Estado de información no financiera 2022

cajaviva

Índice

1. Información general 2
1.1. Estrategia 3
1.2. Modelo de negocio 4
1.3 Gobierno Corporativo 6
1.4 Cumplimiento Normativo y Control del riesgo 12
2. Información sobre cuestiones medio ambientales 24
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal 29
3.1. Empleo 29
3.2. Organización del trabajo 36
3.3. Salud y Seguridad 37
3.4. Relaciones sociales 40
3.5. Formación 40
3.6 Accesibilidad 42
3.7 Igualdad 43
4. Información sobre respeto a los Derechos Humanos 46
5. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno 47
6. Información sobre la sociedad 50
6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible 50
6.2. Subcontratación y proveedores 52
6.3. Consumidores 55
6.4. Información fiscal 59
7. Información de sostenibilidad vinculada a la legislación europea Reglamento (UE) 2020/852 y Real Decreto 2021/2178 Reglamento (UE) 2020/852 y Real Decreto 2021/2178 60
7.1 Información contextual en apoyo de los indicadores. 60
7.2 Descripción del cumplimiento de los objetivos del Reglamento 62
8. Cuadro Estado de Información no Financiera 65

1. Información general

Caja Rural de Burgos, Fuentepelayo, Segovia y Castelldans, Sociedad Cooperativa de Crédito (en adelante, Cajaviva Caja Rural o la Entidad) es una entidad de crédito constituida en Segovia con fecha 15 de junio de 2012, cuyo domicilio social se encuentra situado en la calle Los Coches, 2 y 4, de Segovia, y cuya subsede operativa se encuentra situada en Avenida de la Paz, 2 de Burgos.

Cajaviva Caja Rural nace de la integración de cuatro cajas rurales creadas en los años 60, con la vocación de seguir sirviendo a su entorno y de prestar servicios de banca minorista y personalizada de calidad. Con los valores del cooperativismo como guía de actuación y la sostenibilidad y el desarrollo del territorio y la sociedad de la que forma parte como objetivo.

Su objeto social es servir a las necesidades financieras de sus socios y de terceros mediante el ejercicio de las actividades propias de las entidades de crédito. A tal fin podrá realizar toda clase de operaciones activas, pasivas y de servicios permitidos a las entidades de crédito, así como las accesorias e instrumentales a la misma, incluidos servicios de inversión y auxiliares, con atención preferente a las necesidades financieras y a la prestación de servicios a sus socios.

Red oficinas	**2020**	**2021**	**2022**
Nº de oficinas	87	87	87
Nº de oficinas accesibles	38	41	42
Nº de oficinas en poblaciones de menos de 5.000 habitantes	51	51	51
Nº de cajeros en poblaciones de menos de 5.000 habitantes	34	35	36
Nº de poblaciones en las que la Caja es la única entidad presente	2	2	2
Cuota de mercado en área de influencia	10,9%	12,5%	12,8%

Cajaviva Caja Rural es una referencia territorial guiada en sus actuaciones por unos valores que están por encima del valor: la proximidad, el conocimiento de sus socios y clientes, el compromiso con el desarrollo económico y social, la innovación, la vocación de servicio y la eficiencia en su gestión:

1.1. Estrategia

Cajaviva Caja Rural, culminó con éxito, en 2021 los compromisos adquiridos en el **Plan Estratégico** referente al periodo 2019-2021, que se estructuraba entorno a las siguientes líneas estratégicas:

- Profundizar en el Modelo Bancario de cercanía aportando valor añadido a sus socios y clientes.
- Fortalecer la multicanalidad compatibilizándola con un servicio de proximidad.
- Crecer de forma sostenible a la vez que se desarrollan los segmentos especializados de negocio.
- Fortalecer la Entidad en sus principales indicadores de solvencia, liquidez y riesgo.

El principal objetivo de este plan trienal era la Sostenibilidad de Cajaviva Caja Rural en el proceso de transformación bancaria. Bajo este **Plan Estratégico** y partiendo de un contexto económico-financiero poco favorable, Cajaviva Caja Rural abordó satisfactoriamente todos los retos a los que se enfrentaba el sistema financiero español, como los tipos de interés negativos, las fuertes presiones sobre los márgenes del negocio, la presión regulatoria, los procesos de digitalización y, por último, la crisis derivada de la COVID-19.

A finales del 2021, Cajaviva Caja Rural ha desarrollado un proceso de planificación estratégica, que tuvo como output principal el **Plan Estratégico 2022-2024**: "El valor de la Proximidad" aprobado en marzo del 2022.

En el proceso de planificación estratégica, se organizaron grupos de trabajo interno que junto con una empresa especialista en este ámbito, desarrollaron diferentes diagnósticos: 1. Diagnóstico del entorno, 2. Diagnóstico financiero y 3. Diagnóstico interno. En base a la información recogida, se elaboró la matriz DAFO de la Caja y se realizaron proyecciones financieras.

Fruto de estos análisis se definieron planes de acción bajo tres perspectivas:

- Procesos internos.
- Aprendizaje y crecimiento.
- Perspectiva financiera.

El nuevo **Plan Estratégico** incorpora y amplia las acciones del **Plan Director de Sostenibilidad** con el objetivo fundamental de integrar la Sostenibilidad en la Estrategia global de la Entidad.

El **Plan Estratégico** que se erige en el modelo de actuación que guía a la Entidad para afrontar con éxito el futuro inmediato con el objetivo de alcanzar un crecimiento rentable, sostenible poniendo el foco en el valor de la proximidad. En este sentido, define planes de acción bajo tres perspectivas: Procesos internos, Aprendizaje y crecimiento y Perspectiva financiera.

Cajaviva Caja Rural ha comunicado la nueva Estrategia a todas las personas de la Entidad a través de dos reuniones institucionales realizadas en los meses de marzo y octubre de 2022.

1.2. Modelo de negocio

La **misión** de la Caja consiste en ser un actor financiero de relevancia en su ámbito de actuación, cubriendo las necesidades de sus socios y clientes a través de la prestación de unos servicios de elevada calidad y de una propuesta de valor personalizada desde la cercanía que brinda su tamaño y arraigo en su mercado geográfico, manteniéndose fiel en todo momento a los principios inspiradores del cooperativismo y garantizando los intereses legítimos de los empleados.

Para ello, la Entidad dispone de un equipo cualificado, un completo catálogo de productos y servicios y una fuerte implantación, encontrándose disponible para los clientes a través de una amplia gama de canales: red de oficinas, cajeros (propios y de otras entidades con las que dispone de acuerdos suscritos al respecto en condiciones ventajosas), banca a distancia (internet, banca telefónica y móvil) y agentes.

La red de oficinas comprende un total de **86 sucursales** distribuidas en las provincias de Burgos, Segovia, Cantabria, Palencia, Valladolid, Ávila y Lérida.

El **modelo de negocio** de la Caja se caracteriza por la cercanía, un profundo conocimiento de los clientes y una elevada fidelización de los mismos, como consecuencia de las relaciones existentes y de la calidad de los servicios prestados, vertebrados en torno a las siguientes líneas de negocio:

- Banca de Particulares. Dirigida a las personas físicas, fundamentalmente, banca minorista orientada a particulares, incluyendo la distribución de seguros y de productos de inversión. La banca de particulares es la línea de negocio de mayor magnitud.

  Dentro de la línea de negocio banca particulares, se incluye:

  - Banca comercial. Esta rama de actividad ofrece productos y servicios financieros a clientes particulares, fundamentalmente concesión de créditos hipotecarios con finalidad de adquisición de vivienda, en menor medida financiación al consumo y captación de depósitos a la vista y a plazo.
  - Distribución de una amplia gama de productos de previsión (ahorro y riesgo, vida y pensiones y seguros generales).
  - Distribución de productos de inversión e instrumentos financieros para clientes minoristas (fondos de inversión y renta variable).

  La Banca de Particulares trabaja para ser el principal proveedor financiero de sus clientes, gracias a una propuesta financiera multicanal y de excelente calidad, centrada en incrementar la capacidad de relación con los

clientes y mejorar la eficacia comercial. La entidad ofrece a sus clientes soluciones fáciles y convenientes, que se estructuran a través de una oferta diferenciada y sencilla. Esta gestión, que potencia la proximidad, prioriza las acciones comerciales y el contacto regular con los clientes, facilita el conocimiento de sus necesidades para así poder atenderlas mejor y construir relaciones duraderas.

- Banca de Empresas. Área que ofrece un servicio especializado a las empresas (orientada a pymes) mediante gestores de empresa. Tanto los gestores de empresas, como los directores de las oficinas de la red comercial, cuentan con el apoyo de especialistas con experiencia y conocimientos de alto valor añadido para el cliente en productos de tesorería, comercio exterior, financiación, servicios y financiación de empresas. Además, se trabaja en colaboración con empresas participadas (Banco Cooperativo Español y Rural Grupo Asegurador) que dan soporte en productos de extranjero, renting o seguros, entre otros.

- Banca Rural. Línea de negocio fuertemente vinculada al origen y a la misión de la Entidad, la cual atesora una elevada experiencia en este segmento y dispone de la más amplia gama de productos y servicios destinados a este colectivo.

- Banca Privada. Da servicio a clientes con elevados patrimonios a través de una gestión especializada. La propuesta de valor para este segmento se basa en un servicio de asesoramiento riguroso y personalizado a partir de un exhaustivo análisis de las circunstancias personales del cliente, su situación vital, su patrimonio, sus preferencias, su perfil de riesgo y sus necesidades económicas. De este modo, se les proporciona un servicio especializado que les aporta soluciones completas, desde múltiples ópticas, que cubren, no sólo aspectos financieros y patrimoniales, sino también jurídico-fiscales.

El modelo de gestión especializada de la Caja se complementa con un **sistema de distribución multicanal.** Los canales digitales posibilitan a la Entidad ofrecer a sus clientes una banca de calidad, accesible y disponible en cualquier lugar y hora. En este sentido, la tecnología y la innovación permanente son esenciales para desarrollar nuevas formas de relación de los clientes con la entidad, facilitarles el asesoramiento personalizado que requieren y disponer de servicios y productos de alto valor añadido que cubran sus necesidades.

En cualquier caso, el canal presencial sustentado en una amplia red de oficinas en las provincias donde se desarrolla principalmente la actividad comercial sigue siendo el predominante, para atender de un modo inclusivo a todos los clientes. En este sentido, se destaca la importante presencia de la Entidad en el medio rural.

Gracias al modelo de banca cooperativa implantado en torno a Banco Cooperativo Español, Rural Grupo Asegurador y Rural Servicios Informáticos, entre otras participadas, la Entidad dispone de acceso a una serie de servicios, mercados e

infraestructura tecnológica que le permiten adaptarse a las necesidades del negocio y a las exigencias regulatorias, respondiendo a los requerimientos de los clientes, anticipándose a sus necesidades y favoreciendo en última instancia el crecimiento orgánico.

Los **Principios Éticos** recogidos en el Código Ético y de Conducta que rigen la conducta de las personas de Cajaviva Caja Rural son los siguientes:

- Compromiso con nuestros Clientes. Cajaviva Caja Rural tiene como principal objetivo la satisfacción de las necesidades de las personas y entidades a las que presta servicios.
- Cumplimiento de la legalidad. La Entidad está comprometida con el escrupuloso cumplimiento de la legalidad en los entornos en los que desarrolle su actividad.
- Transparencia en la gestión. Cajaviva Caja Rural está comprometida con la transparencia como base fundamental para la creación de confianza externa e interna.
- Capital Humano. El éxito de la Entidad está basado en nuestro capital humano. Tratamos a nuestros compañeros con respeto y dignidad. Contratamos personas válidas y competentes que se adhieran a nuestros valores, facilitamos la igualdad de oportunidades para el crecimiento de nuestro personal, protegemos su privacidad y no toleramos ningún abuso o discriminación.
- Compromiso con el medio ambiente. La Entidad es respetuosa con el medio ambiente y con el entorno.
- Compromiso social. Cajaviva Caja Rural está comprometida con el bienestar social, la educación inclusiva y normalizadora, la ciencia, el deporte, la salud, la cultura y el respeto a la diversidad de las personas. Como herramientas clave para apoyar el desarrollo de este compromiso se utilizan las Fundaciones de Caja Rural Burgos, de Caja Rural de Segovia, de Caja Cega y de Caixa Rural de Castelldans.

En 2022, Banco Cooperativo Español, perteneciente al Mecanismo Institucional de Protección Cooperativo (MIP) del Grupo Caja Rural, ha firmado un acuerdo de adhesión a la plataforma Spainsif que promueve la inversión sostenible y responsable en España.

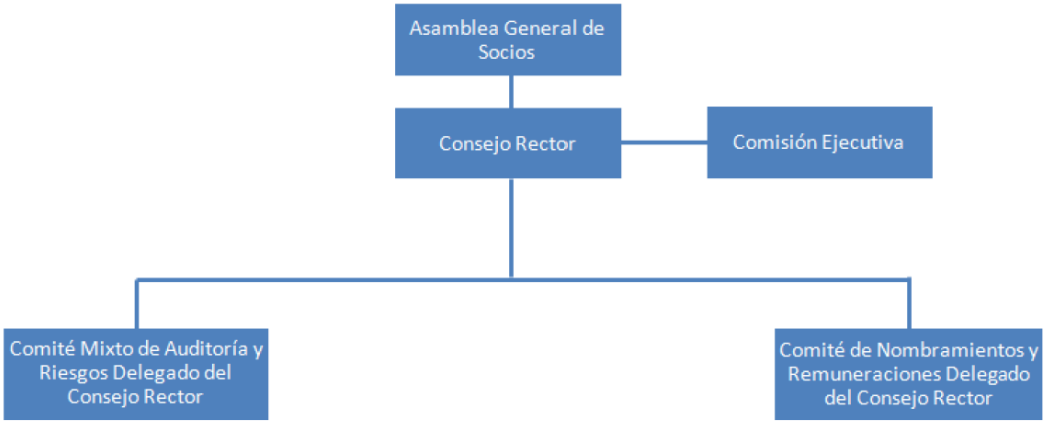
1.3 Gobierno Corporativo

El **Gobierno Corporativo** de Cajaviva Caja Rural, se estructura en la separación de los dos ámbitos principales de decisión: el Consejo Rector y el Comité de Dirección. Para garantizar su alineamiento y gestión eficaz, la Entidad cuenta con sólidas bases de coordinación entre ambos órganos y sus respectivos comités.

Los aspectos relativos a la composición, funciones, reglas de organización y funcionamiento y facultades de los distintos órganos de gobierno de la Caja aparecen recogidos de forma detallada en la normativa vigente y en los Estatutos

de la Entidad, así como en sus manuales de funciones y en la normativa interna. En concreto, el Manual de Reglamentos y Procedimientos de Gobernanza (GOB) enmarca algunos de los principales reglamentos internos que regulan el Gobierno de Cajaviva Caja Rural: Reglamento del Comité Mixto de Auditoría y Riesgos delegado del Consejo Rector (GOB1), Reglamento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones delegado del Consejo Rector (GOB2), Procedimiento sobre la Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave (GOB3), el Procedimiento de Comunicación y/o Autorización de Operaciones de Riesgo de los Sujetos afectos al RD84/2015 (GOB4) y el Sistema de Gobierno Interno (GOB5). Dicho Manual se actualizó en julio de 2022 ajustándose a la nueva estructura de la organización y la normativa en vigor.

Estructura Gobierno Cajaviva Caja Rural



La **Asamblea General de Socios** es el órgano supremo de expresión de la voluntad social de la Caja, constituida por los delegados de los socios libremente elegidos en las Juntas Preparatorias. El territorio donde opera esta Caja Rural (Burgos, Segovia, Cantabria, Ávila, Palencia, Valladolid y Lleida) se divide en zonas en las que se agrupan los socios domiciliados en cada una y donde se celebran las Juntas Preparatorias de forma previa a la convocatoria de la Asamblea General. La Asamblea General fija, entre otros temas, la política general de la Caja, el nombramiento y revocación de los miembros del Consejo Rector y examina la gestión social.

El **Consejo Rector**, es el órgano colegiado de gobierno, gestión y representación de la Caja Rural, y le corresponde la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la Caja. Al tratarse de una cooperativa, la Caja Rural prevé que la composición del consejo rector refleje la proyección territorial a la que extiende su actividad, eligiendo un representante, al menos, de cada zona.

En el año 2022, se ha realizado una renovación parcial del Consejo con el cambio de dos consejeros. Adicionalmente, se ha aprobado una reducción del número de consejeros que se hará efectiva en el año 2023. Los nuevos consejeros, tal y como establece la normativa de Banco de España, han participado en un programa formativo que tiene por objetivo que los alumnos, futuros Consejeros, puedan ejercer sus funciones con garantías. En concreto:

- Dar a conocer las Cooperativas de Crédito, su régimen jurídico y la organización de estas.
- Conocer el negocio bancario y sus riesgos.
- Conocer la regulación bancaria que aplica al sector, Prevención Blanqueo de Capitales (PBC), Ley de Contrato de Crédito Inmobiliario (LCCI), Riesgos penales y Sostenibilidad financiera.

Adicionalmente, los nuevos miembros del Consejo Rector han recibido formación en el mes de septiembre de 2022 sobre las siguientes materias:

- Protección de datos.
- Perspectivas económicas y financieras.
- Auditoría.

Los 15 miembros del Consejo Rector están distribuidos de la siguiente manera:

Miembros del Consejo Rector	2020		2021		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	11	73%	11	73%	10	67%
Mujeres	4	27%	4	27%	5	33%

Cajaviva Caja Rural cuenta con un Procedimiento sobre la evaluación de la idoneidad de los Consejeros, del Director General y asimilados, así como del personal clave de la Entidad que tiene por objeto asegurar la adecuada selección y evaluación continua de las mismas.

Dicho procedimiento está elaborado de conformidad con la normativa legal vigente en materia de Gobierno Corporativo y, en particular, con la Disposición Transitoria segunda del Real Decreto 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave.

El procedimiento de evaluación de la idoneidad determina la información que habrá de ser tenida en cuenta por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, delegado del Consejo Rector, para valorar la concurrencia de los requisitos de honorabilidad comercial y profesional, conocimientos y experiencia y ejercicio de buen gobierno, en el colectivo sujeto a este requerimiento.

Así mismo, se detalla el procedimiento tanto para realizar esta valoración en el momento del nombramiento y reelección de cargos como para la evaluación periódica anual encomendada al Comité de Nombramientos y Retribuciones delegado del Consejo Rector. Están también previstos los mecanismos de actuación en aquellas situaciones en las que se produzca una circunstancia sobrevenida que pudiese afectar a la idoneidad de las personas sujetas.

En el año 2022, se ha procedido a actualizar la Política de Conflictos de Interés (RIC3) que forma parte del **Reglamento Interno de Conducta (RIC)** con el objetivo de adaptar el proceso de evaluación de conflictos de interés estableciendo los

mecanismos que identifiquen y prevengan los mismos con relación a las preferencias de sostenibilidad de los clientes.
Actualmente, se está trabajando en la identificación de escenarios donde puedan producirse conflictos de interés, en especial aquellos que pudieran dar lugar a situaciones de" greenwashing". En este sentido, la Política de Conflictos de Interés de la Entidad, establece los procedimientos a seguir cuando se detecten conflictos de interés, su análisis y resolución. Dicho Reglamento afecta a los miembros del Consejo y ciertos ejecutivos de la Entidad.

Adicionalmente, los **Estatutos** de Cajaviva Caja Rural establecen en su artículo 55 los criterios para la prevención de conflictos de intereses:

1) No serán válidos los contratos concertados ni las obligaciones asumidas por parte de la Caja Rural, no comprendidos en la prestación de los servicios financieros propios del objeto social de la misma, hechas en favor de los miembros del Consejo Rector o de la Dirección, o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, si no recae autorización previa de la Asamblea General, en la que las personas en las que concurra la situación de conflicto de intereses no podrán tomar parte en la votación.
2) Los acuerdos del Consejo Rector o de la Comisión Ejecutiva, en su caso, sobre operaciones o servicios cooperativizados en favor de miembros del Consejo Rector, de la Comisión Ejecutiva, de la Dirección General, o de los parientes cualesquiera de ellos dentro de los limites señalados en el apartado anterior, se adoptarán necesariamente mediante votación, previa inclusión del asunto en el orden del día con la debida claridad, y por mayoría no inferior a los dos tercios del total de los Consejeros.
3) Si el beneficiario de las operaciones o servicios fuese un consejero, o un pariente suyo de los indicados antes, aquél se considerará en conflicto de intereses, y no podrá participar en la votación.
4) Una vez celebrada la votación, y proclamado el resultado, deberán hacerse constar en acta las reservas o discrepancias correspondientes respecto al acuerdo adoptado.
5) Lo dispuesto en los párrafos anteriores será asimismo de aplicación cuando se trate de constituir, suspender, modificar, renovar o extinguir obligaciones o derechos de la cooperativa con entidades en las que aquellos cargos o sus mencionados familiares sean patronos, consejeros, administradores, altos directivos, asesores o miembros de base con una participación en el capital igual o superior al 5 por ciento.

La remuneración del Consejo Rector de Cajaviva Caja Rural es establecida por los Estatutos de la entidad en cada momento. Actualmente, los miembros del Consejo Rector únicamente perciben dietas y compensaciones de gastos de viaje derivados de su asistencia al Consejo Rector o a los Comités delegados del Consejo Rector, y el resto de la remuneración en especie percibida es la misma para todos con independencia del género.

Remuneración media del Consejo Rector por género (retribución dineraria y en especie)	**2020**	**2021**	**2022**
Hombres	9.051,7 €	10.425,5 €	11.197,7 €
Mujeres	3.612,7 €	8.150,9 €	7.374,0 €
Global	**7.601,3 €**	**9.819,0 €**	**9.923,1 €**

Los miembros del Consejo Rector han recibido formación específica en los factores no financieros ASG (medio ambiente, social y Gobierno corporativo) en el año 2022.

El Consejo Rector de Cajaviva Caja Rural tiene constituidos en su seno Comités especializados de ámbito interno y sin funciones ejecutivas, para el fortalecimiento y eficacia en el desarrollo de sus funciones. El Manual de Reglamentos y Procedimientos de Gobernanza (GOB), tiene por objeto establecer las normas de funcionamiento, el régimen de composición, organización y atribuciones que le corresponden a cada uno de los Comités Delegados del Consejo Rector. A continuación, se identifican y describen dichos Comités:

- Comisión Ejecutiva. Es el órgano que, delegado por el Consejo Rector, instrumenta la capacidad ejecutiva fundamental de la dirección de la Entidad con el objetivo de garantizar una gestión de los riesgos alineada con la estrategia de la Caja en términos de negocio y solvencia, responsabilizándose de la estrategia de gestión, así como de la delegación de facultades del Consejo, resolviendo las solicitudes de nuevos socios y las transmisiones de participaciones. Asimismo, analiza y, si procede, aprueba las operaciones de riesgo dentro de su nivel de atribuciones, elevando al Consejo Rector aquéllas que exceden su nivel de delegación.

- Comité Mixto de Auditoría y Riesgos. Se constituye como un órgano interno creado dentro del seno del Consejo Rector de Cajaviva Caja Rural, de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, constituido como órgano delegado del Consejo Rector, con facultades de información, asesoramiento, consulta, propuesta y asistencia especializada al propio Consejo, dentro de su ámbito de actuación, que se regirá por lo previsto legalmente, en los Estatutos Sociales y las normas contenidas en el Manual de Reglamentos. Desempeña funciones en materia de auditoría, auditoría interna, de riesgos y cumplimiento normativo.
  El Comité estará formado por tres miembros con derecho a voz y voto. Al menos dos de ellos, incluyendo al Presidente del Comité, tendrán la consideración de Consejeros independientes. Todos los miembros deben pertenecer al Consejo Rector, siendo este cargo incompatible con el de pertenencia a la Comisión Ejecutiva de la entidad. Para su elección, se atenderá a los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros, teniendo en cuenta el cometido de este Comité. El Comité se reunirá periódicamente en función de las necesidades de la Caja Rural, al menos, una vez al trimestre.

- Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Está formado por cuatro miembros del Consejo Rector de la Entidad, todos no ejecutivos, y al menos dos de ellos, incluyendo al Presidente del Comité, deben ser Consejeros independientes. El Comité se reúne periódicamente en función de las necesidades de la Caja Rural y, al menos, dos veces al año. Desempeña funciones en materia de nombramientos, de evaluación de idoneidad y de remuneraciones.

Cajaviva cuenta además con una estructura de Dirección y Comités de Apoyo a la Dirección. La gestión de la entidad se apoyará en sus funciones de gestión y control en la siguiente estructura de Comités formados por miembros del equipo directivo:

Comités de Apoyo a la Dirección

1. El Comité de Dirección define las políticas generales de gestión, objetivos y estrategia a corto y largo plazo.
2. El Comité de Activos y Pasivos realiza la gestión global de balance, adecuando su estructura y la rentabilidad de la entidad para alcanzar los objetivos operativos, así como realizar un seguimiento del riesgo estructural de interés y liquidez, proponiendo las estrategias necesarias y ejecutando las acciones convenientes armonizando rentabilidad, coste y riesgo.
3. El Comité de Concesión de Riesgos aplica las políticas generales de riesgos fijadas en la sociedad y adoptar decisiones sobre las propuestas de riesgo más relevantes.
4. El Comité de Personas coordina la política de gestión de los Recursos Humanos en la organización.

5. El Comité de Productos realiza el análisis y propuesta de aprobación de las políticas, procedimientos y aplicativos necesarios para la necesaria comercialización de los diferentes productos.
6. El Órgano de control y comunicación para la prevención del blanqueo de capitales (OCI) controla toda la información relativa a las operaciones o hechos susceptibles de estar relacionados con el blanqueo de capitales y comunicar las incidencias al Servicio Ejecutivo.
7. El Comité de Igualdad propone y lleva adelante medidas encaminadas para conseguir la igualdad real en todos los ámbitos de la empresa en que fuera necesario.
8. El Comité de Seguridad y Salud es un órgano establecido para el cumplimiento de lo previsto en la Ley de Prevención, así como en cuantas otras normas contengan previsiones en materia de seguridad y salud. Cajaviva Caja Rural cuenta con dos comités: el Comité de Seguridad y Salud de la Provincia de Burgos y el Comité de Seguridad y Salud de la Provincia de Segovia.
9. El Órgano ad-hoc CNMV es un Órgano establecido en cumplimiento de la Ley de Mercado de Valores, en el proceso de detección y comunicación de operaciones sospechosas, que se realicen a través de la Entidad en la contratación de los instrumentos financieros regulados por la Ley de Mercado de Valores.
10. El Comité de Externalización de Funciones tiene como objetivo analizar el cumplimiento de las tareas de seguimiento y supervisión realizados por los diferentes responsables de externalización sobre los proveedores de servicios externalizados y autorizar las propuestas de externalización de funciones y en particular, para las funciones esenciales o importantes o partes de ellas.

1.4 Cumplimiento Normativo y Control del riesgo

Cajaviva Caja Rural cuenta con una sólida cultura de riesgos compartida entre todas las personas de la organización que es clave para mantener un férreo control del riesgo en la Entidad.

Por su naturaleza, Cajaviva Caja Rural desarrolla actividades que implican la asunción de determinados riesgos que deben ser gestionados y controlados de manera que se garantice en todo momento que se cuenta con unos sistemas de gobierno, gestión y control adecuados al nivel de riesgo asumido.

En el año 2022, el Control de Riesgos desarrollado por la Entidad se ha continuado apoyando sobre dos pilares: los principios básicos y el Marco de Apetito al Riesgo.

Los **principios básicos** que guían el gobierno interno de Cajaviva Caja Rural son los siguientes:

- Participación y supervisión activa de los órganos de gobierno de la Caja: el Consejo Rector de la Caja aprueba las estrategias de negocio generales y las políticas de asunción y gestión de los riesgos, asegurándose de la existencia de procedimientos, controles y sistemas de seguimiento del riesgo apropiados y de que las líneas de autoridad estén claramente definidas.
- Sólido ambiente de control interno: se manifiesta en una cultura de control del riesgo que, potenciada desde el propio Consejo Rector de la Caja, es comunicada a todos los niveles de la organización, con una definición clara de los objetivos que eviten tomar riesgos o posiciones inadecuadas por no disponer de la organización, los procedimientos o los sistemas de control adecuados. Asimismo, se garantiza la adecuada segregación entre las unidades generadoras de riesgos y aquéllas que realizan tareas de control y seguimiento.
- Selección de metodologías adecuadas de medición de los riesgos: la Caja cuenta con metodologías estándar adecuadas para la medición de riesgos (tanto de Pilar 1 como de Pilar2) que permiten capturar de forma apropiada los distintos factores de riesgo a los que se expone.
- Evaluación, análisis y seguimiento de los riesgos asumidos: la identificación, la cuantificación, el control y el seguimiento continuo de los riesgos permite establecer una relación adecuada entre la rentabilidad obtenida por las transacciones realizadas y los riesgos asumidos.
- Políticas y procedimientos de reducción de riesgos mediante el uso de técnicas de mitigación de contrastada eficacia y validez jurídica.
- Perfil de riesgo adecuado a los objetivos estratégicos, entre los que se encuentra un elevado nivel de solvencia.
- Asignación de capital adecuada al nivel de riesgo asumido y el entorno económico en el que opera la Entidad.

Estos principios generales se complementan con los principios enunciados en el "Marco de Apetito al Riesgo", aprobado por Consejo Rector. Uno de los objetivos fundamentales de la Entidad es mantener un perfil de riesgo moderado y prudente, que le permita conseguir un balance equilibrado y saneado, y una cuenta de resultados recurrente y sostenible en el tiempo. Para ello, se define el apetito y la tolerancia al riesgo que la Entidad está dispuesta a asumir en el ejercicio de su actividad, sobre la base de los siguientes principios:

- Implantación de estrategias, políticas y sistemas de gestión prudentes y adecuados al tamaño, naturaleza y complejidad de las actividades de la Entidad
- Cumplimiento y adecuación de las actuaciones de la Entidad a las exigencias, límites y restricciones regulatorias.
- Mantenimiento de una baja o moderada exposición relativa a todos los riesgos.

- Diversificación de riesgos con el propósito de evitar niveles de concentración excesivos adicionales a los derivados del ámbito de actuación de la Entidad.
- Crecimiento equilibrado de los recursos de clientes, buscando la diversificación de fuentes, contrapartes, instrumentos y vencimientos, así como gestionando activamente su coste.
- Mantenimiento de unos niveles adecuados de solvencia, con holgura sobre los mínimos regulatorios requeridos, y adecuados al perfil y al apetito al riesgo de la Entidad.

Para mantener este perfil de riesgo se establece un conjunto de métricas clave en relación con los niveles de los distintos riesgos, la calidad y recurrencia de los resultados, la liquidez y la solvencia. Para cada una de estas métricas se definen unos niveles de tolerancia al riesgo que la Entidad está dispuesto a asumir.

Respecto a la gestión de riesgos financieros, la Entidad, tiene identificados como **riesgos relevantes** en virtud de la normativa vigente:

- Riesgo de Crédito (incluye el Riesgo de Concentración). Según las atribuciones concedidas por el Consejo Rector, la labor de asesoramiento, auditoría y control en esta materia se vertebra a través del Comité Mixto de Auditoría y Riesgos delegado del Consejo Rector, y la Comisión Ejecutiva. Adicionalmente los comités ejecutivos que tienen por objeto la ejecución, control y seguimiento del riesgo de crédito son el Comité de Concesión de Riesgos, así como el Comité de Dirección y el Comité de Activos y Pasivos (COAP).
  Las estrategias, políticas y procedimientos que regulan el riesgo de crédito están plasmados en: “Manual de Riesgo – Documento de Políticas Crediticias”.
  La Entidad dispone de sistemas de medición, que permiten una evaluación e información del mapa de riesgos de crédito de la Entidad.

- Riesgo de Tipo de Interés. Según las atribuciones concedidas por el Consejo Rector, la labor de asesoramiento, auditoría y control en esta materia se vertebra a través del Comité Mixto de Auditoría y Riesgos delegado del Consejo Rector, y la Comisión Ejecutiva. Adicionalmente los comités ejecutivos que tienen por objeto la ejecución, control y seguimiento del Riesgo de Tipo de Interés son el COAP, así como el Comité de Dirección.
  Las estrategias, políticas y procedimientos que regulan el riesgo de tipo de interés están plasmados en: “Manual de Tesorería”, el “Plan de Contingencia de Riesgo de Interés”, y el “Procedimiento del Marco de Gestión y Control del Indicador del Riesgo de Interés sobre el Margen Recurrente a un año”.
  La Entidad dispone de sistemas de medición, que permiten una evaluación e información de este tipo de riesgo, a través de modelos dinámicos y estáticos como el Modelo de Gap de Reprecio, Modelo de Duración (valor económico), Modelo de Simulación y Modelo del Indicador de Riesgo de Interés sobre el Margen Recurrente a un año.

- Riesgo de Liquidez. Según las atribuciones concedidas por el Consejo Rector, la labor de asesoramiento, auditoría y control en esta materia se vertebra a través del Comité Mixto de Auditoría y Riesgos delegado del Consejo Rector, y la Comisión Ejecutiva. Adicionalmente los comités ejecutivos que tienen por objeto la ejecución, control y seguimiento de la gestión del Riesgo de Liquidez son el COAP, así como el Comité de Dirección. Las estrategias, políticas y procedimientos que regulan el riesgo de liquidez están plasmados en: "Manual de Tesorería" y en el "Plan de Contingencia de Liquidez".
  La Entidad dispone de sistemas de medición, que permiten una evaluación e información del riesgo de liquidez de la Entidad, a través de modelos de simulación, y del cumplimiento de una serie de coeficientes o ratios de liquidez.

- Riesgo Operacional. Según las atribuciones concedidas por el Consejo Rector, la labor de asesoramiento, auditoría y control en esta materia se vertebra a través del Comité Mixto de Auditoría y Riesgos delegado del Consejo Rector, y la Comisión Ejecutiva. Adicionalmente los comités ejecutivos que tienen por objeto la ejecución, control y seguimiento de la gestión del Riesgo Operacional son el COAP, así como el Comité de Dirección.
  Las estrategias, políticas y procedimientos que regulan el riesgo operacional están plasmados en: "Política y Funciones de Gestión del Riesgo Operacional" y "Manual de Buenas Prácticas". La Entidad dispone de sistemas de medición, que permite una evaluación e información del mapa de riesgo operacional de la Entidad.

Según lo establecido en el **Plan Director de Sostenibilidad** aprobado por el Consejo Rector, y con el objetivo de avanzar en la integración de los riesgos ASG en la gestión de la Caja, se ha realizado un ejercicio de **Autoevaluación de Materialidad de Riesgos ASG**.

El ejercicio de Autoevaluación de Materialidad de Riesgos ASG, consta de dos herramientas fundamentales:

- ✓ **Cuestionario Evaluación de Riesgos**, de carácter cualitativo. En dicho cuestionario se identifican 55 eventos de riesgos ASG para su correspondiente evaluación, en función de la Probabilidad, Impacto y Horizonte Temporal en el que ocurran dichos eventos de riesgo. Adicionalmente, se incluye un apartado sobre el Entorno de Control, en el que se detalla todas las acciones realizadas por la Caja en relación con cada evento de riesgo. Estos eventos de riesgo cubren aspectos Ambientales y Sociales y de Gobernanza.

- ✓ **Mapa de Calor,** resultado del cuestionario que proporciona una perspectiva general de aquellos riegos con una alta probabilidad de materializarse e impactar en la entidad.

El cuestionario Evaluación de Riesgos y el Mapa de Calor permiten a la Entidad identificar y contrastar iniciativas a desarrollar en los ámbitos Ambientales y Sociales y de Gobernanza.

En junio de 2022, se elevaron al Consejo Rector los resultados del ejercicio de Autoevaluación de Materialidad de Riesgos ASG.

Para la gestión de los principales riesgos no financieros (económicos, sociales y ambientales) en diferentes ámbitos (Penal, Tecnologías de la Información (TIC), Sostenibilidad, Blanqueo de Capitales, Anticorrupción, Soborno y Protección de datos) la Entidad despliega mecanismos específicos en cada uno de ellos que se detallan a continuación:

- **Riesgos penales**. En el marco del compromiso asumido por Cajaviva Caja Rural en relación con el cumplimiento de la normativa vigente, nacional e internacional, cobran especial importancia las medidas implantadas por la Entidad, tendentes a evitar la comisión, por empleados y directivos, de conductas delictivas tipificadas en la legislación penal.
  A estos efectos, el Consejo Rector de Cajaviva Caja Rural estableció en el año 2016 un Sistema de Prevención de Delito, que tiene por objeto evitar, o al menos, mitigar en lo posible, la comisión de delitos en el ámbito de la actividad propia de la Entidad. Este Sistema es también extensivo a los miembros del propio Consejo Rector de la Entidad.
  Entre las finalidades que perseguía el Sistema de Prevención de Delitos estaba la de transmitir, tanto internamente como de cara a terceros y al público en general, la cultura de cumplimiento que rige las relaciones de negocio de Cajaviva Caja Rural, basada en el principio de "tolerancia cero" en cuanto a la comisión de delitos.
  Dentro de las medidas adoptadas como consecuencia del establecimiento del Sistema de Prevención de Delitos, se procedió a relacionar las políticas y procedimientos necesarios para mitigar el riesgo penal, se habilitó un canal de comunicación con el responsable del Sistema de Prevención de Delitos, para denunciar conductas que pudieran ser constitutivas de delitos y se estableció un procedimiento disciplinario para sancionar adecuadamente el incumplimiento de todas las medidas incluidas en el Sistema de Prevención de Delitos.
  Este Sistema de Prevención de Delitos, ha ido evolucionando a medida que se han ido produciendo cambios normativos y, fundamentalmente, como consecuencia de las revisiones periódicas del mismo.
  Dando un paso más en esta tarea de alinear la actividad desarrollada por Cajaviva Caja Rural con los requerimientos normativos, se ha considerado conveniente transformar el Sistema de Prevención de Delitos de la Entidad, en un Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal que no sólo contemple los requerimientos exigidos por la legislación penal sino también por lo dispuesto en la Norma UNE 19601 relativa a Sistema de Gestión de Compliance Penal.

A finales del 2021, se realizó una revisión y modificación de los procedimientos del Sistema de Gestión de Compliance Penal, que se elevaron al Consejo para su aprobación en el primer trimestre del 2022.
Una vez aprobados, se recertificó el Sistema.
La Política de Cumplimiento Penal de Caja tiene definidos unos principios fundamentales de conformidad con la Norma UNE 19601, que son los siguientes:

1. Actuar conforme a las leyes y normas vigentes, así como al Código Ético y de Conducta, a los principios de actuación y a las políticas y procedimientos internos desarrollados.
2. Promover una cultura de cumplimiento y de "tolerancia cero" a la comisión de actos ilícitos o fraudulentos, así como la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable.
3. Dotar al SGCP y al Responsable de Compliance de los recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes para su funcionamiento eficaz.
4. Definir y revisar la consecución de los objetivos de cumplimiento penal.
5. Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos, analizar los riesgos y controles asociados a los mismos y definir un plan de tratamiento de riesgos, que incluya controles eficaces, permanentes y actualizados.
6. Establecer políticas y procedimientos internos dirigidos a evitar que las personas bajo el ámbito de aplicación de la Política puedan ostentar facultades de decisión no sometidas a control.
7. Asegurar la autoridad e independencia del Responsable de Compliance de la Entidad.
8. Proporcionar apoyo formativo continuo a las personas bajo el ámbito de aplicación de la Política.
9. Comprometerse con la mejora continua del SGCP a través de la supervisión y seguimiento del mismo.
10. Transmitir la responsabilidad de las personas físicas o jurídicas bajo el ámbito de aplicación de la presente Política respecto a la vigilancia de conductas potencialmente ilícitas desde la perspectiva penal al Comité de Dirección de la Entidad, en relación a los empleados bajo su responsabilidad, sobre posibles comportamientos ilícitos penales y procesos de detección y reporte establecidos.
11. Establecer la obligatoriedad para todos los empleados de la Entidad, de informar sobre hechos o conductas sospechosas relativas a posibles riesgos penales, a través del Canal Ético establecido en la Entidad a tal efecto.
12. Garantizar la confidencialidad y protección del denunciante, velando porque no se produzca ningún tipo de represalia sobre aquél que hubiese planteado de buena fe sus consultas, denuncias o quejas a través del Canal Ético.

13. Investigar a la mayor brevedad los hechos o conductas sospechosas comunicadas al Responsable de Compliance, garantizando los derechos, en todo caso, tanto del denunciante como del/los denunciado/s.
14. Aplicar el régimen disciplinario ante incumplimientos internos vinculados a posibles ilícitos penales en atención a la normativa interna y legal de aplicación, así como en relación a su SGCP y a su correspondiente Política.

Durante el año 2021, con motivo de la implantación del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal de la Caja, adaptada a la Norma UNE 19601 se formó al 100% de la plantilla. En el año 2022, tal y como queda recogido en el Plan de Formación de riesgos penales para los diferentes colectivos de la Entidad, han sido las personas especialmente expuestas de la Entidad las han recibido formación.

Cajaviva Caja Rural, tiene habilitado un canal de denuncias interno, a través de un aplicativo y un canal de denuncias externo (canaldenuncia_cajaviva@cajarural.com) para trasladar a la Entidad cualquier comentario sobre la información o posibles conductas que pudieran resultar constitutivas de un delito. Como novedad este año, se ha incluido la opción de que las denuncias realizadas puedan ser anónimas. En el año 2022 Cajaviva Caja Rural no ha recibido ninguna denuncia a través de los diferentes canales habilitados para ello.

- **Riesgos tecnologías de la información**. La ampliación en el uso y complejidad de soluciones tecnológicas lleva aparejada la aparición de nuevos riesgos de TIC y de seguridad que amenazan la información, como principal activo del negocio.
  La gestión de los riesgos derivados de las TIC y de seguridad, son elementos fundamentales en la gestión de la información, ya que es esencial conseguir la confianza tanto por parte del cliente como por parte de la opinión pública y los organismos reguladores. Por tanto, es de gran importancia mantener un entorno de control adecuado visible y documentado para mantener la confianza en la gestión de la actividad empresarial.
  A finales de 2021 se elaboró el Marco Documental de Políticas y Procedimientos de Riesgos Tecnológicos, que junto con la Política de Gestión de Riesgos TIC y de Seguridad de la Información y el Procedimiento de Gestión de Ciberincidentes de la Entidad permite cubrir el cumplimiento de las Directrices sobre la gestión de riesgos TIC y de Seguridad (EBA/GL/2019/04) y las Directrices relativas a los procedimientos de reclamaciones sobre presuntas infracciones de la Directiva (UE) 2015/2366 (PSD2). Las Políticas y Procedimientos que engloban dicho marco documental, se elevaron para su aprobación al Comité de Dirección y posteriormente al Consejo Rector.
  En función de la propuesta de Metodología de Análisis y Gestión del Riesgo, se identifica el marco de gobernanza que se aplicará en el proceso de análisis, evaluación, identificación del nivel apetito al riesgo de la caja, y control de los riesgos tecnológicos.

En cada una de las Políticas y Procedimientos, que forman parte del Marco Documental de Políticas y Procedimientos de Riesgos Tecnológicos se ha identificado los roles y funciones de Riesgos Tecnológicos.

La Política de Gestión de Riesgos de TIC y Seguridad de la Información constituye una declaración sobre la gestión de los riesgos tecnológicos y la seguridad de la información, y establece los objetivos, responsabilidades y comportamientos necesarios para gestionar los procesos de negocio y los activos de información en un entorno profesional seguro.

La Entidad despliega un proceso formal de gestión de riesgos TIC con la finalidad de identificar, gestionar y dar respuesta a los riesgos tecnológicos, de seguridad de la información y operacionales. El enfoque del proceso para la evaluación de los riesgos se basa en las siguientes actividades principales, así como identificación de roles y responsabilidades: 1. Identificación de los activos de información, 2. Identificación de las amenazas y vulnerabilidades, 3. Evaluación de riesgos, 4. Tratamiento del riesgo, 5. Gestión de riesgos continua, 6. Organización de la gestión de riesgos, 7. Obligaciones del personal y 8. Obligaciones de terceras partes.

El Procedimiento de Gestión de Ciberincidentes (RT2) describe el proceso y la metodología establecida para la gestión de los ciberincidentes relacionados con las actividades que desarrolla la Entidad y así lograr la correcta gestión de estos. Con ello, se pretende:

- Gestionar el ciclo de vida de los ciberincidentes.
- Mantener la comunicación acerca del estado de un ciberincidente sobre un servicio a nivel interno.
- Asegurar la correcta notificación del ciberincidente a las Autoridades Competentes.
- Restablecer la operación normal de los servicios y sistemas afectados lo antes posible.
- Minimizar impactos de los ciberincidentes en la correcta operación del Negocio, asegurando los Acuerdos de Niveles de Servicio establecidos (ANS).

- La política de **Continuidad del Negocio** define los principios y características generales para garantizar la continuidad de las operaciones, las instalaciones, las personas y los datos y sistemas que dan soporte a los procesos de negocio de una Compañía y forma parte de Marco Documental de Políticas y Procedimientos de Riesgos Tecnológicos.

  En la Entidad, la continuidad de negocio y tecnológica debe dar respuesta a todos los requisitos indicados en las normas de referencia. Debe resultar escalable y estar alineada con las directrices del sector en esta materia, establecidas por la European Bank Authority. Esta Organización publicó el Informe Final sobre las Directrices (EBA/GL/2019/04) para establecer los requisitos sobre la mitigación y la gestión de los riesgos de las TIC y Seguridad, de conformidad con la Directiva 2013/36/UE y la PSD2 (Directiva 2015/2366/UE). Estas Directrices se dirigen a las entidades financieras, entre las que se enumeran expresamente los proveedores de servicios de pago, las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión.

El propósito de estas Directrices es abordar los riesgos de las TIC y la seguridad, que se han incrementado en los últimos años debido a la creciente digitalización del sector financiero y al aumento del número de interconexiones a través de los canales de telecomunicaciones y con otras instituciones financieras y terceros como lo es la Entidad. En este marco se especifican las medidas específicas que las entidades deben adoptar para gestionar sus riesgos TIC en relación con los servicios que prestan. En aspectos determinados, se incluyen requisitos referentes a la seguridad de la información, en la medida en que la información se almacena en los sistemas de TIC.

En el año 2022 se ha realizado una revisión de la gestión de la continuidad de Negocio aprobada por Consejo en diciembre de ese mismo año, como mecanismo complementario a la Política de Continuidad de Negocio.

- **Riesgos físicos y ambientales.** La seguridad física y ambiental tiene como objetivo definir los criterios de seguridad física y ambiental para proteger los activos de información de la Entidad. La política de seguridad física y ambiental aprobada en noviembre de 2021 tiene por objetivo establecer una clasificación e identificación de zonas de seguridad física de la Entidad, así como los criterios fundamentales que deben cumplir las medidas de protección en base a dicha clasificación, dando cumplimiento a las normativas vigentes.

  El área de seguridad física y ambiental es la responsable de la identificación e implantación de medidas de protección física y ambiental en función de las categorías de zonas físicas identificadas. Las medidas de protección física y ambiental se definen en base a los riesgos físicos o ambientales.

Para afrontar los requerimientos regulatorios que entrañan las Finanzas Sostenibles, el Consejo Rector aprobó en el año 2021 el **Plan Director de Sostenibilidad** de la Caja, que entre otros aspectos establece ciertas acciones encaminadas a establecer un marco de gobernanza adecuado para gestionar y controlar la ejecución del dicho Plan Director de Sostenibilidad.

Dicho Plan Director tiene por objetivo el desarrollo de actuaciones que contribuyen a mejorar (sin repercutir negativamente) el clima y medioambiente, ciertos aspectos sociales y de gobierno corporativo: factores ESG (económicos, sociales y medio ambientales), en concreto:

1. Definición del posicionamiento estratégico de la Caja y su compromiso con la Sostenibilidad.
2. Definición del modelo aspiracional de sostenibilidad de la Caja.
3. Identificación de actuaciones a realizar, en torno a 4 ejes de actuación:
   i. Estrategia y Gobierno
   ii. Gestión Comercial / Negocio
   iii. Relaciones con clientes
   iv. Riesgos

En el mes de junio de 2022 se realizó el primer seguimiento del Plan Director de Sostenibilidad. En este marco se procedió a concretar el responsable de cada una

de las iniciativas contempladas en el mismo, así como analizar el estado de situación de las iniciativas contempladas en el Plan.

Actualmente, Cajaviva está participando en un grupo de trabajo del Grupo Caja Rural en el que se está revisando el actual alcance del Plan Director de Sostenibilidad evaluando su ampliación y estableciendo objetivos.

El Comité de Dirección de la Caja, tiene como mandato genérico impulsar y promover la Política de Integración de los Riesgos de sostenibilidad en asesoramiento sobre Inversiones y vertebrar la ejecución del Plan Director de Sostenibilidad de la Caja, ambos aprobados por el Consejo Rector. Mientras el primero debe basarse primordialmente en compromisos que la Entidad asume o va a asumir como contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Acuerdo de París el segundo se sustenta en el cumplimiento de los requerimientos normativos y regulatorios.

Para la correcta realización del mandato encomendado, el Comité de Dirección cuenta con el apoyo técnico de la **Oficina de Sostenibilidad** cuyas funciones se detallan a continuación:

- Dinamización del Plan Director de Sostenibilidad de la Caja.
- Seguimiento y análisis de la normativa y regulación de organismos oficiales, nacionales e internacionales, así como de otra información relevante.
- Revisiones programadas de las políticas y procedimientos internos.
- Asistencia a las convocatorias del Comité de Sostenibilidad del que hará las funciones de Secretario.
- Proponer al Comité de Dirección, los responsables de la ejecución del Plan Director.
- Proponer al Comité de Dirección, la asignación de las líneas de acción a los responsables de las distintas áreas implicadas.
- Elevar de forma periódica Informe de Seguimiento del Plan Director, al Comité de Dirección, y por ende al Consejo Rector.

En el marco de la actividad de asesoramiento, la Entidad desarrolla su actividad de asesoramiento de inversiones tomando en consideración aspectos y criterios relacionados con la sostenibilidad de las empresas, compañías y activos subyacentes que forman parte de las propuestas de asesoramiento en materia de inversión a sus clientes asesorados. Para ello, se rige por una Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad que determina el universo invertible de activos.

Adicionalmente, la Entidad está también participando en Grupos de trabajo para integrar los riesgos de sostenibilidad en los siguientes ámbitos:

- Análisis de las carteras de crédito hipotecario. Se ha diseñado e implantado el aplicativo IRIS para que permita incorporar información sobre etiqueta energética y riesgos climáticos de las viviendas adquiridas por los clientes. Asimismo, se estiman también los Riesgos inundación, desertificación e incendio.

- Análisis de la exposición de las cajas y de la cartera de bonos, así como la consideración de riesgos climáticos por parte del emisor junto con un proveedor especialista en dicha materia.
- Análisis de la cartera de crédito (resto) scoring. Desarrollo de un cuestionario de admisión en términos de ASG de clientes que está pendiente de implementar.

Cajaviva Caja Rural, así como Grupo Caja Rural, unen sus esfuerzos al sector financiero español en la **prevención y lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo**. El Consejo Rector declara como política institucional aplicar normas éticas y profesionales estrictas que impidan que sus servicios sean utilizados con esta intención ilícita.

A tal fin se han constituido unos órganos de control interno con funciones específicas en prevención, se ha nombrado un Representante ante el Servicio Ejecutivo, y se han atribuido funciones al Órgano de Control Interno, en esta materia.

También se han establecido unos procedimientos de actuación recogidos en el Manual de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, documento aprobado por el Consejo Rector.

Cajaviva Caja Rural no mantiene relaciones de negocio ni realiza operaciones con personas físicas o jurídicas que no hayan sido debidamente identificadas, o cuando no se pueden aplicar las medidas de diligencia debida previstas en la normativa española, según su perfil de riesgo. Cuando se aprecie la imposibilidad en el curso de una relación de negocios ya establecida se pondrá fin a la misma, procediendo, si cabe a realizar el examen especial.

En esta línea, existe una política expresa de admisión de clientes, describiendo aquellos tipos de clientes que podrían presentar un riesgo superior al promedio.

También se han establecido unos protocolos específicos de actuación y un catálogo de operativas de riesgo para la detección y comunicación interna de los hechos y operaciones que deben ser sometidos a un examen especial, por presentar indicios o certezas de estar relacionados con actividades de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo.

Cajaviva Caja Rural comunica al Servicio Ejecutivo, a través del Representante, las operativas sospechosas, y las informaciones que éste solicite en ejercicio de sus funciones en estas materias. En el año 2022 se comunicaron 4 operativas sospechosas al Sepblac.

Los empleados y agentes se abstienen de realizar cualquier operación que presente indicios de estar relacionada con actividades delictivas en los términos establecidos en la normativa sobre prevención, y mantendrán la confidencialidad respecto de la información que conozcan en esta materia.

Cajaviva Caja Rural adopta las medidas oportunas para que los empleados tengan conocimiento de las exigencias derivadas de la normativa española y aplica las

medidas legales de "idoneidad" durante la vigencia de la relación laboral y para la contratación de empleados.

Las medidas de control interno adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo por Cajaviva Caja Rural, han sido auditadas por un experto independiente.

Finalmente, el Consejo Rector aprobó en noviembre de 2022, el Reglamento del Responsable del Consejo Rector en materia de PBC/FT, con arreglo a la Directiva (UE) 2015/849 y las Directrices EBA/GL/2022/05, con el objetivo de estar adecuada la entidad a las directrices sobre políticas y procedimientos en relación con la gestión del cumplimiento y sobre el papel y las responsabilidades del responsable del cumplimiento de la PBC/FT con arreglo a la Directiva Europea.

El Área de Cumplimiento y Control del Riesgo asume la función global del riesgo, en cumplimiento de la Ley 10/2014. La función global del riesgo desarrolla las siguientes funciones:

- Determinar, cuantificar y notificar adecuadamente todos los riesgos importantes.
- Participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgo de la entidad y en todas las decisiones importantes de gestión de riesgos.
- Presentar una imagen completa de toda la gama de riesgos a los que se encuentre expuestos la entidad.
- Informar directamente al Comité de Riesgos delegado del Consejo Rector y al propio Consejo Rector sobre la evolución específica de los riesgos que afecten o puedan afectar a la entidad.

2. Información sobre cuestiones medio ambientales

Cajaviva Caja Rural trabaja para minimizar el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, si bien la Entidad por su actividad no genera un impacto elevado a nivel ambiental, siendo de escasa o mínima relevancia los riesgos asociados en esta materia. Muestra de este compromiso en el año 2022 la Entidad ha analizado los consumos de agua y papel, que en los ejercicios 2020 y 2021 se reportaron de manera estimada.

El mayor impacto de la Entidad se centra en el ámbito del consumo eléctrico y de papel, no existiendo afecciones ambientales a la flora, fauna ni a espacios protegido ni en la ubicación de los centros de trabajo ni el desempeño de las actividades en el día a día.

Con el objetivo de mejorar la eficiencia energética de la Entidad, desde 2016 se realizan **auditorías energéticas** con una periodicidad de 4 años. La realización de la Auditoría Energética se enmarca en el cumplimiento del RD56/2006 de Auditorías Energéticas, cuya finalidad es determinar los consumos reales, conocer la demanda real y las medidas de ahorro energético con potencialidad de implantación una vez visitados los centros y realizada la toma de datos específica.

En las renovaciones de la red de oficinas por reformas se actúa de manera general con el objetivo de mejorar su **eficiencia energética**. Adicionalmente, cuando en alguna oficina suceden averías en las instalaciones de climatización o en la instalación eléctrica se aprovecha para realizar mejoras sobre ellas. En 2022, se han realizado las siguientes actuaciones en oficinas:

- Villadiego: cambio a tecnología LED en iluminación y carpinterías de aluminio con vidrios aislante.
- Fuentepelayo: cambio a tecnología LED en iluminación y sustitución de la máquina de clima.
- Miranda de Ebro: cambio a tecnología LED en iluminación.
- Villasana de Mena: cambio a tecnología LED en iluminación.
- Roa: sustitución luminarias a LED en iluminación.
- Lerma: sustitución de luminarias a LED en iluminación.
- Ayllón: sustitución de luminarias a LED en iluminación.

A continuación, se indican las principales medidas que se están llevando a cabo para promover el **ahorro energético** tanto en Servicios Centrales como en la propia Red de Oficinas:

- Ajuste de potencias contratadas en todos los suministros eléctricos en centros de trabajo.
- Sustitución de luminarias, principalmente fluorescencia, por tecnología LED, tanto en iluminación como en elemento publicitarios (cartelería de fachada y soportes de comunicación).

- Programación de los horarios de iluminación, reduciendo y regulando los horarios de encendido de cartelería de fachada, implantación de regulación de iluminación en función de la iluminación natural (sistema DALI), esto por el momento, solo en obra nueva.
- Sustitución de sistemas de climatización eléctrica, principalmente acumuladores, por bombas de calor, con mejor rendimiento energético.
- Mejora del aislamiento y envolvente térmica en oficina, este punto, en dependencia de las reformas de oficina a realizar.
- Instalación y/o sustitución de programadores diarios por semanales, para evitar tener en marcha los sistemas de climatización en fines de semana. Este punto no es posible de ejecutar en todos los casos, ya que hay equipos de climatización que no lo soportan.

En agosto de 2022 se envió a todas las personas de la Entidad una circular para impulsar el conocimiento y cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural. Las actuaciones desarrolladas en este ámbito han sido:

- Modificación de las temperaturas de consigna máximas de los equipos de climatización a las siguientes temperaturas:
  - 27ºC en verano para refrigeración.
  - 19ºC en invierno para calefacción.
- Colocación de cartelería, en lugar visible de la oficina.
- Obligatoriedad de mantener las puertas de las oficinas cerradas, en caso de tener los equipos de climatización en funcionamiento.
- Confirmación y revisión del horario de apagado de la iluminación de la fachada.

Cajaviva Caja Rural también considera que la colaboración de las personas que componen la Entidad es relevante para la preservación y cuidado del medio ambiente. Es por ello, que se llevan a cabo diferentes **acciones de sensibilización** para contribuir a una mayor involucración de todo el personal. Desde noviembre, se envía un correo con carácter bimestral a toda la plantilla de concienciación y recordatorio de medidas para la **reducción del consumo energético**, que permita cuidar el Medio Ambiente y disminuir la huella de carbono de la Entidad. Algunas de las recomendaciones y medidas son:

- Apagar los ordenadores y equipos informáticos, al finalizar la jornada laboral.
- Apagar la pantalla durante los descansos o ausencias, añadiendo este gesto al uso de control horario.
- Apagar las impresoras al finalizar el día.
- Retirar los cargadores de la corriente una vez finalizada la carga.
- Apagar las luces de zonas no utilizadas dentro de las oficinas, o con poco uso.

- Comprobar al cerrar la oficina que todas las salas están apagadas.
- Recordatorio del cumplimiento del Real Decreto 14/2022 de 1 de agosto, de medidas de ahorro, eficiencia y reducción de la dependencia energética del gas natural.
- Evitar el uso de calefactores individuales.
- Cerrar las puertas cuando la climatización este encendida.

Todas estas recomendaciones y medidas se suman al proceso de digitalización que está llevando a cabo la Entidad, favoreciendo las medidas ambientales de ahorro como el buzón electrónico y las dobles pantallas en los puestos de los departamentos en los que es posible, reduciendo la impresión de papel.

En septiembre de 2022, se ha cambiado de proveedor de energía mayoritario. El 100% de la energía es renovable, es decir, que la energía proviene exclusivamente de fuentes de energía renovables, tales como el agua, el sol o el viento, las cuales se caracterizan por su máximo respeto medio ambiental. De esta manera la Entidad contribuye de forma activa al desarrollo sostenible y mantenimiento del medio ambiente, reduciendo así las emisiones CO_2 y otros gases contaminantes.

Consumo de energía	Unidad	2020	2021	2022
Electricidad total[1]	kWh	1.287.532	1.227.996	1.265.540
Electricidad INDEXO	*kWh*	*1.248.222*	*1.192.896*	*899.590*
Electricidad PLENITUDE	*kWh*	*-*	*-*	*334.950*
Electricidad NEXUS	*kWh*	*39.310*	*35.100*	*31.000*
Gasoil	Litros	0	*0*	*0*
Gas natural	kWh	42.054	*45.732*	*52.489*

Para calcular la huella de carbono de Cajaviva Caja Rural se han tenido en cuenta los factores indicados en el documento "Factores de Emisión, Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono" de julio de 2022, del Ministerio para la Transición Ecológica. El MITECO, actualiza los coeficientes de cada comercializador con un decalaje de un año. Por tanto, para el dato de 2022 se ha cogido como factor el de 2021 al no estar disponibles los del 2022 en el momento de redacción de este documento. Por otro lado, se han actualizado los datos de 2021 respecto al informe del ejercicio pasado.

Para las emisiones de la comercializadora INDEXO se ha calculado un factor 0,040 kg CO_2/kWh en el año 2020 y de 0,247 kg CO_2/kWh en los años 2021 y 2022. Para las comercializadoras PLENITUDE y NEXUS el factor es de 0,000 kg CO_2/kWh al proceder la energía de fuentes renovables. Para el consumo de gas natural el factor referencia es 0,182 kg CO_2/kWh para el periodo objeto del informe.

No se han identificado fugas de aire acondicionado por lo que no ha afectado a la huella de carbono de la Entidad.

Huella de carbono	2020	2021	2022
Emisiones Globales Toneladas CO_2[2] debido al consumo eléctrico (toneladas)	*49,9*	*294,6*	*222,2*
Emisiones Globales Toneladas CO_2[3] debido al consumo de gas natural (toneladas)	*7,7*	*8,3*	*9,6*

Respecto a los **consumos**, se lleva un control y seguimiento de los diferentes consumos que se realizan (electricidad, agua, etc.), llevando a cabo diferentes acciones para su minimización en la medida de lo posible, como las citadas previamente ligadas a la realización de auditorías energéticas. En la actualidad, no se han realizado medidas para reducir el consumo de agua debido a su bajo impacto, si bien, para el ejercicio de 2023, la Entidad realizará medidas de concienciación en el consumo de agua y otros recursos.

Consumo de agua	Unidad	2020	2021	2022
Consumo de agua[1]	m^3	2.629	2.497	3.621

[1]Los datos de 2020 y 2021 son estimados, tomando como referencia el consumo medio por usuario conocido en los centros de trabajo de Burgos capital, extrapolado al total de usuarios de Cajaviva. El dato de 2022 se ha obtenido a través del consumo real de 72 oficinas y de la estimación de las 15 oficinas restantes.

La Entidad promueve criterios de **economía circular**, bajo los cuales se pretende tanto minimizar el consumo de recursos naturales como gestionar correctamente la retirada selectiva de residuos. Algunas de las recomendaciones y medidas son:

- Imprimir sólo lo necesario, y en ese caso, siempre imprimir en blanco y negro, modo borrador y a doble cara si es posible.
- Reutilizar el papel borrador para las anotaciones antes de reciclarlo al contenedor de papel o trituradora.
- Separar los residuos para poder reciclar cada uno a su contenedor (papel, pilas, consumibles, plásticos, envases, etc.).

Todo el papel de oficina empleado en Cajaviva tiene el certificado PEFC, lo que garantiza que proviene de bosques que se gestionan de acuerdo con los requisitos ambientales, sociales y económicos más estrictos.

Consumo de papel	Unidad	2020	2021	2022
Revistas publicitarias [1]	Kg	3.515	3.806	2.662
Cartelería y folletos [1]	Kg	1.300	1.300	1.010
Papel de oficina	Kg	11.306	11.514	11.864
Consumo global de papel	**Kg**	**16.121**	**16.620**	**15.536**

[1]Los datos de 2020 y 2021 son estimados.

Otro aspecto importante en el cuidado del medio ambiente es la gestión de los diferentes **residuos peligrosos y no peligrosos** que se generan. Bajo el amparo de la normativa legal, son gestionados a través de gestores autorizados para su traslado, tratamiento, reciclaje y/o eliminación cuando procede. Por ello, las oficinas deben enviar el inventario de los equipos eléctricos inservibles a los Servicios Centrales para su retirada. Los tóneres de impresoras se envían en valija a los Servicios Generales para su correcta recogida y reciclaje.

Consumo de tóner	Unidad	2020	2021	2022
Consumo total cartuchos de tóner	Nº	146	214	161

Gestión de residuos	Unidad	2020	2021	2022
Residuos de cartón y papel con certificado de destrucción	Kg	2.288	2.139	4.560
Reciclaje equipos electrónicos	Kg	-	1.242	1.470
Cartuchos de tóner	Nº	-	202	193

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Cajaviva Caja Rural considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de los objetivos de la Entidad, por ello, sigue avanzando en el crecimiento laboral y el desarrollo del talento y fomentando la igualdad de oportunidades.

Un pilar fundamental de Cajaviva Caja Rural es la estabilidad y la progresión laboral, muestra de ello es que prácticamente la totalidad de los puestos de estructura están cubiertos con contratos indefinidos, recurriendo a la contratación temporal en las sustituciones por bajas temporales o en los refuerzos de verano.

3.1. Empleo

A 31 de diciembre de 2022, Cajaviva Caja Rural está formada por 275 personas, incluyendo personas con contrato indefinido, personal de refuerzo, interinos y personas con jubilación parcial.

A continuación, se expone el número total y distribución de los empleados, así como las modalidades de contrato por género, edad y categoría profesional:

Distribución de la plantilla	2020	2021	2022
Global	**280**	**273**	**275**
Por género			
Hombres	176	166	165
Mujeres	104	107	110
Por edad			
Menos de 30 años	30	21	21
Entre 30 y 50 años	199	203	204
Más de 50 años	51	49	50
Por categoría laboral			
Dirección	2	2	2
Mandos superiores	15	13	14
Mandos intermedios	76	74	72
Técnicos comerciales de negocio	159	154	157
Técnicos y administrativos de SSCC	28	30	30

Plantilla por categoría profesional y género	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%
Mandos superiores	3,6%	1,8%	2,9%	1,8%	3,3%	1,8%
Mandos intermedios	21,4%	5,7%	20,9%	6,2%	20,0%	6,2%
Técnicos comerciales de negocio	32,9%	23,9%	32,2%	24,2%	31,6%	25,5%

Plantilla por categoría profesional y género	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Técnicos y administrativos de SSCC	4,3%	5,7%	4,0%	7,0%	4,4%	6,5%
Global	**62,9%**	**37,1%**	**60,8%**	**39,2%**	**60,0%**	**40,0%**

Plantilla por categoría profesional y edad	2020			2021			2022		
	< 30	30 – 50	> 50	< 30	30 – 50	> 50	< 30	30 – 50	> 50
Dirección	0,0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,4%	0,4%
Mandos superiores	0,0%	2,5%	2,9%	0,0%	2,2%	2,6%	0,0%	2,2%	2,9%
Mandos intermedios	0,0%	21,4%	5,7%	0,0%	22,0%	5,1%	0,0%	20,4%	5,8%
Técnicos comerciales de negocio	9,6%	38,9%	8,2%	6,6%	41,4%	8,4%	6,2%	43,3%	7,6%
Técnicos y administrativos de SSCC	1,1%	7,9%	1,1%	1,1%	8,4%	1,5%	1,5%	8,0%	1,5%
Global	**10,7%**	**71,1%**	**18,2%**	**7,7%**	**74,4%**	**17,9%**	**7,6%**	**74,2%**	**18,2%**

Modalidades de contrato	2020		2021		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Indefinido	248	88,6%	248	90,8%	255	92,7%
Temporal	21	7,5%	17	6,2%	15	5,5%
Tiempo Parcial (Jubilados parciales)	11	3,9%	8	2,9%	5	1,8%

% empleados por modalidades de contrato y género	2020		2021		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Indefinido	54,3%	34,3%	55,3%	35,5%	56,7%	36,0%
Temporal	5,4%	2,1%	2,9%	3,3%	1,5%	4,0%
Tiempo Parcial	3,2%	0,7%	2,6%	0,4%	1,8%	0,0%
Global	**62,9%**	**37,1%**	**60,8%**	**39,2%**	**60,0%**	**40,0%**

% de empleados por tipo de contrato y por edad	2020			2021			2022		
	< 30	30 – 50	> 50	< 30	30 – 50	> 50	< 30	30 – 50	> 50
Indefinido	4,6%	69,6%	14,3%	5,5%	70,7%	14,7%	5,5%	71,3%	16,0%
Temporal	6,1%	1,4%	0,0%	2,2%	3,7%	0,4%	2,2%	2,9%	0,4%
Tiempo Parcial (Jubilados parciales)	0,0%	0,0%	3,9%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	1,8%
Global	**10,7%**	**71,1%**	**18,2%**	**7,7%**	**74,4%**	**17,9%**	**7,6%**	**74,2%**	**18,2%**

% plantilla por categoría laboral y tipo de contrato	2020			2021			2022		
	Indef.	Temp.	Parc.	Indef.	Temp.	Parc.	Indef.	Temp.	Parc.
Dirección	0,7%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%
Mandos superiores	4,6%	0,0%	0,7%	4,4%	0,0%	0,4%	5,1%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios	26,4%	0,0%	0,7%	27,1%	0,0%	0,0%	25,8%	0,0%	0,4%
Técnicos comerciales de negocio	47,5%	6,8%	2,5%	49,8%	4,4%	2,2%	51,3%	4,7%	1,1%
Técnicos y administrativos de SSCC	9,3%	0,7%	0,0%	8,8%	1,8%	0,4%	9,8%	0,7%	0,4%
Global	**88,6%**	**7,5%**	**3,9%**	**90,8%**	**6,2%**	**2,9%**	**92,7%**	**5,5%**	**1,8%**

Indef.: Indefinido Temp.: Temporal Parc.: Parcial

% de empleados por categoría laboral y tipo de jornada	2020		2021		2022	
	Jornada completa	Jubilados parciales	Jornada completa	Jubilados parciales	Jornada completa	Jubilados parciales
Dirección	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%
Mandos superiores	4,6%	0,7%	4,4%	0,4%	5,1%	0,0%
Mandos intermedios	26,4%	0,7%	27,1%	0,0%	25,8%	0,4%
Técnicos comerciales de negocio	54,3%	2,5%	54,2%	2,2%	56,0%	1,1%
Técnicos y administrativos de SSCC	10,0%	0,0%	10,6%	0,4%	10,5%	0,4%
Global	**96,1%**	**3,9%**	**97,1%**	**2,9%**	**98,2%**	**1,8%**

Para Cajaviva Caja Rural es crítico identificar las actitudes y aptitudes que definen el talento en cada lugar de trabajo, para **seleccionar y retener el mejor talento** de acuerdo con las mejores prácticas profesionales. La selección es uno de los aspectos considerados como potencial de desarrollo y se orienta a motivar y satisfacer a los trabajadores, a través de procedimientos que fomentan el desarrollo profesional.

La selección se enmarca en la Gestión de Recursos Humanos por Competencias (Conocimientos/ Habilidades/ Actitudes) que se lleva a cabo en la Entidad. Para ello, se dispone de un Diccionario Competencial (habilidades y actitudes) que, junto a los conocimientos inherentes a cada función, marcarán los criterios de evaluación de los empleados y de selección de estos para las diferentes posiciones a cubrir.

En 2022, el personal de selección y los jefes de zona recibieron formación en diversidad para asegurar la aplicación de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Los principales objetivos de la formación eran:

- Descubrir el valor de las diferencias en el ámbito profesional.
- Proporcionar herramientas para gestionar entornos diversos.
- Conocer los sesgos inconscientes.
- Compartir buenas prácticas en los procesos de reclutamiento y selección en materia de Diversidad.

Nuevas contrataciones de empleados	**2020**	**2021**	**2022**
Global	**10**	**14**	**13**
Por género			
Hombres	7	7	4
Mujeres	3	7	9
Por edad			
Menos de 30 años	8	3	6
Entre 30 y 50 años	2	9	7
Más de 50 años	0	2	0

Bajas voluntarias	**2020**	**2021**	**2022**
Global	**2**	**5**	**1**
Por género			
Hombres	0	3	1
Mujeres	2	2	0
Por edad			
Menos de 30 años	1	2	0
Entre 30 y 50 años	1	2	1
Más de 50 años	0	1	0
Por categoría laboral			
Dirección	0	0	0
Mandos superiores	0	0	0
Mandos intermedios	1	1	1
Técnicos comerciales de negocio	1	4	0
Técnicos y administrativos de SSCC	0	0	0

Bajas involuntarias (despidos)	**2020**	**2021**	**2022**
Global	**3**	**6**	**0**
Por género			
Hombres	2	5	0
Mujeres	1	1	0
Por edad			
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	3	0
Más de 50 años	2	3	0

Bajas involuntarias (despidos)	**2020**	**2021**	**2022**
Por categoría laboral			
Dirección	0	0	0
Mandos superiores	0	1	0
Mandos intermedios	0	3	0
Técnicos comerciales de negocio	1	2	0
Técnicos y administrativos de SSCC	2	0	0

Bajas por otras causas (no renovaciones, excedencias, incapacidad o jubilación)	**2020**	**2021**	**2022**
Total	**12**	**9**	**10**
Por género			
Hombres	6	5	4
Mujeres	6	4	6
Por edad			
Menos de 30 años	4	2	2
Entre 30 y 50 años	2	2	3
Más de 50 años	6	5	5
Por categoría laboral			
Dirección	0	0	0
Mandos superiores	1	1	1
Mandos intermedios	1	1	1
Técnicos comerciales de negocio	9	4	6
Técnicos y admvos de SSCC	1	1	2

Cajaviva Caja Rural dispone de una **Política Retributiva General** aplicable a los altos directivos y demás profesionales de la Entidad. En ella se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la política general de remuneraciones, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

- El sistema retributivo de Cajaviva se rige por el principio de igualdad de oportunidades, no existiendo sesgos de género según los resultados de la Auditoría retributiva enmarcada dentro del Plan de Igualdad. Las diferencias salariales identificadas provienen principalmente por conceptos salariales que esencialmente son motivados por la antigüedad y por el peso tradicional en el sector de las cooperativas de crédito, que vienen arrastrando el peso mayoritario del género masculino, al tratarse de un sector de alguna manera vinculado al ámbito agro o rural, y un tanto masculinizado, que persiste al día de hoy en puestos de Dirección de la red comercial fundamentalmente, aunque en los últimos años se está produciendo un cambio de tendencia. En este sentido, la estructura salarial de las personas de la Entidad se compone de: Una retribución fija, basada en el nivel de responsabilidad, y que refleja la experiencia profesional pertinente, que constituye la parte más relevante de la remuneración total.

La retribución salarial fija de la Entidad se establece teniendo en cuenta el convenio colectivo, el catálogo de puestos y la valoración del desempeño.

- Una retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo algunas de sus principales características en relación con el mix retributivo, las siguientes:
  - Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
  - Fijación de determinados límites superiores e inferiores que proporcionan una clara mitigación de riesgos asociados a su impacto potencial en cuenta de resultados y recursos propios de la Entidad.

En el año 2022, se ha actualizado la **Política Retributiva** para dar respuesta a la publicación de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo ("CRD V"), así como a las modificaciones de diferentes textos normativos y guías, que completan dicha directiva y la transponen al ordenamiento jurídico español. A modo de resumen, las principales modificaciones realizadas han sido:

- Regulación expresa de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad.
- Establecimiento de políticas y prácticas de remuneración no discriminatorias en cuanto al género.
- El periodo mínimo de diferimiento se amplía a cuatro años, que será de cinco años para los miembros del órgano de dirección y de la alta dirección de entidades significativas.
- La política de remuneraciones ha de ser coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG), la cultura y los valores corporativos, la cultura del riesgo, incluida la relativa a los intereses a largo plazo de la entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos.
- Si se cumplen unos requisitos a nivel entidad o a nivel individual se podrá neutralizar los requisitos de diferimiento, pago en instrumentos y beneficios discrecionales por pensiones.

Adicionalmente, las personas de Cajaviva Caja Rural cuentan con una serie de beneficios sociales, negociados con los Comités de Empresa, que aportan calidad a su retribución y les permiten disfrutar de ventajas importantes durante su relación laboral con la Entidad.

Los beneficios que la Caja puede ofrecer a sus empleados son, entre otros, los siguientes:

- Ventajas en la contratación de los siguientes productos con la Entidad:
  - Hipoteca sobre la vivienda habitual.
  - Hipoteca sobre una segunda vivienda.
  - Préstamo personal.
  - Comisiones.

- Préstamos para la adquisición y reparación de un automóvil.
- Recursos para acuerdos vista e IPF.
- Seguros:
  - Vida, Nómina, Viudedad, Orfandad, y Seguros de accidentes.
  - RGA y correduría: Descuentos en seguros de hogar y vida.
- Beneficios como cooperativa de crédito:
  - Ayuda para estudios.
  - Premio a la dedicación.
  - Participación en los excedentes de la empresa.
- Servicios de asistencia clínica.
- Otros:
  - Día de licencia retribuido y de devengo anual.
  - Horarios festivos (Reducción de Jornada).
  - Complemento al 100 por cien en IT durante 18 meses.

Remuneraciones medias	2020	2021	2022
Global	**40.035,7 €**	**39.122,3 €**	**41.511,5 €**
Por género			
Hombres	43.484,0 €	42.785,1 €	45.471,3 €
Mujeres	34.200,0 €	33.440,0 €	35.571,7 €
Por edad			
Menos de 30 años	24.272,8 €	24.875,9 €	26.049,5 €
Entre 30 y 50 años	38.631,2 €	37.292,7 €	39.596,1 €
Más de 50 años	54.790,0 €	52.807,9 €	55.820,1 €
Por categoría laboral[1]			
Mandos superiores	68.238,5 €	67.941,3 €	69.960,9 €
Mandos intermedios	45.152,7 €	44.004,9 €	47.280,9 €
Técnicos comerciales de negocio	32.547,6 €	32.065,7 €	33.866,4 €
Técnicos y administrativos de SSCC	34.357,0 €	33.038,7 €	35.313,8 €

[1]No se publica el dato de remuneración media de la Dirección al ser compuesto por 2 personas y por lo tanto ser nominativo. Según consulta a la Agencia de Protección de Datos, los datos de remuneraciones deben figurar como datos disociados y no datos personales ni información que permita identificar a una persona, si bien queda a disposición de los verificadores.

Cajaviva Caja Rural ha revisado las **descripciones de puestos y desarrollado una valoración de puestos de igual valor** de sus personas para dar cumplimiento al requisito legal derivado del artículo 4 del Real Decreto 90/2020 de Igualdad Retributiva. Dicha actualización también ha servido para estructurar las carreras profesionales y permite a la Entidad servir de base para la clasificación y desarrollo profesional, manteniéndose alineado con el proceso de valoración de puestos de trabajo, Todo ello ha derivado en la elaboración de un catálogo que puestos, actualmente en desarrollo y cuya metodología utilizada para las descripciones ha sido la realización de entrevistas individuales con los diferentes directivos de la Entidad, para recopilar la información necesaria de cada uno de los puestos de trabajo de sus equipos, así como las principales funciones.

La **desconexión digital** es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras. La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia. Por este motivo, en el convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito se recogen las acciones y buenas prácticas de desconexión digital y laboral que aplican a los trabajadores de Cajaviva Caja Rural.

En 2022, se continua con la realización de **entrevistas individuales de satisfacción** con personas de las distintas oficinas, así como de los Servicios Centrales para pulsar sus inquietudes e identificar propuestas de mejora.

3.2. Organización del trabajo

El **horario laboral** de Cajaviva Caja Rural es de lunes a viernes, de 8:15 a 15:00h, suprimiéndose en 2019 los jueves por la tarde, estableciéndose una flexibilidad de entrada entre las 8:15 y las 8:30 horas que es compensado diariamente entre las 15:00 y las 15:15 horas, permitiendo una mejor organización y racionalización del tiempo, y a la vez facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.

La bolsa de horas pendientes de realizar en cómputo anual para 2022, derivadas del acuerdo firmado con Comité de Empresa, partiendo de una jornada anual de 1.700 horas y la recuperación del horario de los sábados, supone un total de 181,25 horas.

La bolsa de horas resultante de la diferencia entre la jornada laboral diaria hasta completar las 1.700 horas anuales puede ser exigible por las tardes para atender necesidades de servicio, formación, campañas, reuniones de trabajo, picos de trabajo, etc. siempre consensuado con cada responsable de Área /Departamento / Zona /Oficina y atendiendo a las circunstancias personales y familiares de cada persona. En todo caso no puede ser exigible la bolsa horas durante los periodos vacacionales de julio, agosto, Semana Santa y Navidad, siempre y cuando no concurran circunstancias de carácter excepcional que hagan necesario la exigencia de la bolsa de horas en estos periodos.

Cajaviva Caja Rural dispone de una **política de registro diario de la jornada** para cumplir la obligación establecida por Ley de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. La política tiene como propósito realizar un control efectivo de la jornada y de la realización de horas extraordinarias. Sirve también para una adecuada planificación y adecuación del trabajo y objetivos de los departamentos y empleados. De modo complementario y para el caso de efectuarse horas extraordinarias, la política sirve para cuantificar volumen y coste de las horas extraordinarias, así como tomar las medidas necesarias para su reducción efectiva en caso de que el número sea significativo. El registro diario de jornada es compatible con la conciliación de la vida laboral y familiar, respectándose posibles acuerdos individuales, así como, la flexibilidad establecida en el Acuerdo de Jornada de carácter colectivo. A través de

la Intranet todas las personas de la Entidad disponen de la herramienta Control registro de la jornada.

Nº horas trabajadas	2020	2021	2022
Hombres	262.383	252.038	264.850
Mujeres	155.045	162.459	176.566
Global	**417.428**	**414.497**	**441.416**

Nº horas absentismo	2020	2021	2022
Hombres	6.231	3.804	4.008
Mujeres	5.723	6.098	10.003
Global	**11.954**	**9.901**	**14.010**

Tasa de absentismo laboral[1]	2020	2021	2022
Hombres	2,4%	1,5%	1,5%
Mujeres	3,7%	3,8%	5,7%
Global	**2,9%**	**2,4%**	**3,2%**

[1](Horas absentismo / horas trabajadas) * 100

Permisos parentales	2020	2021	2022
Empleados que han tenido derecho a permiso parental			
Global	**15**	**16**	**16**
Hombres	9	7	7
Mujeres	6	9	9
Empleados que se han acogido al permiso parental			
Global	**15**	**16**	**16**
Hombres	9	7	7
Mujeres	6	9	9
Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental			
Global	**14**	**13**	**13**
Hombres	9	7	6
Mujeres	5	6	7

3.3. Salud y Seguridad

Cajaviva Caja Rural dispone de un **Servicio de Prevención Ajeno**, tal y como dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (art.31) y en el reglamento para los Servicios de Prevención (art. 10), cubriendo las cuatro especialidades en salud y seguridad laboral:

- Seguridad y Salud en el trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- Medicina del Trabajo.

La Entidad trabaja de manera conjunta con el Servicio de Prevención Ajeno para llevar a cabo la prevención de la compañía. El documento que recoge el sistema

preventivo es el **Plan de Prevención** en el cual se detallan y recogen los distintos puntos a integran y cómo desarrollarlos:

- Política.
- Procedimientos.
- Formación.
- Información.
- Medidas de Emergencia y Evacuación
- Vigilancia de la Salud
- Protocolo COVID-19
- Procedimiento de Acoso Sexual
- Manual de respuesta ante actos antisociales

La **evaluación de riesgos y emergencias** es el pilar fundamental para la consecución e integración de la prevención. Todas las sedes disponen de evaluación inicial que se actualiza de forma cuatrienal, según planificación, o cuando se realiza una modificación en la oficina (obras, cambio de puestos etc.). En 2022, se han realizado 21 evaluaciones de riesgos, se han actualizado 12 documentos de Emergencia y se han realizado 4 simulacros en oficinas.

La Entidad cuenta con datos de las mediciones ambientales de cada sede, iluminación, temperatura y humedad. Estos valores ambientales se revisan periódicamente, junto con la actualización de las Evaluaciones de Riesgos. De acuerdo con los datos obtenidos y en función de las medidas de las planificaciones recomendadas por el Servicio de Prevención Ajeno se toman las acciones oportunas. En este año se ha adaptado las temperaturas a la normativa vigente sobre eficiencia energética, controlando temperaturas mínimas y máximas, así como señalizando las acciones realizadas.

Cajaviva Caja Rural dispone de contratos para realizar los **mantenimientos y revisiones de las instalaciones** de acuerdo con la normativa de cada caso:

- Sistemas de climatización: periodicidad bianual.
- Sistemas de seguridad: una fija de seguridad, pero con seguimiento continuo ante cualquier incidencia.
- Sistemas antiincendios: periodicidad anual.
- Sistemas de elevación de personas: periodicidad cuatrimestral.
- Instalaciones eléctricas: OCA´s con periodicidad quinquenal.

De acuerdo con los principios de **ergonomía** y siguiendo las pautas indicadas en las evaluaciones de riesgos, así como las medidas de las planificaciones Cajaviva Rural pone a disposición de los empleados reposapiés, reposamuñecas tanto para ratones como para teclado, cascos, alfombrillas y sillas ergonómicas. La reposición o solicitud de cualquiera de estos elementos se realiza a través de la aplicación de la intranet, siendo enviado a las oficinas mediante la valija interna o con los proveedores. Durante la actualización de las oficinas se informa e indica a los trabajadores la postura ergonómica que han de tener durante la jornada laboral.

Cajaviva Rural realiza los **reconocimientos médicos** con periodicidad anual, ofertando a todos los empleados la realización de este. En el caso de que

renuncien se dispone de la evidencia escrita. Por otro lado, se oferta igualmente a toda la plantilla la vacunación de la gripe, procediendo a la vacunación de los empleados que sí opten por ella.

El **control de la accidentabilidad** se lleva a cabo por el departamento de Personas, siendo comunicado al departamento de Servicios Generales por si fuera necesario realizar una nueva evaluación de puesto o lugar de trabajo, siempre bajo la supervisión del Servicio de Prevención Ajeno. Durante el 2022 ha tenido lugar un accidente in itinere con baja.

Accidentes laborales por género	**2020**	**2021**	**2022**
Accidentes laborales mortales			
Total	**0**	**0**	**0**
Hombres	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias			
Total	**0**	**0**	**0**
Hombres	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Accidentes laborales leves			
Total	**0**	**2**	**1**
Hombres	0	1	1
Mujeres	0	1	0

Tasas de accidente laboral[1] (base 200.000 horas trabajadas)	**2020**	**2021**	**2022**
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0,00
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0,00
Tasa de lesiones por accidente laboral leve	0	0,97	0,45

[1]Nº accidentes/horas trabajadas*200.000 horas.

Dolencias y enfermedades laborales	**2020**	**2021**	**2022**
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral			
Total	**0**	**0**	**0**
Hombres	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Trabajadores con dolencias y enfermedades laborales			
Total	**0**	**0**	**0**
Hombres	0	0	0
Mujeres	0	0	0

En 2020 se formó un **Comité de Crisis frente a la COVID-19** para proteger la salud de los trabajadores, clientes y sociedad en general. Aunque durante el año 2022, la situación pandémica ha mejorado, el Comité se ha mantenido ante el riesgo de una activación de la pandemia, si bien su actividad se ha visto reducida a situaciones puntuales. Concretamente, en abril, con la modificación de la normativa frente al COVID-19, se envió una circular con las nuevas directrices a seguir en relación a los aforos, bajas y uso de mascarillas.

3.4. Relaciones sociales

Cajaviva Caja Rural cuenta con órganos de representación legal de los trabajadores representados en los Comités de empresa de Burgos y de Segovia. La Entidad mantiene un diálogo continuado realizando reuniones periódicas.

En el año 2022, en el marco de las relaciones sociales, se han abordado temas como determinados artículos del convenio colectivo, los objetivos comerciales e incentivos, la comunicación interna, el protocolo COVID-19 y otros asuntos que afectan a las personas de la organización.

Tal y como se establece en los Estatutos de la Entidad y en la legislación vigente, la Caja cuenta con la figura del **Consejero Laboral**, representante de los trabajadores en el Consejo Rector de Cajaviva Caja Rural, participando en dicho órgano con el mismo periodo de mandato y régimen que el resto de los Consejeros.

Los representantes legales de los trabajadores también participan en el **Comité de Salud y Seguridad Laboral**, realizándose reuniones periódicas. En 2022 se ha continuado realizando formación por centros de trabajo en materias de primeros auxilios, medidas de emergencia y formación en seguridad vial para toda la plantilla. También se ha dado la opción de realización voluntaria de píldoras formativas a través de la web del Servicio de Prevención Ajeno, así como el seguimiento de las inspecciones reglamentarias OCA.

El 100% de las personas de Cajaviva Rural están cubiertas en los acuerdos de negociación colectiva.

3.5. Formación

Cajaviva Caja Rural define todos los años un **Plan de Formación** para impulsar el desarrollo del talento en las personas de la organización y la mejora del desempeño de las funciones asociadas al puesto. Para definir dicho plan se realizan entrevistas con los responsables de Área / Departamento, se evalúan los aspectos técnicos y normativos propios del puesto, se identifican las necesidades concretas de las personas a través de las evaluaciones de desempeño y se alinea con el negocio.

A continuación, se detallan las 6 líneas del Plan de Formación, así como las principales temáticas abordadas para cada una de ellas:

1. Recertificaciones y Formación continua:
    - Programa Recertificación Certificación MiFID II.
    - Programa Recertificación Ley de Contratos de Crédito Inmobiliario (LCCI).
    - Formación Reciclaje RGA.
1. Cumplimiento Normativo:
    - Prevención de Blanqueo de Capitales.
    - Gestión de Cumplimiento Penal y Sistema de Gestión de Compliance Penal a personal especialmente expuesto.

- Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).
- Selección Manual de Efectivo.
- Prevención de Riesgos Laborales.
  - Formación de emergencias y evacuación.
  - Seguridad vial.
  - Primeros auxilios.
- Igualdad de Oportunidades y Conciliación.
  - Diversidad.
  - Violencia Género.
  - Corresponsabilidad
- Auditoría Interna.
- Atención especial a personas mayores.
- Ciberseguridad.
- Director de Seguridad.
- Sostenibilidad financiera.

2. Plan comercial y negocio
   - Seguros.
   - Plan de formación asesoramiento Banca Personal.
   - Proyecto PRISMA (seguros RGA).
   - Programa entrenamiento comercial en Fondos de Inversión.
   - Programa Consolida.
   - Formación sobre el terminal financiero.
3. Digitalización:
   - Competencias digitales:
     - Programa de negocio digital.
     - Itinerario de transformación digital.
     - Ofimática.
   - Programa Conecta y Conectapro.
   - Programa Contacta.
4. Desarrollo Profesional y Talento:
   - Construyendo un propósito común, cohesión y trabajo en equipo.
   - Programa lideramos para mujeres.
5. Formación Servicios Centrales:
   - Gestión del tiempo.

Nº de horas de formación al año	2020	2021	2022
Global	**16.949**	**18.728**	**18.788**
Hombres	10.654	11.388	10.170
Mujeres	6.295	7.340	8.618

Media de horas de formación al año por empleado	2020	2021	2022
Global	**60,5**	**68,6**	**68,3**
Hombres	60,5	68,6	61,6
Mujeres	60,5	68,6	78,3

Los responsables con equipos a su cargo realizan, con carácter anual, una **evaluación del desempeño** de estos. Se trata de un proceso sistemático de

estimación de cómo las personas llevan a cabo las actividades y asumen responsabilidades de los puestos que desempeñan en base al cumplimiento de los valores corporativos. Todas las personas de la organización salvo Dirección y los jubilados parciales son evaluados. El plazo para cumplimentar las evaluaciones de desempeño se inició el 19 de diciembre de 2022 hasta el 10 de enero de 2023.

Uno de los aspectos identificados en las evaluaciones de desempeño de 2022 fue el recorrido de mejora en la colaboración interdepartamental, lo que originó diferentes acciones como jornadas de convivencia para la mejora de las relaciones y una nueva sistemática de reuniones semestrales entre departamentos donde intercambiar impresiones de la evolución de sus Áreas.

% de evaluaciones periódicas	2020	2021	2022
Global	**0,0%**	**96,7%**	**97,5%**
Por género			
Hombres	0,0%	95,2%	95,8%
Mujeres	0,0%	99,1%	100,0%
Por categoría laboral			
Dirección	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos superiores	0,0%	92,3%	100,0%
Mandos intermedios	0,0%	100,0%	98,6%
Técnicos comerciales de negocio	0,0%	96,8%	98,1%
Técnicos y administrativos de SSCC	0,0%	96,7%	96,7%

3.6 Accesibilidad

En 2019, Cajaviva Caja Rural solicitó al Servicio Público de Empleo de Castilla y León la **declaración de excepcionalidad** por no cumplir la cuota del 2% a favor de trabajadores discapacitados. El motivo fue la dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la Entidad al haberse declarado por parte de la Oficina de Empleo de Segovia la inexistencia total de demandantes para cubrir la oferta presentada por la empresa. Dicha resolución se resolvió de manera favorable durante un periodo de tres años, proponiéndose como medidas alternativas la realización de una donación monetaria para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad y la contratación de suministro de materias primas, maquinaria o bienes de equipo a la entidad VISTALIA INTEGRACIÓN S.L.

La asociación *Síndrome de Down Burgos, Apadefim, Ampros* y la *Fundación Conde Fernán Armentález* fueron las asociaciones elegidas para destinar las donaciones de 2022.

Número de empleados con discapacidad	2020	2021	2022
Global	**1**	**1**	**1**
Hombres	1	1	1
Mujeres	0	0	0
% plantilla	**0,4%**	**0,4%**	**0,4%**

Todas las obras nuevas realizadas en las oficinas de Cajaviva Caja Rural en cumplimiento de la normativa actual, son conformes en cuanto a accesibilidad, requisito indispensable también, para la obtención de la necesaria licencia ambiental por parte de los ayuntamientos responsables.

Para el resto de las oficinas, las actuaciones de accesibilidad se engloban dentro de un proceso de mejora y renovación general de oficinas, en el que se incluye la sustitución de cajeros, soportes de comunicación, pintura, accesibilidad, mobiliario y eficiencia energética. En 2022, aprovechando la reforma de la oficina de Villadiego, la entrada de esta se rebajó a cota cero.

3.7 Igualdad

Cajaviva Caja Rural dispone de un **Plan de Igualdad 2019 – 2023** para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad. Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la Entidad, la promoción, la formación, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las condiciones de trabajo y la remuneración. Para la elaboración de este Plan se realizó un diagnóstico de la situación y distribución de las mujeres y hombres en la Entidad para detectar los identificadores de posibles discriminaciones y desigualdades.

En enero de 2022 se realizó la adaptación del **Plan de Igualdad** a las exigencias de los Reales Decreto 901/2020 y 902/2020 del 13 de octubre, siendo consensuada con la Representación Legal de los Trabajadores y presentada al Comité de Empresa. Dicha adaptación ha consistido en:

a. La actualización del **Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo** de Cajaviva, aprobado en la Comisión Permanente de Igualdad de Cajaviva el 28 de diciembre de 2021. Con dicho protocolo, Cajaviva Caja Rural manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda la Organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.
   Este Protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, habiendo tomado como referencia el modelo presentando por el Ministerio de Igualdad.

b. Las propuestas de acciones correctoras incluidas en la adaptación del Plan de Igualdad en virtud de la normativa de referencia cumpliendo con las obligaciones de **Registro Retributivo** y realización de la **Auditoría Retributiva** (que incluye la valoración de puestos de igual valor), en los términos establecidos en la norma. Como resultado de los resultados presentados y en el ámbito negociado de adaptación del **Plan de Igualdad**, se proponen medidas para la corrección y prevención de las desigualdades observadas. Los principales objetivos de las medidas definidas son:

- Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la Entidad.
- Sensibilizar en materia de igualdad al personal involucrado en los procesos de selección.
- Concienciar acerca de la importancia del principio de igualdad de oportunidades a todos aquellos que influyen de manera directa o indirectamente en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones profesionales en la Entidad.
- Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
- Identificar acciones necesarias para la promoción de los trabajadores y detectar posibles criterios no objetivos de valoración de los puestos de trabajo.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Garantizar el principio de igualdad en las remuneraciones.
- Reforzar, interna y externamente el compromiso de Cajaviva en el ámbito de igualdad.
- Potenciar la visibilidad de mujeres directivas.

Cajaviva Caja Rural dispone de una **Comisión Permanente de Igualdad y oportunidades**, paritaria y compuesto por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales, cuyo objetivo es efectuar el seguimiento y evaluación de las acciones contempladas en el Plan.

En el marco del Plan de Igualdad, la Entidad ha desarrollado diferentes actuaciones a lo largo del año 2022:

- Elaboración y difusión de una **Guía de Lenguaje Inclusivo** como instrumento útil y sencillo para aclarar las dudas planteadas en la utilización de un lenguaje igualitario.
- Difusión interna de un **vídeo sobre la corresponsabilidad** con el objetivo de lograr sensibilizar a sus personas sobre la importancia de un reparto equilibrado en las tareas domésticas o laborales y las responsabilidades familiares.

Nº de casos de discriminación	**2020**	**2021**	**2022**
	0	0	0

Brecha salarial[1]	2020	2021	2022
	21,0%	22,0%	21,8%

[1](Remuneraciones medias hombres - Remuneraciones medias mujeres) / Remuneraciones medias hombres)

Adicionalmente, el **Código Ético y de Conducta** de Cajaviva Caja Rural establece claramente los comportamientos éticos y las conductas con los que la Caja está comprometida en sus relaciones, y constituye junto con el Plan de Igualdad pilares fundamentales para una adecuada gestión de la Entidad.

En agosto de 2022, Cajaviva Caja Rural firmó la **Carta de la Diversidad** para el periodo 2022 - 2024, una carta compromiso de 10 principios por el que se asume el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión. Los 10 principios asumidos son:

1. Construir una plantilla diversa.
2. Promover una cultura inclusiva.
3. Promover procesos de selección y promoción sin sesgos.
4. Promover políticas de conciliación personal y laboral.
5. Reconocer la diversidad de los clientes.
6. Comunicar internamente este compromiso.
7. Invitar a proveedores a sumarse al Charter Europeo.
8. Comunicar externamente este compromiso.
9. Difundir buenas prácticas y resultados obtenidos.
10. Sensibilizar transversalmente sobre Diversidad e Igualdad.

4. Información sobre respeto a los Derechos Humanos

Cajaviva Caja Rural está comprometida con el respeto a la dignidad humana y los derechos humanos, como se recoge en su **código Ético y de Conducta**. Las personas de la organización deben respetar las normas internacionales sobre los derechos y libertades fundamentales y en concreto la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo.

En lo referente al trabajo forzoso o explotación infantil, no existe casuística en ninguno de los centros de Cajaviva Caja Rural que indique la necesidad de adoptar medidas distintas de las que actualmente se llevan a cabo en esta materia, en estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente y de los principios que rigen las relaciones en la empresa.

La Entidad no ha recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos en el periodo objeto del informe.

5. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

El **Código Ético y de Conducta** constituye la expresión formal de los comportamientos y principios éticos de Cajaviva Caja Rural. El Código Ético y de Conducta se dirige y vincula al Consejo Rector, al Director General, al Director General Adjunto, Directivos y personal laboral y asimilado de la entidad, cualquiera que sea su modalidad contractual y lugar de desempeño del trabajo.

La actuación indebida de un solo empleado puede llegar a poner en riesgo en un corto periodo de tiempo la reputación que la Caja ha adquirido en el mercado. De esta manera, las personas de Cajaviva Caja Rural deben aceptar y seguir en su conducta los comportamientos y principios de actuación descritos en el Código.

El incumplimiento de la regulación vigente penal, y de los principios éticos y pautas de conducta recogidos en el Código es considerado no solo infracciones susceptibles de sanciones disciplinarias de acuerdo a la normativa laboral vigente, sino también tal como recoge la regulación vigente infracciones que conlleven penas de multa, cárcel, reclamaciones por daños y perjuicios. Para los miembros del Consejo Rector y Alta Dirección, además de estar sujetos a la regulación vigente, también deben cumplir lo establecido en la normativa específica reguladora de las exigencias de honorabilidad comercial y profesional a la que están obligados.

Paralelamente, el Código Ético y de Conducta de Cajaviva Caja Rural tiene además como objetivo facilitar a los empleados el conocimiento de aquellas conductas que puedan llegar a calificarse como delito.

Uno de los objetivos que marca el Código Ético y de Conducta de Cajaviva Caja Rural es la transmisión de confianza a sus Clientes y a la Sociedad en general. Para poder cumplir con este objetivo, es necesario actuar de manera ética cumpliendo así con las expectativas de los Clientes que permitirá afianzar la relación. En este sentido, Cajaviva Caja Rural ha revisado durante el año 2022 el **Reglamento Interno de Conducta (RIC),** del que forman parte:

- Reglamento Interno de Conducta (RIC1).
- Política de Gestión de Información de Mercados (RIC2).
- Política de Conflicto de Interés (RIC3).

Este Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores es una extensión del Código Ético y de Conducta y por tanto pretende plasmar el compromiso de la Entidad con el comportamiento ético y responsable en la actividad realizada tanto por la Entidad como por sus empleados en los Mercados de Valores.
El objeto de este Reglamento es regular las actuaciones de Cajaviva, sus órganos de gobierno y sus empleados conforme a la normativa vigente en materia de abuso de mercado, de manera que se fomente la transparencia en los mercados

de valores y salvaguardando en todo momento los intereses de los usuarios de dichos mercados.
Para realizar el seguimiento del Reglamento Interno de Conducta, la Entidad cuanta con un Órgano "Ad hoc" de Seguimiento del RIC.

Por otra parte, el **Canal de Denuncias**, tiene como objetivo el descubrimiento de forma anticipada de cualquier irregularidad o posible delito que pudiera acometerse en el seno de la organización. Para ello está disponible para todos los empleados de la caja una aplicación informática reglada y confidencial, para comunicar cualquier potencial incumplimiento que emanan del Código Ético y de Conducta. En el año 2022 Cajaviva Caja Rural no ha recibido ninguna denuncia a través de los diferentes canales habilitados para ello.

El Consejo Rector y el Comité de Dirección y el Responsable de Compliance de Cajaviva Caja Rural realizarán todas las acciones necesarias para velar por el cumplimiento de lo contenido en el Código Ético y de Conducta.

Todas las personas de la Entidad deben mantener una actitud colaboradora y responsable en la identificación de situaciones de potencial incumplimiento de los principios éticos y normas de conducta contenidos en este documento y comunicarlas a través del Canal de Denuncias al Responsable de Compliance.

A todas las incorporaciones de la Entidad se les hace entrega del **Manual de Acogida** de Cajaviva Caja Rural, dejando constancia de que lo han recibido y de que son conocedores de su contenido. Dicho manual está disponible para toda la plantilla en la intranet y cualquier actualización es comunicada a toda la plantilla.

En el manual de acogida se incluyen los siguientes documentos:

- Política de Cumplimiento penal.
- Código Ético y de Conducta.
- Reglamento de Canal de Denuncias.
- Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales.
- Manual de Normativa Interna.
- Procedimiento de suscripción de aportaciones al Capital Social.
- Política relativa al personal relevante para la prestación de servicios de inversión.
- Política Global de Desplazamientos.
- Política Registro Diario de la Jornada.
- Reglamento General de Protección de Datos (Comunicado de Confidencialidad, vídeo formativo de protección de datos, etc.).
- Prevención de Riesgos Laborales (Manual de Información y Formación en Prevención de Riesgos Laborales, Procedimiento de actuación COVID-19, etc.).
- Seguridad (Manual Básico de Seguridad en Oficinas, Manual de respuestas antisociales, Protocolo de Acción contra el acoso).
- Manual básico de CRM.
- IRIS.

Como novedad, se ha incorporado el Reglamento Interno de Conducta dentro del Manual de Acogida.

La plantilla de Cajaviva Caja Rural recibe periódicamente formación sobre la lucha contra la corrupción y el soborno. Anualmente, el Órgano de Control Interno (OCI) presenta el Plan de formación en Prevención de Blanqueo de Capitales, en cumplimiento de la normativa vigente y las mejores prácticas señaladas por el supervisor, que tiene como objetivo último lograr una cultura corporativa para prevenir el riesgo del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

En 2022, se formó a los siguientes colectivos en Prevención de Blanqueo de Capitales:

- Nuevas incorporaciones.
- Personal en prácticas/ becarios.
- Jefes de zona y directores de oficina.
- Consejero especialista en PBC.

No se han identificado ningún caso de corrupción confirmado, y, por tanto, no se ha emprendido ninguna acción al respecto.

6. Información sobre la sociedad

6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

La característica fundamental de Cajaviva Caja Rural es su pertenencia al ámbito de la **economía social**, lo cual supone un compromiso en términos de aplicación de los valores cooperativos; cercanía, flexibilidad, adhesión abierta y voluntaria, participación de los socios, apoyo al desarrollo económico del entorno, promoción cultural y social, promoción del cooperativismo, educación y formación.

Precisamente por ser una Entidad fundamentada en los valores cooperativos, la reversión a la sociedad en la que se establece es clave. De ahí que el **Fondo de Educación y Promoción** sea la aplicación práctica del Cooperativismo y uno de los rasgos distintivos de la Entidad. De esta manera, Cajaviva Caja Rural toma como propia la responsabilidad de atender y dar respuesta a las necesidades financieras de sus clientes y socios en un entorno seguro, de asegurar la pervivencia de la Entidad captando recursos financieros de los ahorradores, así como de conseguir un beneficio suficiente como para poder dar continuidad a su actividad enfocada al desarrollo sostenible del entorno en el que opera. En este sentido, según sus Estatutos Sociales, destina necesariamente al **Fondo de Educación y Promoción**, como mínimo, el 20% de los excedentes disponibles del ejercicio. Algo a destacar si se tiene en cuenta que legalmente la obligación es de emplear solo el 10% de esos fondos. De esta forma se duplica esa cantidad, lo cual deja fuera de toda duda la vocación y el compromiso social con el entorno en el que opera la Entidad.

Las **principales actuaciones del Fondo de Educación y Promoción** de Cajaviva Caja Rural han sido las siguientes:

- Actividades con socios: Cajaviva Caja Rural da cumplida cuenta de sus actividades y expectativas a sus socios, a través de la publicación InfoCajaviva. En dicha comunicación, se resumen las principales actuaciones y tendencias.
- Organismos y promoción del cooperativismo: Desde su origen, la caja viene colaborando con múltiples instituciones y organismos para mejorar el entorno social y profesional, así como para fomentar el cooperativismo. Por ello, la Entidad ha trabajado en la organización y el apoyo de diferentes iniciativas y es miembro de las siguientes instituciones: U.N.A.C.C. (Unión Nacional de Cooperativas de Crédito), A.E.C.R. (Asociación Española de Cajas Rurales), U.C.A.R. (Unión Regional de Cooperativas de Crédito de Castilla y León) y U.R.C.A.C.Y.L. (Unión Regional de Cooperativas Agrarias de Castilla y León). Con este último colectivo, en el año 2022, se ha retomado la celebración de los Premios Manojo, que cuenta con la colaboración de Cajaviva Caja Rural. Dicho certamen busca la excelencia en el trabajo de las bodegas de las cooperativas de todo el país en cuyas manos está el 60% de la producción del vino español.

Así mismo, la Entidad también colabora con la CEOE CECALE en la búsqueda de la excelencia que esta organización persigue a través de distintas iniciativas desarrolladas entre sus asociados de Castilla y León.

- Actuaciones con el entorno: La Entidad destina una partida relevante a la integración social y profesional de las personas con discapacidad. Entre los colectivos que han contado con el apoyo de Cajaviva Caja Rural en 2022 están Down Burgos (Asociación de padres de niños afectados al Síndrome de Down Burgos), Fundacion Conde Fernán Armentález, dedicada a la atención de personas con discapacidad intelectual y mental, en la localidad burgalesa de Melgar de Fernamental; APADEFIM (Asociación Padres y Protectores deficientes físicos, intelectuales y mentales, de Segovia) y AMPROS (Asociación Cántabra en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual).

  Además de la integración social y profesional de las personas con discapacidad, Cajaviva Caja Rural ha realizado en el año 2022 otras actuaciones con el entorno en los ámbitos empresariales, culturales y del deporte. Algunas de estas acciones han sido:
  - Plan de apoyo para los afectados por los incendios que devastaron varias zonas de las provincias de Segovia y Burgos, poniendo en marcha varias líneas especiales de financiación blanda por valor de 25 millones de euros destinadas a contribuir a la rápida recuperación de la normalidad de las personas y explotaciones agrícolas y ganaderas afectadas.
  - Lotería solidaria cuya recaudación íntegra fue destinada al Banco de Alimentos.
  - Formación sobre financiación para emprendedores. Cajaviva y Fundación Caja Rural Burgos trabajan conjuntamente con la Asociación de Jóvenes Empresarios de Burgos (AJE) para ofrecer apoyo en el proceso de emprendimiento a aquellos que deciden dar ese paso en su futuro profesional.
  - Las principales acciones desarrolladas en el año 2022 han sido las ayudas a sectores muy afectados por la pandemia como el hostelero y turístico, a través de la colaboración con los Bonos Turísticos en la comunidad de Castilla y León y su colaboración con la iniciativa impulsada por el Consejo de Colegios Profesionales de Farmacéuticos de Castilla y León y la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León con el objetivo de evaluar el perfil de eficacia de las vacunas actualmente disponibles frente a la COVID-19 para avanzar en el conocimiento de estos nuevos fármacos y definir futuras estrategias de Salud Pública.

- Fundaciones: La Entidad contribuye con las Fundaciones de las cuatro Cajas Rurales originarias; Fundación Caja Rural Burgos, Fundación Caja Rural de Segovia, Fundación Caja Cega (Fuentepelayo) y Fundació Caixa Rural Castelldans, dotándolas de fondos para que desarrollen a lo largo de todo el año una larga lista de actividades. Gracias a la actividad derivada de estas

Fundaciones se da una cobertura a las necesidades de cada zona geográfica en la que tiene presencia Cajaviva Caja Rural y suponen una herramienta idónea y necesaria para acercarse a la realidad social de cada una de ellas.

Aportaciones a las fundaciones de Cajaviva	2020	2021	2022
Fundación Caja Rural de Burgos	875.585 €	748.996 €	1.246.178 €
Fundación Caja Rural de Segovia	281.843 €	241.095 €	419.110 €
Fundación Caja Cega (Fuentepelayo)	38.000 €	38.000 €	38.000 €
Fundació Caixa Rural Castelldans	3.000 €	3.000 €	3.000 €
Total	**1.198.428 €**	**1.031.091 €**	**1.706.287 €**

- Otros: Se incluyen los gastos relacionados con la gestión de inmuebles asociados a la Actividad del FEP y otros gastos menores.

Conceptos del Fondo de Educación y Promoción	2020	2021	2022
Actividades con Socios	30.696 €	22.309 €	34.757 €
Organismos y Promoción Cooperativismo	107.715 €	128.727 €	126.403 €
Acciones Entorno	32.265 €	33.050 €	42.447 €
Formación	48.850 €	45.471 €	118.889 €
Fundaciones	1.198.429 €	1.031.091 €	1.706.287 €
Otros	3.774 €	3.872 €	3.871.61
Total	**1.421.730 €**	**1.264.520 €**	**2.028.783 €**

Cajaviva Caja Rural es miembro y participa en diversos **organismos y asociaciones** que permiten ser motor del tejido empresarial de su ámbito de actuación y estar a la vanguardia del conocimiento de su sector empresarial:

- Asociación Española de Cajas Rurales.
- Banco Cooperativo Español.
- Confederación Internacional de Crédito Agrario.
- Denominaciones de Origen de Marcas IGPs de productos agroalimentarios de Burgos y Segovia.
- Federación de Cajas Rurales de Castilla y León.
- Federaciones y confederaciones de Empresarios y Jóvenes Empresarios de Burgos y de Segovia.
- Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito.
- Instituto Técnico Agrario de Castilla y León.
- Rural Servicios Informáticos.
- Seguros RGA.
- Unión Nacional de Cooperativas de Crédito.
- Universidad de Burgos.
- Universidad de Cantabria.

6.2. Subcontratación y proveedores

Los principales proveedores de Cajaviva Caja Rural pertenecen, al igual que la Entidad, al Grupo Caja Rural. Estos proveedores son:

- Rural Servicios Informáticos (R.S.I.). Es la empresa del Grupo Caja Rural responsable de la definición e implantación de la estrategia común en todo lo concerniente al tratamiento automatizado de la información de las Cajas Rurales.
- Banco Cooperativo Español. Es una Entidad Financiera que presta servicios a las Cajas Rurales asociadas. Es un banco que contribuye a que las cajas Rurales alcancen una posición de mercado relevante y se beneficien de las sinergias y de las ventajas competitivas del Grupo Caja Rural.
- Rural Vida SA y RGA Seguros General Rural SA. Son empresas de compañías de seguros que satisfacen las necesidades de coberturas y que prestan servicio al Grupo Caja Rural.

Cajaviva Caja Rural fiel a su vocación de desarrollo del territorio y de apoyo al mundo rural fomenta la relación con proveedores locales de confianza que están próximos a las distintas poblaciones de su red de oficinas.

A continuación, se detalla la procedencia de los proveedores dependientes del área de Servicios Generales y Seguridad:

Proveedores	2020	2021	2022
Total proveedores	43	43	43
De Castilla y León	25	25	25
De Cantabria	7	7	7
De Cataluña	3	3	3
% de proveedores locales	**81,4%**	**81,4%**	**81,4%**

En el año 2022, el importe total de compras a proveedores fue de 2.333.000€, siendo el 54,8% del total del importe compras a proveedores locales.

La relación con los proveedores se recoge en el **Manual de atribuciones para gastos e inversiones**, estableciendo las atribuciones para gastos e inversiones en bienes y servicios, así como las directrices básicas y los procedimientos que han de aplicarse para la adjudicación de obras.

- Atribuciones para gastos: Se establece una diferenciación básica entre los bienes y servicios recurrentes con contrato, y aquellos que son esporádicos (no recurrentes). Igualmente se especifican unos niveles de atribución especiales para los nuevos contratos o modificaciones de contratos ya existentes. También tienen su apartado propio en el Manual aquellos grupos de gasto que presentan unas atribuciones especiales, como el material de oficina y consumibles de informática, gastos varios (suscripciones de libros, cuotas de asociaciones, donativos, etc.), impuestos y tasas, gastos inherentes compra/venta inmuebles, adjudicados y recuperación de activos, gastos notaria, registros y gestorías e informes de tasaciones, quebrantos operativos, facturas de leasing, gastos de representación y desplazamientos, y gastos desplazamientos consejeros y gastos asamblea.

En las normas generales que aplican a la autorización se establece que los bienes y servicios recurrentes y no recurrentes deben cumplir las siguientes reglas de contratación:

- Los bienes y servicios que tengan un presupuesto anual superior a 6.000 €, requieren la presentación de dos presupuestos distintos.
- El plazo de pago general es el pago contado desde la fecha de aprobación de la factura (mientras se mantenga la situación actual de tipos de interés, pues de lo contrario será a 30 días).
- Cualquier propuesta de gastos que no cumpla con las reglas generales de contratación debe ser autorizado por el Director General, y debe ir acompañado con un informe de estudio del presupuesto.

- Atribuciones para inversiones: Las adquisiciones de bienes materiales tienen sus propias normas, diferenciándose según la tipología de los mismos, de forma que se especifican los siguientes apartados:
  - Inversiones en Bienes Materiales Ordinarios: Se autorizan previo presupuesto, teniendo en cuenta el nivel de atribuciones establecido, que está restringido al Director General y al Director General Adjunto.
  - Inversiones en Bienes Materiales (adjudicados): El nivel de atribuciones está limitado al Director General, si bien en aquellas operaciones soportadas por una aprobación expresa de la Comisión Ejecutiva no operará límite alguno.
  - Inversiones en FEP: El Director General tiene la exclusividad de autorizar cargos derivados de las inversiones asignados al Fondo de Educación y Promoción. Las inversiones imputables al FEP requieren aprobación de la Comisión Ejecutiva.
- Procedimiento de adjudicación de obras, bienes y servicios, distinguiendo entre procedimiento de licitación ordinaria y extraordinaria, y especificando responsables y atribuciones: Se establece una sistemática para la adjudicación de obras, bienes y servicios, teniendo en cuenta las variables necesarias para elegir la opción más transparente y ventajosa para Cajaviva Caja Rural, mediante un proceso de licitación ordinaria (importes inferiores a 300.000€) y licitación extraordinaria (importes superiores a 300.000€, trabajos de gran importancia o relevancia para la entidad, o a petición del Director General).

  Ambos procesos de licitación constan de las siguientes fases:
  - Invitación al proceso de licitación.
  - Documentación a entregar.
  - Apertura y comparativo de ofertas.
  - Primera ronda de adjudicación (en caso necesario).
  - Propuesta de adjudicación.
  - Adjudicación.
  - Comunicación a contratistas.
- Órganos con capacidad de modificación del manual de atribuciones: Las modificaciones son competencia del Consejo Rector de la Entidad, aunque

para determinados supuestos está delegada esta capacidad en la Comisión Ejecutiva

En la actualidad, no se contemplan cuestiones sociales, de igualdad de género ni ambientales en las atribuciones para gastos e inversiones.

Por otra parte, hay que comentar que Cajaviva Caja Rural posee un **gestor interno de incidencias**, en el que el usuario solicita asistencia/petición del elemento o instalación que necesita. Esto llega al departamento de Servicios Generales en forma de correo electrónico con el link de acceso a la plataforma. Una vez recibida la incidencia, se asigna a un proveedor internamente y se le envía el aviso, con indicaciones si es necesario para la actuación a realizar. En la misma plataforma el usuario indica el grado de satisfacción con la acción realizada por el proveedor cuando ha terminado su trabajo.

Desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 31 de octubre de 2022, se han atendido a través del gestor 611 incidencias, de las cuales:

- 183 son de Seguridad, principalmente avisos por errores de comunicación de la alarma, fallo en alguno de los sensores, etc.
- 112 de electricidad, cambio de luminarias fundidas, avisos para sustitución de elementos obsoletos, ampliación de redes…
- 104 de carpintería y cerrajería, por avería de los muelles de las puertas de acceso, fallo de cerraduras, manillas, reparación de puertas…
- 60 en climatización, por parada de equipos, rotura de elementos, etc.
- 40 de fontanería, por cambio de grifos, atasco de desagües, válvulas de descarga de inodoros, etc.
- 30 de mobiliario, por rotura y/o cambio de sillería, notificación de nuevas necesidades como armarios, persianas y estores, etc.
- 16 de marketing, en reparación de soportes de comunicación y cartelería.
- 47 incidencias restantes que podemos catalogar como varios y otros trabajos menores.

En el mismo periodo de 2021, se registraron 542 incidencias, 69 incidencias menos. Si bien es cierto que esto puede ser debido a que se está potenciando el uso de la herramienta por parte de las oficinas, ya que es de ayuda para el seguimiento y control de las actuaciones desde el inicio hasta el final.

6.3. Consumidores

La relación Cajaviva Caja Rural con terceros está presidida por el principio de claridad, en virtud del derecho a recibir una información veraz sobre los servicios que se ofrecen, como se recoge en su **Código Ético y de conducta**. Cajaviva Caja Rural facilita a sus clientes, de forma clara y comprensible, toda la información relevante y oportuna sobre sus operaciones y las propuestas que realice de contratación de productos o servicios. En este sentido, explica todos los aspectos

relevantes relativos al servicio, producto u operación financiera de que se trate, especialmente si se refiriera a productos financieros de riesgo.

Asimismo, la Caja protege la veracidad de la publicidad sobre los servicios que se ofrecen y rechaza cualquier tipo de práctica publicitaria o difusión de información, por ejemplo, a través de la prensa, que contenga alegaciones falsas o manifieste características inciertas, de manera que sea contraria a los principios de claridad y transparencia. En este sentido, durante el ejercicio 2022, se ha establecido un plan para revisar todo el contenido publicitario de la Entidad con el fin de asegurar que todas las referencias a la sostenibilidad o factores ASG son consistentes con las decisiones de las políticas y las divulgaciones formales. En este sentido, la Entidad está adherida a Autocontrol, es el organismo de autorregulación para que existan unas garantías de confianza y credibilidad en la publicidad y su objetivo es que la actividad publicitaria se realice de forma veraz, legal, honesta y leal, todo ello en beneficio de los consumidores, de los competidores y del mercado, en general.

El **Manual de Protección de Datos** de Cajaviva Caja Rural, fue revisado y actualizado en junio de 2022. Dicho manual tiene por objeto facilitar a la Entidad y a sus empleados el cumplimiento y adaptación al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), así como dar cumplimiento al principio de responsabilidad proactiva o accountability recogido en el artículo 5.2 del RGPD a partir de la descripción de aspectos de interés a tener en cuenta en la operativa diaria de la Entidad. Entre otros, se describen los principios relativos al tratamiento de datos personales, los requisitos que debe reunir el consentimiento para su validez, la información que deberá facilitarse a los interesados en el momento de la recogida de los datos y, la descripción de los derechos y obligaciones que aplican a los interesados, responsables y encargados del tratamiento.

Cajaviva Caja Rural dispone de un **Servicio de Atención al Cliente (SAC)** para resolver las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes relacionadas con sus intereses y derechos legalmente reconocidos ya deriven de los contratos, de la normativa de transparencia y protección de la clientela o de las buenas prácticas y usos financieros. En primera instancia los clientes pueden dirigirse a la red de oficinas para solucionar cualquier queja o reclamación que quisieran presentar. En caso de que la resolución de la cuestión no fuera satisfactoria para el consumidor, puede presentar su queja o reclamación ante el Servicio de Atención al Cliente, por correo postal o por correo electrónico.

La Entidad tiene la obligación de atender y resolver las quejas y reclamaciones presentadas por sus clientes, en el plazo de dos meses desde su presentación en el Servicio de Atención al Cliente. A continuación, se muestran las estadísticas de las quejas y reclamaciones recibidas en los dos últimos ejercicios cerrados:

Actualmente, se está desplegando un proyecto para el desarrollo de un aplicativo donde queden registradas todas las quejas y reclamaciones, dando respuesta a los requerimientos recogidos en la circular del Banco de España.

Nº de quejas y reclamaciones recibidas	2020	2021	2022
Total	**561**	**428**	**360**
No admitidas[1]	38	25	27
Admitidas	523	536	333

[1]No admitidas por defectos en la reclamación: falta de legitimidad, firma electrónica, falta de objeto...

Resolución de las quejas y reclamaciones recibidas[1]	2020	2021	2022
No resueltas a 31/12	133[2]	4	14
Resueltas a 31/12	398	532	323
Desestimadas	110	162	147
Estimadas	131	167	176
Estimadas parcial	135	172	0
No competente	11	17	0
Otras[3]	11	14	0

[1]Puede darse el caso de que quejas y reclamaciones recibidas el año anterior se resuelvan en el siguiente ejercicio.

[2]Motivado por el elevado nº de reclamaciones de gastos hipotecarios presentadas a final de año consecuencia de las dudas interpretativas del posible plazo de prescripción.

[3]Reclamaciones solucionadas por la Oficina u otro Departamento, o que el cliente retira antes de que SAC tenga que resolver.

Tipología de las quejas y reclamaciones recibidas	2020	2021	2022
Operaciones de activo	314	281	197
Operaciones de pasivo	28	38	53
Otros productos bancarios	13	43	2
Servicios de cobro y pago	19	27	48
Servicios de inversión	2	5	0
Seguros	5	4	0
Varios	17	30	23

Adicionalmente, los clientes disponen de diferentes canales presenciales y online para contactar con la Entidad y resolver cualquier consulta o duda.

El auge de las redes sociales en los últimos años como mecanismo de comunicación hizo que Cajaviva apostara por tener una presencia activa con el objetivo de fomentar las relaciones con sus clientes a través de la creación de perfiles corporativos en LinkedIn, Facebook e Instagram.

Perfiles corporativos en RR.SS

La cercanía es uno de los valores de las cajas rurales. En esta línea, y con el fin de estar cerca de los clientes mayores Cajaviva Caja Rural ha definido un **protocolo de atención a personas mayores de 65 años**.

Protocolos mayores de 65 años

Tal y como recoge el **Plan Director de Sostenibilidad** de Cajaviva, la Entidad ha continuado dando pasos para el desarrollo y originación de productos sostenibles para lo que se ha realizado en primer lugar un análisis de productos de Activo y Pasivo sostenibles.

En respuesta a la normativa publicada por la CNMV y que entró en vigor el 2 de agosto de 2022 respecto a la preferencia de los inversores a adquirir fondos de inversión, la Entidad ha incorporado en el test de idoneidad aspectos relacionados con la sostenibilidad para fondos de inversión en régimen de asesoramiento financiero dirigido a aquellos clientes que muestran sus preferencias por la sostenibilidad. En este sentido, se realizó la revisión y modificación del test, así como se ha comunicado internamente a través de la emisión de una circular y el desarrollo de una formación a través de videos incluidos en la circular.

Cuando el cliente manifiesta preferencias por la denominada *Inversión Socialmente Responsable (ISR)* o *Inversión Sostenible*, se incluyen en la oferta productos y activos que, dentro del citado universo invertible, promueven características medioambientales y/o sociales o tengan como objeto inversiones sostenibles, según las definiciones legales.

La consideración de los aspectos y criterios ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo se lleva a cabo durante el proceso de asesoramiento, identificando el universo de valores que cumplen con los criterios de inversión ISR (el universo invertible).

En la selección de valores de los **fondos con criterios de inversión socialmente responsables (ISR)** no se invertirá en valores de emisores que, atenten contra los derechos humanos fundamentales (sean la explotación laboral de menores, la publicidad o distribución de pornografía), fabriquen material armamentístico, destruyan el medio ambiente y que no hagan una defensa de la salud pública

(venta de alcohol o tabaco, etc.). Se apoyará la inversión en empresas que contribuyan positivamente al desarrollo del ideario Socialmente Responsable del fondo, en particular: que apliquen políticas medioambientales (energías renovables, control de la contaminación, control del gasto energético), la responsabilidad social (respeto a los derechos humanos, a un trabajo digno, generación de empleo estable en regiones más desfavorecidas…) y Gobernanza Corporativa (transparencia en la gestión, procesos de auditorías sociales y medioambientales, ausencia de prácticas ilegales, etc.).

A 31 de diciembre de 2022, el 6,64% de los bonos de la cartera de Cajaviva Caja Rural corresponden a bonos verdes, que se engloba dentro de la estrategia de la Entidad hacia inversiones más sostenibles. Cabe destacar, además, que solo el 0,47% del total de la financiación de la Caja se destina a sectores catalogados como contaminantes.

Estas iniciativas se han complementado con planes de formación a los empleados con el objetivo de que adquieran los conocimientos adecuados que les permita comercializar y distribuir los productos sostenibles. Cada 2 años toda la plantilla realiza la formación en **Sostenibilidad Financiera**. En 2022, se ha impartido a las nuevas incorporaciones.

6.4. Información fiscal

Beneficios globales obtenidos *(miles de euros)*	**2020**	**2021**	**2022**
	5.557	10.278	12.721

Impuestos pagados sobre beneficios *(miles de euros)*	**2020**	**2021**	**2022**
	821	1.594	2.214

Subvenciones recibidas[1] *(miles de euros)*	**2020**	**2021**	**2022**
	12	34	25

[1]Formación bonificada a través de Fundae.

Sanciones administrativas *(miles de euros)*	**2020**	**2021**	**2022**
	2	11	4

7. Información de sostenibilidad vinculada a la legislación europea Reglamento (UE) 2020/852 y Real Decreto 2021/2178 Reglamento (UE) 2020/852 y Real Decreto 2021/2178

7.1 Información contextual en apoyo de los indicadores.

Nótese que los importes reportados a lo largo de este apartado de taxonomía corresponden a importes en libros brutos en todos los epígrafes (siguiendo la recomendación de la Comisión Europea).

Nótese también que, del saldo de exposiciones elegibles, se ha deducido el importe correspondiente a exposiciones a empresas que no están obligadas a publicar información no financiera de conformidad con los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE. Asimismo, ha de ponerse de manifiesto que no se presentan (en este apartado y en los siguientes) cifras comparables del cierre de 2021 ya que, debido al cambio de metodología implementado en la relación con la elegibilidad de la exposición a personas jurídicas y la identificación del colectivo obligado, las cifras resultantes no son comparables. En el mismo sentido, la inexistencia de datos publicados con anterioridad a dicha fecha por las contrapartidas personas jurídicas afectas, imposibilita la formulación de un comparable pro-forma.

7.1.1 Proporción en los activos totales de exposiciones a actividades económicas elegibles y no elegibles.

	CAPEX	VOL.NEG
GAR - Activos cubiertos tanto en el numerador como en el denominador	691.395.566,46	689.048.523,21
Total activos de la GAR	1.962.143.436,75	1.962.143.450,35

Activos Totales	2.726.057.444,81	2.726.057.458,41

% ELEGIBLES / ACTIVOS CUBIERTOS	35,24%	35,12%

% ELEGIBLES / ACTIVOS TOTAL	25,36%	25,28%

Metodología: Para determinar el total de activos elegibles en lo que a exposiciones a personas jurídicas se refiere, la entidad ha recogido (a través de un proveedor externo) los datos de elegibilidad publicados por las contrapartidas obligadas sobre volumen de negocio y capex elegible. Adicionalmente, se ha incluido como elegible la totalidad de la cartera de préstamos y créditos a hogares destinados a la adquisición de vivienda y vehículos, esencialmente. Asimismo, del total de activos elegibles según los criterios anteriores, se han restado las exposiciones a contrapartidas que, si bien serían potencialmente elegibles por su actividad, no lo son por quedar excluidas de dicho cómputo debido a no estar obligadas a publicar información no financiera de conformidad con la legislación europea. En este sentido, ha de ponerse de manifiesto que para sociedades filiales de aquellas matrices o cabeceras de grupo obligadas a publicar información no financiera, basándose en su interpretación de la norma, la entidad asigna a éstas los datos de elegibilidad publicados por su matriz. Del mismo modo, se han excluido tanto del numerador como del denominador las exposiciones a emisores soberanos, al igual que la cartera de negociación, exposición a Bancos Centrales y emisores supranacionales (Reglamento Delegado UE 2021/2178 artículos 7.1) y cualesquiera otras partidas previstas en el mencionado reglamento.

Para la identificación de empresas no obligadas a publicar información no financiera de conformidad con los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE, en el caso de entidades extranjeras o emisores de títulos no nacionales para los que no se ha dispuesto de información de balance y cifras de empleados y, por tanto, no se ha podido evaluar la mencionada obligación, dichas exposiciones se han considerado no obligadas (y por ende no elegibles).

No se han tenido en cuenta exposiciones fuera de balance.

7.1.2 Proporción en activos totales de exposición a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales y derivados y cartera de negociación

Emisores soberanos (AAPP centrales y supranacionales)	563.168.854,55
Exposiciones frente a bancos centrales	200.022.221,60
Resto Cartera de negociación y derivados de negociación	722.931,91

Activos Totales	2.726.057.444,81
Proporción en activos totales de exposición a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales y derivados y cartera de negociación.	28,02%

Metodología: Para determinar dicha cifra, se han agregado las exposiciones recogidas en los siguientes epígrafes del activo de la entidad:

- Administraciones Centrales.
- Bancos Centrales.
- Emisores supranacionales.
- Derivados y cartera de negociación (no incluidos como elegibles).

7.1.3 Proporción en activos cubiertos de las exposiciones a empresas que no están obligadas a publicar información no financiera de conformidad con el artículo 19 bis o 29 bis de la Directiva contable (Directiva 2013/34/UE)

Sociedades No Financieras	499.442.167,50
Sociedades Financieras	116.795.902,78

Total activos de la GAR	1.962.143.436,75

% Empresas no obligadas / ACTIVOS CUBIERTOS	31,41%

Metodología y criterio: Para la obtención de la cifra reportada, se han agregado las exposiciones a personas jurídicas con una cifra de empleados inferior a 500 en el último ejercicio del cual se dispongan datos. Aplica también la particularidad en su identificación puesta de manifiesto en el punto 1.1.

7.1.4 Proporción de su cartera de derivados (no negociación) y préstamos interbancarios a la vista en sus activos cubiertos

Derivados de cobertura	18.605.808,81
Préstamos interbancarios a la vista	56.368.225,55
Total activos de la GAR	1.962.143.436,75

Proporción de derivados de cobertura y préstamos interbancarios a la vista en sus activos cubiertos	3,82%

Metodología: Para determinar dicha cifra, se han agregado las exposiciones recogidas en los siguientes epígrafes del activo de la entidad: "Préstamos interbancarios a la vista" y "derivados de cobertura".

Nótese que, en todo caso, los saldos de los apartados anteriores se refieren a importes brutos.

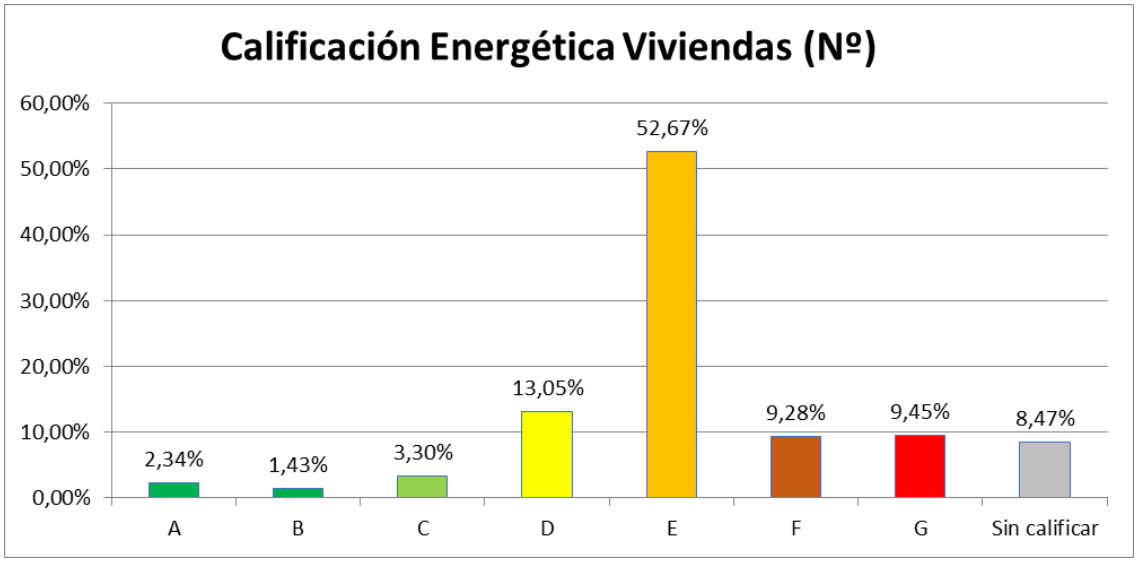
7.2 Descripción del cumplimiento de los objetivos del Reglamento

Con el objetivo de reorientar los flujos de capitales hacia inversiones sostenibles, la entidad está diseñando un catálogo de productos y finalidades sostenibles que bonifican, en términos de precios, inversiones o financiaciones que la entidad considera que promueven un crecimiento sostenible e inclusivo. No en vano, y más allá de la propia naturaleza particular de cada uno de los mencionados

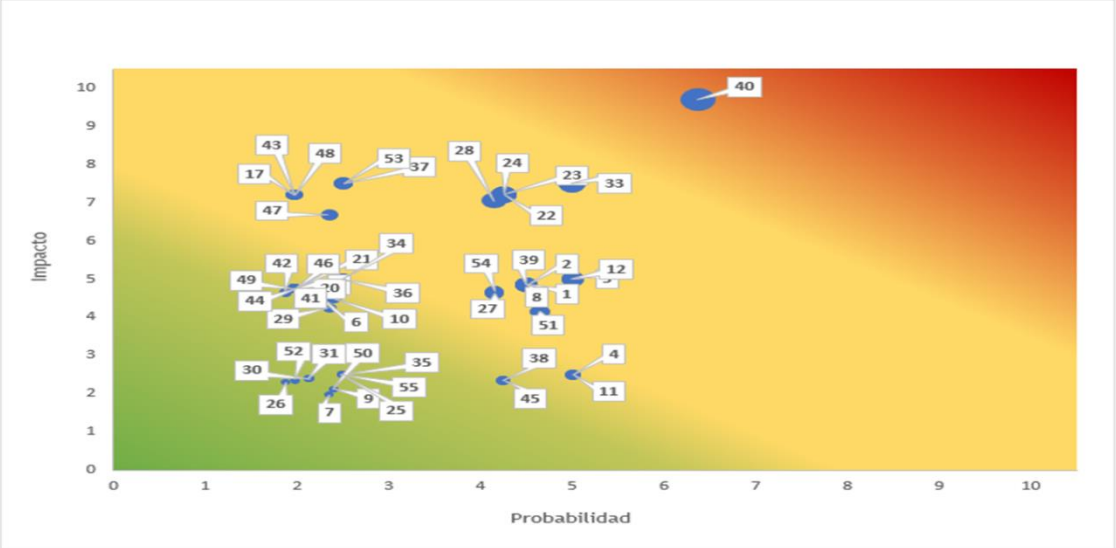
productos, es objetivo primordial de la entidad favorecer el desarrollo del entorno geográfico en el que opera, con especial importancia de la atención al medio rural, contribuyendo con ello activamente a un crecimiento inclusivo al facilitar el acceso a servicios bancarios a poblaciones y clientes en riesgo de exclusión financiera.

En aras de gestionar los riesgos financieros derivados del cambio climático, las catástrofes naturales, la degradación del medio ambiente y los problemas sociales, la entidad ha desarrollado, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Obtención de **certificados de eficiencia energética** para la práctica totalidad de la cartera hipotecaria. Dichos certificados han sido obtenidos de los registros oficiales a través de un acuerdo con Sociedad de Tasación. Dicho proveedor ha facilitado también (para tipologías certificables) una simulación del certificado para aquellos inmuebles que no dispongan de certificación. Igualmente, la entidad valora la repercusión de los **riesgos físicos** en su cartera hipotecaria basándose en los datos proporcionados por el mencionado proveedor referentes a riesgo de inundación, incendio, riesgo sísmico o desertificación.
  En el gráfico siguiente se muestra la distribución de la cartera analizada por número de viviendas:



- **Autoevaluación de materialidad.** La entidad realiza anualmente una autoevaluación de materialidad a través de un cuestionario que cuantifica el impacto potencial y la probabilidad de los principales riesgos ASG. Dicha autoevaluación es aprobada posteriormente por el Consejo Rector.



- Informe trimestral de valoración de cartera mayorista de **renta fija**. Tales informes son construidos con base en el **scoring de un proveedor externo de reconocido prestigio** en la industria y en ellos se puede obtener un análisis detallado (scoring ASG, Objetivos Desarrollo Sostenible) de cada emisor/contrapartida.
- De cara a la **integración de los riesgos ASG**, la entidad está trabajando en un plan de acción que permita reforzar la consideración de los criterios y riesgos ASG en los procesos afectados que forman parte de la gestión del riesgo de crédito: **concesión**, "pricing", colaterales, seguimiento y reporting.
- En cuanto al riesgo operacional, la entidad está trabajando en la incorporación de los riesgos ASG en el diseño e implantación de los planes de contingencia y continuidad, a elevar para su revisión y aprobación por el Consejo Rector. Estos planes de contingencia y continuidad tienen como objetivo establecer y asignar funciones, responsabilidades y delegaciones a todas las direcciones y áreas implicadas y afectadas de la Entidad, detallando los correspondientes mecanismos de activación.
- Por último, cabe indicar que, en línea con lo dispuesto en la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, la entidad está trabajando en la determinación de su estrategia y objetivos de descarbonización.

8. Cuadro Estado de Información no Financiera

El Estado de Información no Financiera de Cajaviva Caja Rural correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022 (el "Informe" o el "Estado de Información no Financiera") forma parte del informe de gestión de Cajaviva Caja Rural dando cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

El Estado de Información no Financiera de Cajaviva Caja Rural incluye, en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En su elaboración se han tenido en cuenta las directrices de la Comisión Europea sobre presentación de información no financiera (2017/C 215/01 y 2019/C 209/01). Asimismo, ha sido elaborado utilizando como referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

Hechos relevantes:

No se han producido hechos relevantes durante ejercicio 2022.

Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/ Observaciones
Información general:		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo	2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-23 Compromisos y políticas	1. Información general 1.2 Modelo de Negocio
Una descripción de las políticas que aplica el grupo que incluirá: los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo en qué medidas se han adoptado.	3-3 Gestión de los temas materiales	1.2 Cumplimiento Normativo y Gestión del riesgo 1.3 Gobierno Corporativo
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	3-3 Gestión de los temas materiales	Los resultados se explican a lo largo de todo el documento.
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo (relaciones comerciales, productos o servicios) que puedan tener un efecto negativo en estos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado,	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	1.2 Cumplimiento Normativo y Gestión del riesgo 2. Información sobre cuestiones medio ambientales 5. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno 6. Información sobre la sociedad

ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2. Información sobre cuestiones medio ambientales
Contaminación:		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	2. Información sobre cuestiones medio ambientales No se realizan medidas para prevenir o reducir el ruido o la contaminación lumínica debido a la actividad de la organización.
Economía circular y prevención y gestión de residuos:		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	301-2 Insumos reciclados utilizados 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	2. Información sobre cuestiones medio ambientales No se realizan acciones para combatir el desperdicio de alimentos al no disponerse de comedores en los centros de trabajo.
Uso sostenible de los recursos:		
Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5 Consumo de agua	2. Información sobre cuestiones medio ambientales
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	2. Información sobre cuestiones medio ambientales
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para	302-1 Consumo energético dentro de la	2. Información sobre

mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables.	organización 302-3 Intensidad energética	cuestiones medio ambientales
Cambio climático:		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como actividad de la empresa (incluidos bienes y servicios que produce).	305-1 emisiones directas (alance 1) GEI 305-2 emisiones indirectas (alcance 2) GEI	2. Información sobre cuestiones medio ambientales
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	-	2. Información sobre cuestiones medio ambientales
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	-	2. Información sobre cuestiones medio ambientales
Protección de la biodiversidad:		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	La actividad desarrollada por Cajaviva Caja Rural no genera impacto directo sobre la biodiversidad.
Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	La actividad desarrollada por Cajaviva Caja Rural no genera impacto directo sobre la biodiversidad.
Empleo:		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 2-7 Empleados	3.1 Empleo
Número total y distribución de modalidades de contratos y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales, y de contratos a tiempo parcial por: sexo, edad y clasificación profesional	-	3.1 Empleo
Número de despidos por: sexo, edad y clasificación profesional.	-	3.1 Empleo
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por: sexo, edad y clasificación profesional.	-	3.1 Empleo
Brecha salarial y la remuneración puestos de trabajo iguales o de	405-2 Ratio del salario base y de la	3.7 Igualdad

media de la sociedad	remuneración de mujeres frente a hombres	
Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción disgregada por sexo	2-19 Políticas de remuneración 2-20 Proceso para determinar la remuneración	3.1 Empleo
Implantación de políticas de desconexión laboral	-	3.1 Empleo
Empleados con discapacidad	-	3.6 Accesibilidad
Organización del trabajo:		
Organización del tiempo de trabajo	-	3.2. Organización del trabajo
Número de horas de absentismo	-	3.2. Organización del trabajo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales 401-3 Permiso parental	3.2. Organización del trabajo
Salud y seguridad:		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	3.3 Seguridad y Salud
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales. Desagregado por sexo.	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	3.3 Seguridad y Salud
Relaciones sociales:		
Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos)	-	3.4 Relaciones sociales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	3.4 Relaciones sociales
Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo)	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.4 Relaciones sociales

Formación:		
Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-1 Media de horas de formación al año por empleado 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	3.5 Formación
Accesibilidad:		
Accesibilidad universal de las personas	-	3.6 Accesibilidad
Igualdad:		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.7 Igualdad
Respecto a los Derechos Humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos	2-23 Compromisos y políticas 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	4. Información sobre respeto a los Derechos Humanos
Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	4. Información sobre respeto a los Derechos
Denuncias por casos de	406-1 Casos de	4. Información sobre

vulneración de derechos humanos	discriminación y acciones correctivas emprendidas	respeto a los Derechos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	2-23 Compromisos y políticas 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	4. Información sobre respeto a los Derechos Humanos
Lucha contra la corrupción y el soborno:		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-23 Compromisos y políticas 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	1.2 Cumplimiento Normativo y Gestión del riesgo 5. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	1.2 Cumplimiento Normativo y Gestión del riesgo 5. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

	y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	-	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Las acciones de asociación o patrocinio	-	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Subcontratación y proveedores:		
Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	413-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	6.2 Subcontratación y proveedores
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	6.2 Subcontratación y proveedores
Sistemas de supervisión y auditorias y resolución de las mismas	-	6.2 Subcontratación y proveedores
Consumidores:		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	6.3 Consumidores
Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	6.3 Consumidores
Información fiscal:		
Los beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	6.4 Información fiscal
Los impuestos obtenidos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	6.4 Información fiscal
Las subvenciones públicas recibidas	207-1 Enfoque fiscal	6.4 Información fiscal