



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Cajamar Caja Rural



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Cajamar Caja Rural

- *Dirección web:* www.cajamar.com
- *Alto cargo:* Antonio Perez Lao, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 09/08/2006
- *Sector:* Servicios financieros, banca y seguros
- *Actividad:* Servicios financieros, banca y seguros
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Sociedad, Medio ambiente
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* Cajamar Caja Rural
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Pagina del Pacto Mundial, Intranet interna, Web corporativa
- *Día de publicación del Informe:* martes, 26 de octubre de 2010
- *Responsable:* Javier Dueñas Selma / Anna Ruset
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Carta de Renovación del Compromiso



Carta del Presidente

Un año más, me complace presentar el Informe de Progreso que muestra el compromiso que en Cajamar Caja Rural hemos adquirido con nuestra adhesión en 2006 al Pacto Mundial propuesto por las Naciones Unidas. Identificamos aquí, de forma explícita, nuestros avances en la implantación de los Diez Principios que lo constituyen, al tiempo que reafirmamos nuestro compromiso con la defensa de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

En estos últimos años, hemos sido testigos de una profunda crisis económica y financiera que ha incrementado el riesgo de exclusión y desigualdad en una sociedad cada vez más necesitada de un comportamiento responsable de las organizaciones. En ese contexto, en nuestra Entidad nos mantenemos firmemente comprometidos con nuestros principios y valores, recogidos en el Código de Buen Gobierno y en el Sistema Ético de Cajamar Caja Rural, y que están orientados a la mejora del entorno económico, social y medioambiental en el ámbito en que desarrollamos nuestra actividad; estimulando y ampliando el diálogo continuo con los diferentes grupos de interés: socios, clientes, empleados, proveedores y sociedad.

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 el conjunto de la sociedad.

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, así como establecer nuevos objetivos de mejora. En este sentido, cabe destacar que hemos iniciado el proceso de homologación de proveedores en el que se informa de la adhesión de Cajamar Caja Rural al Pacto Mundial, el alcance de nuestro compromiso con los Diez Principios y la necesidad de que los proveedores se comprometan a respetarlos con su gestión.

Ahora más que nunca, debemos ser fieles a nuestros valores y principios y por ello reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial, y nuestra voluntad de seguir colaborando en su implantación y generalización a todos los sectores sociales.

Antonio Pérez Lao
Presidente de Cajamar Caja Rural

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



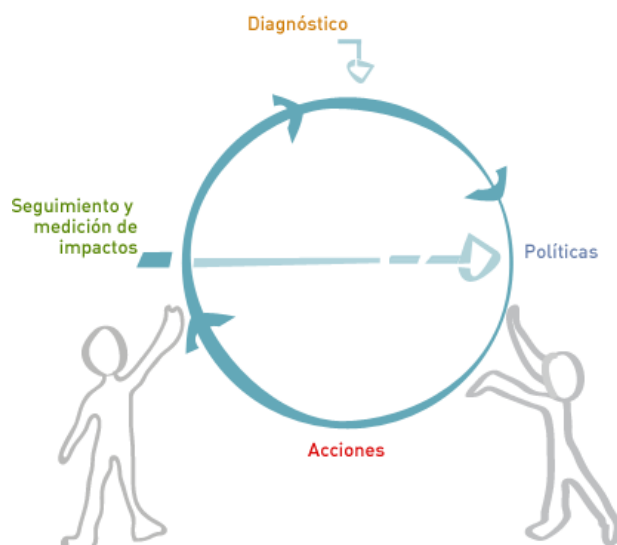
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Cajamar Caja Rural se basa en los valores de responsabilidad, igualdad, equidad y solidaridad. Siempre ha creído y practicado una serie de virtudes fundamentadas en los valores éticos, la honestidad y transparencia, en la responsabilidad social y preocupación por los demás. Todo ello forma parte de la cultura de empresa de Cajamar Caja Rural, que ha desarrollado y trasladado en sus principios y en sus normas.

El diagnóstico del presente informe y los objetivos para el siguiente ejercicio, surgen del proceso de identificación y relación con sus grupos de interés. La escucha y el diálogo permiten establecer objetivos y definir planes para la mejora continua, así como identificar con anticipación, temas y asuntos que pueden convertirse en futuros riesgos a mitigar u oportunidades a provechar.

NOTA: Las actividades de Cajamar Caja Rural se desarrollan exclusivamente en España donde los derechos humanos están protegidos legalmente.

Objetivos: -



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C212)

Respuesta: SI

Implantación: El Sistema Ético de Cajamar Caja Rural (SEC) se puede definir como el conjunto de valores, de principios, de objetivos y de reglas de actuación de la Entidad, voluntariamente asumido por la propia organización con



objeto de contribuir a la mejora de su eficiencia, así como a una más justa y equitativa utilización de los recursos que emplea.

Se entiende en base a la concepción de nuestra Entidad como una empresa de economía social de carácter fundacional que concibe a las personas en términos finalistas y no en términos instrumentales: las personas son para Cajamar Caja Rural un fin, y no un medio. De ahí que la Entidad apueste por desarrollar su actividad en un entorno ético y de ciudadanía corporativa, respetando los valores esenciales sobre los que se apoya la sociedad en su conjunto.

Cajamar Caja Rural quiere ir más allá de lo que le exige el ordenamiento jurídico, quiere ampliar su compromiso social de forma voluntaria, así como contribuir a mejorar el entorno económico, social y medioambiental en el que desarrolla su actividad, mejorando, estimulando y ampliando el diálogo continuo con las partes interesadas (socios, empleados, proveedores, clientes y sociedad en su conjunto).

Objetivos: Del Sistema Ético de Cajamar se desarrollan distintos elementos que pretenden regular la relación de Cajamar con sus grupos de interés. Por su importancia cabe mencionar el Código de Conducta de la Entidad, que refleja el compromiso de Cajamar con el respeto a la persona y a sus derechos, e involucra activamente a los empleados y a los órganos de gobierno.

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

Respuesta: SI

Implantación: La satisfacción del cliente es el principal objetivo de Cajamar. A través de la captación de recursos de las familias y empresas, desarrollamos nuestra responsabilidad de atender a las necesidades financieras de nuestros socios y clientes y; a través de la aplicación de los recursos destinados a la actividad de intermediación bancaria, a los inversores y a la acción social desarrollamos nuestro compromiso social. Estos dos elementos son para nosotros la base en la que se asienta la confianza, un concepto que es la clave en el ámbito de nuestra actividad corporativa.

Para Cajamar es importante conocer las necesidades y demandas así como las opiniones y expectativas de nuestros clientes y así poder mejorar la calidad de nuestros productos y servicios.

Durante el 2009 se han desarrollado varios proyectos para ampliar el conocimiento sobre la percepción que tienen nuestros socios y clientes del servicio que presta la entidad, habiéndose diseñado una herramienta informática de gestión de las consultas donde ahorran trámites e interrelacionan a todos los departamentos afectados, junto a la monitorización de la calidad del servicio y la evaluación del grado de satisfacción de los clientes. Además, nuestros empleados desde la propia intranet pueden aportar sus sugerencias para conseguir la eficiencia hacia nuestros socios y clientes.

A través de la Unidad de Relación y Colaboración con Clientes se han gestionado un total de 2.087 consultas e incidencias por parte de nuestros socios y se han recogido 552 sugerencias de empleados.

Objetivos: Realizar acciones para evaluar el grado de satisfacción de nuestro clientes, fomentar la rapidez y eficacia en la Atención al cliente y continuar con los planes de formación del personal para el mejor conocimiento de los productos y servicios que se ofrecen.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: El compromiso de Cajamar Caja Rural con sus Grupos de Interés, comporta un ejercicio de responsabilidad:

- 1) Ofrecer la mayor información y transparencia posibles para mantener su confianza
- 2) Conocer sus expectativas relacionadas con el modelo de negocio

Bajo estos conceptos, el objetivo final que Cajamar Caja Rural persigue con sus acciones sea el de lograr la satisfacción y el reconocimiento por parte de sus Grupos de Interés

Objetivos: Para alcanzar los objetivos planteados se pretende potenciar los canales de comunicación con los grupos de interés y avanzar en la integración de la política de responsabilidad social corporativa en el modelo de negocio y en la estrategia general de la Entidad.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra adhesión al Pacto Mundial en 2006 supuso un auténtico impulso para introducir y sistematizar instrumentos de mejora continua en la organización y nos sirve para detectar deficiencias organizativas y para asumir nuevos retos en los ámbitos del desempeño económico, social, medioambiental y de lucha contra la corrupción.

Esta experiencia ha permitido que Cajamar se una a un proyecto global desde nuestra experiencia local y así poder sumarnos a un compromiso común por consolidar los mecanismos de ética empresarial, responsabilidad social y sostenibilidad.

Objetivos: Para el seguimiento de los objetivos y alinear la política de responsabilidad social con el el modelo de negocio, se ha diseñado un cuadro de mando donde se integran indicadores económicos, sociales y medioambientales.

Esta herramienta de gestión es utilizada por el equipo de dirección, permitiendo la evaluación y planificación de las acciones desarrolladas.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: La Unidad de relación y Colaboración con Clientes, adscrita a la Dirección de calidad, atiende y da respuesta a las disconformidades, inquietudes y eventualidades que puedan surgir en la relación cotidiana de nuestros



clientes con cualquier oficina de nuestra red comercial.

Cajamar ofrece una total seguridad en relación con sus productos y servicios a través de elementos informativos hacia sus usuarios y garantiza que todos los productos y servicios se comercializan de acuerdo con la legislación vigente y atendiendo a nuestros códigos de conducta y principios de Marketing responsable.

Por ejemplo a través de nuestra página web se informa que Cajamar dispone de la más alta tecnología para garantizar la seguridad y confidencialidad del sistema, tanto en el momento de recoger y mostrar información del cliente, como al realizar transacciones en línea y se facilita toda la información para evitar el fraude denominado phishing. Además durante el 2009 Cajamar colabora con INTECO para ayudar a concienciar e informar a los usuarios sobre como proteger su privacidad navegando por la red.

Destacar que nuestros empleados participan en programas de formación permanente donde se les traslada de manera activa el compromiso de la entidad por la calidad de sus productos y de los servicios que ofrecen.

Objetivos: Mejora constante de la calidad y seguridad de nuestros servicios dentro de nuestro ámbito de responsabilidad social a través de la información a nuestros socios y clientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: La política y las acciones de Cajamar en el ámbito de los los Derechos Humanos, se integran en el cuadro de mando de Responsabilidad Social Corporativa que recoge los indicadores necesarios para medir la evolución de cada uno de los objetivos propuestos.

Objetivos: Seguir mejorando en los productos y servicios ofrecidos a nuestros clientes favoreciendo la transparencia de las operaciones y seguir velando por las políticas de derechos humanos de nuestra entidad.

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento (P1C2I4)

Respuesta: No

Implantación: Cajamar no dispone de un auditor externo para verificar el cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos. Continúa informando a través de su Memoria Social y a través del informe de progreso del Pacto Mundial.

Objetivos: Está previsto que para el próximo año la memoria de responsabilidad social sea elaborada bajo los criterios del Global Reportig Initiative (GRI) y verificada externamente

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Describa en el campo de notas los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados (P1C3I1)



Respuesta: 100 %

Implantación: Desde sus inicios Cajamar se rige en el Código de Buen Gobierno Corporativo donde se fundamenta el Sistema Ético de Cajamar dando prioridad a las relaciones humanas y al trabajo, que han sido los elementos diferenciadores e inequívocos de la Entidad, así como de su trayectoria cooperativista. Además cuenta con el Código de Conducta en el que la confianza de los empleados se base en el propio compromiso adquirido por éstos.

Los correspondientes Códigos los empleados los pueden consultar a través de la intranet de la entidad y tanto en los procesos de formación de empleados como en las nuevas incorporaciones se les informan de los mismos.

Objetivos: A lo largo del próximo ejercicio están previstos para su realización nuevos programas de formación sobre la responsabilidad social de la entidad, en los que cabe destacar los aspectos relacionados con el código de conducta y los derechos humanos.

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente (P1C4I3)

Respuesta: 0

Implantación: Cajamar Caja Rural no tiene conocimiento de ningún incumplimiento de las normas relativas a la salud y seguridad del cliente, ni ha sufrido sanciones por este motivo.

Objetivos: Cajamar Caja Rural dispone de diferentes medidas de seguridad en cada una de sus oficinas como zonas de video-vigilancia, pulsadores de atraco, instrucciones de seguridad física, dispensadores automáticos de control. Además de estas medidas es importante que el empleado vele por el cumplimiento de las diferentes normas de seguridad para ello disponen de diferentes documentos en nuestra intranet para mantener la seguridad en la oficina e información de cómo actuar ante determinadas situaciones extremas

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios (P1C4I4)

Respuesta: 0

Implantación: Cajamar Caja Rural no ha tenido ninguna demanda sobre salubridad y seguridad de sus productos y servicios

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos (P1C4I5)

Respuesta: 0

Implantación: Cajamar Caja Rural cumple con la normativa y legislación referente a información y etiquetado de productos. En materia de transparencia informativa y contractual existe una elevada exigencia por parte de los órganos de control: Banco de España, CNMV y Dirección General de Seguros y Fondos de pensiones.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	<p>R.:La crisis económica comporta mayores dificultades y se incrementa el riesgo de exclusión financiera</p> <hr/> <p>O.:Desarrollar soluciones Financieras orientadas a minimizar riesgo de exclusión</p>	<p>R.:Orientación al cliente y Sistema Ético de Cajamar, Servicio de Atención al Cliente</p> <hr/> <p>O.:Potenciar los canales de comunicación, Mejorar el nivel de satisfacción del cliente</p>	<p>R.:Unidad de relación y Colaboración con Clientes, Calidad de Servicio</p> <hr/> <p>O.:Atención y Respuesta, Evaluar grado de satisfacción</p>	<p>R.:Indicadores de Satisfacción en Cuadro de Mando</p> <hr/> <p>O.:Mejora de la Calidad de Servicio</p>
Empleados	<p>R.:La gestión responsable de RRHH se consolida</p> <hr/> <p>O.:Mantener y fortalecer la gestión responsable</p>	<p>R.:Código de Conducta y Sistema Ético de Cajamar</p> <hr/> <p>O.:Difusión y formación de la RSC y del Código de Conducta</p>	<p>R.:Plan Igualdad</p> <hr/> <p>O.:Garantizar la oportunidad de desarrollo profesional sin distinción de sexo</p>	<p>R.:Indicadores de Satisfacción e Igualdad en Cuadro de Mando</p> <hr/> <p>O.:Fomentar la Igualdad y el nivel de Satisfacción</p>
Proveedores	<p>R.:Escaso grado de conocimiento sobre los diez principios y el compromiso del Pacto Mundial</p> <hr/> <p>O.:Trasladar nuestro compromiso y asegurar que no se vulneren los Derechos Humanos</p>	<p>R.:Pacto Mundial y Sistema Ético de Cajamar</p> <hr/> <p>O.:Trasladar los Principios del Pacto Mundial</p>	<p>R.:Homologación de proveedores</p> <hr/> <p>O.:Incluir protocolo de RSC en el proceso de homologación</p>	<p>R.:Indicadores de Proveedores homologados en Cuadro de Mando</p> <hr/> <p>O.:Adhesión progresiva al protocolo de RSC para proveedores</p>
Sociedad	<p>R.:El contexto económico actual fomenta la desigualdad</p> <hr/> <p>O.:Desarrollar soluciones Financieras orientadas a fomentar la igualdad</p>	<p>R.:Objetivos del Milenio y Sistema Ético de Cajamar</p> <hr/> <p>O.:Promover el bienestar de la comunidad y luchar contra la pobreza y desigualdad</p>	<p>R.:Soluciones Financieras y Cooperación internacional</p> <hr/> <p>O.:Responder al riesgo de exclusión financiera y Fomentar la Igualdad</p>	<p>R.:Indicadores Socio-económicos en Cuadro de Mando</p> <hr/> <p>O.:Responder con Soluciones Financieras los riesgos de exclusión y desigualdad</p>
Medio ambiente	<p>R.:La sostenibilidad es el eje principal del modelo de negocio</p> <hr/> <p>O.:Garantizar la</p>	<p>R.:Política Medioambiental y Sistema Ético de Cajamar</p>	<p>R.:Sistema de gestión Medioambiental e Investigación medioambiental</p>	<p>R.:Indicadores Mediomambientales en Cuadro de Mando</p> <hr/> <p>O.:Fomentar la</p>



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

	sostenibilidad del modelo de negocio	O.:Difusión de la cultura de la sostenibilidad	Integrar el sistema de gestión y Fomentar la Investigación	Sostenibilidad como Modelo de Negocio
--	--------------------------------------	--	--	---------------------------------------

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad dispone de un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) y por lo tanto la clasifica en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad. Indique, en el campo de notas, si la entidad favorece a los proveedores que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: La mayor parte de los proveedores de Cajamar Caja Rural son de carácter local, donde la legislación vigente protege los Derechos Humanos

Objetivos: En desarrollo el proceso de homologación de proveedores. En su diseño se contempla la necesidad de aportar la documentación que justifique estar al corriente de todas las obligaciones legales, información de las certificaciones que disponen y se incluye un protocolo de RSC para su adhesión en el que se trasladan los principios del Pacto Mundial.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de Derechos Humanos? Indique, en el campo de notas, si la entidad registra y responde a las quejas y comentarios de/sobre los proveedores y subcontratistas (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: El Sistema Ético de Cajamar, el Código de Conducta y los Principios del Pacto Mundial son el marco de relación con nuestros proveedores

Objetivos: Diseño y desarrollo del protocolo de RSC para proveedores en el que se incluye el cumplimiento de los principios del pacto mundial a nuestros proveedores.

Así mismo se encuentra en proceso de desarrollo un canal de comunicación abierto a todos nuestros grupos de interés para trasladar sus quejas y sugerencias relacionadas con el Sistema Ético de Cajamar.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el marco del Sistema Ético de Cajamar se contempla la necesidad de desarrollar un proceso de homologación de proveedores que además de contemplar todos los requisitos técnicos y económicos, sean tratados los Derechos Humanos y los Diez Principios del Pacto mundial



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C212)

Respuesta: 0 %

Implantación: No se dispone de esta información.

Objetivos: El diseño del proceso de homologación contempla la necesidad de informar y acreditar las certificaciones que disponga un proveedor.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.: Riesgo bajo O.: Establecer sistemas de homologación y seguimiento	R.: Pacto Mundial, Código de Conducta y Sistema Ético de Cajamar O.: Trasladar los Principios del Pacto Mundial	R.: Homologación de Proveedores O.: Incluir protocolo de RSC en el proceso de homologación	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: Los trabajadores tienen reconocidos sus derechos a través de la representación sindical y tienen pleno derecho a la afiliación sindical voluntaria así como el reconocimiento efectivo de sus derechos a la negociación colectiva tal y como se reconoce en la Ley Orgánica de libertad sindical donde se establece que Cajamar reconoce el derecho de sus trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Objetivos: A través del portal de empleados de la intranet existe un espacio sindical, donde las distintas secciones sindicales informan sobre sus actividades e informan a los empleados de las ventajas de la afiliación y de las negociaciones con la Entidad.

Además cuentan con otros medios sindicales (que pretendemos recopilar mediante un Acuerdo): buzones de correo, tanto para la representación unitaria, como la sindical, locales sindicales y reserva de salas para reuniones, acumulación y cesión de crédito horario que permite la liberación sindical (total o parcial) de determinados representantes, para que puedan ejercer sus funciones de representación con mayor dedicación.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La oficina interna de relaciones sindicales dependiente de la dirección de recursos humanos, tiene como misión dirigir, gestionar y adecuar las políticas de Recursos Humanos a las directrices y procedimientos marcados por normativa legal en materia laboral y social. Relaciones Sindicales es el nexo básico de unión con la representación sindical, por lo que debe constituir y mantener un canal de comunicación constante y adecuada con la representación sindical, cumpliendo con la normativa y derechos vigentes en cada momento. Sus funciones principales son la interlocución con los representantes de los trabajadores en las diferentes mesas de negociación, el mantenimiento de todos los acuerdos vigentes en cada momento y elabora y mantiene actualizados los manuales de procedimientos internos correspondientes a la Unidad Organizativa



Objetivos: A través de comunicados internos, los empleados están informados de los acuerdos establecidos entre el sindicato y la entidad. También pueden disponer de la información correspondiente en el espacio sindical de la intranet interna de Cajamar.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el ejercicio 2009 se firmó el acuerdo de homologación con el que se establecieron mecanismos de compensación y retribución laboral de la forma más objetiva, justa y equitativa posible.

Objetivos: Además del compromiso a crear un marco estable y comprometido de relaciones laborales en el seno de la organización en el periodo 2009-2013, en base a los principios de cooperación y buena fe, de tal modo que prevalecerá el siguiente bloque de medidas laborales – sociales.

1. Acuerdo de Prejubilaciones (2009).
2. Vacaciones laborales: normativa y regulación (2009).
3. Base de relaciones sindicales: regulación de medios sindicales, comunicación sindical, uso de correo masivo, carrera profesional de los liberados, comunicación faltas graves y muy graves (2009).
4. Mejora de criterios de aplicación del Sistema retributivo de Oficinas, y del sistema Retributivo de Servicios Centrales y Direcciones Territoriales, siempre que no suponga un incremento significativo en la masa salarial establecida sobre los Acuerdos establecidos (2010).
5. Retribución Flexible, entre otros productos: seguro médico, cheques guarderías, aportación plan de pensiones, cheques gourmet (2011).
6. Financiación de empleados (2011).
7. Jornada y Horario (2011).

Una vez finalizado dicho periodo, podrán ser abordadas otras materias de interés económico y social para el conjunto de empleadas y empleados de CAJAMAR.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)

Respuesta: SI

Implantación: A través de la Comisión Negociadora, en función de la representatividad de las secciones sindicales en el seno de la Entidad. Así como Mesas de Trabajo específicas, (Comisión Negociadora reducida, para una mayor agilidad).

Actualmente existen en Cajamar un total de 12 Comités de Empresa y un total de 15 delegados de personal



Así mismo la representación de los trabajadores está presente en distintas comisiones y comités:

- Comité de Derechos Esenciales.
- Comisión de Igualdad.
- Comisión de Formación.
- Comités de Seguridad y Salud.
- Comité de Emergencias.
- Comisión de Control del Plan de Pensiones

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Desde la intranet interna los empleados pueden acceder al portal del empleado donde pueden ser planteadas consultas, sugerencias, mejoras sobre distintas cuestiones entre las que cabe destacar:

- Convenio
- Riesgos Laborales
- Formación
- Desarrollo Profesional
- Igualdad
- Selección

Objetivos: Recientemente ese espacio ha sido rediseñado con el objetivo de fomentar la participación y la comunicación

Así mismo está previsto para el siguiente ejercicio medir el índice de satisfacción de nuestros empleados a través de un estudio de clima laboral.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:No existen factores de riesgo</p> <hr/> <p>O.:Fomentar la comunicación continua</p>	<p>R.:Oficina interna de relaciones sindicales</p> <hr/> <p>O.:Fomentar la participación y la cooperación</p>	<p>R.:Firma de nuevos acuerdos</p> <hr/> <p>O.:crear un marco estable y comprometido de relaciones laborales</p>	<p>R.:Comisión Negociadora, Buzón del empleado, Portal de RRHH</p> <hr/> <p>O.:negociación de las medidas que garantizan la estabilidad, Fomentar la participación de los empleados y conocer grado de satisfacción</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Cajamar cumple con la normativa vigente y se regula en base a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de la entidad por lo que no existe trabajo forzoso en nuestra entidad.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Cajamar cumple con la legalidad vigente. Todo ello viene determinado por el XIX Convenio Colectivo de las Sociedades Cooperativas de Crédito con ámbito de aplicación presente en todo el territorio Español, en los Acuerdos de Homologación y los acuerdos establecidos por la Comisión Negociadora.

Toda la información referente a la normativa laboral está disponible para todos los empleados en la intranet de la entidad; facilitando la consulta en temas pertenecientes al Estatuto de los Trabajadores, a la Prevención de Riesgos Laborales y en los Acuerdos establecidos entre Cajamar y la Representación Sindical.

Tanto la duración de la jornada laboral como las prestaciones económicas están reguladas a través del Convenio Colectivo de las Sociedades Cooperativas de Crédito y de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C1I1)

Respuesta: SI



Implantación: *Cajamar da gran importancia a la compatibilidad entre la vida personal, familiar y al desarrollo profesional por ello ha desarrollado un conjunto de acciones y medidas orientadas a tal fin. Entre ellas cabe destacar:*

- *Facilitar la participación en la formación a través de la plataforma on line de la entidad.*
- *Garantizar durante dos años la reserva del puesto de trabajo a las personas que se acogen a excedencias por cuidado de la infancia.*
- *Reducción de jornada para el cuidado de un menor de 10 años o una persona discapacitada.*
- *Ampliación del permiso de paternidad*
- *Ampliación del permiso de maternidad*
- *Acumulación del periodo de lactancia: posibilidad de acumular un periodo de 4 semanas de lactancia a jornada completa o un periodo de 8 semanas a jornada parcial. En caso de parto múltiple se podrá ampliar a 5 semanas.*
- *Disfrute de las vacaciones: Se permite acumular las vacaciones para unirlos al disfrute de la baja maternal.*
- *Acercamiento al domicilio: Se priorizará el acercamiento al domicilio solicitado por las personas que sean cuidadores de personas dependientes, mujeres embarazadas y lactantes, que precisen reunificación familiar, o que se encuentren ante casos de enfermedad propia, de su pareja, de hijos o de sus padres.*

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Riesgo inexistente O.:Seguir cumpliendo con la legislación	R.:Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito O.:Cumplimiento	R.:Plan de Conciliación O.:Facilitar la conciliación de la actividad profesional con la vida personal	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: Dado que cajamar caja Rural sólo opera en España y dentro de su ámbito de actuación no es un factor que repercuta en la empresa, este punto se regula en base a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: Cajamar cumple con la normativa vigente establecida en el artículo 6 del estatuto de los trabajadores donde se hace mención a la prohibición a los trabajadores de los menores de 16 años y las condiciones que se deben de establecer para los trabajadores menores de 18 años en cuestión de horas extraordinarias y tipo de trabajos a realizar.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones que se desarrollan para apoyar la erradicación del trabajo infantil, van orientadas fundamentalmente a lograr una mayor sensibilización y participación de los empleados complementadas con la cooperación internacional.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

En este sentido cabe destacar la organización de jornadas de senderismo solidario en las que unas 200 personas entre empleados, familiares y amigos caminaron y recaudaron fondos a favor del segundo Objetivo de desarrollo del Milenio.

Otra de las actividades que se llevo a cabo para concienciar a los más pequeños es el segundo certamen de dibujo infantil para hijos de empleados, por cada dibujo la entidad donaba 10 € a la asociación Entreculturas para la mejora de la comprensión lectora de niños de centros educativos de zonas marginales del norte de Argentina. Además los empleados de nuestra entidad fueron invitados a donar directamente a la correspondiente asociación un ejemplar del libro *El principito* para que ésta ONG se encargara de repartirlos entre los niños beneficiarios del proyectos en bibliotecas de Argentina, dotándolas así de material de lectura complementario al que puedan encontrar en esos centros.

Ese tipo de actividades se realizan para sensibilizar entorno a la situación y a las dificultades de los países del tercer mundo y el poder recaudar fondos.

En el ámbito de la cooperación internacional, destacar que durante el 2009 se facilitaron ayudas a diferentes organizaciones cuyos proyectos están relacionados con el segundo objetivo del Milenio. Las organizaciones seleccionadas fueron Globalmon para el proyecto de apoyo a la escolarización de 360 niños en el poblado de Balmatta de Camerún, la Fundación Madreselva para la mejora de la calidad de la educación de 469 niños en Vazhichal; la India y la Fundación Cauce para el acondicionamiento y equipamiento de una escuela primaria en Abidjan, Costa de Marfil. Además, Cajamar; suscribió convenios de colaboración con las organizaciones no gubernamentales Unicef y Entreculturas.

También se firmaron acuerdos especiales con el instituto Cervantes y la Fundación Gomaespuma para proyectos destinados a universalizar la educación primaria.

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:No existe riesgo</p> <hr/> <p>O.:Cumplimiento de la legislación</p>	<p>R.:Política de contratación y Convenio Colectivo</p> <hr/> <p>O.:Cumplir con la legislación vigente</p>	<p>R.:Participación activa</p> <hr/> <p>O.:Campañas y actividades de sensibilización</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo

• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción. (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Desde el 2008; se viene trabajando en políticas de fomento para la igualdad de oportunidades llevadas a cabo a través del programa Óptima.

Dentro de las acciones del plan estratégico de Recursos Humanos para contribuir de una forma activa a liderar la igualdad de oportunidades de todos y cada uno de los empleados de la Entidad, Cajamar ha decidido participar en el Programa Óptima: "Una Nueva Gestión de los Recursos Humanos" promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía en colaboración con las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores de Andalucía, con el apoyo del Fondo Social Europeo .

OPTIMA es un Programa de colaboración entre empresas cuya finalidad es triple:

- Incidir en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, a través de una estrategia de optimización de la gestión de los recursos humanos*
- Apoyar a las empresas a implantar acciones positivas que faciliten la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las organizaciones.*
- Desencadenar un proceso social favorable a la igualdad de oportunidades convirtiendo a una serie de empresas y organizaciones en modelos a imitar.*

Objetivos: Para la consecución de los objetivos, Cajamar Caja Rural ha diseñado planes de formación para el desarrollo profesional; el Plan de Desarrollo Directivo (PDD) y el Plan de Desarrollo Pre-directivo (PDPD) cuyo objetivo es la preparación de empleados para asumir un puesto de mayor responsabilidad, siendo conserada la base para lograr una mayor igualdad en puestos directivos.

- Transparencia en los distintos procesos de selección, formación, promoción...de RRHH*
- Trabajar en conseguir equilibrar la presencia de mujeres y hombres en aquellos puestos donde su presencia es minoritaria, incidiendo especialmente en los puestos de responsabilidad y dirección y en aquellos centros territoriales donde el desequilibrio es aún mayor.*
- Adecuación trabajo/vida personal y familiar.*

-Garantizar la participación en la promoción interna a las personas en reducción de jornada.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades? Descríbala. (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: A raíz del programa Óptima nuestra entidad gestiona la igualdad y bienestar social trabajando en políticas activas de igualdad de oportunidades. A través de este programa se pretende eliminar los obstáculos que dificultan la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, animando a las mujeres a participar en los ámbitos en los que su presencia es minoritaria e incorporando la igualdad a la gestión de los RRHH de la Entidad, lo que significa la igualdad en el acceso, la participación y permanencia en todos los procesos de la empresa: Selección, Promoción, Formación, Desarrollo Profesional, Retribución y Conciliación de la vida familiar y personal de todas las personas trabajadoras.

Durante el 2009 se ha realizado un seguimiento del Plan de acción positiva en los procesos de selección, desarrollo profesional, formación, promoción y comunicación.

Cajamar establece protocolos de actuación como la prevención de riesgos laborales en caso de embarazo o lactancia por lo que adopta las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Durante el 2009 se han realizado un total de 50 evaluaciones de puestos de trabajo de trabajadoras en situación de embarazo. A parte de las indicaciones que se realizan en las evaluaciones del puesto, las trabajadoras y el resto de plantilla cuentan con un anexo en las evaluaciones de riesgos laborales de su oficina, que incluyen unas determinadas recomendaciones para la protección de la maternidad. No obstante en cualquier momento pueden contactar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, donde reciben todo el apoyo necesario.

Además Cajamar y la representación de los trabajadores y trabajadoras en cumplimiento con lo establecido en su código de conducta se establece un protocolo de acoso sexual mejorando el procedimiento para la prevención y la rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual así como un protocolo de maternidad/paternidad. Ambas disponibles en la intranet de la entidad.

Objetivos: Seguir con la sensibilización e información en Igualdad y Conciliación

Trabajar el el uso no sexista del lenguaje

Transparencia en los procesos de selección, formación y promoción

Fomentar la igualdad en puestos directivos a traves de los planes de formación de desarrollo directivo

Fomentar las medidas de conciliación



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Respecto a la selección durante el 2009 se ha fomentado la contratación indefinida y conseguir equilibrar la plantilla. En cuanto a la distribución de la plantilla en función de contrato, en diciembre de 2009 el 97% de la plantilla estaba sujeto a contrato indefinido frente al 3% de contratos temporales. Podemos destacar que parte de la plantilla temporal femenina ha tenido su pase a contrato indefinido, incrementando así la plantilla y disminuyendo las diferencias de género y tipo de contrato.

Respecto al desarrollo profesional y formación de la plantilla que forma Cajamar se han impartido ponencias al Comité de dirección y al personal con altos cargos para sensibilizar de la necesidad de incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos. Se ha creado el proyecto "Carrera Profesional" cuya base es la formación basada en la igualdad de oportunidades y diversos cursos de formación para favorecer la conciliación.

Respecto a la conciliación se han conseguido importantes avances ya que la compatibilidad entre la vida profesional y familiar es clave para el desarrollo de los empleados que forman la plantilla de Cajamar.

Objetivos: -Necesitamos mejorar en cuanto a facilitar y equiparar las categorías profesionales de nuestra plantilla.

- Incrementar el porcentaje de mujeres en puestos de mayor responsabilidad.
- Incrementar los cursos de formación para la igualdad y conciliación.
- Creación de un Manual de comunicación no sexista.
- Creación de un manual de procedimientos de RRHH.
- Incrementar la presencia de mujeres en puestos donde su presencia es minoritaria.
- Reuniones informativas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: En cuanto a la composición de la alta dirección el organigrama de la entidad está disponible para toda la plantilla a través de la intranet de la misma. La información de los órganos de gobierno y dirección está disponible en la página web "www.cajamar.es" en el apartado de información corporativa.

Además en la memoria anual se publican los ratios de la diversidad de género, edad, antigüedad y tipo de contrato en la plantilla así como el análisis del plan de igualdad disponible para todos los empleados donde se detalla el número de hombres y mujeres que forman la plantilla de Cajamar, porcentaje de desarrollo profesional de los mismos, el porcentaje de género y las diferentes medidas adoptadas para la conciliación.

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C311)



Respuesta: SI

Implantación: La entidad cuenta con un Comité de Derechos Esenciales, que tiene como finalidad la interpretación del Código de Conducta, así como velar activamente por su cumplimiento. Del mismo modo, el Comité tendrá como cometido esencial la salvaguarda de los derechos esenciales en el seno de la Entidad, identificando, bien de oficio o bien a instancia de parte, posibles vulneraciones de los mismos. En 2008 se puso en marcha Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual, disponible para todos los empleados en intranet, como una iniciativa de Cajamar y la representación de los trabajadores y trabajadoras en cumplimiento de lo establecido en su Código de Conducta y en el Protocolo De Acoso Sexual, en donde se establece un método que se aplica a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. (P6C3I2)

Respuesta: 1

Implantación: En 2009 ha habido una denuncia por presunto acoso cuyo resultado después de seguir el procedimiento establecido por el protocolo no se verificó.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:La igualdad de género en puestos directivos presenta posibilidades de mejora</p> <hr/> <p>O.:Fomentar los planes de desarrollo profesional que permitan una mayor igualdad</p>	<p>R.:Plan de igualdad</p> <hr/> <p>O.:Promoción de la igualdad</p>	<p>R.:Igualdad en sentido amplio</p> <hr/> <p>O.:Seguir estableciendo objetivos y planes concretos de actuación</p>	<p>R.:Comité de derechos esenciales y Protocolo de Acoso Sexual</p> <hr/> <p>O.:Fomentar su difusión y conocimiento por parte de la plantilla</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: 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.

Objetivos: Durante el año 2009, el 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 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.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad. (P7C212)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2009 se ha diseñado un programa de ahorro y eficiencia energética substituyendo 4.000 tubos fluorescentes y casi 1000 aparatos de iluminación que reducirán el consumo anual en más de 100.000 Kw. Su aplicación ha permitido reducir en más de un 50% el consumo eléctrico por iluminación del edificio en el que se han

aplicado dichas innovaciones.

También se ha dotado de un sistema de gestión inteligente para el apagado centralizado de luces y el encendido parcial que interconecta todos los aparatos de iluminación e interruptores de encendido-apagado por zonas a una central de gestión de última generación destacando los apagados de luz automáticos durante los horarios laborables, evitando así que se malgaste electricidad.

Se ha regulado el sistema de climatización con programas de inicio y apagado automático, y estableciendo temperaturas de consigna de 21° C en invierno y de 24° C en verano para los sistemas de calefacción y aire acondicionado.

Objetivos: Las medidas aplicadas en el edificio que alberga los servicios centrales de Cajamar se quieren aplicar en los demás centros de trabajo así como en la red de oficinas de manera progresiva.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %. (P2C211)

Respuesta: 29 %

Implantación: En 2009 se ha destinado entorno el 29% de los recursos del Fondo Social a la promoción del desarrollo local, la investigación básica y aplicada y al desarrollo de proyectos económicos y sociales que tienen como objetivo la dinamización de la economía local y rural y el apoyo al tejido productivo de la pequeña y mediana empresa.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			<p>R.: Centro de Investigación Medioambiental, Plan ahorro energético</p> <hr/> <p>O.: Difusión de la cultura de la sostenibilidad e investigación, Reducción del consumo</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I4)

Implantación: El compromiso de Cajamar con la sostenibilidad también forma parte de la estrategia de la entidad, y está presente tanto en la prestación de su actividad financiera, en sus productos y servicios, y en la propia infraestructura y funcionamiento de sus instalaciones.

Durante el 2009 se ha continuado implantando el Plan de Gestión Medioambiental con el que se diagnostica los diferentes riesgos medioambientales para establecer acciones concretas.

Objetivos: Para el siguiente ejercicio Cajamar quieren asegurar el cumplimiento ambiental a través de la certificación de la Norma ISO 14001.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas. (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el marco de la Política Medioambiental y del Sistema de Gestión Medioambiental, Cajamar Caja Rural La Dirección de Medios ha diseñado un programa de ahorro y eficiencia energética para sus instalaciones.

Objetivos: Una de las primeras medidas ya se han aplicado en el edificio que alberga los Servicios Centrales, donde a finales de año se sustituyeron 4.000 tubos fluorescentes y casi 1.000 aparatos de iluminación que reducirán el consumo anual en más de 100.000 Kw. Esta medida forma parte del plan de ahorro energético



de la entidad y su aplicación ha permitido reducir en más del 50% el consumo eléctrico por iluminación del edificio.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: La política ambiental de Cajamar se articula a través del Sistema de Gestión Medioambiental de la entidad orientado a minimizar el impacto medioambiental ocasionado por las actividades de Cajamar Caja Rural

Objetivos: En el marco de la Política medioambiental y del Sistema de Durante al año 2009 se han iniciado dos líneas de trabajo orientadas a reducir el consumo de materias primas y el consumo energético.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C213)

Respuesta: No

Implantación: Durante el 2009 no hemos contado con objetivos medioambientales cuantificables

Objetivos: Para el año 2010 se han establecido diferentes objetivos medioambientales con sus correspondientes planes de acción y con indicadores integrados en el Cuadro de mando con el fin de poder realizar un seguimiento sobre posibles desviaciones y su consecución.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %. (P8C311)

Respuesta: 0 %

Implantación: Todavía no contamos con la correspondiente información.

Objetivos: Establecer un proceso de catalogación de proveedores para asegurarnos que se cumple con ciertas normativas medioambientales.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.: Modelo de negocio basado en la sostenibilidad <hr/> O.: ISO 14001	R.: Política medioambiental <hr/> O.: Implementar el programa de ahorro y eficiencia energética	R.: Sistema de gestión medioambiental <hr/> O.: reducir consumo materias primas básicas y el consumo energético	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: La innovación tecnológica es una de los ejes del Sistema de gestión medioambiental que persigue minimizar el consumo de materias primas y el consumo energético a través de las nuevas tecnologías.

Objetivos: Durante el 2009 se han desarrollado diversas iniciativas como por ejemplo, dotar a las salas de reuniones de videoconferencias para el ahorro de los desplazamientos innecesarios, fomento del teletrabajo, y una serie de iniciativas electrónicas para conseguir la reducción del consumo de papel.

Además, se han seguido con las iniciativas realizadas en años anteriores en el ámbito de sensibilización medioambiental como la distribución de economizadores de agua, y se han realizando varias iniciativas de sensibilización dirigidas a los empleados y a sus familias. Una de ellas ha promovido la recuperación de teléfonos móviles obsoletos para facilitar su reciclado y reutilización; iniciativa a favor del medioambiente que tiene otra vertiente social puesto que los ingresos obtenidos con la reutilización de los móviles donados se han destinado a proyectos humanitarios, sociales y de educación en colaboración con Cruz Roja y la Fundación de Cajamar para la educación social y el desarrollo de los pueblos (Entreculturas).



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética. (P9C2I1)

Respuesta: 22

Implantación: Durante el 2009 se han realizado numerosos proyectos dentro del área de desarrollo sostenible, Energía y Medio Ambiente llevados a cabo a través de la Fundación de Cajamar. Se llevan a cabo principalmente proyectos relacionados con las energías renovables y el uso eficiente del agua, la gestión de los residuos y la recuperación medioambiental, así como el desarrollo de infraestructuras para la mejora de la ecoeficiencia.



Entre los proyectos llevados a cabo por la Fundación Cajamar destacamos los que se detallan a continuación:

-Desarrollo de Agendas 21 Locales: Níjar y Vúcar: La Agenda 21 Local es un programa de actuación local, abierto y participativo que se desarrolla en el ámbito de la sostenibilidad.

-Ensayos controlados de crecimiento de plantas: cuyo objetivo es acelerar el conocimiento de la influencia de determinadas prácticas agrícolas sobre las plantas por ello se llevo a cabo el correspondiente ensayo. Los datos obtenidos han permitido identificar la respuesta de cada especie a las variaciones de la enmienda, lo que ayuda a establecer prioridades en las plantaciones destinadas a recuperación de suelo.

-Ensayo de restauración ambiental: el departamento de Desarrollo Sostenible y Medioambiente ha trabajado durante el 2009 en el seguimiento de dos parcelas degradadas en las que se actuó previamente y a manera de ensayo para comprobar la recuperación de su masa vegetal.

Además se han desarrollado proyectos centrados en el sistema de aporte de CO2 y recuperación de aguas y nutrientes; diferentes estudios destinados a la mejora de los sistemas productivos locales, ensayos de agricultura ecológica y de agricultura subtropical; proyectos de investigación en el ámbito de la biotecnología así como actividades de difusión, formación y transparencia a través de seminarios, jornadas y cursos relacionados con el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Objetivos: Seguir fomentado en el desarrollo local, especialmente en proyectos que permitan la mejora de la competitividad de los sistemas productivos locales, movilizar recursos para la mejora de las infraestructuras y servicios. Seguir promoviendo proyectos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) e implementar proyectos de carácter formativo.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente. (P9C2I2)

Respuesta: 0

Implantación: Datos no disponibles

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Sistema de gestión medioambiental O.: Desarrollo e implantación	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad. Indique los riesgos. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: CAJAMAR está comprometida y colabora de forma decidida con las autoridades nacionales e internacionales en su esfuerzo para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, considerando por este motivo un objetivo estratégico disponer tanto de un sistema de prevención de blanqueo de capitales eficaz, avanzado, dinámico y adaptable a un entorno y realidad cambiantes como de un personal debidamente informado, formado y sensible a esta realidad, de la que las entidades financieras y sus grupos de empresas constituyen un elemento protagonista y esencial en la lucha y prevención exigibles. La entidad cuenta con una Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales de y de la Financiación del Terrorismo que tiene como función actuar como secretario del OCIC, levantando actas de sus sesiones; analizar las operaciones sospechosas, así como los clientes susceptibles de estar relacionados, presentando sus conclusiones al Organismo de Control Interno y Comunicación (OCIC); atender los requerimientos de información del SEPBLAC, así como los de las autoridades judiciales en sus investigaciones sobre el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; cursar las comunicaciones mensuales al Servicio Ejecutivo de Prevención del Blanqueo de Capitales (SEPBLAC) derivadas del procedimiento de reporte sistemático, Impulsar, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, la formación del personal del Grupo Cajamar en las materias de su competencia, Velar por la correcta ejecución de las políticas establecidas por la entidad en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como de los acuerdos adoptados en el seno del OCIC y elaborar y mantener actualizados los manuales de procedimientos internos correspondientes a la Unidad Organizativa.

Objetivos: Los esfuerzos en CAJAMAR se concretan en el establecimiento de normas y procedimientos, de obligado cumplimiento, dirigidos a: Cumplir con la legislación y normativa vigentes en cada momento sobre prevención de blanqueo de capitales y con las recomendaciones emitidas por los organismos internacionales y las autoridades nacionales e internacionales, en particular, las 40+9 Recomendaciones del GAFI; Implantar normas de actuación y sistemas de control y comunicación adecuados para impedir el acceso a la entidad a personas o colectivos no deseados, con el establecimiento de una política expresa de aceptación de clientes y procedimientos relativos al principio de "conoce a tu cliente" y a garantizar que todos sus empleados las conozcan y observen; Establecer sistemas de control, comunicación y seguimiento de las operaciones realizadas por los clientes para la verificación de la coherencia entre la actividad que realizan, las operaciones que efectúan, el volumen de fondos con los que operan y el origen de los mismos.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales. (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El conocimiento de las políticas y procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de las normas que regulan la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, considerados dentro del apartado de riesgo reputacional es competencia del Comité de Riesgos del Consejo Rector de la Entidad, que está formado por seis miembros del Consejo Rector y que elabora elaborará anualmente una memoria de las actuaciones realizadas y un plan de actuaciones para el siguiente ejercicio para informarle de todas las cuestiones relevantes de las que tome conocimiento en el curso de sus actividades y para proponer las modificaciones de políticas y procedimientos que considere convenientes. La Entidad cuenta con una unidad informativa permanente que en cumplimiento con la legislación pertinente que ofrece a toda la plantilla información permanente en cuanto a prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo: Nota resumen de la Orden EHA/1439/2006, de 3 de mayo, Comunicación de operaciones sospechosas (Circular del día 21/12/06); Manual Corporativo de Prevención del Blanqueo de Capitales; Formulario de comunicación de operativa sospechosa; Relación de países y jurisdicciones que tienen la consideración de Paraísos Fiscales; Catálogo ejemplificativo de operaciones de riesgo de blanqueo de capitales para entidades de crédito; Formación Cajamar/Normativa/Prevención del blanqueo de capitales; Formularios de conocimiento del cliente: Personas físicas; Formularios de conocimiento del cliente: Personas jurídicas; Tipologías de operaciones sospechosas; Procedimiento de Conocimiento Electrónico del Cliente (PKYC 2.9.1.) y Circular 14/10/09 Procedimiento de Conocimiento. Además el Código de conducta de la entidad refleja las pautas de conducta esperadas por parte de los empleados ante prácticas de extorsión, corrupción y abuso.

El Código de Conducta esta disponible para todos los empleados en la intranet corporativa, en portal del empleado y en la página web de la entidad. En cuanto a la formación, desde el programa formativo inicial se incluye un curso sobre "Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo". En cuanto al diagnóstico, la Entidad llevó a cabo un proceso de identificación de riesgos operacionales con el que se identificaron las áreas de mayor riesgo y se han reforzado los procedimientos.

Objetivos: En 2009 se llevaron a cabo revisiones y actualizaciones periódicas de estas cuestiones.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Código de Conducta de la entidad indica claramente en un apartado destinado a este aspecto las pautas de conducta de los empleados y miembros de la dirección en cuanto a regalos e invitaciones. El Código de Conducta esta disponible para todos los empleados en la intranet corporativa, en portal del empleado y en la página web de la entidad.



ACCIONES:



¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: La difusión de las políticas de la entidad contra la corrupción en todas sus formas están actualizadas de manera permanente a través de la intranet de la entidad, a través de la página web de la misma y a través de cursos de prevención de blanqueo de capitales integrado en la intranet de la entidad, de manera presencial y a distancia.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por grupo de interés informado. (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Empleados: 100%

Además de por resultar legalmente exigible, como parte de la formación continua a sus empleados que CAJAMAR les imparte y/o pone a su disposición en las más diversas materias, ésta de la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo es materia formativa esencial para la Caja con relación a todos sus empleados, que desde su incorporación deben estar permanentemente informados y formados a este respecto, de manera adecuada a las funciones específicas de su puesto de trabajo.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: El presupuesto para donaciones benéficas y patrocinios ejercido por el Fondo de Promoción y Formación de la entidad es aprobado por la Asamblea de Socios en su sesión ordinaria anual. Todas las aportaciones de carácter benéfico se realizan de forma transparente previa autorización por parte del Consejo Rector de la Entidad, siguiendo siempre las pautas del marco legal que corresponde a las Cajas Rurales.

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales? (P10C611)

Respuesta: SI

Implantación: A través de la implantación y difusión del Modelo de Gestión, el Código de Buen Gobierno Corporativo y el Código de Conducta, todos ellos parte del Sistema Ético de Cajamar, así como las denuncias que puedan producirse a través del Comité de Derechos Esenciales, se esta intentando impedir y sancionar este tipo de conductas.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes		R.:Políticas de Prevención O.:Colaboración prevención blanqueo y corrupción	R.:Control y Prevención O.:Mantener medidas de control y prevención	
Empleados		R.:Código de Conducta y Manual Corporativo de Prevención O.:Cumplimiento Código de Conducta y manual Corporativo de Prevención	R.:Formación O.: Toda la plantilla debe de tener conocimiento y estar formada	
Proveedores		R.:Pacto Mundial O.:Trasladar Principios	R.:Proceso de Homologación O.:Incorporar criterios de RSC y los principios del Pacto Mundial	
Sociedad		R.:Pacto Mundial O.:Fomento actitud responsable	R.:Pacto Mundial O.:Difusión de los Principios	
Medio ambiente		R.:Pacto Mundial O.:Fomento actitud responsable	R.:Pacto Mundial O.:Difusión de los Principios	
Varios grupos de interés	R.: O.:			

R.: Respuesta

O.: Objetivo