atraco
- Especial atención a los afectados ante estos sucesos
- Atención a trabajadores especialmente sensibles
- Adecuación de puestos en la incorporación de IT de larga duración.
- Orientación ergonómica y sanitaria
- Atención a prejubilados y jubilados

Para ello, se han establecido una serie de protocolos de actuación ante las diversas situaciones, que la actividad propia de la entidad genera, y que se han plasmado en acuerdos con los representantes de los trabajadores.

Evaluaciones de Riesgos: El Servicio de PRL propio de Cajamar Caja Rural, tiene en marcha el ambicioso proyecto de conseguir que toda la red de oficinas tenga efectuadas las evaluaciones de riesgos laborales y los planes de emergencias con una antigüedad máxima de dos años, teniendo cumplida información los representantes de los trabajadores.

Dentro de la política de prevención de riesgos laborales se presta una especial atención a las situaciones de emergencia que pudieran producirse en las dependencias o edificios donde se desarrolla la actividad laboral.

La comunicación con los representantes de los trabajadores en relación con las actuaciones que, de las evaluaciones de riesgo laboral u otras consideraciones, se derivan es fluida; para ello se programan reuniones trimestrales, al objeto de dar solución a las incidencias que se hayan presentado.

Vigilancia de la Salud: Según el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995: “el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo”. Cajamar Caja Rural, en su afán de cumplimiento de la normativa vigente, ofrecerá la vigilancia de la salud de los trabajadores a su cargo.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Cajamar Caja Rural controla las bajas de larga duración para elaborar informes de epidemiología y eliminación de riesgos que afecten a la salud de los trabajadores y, además, está en marcha el protocolo de embarazo diseñado y vigente, que da respuesta a las indicaciones del artículo 26 de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Estudio de Factores Psicosociales

Durante 2011 se ha iniciado, el estudio de Factores Psicosociales en todas las Direcciones Territoriales de la entidad.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente planificación de la acción preventiva se ha utilizado el método CoPsoQ-istas21 que tiene validez científica contrastada y experiencias reales muy positivas. Pretende identificar y valorar los riesgos con la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, a partir de un cuestionario que ha de contestar la totalidad de la plantilla.

Para 2012 se establecerá la planificación de la acción preventiva atendiendo así todas las dimensiones psicosociales que se hayan detectado como vías de mejora y atención primaria, con objeto de reducir los riesgos psicosociales.

Formación y prevención ante el riesgo de atraco

La consideración de atraco como riesgo laboral, ha hecho que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales agregue a las evaluaciones de nuestras oficinas una valoración específica del riesgo de atraco que ha propiciado, la elaboración de un protocolo de actuación para la atención y seguimiento de los colectivos de empleados que se han visto inmersos en estas situaciones, con el objeto de minimizar las consecuencias, en ocasiones traumáticas, que de ellas se derivan para el empleado.

Actualmente se desarrolla un proceso de atención, apoyo y asistencia a los empleados que sufren un atraco, mediante intervención directa desde RRHH y asistencia por un especialista desde las mutuas de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Se ha propuesto para 2012 una formación específica para la prevención del riesgo de atraco, destinada a toda la plantilla, con objeto de reducir el riesgo más grave con el que nos enfrentamos en nuestro sector.

La formación plantea conocer las medidas de seguridad existentes así como la forma de actuar antes, durante y después de un suceso de atraco.

Estudios ergonómicos

Cajamar Caja Rural estudia y analiza los elementos físicos que conforman el espacio laboral, adecuando al medio para evitar incidencias negativas para la salud de la plantilla.

❖ Empleadas en situación de embarazo.

Según el Protocolo de prevención de riesgos en caso embarazo y lactancia, y tras recibir la comunicación de la empleada, se realiza una evaluación de puesto, adaptando el mismo a su nueva situación, proporcionando y adecuando los medios necesarios para el máximo confort en su estado. Se les informa sobre los factores de riesgos genéricos y cómo evitarlos

❖ Empleados especialmente sensibles:

La LPRL otorga protección genérica a todo trabajador y diferenciando a determinados colectivos, entre ellos los denominados especialmente sensibles. Así, su art. 25 prohíbe adscribir al sujeto a tareas cuyo desarrollo implique peligro para él o terceros debido a las características personales, estado biológico, discapacidad u otra situación transitoria durante la cual no responda a las exigencias.

Desde Prevención de Riesgos realizamos evaluaciones de puesto específicas a todos los trabajadores especialmente sensibles, aplicando las medidas correctoras en su puesto necesarias para proporcionarles el máximo confort posible en su puesto de trabajo.

Comités de Seguridad y Salud

Trimestralmente se realizan reuniones con cada uno de los quince comités de Seguridad y Salud, compuestos por representantes de la entidad y de los trabajadores (delegados de Prevención), donde se establecen mejoras e implementación de medidas en materia de seguridad y salud aplicables a toda la plantilla. Actualmente existen un total de 40 delegados de Prevención de Riesgos Laborales en Cajamar Caja Rural:

Comités de Seguridad y Salud Laboral	Representantes de la Empresa	Delegados de Prevención
Almería - Servicios Centrales	4	4
Almería - Oficinas	4	4
Alicante	2	2
Barcelona	3	3
Cádiz	2	2
Granada	2	2
Madrid	3	3
Málaga	4	4
Murcia	4	4
Valencia	2	2
Valladolid – Oficinas	3	3
Valladolid - DT Norte	2	2
Baleares	3	3
Palencia	2	2

Apoyo psicológico con motivo del terremoto de Lorca

Con motivo del terremoto ocurrido en Lorca, se ha prestado asistencia y apoyo desde el Servicio de Prevención Propio, y asistencia psicológica a empleados y familiares que han sufrido el siniestro. Se ha realizado seguimiento a cada uno de ellos, estableciendo comunicación directa y soporte asistencial.

Campaña vacunación anti-gripal

Como otros años y, en el ánimo de prevenir la aparición de cuadros gripales, tan frecuentes en las estaciones de otoño e invierno, o evitar que en caso de su aparición tomen graves consecuencias, se ha realizado la Campaña de Vacunación Antigripal para empleados y sus cónyuges.

No discriminación, igualdad de oportunidades y conciliación

La División de Recursos Humanos es la encargada de velar por el estricto cumplimiento de la Ley de Igualdad y de todas las medidas alcanzadas y establecidas en los distintos acuerdos y protocolos, al objeto de conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de los empleados y empleadas de Cajamar. El texto íntegro de la Ley 3/2007 sobre la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres se encuentra disponible en el Portal de Recursos Humanos, así como el resto de la documentación relativa a acuerdos y protocolos de la entidad en el ámbito de la conciliación. En éste sentido, el Acuerdo para la Igualdad y la Conciliación de la Vida Laboral y Personal que se suscribió con los agentes sociales en mayo de 2008 continúa vigente.

	Año 2010	Año 2011
% Mujeres directivas	24,6%	27,2%
% Hombres directivos	75,4%	72,8%

La política de compensación de Cajamar Caja Rural se fundamenta en base al nivel de responsabilidad del puesto, por lo que no realiza discriminación alguna en base al sexo, raza o cualquier motivo independiente a las necesidades y requisitos del puesto en el que se desarrolla la actividad.

Desde la división de RRHH se desarrollan de forma continuada iniciativas que guían hacia la equiparación de hombres y mujeres en el seno de la entidad. De este modo destacamos el Plan de Igualdad que se fundamenta en un buen entendimiento con las fuerzas sindicales mayoritarias y el soporte que facilita el Instituto de la Mujer, estando adheridos desde el año 2006 al Programa Óptima con el fin de seguir desarrollando e incorporando medidas, políticas e instrumentos de cara a la creación de las condiciones necesarias para la igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres. La Comisión de Igualdad constituida en su día como garante de la implantación del “plan marco” es la encargada de que se cumplan igualmente los objetivos del Plan de Igualdad. Durante el año 2011 no ha existido incidente alguno de discriminación.

Bajas maternales y permisos parentales

Sexo	Nº empleados con derecho a un permiso parental o a una baja por maternidad	Nº empleados que ejercieron el derecho al permiso parental o a la baja por maternidad
Mujeres	252	252
Hombres	129	129
Total	381	381

Nº reincorporaciones tras baja maternal o permiso paternal 2011				
Sexo	Empleados que aún no han finalizado la Maternidad/Paternidad	Empleados reincorporados justo a continuación de Maternidad/Paternidad	Empleados reincorporados después de la excedencia	Empleados en excedencia maternal
Mujeres	84	139	13	16
Hombres	10	119		
Total	94	258	13	16

Nº empleados que se reincorporaron al trabajo finalizado permiso paternal o baja maternal y continúan en la empresa 12 meses después			
Sexo	Maternidades /Paternidades 2010	Reincorporados	Reincorporados que continúan en la empresa 12 meses después
Mujeres	128	126	126
Hombres	136	134	133
Total	264	260	259

Tasa de retorno al trabajo, desglosado por género 2011			
Sexo	Reincorporados 2011	Maternidades /Paternidades 2011	Tasa de Retorno
Mujeres	152	252	0,60
Hombres	119	129	0,92
Total	271	381	0,71

Tasa de retención, desglosado por género 2011			
Sexo	Reincorporados que continúan en la empresa 12 meses después	Maternidades /Paternidades 2010	Tasa de Retención
Mujeres	126	128	0,98
Hombres	133	136	0,98
Total	259	264	0,98

Movilidad

En el caso de producirse un desplazamiento con una duración superior a tres meses, el preaviso no es inferior a cinco días laborables. Además, en el caso que se produzca un traslado o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo el preaviso no puede ser inferior a 30 días.

Plan Familia

Cajamar Caja Rural ha asumido junto a la Fundación Adecco un compromiso para apoyar la integración laboral de las personas con discapacidad y para potenciar la puesta en marcha de diferentes iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa. Como resultado de este acuerdo de colaboración, desde 2009 hemos puesto en marcha el Plan Familia para ayudar a nuestros familiares con discapacidad.



El Plan Familia, está dirigido a empleados con hijos discapacitados con una minusvalía certificada igual o superior al 33 %, con el objetivo de ayudar a la inserción e integración social y laboral de los mismos, así como a la mejora de la calidad de vida de sus hijos, aportando medios y recursos tanto materiales como humanos.

Actualmente 21 empleados se están beneficiando del Plan Familia.

Cajamar Caja Rural cumple la ley sobre la integración social de minusválidos y sigue contratando a personas con minusvalía ya que la oferta laboral de la entidad reitera cada año procesos de selección que contribuyen a crear empleo y a la integración de personas con discapacidad gracias a su convicción y vocación para conseguir los objetivos establecidos.

Gestión de la Diversidad



Cajamar, Caja Rural ha firmado el Charter para la Diversidad promovido por la Fundación Diversidad y avalada por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad.

El Charter para la Diversidad es un compromiso voluntario que se adquiere a favor de la diversidad, la igualdad y la no discriminación, por lo que las empresas que se adhieren deben respetar sus principios y contribuir a su implantación. [Fundación Diversidad](#)

Absentismo y conflictividad laboral

En Cajamar Caja Rural hay una preocupación constante por el absentismo como termómetro del bienestar, de la motivación y de la productividad de la plantilla. Mediante la gestión global de Recursos Humanos y muy especialmente con las políticas activas de Prevención de Riesgos Laborales y las medidas de Conciliación se pretende establecer un entorno de trabajo saludable en todos los sentidos que minimice el absentismo y

favorezca el buen clima laboral. La información correspondiente al 2011 refleja los siguientes datos (calculados según los criterios del GRI):

Sexo	Índice de accidentes	Índice de días perdidos	Índice de absentismo	Índice de enfermedades profesionales
Mujeres	0,01	0,06	11,04	0
Hombres	0,01	0,09	7,55	0
Total	0,01	0,07	9,02	0

Nota: El tratamiento de este indicador no ha sido contemplado por comunidades autónomas toda vez que el desglose no ha sido considerado como un dato relevante. Por ello los datos corresponden al conjunto del territorio español.

Finalmente, ha habido 1 reclamaciones internas elevadas al Comité de Derechos Esenciales, adoptando en todos los casos por decisión unánime el mencionado Comité que no observaron circunstancias objetivas y/o indicios para considerar vulnerado ningún derecho esencial.

Libertad de asociación: representación sindical y resolución de conflictos

En Cajamar Caja Rural mantenemos un canal de comunicación constante y adecuado con la representación sindical, ya que los temas más importantes a tratar se encuentran en los acuerdos llevados a cabo entre la entidad y la representación sindical.

Realizamos una interlocución constante con los representantes de los trabajadores en las diferentes mesas de negociación, basándonos en nuestros convenios con el fin de mejorar los intereses económicos y sociales de todos nuestros empleados.

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. Asimismo se mantiene actualizado nuestro sistema de comunicación interno con el fin de facilitar la información al conjunto de la plantilla de la entidad.

En la actualidad Cajamar Caja Rural dispone de 177 delegados de personal repartidos en 15 comités de empresa y delegados de personal en 18 provincias. El 100% de la plantilla están regulados por el XIX Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Cajamar Caja Rural tiene presente en todo momento el diálogo social, para la mejora de las condiciones laborales y sociales de la plantilla. Fruto de esa negociación colectiva, en 2011 se han alcanzado los siguientes acuerdos laborales:

- Acuerdo Servicios Mínimos
- Acuerdo Marco Sindical
- Acuerdo condiciones laborales y económicas de los empleados de Cajamar Caja Rural para el periodo 2012-2013
- Protocolo para la Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo

Durante el año 2011 no se ha producido situación alguna que haya puesto en riesgo los derechos de libertad de asociación y sindicación de los trabajadores, ni en la propia Cajamar Caja Rural, Sociedad Corporativa de Crédito, ni en aquellos proveedores significativos vinculados a la actividad propia de la entidad.

El punto de partida del acuerdo alcanzado entre la entidad y los representantes sindicales es la realidad económica que se atraviesa actualmente, por la que se han acordado todas las medidas posibles encaminadas a defender el mantenimiento del empleo en nuestra entidad ante cualquier coyuntura que se presente, asumiendo con responsabilidad por parte de los empleados mantener los costes salariales,

Compras Responsables

192 Proveedores se han comprometido a respetar los Principios del Pacto Mundial

Un modelo que persigue la transparencia y la no discriminación, teniendo en cuenta los impactos medioambientales y sociales, y la responsabilidad indirecta que puede generar la adquisición de bienes y servicios.

Proceso de homologación de proveedores

Cobertura Geográfica	Total	%
Internacional	27	5,70%
Nacional	102	2,53%
Regional	44	21,52%
Local	12	9,28%
Pendiente de recabar información	289	60,97%
Total	474	100,0%

El Proceso de Homologación de Proveedores tiene como finalidad establecer los niveles óptimos para asegurar que un proveedor cumpla los requerimientos de calidad e idoneidad establecidos por el Grupo Cooperativo Cajamar.

El objetivo final es la homologación de todos los proveedores de la entidad, cuyos servicios se presten de forma continuada, independientemente del importe facturado. Para alcanzar dicho objetivo iniciado durante el 2010 se establecieron dos etapas:

Para 2010: se estableció como prioridad la homologación de todos los proveedores cuyo importe facturado durante dicho periodo fuera superior a 50.000€.

Para 2011: se fijó como objetivo la homologación de los proveedores cuyo importe facturado durante el año sea superior a los 3.000 euros.

El proceso de homologación contempla por parte del proveedor los siguientes compromisos:

- ❖ Respetar con su gestión los Principios del Pacto Mundial.
- ❖ Colaborar en el cumplimiento del Código de Conducta que establece la prohibición de los empleados para realizar o recibir regalos, prebendas o comisiones, así como cualquier tipo de compensación económica derivada de su actividad en Cajamar Caja Rural o su pertenencia a la misma.
- ❖ Conservación y mejora del medioambiente (para proveedores de mantenimiento)

Asimismo se solicita la documentación a las empresas subcontratistas en materia de prevención de riesgos laborales.

Proceso de adjudicación, contratación y normalización

Es condición obligatoria que únicamente participen en la adjudicación los proveedores que previamente se hayan sometido al proceso de homologación.

La decisión final de adjudicación se toma en base a la mayor puntuación obtenida sobre las variables definidas previamente en el pliego de condiciones específicas, de forma que la adjudicación sea totalmente objetiva y equitativa para todos los aspirantes.

El proceso de contratación y normalización culmina con la presentación de toda la documentación requerida y su posterior contraste con el cumplimiento de toda la normativa legal existente.

Evolución del proceso de homologación

Estado	Año 2010	Año 2011	Observaciones
Proveedores	124	474	Total proveedores con facturación superior a 3.000 euros
En proceso	124	303	Documentación enviada al proveedor, pendiente de documentación o de análisis,
Compromiso Pacto Mundial	55	192	Proveedores que se han comprometido a respetar con su gestión los Principios del Pacto Mundial
Compromiso Medioambiente	-	67	Proveedores de mantenimiento que se han comprometido a respetar con su gestión a la conservación y mejora del medioambiente
Homologado	-	92	Proveedores que superan satisfactoriamente todo el proceso.

Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial entre los proveedores

Con la finalidad de facilitar a los proveedores y clientes cumplir con el compromiso de respetar los Principios del Pacto Mundial, Cajamar Caja Rural se ha adherido como “Entidad Amiga” a la iniciativa RSE-PYME que impulsa la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas y el Instituto de Crédito Oficial.

INICIATIVA RSE - PYME



La Iniciativa RSE-PYME responde a la necesidad de fomentar la RSE entre las pequeñas y medianas empresas a través de un proceso de aprendizaje que consiga incorporarla en la gestión de las Pymes.

Gestión Ambiental

Cajamar Caja Rural mantiene su compromiso con el entorno social, económico y medioambiental en el que interactúa. Por ello, y aunque la naturaleza propia de su actividad genere un mínimo impacto ambiental, ha adoptado un compromiso con el desarrollo sostenible dentro de su modelo de negocio que contempla no solo los impactos directos, sino también los indirectos generados a través de las consecuencias de sus actividades de financiación, la gestión de activos y la gestión de su cadena de proveedores.

Durante el año 2011 hay que considerar varios hechos relevantes que ha propiciado una serie de acciones.

De una parte, las fusiones con Caja Rural de Baleares y Caja Campo han representado un incremento del número de empleados y consecuentemente del consumo eléctrico, de agua y papel.

Además se han inaugurado varios edificios singulares que por sus dimensiones y características, también han supuesto un incremento del consumo.

Aun teniendo en cuenta ambos aspectos, Cajamar Caja Rural se propuso a primeros de año continuar con su política de ahorro y eficiencia energética fundamentada en su sistema de gestión ambiental y su [Política medioambiental](#)

Consumo de energía	Año 2010	Año 2011
Consumo de electricidad en GJ	89.578	90.403
Consumo de electricidad por empleado en GJ	21,22	19,55
Consumo de electricidad en Kwh	24.882.793	25.112.063
Consumo de electricidad por empleado en Kwh	5.895	5.431

Fuentes de energía GJ	Año 2010	Año 2011
Renovable	24.992	30.737
Cogeneración de alta eficiencia	2.060	2.170
Cogeneración	8.331	8.317
CC gas natural	24.455	19.166
Carbón	10.839	7.594
Fuel / gas	627	2.893
Nuclear	17.289	18.442
Otras	985	1.085

El consumo indirecto de energía se calcula a partir del consumo eléctrico. La distribución del consumo eléctrico se determina en función de la estructura de fuentes de energía existentes en España

Programa de ahorro y eficiencia energética

El objetivo del programa de ahorro y eficiencia energética es reducir el consumo anual de electricidad consiguiendo un ahorro energético obtenido como resultado de la regulación, reducción de horas de funcionamiento y seguridad en los apagados de iluminación y climatización.

Además, durante el año 2011 se han desarrollado las siguientes medidas:

[Control y regulación de iluminación interior](#)

De manera continuada se revisan los niveles de regulación de las pantallas de iluminación según los valores que obtenidos en las visitas preventivas que se realizan.

Actualmente en el interior de las oficinas se regula la iluminación para mantener unos 500-550 lux en plano de trabajo.

Tecnología leds en iluminación

Se están estudiando distintas soluciones técnicas, así como realizando algunas pruebas en real para la sustitución de la iluminación existente.

Se está en contacto con varios fabricantes para desarrollar una luminaria de potencia lumínica igual a la existente y con ahorro energético que permita obtener un retorno de la inversión en un plazo corto de tiempo.

Incorporación de tecnología "Inverter" en equipos centrífugos de climatización

Actualmente esta tecnología se introduce solamente cuando, por características del local, se pueden montar equipos en el exterior.

El proyecto consiste en introducir esta misma tecnología en equipos centrífugos colocados en el interior de las oficinas y que nos permita reducir entre un 20-25 % el consumo destinado a climatización, así como poder trabajar con temperaturas bajas en exterior, que a su vez nos permitan eliminar los radiadores eléctricos que se colocan de apoyo a las máquinas actuales, consiguiendo una reducción bastante significativa del consumo eléctrico.

Actualmente dos oficinas "piloto" se encuentran en pruebas con estas máquinas para ver evolución y resultados reales.

Vidrios exteriores

Se están analizando los coeficientes de reflexión, absorción y transmisión de distintos tipos de vidrio para obtener un mayor aislamiento térmico que nos permita reducir la potencia energética demandada en zonas donde la incidencia solar es muy elevada. Esta acción permitirá poder colocar máquinas de menor potencia con una reducción importante en consumo.

A continuación se recogen algunas de las medidas aplicadas en edificios singulares:

Centro de Cultura de Cajamar Caja Rural en Almería



El edificio dispone de una envolvente adecuada a la limitación de la demanda energética necesaria para alcanzar el bienestar térmico en función del clima, del uso previsto y del régimen de verano y de invierno. Las características de aislamiento e inercia, permeabilidad al aire y exposición a la radiación solar, permiten reducir el riesgo de aparición de humedades de condensación, superficiales e intersticiales que puedan perjudicar las características de la envolvente.

La edificación dispone de instalaciones de iluminación adecuadas a las necesidades de sus usuarios, al mismo tiempo que resultan eficaces energéticamente disponiendo de un sistema de control que permite ajustar el encendido a la ocupación real de la zona, así como de un sistema de regulación que optimice el aprovechamiento de la luz natural, en las zonas que reúnen unas determinadas condiciones.

Asimismo el edificio cuenta con las siguientes instalaciones:

- Monitorización de parámetros eléctricos.
- Sistema de control interior de iluminación
- Instalación en todas las luminarias interiores de lámparas de bajo consumo.
- Iluminación exterior mediante tecnología led de alta intensidad.
- Monitorización de la instalación de climatización
- Sistema de control climatización.
- Sistema utilizado en la instalación de climatización, VRV-III por zonas.
- Unidad de tratamiento de aire para aporte de aire exterior y ventilación interior. Se aprovecha el calor o frío existente en el aire de extracción del edificio, para tratar el aire exterior que se introduce en el mismo, consiguiendo una reducción importante en la potencia demandada en climatización.

- Variadores de frecuencia en UTA. (Regulación del caudal de aire en función de la comparativa de temperatura exterior e interior) Se utilizan para regular la velocidad de los ventiladores de la unidad de tratamiento del salón de actos y adaptar así el caudal de aire en función de la temperatura interior-exterior y humedad del salón.
- Recuperadores de calor en plantas. Misma funcionalidad que la UTA.

Edificio Castellana en Madrid



Para la restauración del edificio Castellana de Madrid se ha optado por soluciones orientadas al ahorro y la eficiencia energética.

Así por ejemplo, la instalación de alumbrado, se ha realizado con las marcas de última generación, con luminarias de máximo rendimiento, mínimo consumo y sin causar reflejos en puestos de trabajo.

El sistema de control de iluminación es Luxmate, hoy en día el más completo del mercado, brinda posibilidades múltiples de horarios, grupos, avería etc., además de poseer un sensor de luz, para cumplimiento del Código

Técnico de Edificación en lo referente a aportación de luz solar.

Este subsistema de iluminación, junto al de iluminación exterior del edificio (rótulos, instalación contraincendios etc.), se integran a través de pasarelas en el sistema Kieback&Peter, que es el que controla y programa la instalación de climatización directamente. Existe un cuadro de control en la sala de aire del edificio y todo ello es a su vez controlado desde los servicios centrales en Almería.

Con todo ello y los materiales utilizados, se ha conseguido un edificio de última generación.

Fomento de la videoconferencia

Durante el 2011, Cajamar Caja Rural ha continuado fomentando el uso de las nuevas tecnologías. Se ha dotado a todas las salas de reuniones de la entidad de dispositivos multimedia con el objetivo de potenciar el trabajo en grupo, evitando desplazamientos físicos para reuniones con personal tanto interno como externo.

En la misma línea también se están dotando los puestos de trabajo individuales de herramientas que favorecen la promoción de contactos desde el propio puesto de trabajo y la formación a distancia. El objetivo principal de la implantación de todas estas medidas es la optimización de costes y lograr un impacto positivo en el medioambiente gracias al uso de las nuevas tecnologías; todo ello integrado en el modelo de desarrollo sostenible de Cajamar Caja Rural.

Emisiones toneladas CO2	Año 2010	Año 2011
Avión (indirectas)	184,68	206,10
Tren (indirectas)	26,40	20,89
Coche de gasolina/gasoil / (SAP y Renting)	1.397,43	1.493,61
Electricidad	6.718,35	6.026,90
Total emisiones de CO2 (Tn.)	8.326,86	7.747,50
Total emisiones de CO2 por empleado (Tn.)	1,97	1,68

Notas: El consumo de gasoil y gas natural no se considera significativo para la actividad de la entidad, dado que utilizan sistema de aire acondicionado en todas sus oficinas. El factor de conversión de la electricidad durante el año 2010 resultó ser del 0,27 y durante el 2011 ha sido del 0,24

Instalación de autómatas en oficinas

Proyecto en el que se dotan a todas las oficinas (nuevas, reformas, traslados y cambios de imagen) de autómata para control de iluminación, climatización y señales técnicas.

Para el cálculo de ahorro solamente se han tenido en cuenta los instalados en oficinas consideradas como traslado, reformas y cambios de imagen.

En este tipo de actuaciones, se nos pueden dar dos casuísticas.

Primera casuística:

Situación Anterior: Oficinas dotadas con autómata anterior a 2008. Control por horarios, estado de alarma, etc.

Situación Actual: Sustitución del autómata por la nueva versión con regulación de iluminación interior y exterior, control por sensores, etc.

Ahorro energético: En este caso se estima dado el mayor control, realización de regulación de iluminación, etc, que la sustitución de un autómata antiguo por uno nuevo supone un incremento del 10-15% del ahorro ya obtenido con el autómata antiguo.

Segunda casuística:

Situación Anterior: Oficinas sin dotación de autómata. Maniobras realizadas por relojes e interruptores.

Situación Actual: Incorporación de autómata de nueva versión con regulación de iluminación interior y exterior, control por sensores, etc.

Ahorro energético: El porcentaje de ahorro estimado en esta situación ronda el 23 - 26 % de media de ahorro.

Aire acondicionado

Se trata de un proyecto con un campo de actuación bastante amplio. En el se incluyen varias acciones, se destacan a continuación las dos más importantes, como son:

Renovación tecnológica de máquinas de aire en oficinas existentes.

Situación Anterior: Máquinas de aire de expansión directa sin control de regulación.

Situación Actual: Máquinas de aire con sistema inverter

División de potencias instaladas.

Situación Anterior: Instalación de una única máquina de aire para aporte a toda la oficina de potencia muy elevada.

Situación Actual: Instalación de varias máquinas de menor potencia con reparto de cargas, reduciendo consumo en arranques y con posibilidad de funcionamientos independientes y por zonas.

Programa “papel cero”

Durante el año 2011, Cajamar Caja Rural realizó diferentes actuaciones con el objetivo principal de conseguir la reducción y concienciación en la utilización y consumo de papel.

Se ha proseguido con el proceso de digitalización de firmas que permite sustituir la firma manuscrita por la firma digitalizada en las diferentes operaciones diarias, con el consecuente ahorro de costes que ello conlleva. De ahí que el consumo de papel se ha ido reduciendo gracias a la digitalización puesta en marcha.

Consumo de papel	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Total de papel consumido (Tn)	383,0	378,6	375,24
Papel consumido por empleado (Kg./empleado)	92,1	89,7	81,15
Consumo de tóner (Unid)	N.D.	11.626	10.963



Cabe destacar que el papel utilizado por Cajamar Caja Rural es fabricado con papel PEFC cuya materia prima se obtiene de bosques gestionados de forma sostenible, según los criterios del PEFC y controlados según la norma.

Además se ha implantado una nueva solución PretonSaver que permite disminuir el consumo de papel, tóner y tinta, reduciendo los costes de impresión en un alto porcentaje y ser más responsables con el medio ambiente.

Algunas de las medidas con las que se pretende aumentar el ahorro de tóner y disminuir el gasto de papel hasta en un 25% han sido las siguientes:

- Reorganizar / cambiar impresoras
- Evitar la impresión de la documentación que no sea necesaria
- Utilizar las dos variantes de ahorro económica y medioambiental y concienciar a los usuarios en el uso de doble cara, varias páginas por hoja, color, etc.
- Gestión del gasto de impresión: Indicar por usuario o departamento el coste económico y medioambiental de lo que se imprime.
- Fomentar el uso de plantillas de Office poco pesadas que reduzcan el gasto.
- Forzar doble cara: en algunos documentos como el correo electrónico.

Instalación de sensores crepusculares

Actuación destinada a realizar la instalación de sensores de iluminación crepuscular en las oficinas no dotadas de autómatas para el control de iluminación de rótulos y banderolas.

Situación Anterior: Encendido y apagado por relojes horarios con ajuste manual.

Situación Actual: Encendido por sensores crepusculares, apagado de los rótulos por horario y apagado de banderolas por sensor crepuscular.

Ahorro obtenido: En el cálculo de ahorro se ha considerado que la reducción diaria media de consumo es como mínimo de 2,5 h respecto al funcionamiento por horario. Esta reducción de tiempo se justifica dado que se dependía del ajuste manual de los relojes y debido a que la mayoría el funcionamiento de los rótulos no se limitaba hasta las 0:00 a.m, permaneciendo encendidos toda la noche hasta el amanecer.

Teniendo en cuenta lo comentado, el ahorro obtenido en estos elementos sería:

Consumo ahorrado por oficina = 2,5 h x 365 días x 0,8 kW = 730 kWh/año (oficina)

Considerando que la actuación se realizó en 100 oficinas aproximadamente, el ahorro total obtenido ha sido:

Ahorro total obtenido = 730 kWh/año x 100 oficinas = 73.000 kWh/año

Consumo del agua

Durante 2011 se ha continuado trabajando en la concienciación de los empleados en cuestiones ambientales que afectan de manera directa e indirecta al desarrollo de su actividad.

Asimismo se han desarrollado diferentes campañas con el objetivo de informar y concienciar de buenas prácticas y se han llevado a cabo diferentes medidas con el fin de minimizar el consumo de agua, como la progresiva sustitución de cisternas convencionales por modelos de doble descarga y acciones para aprovechar el agua de los bidones antes de su limpieza. Con este tipo de actividades Cajamar Caja Rural pretende ser transmisora de sus valores y su preocupación por el entorno en el que realiza y desarrolla su actividad.

Consumo de agua	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Total de agua consumida (m3 acumulado año)	21.894	21.272	21.737
Agua consumida por empleado	5,27	5,03	4,70

Acciones de reciclado²

El 100% de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos generados se tratan conforme a la normativa vigente. En función de su naturaleza y volumen, se envían directamente al gestor de estos residuos, puesto que en determinados casos se almacenan hasta tener un volumen que minimice el coste del transporte antes de su envío.

Respecto al reciclado de papel se ha continuado con la política de la entidad incrementando progresivamente el porcentaje de papel reciclado sobre el total de papel consumido.

Reciclado	Año 2011
Papel (T)	263,28
Equipos eléctricos retirados (T)	53,75
Tubos fluorescentes y lámparas recicladas (unidades)	53,75453
Tóner reciclado (unidades)	10.963

Centro de Investigación Medioambiental

El área de medio ambiente y desarrollo sostenible de la Fundación Cajamar, que está ubicado en el Centro de Investigación Medioambiental, centra sus trabajos en la difusión de la cultura de la sostenibilidad, la investigación en energías renovables, el asesoramiento a instituciones y empresas, y acciones de reforestación en espacios áridos.

Durante el año 2009, el Centro de Investigación Medioambiental ha dispuesto para cultivo tradicional el terreno no destinado a ensayos. El objetivo ha sido evaluar el modo de incorporar mejoras medioambientales a esta actividad tales como el control biológico de plagas, la auditoría y el etiquetado de la Junta de Andalucía (Producción Integrada Andalucía Compromiso Verde) y un sistema propio de gestión de los residuos.

De otra parte, el programa de compostaje puesto en marcha y que se ha orientado a producir la enmienda que necesitan las plantas de la restauración ambiental, se ha nutrido de los residuos del cultivo, con lo que se

² No se utilizan materiales reciclados.

ha conseguido que la práctica totalidad de los residuos generados se haya podido procesar y consumir in situ.

Además, se ha experimentado e innovado con:

- Ensayos de cultivo intensivo de Kenaf.
- Desarrollo del Sistema de Información Geográfica ambiental.
- Creación de una enmienda a base de compost y zeolita para restauración ambiental y
- Ensayos de restauración ambiental en parcelas naturales.

Parque Natural Activo

Preocupados por fomentar actividades deportivas y valores relacionados con el cuidado del medio ambiente entre los escolares de la provincia Almería, en el mes de enero de 2010 la Fundación Cajamar, el Consejo Superior de Deportes y el ayuntamiento de Níjar iniciaron juntos un programa de actividades que, bajo el título "Parque Natural Activo", ha ofrecido diversas alternativas a los niños de entre tres y once años procedentes de nueve centros escolares de la localidad.



Desde entonces, más de 3.500 niños han disfrutado de un amplio abanico de actividades que se desarrollaron en tres espacios naturales emblemáticos dentro del Parque Natural Cabo de Gata–Níjar permitiendo que los escolares conocieran o reconocieran el entorno que rodea a su municipio, realizando actividades al aire libre y disfrutando del entorno, la convivencia y creciendo en valores dentro de su propio pueblo.

www.elfuturoesnuestro.com

Además de ser una declaración de intenciones, es el nuevo microsite de la web de la Fundación Cajamar dedicado a la sensibilización ambiental y la concienciación sobre el reto de la lucha contra la desertificación.



Esta ventana que abrimos en la web parte con la ilusión de convertirse en el punto de encuentro de aquellas personas que habitan los territorios afectados por el problema de la erosión, la aridez y el avance de la desertificación. Síntomas que no solo afligen a los habitantes del llamado cuerno de África sino a nuestro mundo cercano, ya que no menos de la tercera parte de la península está afectada en algún grado por la aridez.

Sabemos que este problema es uno de los más complejos de combatir y que afecta a zonas rurales que se han ido deprimiendo ante la falta de lluvias y de productividad de los terrenos con la consiguiente emigración de la población joven hacia zonas más productivas asociadas a la franja de la

costa.

Es aquí donde hay que focalizar los esfuerzos que no pueden orientarse sólo a restaurar la cubierta vegetal. Los habitantes de esas zonas necesitan regenerar su potencial económico, sus tradiciones y su estructura social. Para eso, cualquier ayuda que se pueda ofrecer es parte del menú que habrá que cocinar para no sólo detener el avance de la aridez sino revertir el estado medio ambiental hasta los niveles que conocieron nuestros abuelos.

La web de la Fundación Cajamar aspira a participar de ese objetivo a través de cuatro bloques diferenciados.

El primero se dedica a dar información práctica sobre aquellos aspectos de la vida cotidiana que pensamos que puedan desarrollarse en esos núcleos rurales y que puedan ayudar al bienestar o a la economía de sus pobladores.

El segundo es el equivalente a los atlas en formato digital moderno. Nos permite plasmar hasta dieciséis hojas con información de tipo geográfico y medio ambiental con la facilidad de poder ponerlas una sobre la otra, ver cómo afectan unos parámetro sobre otros y, sobre todo, poder preguntar la información que contienen esos mapas. Por ejemplo, se puede superponer el mapa de catastro con un cierto polígono y parcela sobre el de pluviometría o el de la topografía, y comprobar hasta qué punto esa parcela puede ser mejor o peor que otra para un determinado tipo de cultivo.

La tercera parte se dedica a la educación ambiental, pensando que no pocos adultos o escolares de esas zonas tendrán inquietudes de formación en estos temas para los que no encuentran soluciones fáciles. En el mundo digital que nos mueve, la mayor parte de la actividad de educación ambiental se gestiona a través de juegos de todo tipo que se realizan online.

El cuarto capítulo está focalizado en contar el día a día de la actividad que realiza el departamento de medio ambiente y lo hacemos con el formato de un blog que se actualiza casi cada día, y al que vertemos la información escrita y de imágenes sobre todos los progresos que vamos haciendo en las distintas actividades que llevamos en curso, y que incluyen la realización de compost, las campañas de formación ambiental o las repoblaciones.

Programa de educación ambiental: “Verde que te quiero , Vía Verde”

Hace un año la Fundación Cajamar y el Consorcio de la Vía Verde del Noroeste de Murcia se plantearon la idea de combinar el programa de reforestación en zonas áridas con el de la divulgación ambiental. De esta manera nació el programa “Verde que te quiero Vía Verde” que conjuga la educación ambiental y la actuación directa en el territorio por parte de los escolares participantes.



Con ello los estudiantes conocen el problema de la desertificación y trabajan su sensibilización a través de la participación activa en jornadas de campo.

Una vez preparado el convenio de colaboración y elegidos los municipios y los colegios donde desarrollar el programa, lanzamos las actividades englobadas bajo el nombre de “Verde que te quiero, Vía Verde”.

La primera parte fue divulgativa y consistió en unas jornadas didácticas impartidas en los propios colegios.

La campaña, que se repitió en primavera y en otoño a los mismos alumnos, abordó el tema fundamental de las plantas, de por qué necesitan más cuidados en las áreas semidesérticas, la diferencia entre las plantas beneficiosas, como las autóctonas, y las plantas perjudiciales, como las invasoras, y en último lugar en la forma de procesar nuestros residuos para hacer el compost con el que ayudar al crecimiento de las plantas recién trasplantadas.

A lo largo de esas jornadas, los alumnos no sólo avanzaron en el conocimiento del problema, sino en la solución que representa el modelo de restauración puesto en marcha por la Fundación Cajamar.

Compromiso con la sociedad

Desarrollo Social

[“Somos Lorca” 162.000 ejemplos de solidaridad](#)



Socios, clientes y empleados de Cajamar Caja Rural y su Fundación han movilizado más de 162.000 euros a favor de los damnificados por el terremoto de Lorca. Cajamar Caja Rural mantiene todas sus medidas de ayuda para facilitar la recuperación de la actividad profesional, minimizar los daños ocasionados a miles de familias por el impacto de seísmo y favorecer la reactivación económica del municipio.

Los fondos recaudados fueron transferidos a la Mesa Solidaria para los afectados por el terremoto de Lorca con el fin de apoyar todas las medidas a favor de las familias lorquinas que se han quedado sin vivienda.

La Mesa Solidaria es el organismo coordinador de la gestión e impulso de medidas y actuaciones para la reconstrucción de Lorca y el apoyo a los damnificados por el seísmo. Este órgano lo componen el alcalde de Lorca, el presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, representantes de la Delegación del Gobierno, de los tres grupos políticos con representación en el Ayuntamiento y la Asamblea Regional (PP, PSOE e IU), así como de Cruz Roja, Cáritas, Plataforma “Lorca, 11 de mayo”, Asociación “11 de mayo, Somos Lorca”, Asamblea Vecinal de Afectados por los terremotos de Lorca, representantes de barrios de Lorca, Consulados de Ecuador y Marruecos, Ciudadlor, además de la Oficina Económica y Presupuestaria del Ayuntamiento.

[“Abre los ojos! La pobreza también está aquí](#)

Fruto del acuerdo de colaboración firmado entre Cáritas España y la Fundación Cajamar, en el mes de mayo se puso en marcha la campaña “Abre los Ojos, Actúa”, una iniciativa con la que se pretende llamar la atención sobre la situación de pobreza y de precariedad que están viviendo muchas familias en España como consecuencia de la crisis, y que ofrece a los ciudadanos un canal de solidaridad que les permite colaborar directamente con las necesidades de esas personas.

La campaña ha estado abierta durante todo el año en todas las oficinas de Cajamar Caja Rural con el objetivo de invitar, tanto a los empleados de la entidad como a los clientes y público en general, a hacer un donativo a Cáritas Española, a su campaña “Caritas ante la Crisis”, puesta en marcha en otoño de 2008 para hacer frente a los efectos sociales de la crisis en muchas familias.

Al cierre de 2011 el panorama probablemente sea más desalentador, ya que no ha descendido la tasa de paro y hay cada día más hogares sin ingreso alguno. La Encuesta de Condiciones de Vida del INE publicaba en octubre que el 21,8% de los hogares españoles se encontraba por debajo del umbral de riesgo de pobreza. Es decir, tiene menos de 627 euros por persona al mes para subsistir.



La Red Cáritas ofrece ayuda a las personas más vulnerables a través de más de 6.000 Cáritas Parroquiales en toda España. En el año 2008 lanzó la campaña "Cáritas ante la Crisis" para hacer un llamamiento a la solidaridad de toda la sociedad ante las dificultades que atraviesan cada día más personas para garantizar muchas de sus necesidades básicas. A pesar de que Cáritas recibe algunas ayudas públicas y que ha ido incrementando el presupuesto que destina al programa de Acogida y Atención Primaria, necesita más que nunca el

apoyo de los ciudadanos que solidariamente estén en condiciones de ayudar a sus semejantes, ahora que más lo necesitan.

[Servicio de Rehabilitación funcional para personas con lesión cerebral](#)

Se calcula que entre 6 y 7 millones de personas en España presentan alguna enfermedad neurológica, de las cuales aproximadamente 1,5 millones sufren una dolencia grave, y entre 5 y 6 millones de personas padecen también enfermedades de tipo neurológico que sin poner en peligro su vida, sí conllevan repercusiones en la vida familiar, social o laboral.



La Fundación Cajamar ha querido apoyarlos colaborando con el Servicio de Rehabilitación Funcional de ASPID, que en la actualidad atiende cerca de 35 personas con lesión cerebral.

ASPID trabaja para el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad, aportando las herramientas y apoyo necesarios que les permitan alcanzar su propio proyecto de vida en plenitud.

El Servicio de Rehabilitación Funcional comprende la realización de actividades a nivel individual y grupal, en función de las características de la sintomatología y de las necesidades de las personas afectadas. Las actividades inciden en las áreas de mantenimiento y mejora física y funcional, en la rehabilitación cognitiva, el

apoyo emocional, la modificación de conductas alteradas y la integración y la integración social. La metodología del servicio comprende la fisioterapia, la terapia ocupacional y la neuropsicología.

Música, danza y teatro para personas con discapacidad

Bajo el título “Mi lema: Sin Límites” y tomando como base el arte como agente integrador y la diversidad como fuente de aprendizaje, la Asociación “Dan Zass” tiene como objetivo crear un montaje coreográfico con valor cultural que se represente a nivel nacional para que los bailarines con diversidad funcional puedan expresar sus inquietudes artísticas favoreciendo la cohesión y la inclusión social.

“Dan Zass” es un grupo de artistas y bailarines que desde el año 2004 imparte clases de danza, teatro y actividades artísticas a personas con diversidad funcional en la Comunidad de Madrid. Su base de trabajo es el enriquecimiento a través de la diversidad, haciendo hincapié en las capacidades y no en las limitaciones de los bailarines. Mantienen como eje principal de su trabajo la orientación artística, basándose en las disciplinas de la danza contemporánea, teatro gestual y trabajo de improvisación.



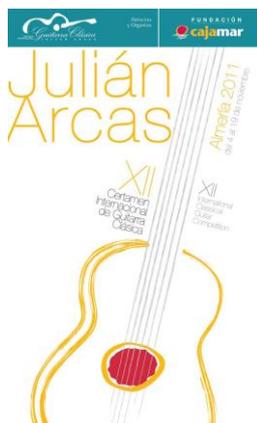
Durante cuatro años consecutivos la Fundación Cajamar ha colaborado en la financiación de la creación y estreno de tres montajes escénicos. Este año ha contribuido en la financiación de una nueva puesta en escena, una pieza titulada ‘Envueltas’, montaje que busca una mayor proyección artística.

Certamen de Ciencia y Tecnología

En 2011 se ha llevado a cabo la tercera edición del Certamen de Ciencias y Tecnología “Nautilus” en diversos municipios de Almería, encuentro que nació en 2009 con el objetivo de acercar al público la ciencia y la tecnología en sus diferentes aspectos. Está dirigido a alumnos de ESO, ESA, Bachillerato, PCPI y Ciclos Formativos de Grado Medio de los colegios e institutos de Almería. Por primera vez se realizó en el ámbito provincial y se ha consolidado como evento de la educación científica de Almería y en referente para la didáctica de las ciencias de la comunidad andaluza. La Fundación Cajamar ha apoyado todas sus ediciones.

Cultura

XII Certamen Internacional de Guitarra Clásica



Cuando Cajamar Caja Rural decidió crear un concurso de guitarra clásica, su interés era recordar el papel de Almería en la historia de este instrumento. Las sucesivas ediciones no sólo le han dado la razón sobre las bondades del proyecto. Se han sobrepasado las expectativas y hoy en día se podría afirmar que el Certamen Internacional de Guitarra Clásica “Julián Arcas” ha consolidado a Almería como un referente internacional en lo que a la guitarra clásica se conoce.

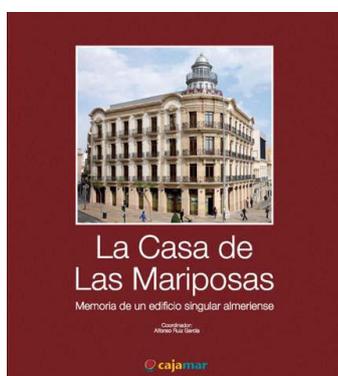
El núcleo central del Certamen “Julián Arcas” son tres concursos por edades - “Antonio de Torres”, “José Tomás” y “Julián Arcas”-, a los que acuden como peregrinos, guitarristas de todo el mundo. Desde Japón a México, pasando por media Europa. Pero el planteamiento no se circunscribe sólo a la competitividad, aunque sea internacional.

Alrededor ha florecido un rico programa cultural, que a lo largo de estos doce años ha aportado conciertos, espectáculos teatrales, ópera, publicaciones, sellos conmemorativos, máster class, exposiciones fotográficas...

VIII festival Clásicos en El Parque

La música clásica ha inundado nuevamente los veranos del Parque Natural de Cabo de Gata-Níjar con la celebración, por octavo año consecutivo, del festival "Clásicos en el Parque", del 20 al 29 de julio, con el apoyo de la Fundación Cajamar, la Delegación Provincial de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Níjar. El Festival ha sido promovido por la Asociación Cultural Clásicos en el Parque.

Centro de Cultura de Cajamar Caja Rural



En mayo de 2011 concluyó el proceso de rehabilitación y restauración de la conocida como «Casa de Las Mariposas», un edificio centenario ubicado en el mismo corazón de la ciudad de Almería, que se ha convertido en sede del nuevo Centro Institucional y Cultural de Cajamar Caja Rural. Éste ha sido el motivo de la edición de un libro con el que, además de llamar la atención sobre el indudable valor histórico y artístico del inmueble, se ha querido profundizar en la extraordinaria carga simbólica que ejerce sobre la memoria colectiva de los almerienses, como espectador privilegiado de su historia reciente.

Jornadas de "puertas abiertas"

Cientos de ciudadanos han podido conocer de primera mano el resultado del proceso de rehabilitación, reforma y restauración de la emblemática Casa de Las Mariposas a través de varias jornadas de puertas abiertas celebradas los meses de junio a diciembre, que han permitido que los almerienses hayan podido conocer de cerca la historia y evolución de este singular edificio, así como los nuevos usos y funcionalidades de sus instalaciones.



Ciclo de conferencias: la Mirada del Hombre 2011

Hace 4 años que se inició este ciclo de conferencias que ha contado ya con la presencia de personalidades de la talla de Antonio Fraguas “Forges”, Fernando Savater, Carmen Posadas, Luis A. de Villena, Eduardo Punset, Alejandro Jodorowsky, Ramón Sánchez Ocaña, Antonio Colinas o José Sacristán, abordando en sus conferencias temas como la solidaridad, la felicidad, el equilibrio, la armonía, el amor o la paz, entre otros.

El espíritu del contenido de las conferencias realizadas durante el 2011 no ha cambiado: la Fundación Cajamar busca ofrecer una mirada positiva, una herramienta en el camino de la autorrealización del ser humano a nivel personal y como elemento social, como ciudadano. Intenta ofrecer visiones que nos sirvan como instrumentos para alcanzar nuestras propias expectativas, individuales y sociales.

En “La Mirada del Hombre 2011” han participado Pilar Cernuda, Rosa María Calaf, Manuel Toharia, José Antonio Marina y Paloma Gómez Borrero.

Encuentro con el autor

A través de esta actividad la Fundación Cajamar facilita a los aficionados a la literatura la oportunidad de acercarse a escritores de reconocido prestigio, ofreciéndoles la posibilidad de conocer en primera persona al escritor invitado y profundizar en su obra de una manera distinta y directa.

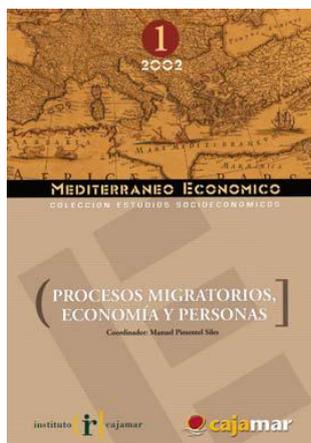
Los autores que han participado en esta iniciativa han sido Espido Freire, Alicia Giménez-Barlett, Javier Sierra y Amós Milton, que han publicado recientemente cuatro éxitos editoriales titulados respectivamente: La flor del Norte, Donde nadie te encuentre, El ángel perdido y El abogado de Indias.

Campaña de Teatro Escolar

La VII Campaña de Teatro Escolar organizada por la Fundación Cajamar en colaboración con los ayuntamientos de Murcia y Almería, tiene como objetivo impulsar una programación cultural y educativa completa para que los escolares conozcan la experiencia del teatro.

Alumnos de educación infantil, primaria, secundaria y bachillerato han podido disfrutar de estas representaciones y de las actividades paralelas de fomento de la lectura, cuentacuentos, animaciones teatrales y talleres o títeres.

Publicaciones



Mediterráneo Económico cumple diez años, y la Fundación Cajamar ha decidido editar un volumen conmemorativo del aniversario, el número 20, bajo el título de “**Balance de una década. Diez años de Mediterráneo Económico (2002-2011)**”. En esta entrega de nuestra ya consolidada publicación semestral, los coordinadores de los números anteriores vuelven sobre los temas ya tratados para dar testimonio de su evolución en esta primera década del siglo XXI, así como una aproximación tentativa a cuáles podrían ser sus aspectos más relevantes en los próximos años. Todo ello bajo la autorizada voz de los profesores Nadal y Velarde, que apadrinan el volumen.

«**El Sistema Bancario tras la Gran Recesión**», número 19 de la colección Mediterráneo Económico, trata de los retos que se le presentan a corto y medio

plazo al sector a nivel nacional e internacional. Los coordinadores han invitado a participar a un excelente elenco de especialistas y profesionales del sector que se aproximan al debate de las ideas desde diferentes atalayas, lo que sin duda enriquece el resultado final y permite al lector tener un prisma más amplio para analizar lo sucedido y, sobre todo, para definir su estrategia futura, que es el principal objetivo de esta obra.

“Análisis de la campaña hortofrutícola de la Región de Murcia”. La publicación, coordinada por el director de la Cátedra Cajamar de la Universidad Politécnica de Cartagena, Narciso Arcas Lario, pone de relieve la importancia socioeconómica, elevada competitividad y vocación exportadora del sector hortofrutícola de la Región de Murcia.

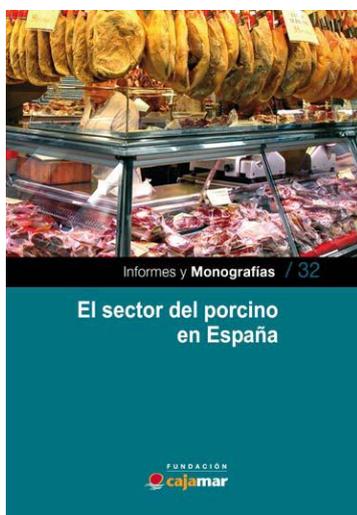
“Sistemas productivos locales agroindustriales en España”. Este monográfico de Cuadernos de Estudios Agroalimentarios está dedicado al análisis de los sistemas productivos locales de base agroindustrial que se han desarrollado en España en las últimas décadas.

“El gobierno de las cooperativas agroalimentarias. Factores de éxito”, nuevo volumen de la Colección Economía, trata el buen gobierno de las cooperativas como elemento fundamental del éxito de la relación que mantienen con sus socios y, en definitiva, de su competitividad.

“La computación en nube”, informe monográfico que muestra el estado de implantación de esta tecnología en España.

“El sector del porcino: más allá del jamón”, estudio monográfico que presenta la importancia de este sector para España.

“El control biológico en España”, monografía que presenta las exigencias derivadas de la seguridad alimentaria y la creciente sensibilización por la protección medioambiental.



Además en 2011 han sido publicados dos nuevos números de la Revista CUIDES (Cuaderno Interdisciplinar de Desarrollo Sostenible)

Red de Cátedras Cajamar

Vivimos en la era del conocimiento y de la conexión permanente. Una sociedad así, tan interconectada, precisa un alimento constante de información relevante en tiempo y forma.

Por eso, la Fundación Cajamar tiene siempre en mente que el verdadero potencial de los proyectos se obtiene cuando éstos se integran en espacios mayores, se imbrican en elementos que los terminan trascendiendo y haciendo crecer. Por eso la entidad no se conforma con fundar cátedras en diversas universidades, sino insiste en que, entre ellas, se conecten y hagan fuerza común en aquellos aspectos en los que todas coinciden.

La Red de Cátedras de la Fundación Cajamar surge como un espacio interuniversitario para el desarrollo de la formación, la investigación y la difusión conocimiento relacionado con la economía social, en especial con el cooperativismo, y la economía agroalimentaria.

Crear una red de cátedras con estos fines supone expandir institucionalmente uno de los principales e inaplazables cometidos de la entidad, es decir, seguir profundizando en los valores de la economía social y en los principios cooperativos.

Tanto la Fundación Cajamar, por su carácter fundacional, como Cajamar Caja Rural, por su naturaleza de cooperativa de crédito, presentan una vinculación muy especial con el movimiento cooperativo, y, en general, con la economía social. Por otro lado, la definición de caja rural empuja a la entidad hacia el sector agroalimentario, hasta el punto de considerar el Agro como parte sustancial de su ADN.

Tanto Cajamar Caja Rural como su Fundación tienen como principales objetivos el fomento del desarrollo local y la promoción de la economía social. Ambas organizaciones se han planteado transmitir dichos objetivos, elevados a la categoría de misión, a través de la actividad financiera de Cajamar Caja Rural, de la acción social de su Fundación, y de la investigación y formación que se desarrolla en la Red de Cátedras Cajamar.

Llevar este compromiso al ámbito universitario permite reforzar la economía social y la agroalimentación desde la investigación y desde la transferencia del conocimiento, permitiendo que nuestras empresas de economía social y cooperativas sean cada vez más competitivas en los mercados, al tiempo que hacen valer el principio fundamental de anteponer las personas al capital, combatiendo algunos de los excesos que acompañan al proceso de globalización.

En la actualidad, la Red de Cátedras Cajamar cuenta con las siguientes cátedras:

- **Cátedra Cajamar de Economía Agraria y Agroalimentación.** Universidad de Almería. Su ámbito temático se centra fundamentalmente en la investigación y transferencia de conocimiento en el marco del sector agroalimentario, un sector especialmente estratégico para el entorno territorial y económico en el que nuestra entidad ejerce su actividad financiera. Actualmente está dirigida por el catedrático Luis Fernández-Revuelta Pérez.
- **Cátedra Cajamar de Cooperativismo Agroalimentario.** Universidad Politécnica de Cartagena. Su ámbito temático se centra fundamentalmente en la investigación y transferencia de conocimiento en el marco del sector agroalimentario desde el punto de vista de la gestión cooperativa. La dirección la ostenta el profesor Narciso Arcas Lario.
- **Cátedra Cajamar de Economía Social.** Universidad Politécnica de Madrid. Su ámbito temático se centra fundamentalmente en la investigación y transferencia de conocimiento en el marco de la economía social en cualquier de sus manifestaciones, siendo su directora la profesora Enedina Calatayud Piñero.

[I Premio Cajamar de Investigación en Economía Agroalimentaria](#)

El pasado 30 de septiembre se falló la primera edición del Premio Cajamar de Investigación Agroalimentaria, en sus tres modalidades de «Mejor trabajo de investigación inédito», «Mejor tesis doctoral» y «Mejor artículo periodístico». Esta convocatoria es una iniciativa de la Cátedra Cajamar de Economía y Agroalimentación de

la Universidad de Almería, con la que pretende incentivar y reconocer la labor de los mejores especialistas y las aportaciones más novedosas desde el punto de vista teórico como técnico y aplicado.

En esta primera edición han resultado premiados los trabajos **Caracterización y análisis del impacto y los resultados de las fusiones de cooperativas en el sector agroalimentario español** (como mejor trabajo inédito de investigación) y **La adopción de tecnología en los invernaderos hortícolas mediterráneos** (como mejor tesis doctoral).

Las autoras del primero de ellos son Elena Meliá Martí y Ana María Martínez García, ambas profesoras de Economía Agraria de la Universidad Politécnica de Valencia. Por su parte, la tesis doctoral escogida fue defendida en la Universidad Politécnica de Madrid por el Doctor Ingeniero Agrónomo Felipe Medina Martín.

Asimismo, el jurado decidió otorgar un accésit al estudio 'La adopción de tecnología en los invernaderos hortícolas mediterráneos', de María del Carmen García Martínez, investigadora de la Politécnica de Valencia.

Finalmente, si bien quedó desierto el premio al artículo periodístico, el jurado ha querido hacer una mención especial a la editorial Mundiprensa, por su trayectoria como referente en el ámbito del conocimiento agroalimentario.

Premio AFA de Cooperación para la Fundación Cajamar

La Asociación de Fundaciones Andaluzas ha distinguido a la Fundación Cajamar por la labor que desarrolla en materia de cooperación internacional.

Jornadas de presentación del Pacto Mundial y de la iniciativa RSE-PYME



Durante el mes de noviembre tuvo lugar en Almería la presentación de la Red Española del Pacto Mundial.

El Pacto Mundial es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas. Su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de diez principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

La Red Española es una de las primeras plataformas mundiales de esta naturaleza y características. Se trata de una de las redes más activas y destaca por su modelo *multistakeholder* que agrupa a distintos grupos de interés: empresas, ONG, sindicatos, instituciones académicas y organismos sociales.

Durante la jornada también se presentó la iniciativa RSE-PYME, promovida por la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas y el Instituto de Crédito Oficial (ICO) y en la que Cajamar Caja Rural colabora como entidad amiga, que tiene como objetivo promocionar la responsabilidad social empresarial (RSE) entre las pequeñas y medianas empresas, incentivando la integración de ésta en la gestión del negocio. Durante el mes de diciembre también fue presentada en Valladolid y en Palma de Mallorca.

La participación en esta iniciativa proporciona gratuitamente a las pymes y a los autónomos formación en materia de RSE, apoyo en la implantación de los diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, una herramienta de gestión de la RSE para la elaboración de la memoria de sostenibilidad RSE-Pyme y asesoramiento y seguimiento individualizado en la elaboración de las memorias de sostenibilidad.

Objetivos del Milenio

Cajamar Caja Rural, a través de la Fundación Cajamar apoya la difusión de la existencia de esta iniciativa internacional para sensibilizar a la sociedad y recaudar fondos para apoyar los proyectos relacionados con los [Objetivos de Desarrollo del Milenio](#).



La Fundación Cajamar quiere contribuir a lograr las metas establecidas por Naciones Unidas para combatir los grandes males que siguen asolando a gran parte de la humanidad en el siglo XXI, como son la pobreza, el hambre, las enfermedades, la educación y la sostenibilidad medioambiental. Estos objetivos y metas, que constituyen la esencia del programa mundial, se han denominado “Objetivos de Desarrollo del Milenio” (ODM), ”, y fijan como fecha límite para su consecución el año 2015.

Consideramos que para alcanzar estas metas es necesaria la implicación del conjunto de la sociedad. Por tanto, cada año -desde el 2008 hasta el 2015-, se apoya un objetivo concreto, destinando recursos económicos, organizando la realización de actividades y proyectos, que se comunican periódicamente, y que están dirigidas a empleados, clientes y a la sociedad en general.

Para lograrlo, cada año se han establecido acuerdos de colaboración con organizaciones cuyos programas de trabajo son un claro referente para mejorar las condiciones de las personas, acorde al objetivo de que se trate:

Año	Cajamar y los Objetivos del Milenio
2008	Erradicar la pobreza extrema y el hambre – Acción contra el hambre y Unicef
2009	Lograr la enseñanza primaria universal - Entreculturas y Unicef
2010	Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer – Unicef e Intermón Oxfam
2011	Reducir la mortalidad infantil – Medicus Mundi y Unicef
2012	Mejorar la salud materna. Unicef, Manos Unidas y Fundación Vicente Ferrer
2013	Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
2014	Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
2015	Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Desde el año 2008 la Fundación Cajamar ha movilizado 780.000 euros (el 12% a través de donativos de clientes y empleados) para apoyar económicamente proyectos de cooperación internacional seleccionados en una convocatoria abierta a todas las ONG nacionales e internacionales, con sede en España, con motivo del Objetivo del Milenio de Naciones Unidas para cada año. De esta manera más de 13.000 personas se han visto beneficiadas por proyectos locales desarrollados por ONG españolas en Etiopía, India, Perú, Kenia, Mauritania, Nicaragua, Guatemala, Camerún y Costa de Marfil, entre otros países.

2011: Reducir la mortalidad infantil

La meta fijada por Naciones Unidas para este objetivo es reducir en dos terceras partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad de los niños menores de 5 años.

En el mes de mayo, la Fundación Cajamar lanzó la campaña “Cualquier cantidad suma en la vida de un niño”, como un esfuerzo más destinado a reducir la mortalidad infantil, cuarto Objetivo de Desarrollo del Milenio por el cual estamos trabajando este año.

Han sido más de 32.500 euros lo que cientos de ciudadanos han movilizado para demostrar que se puede pensar globalmente y actuar a nivel mundial. Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que colaboraron haciendo un donativo para sumar centímetros a los brazos de los pequeños que lo necesitan, y especialmente a los empleados de Cajamar Caja Rural, que nos apoyan difundiendo las iniciativas en las 1.027 sucursales del Grupo Cooperativo Cajamar.



Como nos recuerda Unicef en sus informes, la desnutrición tiene efectos devastadores y está relacionada con más de una tercera parte de las muertes de niños y niñas en los países en desarrollo: 3 millones de niños menores de 5 años mueren al año por desnutrición; 200 millones de niños menores de 5 años sufren de desnutrición; más del 90% viven en África y Asia; 6 niños mueren por desnutrición cada minuto.

Con esta campaña, Unicef podrá ofrecer alimento terapéutico para salir de la desnutrición severa a más de 2700 niños. Su vida podrá dejar de estar en peligro. La nutrición adecuada constituye un beneficio enorme.

Las personas bien alimentadas tienden a ser más saludables y productivas y a aprender con más facilidad. La buena nutrición beneficia a las familias y las comunidades, y al mundo en general.

Malaria: si tú quieres, tú puedes vencerla

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la malaria o paludismo es una enfermedad común y potencialmente mortal transmitida por los mosquitos, que actualmente afecta de forma endémica a más de 100 países. Aunque existe en Asia y América, la zona más afectada es África Subsahariana, donde se concentra el 90% de las más de 500 millones de muertes de personas que sufren Malaria aguda, el 82% en menores de 5 años.



Desde la perspectiva del desarrollo, la malaria no es sólo una enfermedad de la pobreza sino que también es una de sus causas. El paludismo o malaria es uno de los mayores obstáculos globales al desarrollo humano, es una enfermedad que ha sido olvidada durante décadas y que, en parte, es consecuencia de los actos humanos pero que, sin embargo, con los medios adecuados, se puede prevenir e incluso erradicar.

En el marco de la campaña de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la Fundación Cajamar está trabajando este año para reducir la mortalidad infantil, y por ello, de la mano de Medicusmundi, ha desarrollado una campaña “Malaria: Si tú quieres, tú puedes vencerla” para luchar contra este terrible enfermedad que provoca la muerte de dos menores de 5 años cada minuto en África.

Con esta campaña, invitamos a la ciudadanía en general a dejar de ser una simple espectadora y participar activamente en la lucha para vencer esta enfermedad, ayudando a poner una barrera real entre la vida y la muerte de muchos de estos niños gracias a las mosquiteras tratadas, que han demostrado ser de gran eficacia para evitar las picaduras del mosquito y, por lo tanto, de la transmisión de la enfermedad.

Medicmundi está luchando activamente contra la malaria a través de la iniciativa ¡Stop Malaria Now! (“¡Acaba con la Malaria ya!”), campaña que realiza con otras 9 entidades de salud y desarrollo de Alemania, Italia, Kenia, Polonia, España y Suiza desde 2008. Tiene como objetivo aumentar la conciencia social sobre la malaria como una de las mayores enfermedades relacionadas con la pobreza y causa de muerte en el África subsahariana y movilizar apoyos para incrementar los compromisos de los gobiernos europeos a nivel político, financiero y estratégico y así alcanzar el objetivo relacionado con esta enfermedad dentro de los Objetivos del Milenio

Convocatoria de ayudas 2011

Durante el año 2011 la Fundación Cajamar llevó a cabo su cuarta “Convocatoria de Ayudas Objetivos de Desarrollo del Milenio”, que estuvo abierta hasta el 30 de junio y se centró en apoyar proyectos que tuvieran como objetivo fundamental reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.

El folleto informativo de esta convocatoria, en su versión electrónica, se envió a infinidad de organizaciones sin ánimo de lucro con sede en España invitándolas a participar. Finalmente los proyectos seleccionados fueron:



Compra de vacunas contra la meningitis para niños y niñas menores de 5 años

Organización: África Arco Iris

Objetivo: Realizar una campaña de vacunación contra la meningitis para reducir la mortalidad infantil, de enfermedades tan infecciosas y mortales como ésta.

Beneficiarios: 13.250 menores de 5 años

Ámbito de realización: Costa de Marfil (África)

Resultados esperados: 13.250 vacunados contra la meningitis.

Implementación de un centro de calidad nutricional para la población infantil de las zonas colindantes a los depósitos de concentrados minerales en el distrito Callao-Cercado, (Perú)

Organización: Fundación Prolibertas

Objetivo: Contribuir a reducir la mortalidad infantil (de 0 a 5 años) y la desnutrición de niños y niñas a través del mejoramiento de la salud y el fortalecimiento de las capacidades de hombres y mujeres convirtiéndolos en protagonistas de su propio desarrollo. Contribuir a minimizar los efectos de la contaminación por plomo en la salud de los niños y niñas de las zonas colindantes a los depósitos de concentrados de minerales en el distrito del cercado del Callao a través del mejoramiento de los niveles y hábitos nutricionales de la población (especialmente de los menores) que viven en las zonas.

Ámbito de realización: Distrito Callao-Cercado, (Perú)

Beneficiarios: 500 menores de 0 a 12 años

Resultados esperados: Un Centro de Calidad Nutricional para poder brindar una atención personal de acuerdo a los fines establecidos: mejorar los niveles nutricionales-antropométricos de los niños y niñas atendidos en el Centro Nutricional según línea de Base y capacitación de padres y madres de la comunidad en la elaboración de menús saludables para sus familias. El Centro de Calidad Nutricional será gestionado de forma autónoma por parte de los líderes comunales.



A la convocatoria se presentaron 67 proyectos de más de 15 provincias. Para valorar las propuestas nos basamos en el número y tipo de beneficiarios, la utilidad social del proyecto (congruencia con el objetivo de la convocatoria y pertinencia para el colectivo al que va destinado), el planteamiento formal del mismo y que la entidad solicitante cuente con los recursos institucionales propios que permitan desarrollarlo y asegurar su continuidad.

Con ésta, se cierra la cuarta edición de esta convocatoria, que en total ha apoyado ya 12 proyectos alineados con los cuatro primeros Objetivos de Desarrollo del Milenio: combatir la pobreza extrema y el hambre, lograr que la educación primaria sea

universal, fomentar la igualdad de género y la autonomía de la mujer y reducir la mortalidad infantil en niños menores de 5 años.

Voluntariado Corporativo

La participación activa de los empleados de Cajamar Caja Rural en proyectos sociales y solidarios es la correa de transmisión entre la responsabilidad social de la entidad y el conjunto de la sociedad.

Nuestra entidad cuenta con dos instrumentos fundamentales que permiten una participación activa de los empleados en la transmisión de sus valores y aspiraciones sociales: **El Programa de Voluntariado** y el **Equipo Solidario**.

Voluntariado Corporativo

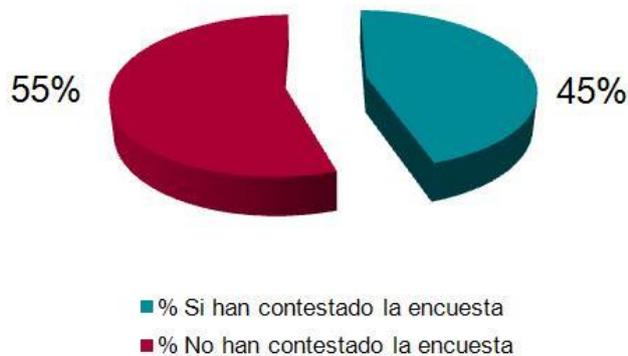


Equipo Solidario

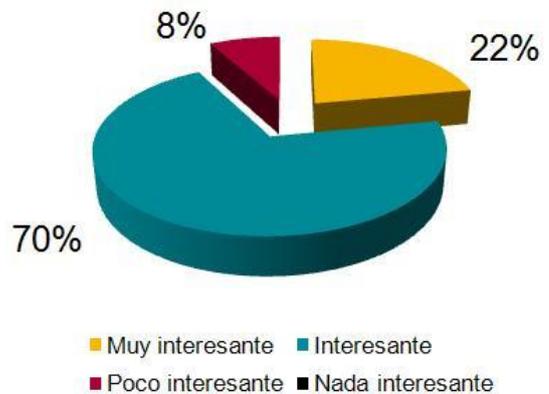


Durante el año 2011 se ha realizado un estudio orientado a conocer la opinión de los voluntarios respecto a los canales de comunicación que estaban siendo utilizados e identificar aspectos de mejora

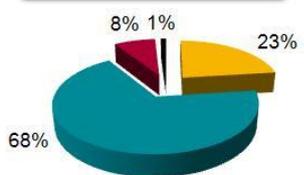
Participación



Portal de voluntariado

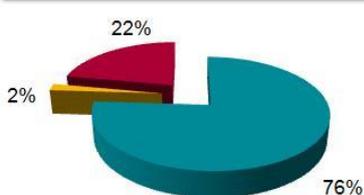


Valoración del boletín



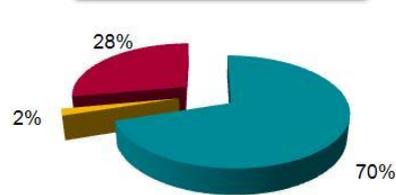
Muy interesante Interesante
Poco interesante Nada interesante

¿Voluntarios en la organización?



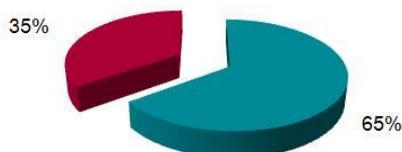
Positivamente Negativamente NS/NC

¿Necesidad de un blog?



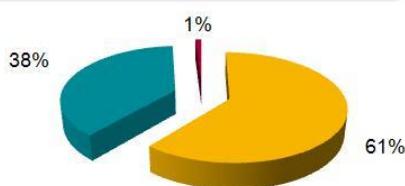
Positivamente Negativamente NS/NC

¿Realizarás algún voluntariado?



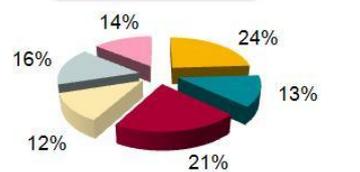
Si No

¿Encuentras ofertas de tu región?



Con frecuencia En raras ocasiones Nunca

Áreas de interés



Medioambiental Cultural
Asistencial Cooperación internacional
Vacaciones solidarias Otros

La necesidad de aprovechar las nuevas tecnologías y el deseo de involucrarse en la organización de las actividades son probablemente dos de los aspectos más relevantes que presenta el estudio y lo que impulsó la idea de desarrollar un blog centrado en el voluntariado corporativo y fomentar una nueva figura que fuera colaborador en la organización de las actividades: [Dinamizador de voluntariado](#).



empleados comprometidos de cajamar
Juntos hacia un mundo más justo y solidario.

Inicio Acerca de Guía Voluntariado

Subscribirse al feed

“Ayuda a tus semejantes a levantar su carga, pero no te consideres obligado a llevársela”. (Pitágoras)

15 septiembre, 2011 en Concurso Cajamar por anniversary | Sin comentarios



Autor: Daniel Catalán Peribaez
Categoría: Voluntariado
Lugar: Zaragoza
Fecha: 16/06/2011

Título: "Ayuda a tus semejantes a levantar su carga, pero no te consideres obligado a llevársela". (Pitágoras).

Tags: Concurso Voluntariado

PARTICIPA

Comparte tus experiencias
Haz llegar tus comentarios y sugerencias
Colabora con nosotros

CONOCE LAS ÚLTIMAS OFERTAS

Portal de ofertas de voluntariado

CATEGORÍAS

Buzón de Sugerencias
Concurso Cajamar

La importancia de un simple gesto

15 septiembre, 2011 en Concurso Cajamar por anniversary | Sin comentarios

Visitas acumuladas desde el 15 de abril hasta el 31 de diciembre

4.806 usuarios han visitado este sitio.



Blog: [Empleados comprometidos](#)



El Equipo Solidario de Cajamar está basado en la filosofía del movimiento internacional denominado teaming (www.teaming.info), que tiene como objetivo fomentar la solidaridad sin intermediarios, con transparencia y sentido de la participación.

Cada mes, los miembros del equipo Solidario donan un euro de su nómina ordinaria. Un pequeño gesto con la esperanza de contribuir a mejorar la vida de personas desfavorecidas. La entidad realiza una aportación que iguala el importe recaudado por los empleados, al que hay que sumar también otras ayudas que otorgan las asociaciones Acremar y Jubimar.

El proyecto ganador es escogido democráticamente entre todos los miembros del Equipo Solidario.

Proyectos ganadores 2011:

Ayudar a combatir el cólera en Haití

Haití cuenta con más de un millón de personas viviendo en campamentos y asentamientos espontáneos a cauda del terremoto sufrido en enero del 2010, las medidas tomadas no han podido evitar que en octubre del mismo año se declarase una epidemia de cólera.

Desde el inicio del brote, Cruz Roja Haitiana ha estado en contacto regular con diferentes organismos del país para seguir colaborando y aportando recursos para la prevención y el tratamiento de la enfermedad. Por todo ello, el pasado mes de febrero se entregaron 18.550 € recaudados por parte del Equipo Solidario de Cajamar Caja Rural



Los más de 18.500 Euros recaudados se destinaron principalmente a la financiación de actividades de agua y saneamiento muy vinculadas al control de epidemias, además de la cobertura de necesidades básicas de la población. Una circunstancia que viene a agravar todavía más la situación que vive el país tras quedar prácticamente asolado tras el terremoto del pasado año.

Terremoto de Lorca

El segundo proyecto ganador correspondiente al 2011 resultó ser para los compañeros damnificados por el terremoto de Lorca. Este semestre no se presentaron proyectos ya que por votación democrática realizada entre los miembros del Equipo Solidario se decidió por un 98% de votos a favor, que los fondos fueran destinados a los compañeros damnificados por el terremoto del pasado 11 de mayo.

El importe recaudado fue 26.825,98€. Dicho importe se ha repartido entre 31 compañeros de forma proporcional a los daños.

Andalucía Compromiso Digital



Andalucía Compromiso Digital es una iniciativa de voluntariado promovido por la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia (CEIC) de la Junta de Andalucía que pretende acercar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a toda la sociedad andaluza

Durante el año 2011 voluntarios especializados en las nuevas tecnologías han realizado talleres de banca online en todas las provincias de Andalucía. Asimismo Cajamar Caja Rural ha informado a través de Internet y de sus oficinas, del uso de plataformas de banca on-line y ha colaborado en la financiación de la organización del Encuentro Autonómico de Voluntarios Digitales.

Los puntos tratados en la presentación de las sesiones formativas han sido los siguientes:



- ¿Qué es la Banca a Distancia? Utilidades y ventajas. Dispositivos y medios de conexión.
- Aplicaciones de los servicios financieros online para facilitar el día a día de particulares y empresas.
- Operaciones y servicios disponibles desde la Banca Electrónica de Cajamar Caja Rural.
- Acceso a Banca Electrónica y realización de operaciones.
- Seguridad en la Banca online.

Socios por un día

Durante la semana del 14 al 16 de noviembre 98 oficinas de Almería, Barcelona, Granada, Madrid, Málaga, Murcia, Soria, Valencia, Valladolid y Zaragoza ha colaborado en la realización de la jornada "Socios Por un día" junto con la Fundación Junior Achievement ,



Socios por un Día es un programa educativo de la Fundación Junior Achievement cuyo objetivo es que los jóvenes de 16 y 17 años conozcan de cerca el mundo laboral compartiendo una jornada con voluntarios de Cajamar Caja Rural

A través de esta experiencia práctica, los jóvenes descubren las exigencias y oportunidades que ofrece un área profesional específica. Además, realizan un análisis crítico vinculando lo que aprenden en el colegio con las herramientas y habilidades que, luego, aplicarán en el ámbito laboral.

Tu Kg de Solidaridad

Hay quienes en nuestra ciudad necesitan para comer del apoyo de otros y para ello recurren a los Bancos de alimentos. Por esta razón, Cajamar Caja Rural ha desarrollado para sus empleados una campaña de recogida de alimentos: latas de conservas: atún, sardina, legumbres, aceite, pasta...

Acción Social CAJAMAR

Tu kg de solidaridad

En Cajamar queremos colaborar con los Bancos de Alimentos. No dejes pasar esta oportunidad de ayudar a los colectivos más necesitados.
Para más información consulta: www.fesbal.org

¿Cómo?
Aportando el equivalente a 1 kilo de alimentos no perecederos; preferiblemente legumbres y aceite (también pueden ser conservas, pasta, arroz, ...)

¿Cuándo?
Del 12 al 16 de diciembre de 2011.

¿Dónde?
En cada una de vuestras oficinas
* Para más información contacta con: isc@cajamar.com

¡AYÚDANOS A AYUDAR!

En total han sido recogidos 403 paquetes que suman más de cinco toneladas de alimentos.

Gracias a la colaboración de la empresa de transporte urgente REDYSER han podido ser entregados los Bancos de alimentos de FESBAL distribuidos por toda España quienes han tramitado nuestras aportaciones a Instituciones Benéficas para que éstas gestionen nuestros excedentes basándose en los principios éticos de: gratuidad,

distribución justa, sostenibilidad y preservación del medio ambiente, promocionando la solidaridad y la cohesión social.

Los valores y principios sociales en imágenes y palabras

El pasado 20 de septiembre concluyó el I Concurso Fotográfico-Literario de Cajamar Caja Rural en el que se ha pretendido mostrar una visión personal de los principios y valores de nuestra sociedad, a través de fotografías y textos literarios aportados por los empleados de la entidad. Participaron un total de 72 empleados con 152 obras agrupadas en cuatro categorías: medioambiente, igualdad, derechos humanos y voluntariado.



Jornada de voluntariado

El pasado 29 de noviembre se celebró en Almería la Primera jornada de Voluntariado Corporativo de Cajamar Caja Rural.



La jornada que contó con la colaboración de la Fundación Hazlo posible y la Fundación Junior Achievement, se centró en las distintas iniciativas que se llevan a cabo desde la propia entidad y en dar un reconocimiento a todos los compañeros que dedican esfuerzos a actividades de voluntariado.

Además en la jornada se hizo entrega de los premios del Primer Concurso fotográfico-literario de Empleados Comprometidos de Cajamar Caja Rural y se fomentó el consumo de productos de Comercio Justo.

Participación en foros y talleres



programas, compartir ideas y propuestas.

Nuestra entidad participó en Madrid en un taller multiempresa organizado por la Fundación Hazlo posible, donde se pusieron en común experiencias de voluntariado en diferentes empresas y ong. El objetivo de este encuentro fue entablar diálogo con responsables de voluntariado de otras empresas y entidades para mejorar los

Indicadores GRI

INDICADORES DE PERFIL		Página	INDICADORES DE PERFIL		Página
Estrategia y Análisis			Estrategia y Análisis		
1.1	Declaración del máximo responsable sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	3-4	Gobierno, Compromisos y Participación de los Grupos de Interés		
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	9-10	Gobierno		
Perfil de la Organización			4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	7
2.1	Nombre de la organización.	5	4.2	Ha de indicarse, si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	I.G.C. 5-7
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	21-28	4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y género de los miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	I.G.C. 2-3
2.3	Estructura operativa de la organización.	7	4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	15,68
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	5	4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	I.G.C. 3-4
2.5	Número de países en los que opera la organización.	5-6	4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	7
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	6	4.7	Procedimiento de determinación de la composición, calificaciones y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y de sus comisiones, incluyendo cualquier consideración de género y otras indicaciones de diversidad.	I.G.C. 40-41
2.7	Mercados servidos.	5-6	4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	7
2.8	Dimensiones de la organización informante.	5-6	4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	I.G.C. 15,21-22
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	5	4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	7
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	86	Compromisos con Iniciativas Externas		
Parámetros de la Memoria			4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	9,39
Perfil de la Memoria			4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	7,44,79
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	2	4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	7,93-96
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	2	Participación de los Grupos de Interés		
3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	2	4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	11-12
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	102	4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	11-12
Alcance y Cobertura de la Memoria			4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	11-12
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria.	2	4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	13
3.6	Cobertura de la memoria.	2			
3.7	Existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	2			
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	2, 5-6			
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	2			
3.10	Descripción del efecto que pueda tener, el volver a expresar la información (la reexpresión de información) perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	2			
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	2			
Tabla del índice de GRI					
3.12	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria.	97-100			
Garantía					
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	2			

ENFOQUES DE GESTIÓN	Página
Dimensión Económica	
Desempeño económico.	14,56,61
Presencia en el mercado.	51,60,69-70
Impacto económico indirecto.	25
Dimensión Medioambiental	
Materiales.	76
Energía.	71, 73-76
Agua.	76
Biodiversidad.	N.A 6
Emisiones, vertidos y residuos.	71-74,76
Productos y servicios.	71-75
Cumplimiento normativo.	10
Transporte.	71-74
Aspectos generales.	24
Dimensión Social - Prácticas Laborales y Ética en el Trabajo	
Empleo.	51-55,60-62,66-67
Relación Empresa / Trabajadores.	67-68
Salud y Seguridad en el trabajo.	57,63,67-68
Formación y Educación.	55-60
Diversidad e Igualdad de oportunidades.	60
Igualdad en la remuneración del hombre y la mujer.	60
Dimensión Social - Derechos Humanos	
Prácticas de inversión y abastecimiento.	7,57,69-70, 27,33,42
No discriminación.	66
Libertad de Asociación y Convenios Colectivos.	68
Trabajo infantil.	10
Trabajo forzoso.	10
Prácticas de Seguridad.	57-58
Derechos de los indígenas.	10
Evaluación.	10
Resoluciones.	10
Dimensión Social – Sociedad	
Comunidades locales.	24-27,33,42
Corrupción.	10,57
Política Pública.	10
Comportamiento de Competencia Desleal.	10
Cumplimiento normativo.	10
Dimensión Social - Responsabilidad del Producto	
Salud y seguridad del cliente.	10,19
Etiquetado de productos y servicios.	15-17,23,39-40,44
Comunicaciones de marketing.	17
Privacidad del cliente.	16
Cumplimiento normativo.	10
Descripción de políticas para el correcto diseño y oferta de servicios y productos financieros (FS15) oferta de servicios y productos financieros.	17
Suplemento Financiero - Productos y Servicios	
Descripción de las políticas medioambientales y sociales aplicadas a las líneas de negocio básicas (FS1).	7,69-71
Descripción de los procesos para evaluar y controlar los riesgos medioambientales y sociales en las líneas de negocio básicas (FS2).	42
Descripción de los procedimientos para asegurar y controlar el cumplimiento de los requisitos sociales y ambientales por parte de los clientes incluidos en los contratos o transacciones (FS3).	N.D 1
Descripción de los procesos para mejorar la competencia de los empleados a la hora de abordar los riesgos y oportunidades sociales y medioambientales (FS4).	58
Descripción de las interacciones con clientes / sociedades participadas / socios empresariales con respecto a los riesgos y oportunidades medioambientales y sociales (FS5).	11, 49
Auditoría.	N.D 2
Propiedad de los activos.	42

INDICADORES DE DESEMPEÑO	Página	Conclusión	
Dimensión económica			
Desempeño Económico			
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	14	Total
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	N.D 2	N.D.
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	61	Total
EC4	Ayuda financieras significativas recibidas de gobiernos.	56	Total
Presencia en el Mercado			
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas, desglosado por género.	60	Total
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	69-70	Parcial
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	51	Total
Impactos Económicos Indirectos			
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	25	Parcial
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	33	Parcial
Dimensión ambiental			
Materiales			
EN1	Materiales utilizados en peso o en volumen.	76	Total
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	76	Total
Energía			
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	71	Total
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	71	Total
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a las mejoras en la eficiencia.	73-75	Total
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	73-76	Total
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	73-75	Total
Agua			
EN8	Captación total de agua por fuentes.	76	Total
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	N.A 1	N.A.
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	N.A 2	N.A.
Biodiversidad			
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	N.A 3	N.A.
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	N.A 4	N.A.
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	N.A 5	N.A.
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	N.A 6	N.A.
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	N.A 7	N.A.

INDICADORES DE DESEMPEÑO		Página	Conclusión	INDICADORES DE DESEMPEÑO		Página	Conclusión
Dimensión ambiental				Dimensión social: Prácticas laborales y ética en el trabajo			
Emisiones, Vertidos y Residuos				Formación y Educación			
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	73	Total	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, por género y por categoría de empleado.	56	Total
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	73	Total	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	56	Total
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, en peso.	71-74	Parcial	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género.	58-59	Total
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	N.A.8	N.A.	Diversidad e Igualdad de Oportunidades			
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	N.A.9	N.A.	LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y desglose de los empleados por categoría, según su género, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	60	Total
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	N.A.10	N.A.	Igualdad Retributiva			
EN22	Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.	76	Total	LA14	Relación entre salario base y la remuneración de las mujeres respecto a los hombres, por categoría del empleado y en lugares donde se tengan actividades significativas.	60	Total
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	N.A.11	N.A.	Dimensión social: Derechos Humanos			
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	N.A.12	N.A.	Prácticas de Inversión y Abastecimiento			
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de la biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	N.A.13	N.A.	HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos y contratos que incluyan la incorporación de cláusulas relativas a los derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	7	Total
Productos y Servicios				HR2	Porcentaje de los principales proveedores, contratistas y otros socios comerciales que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	69-70	Parcial
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios y grado de reducción de ese impacto.	71-75	Total	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	57	Parcial
EN27	Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de la vida útil, por categorías de productos.	N.A.14	N.A.	No Discriminación			
Cumplimiento Normativo				HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	66	Total
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	10	Total	Libertad de Asociación y Convenios Colectivos			
Transporte				HR5	Actividades y principales proveedores identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos no sean respetados o puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	68	Total
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	71-74	Total	Explotación Infantil			
General				HR6	Actividades y principales proveedores identificados que puedan conllevar un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, así como las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	10	Total
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	24	Parcial	Trabajo Forzoso			
Dimensión social: Prácticas laborales y ética en el trabajo				HR7	Actividades y principales proveedores identificados como de riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	10	Total
Empleo				Prácticas de Seguridad			
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región, todos ellos desglosados por género.	51-55,60	Total	HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o los procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	57-58	Total
LA2	Número total de empleados, tasa de contratación y tasa de rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, género y región.	51-55	Total	Derechos de los Indígenas			
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, en lugares donde se tengan actividades significativas.	60-62	Total	HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	10	Total
LA15	Número de reincorporaciones al trabajo y las tasas de retención después de un permiso de maternidad, desglosado por género.	66-67	Total	Evaluación			
Relaciones Empresa / Trabajadores				HR10	Porcentaje y número total de operaciones que han sido sujetos a evaluaciones en materia de DDHH y / o evaluaciones de impacto.	10	Total
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un acuerdo colectivo.	68	Total	Resoluciones			
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	67	Total	HR11	Número de quejas relacionadas con los derechos humanos presentadas, tramitadas y resueltas a través de mecanismos de queja formales.	10	Total
Salud y Seguridad en el Trabajo							
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	63	Total				
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.	67-68	Total				
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	57	Total				
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	68	Total				

INDICADORES DE DESEMPEÑO		Página	Conclusión
Dimensión social: Sociedad			
Comunidades Locales			
SO1	Porcentaje de operaciones con compromiso de implementación en la comunidad local, impacto de las evaluaciones y programas desarrollados.	25-26	Parcial
SO9	Número de operaciones con impactos potenciales significativos o impactos negativos en las comunidades locales.	9	Total
SO10	Medidas de prevención y mitigación implementadas en las operaciones con impactos potenciales significativos o impactos negativos en las comunidades locales.	9	Total
FS13	Accesibilidad en zonas de baja densidad de población o lugares desfavorecidos.	25-26	Total
FS14	Iniciativas para mejorar el acceso de los colectivos desfavorecidos a los servicios financieros.	15, 19	Total
Corrupción			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	10	Total
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimiento anti corrupción de la organización.	57	Total
SO4	Medidas tomadas en respuesta a los incidentes de corrupción.	10	Total
Política Pública			
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	10	Total
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	10	Total
Comportamiento de la Competencia Desleal			
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	10	Total
Cumplimiento normativo			
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	10	Total
Dimensión Social: Responsabilidad de producto			
Salud y Seguridad del Cliente			
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos.	19	Total
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	10	Total
Etiquetado de Productos y Servicios			
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	17, 23, 40	Total
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	17	Total
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	15-16	Total
FS16	Iniciativas para fomentar los conocimientos financieros por tipo de beneficiario.	44	Total
Comunicaciones de Marketing			
PR6	Programas de cumplimiento con las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	17	Total
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	17	Total

INDICADORES DE DESEMPEÑO		Página	Conclusión
Dimensión Social: Responsabilidad de producto			
Privacidad del Cliente			
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y a la fuga de datos personales de clientes.	16	Total
Cumplimiento Normativo			
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	10	Total
Productos y Servicios			
Cartera de Producto			
FS6	Porcentaje de la cartera de cada una de las líneas de negocios desglosada por región, tamaño y por sector de actividad.	38	Parcial
FS7	Valor monetario de los productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio social específico en cada una de las líneas de negocio y desglosado por fines sociales.	21, 23-26, 29-32	Total
FS8	Valor monetario de los productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio ambiental específico en cada una de las líneas de negocio y desglosado por fines ambientales.	24	Parcial
Auditoría			
FS9	Cobertura y frecuencia de las auditorías para evaluar el grado de implementación de las políticas y procedimientos para la gestión del riesgo social y ambiental.	N.D 3	N.D.
Propiedad de los activos			
FS10	Porcentaje y número de empresas dentro de la cartera de la organización, con las que ésta ha interactuado en cuestiones sociales y ambientales.	42	Parcial
FS11	Porcentaje de activos sujetos a "screening" social y ambiental positivo y/o negativo.	42	Parcial
FS12	Políticas de voto aplicadas a cuestiones sociales o ambientales, sobre las cuales la organización informante ostenta el derecho de acciones de voto o asesoramiento de voto.	N.D 4	N.D.

Legenda:

- NA – No aplica.
- ND – No disponible.
- GC – Ver Informe de Gobierno Corporativo.

Notas:

- NA 1 - La Entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos, por tanto el agua captada como vertida se hace a través de la red urbana.
- NA 2 - La Entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos, por tanto el agua captada como vertida se hace a través de la red urbana.
- NA 3 - La Entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos por lo que no tiene ningún terreno adyacente o ubicado dentro de los espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.
- NA 4 - La Entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos por lo que no tiene ningún terreno adyacente o ubicado dentro de los espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.
- NA 5 - La Entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos por lo que no tiene ningún terreno adyacente o ubicado dentro de los espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.
- NA 6 - La Entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos por lo que no tiene ningún terreno adyacente o ubicado dentro de los espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.
- NA 7 - La Entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos por lo que no tiene ningún terreno adyacente o ubicado dentro de los espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.
- NA 8 - Debido a la actividad de la Entidad no se generan sustancias destructoras.
- NA 9 - Dada la actividad financiera de la Entidad, no se producen emisiones significativas al aire.
- NA 10 - La Entidad capta y vierte el agua a través de la red urbana.
- NA 11 - La Entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos, y por su actividad no genera derrames.
- NA 12 - La Entidad por su actividad no transporta residuos.
- NA 13 - La Entidad tiene sus sedes en terrenos urbanos, por tanto, no impacta en espacios naturales protegidos y/o sobre la biodiversidad.
- NA 14 - Esta información carece de relevancia dada la actividad financiera de la entidad.
- ND 1 - Cajamar Caja Rural necesita seguir avanzando en el desarrollo de procesos para monitorizar la implementación por parte de los clientes de los requisitos sociales y medioambientales incluidos en contratos o transacciones.
- ND 2 - Cajamar Caja Rural tiene previsto a medio plazo avanzar en el desarrollo de proyectos de financiación con fines medioambientales destinados a abordar los retos relacionados con el cambio climático.
- ND 3 - Cajamar Caja Rural 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. Se espera avanzar en este ámbito en los próximos ejercicios.
- ND 4 - Cajamar Caja Rural en la actualidad no dispone de política de voto en asuntos medioambientales o sociales, sobre las cuales la organización informante posee derecho de voto o recomendación de voto. Se espera avanzar en este ámbito en los próximos ejercicios.

Pacto Mundial y GRI



Desde el año 2006 Cajamar Caja Rural esta adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El Pacto Mundial (Global Compact) es una iniciativa internacional que nace con el objetivo de involucrar a las empresas en la gestión de algunos de los principales retos sociales y medio ambientales, consecuencia de la creciente globalización.

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en declaraciones y convenciones Universales; sobre derechos humanos basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; sobre el trabajo inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales; sobre medio ambiente tomando como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo; y contra la corrupción en base a la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

En este informe, Cajamar Caja Rural, identifica de forma explícita los avances en la implantación de los diez principios que lo constituyen, reafirmando su compromiso con la defensa de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

En Cajamar Caja Rural trabajamos por un futuro mejor para todos. Las personas son para nuestra entidad un fin, y no un medio. De ahí que desarrollemos nuestra actividad en un entorno ético y de ciudadanía corporativa, respetando los valores esenciales sobre los que se apoya la sociedad en su conjunto.

Nuestra adhesión al Pacto Mundial se ha convertido en marco de referencia de un modelo de negocio y de gestión en constante progreso y desarrollo, y nos ha permitido definir y comparar el desarrollo de nuestras actividades y establecer objetivos de mejora.

El Pacto Mundial, ha contribuido a introducir y sistematizar nuevos instrumentos de mejora continua en el seno de la gestión operativa y en las iniciativas de responsabilidad corporativa, así como para asumir nuevos retos en los ámbitos del desempeño económico, social y medioambiental.

En este sentido cabe destacar que durante el año 2011 se ha avanzado en el proceso de homologación de proveedores en el que se informa de la adhesión de Cajamar Caja Rural al Pacto Mundial, el alcance de los diez Principios y la necesidad de que los proveedores se comprometan a respetarlos con su gestión. Asimismo se ha trasladado este compromiso a todas las empresas participadas y a las entidades financieras que forman parte del Grupo Cooperativo Cajamar

También cabe citar por su importancia, la implantación progresiva de criterios sociales y medioambientales en la valoración de operaciones de inversión

Los informes de progreso del Pacto Mundial de la entidad, documentos realizados anualmente para evaluar el compromiso de Cajamar Cajamar Caja Rural, pueden ser consultados en www.pactomundial.org

En septiembre de 2010 Cajamar Caja Rural se adhirió formalmente a los [Women's Empowerment Principles, los siete principios para la promoción de la autonomía y el desarrollo profesional de la mujer](#) en el ámbito de la empresa y de los negocios.

Cajamar Caja Rural y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Categoría	Principios	Indicadores GRI
Derechos Humanos	Principio 1 Las empresas y los Derechos Humanos Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos	HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, HR9
	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	HR1, HR2, HR4, HR7, HR8
Trabajo	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	LA4, LA5, HR5
	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	HR1-2, HR6-7
	Principio 5 Erradicación del trabajo infantil Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	HR1-2,HR6-7
	Principio 6 La discriminación en el empleo Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	LA2, LA13-14, HR1-2, HR4
Medio Ambiente	Principio 7 Las empresas y el medio ambiente Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	EC2, EN26-27, EN29-30
	Principio 8 Iniciativas para el respeto medioambiental Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	EN1-4, EN8, EN16-17, EN22, EN26,
	Principio 9 Difusión de tecnologías ecológicas Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	EN5-7, EN19, EN26
Lucha contra la Corrupción	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	SO2, SO3, SO4

Para cualquier asunto relativo con la presente Memoria, toda persona o institución interesada en plantearnos sugerencias o participar en alguno de nuestros proyectos, puede ponerse en contacto con nosotros en la siguiente dirección:

Cajamar Caja Rural

Área de Responsabilidad Social Corporativa - Apartado de correos 250 – 04080 rsc@cajamar.com



INFORME DE REVISIÓN INDEPENDIENTE DEL INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2011 DE CAJAMAR CAJA RURAL

A la Dirección de Cajamar Caja Rural Sociedad Cooperativa de Crédito:

Alcance del trabajo

Hemos realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2011 de Cajamar Caja Rural Sociedad Cooperativa de Crédito, en adelante Cajamar, en relación a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.1 (G3.1).

La preparación del Informe de Responsabilidad Social Corporativa, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Dirección de Cajamar, la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información. Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con la Norma ISAE 3000 *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC), con los Accountability Principles (A1000 APS) y con la Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Social Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Cajamar que han participado en la elaboración del Informe de Responsabilidad Social Corporativa, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Cajamar para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2011.
- Revisión de las actuaciones realizadas en relación con la identificación y consideración de las partes interesadas a lo largo del ejercicio, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información incluida en el Informe de Responsabilidad Social Corporativa en función del entendimiento de los requerimientos de los grupos de interés.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe de Responsabilidad Social Corporativa a lo señalado en la Guía G3.1 de GRI.
- Revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a cada grupo de indicadores.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Paseo de la Castellana, 259, 28046 Madrid, España
T: +34 915 684 400 F: +34 915 684 175, www.pwc.com/es

R. M. Madrid, hoja 87.250-1, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª. Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - CIF: B-79 031290



- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa de los indicadores principales y adicionales de la Guía G3.1 así como los indicadores del Suplemento Financiero, ambos correspondientes al Global Reporting Initiative (GRI) e incluidos en el Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2011. Asimismo, hemos comprobado su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Cajamar. En los anexos adjuntos se detallan los indicadores revisados así como el alcance de su revisión.

El alcance de una revisión es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto la seguridad proporcionada es también menor. El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría.

Independencia

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).

Conclusión

Como resultado de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2011 de Cajamar contiene errores o no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI versión 3.1 (G3.1).

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de Cajamar, de acuerdo con los términos de nuestra Carta de Encargo.

PricewaterhouseCoopers Auditores S.L.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Raúl Ara Navarro', written over a faint circular stamp or watermark.

Raúl Ara Navarro
Socio

9 de marzo de 2012