



GRUPO CAJA RURAL
GRUCAJRURAL INVERSIONES

**Estado
de Información
No Financiera**

2022





Contenidos

1.0

Quiénes somos
P.01

2.0

Gobierno
P.15

3.0

Gestión de riesgos
P.24

4.0

Principios de actuación
P.30

5.0

Nuestras personas
P.38

6.0

Relación con los clientes
P.57

7.0

Gestión de los proveedores
P.62

8.0

Gestión del medio ambiente
P.66

9.0

Relación con la sociedad
P.71

10.0

Información de sostenibilidad vinculada
a la legislación europea
P.76

11.0

Tablas de indicadores
cuantitativos (BCE y RGA)
P.86

12.0

Información EINF
P.97

13.0

Anexos
P.104



1.0

Quiénes somos



GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES



1.0 Quiénes somos

Grucaj rural Inversiones, S.L.

Grucaj rural Inversiones, S.L. (en adelante, "Grucaj rural") se constituyó en diciembre de 2017, para ser la entidad cabecera del grupo consolidable de entidades de crédito del que forman parte Banco Cooperativo Español, S.A. y RGA Seguros Generales Rural, S.A. de Seguros y Reaseguros, a través de los que se desarrollan las actividades que conforman su objeto social.



Con fecha 29 de diciembre de 2017, 29 de las Cajas Rurales miembros de la Asociación Española de Cajas Rurales y accionistas del Banco Cooperativo Español, S.A. y RGA Seguros Generales Rural, S.A. de Seguros y Reaseguros suscribieron un Acuerdo Marco que contemplaba la agrupación de las acciones que las Cajas tenían en ambas sociedades en Grucaj rural Inversiones, S.L. Esta agrupación se realizó tras la adquisición, por parte de las 29 Cajas Rurales, de las participaciones de Grucaj rural Inversiones, S.L. que ostentaba la Asociación como socio fundador, y la posterior transmisión a esta Sociedad como ampliación de capital mediante aportación no dineraria, de las acciones que las Cajas tenían en el Banco Cooperativo Español, S.A. y en RGA Seguros Generales Rural, S.A. de Seguros y Reaseguros. Como Anexo nº 1 se incluye la relación de accionistas, al 31 de diciembre de 2022, de Grucaj rural Inversiones S.L.

En el año 2021 Caixa Vinaròs ha entrado a formar parte de Grucaj rural Inversiones S.L. por lo que el accionariado del Grucaj rural lo forman un total de 30 Cajas Rurales.

Grucaj rural tiene su domicilio social en la calle Virgen de los Peligros 4, de Madrid y su objeto social es:

- a) La compra, suscripción, tenencia, permuta y venta de valores mobiliarios, nacionales y extranjeros, acciones y participaciones sociales, por cuenta propia y sin actividad de intermediación.
- b) La gestión de las participaciones en las sociedades filiales y participadas, así como el ejercicio de las funciones de administración, pertenencia al Consejo, asistencia técnica, consultoría, asesoría, gestión y otros servicios de naturaleza análoga a la actividad de la Sociedad. Dicha actividad se llevará a cabo mediante la correspondiente organización de los medios materiales y personales adecuados para adoptar decisiones en orden a la correcta administración de las participaciones.

Grucaj rural desarrolla su actividad en España, en dos vertientes totalmente diferenciadas, por un lado, la bancaria, realizada a través del grupo financiero Banco Cooperativo Español y por otro la de seguros, formalizándose a través del grupo de compañías de seguros "Seguros RGA".





Principales magnitudes

Información fiscal (miles de €)	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Beneficios totales obtenidos	87.286	87.974	118.730,0
Impuestos sobre beneficios pagados	24.732	21.756	32.714,5
Subvenciones recibidas	0,0	0,0	0,0
Sanciones administrativas	13,4	1,2	20,4

Operaciones	BCE		
	2020	2021	2022
Total operaciones	46.837	46.147	45.863
Importe de las operaciones (miles de €)	2.077	1.522	1.989

Operaciones	RGA		
	2020	2021	2022
Pólizas en vigor	2.047.078	2.113.749	2.165.296
Nuevas altas	268.380	323.048	307.670

Banco Cooperativo Español

Banco Cooperativo Español es una entidad financiera que nace en 1990 con la vocación de prestar los servicios de una central bancaria a sus Cajas Rurales. Y, al mismo tiempo, actúa como órgano de representación del Grupo Caja Rural ante organismos públicos, privados y foros institucionales, en colaboración con la Asociación Española de Cajas Rurales (AEER).

Los estatutos del Banco establecen las actividades que puede llevar a cabo, que se corresponden con las típicas de las entidades de crédito.

Banco Cooperativo Español trabaja cada día para contribuir de forma sostenible en las esferas económicas, medioambientales y sociales que rodean a las entidades que forman parte del Grupo Caja Rural.

Su objetivo principal es contribuir a que tanto las Cajas Rurales como el Banco alcancen una posición de mercado relevante y se beneficien de las ventajas competitivas de pertenecer a un gran Grupo. Desde este principio y considerando las singulares características de los negocios realizados, así como las diferentes necesidades de la clientela, la estructura adoptada obedece a un principio de segmentación, simplificando así la conducción de los negocios al tiempo que se incrementa el nivel de calidad de los servicios y se mejora la eficiencia en los costes.

La Sociedad tiene su domicilio social en la calle Virgen de los Peligros 4 de Madrid.

Nuestra Misión

Avanzar en **la generación de valor** para nuestros accionistas, contribuyendo al crecimiento de su **negocio**, con una adecuada **gestión** del riesgo; mejorando la **eficiencia** y acelerando la **transformación digital**.

Nuestro Propósito

- Crear valor de forma sostenible para nuestras Cajas Rurales y clientes.
- Lograr una rentabilidad atractiva para nuestros Accionistas.
- Ser referentes en gestión responsable y compromiso con la Sociedad.

De acuerdo con su propósito estratégico y corporativo, en el Grupo Banco Cooperativo:



Fomentar la cohesión social, el crecimiento económico equilibrado y la preservación del entorno



Los Valores que nos mueven

<p>BUEN GOBIERNO CORPORATIVO</p> <p>Profesionalidad, dedicación e independencia del Consejo de Administración y cumplimiento riguroso de la norma</p>	<p>HONESTIDAD</p> <p>La honestidad es nuestra razón de ser en la relación con nuestros accionistas, clientes y empleados</p>	<p>TRANSPARENCIA</p> <p>La comunicación interna y externa representa una imagen fiel y cierta del Banco y su actividad</p>
<p>COMPROMISO CON LAS PERSONAS</p> <p>La gestión del talento, el compromiso y el desarrollo profesional son la clave del éxito en nuestra organización</p>	<p>IMPARCIALIDAD</p> <p>Valoramos a nuestros accionistas, clientes y empleados en términos de igualdad</p>	<p>NO COMPETENCIA</p> <p>Los negocios y actividad del Banco no entran en competencia con la actividad de las Cajas Rurales accionistas</p>
<p>CALIDAD</p> <p>Todas las Áreas del Banco están enfocadas a prestar a los accionistas los servicios con los mejores niveles de calidad</p>		

Estrategia

Banco Cooperativo Español definió en el año 2018 su Plan Estratégico para el periodo 2019-2022 que se estructuraba en: Plan @vanzaR Cajas Rurales, Plan @vanzaR Banco y Proyectos nuevos. Los cuatro pilares estratégicos sobre los que se apoyaba dicho Plan eran: Crecimiento de Negocio, Eficiencia, Gestión del Riesgo y Digitalización



Crecimiento de Negocio

Como respuesta a la evolución del sector, desde el Banco nos hemos comprometido en **generar negocio a las CCRR** a través de diferentes áreas:

- Empresas
- Internacional
- Consumo
- Aplazamiento de Tarjetas
- Desintermediación
- Tesorería
- Inmobiliario
- Evolución en Consultoría
- Desarrollo Comercial



Eficiencia

Otra de nuestras prioridades es **garantizar una mayor eficiencia en los servicios ofrecidos** a las CCRR: sistemas de gestión y administración, formación y desarrollo de personas, auditorías internas, servicios de reporting, etc.



Gestión del Riesgo

La **gestión del riesgo constituye una de nuestras señas de identidad y un ámbito prioritario de actuación**. Entre los retos estratégicos se encuentran el desarrollo de modelos de gestión de riesgos y el impulso de servicios integrales de Gestión Normativa y Jurídica, entre otros.



Digitalización

La revolución tecnológica está alterando considerablemente el marco competitivo en el que se desenvuelven las entidades financieras. Por eso, como parte de esta transformación, nuestra **estrategia digital** está en constante evolución.

A la finalización del periodo estratégico, Banco Cooperativo realizó una evaluación del grado de consecución del Plan Estratégico 2019-2022. En el mismo, se concluye que prácticamente la totalidad de los Proyectos y/o acciones relevantes del Plan han sido realizadas con éxito. Así mismo, se han alcanzado los objetivos económicos y de riesgos planteados en el Plan Estratégico.

De manera paralela, la Entidad comenzó en el último trimestre del 2022, la definición de su nueva Estrategia para el periodo 2023-2026. Este Plan, parte del Propósito de la Entidad y toma como referencia los valores, establece tres objetivos estratégicos a alcanzar a través del despliegue de seis líneas de actuación/actividad.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Las líneas de actividad se concretan en:

- **Crecimiento de Negocio.** Relación de proyectos estratégicos que mejoran el negocio de las Cajas Rurales y les permitan obtener los volúmenes e ingresos establecidos en este plan.
- **Eficiencia.** Relación de proyectos estratégicos que mejoren la eficiencia de los procesos, herramientas y recursos de las Cajas Rurales.
- **Riesgos.** Relación de proyectos estratégicos que consoliden las actuaciones y procesos de riesgos derivados de nuevas normativas y actuaciones propias del área.
- **Cumplimiento normativo.** Relación de proyectos estratégicos que consolidan las actuaciones de las Cajas Rurales para dar cumplimiento a toda la normativa y requerimientos jurídicos y fiscales.
- **Digitalización.** Proyecto transversal que afecta a la digitalización de todas las áreas de las Cajas Rurales.
- **Sostenibilidad.** Desarrollo del Plan Estratégico de Sostenibilidad.



Al igual que sucedía con los Planes Estratégicos precedentes, este Plan se concreta año a año en un presupuesto económico y una recopilación de proyectos a abordar, realizando un seguimiento anual del mismo a través del cual, la Entidad, evalúa el estado de situación.

En el marco del Plan Estratégico 2023-2026, e integrando la Sostenibilidad en la Estrategia de la Entidad, se encuentra la definición y desarrollo del Plan Estratégico de Sostenibilidad.

Durante el segundo trimestre de 2022, Banco Cooperativo Español ha definido la Estrategia de Sostenibilidad del Banco, para lo cual, ha desplegado el siguiente proceso:

Análisis interno y del entorno

1. Análisis y relación con los grupos de interés y el sector.
2. Identificación de asuntos ASG potencialmente materiales.
3. Determinación de las cuestiones ASG clave para el Banco.
4. Determinación de ámbitos y líneas de trabajo.
5. Alineación con los ODS.

Definición de la Estrategia

El Banco, en base al análisis interno y externo realizado, ha identificado 24 cuestiones ASG (ambientales, sociales y de Gobierno) claves.





Partiendo del listado de 24 cuestiones ASG clave de interés para el banco, así como del análisis interno y externo realizado, se han concretado los ámbitos y líneas de trabajo de la Estrategia de Sostenibilidad.



Los siguientes pasos planificados, tras la validación final de la Estrategia por el Comité de Sostenibilidad/ Dirección y posterior aprobación por el Consejo de Administración en julio de 2022, para comenzar el despliegue de la Estrategia son:

- Lanzamiento y comunicación de la estrategia en Banco Cooperativo Español.
- Establecimiento de objetivos por eje.

De acuerdo con su propósito estratégico y corporativo, Banco Cooperativo Español considera que sus actuaciones han de fomentar la cohesión social, el

crecimiento económico equilibrado y la preservación del entorno. Por todo esto, y para poder avanzar en un sistema bancario sostenible, el Banco está firmemente comprometido con los ODS y los Principios de Banca Responsable de las Naciones Unidas.

La **Política de Sostenibilidad** de Banco Cooperativo Español con todos sus grupos de interés (sociedad, clientes, accionistas, proveedores, y empleados) se concreta en el establecimiento y evolución de las estrategias, procesos, metodologías, sistemas de control y seguimiento relacionados con los riesgos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

La política de sostenibilidad del Banco tiene por objeto:

1. Recalcar el compromiso de colaboración con la sociedad y sus grupos de interés, en la transición hacia un modelo más sostenible.
2. Establecer los principios que regirán su política de sostenibilidad con una visión de largo plazo que pretende maximizar la creación de valor, propia y de sus Cajas Rurales accionistas.



Estos objetivos a su vez se despliegan en tres grandes retos:



Reto Social
Conseguir una sociedad más justa e igualitaria



Reto Medio Ambiental
Proteger el medioambiente



Reto Gobernanza
Asegurar un modelo de gestión transparente, participativo y prudente en la gestión de riesgo

El **Comité de Sostenibilidad** tiene como función principal impulsar la Política General de Sostenibilidad del Banco, así como vertebrar la ejecución del Plan Director de Sostenibilidad, definidos en base al análisis de los principales riesgos no financieros de la Entidad.

El Comité de Sostenibilidad está compuesto por: la Dirección General, Dirección Comercial, Dirección de Intervención General y Riesgos, Dirección Legal, Cumplimiento y Sostenibilidad, Dirección de Organización / Sistemas y Relaciones Institucionales, Dirección de RR.HH / Servicios Generales y Seguridad y la Dirección de la Oficina de Sostenibilidad. A lo largo del año 2022, dicho Comité se ha reunido en seis ocasiones.

El Comité de Sostenibilidad puede delegar parte de sus atribuciones a una Comisión Permanente de Sostenibilidad, que le informa siempre de las decisiones adoptadas. Para la correcta realización del mandato encomendado, el Comité, y en su caso la Comisión, cuenta con el apoyo técnico de la Oficina de Sostenibilidad, integrada por empleados del Banco.

La **Oficina de Sostenibilidad** desarrolla fundamentalmente las siguientes funciones:

- Dinamización del Plan Director de Sostenibilidad del Banco.
- Seguimiento y análisis de la normativa y regulación emitida por 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. Participará aportando informes, opiniones y será el encargado de elaborar el Acta de la reunión.
- Asistencia a los distintos foros sobre sostenibilidad, en representación del Banco.
- Intervenciones como ponente en presentaciones o cursos, internos y externos.

Respecto al **Plan Director de Sostenibilidad**, en el año 2022, se ha continuado con su despliegue y se ha realizado una evaluación del grado de avance. En este sentido, se puede concluir que se están cumpliendo los plazos normativos y el calendario previsto en el Plan, incluso en algunas líneas de trabajo se están anticipando actividades.

El Plan Director de Sostenibilidad de Banco Cooperativo definido en el año 2021 como un inventario de los distintos requerimientos normativos y supervisores, y mejores prácticas en la industria para dar cumplimiento al Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la UE, se estructura en torno a los siguientes ejes de actuación:

Estructura del Plan Director. Ejes principales de actuación

Estrategia Gobierno	Incluye aquellas actividades a desarrollar que impliquen una toma de decisión previa del Comité de Sostenibilidad o, a nivel de Comité de Dirección, cuando puedan afectar al modelo de negocio, las políticas de la entidad o, incluso, a los planes estratégicos .
Gestión comercial/ Negocio	Incluye aquellas actividades necesarias para el desarrollo de nuevos servicios y productos , alineados con la estrategia "sostenible" del Banco y del Grupo pudiendo ir dirigidos a distintas líneas de negocio aunque, en especial, las relacionadas con la actividad de financiación .
Relación con clientes	Incluye aquellas actividades necesarias para establecer los mecanismos de distribución, producción, comunicación e información a clientes de productos de inversión (asesoramiento de inversiones, gestión discrecional de carteras y fondos de inversión); incluye iniciativas de procesos internos que han de desplegarse para garantizar la adecuación de tales mecanismos.
Riesgos	Incluye las actividades necesarias para incorporar los riesgos ASG en el marco integral de la entidad, los procedimientos de control y adaptación de las metodologías para incorporar, en especial, los factores climáticos y medioambientales.

La ejecución del Plan Director de Sostenibilidad requiere la involucración de gran parte de la organización, siendo la coordinación y el trabajo en equipo esenciales para el éxito del proyecto.



Banco Cooperativo Español

Modelo de Negocio

Banco Cooperativo Español opera fundamentalmente en España y para el desarrollo de sus actividades se estructura en las siguientes Áreas de Negocio:

• Tesorería y Mercado de Capitales:

- Las especiales características del Banco como proveedor de servicios al por mayor hacen que el Área de Mercados Monetarios y de Divisas, sea la que genera unos mayores volúmenes y es aquí donde la presencia del Banco es más notoria.
- El Área de Mercado de Capitales, se encarga del diseño, estructuración y colocación de operaciones de Renta Fija, y Renta Variable domésticas e internacionales, salidas a bolsa y privatizaciones; préstamos sindicados domésticos e internacionales; y operaciones de cobertura de balance de las Cajas Rurales. Igualmente, desde esta área se Gestionan las Carteras de los clientes de las Cajas Rurales y del Banco, tratando de maximizar la rentabilidad y minimizar el riesgo.

- **Banca de Particulares:** presta servicios financieros a particulares y comercios con el objetivo básico de satisfacer sus necesidades mediante una oferta completa de productos y servicios, con la posibilidad de contratar y operar desde los distintos canales habilitados para tal fin (oficina, banca por Internet, telefónica, móviles, cajeros automáticos, etc.). Por ello, al ser estos productos y servicios financieros el eje de la relación de las Cajas con sus clientes, el Banco ha centrado la actividad de sus distintas unidades responsables de la Banca de Particulares en el desarrollo, promoción y



potenciación de los mismos, para alcanzar un incremento del volumen y rentabilidad del negocio de las primeras y del propio Banco a través de la oficina que opera en Madrid.

- **Banca de Empresas:** con el fin de dar servicios a empresas e instituciones activas el Banco mantiene dos líneas básicas de actuación; la de apoyo comercial, suscribiendo contratos con clientes de manera individual o compartida con las Cajas, y paralelamente como asesor o promotor del desarrollo de nuevos productos, acciones comerciales o cualquier alternativa que mejore la capacidad de comercialización en este segmento de clientela.

- **Banca Privada,** que dispone de dos líneas de negocio diferenciadas:

- Negocio propio: desde esta área se da servicio y se atiende a los clientes de Banca Privada del propio Banco, así como la captación de nuevos clientes.

- Negocio de las Cajas Rurales: su objetivo fundamental es prestar apoyo a las Cajas Rurales accionistas.

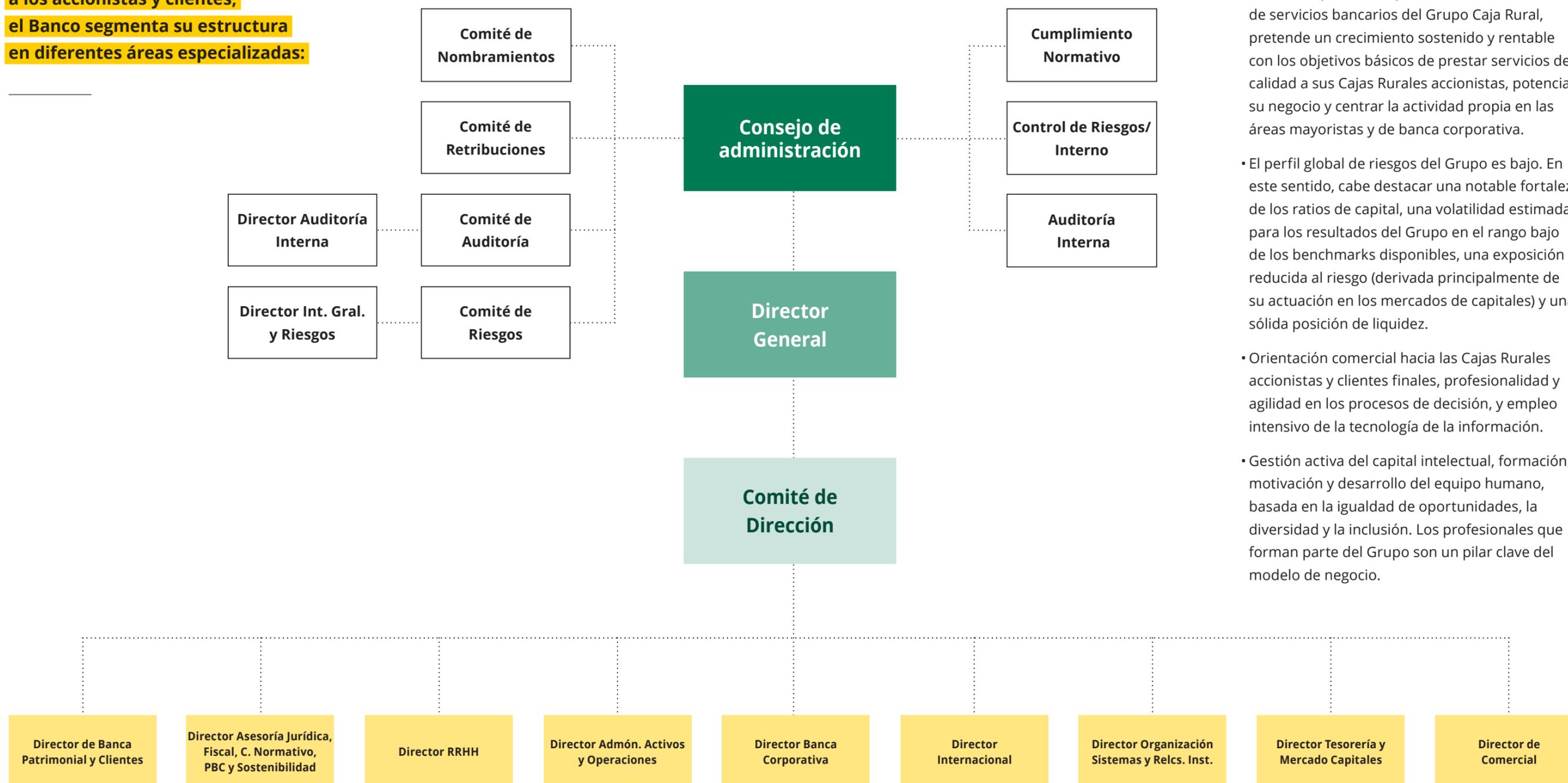
- **Banca Digital,** que proporciona soporte y apoyo a las Cajas Rurales, y al propio Banco, en su modelo de distribución digital, mediante la definición e implantación de estrategias orientadas a la mejora de la productividad comercial, al incremento de ingresos por la contratación de productos online y el uso de servicios digitales y a la mejora de la experiencia del cliente.

- **Área Internacional:** facilita el acceso de las Cajas Rurales y del propio Banco a los sistemas de pago internacionales y a los acuerdos de colaboración y prestación de servicios que permiten acceder a la economía global.

El Banco dispone además de distintas unidades de apoyo, como son Recursos Humanos, Operaciones, Organización y Tecnología, Secretaría General y Asesoría Legal, Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna, Servicio de Estudios e Intervención General, Riesgos, Consultoría Estratégica y departamento Inmobiliario.



Para atender de forma eficiente a los accionistas y clientes, el Banco segmenta su estructura en diferentes áreas especializadas:



Los pilares básicos del modelo de negocio del Banco son los siguientes:

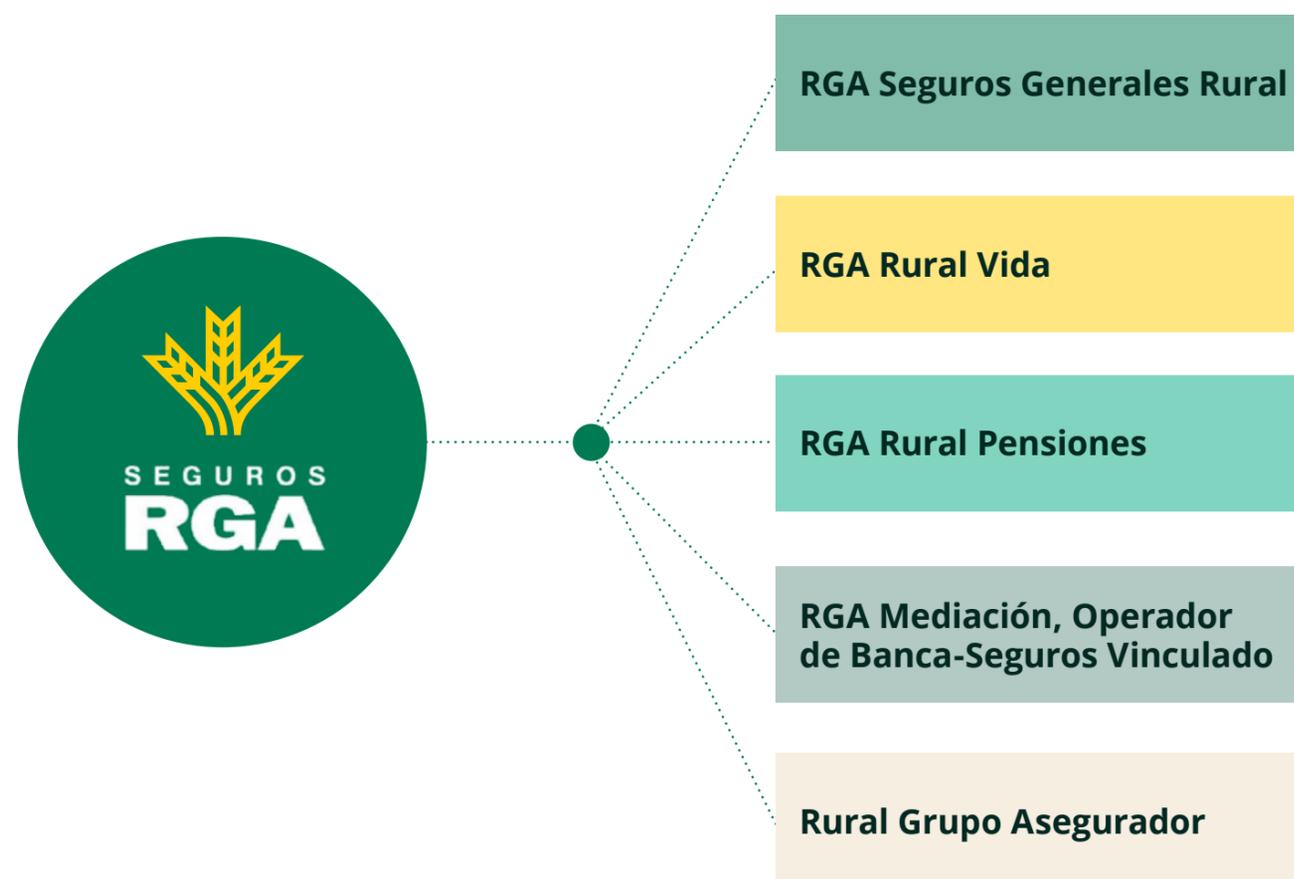
- Banco Cooperativo Español, como central de servicios bancarios del Grupo Caja Rural, pretende un crecimiento sostenido y rentable con los objetivos básicos de prestar servicios de calidad a sus Cajas Rurales accionistas, potenciar su negocio y centrar la actividad propia en las áreas mayoristas y de banca corporativa.
- El perfil global de riesgos del Grupo es bajo. En este sentido, cabe destacar una notable fortaleza de los ratios de capital, una volatilidad estimada para los resultados del Grupo en el rango bajo de los benchmarks disponibles, una exposición reducida al riesgo (derivada principalmente de su actuación en los mercados de capitales) y una sólida posición de liquidez.
- Orientación comercial hacia las Cajas Rurales accionistas y clientes finales, profesionalidad y agilidad en los procesos de decisión, y empleo intensivo de la tecnología de la información.
- Gestión activa del capital intelectual, formación, motivación y desarrollo del equipo humano, basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión. Los profesionales que forman parte del Grupo son un pilar clave del modelo de negocio.



Seguros RGA

Seguros RGA es la compañía de seguros de las Cajas Rurales. Fue creada el 17 de marzo de 1986 con el objetivo de dar valor añadido a los clientes de las Cajas Rurales y a todas aquellas personas que se acerquen a sus oficinas aportando soluciones aseguradoras.

Grupo Seguros RGA (en adelante, Seguros RGA) está integrado por las siguientes sociedades (no cotizadas):



- **RGA Seguros Generales Rural, S.A. de Seguros y Reaseguros.** Es la matriz o sociedad dominante del Grupo y su objeto social es la práctica de operaciones en cualquier modalidad de seguro con excepción de las correspondientes al seguro sobre la Vida.

- **RGA Rural Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros,** que tiene por objeto exclusivamente las diferentes modalidades del Seguro y Reaseguro de vida, incluida la de capitalización, así como las actividades preparatorias o complementarias de las mismas, considerándose incluidas en ellas las operaciones de gestión de fondos colectivos cuando estén destinados a otorgar a sus partícipes prestaciones referentes a riesgos relacionados con la vida humana.

- **RGA Rural Pensiones, S.A. Entidad Gestora de Fondos de Pensiones,** tiene como objeto social y actividad exclusiva la administración de Fondos de Pensiones acogida al régimen jurídico que de presente o de futuro corresponda a las Sociedades Gestoras de Fondos de Pensiones. Podrá llevar también la representación de Fondos de Pensiones por delegación de la Comisión de Control, con las limitaciones que ésta estime pertinentes.

- **RGA Mediación, Operador de Banca-Seguros Vinculado, S.A.,** tiene como objeto social la promoción, mediación y asesoramiento preparatorio de la formalización de contratos de seguros entre personas físicas o jurídicas y compañías aseguradoras, así como la posterior asistencia al contratante del seguro y al asegurado o beneficiario en calidad de correduría de seguros.

- **Rural Grupo Asegurador, Agrupación de Interés Económico,** tiene como objeto la prestación de apoyo administrativo a las sociedades del Grupo Caja Rural.

Todas las sociedades que forman parte del Grupo Seguros RGA tienen su domicilio social en la calle Basauri 14, en Madrid.





Nuestra misión

“Satisfacer las necesidades de cobertura de los riesgos sobre el patrimonio y sobre las personas de nuestros clientes, siendo rentables para nuestros accionistas, con una eficaz oferta de soluciones aseguradoras, calidad en el servicio y eficiencia de costes, con un equipo humano comprometido para garantizar la sostenibilidad del negocio.”

Para mantener viva y hacer posible nuestra misión nos apoyamos en nuestros valores corporativos, nuestro compromiso con nuestros públicos.



Nuestros valores



PASIÓN POR EL CLIENTE: “Con toda la razón. De todo corazón”

Compromiso con el cliente, de modo que perciba nuestra cercanía y nuestra disponibilidad para satisfacer sus necesidades, y nos elija como su principal proveedor de servicios aseguradores.



ORIENTACIÓN A RESULTADOS: “Conseguir lo que queremos. Juntos podemos”

Compromiso con la consecución de resultados, actuando con velocidad y urgencia cuando sea necesario para superar a la competencia y atender las necesidades del cliente.



EXCELENCIA: “Dar lo mejor. Ser los mejores”

Compromiso con la eficiencia, el cumplimiento de los objetivos en plazo, y con calidad en el proceso de ejecución de las decisiones tomadas, favoreciendo nuestra competitividad y mejorando la productividad.



INICIATIVA: “Tiempo para pensar. Tiempo de actuar”

Compromiso con el afán por avanzar con agilidad, proponiendo ideas y tomando decisiones, mostrando un espíritu constructivo para la consecución de los objetivos y la mejora de los procesos internos.



RESPONSABILIDAD Y CORESPONSABILIDAD: “Somos uno. Somos todos”

Compromiso con la mejora continua y la asunción de responsabilidades y co-responsables con las decisiones que otros tomen en interés de la compañía, fomentando el trabajo en equipo y colaborativo.



Nuestra estrategia

Seguros RGA tiene definido Plan Estratégico para el periodo 2021-2023 que pivota sobre los siguientes ejes estratégicos:



Desarrollo y evolución del negocio



Transformación tecnológica



Proyectos estratégicos



Otros avances

Para su definición, se partió de la alineación con los objetivos estratégicos del Grupo Caja Rural y la velocidad de transformación del mercado asegurador que han derivado en un Plan Director de Sistemas que facilite la transición.

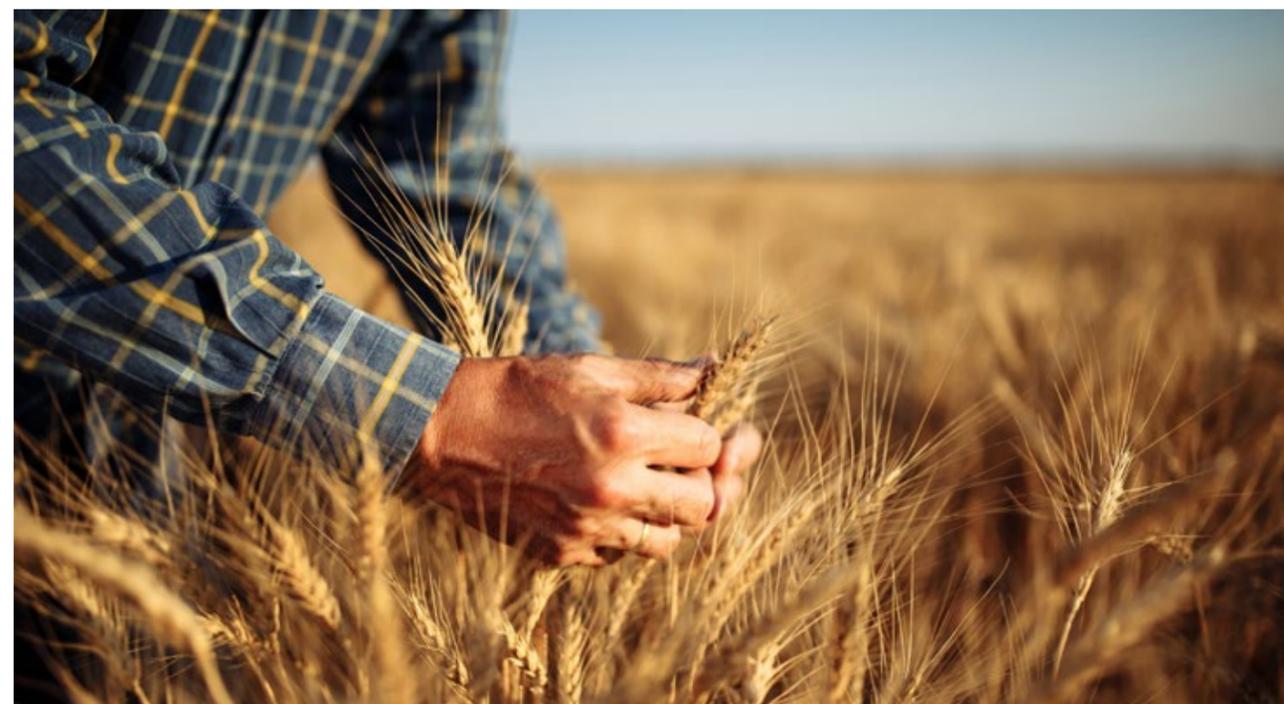
Este Plan Estratégico se articula en la consecución de una serie de objetivos tanto externos como internos:

- **Producto:** alcanzar una mayor agilidad y personalización en el lanzamiento de los productos (time to market).
- **Canales:** potenciar la multicanalidad en venta y servicios a través de nuevos socios distribuidores, mejorando la capacidad de autoservicio a través del área privada de los clientes y permitiendo la interacción coordinada entre canales.
- **Cliente:** alcanzar una relación con nuestros clientes más actual y mejorada disponiendo de una visión 360° del cliente y centralizando la información disponible una única herramienta garantizando la correcta integración con el resto de los sistemas de la organización.
- **Tecnología:** capacitando a la compañía para competir en un mercado cada vez más exigente, impulsando la transformación desde diferentes ámbitos alineándose con el Plan Estratégico de transformación digital de las Cajas Rurales.
- **Organización:** generando mayor eficiencia en los procesos y procedimientos internos a través de la implantación de herramientas y metodologías que nos permitan ser más competitivos.
- **Cajas Rurales:** mejorando la comunicación e interacción con las mismas ofreciendo un mejor servicio y experiencia.
- **Terceros:** cubriendo una necesidad creciente de integrar nuevos negocios y socios desarrollando las capacidades tecnológicas que permitan agilizar dicha integración.

- **Cumplimiento:** cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento de las obligaciones regulatorias internas y externas a través del establecimiento de políticas y procedimientos adecuados, evaluando la idoneidad de los sistemas de riesgos y control existentes.
- **Talento:** gestionando el cambio transformacional al que se enfrenta la compañía acompañando y capacitando a los profesionales a través de programas de formación. Adicionalmente, progresando en los aquellos aspectos vinculados a sostenibilidad desde el punto de vista de personas (igualdad, diversidad y promoción femenina).

- **Sostenibilidad:** dando respuesta a las nuevas exigencias regulatorias establecidas al respecto incorporándolas a nuestra estrategia, teniendo en cuenta posibles escenarios de evolución y actuando sobre los tres ejes: medioambiental, social y de gobernanza.

Entre los años 2017-2018, se realizó un estudio de la situación tecnológica de la organización. Fruto de ese estudio surgió, en 2019, el Plan Director de Sistemas. El objetivo principal del Plan Director de Sistemas es capacitar a la compañía para competir en un mercado cada vez más exigente y alinearse al Programa de Estrategia Digital de las Cajas Rurales.





Para asegurar el cumplimiento del Plan Director de Sistemas (PDS) y la consecución de los objetivos en él establecidos, en abril de 2022 se creó la oficina de Transformación, con dependencia de la Dirección General.

La **Oficina de Transformación** vela por asegurar la puesta en marcha de los proyectos recogidos en el Plan Director de Sistemas según la planificación establecida y la ejecución en tiempo y forma de dichos proyectos.

En el verano de 2022, la Oficina de Transformación junto con otras áreas implicadas de la Entidad, realizó una revisión del Plan Director de Sistemas (PDS) inicial, ajustándolo a la situación actual y tendencias del sector.

En el año 2022, tras los trabajos de adaptación a la normativa de Divulgación (SFDR) y al resto de normativas en materia de sostenibilidad realizados en los últimos ejercicios y en línea con el Plan Director elaborado por el Banco Cooperativo y las Cajas, la Entidad desarrolló el **Plan Director de Sostenibilidad de Seguros RGA**, donde se definen como principales ejes de actuación:

En este sentido, dentro de los 4 ejes de ejecución del Plan de Sostenibilidad, durante el año 2022, Seguros RGA ha comenzado el despliegue de 20 macro líneas, 38 líneas de acción y un total de 57 actividades. A cada una de las líneas de acción se le ha asignado un responsable y para cada actividad se han identificado las áreas que han de participar y deben ser coordinados por el responsable.

Entre las actividades desarrolladas en el ejercicio destacan:

- Implantación de la estructura de gobierno en materia de sostenibilidad.
- Cumplimiento del art 11 SFDR en relación con la información a clientes.
- Revisión y modificación del test de idoneidad y de la información precontractual para el nuevo producto de PIAS con riesgo tomador.
- Valoración en la herramienta Clarity de las carteras de Fondos de Pensiones y de cualquier nuevo activo para consultar la valoración asignada a cada emisor en términos de sostenibilidad.

- Seguimiento de la guía que se está trabajando desde UNESPA sobre cómo integrar los riesgos de sostenibilidad, en particular aquellos relacionados con los riesgos físicos y de transición, dentro del Control de Riesgos de la entidad y sus implicaciones para la función de gestión de riesgos y la función actuarial.

En lo que respecta a la implantación de la estructura de gobierno en materia de sostenibilidad, la Entidad ha creado el Comité de Sostenibilidad, así como la Oficina de Sostenibilidad.

El **Comité de Sostenibilidad** tiene como objetivo el seguimiento de la ejecución del Plan Director de Sostenibilidad y la toma de decisiones y asignación de responsabilidades, reuniéndose al menos cada dos meses. Dicho Comité está compuesto por la Dirección General, la Dirección del Área Financiera y de Riesgos, la Dirección Comercial y de Marketing, la Dirección de Gestión de Personas, la Dirección de Asesoría Jurídica, la Dirección de Inversiones, la Dirección de Relaciones Institucionales y el Responsable Cumplimiento Normativo.

Por su parte, la **Oficina de Sostenibilidad**, realiza la coordinación y seguimiento del Plan Director con los responsables de las acciones.



En abril de 2022 se creó la oficina de Transformación, con dependencia de la Dirección General

Estrategia Gobierno

Incluye aquellas actividades a desarrollar que impliquen una toma de decisión previa del Comité de Sostenibilidad o, a nivel de Comité de Dirección, cuando puedan afectar al modelo de negocio, las políticas de la entidad o, incluso, a los planes estratégicos.

Gestión comercial/ Negocio

Incluye aquellas actividades necesarias para el desarrollo de nuevos servicios y productos, alineados con la estrategia sostenible de Seguros RGA, estando dirigidos a distintas líneas de negocio, en especial, las relacionadas con las inversiones y la actividad aseguradora.

Relación con clientes

Incluye aquellas actividades necesarias para establecer los mecanismos de producción, distribución, comunicación e información a clientes; incluye iniciativas de procesos internos que han de adaptarse a la adecuación de los cambios que se produzcan (cambios en la documentación contractual, en los procesos de venta, en la relación con red de las CCRR).

Riesgos

Incluye las actividades necesarias para incorporar los riesgos ASG en el marco integral de la entidad, los procedimientos de control, en el proceso ORSA y la adaptación de las metodologías para incorporar, en especial, los factores climáticos y medioambientales.



Modelo de negocio

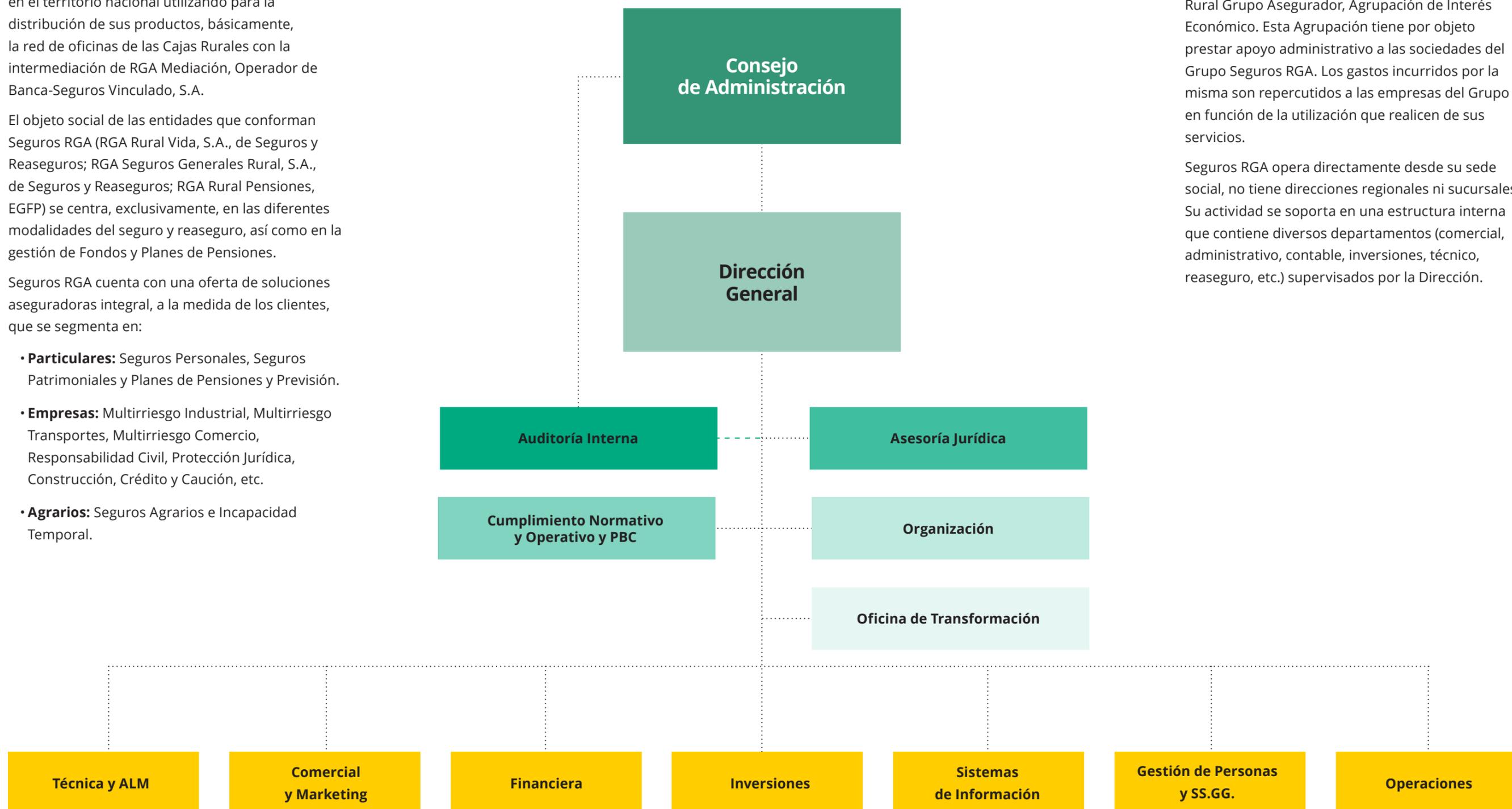
Seguros RGA desarrolla su actividad íntegramente en el territorio nacional utilizando para la distribución de sus productos, básicamente, la red de oficinas de las Cajas Rurales con la intermediación de RGA Mediación, Operador de Banca-Seguros Vinculado, S.A.

El objeto social de las entidades que conforman Seguros RGA (RGA Rural Vida, S.A., de Seguros y Reaseguros; RGA Seguros Generales Rural, S.A., de Seguros y Reaseguros; RGA Rural Pensiones, EGFP) se centra, exclusivamente, en las diferentes modalidades del seguro y reaseguro, así como en la gestión de Fondos y Planes de Pensiones.

Seguros RGA cuenta con una oferta de soluciones aseguradoras integral, a la medida de los clientes, que se segmenta en:

- **Particulares:** Seguros Personales, Seguros Patrimoniales y Planes de Pensiones y Previsión.
- **Empresas:** Multirriesgo Industrial, Multirriesgo Transportes, Multirriesgo Comercio, Responsabilidad Civil, Protección Jurídica, Construcción, Crédito y Caución, etc.
- **Agrarios:** Seguros Agrarios e Incapacidad Temporal.

Organigrama Seguros RGA



La Sociedad “RGA Seguros Generales Rural, S.A., de Seguros y Reaseguros”, actúa como cabecera del Grupo Seguros RGA y utiliza los servicios de Rural Grupo Asegurador, Agrupación de Interés Económico. Esta Agrupación tiene por objeto prestar apoyo administrativo a las sociedades del Grupo Seguros RGA. Los gastos incurridos por la misma son repercutidos a las empresas del Grupo en función de la utilización que realicen de sus servicios.

Seguros RGA opera directamente desde su sede social, no tiene direcciones regionales ni sucursales. Su actividad se soporta en una estructura interna que contiene diversos departamentos (comercial, administrativo, contable, inversiones, técnico, reaseguro, etc.) supervisados por la Dirección.

2.0



GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES

Gobierno

2.0 Gobierno

Grucajrural

Para Grucajrural, Banco Cooperativo y Seguros RGA, disponer de un gobierno corporativo sólido, es clave para generar confianza y garantizar la sostenibilidad de las organizaciones a largo plazo.

La aplicación de un buen código corporativo es mecanismo esencial para garantizar unas actuaciones responsables caracterizadas por la transparencia y el respeto a la legalidad vigente.

En este sentido, las entidades cuentan con una sólida y saludable estructura de gobierno como base para la creación de valor para todas las partes interesadas que se describen a continuación.

Grucajrural es la sociedad financiera mixta de cartera (SFMC) tenedora de las participaciones mayoritarias en Banco Cooperativo y Seguros RGA. Es además la entidad cabecera de un conglomerado financiero (CF).

Junto con sus subsidiarias tiene establecidas unas políticas de riesgo cuyo objetivo es mantener un alto nivel de integración y coordinación en la gestión del Grupo, así como cumplimiento de los diferentes requerimientos normativos impuestos al Grupo al formar un conglomerado financiero.

Para cumplir con dichas políticas el Gobierno de la sociedad se asienta en los siguientes órganos de control:



El **Consejo de Administración** representa el órgano con mayor poder de decisión y que dispone de las más amplias atribuciones para la administración de la Sociedad, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General de Accionistas.

Asume como núcleo de su misión la supervisión del Grupo, delegando la gestión ordinaria en los correspondientes órganos ejecutivos y en el equipo de dirección, sin que los miembros del Consejo de Administración tengan poderes ejecutivos.

% de personas en los órganos de gobierno por género	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Hombres	100,0%	100,0%	100,0%
Mujeres	0,0%	0,0%	0,0%

El Consejo está formado por el Presidente, Vicepresidente y 5 vocales que representan a las Cajas Rurales accionistas de mayor tamaño y otras adicionales.

Como máximo órgano de decisión en Grucajrural, se encarga de la aprobación formal de las políticas que rijan a la misma, tanto a nivel individual como consolidado. De la misma forma, aprueba todas las decisiones no delegadas en órganos de menor rango, relacionadas con la solvencia, el control y la gestión de los riesgos y el control interno, asegurando en todo momento el máximo grado de integración entre Grucajrural y sus filiales. Adicionalmente, se encarga de la adopción y seguimiento de los métodos para medir los riesgos y calcular los requerimientos regulatorios de capital que comportan. Entre sus funciones destacan:

- Organización al máximo nivel de las funciones de control.
- Establecimiento de límites globales de riesgo.
- Aprobación de las políticas generales de actuación de la Entidad en materia de riesgos y conocimiento de su evolución.
- Definir los principios generales de gestión del riesgo.
- Establecer la distribución de funciones en el seno de la organización y los criterios para la prevención de conflictos de interés.
- Aprobar y revisar periódicamente las estrategias y políticas de desempeño, gestión, control y reducción de los riesgos.
- Aprobar las estrategias y procedimientos generales de control interno.

- Conocer los resultados de la función de gestión y control de los riesgos y de la situación de control interno.
- Realizar un seguimiento periódico del Cuadro de Mando del MAR del Conglomerado a nivel agregado, así como del individual tanto de RGA como de BCE.
- Asegurar la coordinación entre la gobernanza de la actividad aseguradora y bancaria, a través de la existencia de consejeros comunes entre BCE y RGA; BCE y Grucajrural; RGA y Grucajrural; y BCE, RGA y Grucajrural.
- Identificar y aprobar candidatos para proveer los puestos vacantes en su seno, evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia de sus miembros y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto.

Asimismo, el Consejo de Administración de Grucajrural es el responsable último del cumplimiento de las condiciones de conglomerado financiero marcadas en la normativa vigente.

Los consejeros de Grucajrural no reciben remuneración ni dietas.

La **Comisión de Auditoría y Riesgos** está compuesta de 3 miembros elegidos entre los del Consejo de Administración, y designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos.

Sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Riesgos ejercerá las siguientes funciones como parte de su actividad en el control y gestión de los riesgos y el control interno del Conglomerado:

- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y la eficacia de los sistemas de control internos y de gestión de riesgos de la Entidad, incluidos los fiscales.
- Seguimiento de los Sistemas de Gestión del Riesgo.
- Seguimiento y supervisión del cumplimiento de los requerimientos adicionales impuestos al Grupo por formar éste un conglomerado financiero, entre las que se incluye el cumplimiento del requerimiento de capital adicional; concentración de los riesgos; operaciones intragrupo; gestión de los riesgos y control interno.
- Proporcionar una opinión acerca del MAR al Consejo de Administración con antelación a su aprobación por éste.
- Proporcionar asesoramiento al Consejo de Administración en caso de vulneración de un umbral de un indicador del MAR.
- Seguimiento y supervisión del cumplimiento de lo establecido en el protocolo o contrato de prestación de servicios que la Entidad haya firmado, en este caso, con BCE, para la prestación por éste último de los servicios necesarios para el correcto desarrollo de las actividades de



Grucajrural, entre ellas, las de control y gestión de los riesgos; control interno, a nivel individual y de grupo; desarrollo de la información financiera, de solvencia y contable; desarrollo de políticas y procedimientos; etc.

- Seguimiento de la actividad relativa al Cumplimiento Normativo.
- Revisar regularmente exposiciones con los clientes principales, sectores económicos de actividad, áreas geográficas y tipos de riesgo.
- Examinar los procesos de información y control de riesgos del Grupo, así como los sistemas de información e indicadores, que deberán permitir:
 - Idoneidad de la estructura y funcionalidad de la gestión del riesgo en el Grupo.
 - Conocer la exposición del riesgo en el Grupo para valorar si ésta se adecúa al perfil decidido por la Entidad.

- Disponer de información suficiente para el conocimiento preciso de la exposición al riesgo para la toma de decisiones.

- El adecuado funcionamiento de las políticas y procedimientos que mitiguen los riesgos.
- Asistir al Consejo de Administración, en particular, respecto de:
 - Establecimiento de canales eficaces de información al Consejo sobre las políticas de gestión de riesgos de la Entidad y todos los riesgos importantes a los que se enfrenta.
 - Revisión periódica de las estrategias y políticas de asunción, gestión, supervisión y reducción de los riesgos a los que la Entidad esté o pueda estar expuesta.

La Comisión de Auditoría y Riesgos está compuesta de 3 miembros elegidos entre los del Consejo de Administración designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos



- Supervisar el cumplimiento de la normativa respecto a las operaciones con partes vinculadas e informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre dichas operaciones. En particular velará por que se comunique al mercado la información sobre dichas operaciones, en cumplimiento de lo



establecido en la normativa, e informar sobre las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de interés.

- Supervisar el cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta en Materias Relativas al Mercado de Valores y, en general, de las reglas de gobierno corporativo que le sean de aplicación.
- Adicionalmente a las anteriores, y en relación con la información contable y financiera de la Entidad a nivel individual, y el Grupo a nivel consolidado, cuenta con las siguientes atribuciones:
 - Elevar al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General, las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución de los auditores externos de cuentas de acuerdo con la normativa aplicable a la Entidad, así como sus condiciones de

contratación y recabar regularmente de él información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones.

- Discutir con los auditores de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno que en su caso se detecten en el desarrollo de la auditoría. Supervisar los servicios de auditoría interna, comprobando la adecuación e integridad de los mismos y proponer la selección, designación y sustitución de sus responsables; proponer el presupuesto de dichos servicios y verificar que se tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.
- Vigilar el cumplimiento de los requisitos legales y la correcta aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados, así como informar, con carácter previo al Consejo de Administración, sobre la información financiera periódica y las propuestas de modificación de principios y criterios contables sugeridos por la dirección.
- Servir de canal de comunicación entre el Consejo de Administración y los auditores, evaluar los resultados de cada auditoría y las respuestas del equipo de gestión a sus recomendaciones y mediar en los casos de discrepancias entre aquéllos y éste en relación con los principios y criterios aplicables en la preparación de los estados financieros, así como examinar las circunstancias que, en su caso, hubieran motivado la renuncia del auditor.
- Establecer las oportunas relaciones con los auditores de cuentas para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo la independencia de éstos, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas técnicas de auditoría.

- Emisión anual, con carácter previo al informe de auditoría de cuentas, de un informe en el que se expresará una opinión sobre la independencia de los auditores de cuentas. Este informe deberá contener, en todo caso, la valoración de la prestación de los servicios adicionales que tengan lugar, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de auditoría.

- Supervisar el cumplimiento del contrato de auditoría, procurando que la opinión sobre las Cuentas Anuales y los contenidos principales del informe de auditoría sean redactados de forma clara y precisa.

- Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente del Consejo de Administración, los miembros del Consejo, los directivos (o con las funciones de éstos) y los accionistas de la Entidad y establecer y supervisar un mecanismo que permitiese a los empleados de la Entidad (o subcontratados), o del grupo al que pertenece, de forma confidencial y, si se considera apropiado, anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la Entidad.

- Cualesquiera otras que le sean atribuidas en virtud de la Ley y demás normativa aplicable a la Entidad.

En el capítulo 3. Gestión de Riesgos de este informe, se aporta información detallada sobre los comités dependientes del Consejo de Administración (Comité de Riesgos y Comité de Inversiones).

Banco Cooperativo

Banco Cooperativo, con el objetivo de garantizar una gestión sana y prudente de la Sociedad tiene definido un Sistema de Gobierno Corporativo aprobado por el Consejo de Administración. Este Sistema, así como las políticas y procedimientos establecidos para su desarrollo, se basa entre otros, en los siguientes principios:

- Promoción de un funcionamiento eficiente y organizado del Consejo de Administración en coordinación con sus distintos Comités.
- Adecuada definición de las bases esenciales de la estructura, organización y funcionamiento del Grupo Banco Cooperativo en interés de todas las entidades integradas en el mismo, garantizando una eficiente coordinación estratégica sin perjuicio de respetar en todo caso los ámbitos funcionales de responsabilidad de cada una de las sociedades del Grupo.
- Establecimiento de un sólido sistema de supervisión y control interno, como objetivo del Sistema a partir de un marco definido de las relaciones entre los órganos de gobierno de la Sociedad y la Dirección.
- Compromiso con la transparencia, definiendo un Sistema basado en procesos de toma de decisiones claros, transparentes y documentados.
- Implantación de una cultura corporativa basada en una actuación ética y sostenible de los órganos de gobierno, unidades de control, directivos y empleados de todas las sociedades que integran el Grupo Banco Cooperativo.
- Cumplimiento normativo y adecuación a las prácticas de buen gobierno, de forma que la actuación de la Sociedad y de todas las entidades que formen parte del Grupo Banco Cooperativo cumplan, en todo caso, con las normas legales vigentes y se adecuen a las mejores prácticas de

buen gobierno y en particular, a los estándares internacionales y directrices que en cada momento aprueben las autoridades competentes y sean aplicables a la Sociedad y su Grupo.

El **Consejo de Administración** de Banco Cooperativo tiene como misión la función general de representación, administración, gestión y control de la sociedad, y en tal sentido le corresponde revisar y guiar la estrategia corporativa, los planes de acción más importantes, las políticas de riesgos, los presupuestos y planes anuales, establecer los objetivos, vigilar la implementación de los mismos y su cumplimiento en el ámbito corporativo, delegando la gestión ordinaria de la Sociedad en los órganos ejecutivos y en el equipo de dirección. Su actuación se rige por el Reglamento del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración consta en la actualidad con 14 miembros de reconocida solvencia, competencia y experiencia, existiendo una vacante que está previsto se cubra en la primera Junta General de Accionistas que se celebre.

El Consejo de Administración se reúne en sesión ordinaria con la periodicidad que sea adecuada para seguir de cerca las actuaciones del equipo directivo y adoptar las decisiones oportunas en relación con las mismas.

Los Consejeros tienen las siguientes obligaciones y deberes:

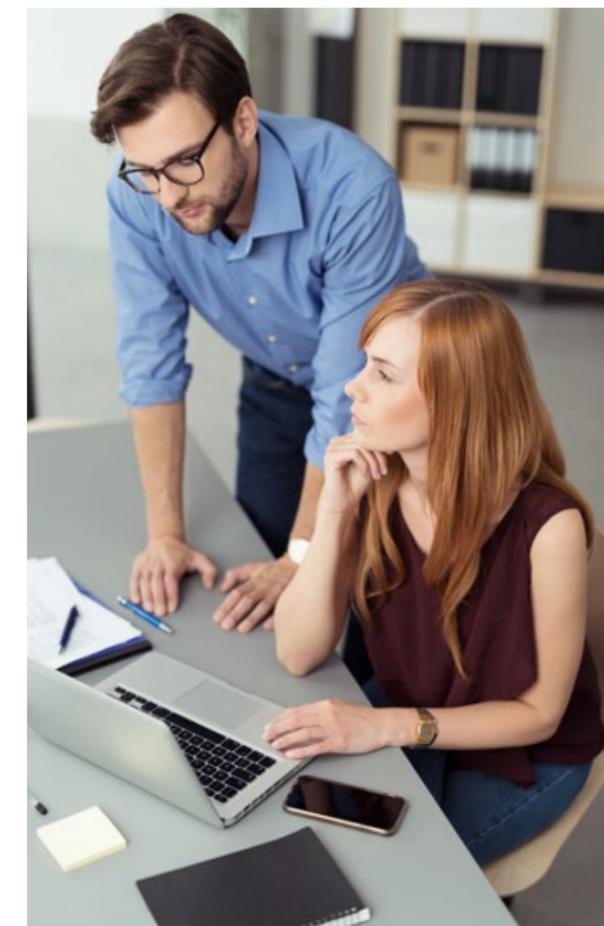
1. Deber de diligencia y facultad de información y examen.
2. Obligaciones de confidencialidad.
3. Deberes éticos y normas de conducta.
4. Obligación de no-competencia y de abstención e información en los casos de conflicto de interés.
5. Obligación de no hacer uso de los activos

sociales ni de aprovechar en beneficio propio las oportunidades de negocio.

6. Incompatibilidades.

Para el fortalecimiento y eficacia en el desarrollo de las funciones del Consejo se han constituido **Comités especializados**, a fin de diversificar el trabajo y asegurar que, en determinadas materias relevantes, y en aplicación de la normativa vigente (Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito), las propuestas y acuerdos del mismo hayan pasado primero por un órgano especializado que pueda filtrar e informar sus decisiones, a fin de reforzar las garantías de objetividad y reflexión de los acuerdos del Consejo. En la actualidad existen cuatro Comités constituidos al efecto:

- **Comité de Auditoría**, compuesto por 3 consejeros no ejecutivos (dos de ellos independientes, habiendo sido designado su presidente <independiente> teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad y auditoría), desarrolla una función de apoyo y especialización en las labores de control y revisión contable de la Sociedad. A continuación, se detallan sus responsabilidades básicas:
 - Proponer la designación del auditor, las condiciones de contratación, el alcance del mandato profesional y, en su caso, la revocación o no-renovación.
 - Revisar las cuentas del Banco, vigilar el cumplimiento de los requerimientos legales y la correcta aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados.
 - Servir de canal de comunicación entre el Consejo de Administración y los auditores,



evaluar los resultados de cada auditoría y las respuestas del equipo de gestión a sus recomendaciones y mediar en los casos de discrepancias entre aquellos y éste en relación con los principios y criterios aplicables en la preparación de los estados financieros.

- Supervisar el cumplimiento del contrato de auditoría, procurando que la opinión sobre las cuentas anuales y los contenidos principales del informe de auditoría sean redactados de forma clara y precisa.

- Comprobar la adecuación e integridad de los sistemas internos de control.
- Revisar la información financiera periódica que deba suministrar el Consejo a la opinión pública y a los órganos de supervisión.



- Examinar el cumplimiento de las reglas de gobierno del Banco y hacer las propuestas necesarias para su mejora.
- Proponer al Consejo de Administración la amonestación de aquellos consejeros que hayan infringido sus obligaciones.
- Aprobar la orientación, los planes y las propuestas de la Dirección de Auditoría Interna, asegurándose que su actividad está enfocada principalmente hacia los riesgos relevantes del Banco.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los planes de Auditoría Interna y la implantación de sus recomendaciones, supervisando la designación y sustitución de su responsable.
- Velar porque la Auditoría Interna disponga de los recursos suficientes y la cualificación profesional adecuada para el buen éxito de su función.
- Mantener la ética en la organización, investigar los casos de conductas irregulares o anómalas, conflictos de interés de los empleados, así como propiciar las investigaciones precisas ante reclamaciones de terceros contra la Entidad.

• **Comité de Riesgos**, constituido de forma separada al Comité de Auditoría está compuesto por 3 consejeros sin funciones ejecutivas (uno de ellos, su presidente, independiente) y se reúnen con periodicidad mínima trimestral. El ámbito de trabajo del Comité comprende las siguientes cuestiones fundamentalmente:

- Asesorar al Consejo de Administración sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, de la entidad y su estrategia en este ámbito, y asistirle en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia. No obstante, el Consejo de Administración será el responsable de los riesgos que asuma la entidad.

- Vigilar que la política de precios de los activos y los pasivos ofrecidos a los clientes tenga plenamente en cuenta el modelo empresarial y la estrategia de riesgo de la entidad. En caso contrario, el comité de riesgos presentará al Consejo de Administración un plan para subsanarla.
- Determinar, junto con el Consejo de Administración, la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre riesgos que deba recibir el propio comité y el Consejo de Administración.
- Colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales.
- Cualquier otra que, por normativa legal o reglamentaria, o por decisión del Consejo de Administración, le estén específicamente asignadas.

• **Comité de Nombramientos** compuesto por 3 consejeros no ejecutivos (siendo su presidente consejero independiente) desarrolla las siguientes funciones principales:

- Realizar la valoración de la idoneidad de las Personas Sujetas de conformidad con el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.
- Asimismo, el Comité ha de evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, e informar al Consejo en consecuencia.



- Proceder a una evaluación periódica anual de la idoneidad de las Personas Sujetas y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.
- Designar aquellas a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el “Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas clave.
- Determinar los requisitos de formación, tanto inicial como periódica que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo de Administración.
- Proponer al Consejo de Administración la modificación del Reglamento, así como la modificación del “Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo de Administración.

• **Comité de Remuneraciones** órgano interno creado dentro del seno del Consejo de Administración, constituido por 3 consejeros (uno de ellos, su presidente, consejero independiente), con funciones no ejecutivas entre las que destacan:

- Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo de Administración que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las

condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité. El referido informe será sometido al Consejo de Administración, dando cuenta en su caso del mismo a la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad.

- Asimismo, corresponde al Comité preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos del Banco, que deberá adoptar el Consejo de Administración teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en el Banco, así como el interés público.

- Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo, así como la de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.

- Informar al Consejo de Administración sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en el Banco, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

- Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.

- Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.

- Proponer al Consejo de Administración para que lo eleve a la Junta General de Accionistas, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Banco sea superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el 200% del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por el Banco de una base sólida de capital.

- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo de Administración.

Como resultado del proceso de revisión y mejora constante, la Política de Remuneraciones de Banco Cooperativo Español y su Grupo se encuentra alineada con los estándares exigidos por la normativa vigente y a los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos internacionales, convenientemente adaptados a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades del Banco, constatado mediante un informe correspondiente al ejercicio 2022 emitido por un experto independiente, Deloitte.



Seguros RGA

Seguros RGA tiene desplegado un Sistema de Gobierno que afecta a todas las compañías que lo integran y comprende:

- Una estructura organizativa transparente y apropiada, con una clara distribución y una adecuada separación de funciones.
- Mecanismos adecuados que garanticen el cumplimiento de las exigencias de aptitud y honorabilidad de las personas que dirigen de manera efectiva la entidad o desempeñan en ella las funciones clave.
- Implementar un sistema efectivo de gestión de riesgos que comprenda estrategias, procesos y procedimientos de información necesarios para identificar, medir, monitorizar, gestionar y reportar, sobre una base continua, los riesgos, a un nivel individual y agregado, a los que se está o se podría estar expuesto, y sus interdependencias.

funcionales entre los recursos humanos que forman parte del mismo. Por este motivo, es imprescindible que el organigrama tenga las siguientes características, para permitir que el Sistema de Gobierno de Seguros RGA cumpla con todos los requerimientos regulatorios: claridad, eficiencia, transparencia (segregación de funciones con objeto de lograr una adecuada independencia entre las áreas de control y la de ejecución) y documentación actualizada.

Uno de los principios en los que se apoya el Sistema de Gobierno, es la documentación de la definición de todos los elementos que permiten cumplir con los requerimientos regulatorios y esto se consigue a través de las Políticas Corporativas. Seguros RGA cuenta con un proceso de revisión continuo que permite actualizar el Sistema de Gobierno si se modifica alguno de los elementos recogidos en el mismo. El Área de Cumplimiento, previa presentación a la Dirección General de la Compañía, vela por la aprobación del cambio por parte del Consejo de Administración.

En septiembre del ejercicio 2022, se procedió a la revisión del el Sistema de Gobierno de Seguros RGA con el objetivo de mantenerlo actualizado. Dicha revisión, derivó en la adaptación a cambios normativos, principalmente a la Directiva de EIOPA-Bos-20-002 de Servicios externalizados en la nube y la normativa en materia de sostenibilidad. Además, se incorporaron los cambios organizativos y las recomendaciones identificadas en las auditorías internas y externas realizadas.

El **Consejo de Administración** de Seguros RGA es el responsable del cumplimiento de los requisitos de gobernanza a nivel de grupo e interactúa con los Comités, la alta dirección y las demás funciones clave de la empresa, solicitando información de forma proactiva y cuestionando la misma cuando sea necesario.



- Políticas escritas referidas a las funciones clave, así como, de cada actividad o proceso que sea necesario, según se determina en las directrices sobre Sistemas de Gobernanza.
- Proveer una información cualitativa que permita a las autoridades nacionales competentes evaluar la calidad del sistema de gobierno. El organigrama establece la forma en la que se organizan los recursos humanos de la entidad para el desarrollo de su operativa diaria. Este organigrama impacta en el Modelo de Gobierno, puesto que establece relaciones jerárquicas y

El Sistema de Gobierno intenta garantizar:

- Una gestión sana y prudente a nivel de Gobierno Corporativo.



En Seguros RGA existen 3 comisiones delegadas cuyas principales funciones son:

- **Comisión Delegada de Auditoría y Cumplimiento**, aparte de aquellas funciones que puedan atribuirle los órganos de administración de las distintas Sociedades Destinatarias en relación a cada una de ellas, estructura sus principales funciones, en tres bloques básicos de actuación:
 - Adecuación a los sistemas de control interno y de gestión de riesgos de Seguros RGA
 - Funciones relativas a la supervisión de la función de Auditoría Interna.
 - Funciones relativas a la Auditoría de Cuentas.
- La **Comisión Delegada de Inversiones y Riesgos**, aparte de aquellas funciones que puedan atribuirle los órganos de administración de las distintas Sociedades Destinatarias en relación a cada una de ellas, tiene delegadas funciones en materia de información, gestión y supervisión en relación a las inversiones y desinversiones que efectúe cualquiera de las sociedades y en cuanto a la situación de solvencia y gobierno de riesgos de estas.
- **La Comisión Delegada de Nombramientos y Retribuciones**, aparte de aquellas funciones que puedan atribuirle los órganos de administración de las distintas Sociedades Destinatarias en relación a cada una de ellas, tiene delegadas funciones en materia de información, gestión y supervisión de la composición del Consejo, de información sobre los nombramientos y ceses de Directivos de la Entidad, así como de proponer el sistema de las retribuciones anuales de los Consejeros e informar al Consejo para su aprobación sobre el sistema de compensación total de la Alta Dirección y los Directivos.

El Código de Buen Gobierno de Seguros RGA determina los principios de actuación del Consejo de Administración, las reglas básicas de su organización y funcionamiento y las normas de conducta de sus miembros. Las normas de conducta establecidas en el Código para los Consejeros serán aplicables a las personas físicas que representen a los Consejeros que sean personas jurídicas. El Código ha de entenderse como un conjunto de principios y modelos de conducta que responde a criterios de corrección y racionalidad, cuyo cumplimiento es asumido voluntariamente por el Consejo de Administración. En lo que se refiere a la organización y funcionamiento de los órganos sociales, el Código complementa y desarrolla a las previsiones de la Ley, de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas.

El modelo de gobierno de Seguros RGA se apoya en un robusto y completo marco de gestión de riesgos que sistematiza la ejecución de prácticas estándares de gerencia de riesgos a través de un flujo de trabajo normalizado, que permite una adecuada identificación, análisis, control, gestión y reporte de los riesgos en la Entidad (ver capítulo 3. Gestión de Riesgos). Para una gestión eficaz de los riesgos, incluye el desarrollo de comités que garanticen una toma de decisiones adecuada e independiente, involucrando a la Dirección de la compañía. A continuación, se enuncian los comités de Seguros RGA:

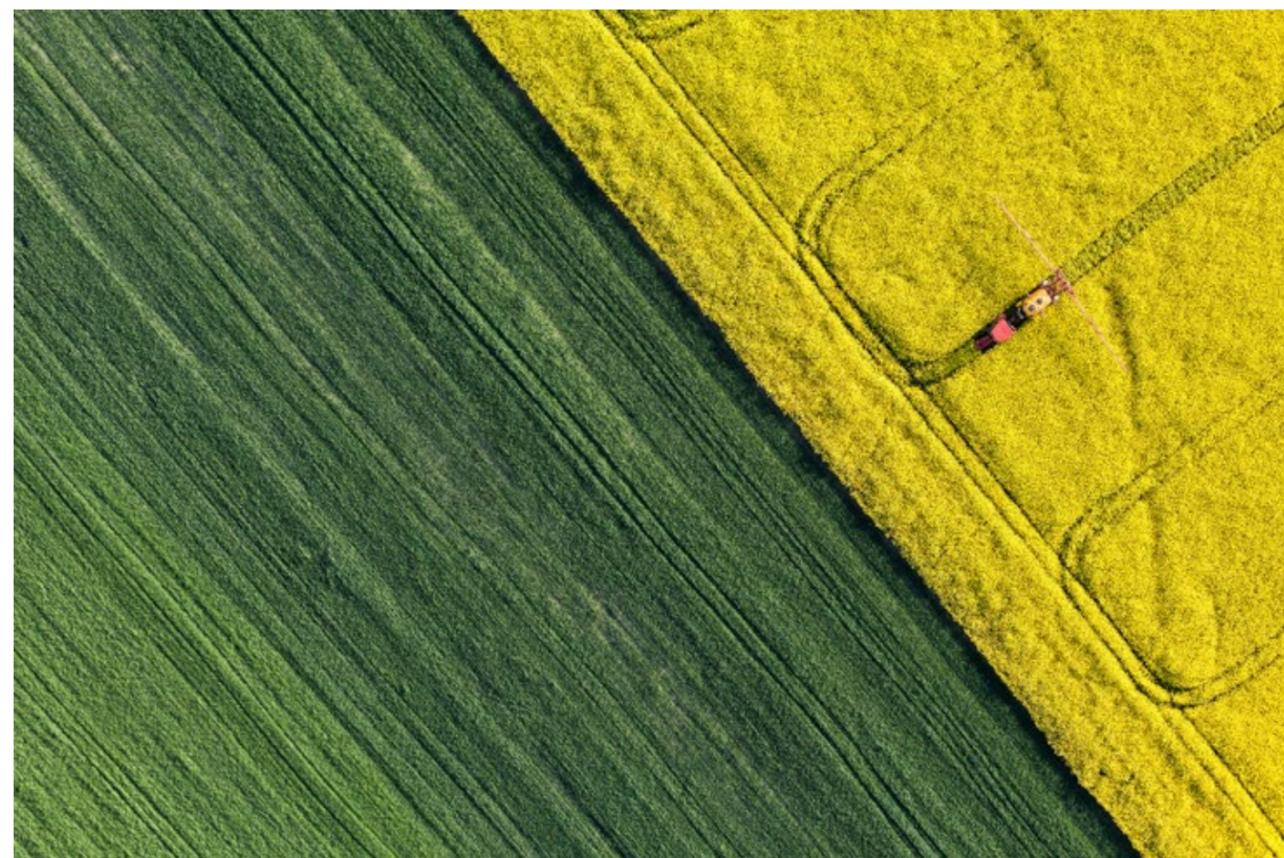
- Comité Ejecutivo.
- Comité de Inversiones y ALM (Asset and Liability Management).
- Comité de Sostenibilidad.
- Comité de Productos y Suscripción.
- Comité de Compras.
- Comité de Seguridad Corporativa.
- Comité de Riesgos.

- Comité de Cumplimiento Normativo.
- Comité Técnico y de Siniestralidad.
- Comité de Riesgos Laborales.
- Órgano de Control Interno (OCI).
- Comité de Distribución del Mediador.

Los objetivos, funciones, composición y frecuencia de reunión de cada uno de los comités se recogen en el documento del Sistema de Gobierno de RGA.

A excepción del Comité Ejecutivo, cuyos cambios competen en exclusiva a la Dirección General de la Compañía, cualquier modificación que afecte a los objetivos, funciones, composición y normas de actuación del resto de comités de RGA será puesta en conocimiento de todos y cada uno de sus miembros y aprobada por el propio comité,

explicando las razones que han llevado a dicha modificación. El Comité de Riesgos y el Comité de Cumplimiento son informados puntualmente de la decisión adoptada y de su razonamiento ante la posibilidad de que las modificaciones puedan afectar al Sistema de Gobierno de la Entidad.





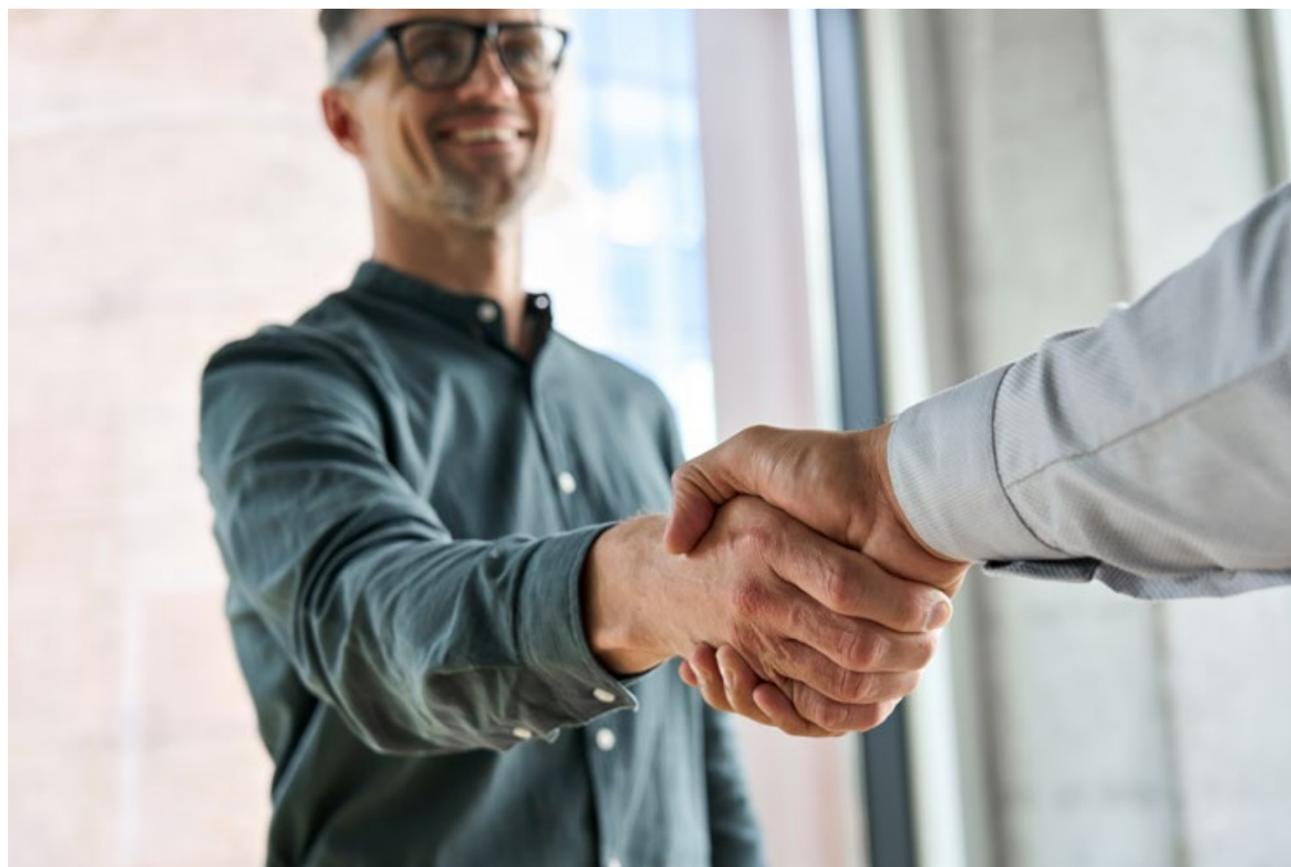
3.0

Gestión de riesgos



GRUPO CAJA RURAL
GRUCAJRURAL INVERSIONES

3.0 Gestión de Riesgos



Grucajrural

Los principios que rigen la gestión de riesgos en **Grucajrural** son los siguientes:

- Perfil de riesgo adecuado a los objetivos estratégicos, entre los que se encuentra un elevado nivel de solvencia.
- Implicación de la Alta Dirección.
- Segregación de funciones, garantizando la independencia de la función de control y gestión integral de los riesgos en relación con las áreas generadoras de ellos.
- Vocación de apoyo al negocio, sin menoscabo del principio anterior y manteniendo la calidad del riesgo conforme al perfil de riesgo del Grupo.
- Política de atribuciones y mecanismos de control estructurados y adecuados a las distintas fases de los circuitos de riesgos, asegurando de este modo una gestión adecuada del riesgo y un perfil acorde a los parámetros definidos por el Consejo de Administración y la Alta Dirección.
- Utilización de sistemas adecuados de identificación, medición, control y seguimiento de los riesgos.
- Políticas y procedimientos de reducción de riesgos mediante el uso de técnicas de mitigación.

- Asignación de capital adecuada al nivel de riesgo asumido y el entorno económico en el que opera la Entidad.

Estos principios son trasladados a las políticas internas en materia de asunción, seguimiento y control de riesgos, recogiendo en los correspondientes manuales y siendo objeto de control continuo.

El Grupo cuenta con un **Marco Estratégico de Riesgos** cuya función es asegurar el control y la gestión proactiva de todos los riesgos del grupo y que establece la cantidad y diversidad de riesgos que el Grupo busca y tolera para alcanzar sus objetivos de negocio, manteniendo el equilibrio entre rentabilidad y riesgo.

Para cada riesgo relevante del Grupo se detallan los principales intervinientes, sus funciones, políticas, métodos y procedimientos, así como los mecanismos de seguimiento y control. Asimismo, ambas entidades han implantado y desplegado una estructura y mecanismos alineados con el enfoque y principios de Grucajrural, con el objetivo de realizar una Gestión de Riesgos Corporativos efectiva.

Con carácter adicional al Consejo de Administración y la Comisión de Auditoría y Riesgos, en el marco de la gestión de riesgos, el Grupo debe disponer de un sistema de delegación de facultades en diferentes órganos. Estos órganos, bajo el mandato del Consejo de Administración, deben instrumentar la **estrategia de gestión y seguimiento de los riesgos** en el Grupo en términos de negocio y solvencia.

Grucajrural ha definido los siguientes comités con relevancia en la gestión de los riesgos del Conglomerado Financiero:

El **Comité de Inversiones** de Grucajrural se estructura con la finalidad de involucrar a la

dirección de BCE y RGA en el seguimiento de la actividad y operaciones tanto del sector bancario como el asegurador, con una periodicidad, al menos, mensual, asegurando una toma de decisiones colegiadas que aseguren el contraste de opiniones, evitando la atribución de capacidades de decisión exclusivamente individuales.

Entre sus asistentes se debe contar con la presencia, adicionalmente a los miembros que éstos o el Consejo de Administración determinen, de:

- Por parte de **BCE**: Director General, Director de Tesorería, Mercado de Capitales y Gestión de Carteras y Presidente / Director General de la Gestora.
- Por parte de **RGA**: Director General, Director Financiero, Director de Inversiones y Gerente de Inversiones.

Con la anterior estructura, las principales funciones del Comité de Inversiones son:

- Revisar con regularidad las principales exposiciones mantenidas por BCE y por RGA, distinguiendo por tipología de cliente, sectores económicos de actividad, áreas geográficas y tipos de riesgo.
- Alimentar un flujo de información recíproco entre BCE y RGA para el cumplimiento de sus respectivas obligaciones.
- Puesta en común y debate acerca de la política de inversiones a corto, medio y largo plazo de BCE y RGA, con el objetivo de su alineación a nivel agregado.
- Cualquier otra que por decisión del Consejo de Administración le sean específicamente asignadas.

El **Comité de Riesgos** de Grucajrural se estructura con la finalidad de involucrar a la dirección en la supervisión global de la toma de riesgos, permitiendo las decisiones colegiadas que aseguren el contraste de opiniones, evitando la atribución de capacidades de decisión exclusivamente individuales.

De esta forma, el Comité de Riesgos incluye como mandato específico y dentro de su ámbito la supervisión de todos los riesgos del Grupo, no sólo los bancarios, considerando, por lo tanto, la actividad aseguradora como un elemento clave en la gestión del riesgo.

Entre sus asistentes se debe contar con la presencia, adicionalmente a los miembros que éstos o el Consejo de Administración determinen, de:

- Por parte de **Grucajrural**: el Secretario del Consejo de Grucajrural (secretario no consejero), como miembro independiente, tanto de RGA como de BCE.
- Por parte de **BCE**: Director General, Director de Intervención General y Riesgos y Director de Tesorería y Mercado de Capitales.
- Por parte de **RGA**: Director General, Director Financiero y Director de Inversiones.

El Comité de Riesgos podrá invitar a sus reuniones a quienes considere conveniente incluir, como miembros puntuales temporales, y con motivo en la materia a tratar en las mismas.

Las principales funciones del Comité de Riesgos son:

- Asesorar al Consejo de Administración sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, del Grupo y su estrategia en este ámbito, asistiéndole en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia. En particular, apoyar al Consejo en la elaboración, aprobación, actualización y seguimiento del Marco de Apetito al Riesgo. No obstante, el Consejo de Administración será el responsable de los riesgos que asuma la entidad.

- Seguimiento de las operaciones intragrupo significativas y la concentración de riesgos significativa (tal y como se han definido en la presente política) para su comunicación a la Comisión de Auditoría y Riesgos y el Consejo de Administración (como parte del Cuadro de Mando de Riesgos trimestral), que posteriormente deberán comunicar al Coordinador del Conglomerado.
- Reportar, con una periodicidad al menos trimestral, el Cuadro de Mando de Riesgos al Consejo de Administración de Grucajrural, en los términos definidos en el MAR.
- Comunicación al Consejo de Administración, en su caso, de la vulneración de un umbral del MAR, junto con un análisis de la vulneración y recomendaciones a implementar.
- Proponer al Consejo, en su caso, la política de riesgos del Grupo, que habrá de identificar:
 - Los distintos tipos de riesgo (operativos, tecnológicos, financieros, legales y reputacionales, entre otros) a los que se enfrenta el Grupo.
 - Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos.
- Servir de foro común entre Alta Dirección de BCE y RGA para el seguimiento de los Cuadro de Mando de Riesgos de cada una de las Entidades individualmente o a nivel subconsolidado, de forma adicional al seguimiento de la posición del Conglomerado.
- En el caso de que Grucajrural se dotase de personal propio, colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales a nivel Grupo. A tales efectos, el Comité de Riesgos examina si la política de incentivos, en su caso, tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.



- Determinar, junto con el Consejo de Administración, la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre riesgos que deban recibir el propio Comité y el Consejo.
- Recibir la comunicación y elevar información acerca de la vulneración de un indicador a nivel sectorial de BCE y RGA, en el momento en el que éste tenga lugar.
- Cualquier otra que, por normativa legal o reglamentaria, o por decisión del Consejo de Administración, le estén específicamente asignadas.

El Secretario del Consejo de Grucajrural (secretario no consejero), como miembro independiente tanto de RGA como de BCE en el Comité de Riesgos de Grucajrural, podrá delegar formalmente su participación y sus funciones en éste, asegurando siempre que se mantiene esta independencia respecto de RGA y BCE.

Adicionalmente, las principales direcciones ejecutivas de BCE y RGA, con implicación directa en la gestión y control de los riesgos, el control de la solvencia y el control interno son:

Entidad	Órgano / Área
BCE	Dirección de Intervención General y Riesgos
	Dirección de Auditoría Interna
	Dirección de Cumplimiento Normativo
RGA	Dirección Financiera
	Dirección de Auditoría Interna



Banco Cooperativo

Banco Cooperativo cuenta con una estructura organizativa clara y que incluye un adecuado reparto de funciones con líneas de responsabilidad bien definidas, transparentes y coherentes y que permite una gestión sana y prudente de la entidad.

El **Consejo de Administración** es el órgano responsable de definir el marco general de control interno y de gestión de riesgos.

En lo que respecta a la **gestión y control de riesgos**, el Banco tiene implantado un modelo basado en tres líneas de defensa, con funciones y responsabilidades diferenciadas, que se estructura a partir de las actividades y procesos que originan los riesgos y que, en consecuencia, determinan sus responsables.

En este sentido, las funciones de control interno del Banco actúan de forma separada e independiente, y con dependencia funcional de los Comités Internos del Consejo de Administración del Banco; como garantía de la autonomía e independencia de estas en el ejercicio de sus competencias, verificando que las políticas, mecanismos y procedimientos establecidos en el marco

de control interno se apliquen correctamente en sus respectivas áreas de competencia.

La Unidad de Gestión de Riesgos tiene la misión de llevar a cabo las actuaciones y procedimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Depende funcionalmente del Comité de Riesgos del Consejo de Administración, como garantía de su autonomía e independencia en el ejercicio de sus competencias.

En el ámbito financiero, Banco Cooperativo Español para mantener el perfil de riesgo moderado y prudente, 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. En las métricas más relevantes se establecen objetivos a largo plazo. Estos objetivos y niveles se actualizan y se aprueban, al menos anualmente por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Riesgos. En el desempeño de esta función se elaboran de manera periódica informes para el Consejo de Administración.

En el año 2022 el Comité de Riesgos elaboró la **Política de Financiación Sostenible y Riesgos ESG** que ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad en el mes de febrero de 2023.

Dicha política tiene como principal objetivo, definir y detallar la gestión de los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (riesgos ESG) que lleva a cabo la Entidad como parte de su gestión de riesgos, así como definir y detallar su integración y consideración en los procesos de concesión de financiación de distinta índole a los correspondientes clientes, dando respuesta tanto a las demandas de sus grupos de interés, así como de los Organismos Supervisores y Reguladores de la UE y España.

La política de Financiación Sostenible y Riesgos ESG establece el marco de control de los riesgos ESG específico en concordancia con el Marco de Apetito al Riesgo y las políticas de la Entidad, así como las distintas áreas y direcciones de la Entidad implicadas.

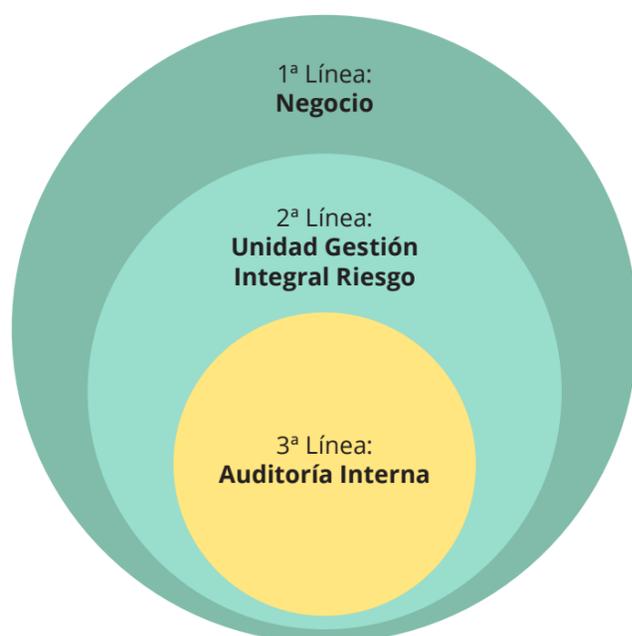
Para ello, en el documento se establecen los mecanismos de gobernanza de los riesgos,

monitorización, control y gestión de los mismos, estableciendo los criterios y procedimientos a realizar por parte de la Entidad en el ámbito de todas aquellas actividades que puedan tener impacto ambiental y/o social.

Tal y como queda recogido en la política, el documento será revisado y, en su caso, actualizado por parte del Comité de Riesgos, en conjunto con Auditoría Interna y las correspondientes áreas implicadas con una periodicidad anual.

En el marco de la adecuación a las Directrices de la EBA sobre **Riesgos Tecnológicos y Seguridad de la Información**, el Banco Cooperativo ha realizado un importante esfuerzo de adaptación, que se refleja en la creación de órganos de Gobierno, así como en la adopción de medidas técnicas y procedimentales, con objeto de asegurar la identificación, gestión y mitigación de los riesgos tecnológicos y mejora de la seguridad, integridad y disponibilidad de la información con especial atención a los eventos de ciberseguridad:

- **Gobierno:** se han aprobado y desarrollado una Política de Riesgos Tecnológicos y una Política de Seguridad de la Información, creando una función específica de Gestión de Riesgos TIC, así como un Comité semanal de Seguimiento de Incidencias TIC, y un Comité de supervisión trimestral de Riesgos TIC y Seguridad.
- **Medidas técnicas y procedimentales:** se ha realizado una adaptación técnica de la infraestructura Hardware y Software, según las medidas recomendadas por los Organismos nacionales e internacionales de control de Ciberseguridad. Así mismo se han adaptado o creado los procedimientos operativos que soportan el ciclo de vida de dichas infraestructuras y de la información que almacenan, desde su adquisición o desarrollo, su explotación y mantenimiento hasta su retirada o eliminación.



LÍNEAS DE DEFENSA



Unidades de Negocio. Responsables de integrar la Gestión de Riesgos, identificación y Control de los mismos en su operativa Habitual.



Gestión Integral del Riesgo. Independencia de la 1ª Línea de defensa y encargada de la definición de Metodologías, Límites y Controles así como el aseguramiento de su correcta aplicación.



Auditoría Interna. Revisión independiente de la operativa de las 2 primeras líneas. Verificación del cumplimiento y efectividad de los controles y políticas de la entidad.



Seguros RGA

Seguros RGA, como Grupo asegurador, considera la gestión de sus riesgos como una de sus principales preocupaciones y competencias, por lo que está integrada en sus procesos de negocio. Los fundamentos de la gestión de riesgos son:

- La aplicación coherente de un marco de gestión del riesgo en todo el Grupo, para proteger los fondos propios de la entidad.
- La necesidad de su integración, así como de las necesidades de capital, en la gestión y los procesos de toma de decisiones a través de la asignación de capital para dichos riesgos.
- La promoción de una sólida cultura de gestión de riesgos con el soporte de una estructura de gobierno competente en la materia.

Bajo este contexto, se asegura que todos los riesgos relevantes que se asumen son adecuadamente identificados, analizados, valorados y supervisados, siguiendo un proceso estandarizado dentro de la organización. La gestión de riesgos se concreta como el proceso efectuado por el Consejo de Administración, la Dirección y el resto de personal, aplicable a la definición de estrategias en toda la empresa y diseñado para identificar eventos

En Seguros RGA se viene trabajando desde hace algunos años en la identificación y medición cualitativa de los riesgos y controles de la organización

potenciales que puedan afectar a la organización, gestionar sus riesgos dentro del nivel de riesgos aceptado y proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos.

Una comprensión estandarizada de los riesgos y su naturaleza constituye un elemento fundamental dentro de la gestión de riesgos. En Seguros RGA se viene trabajando desde hace algunos años en la identificación y medición cualitativa de los riesgos y controles de la organización. Como resultado de estos trabajos y con la participación de toda la organización, se tiene implantado un Sistema Integral de Riesgos como Soporte del Modelo de Control. Se diferencian tres grandes tipologías de riesgos con procesos de identificación, medición, gestión y seguimiento diferentes:

1. Riesgos identificados por la fórmula estándar de Solvencia II

- **Riesgo de mercado:** surge como consecuencia de las variaciones o volatilidad de los precios de mercado de los instrumentos financieros, de los inmuebles y de los pasivos que generan riesgo de mercado.
- **Riesgo de suscripción:** surge como consecuencia de la pérdida o de modificación adversa del valor de los compromisos derivados de la actividad aseguradora, debido a la inadecuación de las hipótesis de tarificación y constitución de provisiones.
- **Riesgo de contraparte:** reflejará las posibles pérdidas derivadas de un incumplimiento inesperado, o del deterioro de la solvencia de las contrapartes y deudores de las entidades.
- **Riesgo operacional:** es el que se deriva de un desajuste o un fallo en los procesos internos, en el personal y los sistemas, o a causa de sucesos externos.

- **Riesgo de intangibles:** el Riesgo de Activos Intangibles se deriva de la exposición a este tipo de activos.

2. Riesgos Operacionales.

Según la definición contemplada en la Política General de Control y Gestión de Riesgos se entiende por Riesgo Operacional cualquier riesgo que pueda originar pérdidas directas o indirectas como consecuencia de una falta de adecuación o de un fallo de los procesos, el personal o los sistemas internos, o bien como consecuencia de acontecimientos externos.

Actualmente, Seguros RGA realiza un proceso de revisión y actualización del mapa de riesgos a través de campañas de valoración con una periodicidad mínima anual.

El proceso de la gestión de los Riesgos operacionales se compone de las siguientes fases:

- Identificación de los riesgos, atendiendo a su posible incidencia sobre los objetivos clave de gestión.
- Análisis de dichos riesgos.
- Establecimiento de una estructura de políticas, directrices y límites, así como los correspondientes mecanismos para su aprobación, que permita contribuir de forma eficaz, a que la gestión de riesgos se realiza de acuerdo con el apetito de riesgo del Grupo.
- Gestión de los riesgos identificados de acuerdo a las directrices marcadas por el Consejo de Administración, a través de las actividades de control correspondientes.
- Medición y control de los riesgos.

- Reporting de riesgos al Consejo de Administración y Dirección General.

3. Otros riesgos significativos.

Riesgos reputacionales y estratégicos. El sistema de Gestión de Riesgos contempla otros riesgos de negocio distintos a los regulatorios, no incluidos en la fórmula estándar, pero que también pueden afectar a la Entidad y por ello, deberían ser gestionados, como es el caso del riesgo reputacional, estratégico, de incumplimiento y de sostenibilidad.

- **Riesgo reputacional:** reducción del valor del Grupo, causado por el deterioro de la imagen del mismo, desde el punto de vista de los clientes, personal, socios de negocio o del público en general.
- **Riesgo estratégico:** pérdidas causadas por cambios del país, del mercado o legislativos. Adicionalmente contempla las pérdidas derivadas de la incorrecta definición y/o implantación de nuevos proyectos.
- **Riesgo de incumplimiento:** son los riesgos de sanciones legales o normativas. Es la pérdida financiera material o pérdida de reputación que una Compañía puede sufrir como resultado de incumplir con las leyes y normas internas de autorregulación.
- **Riesgo de sostenibilidad:** identificación de los riesgos físicos, de transición y de responsabilidad que la entidad va integrando de forma paralela a como se va desarrollando la normativa europea al respecto.

Para que el Grupo de Seguros RGA cumpla los requerimientos regulatorios relativos al modelo de gobierno de las entidades aseguradoras y además se asegure una correcta gestión de los riesgos, se ha establecido una organización específica para tal fin, a partir de su estructura organizativa estándar. Esta estructura está compuesta por tres niveles, mediante los cuales se organizan la toma de decisiones y la ejecución de todas las tareas necesarias para cumplir con los requerimientos regulatorios de Solvencia II: nivel I (Consejo de Administración y Comisiones Delegadas), nivel II (Comités) y nivel III (Funciones Clave).

Nivel I

Consejo de Administración y Comisiones Delegadas

Consejo de Administración. Es el máximo responsable de la eficacia del sistema de gestión de riesgos.

Nivel II

Estructura de Comités

El modelo de gobierno de la entidad, orientado a la gestión eficaz de los riesgos, incluye el desarrollo de comités que garanticen una toma de decisiones adecuada e independiente, involucrando a la Dirección del Grupo. La Estructura de Comités de Seguros RGA:

- Debe permitir el seguimiento y ajuste de la gestión de capital y de los riesgos. Esto se llevará a cabo a través del Comité de Riesgos.
- Adaptación y control de la operativa, para su alineamiento con la estrategia de riesgos. A través de los siguientes comités de: Comité de Riesgos, Comité de Inversiones, Comité de Productos, Comité Técnico y de siniestralidad, Comité de Cumplimiento y Comité de Seguridad.

Nivel III

Funciones Clave Solvencia II

Identifica cuatro funciones clave (Función de Gestión de Riesgos, Actuarial, Auditoría Interna y Cumplimiento), como las responsables de la operativa a través de la cual implementar la política de riesgos definida y controlada por los comités y cuyas directrices están marcadas por la estrategia de riesgos.

El control interno es establecido por el Consejo de Administración y conocido e implementado por todo el personal de la entidad, habiéndose definido los siguientes roles y responsabilidades, al objeto de establecer un entorno adecuado, con separación funcional y de toma de decisión entre las tres líneas de defensa:

- **1ª Línea.** Unidades de soporte y negocio de la Entidad. Son los responsables de la detección y gestión de los riesgos que pudieran afectar a la consecución de los objetivos, debiendo implantar los controles correspondientes, ya sea a través de aprobación de directrices, confección de manuales, implantación de límites o cualquier otra actividad de control que se considere necesaria.

- **2ª Línea.** A través de la Función de Gestión de Riesgos, de la Función Actuarial, del Departamento de Control de Gestión y Riesgos y del Área de Cumplimiento Normativo, Operativo y PBC. Son responsables de controlar que exista una adecuada gestión de riesgos (identificación y valoración) y de la existencia de las acciones correspondientes de mitigación, debiendo establecer un sistema de reporting periódico al respecto tanto a la Dirección como al Consejo de Administración.

- **3ª Línea.** Auditoría Interna es el Área responsable de realizar una valoración independiente del diseño y efectividad del control interno aplicado sobre la gestión de riesgos efectuada tanto por la primera como por la segunda línea. Supervisa, por tanto, el Sistema de Control Interno y la Gestión de Riesgos tanto en las auditorías realizadas sobre cada uno de los procesos como en las efectuadas sobre las unidades que componen la 2ª Línea anteriormente indicada. Por tanto, el Sistema de Control Interno se analiza y revisa de forma continua a través de los trabajos realizados por los Departamentos de Control de Gestión y Riesgos, de Cumplimiento Normativo y Operativo y el Área de Auditoría Interna.





4.0

Principios de actuación



GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES



4.0 Principios de actuación

Los principios de actuación de Banco Cooperativo y Seguros RGA, son los principios que guían la toma de decisiones en ambas entidades. La integridad, el respeto y el cuidado de las personas que conforman la organización son los principios básicos sobre los que se sustenta la cultura de ambas organizaciones.

A estos efectos, se han implantado en las distintas Entidades de Grucajral, medidas tendentes a garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y en especial, de la normativa penal.

Banco Cooperativo

Banco Cooperativo está comprometido con el respeto a la legalidad y el fomento de la actuación ética de todos sus empleados en el desarrollo de su actividad profesional. La Entidad tiene como objetivo generar una cultura de transparencia, ética y cumplimiento que garantice la confianza de todos sus grupos de interés.

En el ejercicio 2020, el Banco obtuvo la certificación UNE 19601 del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal certificado por AENOR y que se renueva con una periodicidad anual.

Este hito, es consecuencia de la cultura de cumplimiento de la Entidad que se inició en el año 2015 con la implantación de un Modelo de Prevención de Riesgos Penales.



Dentro del actual **Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal (SGCP)**, certificado en la Norma UNE 19601, se establecen medidas mitigadoras de aquellas conductas constitutivas de delitos, entre otros, los de corrupción entre particulares, cohecho, tráfico de influencias o la corrupción en las transacciones comerciales internacionales.

Toda la información sobre riesgos y controles asociados al Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal (SGCP) queda recogido en una herramienta denominada Motor de Cumplimiento.



Banco Cooperativo
está comprometido con
el respeto a la legalidad
y el fomento de la actuación ética
de todos sus empleados
en el desarrollo de
su actividad profesional

La Política de **Cumplimiento Penal**, que cuenta con un **Código de Conducta de Directivos y Profesionales** es de obligado conocimiento y cumplimiento para todo el personal de la Entidad.

Dicha Política tiene como principal misión transmitir confianza a los clientes y a la sociedad en general, mediante una actuación ética que satisfaga sus expectativas y afiance la relación ya existente, aunque no es la única, existiendo diversas utilidades adicionales que se pueden ver reflejadas en los siguientes puntos:

- Supone la asunción de un compromiso por parte del Banco frente a todos los agentes relacionados con la misma: clientes, profesionales y sociedad en general.
- Colabora en configurar la conducta ética de los profesionales y produce un efecto disuasorio sobre posibles desviaciones de la misma.
- Contribuye a la transparencia de la Entidad.

En definitiva, los directivos y profesionales del Banco deben ajustar toda su actividad y normas de actuación a unos principios y comportamientos éticos, por la finalidad de servicio y beneficio colectivo que está en la base de la creación y actuación en todo momento del Banco.

Los principios que van a orientar nuestra actividad y decisiones

ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Establecer un modelo de gobierno justo, transparente y con vocación de servicio, con una gestión de riesgos prudente y equilibrada.

PROGRESO DE LA SOCIEDAD

Defender los derechos humanos, luchar contra la pobreza y generar políticas de igualdad e inclusión financiera.

NEGOCIO SOSTENIBLE

Desarrollar productos, servicios e iniciativas de actuación, que puedan contribuir a frenar el cambio climático y sus consecuencias.

CUIDADO AL MEDIOAMBIENTE

Avanzar en la protección del medio ambiente integrando los ODS en nuestro modelo de negocio e incorporar el criterio de economía circular en la gestión.

DESARROLLO Y CUIDADO DE LAS PERSONAS

Promocionar y desarrollar personal y profesionalmente a nuestro equipo humano.

APOYO AL GRUPO

Potenciar la colaboración de nuestras Cajas Rurales accionistas en materia de sostenibilidad

Comunicación Interna Código de Conducta

En el caso de los Directivos, se ha establecido un nivel de compromiso mayor que al resto de los empleados, en correspondencia con su mayor grado de responsabilidad y de involucración con el proyecto empresarial del Banco.

La Entidad tiene constituido un **Comité de Ética y de Conducta**, compuesto por la Dirección y Cumplimiento Normativo. Las funciones del Comité en relación al Código son:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento de la normativa y del Código de Conducta de directivos y profesionales.
- Interpretar el Código de Conducta de directivos y profesionales y orientar las actuaciones en caso de duda.
- Recepción, filtrado y clasificación de las denuncias recibidas a través del Canal Ético.

- Inicio y coordinación de las labores de investigación para cada una de las denuncias de las que deba conocer.

En la línea de reforzar el compromiso de la Entidad con el cumplimiento de esos códigos y principios, el Banco tiene habilitado un Canal Ético a disposición de empleados y terceros, a través del cual, de una manera confidencial y segura, pueden informar de la comisión de presuntas irregularidades, para que sean investigadas y estudiadas por los órganos competentes en cada caso, con el objetivo de evitar la comisión de acciones o conductas no apropiadas y no autorizadas, todo ello como complemento a las labores de revisión y control interno ordinarias establecidas para ello en la organización.

Durante el año 2022 se ha recibido una única denuncia a través del Canal Ético del Banco. El 8 abril de 2022 se recibió una denuncia anónima que fue tramitada conforme al procedimiento interno previsto en el Reglamento del Canal Ético de la Entidad, conociendo de la misma el Comité de ética y de conducta del Banco, en su condición de Órgano de Cumplimiento Penal. A la vista de la denuncia se constató que los hechos denunciados no suponían en ningún caso, una infracción relacionada con la actividad propia del Banco. De esta manera no procedió llevar a cabo ningún tipo de expediente de investigación ante la ausencia de hechos determinantes de una infracción cometida en el seno de la Entidad. Este hecho motivó el archivo del expediente sin perjuicio de la comunicación pertinente al Comité de Auditoría del Banco.

En el marco del **Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal**, se establecen medidas mitigadoras de aquellas conductas constitutivas de delitos, entre otros, los de corrupción entre particulares, cohecho, tráfico de influencias o la corrupción en las transacciones comerciales internacionales.



En materia de **anticorrupción**, Banco Cooperativo Español tiene definido y aprobado Consejo de Administración un Protocolo de Actuación que tiene por objeto identificar las actividades llevadas a cabo en el Grupo en las que pudieran ser cometidos delitos y establecer los controles y procedimientos adecuados para evitarlos.

El Protocolo es aplicable a todos los empleados, directivos y miembros del órgano de administración del Banco Cooperativo Español y de las sociedades integrantes de su Grupo Consolidado.

El Banco Cooperativo ha establecido un Canal de Denuncias que se configura como un mecanismo muy útil a la hora de facilitar la toma de conocimiento de todas aquellas conductas cometidas en el seno de la organización, que pudiesen ser constitutivas de delito y respecto de las cuales, se haga necesario llevar a cabo la oportuna investigación de las mismas y, en su caso, la adopción de las medidas correctivas pertinentes para evitar la responsabilidad penal de las entidades que conforman el actual Grupo del Banco Cooperativo y aquellas otras que en el futuro pudieran formar parte del mismo.

En el año 2022 no se ha recibido ninguna denuncia a través del canal habilitado para ello.

Banco Cooperativo Español está comprometido en el cumplimiento estricto de toda normativa, nacional e internacional, de **Prevención del Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo**.

Este compromiso conlleva la aplicación de las políticas y procedimientos escritos establecidos en cumplimiento tanto de la legislación española, como de aquella normativa internacional aplicable dentro del territorio nacional, siendo supervisados, tanto el establecimiento como su cumplimiento, por el Servicio Ejecutivo de la Comisión para la Prevención del Blanqueo de Capitales (SEPBLAC).

Estas políticas y procedimientos tienen como objetivo la no utilización de la estructura de la Entidad para la realización de actividades que pudieran estar relacionadas con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

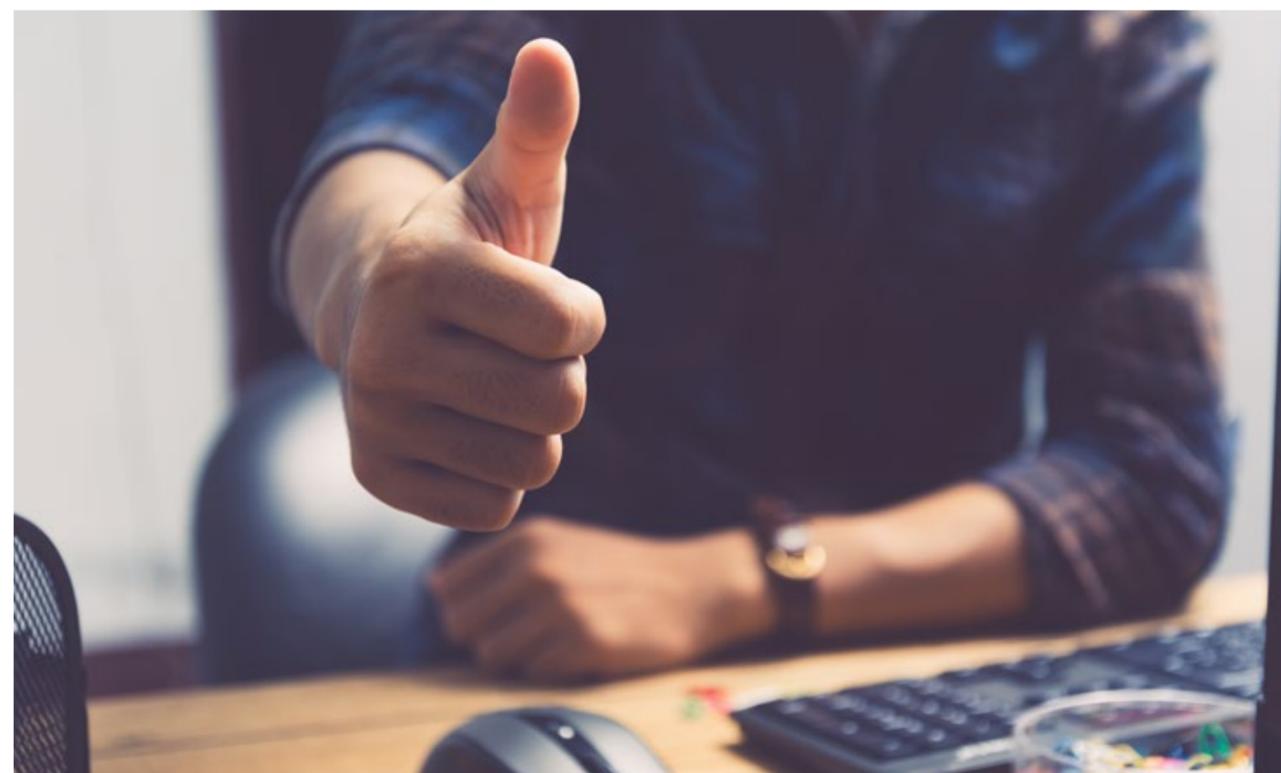
Las principales obligaciones recogidas en las mencionadas políticas y procedimientos consisten en:

- Establecimiento de políticas y procedimientos de admisión de clientes.
- En todo caso, está prohibido el establecimiento de relaciones de negocio tanto con personas incluidas en la lista pública de la Unión Europea de personas relacionadas con el terrorismo, como con Bancos Pantalla (Shell Banks).
- Establecimiento de medidas de diligencia debida a todos los clientes. Estas medidas de diligencia debida, formadas por las obligaciones de identificar, conocer y realizar un seguimiento continuo de la relación de negocios, se aplicarán en función del riesgo asignado a cada cliente.
- El conocimiento de la actividad del cliente implica más acciones que la mera aportación de documentación.
- Conservación digitalizada de los documentos identificativos y acreditativos de la actividad de los clientes durante un plazo de diez años.
- Análisis de operaciones, a través de herramientas informáticas que permitan la detección de operaciones sospechosas o inusuales.
- Comunicación al Servicio Ejecutivo de todas aquellas operaciones sospechosas de estar relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.
- Comunicación al SEPBLAC de toda aquella información que sea bien requerida por dicho organismo, bien de obligada comunicación.

- Formación a todos los empleados de la entidad en materia de prevención de blanqueo de capitales.
- Acceso por parte de todos los empleados de la entidad tanto a las políticas y procedimientos escritos internos, como a cualquier modificación de las mismas.
- Auditoria anual por parte de un experto externo en materia de prevención del blanqueo de capitales, que analiza tanto los procedimientos establecidos en materia de prevención del blanqueo de capitales, así como su cumplimiento.
- Establecimiento de un Órgano de Control Interno.

Todas las políticas y procedimientos que en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo son aplicadas por Banco Cooperativo Español son actualizadas en función de lo establecido en la normativa vigente en

cada momento. Toda la información institucional, económica y financiera de la entidad, así como sobre sus accionistas, miembros del Consejo de Administración y líneas de negocio, está accesible a través de su página web.



Seguros RGA

Seguros RGA promueve el desarrollo de sus actividades de forma sostenible, ética y responsable, cumpliendo en todo momento la legalidad vigente. En este sentido, la Entidad traslada el cumplimiento y compromiso de la organización con la sostenibilidad y lo integra en la toma de decisiones y en la estrategia de la compañía, generando confianza.



Para lograr este fin, la Entidad tiene implantadas una serie de políticas, procedimientos y prácticas.

La **Política de Cumplimiento de Seguros RGA** establece un marco de gestión de amplio alcance de las obligaciones de cumplimiento, tanto interno como externo, compuesto por los siguientes objetivos fundamentales entendidos como directrices generales que deben ser desarrolladas por la política y puestas en funcionamiento en la organización:

- Prevenir y detectar posibles incumplimientos de la normativa vigente y de la regulación interna.
- Asesorar en las conductas a adoptar y adaptar las políticas o programas que tengan que ver con la naturaleza de cumplimiento normativo.
- Gestionar procedimientos tanto para promover controles como para monitorizarlos.

El objetivo principal de la Política de Cumplimiento Normativo es establecer, bajo la supervisión y responsabilidad del Consejo de Administración y la Alta Dirección, en el ámbito del riesgo de cumplimiento, los criterios de actuación por los que se deberá regir la función de cumplimiento y los procedimientos que deberán asegurar el cumplimiento de las leyes, regulaciones, normas, estándares de auto-regulación de la organización y el código de conducta aplicables a la actividad de la entidad con el fin de evitar recibir sanciones, económicas o no, o de ser objeto de otro tipo de medidas disciplinarias por parte de organismos supervisores como resultado de su incumplimiento.

En mayo de 2022, el Consejo de Administración aprobó una nueva versión de la Política de Cumplimiento Normativo. En esta revisión se ha actualizado el apartado de alcance y se han detallado los informes que se realizan en materia de cumplimiento.

El **Código de Conducta** de Seguros RGA, recoge el compromiso de la organización con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales del Grupo, en el desarrollo de su actividad. Constituye el pilar central para la puesta en práctica de los valores, y dispone los estándares básicos relativos a los principios y normas de conducta profesional elementales de la Compañía.

El objetivo del Código de Conducta es proporcionar a todos los empleados de Seguros RGA, un sistema de valores común, que configure su conducta y comportamiento y ayude a fomentar nuestra cultura corporativa. Dicho sistema de valores se ha creado para definir cómo deben las personas de Seguros RGA interactuar entre ellos en la compañía, y cómo adoptar un comportamiento y una conducta apropiados frente a terceros, todo ello con el objetivo de garantizar de forma sostenible el éxito de la Compañía a largo plazo.

El Código de Conducta facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de Seguros RGA, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos sociales, y en la efectiva integración en la Compañía de todo el colectivo de empleados, con respeto a su diversidad.

En este sentido, Seguros RGA tiene habilitado un canal de comunicación específico “Canal Ético” a través del cual se pueden poner en conocimiento de la compañía todas aquellas irregularidades que deban ser investigadas y gestionadas al tratarse de posibles vulneraciones o incumplimientos de la normativa vigente que sea aplicable.

En septiembre de 2022 se revisó el Código de Conducta y se modificó el apartado referente a su cumplimiento y régimen disciplinario.

El **Modelo de Prevención de Delitos** tiene por objeto identificar las actividades llevadas a cabo en la Entidad que pudieran ser consideradas delitos, estableciendo controles y procedimientos adecuados para evitarlos.

El objetivo del Código de Conducta es proporcionar a todos los empleados de Seguros RGA, un sistema de valores común, que configure su conducta y comportamiento y ayude a fomentar nuestra cultura corporativa



Dicho Modelo de Prevención de Delitos está integrado entre otros, por:

- Manual de Prevención de Delitos. Documento que define las reglas de actuación y un Sistema de control con el propósito de prevenir la comisión de Delitos tipificados en el Código Penal. En marzo de 2022 se ha procedido a revisar y actualizar el catálogo de delitos incluido en el manual, detallando la descripción de los tipos penales y la valoración sobre la probabilidad de ocurrencia en Seguros RGA.
- Órganos de Control. El órgano responsable de la implementación y seguimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales es el Comité de Cumplimiento, el cual fue designado por el Consejo de Administración.
- Procedimiento Disciplinario. El incumplimiento del Manual de Prevención de Delitos de Seguros RGA podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones laborales, conforme a la legislación vigente.

- Matriz de riesgos y controles en el ámbito penal. En el año 2022 se ha realizado proceso de revisión de la valoración de los riesgos y controles penales, para ello se han considerado: los cambios organizativos que se han producido en la Entidad y que han provocado la reasignación de algunos riesgos y controles, las propuestas de cambios realizadas por los diferentes responsables de los riesgos y controles, los resultados de la revisión de la efectividad de los controles realizada en el primer semestre del año y la incorporación de los controles que se implantan al finalizar las acciones contenidas en el plan de acción de riesgos penales 2022.

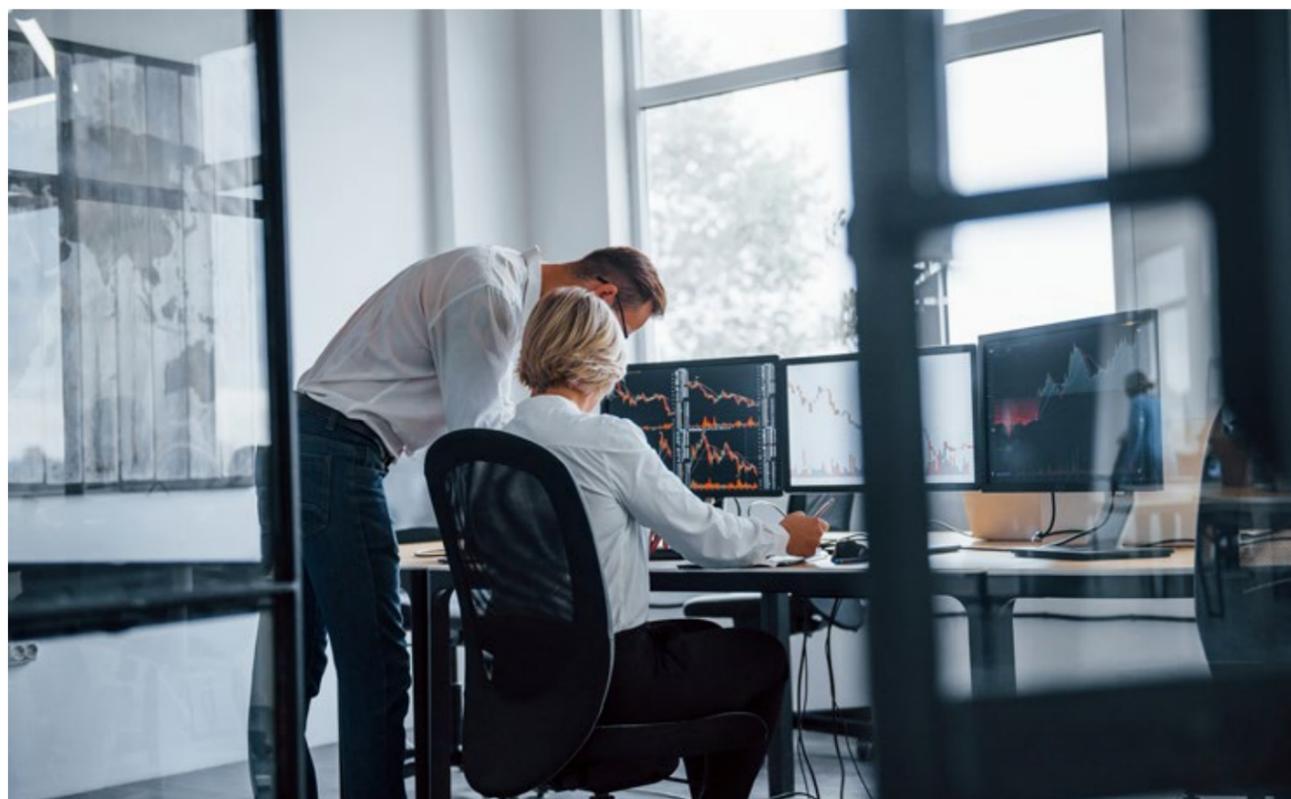
El Comité de Cumplimiento como Órgano de Control, realizará seguimiento de los planes de acción que se han establecido con objeto de mantener y reducir los niveles de riesgo de la matriz.

- Programa de revisión y supervisión del modelo que se lleva a cabo por parte de Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna.

- Cumplimiento Normativo realiza anualmente, la revisión de la efectividad de los sistemas de control del Modelo de Prevención de Delitos. Las conclusiones de la revisión realizada en este año son las siguientes: con relación a los controles generales, se consideran efectivos y no se han realizado recomendaciones y respecto a los controles específicos, el 95% de los controles han sido valorados como efectivos.
- Por su parte Auditoría Interna, supervisa el Modelo de Detección y Prevención de Riesgos Penales establecido en el Grupo Seguros RGA en base al Plan Estratégico aprobado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. En el ejercicio 2022 se ha llevado a cabo la supervisión y se ha concluido que el Modelo de Detección y Prevención de Riesgos Penales incluye, en todos los aspectos significativos, las medidas de vigilancia y control necesarias para prevenir y detectar de manera razonable la comisión de delitos recogidos en el Código Penal y catalogados por el Grupo como de mayor probabilidad de ocurrencia.

El incumplimiento del Manual de Prevención de Delitos de Seguros RGA podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones laborales





Seguros RGA como sujeto obligado por la Ley 10/2010 de 28 de abril, de **Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación de Terrorismo** y consciente de la importancia que para las sociedades avanzadas tiene la lucha contra el blanqueo de capitales y contra las vías de financiación de terrorismo, mantiene en cumplimiento de la misma, Políticas y Procedimientos adecuados a dicha normativa. La Política en esta materia es aprobada por el Consejo de Administración y está recogida en los manuales corporativos. Esta normativa interna regula todos los aspectos relacionados con la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo y es objeto de revisión permanente. En marzo del 2022 se realizó una

revisión de la política en materia de prevención, actualizándose el detalle del cumplimiento de los estándares éticos en la contratación de agentes y empleados y el apartado de las medidas de control de agentes.

Se establece el principio de debida diligencia para la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, la detección y la erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otras cuestiones, las relativas a la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en especial, para la comunicación y puesta en conocimiento de la misma de las conductas que puedan infringir el presente Código, es decir, en que se haya podido incurrir por las personas vinculadas laboral o profesionalmente con la misma.

Adicionalmente, la organización ha constituido una estructura interna encaminada a la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo:

- Consejo de Administración de Seguros RGA. Responsable del cumplimiento de las obligaciones de en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, y también de la supervisión general de su cumplimiento.
- Órgano de Control Interno (OCI). Responsable, entre otras, de la propuesta para su aprobación de políticas, procedimientos, controles y normativa en materia de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, así como de su aplicación, análisis y comunicación de operaciones inusuales, aprobación de planes anuales de formación en materia de prevención del blanqueo de capitales, etc.
- Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (UPBC Y FT), dependiente del Área de Cumplimiento Normativo Operativo y PBC, fue creada en octubre de 2009, y está constituida actualmente por dos personas un Responsable de la Unidad y un técnico con dedicación exclusiva. La UPBC Y FT opera en todo caso con separación jerárquica del departamento o unidad de auditoría interna de Seguros RGA. Como unidad técnica, es la encargada de la gestión cotidiana de las funciones encomendadas al OCI.
- Representante ante el Servicio Ejecutivo. Presidente del OCI, es el responsable del cumplimiento de las obligaciones de información establecidas por la Ley 10/2010, a cuyo efecto posee acceso sin limitación alguna a cualquier información obrante en Seguros RGA.

La organización ha constituido una estructura interna encaminada a la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

- Personas autorizadas por el Representante para firmar en su nombre las comunicaciones a la Comisión de Prevención de Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias, adscrita a la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa.

Con motivo de la entrada en vigor el 1 de diciembre de las Directrices EBA 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, en el mes de diciembre se ha realizado el nombramiento de un miembro del Consejo como responsable de la PBC/FT.

La Compañía es consciente de la necesidad de la implantación de una cultura de integridad, transparencia y cumplimiento especialmente respecto de cualquier conducta relacionada con el **soborno y la corrupción**.

A estos efectos, Seguros RGA tiene implantadas diferentes medidas tendentes a garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y en especial de la normativa penal. El Código de Conducta recoge los principios de actuación establecidos para evitar entre otros, los delitos en materia anticorrupción. Por ello, queda totalmente prohibida la realización de conductas y/o acciones que puedan ser consideradas soborno y/o corrupción por cualquier miembro de la Dirección y los empleados.

Adicionalmente, Seguros RGA cuenta con un **Protocolo de actuación en materia de corrupción** que tiene por objetivo:

- Reforzar el Modelo de Prevención de Delitos.
- Garantizar el cumplimiento del Código de Conducta.
- Prohibir la realización de conductas y/o acciones que puedan ser consideradas soborno y/o corrupción por cualquier miembro de la Dirección y los empleados.

Dicho protocolo ha sido revisado en el mes de julio de 2022 por Seguros RGA en el marco del sistema de revisión de las políticas y normativas internas de la organización sin realizar cambios en el documento.

Los directivos y empleados que tengan conocimiento de cualquier hecho que pueda constituir un incumplimiento del Protocolo de actuación en materia de corrupción tienen la obligación de comunicarlo tan pronto como sea posible, debiendo utilizar para ello el Procedimiento de Denuncias.

En el año 2022, Seguros RGA no ha confirmado ningún caso de corrupción, por lo que no se han emprendido acciones.

A 31 de diciembre de 2022, se ha informado a la totalidad de la plantilla sobre las políticas y procedimientos de anticorrupción existentes en la Entidad.

En el año 2022, Seguros RGA no ha confirmado ningún caso de corrupción, por lo que no se han emprendido acciones.

Al igual que otros ejercicios, en el mes de marzo fue presentado y aprobado por el Comité de Cumplimiento el **Plan anual de formación** (abril 2022-marzo 2023), con acciones formativas dirigidas a todos los empleados en materia de cultura de cumplimiento (código de conducta, canal de denuncias, protocolo anticorrupción, etc.), así como en otros ámbitos como la distribución de seguros y la ciberseguridad.

En el año 2022, se impartió formación en materia de cumplimiento a todas las nuevas incorporaciones, donde se incluyen entre otros contenidos formación del Código de conducta y el modelo de prevención de delitos.

Adicionalmente, los miembros del Órgano de Control Interno en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales (PBC).

La acciones de formación y concienciación se desarrollaron en diferentes ámbitos (nuevas incorporaciones, responsables, etc.) y con predominio del soporte online.

En este sentido, Seguros RGA, continúa dando pasos para que el cumplimiento forme parte de la cultura de la organización, logrando la implicación de todas las áreas afectadas y la distribución adecuada de funciones y responsabilidades.



Principales magnitudes anticorrupción

% de empleados a los que se ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Directores/as	5,3%	4,7%	4,4%
Mandos intermedios	16,7%	17,5%	17,7%
Técnicos/as	78,0%	77,8%	77,8%
% empleados	100,0%	100,0%	100,0%

% de empleados que han recibido formación sobre anticorrupción	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Directores/as	0,2%	4,7%	1,0%
Mandos intermedios	2,4%	15,6%	0,6%
Técnicos/as	11,6%	69,1%	6,6%
% empleados	14,3%	89,4%	8,1%

5.0

Nuestras personas



GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES



Grucajrural

Grucajrural mantiene un firme compromiso con el respeto de los derechos humanos que se traslada a las sociedades que lo componen.

La protección de los derechos humanos es uno de los Principios Generales del Plan de Sostenibilidad de Banco Cooperativo. Por su parte Seguros RGA, tiene expresamente recogido en su Código de Conducta su compromiso con “el cumplimiento de los derechos humanos sociales, y en la efectiva integración en la Compañía de todo el colectivo de empleados, con respeto a su diversidad.”

Ambas empresas asumen el compromiso de salvaguardar y reforzar los derechos laborales y humanos, respetando los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales.

En este sentido, la gestión de las personas, tanto en Banco Cooperativo como en Seguros RGA, se fundamenta en normativas nacionales e internacionales como la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios de la OIT.

En lo referente al trabajo forzoso, no existe casuística en ninguno de los centros de Grucajrural 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. Grucajrural no tiene conocimiento de denuncias de comportamientos que vulneren o que sean contrarios al respeto de los derechos humanos.

Banco Cooperativo Español y Seguros RGA comparte el mismo espíritu de gestión de las personas, que se refleja en sus políticas, particularizadas por la actividad y el Convenio de aplicación.

Para la mejora de los procesos de trabajo y la comunicación con las personas del grupo, durante el año 2022, se han implantado y perfeccionado herramientas de gestión de persona compartidas y los canales de comunicación interna.

Entre las mejoras implantadas destacan:

- Desde septiembre, se dispone de **Fénix**, el nuevo portal del empleado. Ha permitido la automatización de procesos y eliminación de burocracia, la integración del programa de nóminas, la mejora en la gestión de ausencias de los empleados y la mejora en la calidad del

dato, debido a que los datos personales pueden ser actualizados por el empleado en cualquier momento, agilizando la burocracia en los procesos.

- **Captio**, nueva herramienta para la gestión de gastos.
- Implantación **Microsoft Office 365**, estableciendo Outlook como nuevo gestor de correo corporativo y Teams como herramienta colaborativa y canal de comunicación.

Para facilitar la adaptación al cambio, se han realizado diferentes reuniones, webinars, así como píldoras informativas y videos.



Grucajrural no tiene conocimiento de denuncias de comportamientos que vulneren o que sean contrarios al respeto de los derechos humanos.



Banco Cooperativo

Banco Cooperativo tiene definido y desplegado un modelo de gestión de Recursos Humanos dirigido a favorecer el crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización, primando la promoción y la rotación interna, de cara a tener una plantilla con amplitud de conocimientos y velando siempre por la igualdad de condiciones y oportunidades, la diversidad y la inclusión.

Dicha gestión, se caracteriza por su personalización y cercanía, potenciando el desarrollo profesional de los equipos e impulsando su bienestar y su concienciación en sostenibilidad.

Sus más de 250 personas, son el activo principal para el desarrollo de la actividad de forma responsable, contribuyendo a la sostenibilidad de la organización, de sus personas y de la sociedad. Los principales valores giran alrededor del respeto, la integridad, el compromiso, el espíritu del trabajo en equipo y sobre todo la calidad en la atención al cliente, externo e interno.

Selección y contratación

Banco Cooperativo cuenta con un procedimiento que normaliza la selección y contratación de personal, conforme a los altos estándares éticos. En dicho procedimiento se establecen los requisitos de evaluación de los candidatos. Los requisitos evaluados son:

- Requisitos de honorabilidad comercial y profesional.
- Requisitos de conocimientos y experiencia.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones es quien valora la idoneidad de las incorporaciones al equipo Directivo.

En la incorporación del resto del personal, es RRHH el encargado de evaluar la idoneidad de los

candidatos, verificando si reúne o no los requisitos establecidos para el puesto a desarrollar, pudiendo solicitar a los candidatos la información que estime necesaria. La Dirección de Área destino de la incorporación y la Dirección General de la Entidad, debe validar la evaluación realizada por la Dirección de RRHH. En el año 2022, se han impartido formaciones sobre sesgos inconscientes en la selección para favorecer la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.

A todas las personas que se incorporan a Banco Cooperativo se les hace entrega de un **Manual de Bienvenida** que incluye contenidos de interés que facilitan su adaptación al puesto, así como acercamiento a la cultura de la Entidad.

Banco Cooperativo dispone de la **descripción de los puestos de trabajo**, detallando las funciones y responsabilidades que conllevan cada uno, de acuerdo con la estrategia de la empresa, así como los requisitos de formación y experiencia y las habilidades necesarias para poder desarrollar con éxito dichas funciones.

Las fichas de puestos de trabajo son una herramienta que tiene la empresa para poder realizar los procesos de selección de una manera eficaz, ya que resume las responsabilidades, actividades, habilidades, competencias, etc que una persona necesita para cubrir un puesto en la Entidad.

Por lo tanto, de cara a la empresa quedan perfectamente definidos los perfiles de los candidatos a reclutar y de cara al trabajador le proporciona toda la información del puesto, las funciones que tiene que desarrollar, cómo se llama su puesto y dónde se encuadra dentro del organigrama organizacional.

Las principales funciones de la descripción de puestos de trabajo son:

- Atraer a los candidatos correctos, ya que sólo aplicarán aquellos que cumplen los requisitos.
- Definir los cargos, la descripción de puestos se marcan los límites necesarios para que la evaluación de los candidatos tenga lugar de forma ordenada y sin pérdidas de tiempo por ninguna de las dos partes. También ayuda para que puedan aplicar las personas que están dentro de la organización puesto que se sabe lo que esperan de ellas.
- Por último, permite hacer una correcta evaluación del desempeño puesto que las funciones aparecen bien definidas y el superior siempre va a saber las tareas a desarrollar en cada puesto.

La descripción de los puestos de trabajo se revisa de manera continua para actualizar o añadir los puestos o funciones asociadas.

Con el objetivo de impulsar la **promoción interna**, el Banco publica a través del Portal del Empleado, las

vacantes existentes en la Entidad. Recursos Humanos es quién recibe y evalúa las candidaturas internas recibidas de acuerdo a todas las especificidades y circunstancias del puesto. Recursos Humanos se reserva el derecho de no publicar las vacantes que considere deben permanecer bajo el amparo de confidencialidad por cualquier causa.

Evaluación y Desarrollo

Banco Cooperativo Español despliega sistemáticamente un **proceso de evaluación del desempeño**, en el que se valoran las habilidades corporativas definidas a todo el personal de la Entidad. Este proceso persigue un triple objetivo:

1. Impulsar la gestión de talento: Identificar altos potenciales, identificar bajo rendimiento sostenido, ayudar al desarrollo profesional, fomentar una comunicación de calidad sobre el desempeño y distinguir y premiar a las personas basándose en el mérito.
2. Alcanzar la equidad: Homogeneizar criterios de valoración a través de la calibración y establecer criterios objetivos de evaluación.
3. Fomentar la participación: Autoevaluación y proceso ágil a través de la tecnología.

El proceso de evaluación se despliega a través de varias fases normalizadas con diferentes intervinientes en cada una de ellas. Las fases contempladas en el proceso son las siguientes:



Formación

Los programas de formación promueven la igualdad de oportunidades, el desarrollo de una carrera profesional y contribuyen a la consecución de los objetivos de la Organización. Por ello, Banco Cooperativo, anualmente, define un **Plan de Formación** con el objetivo de potenciar el talento de la organización.

Dicho Plan se construye a partir de diferentes fuentes de información como son la Evaluación del Desempeño, la normativa aplicable y la Estrategia de la Entidad y recoge las principales materias de formación segmentada por colectivos.

El Banco pone a disposición de las personas un amplio catálogo de cursos para su desarrollo personal y profesional que se pueden agrupar en 4 bloques; formación transversal, formación regulatoria, formación específica y formación de catálogo.

Algunas de las formaciones realizadas en 2022 en los diferentes bloques, han sido:

- **Formación transversal:**

- Idiomas.
- Ofimática (ciberseguridad, Excel, office 365).
- Gestión del estrés.
- ASG.

- **Formación regulatoria:**

- Certificación y recertificación MiFID II.
- Recertificación LCCI.
- Certificación ASG.
- Seguros.
- Protección de datos.
- Prevención blanqueo de capitales.



- **Formación específica:**

- Reforma Laboral.
- Proyecto Atenea.
- Contabilidad bancaria.
- Programa Banca Privada.
- Riesgo Promotor.
- Máster Executive RRHH
- Auditoría Interna Protección de Datos.
- Contabilidad Bancaria y Solvencia Entidades de Crédito.
- Máster Marketing Digital.

- **Formación de catálogo:**

- Programa Comercio Exterior.
- Análisis de riesgos con particulares y autónomos.

- Fiscalidad.
- Coaching para managers.
- Gestión del Tiempo.

Las convocatorias, inscripciones y el seguimiento de las mismas se realizan a través de la plataforma AURA, que permite a las personas de Banco Cooperativo realizar una gestión más independiente de su formación y explotar mejor su aprendizaje.

Adicionalmente, Banco Cooperativo tiene definidas y desplegadas dos Políticas de Personal Relevante, tanto para Crédito como para Inversión, que aseguran el despliegue de **procedimientos de formación y evaluación continuada** del personal que garanticen que el mismo actúa de forma honesta, imparcial y profesional en el mejor interés de los clientes. Para ello, se realiza un seguimiento del cumplimiento del personal relevante, revisando la obtención de los certificados que les apliquen, así como las horas de recertificación necesarias.

A continuación, se detalla información de interés sobre ambas políticas:

- **Crédito:** esta política es de aplicación a todas las áreas de la Entidad y a todos los empleados y directivos que las conforman, cuya actividad esté relacionada con la prestación de servicios relacionados con la comercialización, control o diseño de productos relacionados con los créditos inmobiliarios. Es de aplicación a todas las áreas de la Entidad y a todos los empleados y directivos que las conforman, cuya actividad esté relacionada con la prestación de servicios relacionados con la comercialización, control o diseño de productos relacionados con los créditos inmobiliarios.
- **Inversión:** establece los criterios sobre los conocimientos y competencias que debe tener el personal que facilita información y/o asesora a los clientes por cuenta de las entidades, así como sobre el modo en que dichos conocimientos y competencias deben ser evaluados en Banco Cooperativo Español. Es de aplicación a todas las áreas de la Entidad y a todos los empleados y directivos que las conforman, cuya actividad esté relacionada con la prestación de servicios de inversión.

En el caso de nuevas incorporaciones, estas personas tienen un itinerario formativo propio, con contenidos obligatorios como prevención de blanqueo de capitales, prevención de riesgos penales, protección de datos, prevención de riesgos laborales, así como la formación específica del puesto que van a desempeñar.



Retribución y beneficios sociales

La **Política de Remuneraciones** de Banco Cooperativo Español, dota a la Entidad de procedimientos sólidos que promueven políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, teniendo en cuenta la regulación aplicable. Esta política es de aplicación a todos los empleados de Banco Cooperativo Español, S.A.

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo del Banco. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados. Otros objetivos que persigue esta Política son los siguientes:

- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión del riesgo sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Compatibilizar la Política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna y velar por una correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.
- Facilitar una información transparente de las políticas y las prácticas de remuneración.

- Ser una política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Coherente con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

Los componentes de la remuneración son los siguientes:

- Remuneración anual: incluye la remuneración fija + variable anual.
- Compensación total: incluye la Remuneración total + las aportaciones al Plan de Pensiones y los Beneficios Sociales.

El Comité de Remuneraciones es el órgano encargado de establecer la Política general de remuneraciones e incentivos de Banco Cooperativo.

En el año 2022, se ha revisado y actualizado esta política con el objetivo de adaptarla a la normativa en vigor.

Adicionalmente, el Banco pone a disposición de todos sus empleados una serie de **beneficios sociales** cuyas actualizaciones son comunicadas periódicamente a través de los canales de diálogo habilitados. Los beneficios sociales pueden ser revisados por la Entidad en cualquier momento, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral y al Convenio aplicable. A continuación, se describen algunos de los beneficios sociales a los que tienen acceso las personas de Banco Cooperativo:

- Productos y servicios financieros. El Banco pone a disposición de los empleados, previo estudio y autorización en las operaciones crediticias, unas condiciones especialmente ventajosas en los productos y servicios financieros usualmente más demandados por la clientela habitual.

- Descuentos en las principales marcas de tecnología, moda, deporte, hogar, salud, ocio, etc. disponibles en el Portal de privilegios de Caja Rural. Adicionalmente, el Banco firma acuerdos con diferentes empresas para ofrecer condiciones ventajosas a los empleados. Por ejemplo, en el año 2022, se ha realizado un acuerdo de colaboración con Repsol, con ventajas exclusivas en la contratación de luz y/o gas.



- Ayuda familiar para hijos con discapacidad y ampliación de la excedencia para atención de familiares.
- Plan de Compensación Flexible (PCF) por el que los empleados pueden destinar parte de su salario bruto anual a tarjeta restaurante, tickets guardería, tarjeta transporte o formación.
- Seguro de vida y seguro médico.
- Los empleados que cumplen 25 años de antigüedad en el Banco, reciben una tarjeta regalo, 4 días de vacaciones adicionales y un pin de plata conmemorativo.
- Regalos por matrimonio, jubilación, nacimiento de hijos, etc.

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo del Banco

Organización del trabajo

La filosofía de la Entidad es el cumplimiento de la jornada diaria en un marco de flexibilidad, que permita un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, fomentando el uso razonable y responsable de las herramientas tecnológicas puestas a disposición de todas las personas que trabajan en la organización, evitando los alargamientos de jornada y siempre al amparo del cumplimiento de lo que establezca la normativa vigente. Por este motivo, durante 2022 se han definido diferentes protocolos internos.

PROTOSCOLOS INTERNOS

Desconexión Digital
Pautas para **garantizar la flexibilidad y el tiempo de descanso** durante la jornada no laboral.

Reuniones eficaces
Consejos que te ayudarán a **planificar, dirigir y coordinar** reuniones de trabajo para que sean verdaderamente efectivas.

BUCEA
Encuentra en la nueva sección de nuestra app BuCEa: **Información > Gestión RRHH > Protocolos Internos**, todos los documentos siempre disponibles.

El **Protocolo de desconexión laboral** fuera del horario laboral, en el cual se establecen unas pautas adecuadas de comportamiento frente al derecho de desconexión digital de toda la plantilla teniendo en cuenta los derechos digitales contemplados en el convenio de Banca.

El **Protocolo de trabajo en remoto**, estipula las condiciones y requisitos necesarios para poder realizar el trabajo en remoto de forma que garantice buenos resultados de desempeño. Este protocolo no aplica a todos los puestos de la organización ni a todos los profesionales de la compañía, y que debe contar con la aprobación del Director de Área conjuntamente con Recursos Humanos.

Por último, el **Protocolo de reuniones eficaces** que establece las claves para que éstas sean lo más productivas, eficaces y eficientes posible, y que, con el tiempo, formen parte de la cultura del Banco. En el protocolo se recogen las diferentes tipologías de reuniones existentes, así como recomendaciones y buenas prácticas para las distintas fases (antes, durante y después) de las reuniones.

Adicionalmente a los protocolos definidos, Banco Cooperativo dispone de una batería de **medidas** a disposición de sus empleados con el objetivo de mejorar la **conciliación de la vida personal y profesional**. Dichas medidas suponen una mejora sobre el Convenio Colectivo y están negociadas con la Representación Legal de los trabajadores. A continuación, se enumeran a modo de ejemplo alguna de las medidas:

- Flexibilidad Horaria. Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad especiales en relación con el tiempo de trabajo para quienes tengan a su cargo hijos menores de 6 años o para el cuidado de familiares hasta el primer grado

de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, siempre que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio. Se permitirá una flexibilidad horaria diaria de hasta una hora y media en la entrada, concretamente de 7:45h. a 9:15h., retrasando la salida en la misma proporción, una vez descontadas las pausas acontecidas a lo largo del día. El acceso a esta flexibilidad será factible siempre y cuando las necesidades del servicio y la Dirección de Área así lo permitan.

- Jornadas especiales. La víspera de festivos se realizará una jornada de 7 horas continuadas, salvo para los puestos que tengan turnos especiales. Durante la semana natural de celebración de la Fiesta Mayor anual (San Isidro), los trabajadores pueden elegir entre realizar la jornada según establece el Convenio de Banca o realizar su jornada habitual y tener derecho a dos días más de vacaciones anuales o la parte proporcional según corresponda.
- Vacaciones. Derecho a 24 días laborables de vacaciones que podrán ser fraccionados hasta en 4 períodos. El periodo hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 7 de febrero del año siguiente, ambos inclusive. Es decir, se mejora el calendario de disfrute de vacaciones en una semana adicional a lo establecido por convenio.
- Reducción de jornada por enfermedad de ascendientes. El empleado que precise encargarse del cuidado directo de un ascendiente de primer grado de consanguinidad, por motivo de enfermedad grave, la cual se deberá acreditar debidamente ante RRHH, tendrá derecho a reducción de jornada en los mismos términos que los establecidos para el cuidado de hijos, por un periodo mínimo de tres meses y máximo de seis.
- Reducción de jornada no retribuida. La reducción de jornada por razón de guarda legal de menores de 12 años, discapacitados físicos o psíquicos, o para cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos (y así debe justificarse), podrá ser inferior a un octavo de la jornada y siempre que suponga una reducción mínima de una hora de lunes a jueves en la jornada de invierno (reducción de jornada en el cómputo anual de aproximadamente un 8%). Se concederá reducción de jornada a trabajadores con minusvalía igual o superior al 33%, que así lo soliciten, en los mismos términos que los establecidos para cuidado de hijos. El empleado podrá solicitar volver a la realización total de la jornada con preaviso de quince días. El periodo mínimo de disfrute de reducción de jornada será de un año.
- Lactancia. En caso de parto múltiple, se podrá sustituir el derecho de lactancia por un periodo de licencia retribuida de 26 días laborables, a disfrutar a continuación de cualquiera de los permisos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. Si el trabajador/a elige la reducción de una hora de lactancia al final de la jornada, durante el horario de invierno podrá realizar las siete horas de trabajo en jornada continuada.
- Ampliación en dos semanas del permiso retribuido de maternidad. Esta medida se extenderá a todas las empleadas que den a luz un hijo/a con discapacidad mayor del 33% o el parto sea múltiple, ampliándose en dos semanas remuneradas su descanso maternal, que se disfrutarán inmediatamente después del periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad legalmente establecido.

Diálogo con las personas

Para Banco Cooperativo, la comunicación interna es un elemento integrador que permite seguir avanzando a la Entidad. En este sentido, se ha definido un Plan de Comunicación Interna para acercar la Entidad a los empleados y cuyos objetivos quedan recogidos en la siguiente imagen:

Objetivos Plan de Comunicación Banco Cooperativo:



Estar conectados e informados



Potenciar nuestro desarrollo



Sentirnos orgullosos de nuestro compromiso



Vivir los valores y compartir un mismo estilo



Crear recursos para ser más eficientes



Reconocer al equipo y celebrar los éxitos

Para su despliegue, se han habilitado con canales y formatos innovadores que permiten estar aún más cerca, y fortalecen el espíritu de equipo. Entre dichos canales se encuentran:

- FENIX.
- Intranet corporativa compartida con otras Entidades del Grupo Caja Rural.
- App de comunicación interna BUCEA: entorno de comunicación, información y conocimiento, que permite estar a los profesionales del Banco a estar conectados en cualquier momento y lugar.



- Avanzamos Juntos, newsletter quincenal a través de la que se comunican información de interés a la plantilla. Como, por ejemplo, formaciones, acciones sociales, webinars, movimientos organizativos, etc.
- Chat interno que permite conocer / obtener información de contacto de compañeros: teléfono, departamento al que pertenecen, etc.
- Buzón de sugerencias, comunicacion.bce@cajarural.com.

Diversidad e inclusión

La política de Banco Cooperativo siempre se ha basado en la igualdad de oportunidades, velando por favorecer siempre la promoción interna y el desarrollo de los profesionales de la Entidad.

En colaboración con la representación legal de los trabajadores, Banco Cooperativo aprobó en noviembre de 2020 su **Plan de Igualdad** que fue registrado en REGCON en octubre de 2021. Dicho plan, adaptado a su cultura y a los requisitos legales vigentes, tiene una vigencia de cuatro años.

El Plan de Igualdad incluye medidas y acciones, negociadas, en diversos ejes de actuación como son: Cultura, comunicación e imagen, Selección y acceso al empleo, Conciliación de la vida personal y profesional, Prevención, Infrarrepresentación femenina, etc.

Para su elaboración, se implantó un modelo de valoración de puestos que permitió identificar aquellos puestos que aportan un igual valor a la organización, tal como establece la normativa en materia de igualdad. Este modelo de valoración de puestos ayudo a optimizar, entre otros, el modelo de retribución del Banco. En este sentido, se realizó la auditoría salarial, dando respuesta al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Adicionalmente, Banco Cooperativo tiene definido un **Protocolo de acoso** cuyo objetivo es establecer un protocolo de actuación para aquellos casos en los que se produzcan situaciones de presunto acoso laboral, sexual o por razón de sexo, con objeto de investigarlas y tomar las medidas que se consideren oportunas, garantizando la confidencialidad de toda la información facilitada con motivo de la denuncia. No se ha producido ningún caso de acoso en el periodo objeto del informe. Durante el año 2022, se ha realizado un Programa formativo sensibilización sobre prevención e intervención frente al acoso laboral con el objetivo de sensibilizar sobre el acoso

y aprender cómo realizar una correcta detección y abordaje del posible acoso, así como diferenciar qué conductas o situaciones se consideran acoso, así como sus diferentes tipos.

Siguiendo la hoja de ruta del Plan de Igualdad, en el año 2022 se han realizado diferentes acciones:

- Creación de una guía de lenguaje inclusivo con recomendaciones y técnicas para un uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.
- Renovación del compromiso con la Carta de Diversidad para el periodo 2022-2024, que avala que el Banco respeta la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación asumiendo los 10 principios europeos.
- Webinar sobre cultura inclusiva con motivo del Día Internacional de la Mujer.
- Sesión online con la colaboración de la Fundación Eurofirms para sensibilizar sobre inclusión y las bases para un trato adecuado con personas con discapacidad.
- Finalistas en los XVIII Premios Madrid Empresa Flexible en la categoría "Gran Empresa", en los que se reconoce a las compañías que fomentan la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad en sus plantillas.



Seguridad y Salud Laboral

Banco Cooperativo está comprometido con la **seguridad y la salud en el trabajo**, cumpliendo con la normativa en prevención de riesgos laborales y, adicionalmente, implementando acciones que protegen y promueven la salud, el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo.



En este sentido, el **Comité de Seguridad y Salud** desarrolla un papel esencial velando por el desarrollo de iniciativas y el cumplimiento de los objetivos fijados.

Para asegurar un entorno laboral seguro, Banco Cooperativo realiza:

- Evaluación/revaluación de Riesgos Laborales.
- Definición y planificación de acciones preventivas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Implantación de las acciones preventivas.

- Vigilancia periódica del estado de salud de los profesionales.
- Información y formación de los profesionales.

Si bien durante el año 2022 la situación por la pandemia COVID-19 mejoró, Banco Cooperativo siguió velando por la seguridad de sus empleados adaptándose a la situación de cada momento. Las acciones desarrolladas en este sentido fueron:

- Durante el primer semestre del año se realizaron test de antígenos en laboratorio a todos los empleados que presentaban síntomas de COVID-19 o que habían estado en contacto estrecho con un positivo. Así como a los nuevos empleados el día de su incorporación antes de entrar en el Banco.
- Teletrabajo durante el tiempo que el empleado es positivo, y está en disposición de trabajar, o convive con algún positivo.
- Puesta a disposición de los empleados de mascarillas FFP2 para todos los días laborables de la semana.
- Habilitación de dos comedores en terraza para hacerlo en espacios lo más ventilados posibles y evitar aglomeraciones.
- Turnos de comida y desinfección de mesas entre un turno y otro.
- Refuerzo de la desinfección de las instalaciones en caso de dar una persona positivo.
- Puesta a disposición de los empleados de las plazas de Parking sobrantes para evitar la exposición en los desplazamientos en transporte público.

A través de intranet BuCEa, se informa a los empleados de las medidas de seguridad e higiene implantadas; así como las pautas organizativas y del uso del comedor en el Banco.



Adicionalmente, Banco Cooperativo tiene definido y desplegado un **Programa de Salud laboral** que fomenta el bienestar y prevención de riesgos. Dentro de las iniciativas desarrolladas por Banco Cooperativo para fomentar el bienestar de sus personas, se encuentran:

- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Vacunación voluntaria contra la gripe.
- Formación presencial en uso de desfibriladores a 8 personas de la plantilla.

Banco Cooperativo
está comprometido con la seguridad
y la salud en el trabajo,
cumpliendo con la normativa
en prevención de riesgos laborales

Diálogo Social

Las relaciones laborales entre los trabajadores y Banco Cooperativo están reguladas por el **Convenio Colectivo de Banca**, mejorando de manera voluntaria la Entidad alguna de las condiciones recogidas en el mismo, en función de la responsabilidad del puesto.

Banco Cooperativo tiene habilitados foros de interacción (información, consulta, participación y negociación) entre empresa y representantes legales de los trabajadores, existiendo representantes en comisiones y reuniones que abordan temas específicos como la seguridad y salud, la igualdad, la formación u otros asuntos propios de esas relaciones laborales. Los principales temas tratados durante el 2022 con el Comité de Empresa fueron el trabajo en remoto y el proceso de fichaje de la jornada laboral.

Seguros RGA

Seguros RGA es consciente de que las personas que lo conforman son un pilar fundamental para alcanzar su Misión. Por ello, fomenta la atracción y retención del mejor talento y desarrolla una relación comprometida con sus personas. Además, para incrementar el compromiso de los profesionales y crear un mundo más sostenible, la Aseguradora dispone de un Plan de Voluntariado Corporativo en el que se realizan acciones y actividades para el desarrollo medio ambiental (ver 8. Gestión del medio ambiente) y social (ver 9. Relación con la sociedad).

Selección y contratación

Seguros RGA tiene definida una **Política de Selección y contratación** que asegura que las personas que prestan servicios en la Compañía cumplan los criterios de aptitud y honorabilidad de conformidad con la normativa de la Compañía como entidad aseguradora, respecto a sus funciones clave.

La política establece los criterios de evaluación que se aplican en los procesos de selección y contratación. Dichos criterios son el referente para valorar si el candidato reúne tanto los requerimientos de aptitud y honorabilidad, como los valores de la compañía, de conformidad con el alcance exigido a la Compañía por la normativa vigente en cada momento, y concretamente para la contratación de su personal.

A los candidatos que participen en el “diseño, elaboración y distribución de productos de seguro”, se exige adicionalmente, que las candidaturas reúnan la cualificación, los conocimientos y la experiencia necesarios para entender adecuadamente los productos de seguro vendidos y los intereses, los objetivos y las características de los clientes propios del mercado.

Los procesos de selección internos y externos, se rigen por el principio de no discriminación y el de igualdad de oportunidades en los procesos independientemente del sexo, raza, religión, edad, origen, estado civil, etc. del candidato.

Evaluación y Desarrollo

El **Sistema de evaluación y desarrollo** de Seguros RGA evalúa los objetivos alcanzados en diferentes niveles y cómo se han alcanzado dicho objetivo, es decir, el sistema, evalúa las competencias del puesto, tanto las corporativas que son aplicables a todos los empleados como aquellas funcionales que son aplicables a áreas o niveles de responsabilidad. Las competencias establecidas para cada puesto impactan en la retribución fija y los objetivos obtenidos impactan en la retribución variable.

El proceso de evaluación del desempeño en Seguros RGA tiene 3 objetivos prioritarios:

1. Establecer un diálogo con los colaboradores.
2. Alinear los comportamientos de todas las personas.
3. Mejora y establecimiento de acciones de desarrollo.

El proceso se despliega a través de las siguientes fases:



Fases del proceso de Evaluación y Desarrollo



Formación

El objetivo de la **Política de Formación** de Seguros RGA es establecer los criterios y condiciones para regular la Formación de todos sus empleados, favoreciendo su capacitación y desarrollo profesional. En este sentido, la formación desarrollada por los empleados está previamente establecida en su Plan de anual de Desarrollo. Dicho Plan incluye, cursos organizados por proveedores externos, cursos gratuitos gestionados por UNESPA u otras entidades, acciones formativas organizadas por el Banco Cooperativo a través de la plataforma AURA y cursos internos “e-learning” través de la plataforma propia EDUCATIVA.

Adicionalmente, las personas de Seguros RGA, pueden solicitar la realización de acciones formativas fuera del Plan de Desarrollo, en aquellas materias que vinculadas con su puesto de trabajo sean novedosas o de carácter normativo previa autorización por su responsable y gestión por parte de RR.HH.

El Plan de Formación anual de Seguros RGA toma como base el Modelo de Aprendizaje 70:20:10, es decir, que el 70% del aprendizaje se obtiene a través de la experiencia en el puesto del trabajo, el 20% proviene de la interacción social y el 10% restante corresponde a la formación reglada. Dicho Plan se define en función a lo señalado por el responsable directo al momento de valorar las competencias de cada empleado, identificando en el Plan de Desarrollo Personal las áreas de mejora que se pueden trabajar a través de acciones de desarrollo. Por lo que, se considera que el proceso permite la actuación directa del responsable y el colaborador en conjunto. Al finalizar el proceso de evaluación del desempeño, Gestión de Personas analiza los resultados de las calificaciones de cada competencia para plantear líneas de acción, a través de cursos formativos globales para toda la compañía, de acuerdo con cada nivel a fin de trabajar en aquellas competencias con menor valoración, junto con las necesidades de la organización y los modelos de negocio.

Así mismo, si en la entrevista de evaluación cualquier responsable detecta alguna carencia de conocimientos técnicos en personas de su equipo de colaboradores, se lo hace saber al Departamento de Gestión de Personas y se priorizan las necesidades para poner en marcha formación en conocimientos técnicos.

A su vez, y para definir el plan de formación, se tiene en cuenta todos los contenidos y cursos que son preceptivos y obligatorios para una empresa del sector asegurador.

En el año 2022, las formaciones disponibles para las personas de Seguros RGA se pueden englobar en las siguientes categorías:

- Formación obligatoria en Seguros (Revisión del EIPD 2022 y Plan de Contingencia).

- Formación Técnica Especializada (Discovery, Novedades normativas en ciberseguridad en el sector asegurador, etc.).
- Formación en herramientas digitales (Píldoras Office 365, Concienciación de la Ciberseguridad, etc.).
- Soft – Skills (Despliegue Modelo Insights, Adoptar una actitud asertiva, Liderando el cambio, etc.)
- Programa de Diversidad e Igualdad (Entender la Corresponsabilidad, Diversidad e inclusión, etc.).
- Talleres Empresa Saludable (Inteligencia emocional, Resolución de conflictos, etc.).

Además, se impulsan los webinars realizados por el ICEA (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones), así como otros que puedan ser de interés para alguna de las Áreas de la Entidad. Por último, en el caso de que alguna persona cambie de departamento, recibe formación específica de su nuevo puesto.

Seguros RGA dispone de un itinerario formativo para las nuevas incorporaciones, denominado **Plan Acogida** con contenidos como prevención de blanqueo de capitales, ciberseguridad, protección de datos, prevención de riesgos laborales, así como la formación específica del puesto que van a desempeñar.



El objetivo de la Política de Formación de Seguros RGA es establecer los criterios y condiciones para regular la Formación de todos sus empleados, favoreciendo su capacitación y desarrollo profesional



Retribución y beneficios sociales

La **política retributiva** de Seguros RGA proporciona un marco conceptual común en la cual se determinan los conceptos generales retributivos y beneficios de RGA que configuran la estructura salarial. La estructura viene condicionada por las previsiones del Convenio Colectivo de Seguros, sin perjuicio de las concesiones, mejoras y planes que se establezcan por parte de la Compañía. Son competencia y responsabilidad del Área de Gestión de Personas. Esta Política está alineada con la estructura organizativa basada en la equidad interna y la competitividad externa, estableciendo un mapa de carreras.

Los principios en los que se basa la Política Retributiva de RGA son:

- **Competitividad.** La retribución debe ser competitiva en el mercado. En el marco de la política se establecerán las comparaciones oportunas con otras compañías de sector mediante técnicas de benchmarking.
- **Equidad interna.** La retribución debe ser equitativa en función del contenido, los niveles de responsabilidad y la contribución al resultado de los puestos de trabajo de la entidad.
- **Incentivación.** La retribución debe estar alineada con el desempeño del puesto de trabajo y el potencial de los empleados.
- **Alineada con el control de los riesgos.** La política retributiva fomentará una gestión de riesgos adecuada y eficaz y no alentará un nivel de asunción de riesgos por encima de los límites de tolerancia de la Compañía.
- **Prudencia.** Igualmente incentivará una gestión prudente, así como el cumplimiento normativo y el trato justo al empleado.
- **Transparencia.** El sistema de gobierno corporativo aplicado a la retribución será claro,

transparente y eficaz. Los empleados deben conocer los factores que influyen en la medición de su rendimiento y la determinación de su retribución.

- **Globalidad.** La política se aplicará al conjunto de la empresa y contendrá mecanismos específicos que tengan en cuenta las tareas y el desempeño del órgano de administración, dirección y supervisión, así como de las funciones clave que incidan en el perfil de riesgo de la empresa.

Los componentes de la estructura salarial de Seguros RGA son:

- **Salario fijo:** fijado en base a lo que determine el Convenio Colectivo General de Seguros para cada uno de los Grupos profesionales.
- **Conceptos variables:** determinados por el tipo de puesto que se ocupe en la organización en función del cumplimiento de los requisitos y condiciones para su devengo.
- **Beneficios sociales:** Seguros RGA pone a disposición de todos sus empleados una serie de beneficios sociales previstos en el Convenio Colectivo y concedidos voluntariamente por la empresa. Determinados beneficios sociales pueden estar establecidos con carácter general para todas las personas de la organización, sin perjuicio de determinados conceptos que se asignarán por grupos profesionales y por años de permanencia en la empresa. Dichos beneficios pueden ser considerados, parcial o totalmente, como retribución en especie teniendo en cuenta lo establecido en la normativa en vigor.

A continuación, se enumeran algunos ejemplos de beneficios sociales que la Entidad pone a disposición de sus empleados:

- Ayudas para desayuno o comidas. Seguros RGA entrega / abona una cantidad determinada destinada a ser utilizada en desayunos o

comidas. En el año 2022 se ha incrementado su importe para ajustarse a la inflación.

- Bonificaciones en Seguros RGA. Porcentaje de descuento en las pólizas de seguros contratados en las que los/as empleados/as figuren como tomador y asegurado.
- Préstamos y anticipos con condiciones especiales.
- Seguro de salud y Seguro de vida.
- Plan de Pensiones de Empleo.
- Ayuda de 20€ para toda la plantilla para la conexión por Internet para facilitar el trabajo en remoto.
- Reconocimientos médicos completos.



- **Retribución flexible:** La Compañía dispone de un modelo de retribución flexible donde los propios empleados pueden novar su estructura retributiva y configurarse personalmente algún tipo de beneficio del catálogo que pone a su disposición la Compañía en los términos previstos en dicho plan en cada momento. La Compañía puede realizar cuantos cambios sean necesarios para perseguir la equidad interna, la productividad y la competitividad.

En el año 2022, se ha revisado y actualizado la estructura salarial adaptándola a las necesidades de negocio actuales y a las nuevas exigencias normativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, se ha actualizado la estructura de bandas salariales, se ha realizado una auditoría salarial, se ha elaborado el registro retributivo y se ha adaptado el sistema de valoración de puestos a la normativa de igualdad.

Adicionalmente, se han realizado diversos estudios y encuestas salariales. Por un lado, se ha realizado una encuesta salarial y de beneficios sociales sectorial, midiendo la equidad retributiva tanto interna como externamente, para lo que se contó con la ayuda de expertos en la materia como People Matters. Por otro lado, y como viene siendo habitual para los puestos más críticos de la organización, se realizó la encuesta sectorial de Seguros con la consultora WTW.



Organización del trabajo

Seguros RGA aboga por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre sus empleados. La Entidad ha puesto en marcha medidas en conciliación, objetivos y planes de acción, con el fin de entrar en un ciclo de mejora continua en su gestión de la conciliación.

Desde 2016, Seguros RGA tiene el **certificado de Empresa Familiarmente Responsable** otorgada por la Fundación Másfamilia, que acredita que la Aseguradora cumple con la norma efr 1000-1 "Modelo para la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para grandes y medianas entidades".

El proceso de renovación de la certificación implica de la realización de auditorías anuales, tanto externas como internas, además de la evaluación, actualización y medición de las medidas implantadas durante los últimos años. Así como encuestas y entrevistas a los empleados.

En el año 2022, la Entidad amplió su compromiso con la conciliación familiar alcanzando por primera vez el nivel B, reconociendo a Seguros RGA como una empresa proactiva en el ámbito de la conciliación. Para su consecución, se han medido una serie de indicadores obligatorios, así como otros voluntarios propios, con valores de referencia objetivos y autoexigentes. También se ha tenido en cuenta todas las medidas en materia de conciliación y compromiso con sus personas desplegadas por la Entidad.

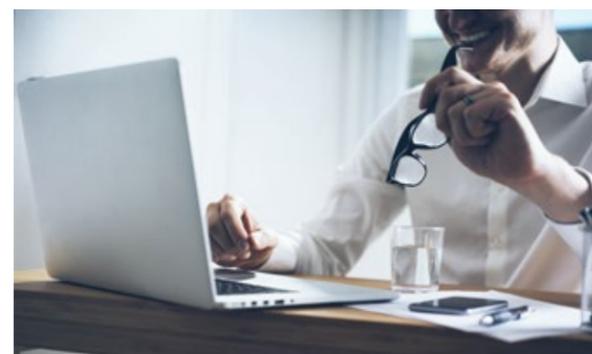
Seguros RGA impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso de sus personas una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

En esta línea, en el año 2022, se ha definido la **Política interna del derecho a la desconexión digital**, en la cual se recogen diferentes medidas para respetar el derecho de las personas trabajadoras que componen su plantilla a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, limitando el uso de las tecnologías de la comunicación. Esta política interna contempla acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

El derecho a la desconexión se suma a las medidas de conciliación a través de las cuales se ofrece a la plantilla la posibilidad de flexibilizar su jornada laboral con la finalidad de dar respuesta a las distintas situaciones personales, haciendo compatible la conciliación y corresponsabilidad con la naturaleza y realidad de las actividades de la empresa.

Adicionalmente, en diciembre de 2022, se ha definido e implementado la **política de trabajo en remoto**, que configura las condiciones y características de un sistema de trabajo "híbrido" (presencial y en remoto). Este modelo híbrido, acordado con la Representación Legal de los Trabajadores, pretende ser una herramienta de flexibilidad para la conciliación familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras, sin perjuicio de que la forma de trabajo principal y prioritaria es la presencial en los centros de trabajo de la Entidad. En dicho modelo, se combina el modelo de trabajo presencial con el de trabajo en remoto, debiendo prestarse servicios presencialmente en un porcentaje superior al 70%.

Seguros RGA aboga por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre sus empleados



Con estas medidas, Seguros RGA asume el compromiso de impulsar una cultura adecuada y fomentar el uso razonable de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital y promoviendo un ambiente de trabajo adecuado, cumpliendo con las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Diálogo con las personas

Para Seguros RGA, mantener un diálogo continuo con sus personas es clave para la motivación y retención del talento. Por este motivo, en el año 2022 se ha definido y estructurado el **Plan de Comunicaciones Internas** como herramienta comunicativa entre Gestión de Personas y empleados de Seguros RGA. En dicho Plan, se han dividido las comunicaciones en 4 grandes bloques:

- **Mensajes corporativos.** Comunicaciones que se envían desde las Dirección de Gestión de Personas (gestión laboral, mensajes de la Dirección, actualizaciones de Políticas, etc.).
- **Procesos claves de Recursos Humanos.** Comunicaciones de los procesos o proyectos de impacto en el clima organizacional (gestión de Desempeño, Plan de Igualdad, formación, encuestas de Compromiso. píldoras Empresa Saludable, etc.).
- **Liderazgo.** Mensajes para los Directores y/o mandos intermedios sobre procesos transversales que impactan en el liderazgo (People Plan, Gestión del Desempeño, etc.).

- **Mensajes informativos.** Mensajes sobre actividades o aniversarios (evento Navidad, cumpleaños, aniversarios de antigüedad, promociones, informaciones varias, etc.).

Respecto a los canales de diálogo desplegados en la organización, las reuniones internas que se realizan ya sean individuales, de equipo o de área, se consideran un canal prioritario. Se trata de espacios donde se mantiene un diálogo abierto y constructivo entre las personas sobre diferentes temáticas. Seguros RGA tiene implantado sistema de gestión de seguimiento de la sistemática de reuniones llevadas a cabo cada área.

Con periodicidad bienal, Seguros RGA realiza a sus profesionales la **Encuesta de Compromiso**. Dicha encuesta permite evaluar el compromiso afectivo de los profesionales, sus antecedentes y sus consecuentes. Tras el análisis de las principales conclusiones, cada Área define su plan de acción para trabajar en las debilidades detectadas. Los planes están basados en 4 "Bloques Constructores de Compromiso"; Empresa, Manager, Equipo y Tarea. En el año 2022 se han realizado las acciones contempladas en los planes y en el año 2023 se volverá a lanzar el cuestionario.

Seguros RGA ha participado, junto a 49 empresas más de 12 sectores diferentes, en el 2º Barómetro de Experiencia de Empleado en España impulsado por HR Center de IE University y enEvolución. El barómetro aporta datos a nivel organizacional y comparativos con el sector de Seguros, Banca y Finanzas y permite a Seguros RGA entender, organizar y trabajar en las situaciones, fases e interacciones que son importantes para sus empleados.



Diversidad e inclusión

La aspiración de Seguros RGA es llevar su compromiso más allá de la igualdad de género y la legislación vigente, buscando construir una cultura inclusiva en la que la diversidad sea un valor y una forma de vivir y de trabajar. Por ello, la Aseguradora cuenta con una plantilla diversa, tiene en marcha políticas de gestión de personal inclusivas y dispone de mecanismos para medir los avances en la materia.

El actual **Plan de Igualdad** de Seguros RGA entró en vigor en enero de 2021, quedando registrado en la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, y tiene vigencia hasta diciembre de 2024. Para su elaboración, se realizó un diagnóstico de igualdad en los diferentes ámbitos objeto del análisis (selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, etc.) y se presentó a la Comisión Negociadora de Igualdad en el mes de octubre de 2020. La Comisión de Igualdad es la encargada de velar por el despliegue y el cumplimiento del Plan.

Adicionalmente, el Código de Conducta contiene un apartado expreso Igualdad de Oportunidades y no discriminación, así como en materia de acoso y conciliación de la vida laboral y la vida familiar, afianzando de tal forma el compromiso de la Compañía por garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales, manifestando no tolerar ningún tipo ilegal de discriminación o acoso. En la actualidad, de manera conjunta con la representación legal de los trabajadores, se están actualizando los protocolos de prevención del acoso.

Seguros RGA es consciente de la importancia de sensibilizar a sus personas sobre la igualdad y la diversidad, por ello durante 2022 ha desarrollado diferentes cursos y formaciones. De manera conjunta con People Matters, la Entidad ha desarrollado el **proyecto Educando en Diversidad**,

en el cual ha diseñado una plataforma en la que se disponen todos los contenidos referentes a los temas de diversidad, equidad e igualdad. Dicha plataforma permite interactuar a los participantes a través de foros, likes y asesorías del tutor. Adicionalmente, en la plataforma de **Gamelearn** se han asignado 2 contenidos sobre Diversidad. Entre otras formaciones, los mandos intermedios recibieron formación en Diversidad e Igualdad y se realizó una charla sobre corresponsabilidad para toda la plantilla. En total, Seguros RGA ha puesto a disposición de su plantilla más 1.180 horas de formación en temas de Diversidad.

El compromiso de Seguros RGA con la diversidad, ha convertido a la Entidad en finalista de los VIII **Premios Fundación Diversidad** en la categoría de PYME, en los cuales se reconoce la apuesta real y efectiva por la diversidad e innovación de las organizaciones, por el proyecto Educando en Diversidad.



Por otro lado, se ha renovado el compromiso la Carta de Diversidad para el periodo 2022-2024, que avala que la Entidad respeta la normativa vigente en materia de igualdad

de oportunidades y no discriminación asumiendo los 10 principios europeos.

Como se ha mencionado en el apartado *Retribución y beneficios sociales*, la Entidad ha realizado una auditoría de equidad salarial de género. Una vez analizados los resultados se ha definido un plan de acción para promover una estructura salarial competitiva y sin discriminación.

Seguros RGA cumple con la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores con discapacidad, por lo que no está obligada a realizar medidas

compensatorias. De todas maneras, alineado con su compromiso por la justicia social y la igualdad de oportunidades, la Entidad trabaja con diversos Centros de Empleo Especial.

La aspiración de Seguros RGA es llevar su compromiso más allá de la igualdad de género y la legislación vigente, buscando construir una cultura inclusiva en la que la diversidad sea un valor y una forma de vivir y de trabajar

Seguridad y Salud Laboral

Seguros RGA adopta las medidas necesarias para cuidar la seguridad y salud de todos sus empleados. En esta línea, tiene externalizado el Servicio de Prevención Ajeno, que garantiza una adecuada protección en seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras de Seguros RGA y que cumple con la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Entre las actividades desarrolladas en este ámbito, se encuentran:

- Evaluación/revaluación de Riesgos Laborales objeto identificar y valorar los riesgos o deficiencias en materia de seguridad y salud existentes en la empresa
- Planificación de las actuaciones preventivas, determinación de las prioridades y evaluación de su eficacia.
- Vigilancia periódica del estado de salud de los profesionales.
- Adaptación de los puestos de trabajo.
- La información y formación de los profesionales.

En febrero de 2022, el servicio de prevención ajeno realizó la visita técnica anual a las instalaciones para el seguimiento y control de las condiciones de trabajo, referidas a las especialidades Técnicas de Seguridad Laboral, Higiene Industrial, Medicina del trabajo y Ergonomía y Psicosociología.

El **Comité de Riesgos Laborales** de Seguros RGA, participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos y promueve iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a Seguros RGA, la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Durante el año 2022, Seguros RGA ha seguido realizando vigilancia del COVID-19 para velar por la seguridad de sus empleados adaptándose a la situación y recomendaciones de cada momento.

Seguros RGA dispone del **Programa de Empresa Saludable** a través del cual desarrolla diferentes iniciativas para fomentar la salud y el bienestar.

En septiembre de 2022, se lanzaron **“los viernes saludables para currarnos en Salud”**, en los cuales se han desarrollado diferentes talleres online para fomentar el bienestar, tanto mental como físico, de las personas de la plantilla. Los talleres impartidos en 2022 han sido:

- Gestión del estrés.
- Inteligencia emocional.
- Resolución de conflictos.
- Introducción al mindfulness.
- Técnicas para ser feliz.
- Ejercicios de respiración.
- Pilates.
- Relajación en la oficina.



Dentro del Programa de Empresa Saludable se pone a disposición de los empleados otros servicios y se realizan otras acciones, como:

- Programa eHealth Challenge.
- Médico de empresa.
- Vacunación voluntaria contra la gripe.
- Reconocimiento médico ampliado.
- Máquinas de vending "saludables".
- Vacunación Gripe.

Diálogo Social

Las relaciones laborales entre los trabajadores y Seguros RGA están reguladas por el **Convenio colectivo** general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social, mejorando de manera voluntaria la Entidad alguna de las condiciones recogidas en el mismo. El Convenio colectivo en vigor tiene vigencia hasta 2024.

Seguros RGA tiene habilitados foros de interacción (información, consulta, participación y negociación) entre empresa y representantes legales de los trabajadores, existiendo representantes en comisiones y reuniones que abordan temas específicos como la seguridad y salud, la igualdad, la formación u otros asuntos propios de esas relaciones laborales.

Los principales temas tratados durante el 2022 con el Comité de Empresa han estado relacionados con el acuerdo del trabajo híbrido, el protocolo de desconexión digital y la subida el importe de la tarjeta desayuno para ajustarse a la inflación, entre otras.

Seguros RGA dispone del Programa de Empresa Saludable a través del cual desarrolla diferentes iniciativas para fomentar la salud y el bienestar



Principales magnitudes Personas

Empleo

Distribución plantilla	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Total	491	508	519
Por género			
Hombres	235	245	252
Mujeres	256	263	267
Por edad			
30 años o menos	19	28	25
Entre 30 y 50 años	341	320	323
50 años o más	131	160	171
Por categoría profesional			
Directores/as	26	24	23
Mandos intermedios	82	89	92
Técnicos/as	383	395	404

Plantilla por categoría profesional y género	Grucajrural Inversiones					
	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directores/as	4,5%	0,8%	3,9%	0,8%	3,7%	0,8%
Mandos intermedios	8,8%	7,9%	9,4%	8,1%	9,8%	7,9%
Técnicos/as	34,6%	43,4%	34,8%	42,9%	35,1%	42,8%
Total	47,9%	52,1%	48,2%	51,8%	48,6%	51,4%

Plantilla por categoría profesional y edad	Grucajrural Inversiones								
	2020			2021			2022		
	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años
Directores/as	0,0%	1,2%	4,1%	0,0%	0,6%	4,1%	0,0%	0,6%	3,9%
Mandos	0,0%	11,2%	5,5%	0,2%	9,4%	7,9%	0,4%	8,7%	8,7%

Plantilla por categoría profesional y edad	Grucajrural Inversiones								
	2020			2021			2022		
	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años
Directores/as	0,0%	1,2%	4,1%	0,0%	0,6%	4,1%	0,0%	0,6%	3,9%
Mandos intermedios	0,0%	11,2%	5,5%	0,2%	9,4%	7,9%	0,4%	8,7%	8,7%
Técnicos/as	3,9%	57,0%	17,1%	5,3%	53,0%	19,5%	4,4%	53,0%	20,4%
Total	3,9%	69,4%	26,7%	5,5%	63,0%	31,5%	4,8%	62,3%	33,0%

Plantilla por modalidad de contrato y género	Grucajrural Inversiones					
	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinido	47,9%	51,9%	48,0%	51,8%	48,6%	51,4%
Temporal	0,0%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plantilla por modalidades de contrato y edad	Grucajrural Inversiones								
	2020			2021			2022		
	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años
Indefinido	3,7%	69,5%	26,7%	5,5%	63,0%	31,5%	4,8%	62,2%	32,9%
Temporal	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	3,9%	69,5%	26,7%	5,7%	63,0%	31,5%	4,8%	62,2%	32,9%

Plantilla por categoría laboral y tipo de contrato	Grucajrural Inversiones								
	2020			2021			2022		
	Indef.	Temp.	Parc.	Indef.	Temp.	Parc.	Indef.	Temp.	Parc.
Directores/as	5,3%	0,0%	0,0%	4,7%	0,0%	0,0%	4,4%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios	16,7%	0,0%	0,0%	17,5%	0,0%	0,0%	17,7%	0,0%	0,0%
Técnicos/as	77,8%	0,2%	0,0%	77,6%	0,2%	0,0%	77,8%	0,0%	0,0%
Total	99,8%	0,2%	0,0%	99,8%	0,2%	0,0%	100 %	0,0%	0,0%

Indef.: Indefinido Temp.: Temporal Parc.: Tiempo parcial



Plantilla por categoría laboral y tipo de jornada	Grucajral Inversiones					
	2020		2021		2022	
	Jornada completa	Jornada reducida	Jornada completa	Jornada reducida	Jornada completa	Jornada reducida
Directores/as	5,3%	0,0%	4,7%	0,0%	4,4%	0,0%
Mandos intermedios	15,9%	0,8%	16,7%	0,8%	17,0%	0,8%
Técnicos/as	68,4%	9,6%	68,3%	9,4%	69,7%	8,1%
Total	89,6%	10,4%	89,8%	10,2%	91,1%	8,9%

Nuevas contrataciones de empleados	Grucajral Inversiones		
	2020	2021	2022
Total	25	39	34
Por género			
Hombres	16	21	19
Mujeres	9	18	15
Por edad			
30 años o menos	6	15	11
Entre 30 y 50 años	17	21	23
50 años o más	2	3	0

Bajas voluntarias	Grucajral Inversiones		
	2020	2021	2022
Total	12	17	18
Por género			
Hombres	6	8	8
Mujeres	6	8	10
Por edad			
30 años o menos	3	2	5
Entre 30 y 50 años	7	9	12
50 años o más	2	5	1
Por categoría laboral			
Directores/as	0	1	0
Mandos intermedios	3	3	0
Técnicos/as	9	12	18

Bajas involuntarias (despidos)	Grucajral Inversiones		
	2020	2021	2022
Total	10	4	1
Por género			
Hombres	8	1	1
Mujeres	2	3	0
Por edad			
30 años o menos	2	0	0
Entre 30 y 50 años	7	4	0
50 años o más	1	0	1
Por categoría laboral			
Directores/as	0	1	1
Mandos intermedios	2	0	0
Técnicos/as	8	3	0

Bajas por otras causas (no renovaciones, excedencias, incapacidad o jubilación)	Grucajral Inversiones		
	2020	2021	2022
Total	2	1	5
Por género			
Hombres	1	1	3
Mujeres	1	0	2
Por edad			
30 años o menos	1	0	0
Entre 30 y 50 años	1	1	4
50 años o más	0	0	1
Por categoría laboral			
Directores/as	0	0	0
Mandos intermedios	1	0	0
Técnicos/as	1	1	4

Empleados con discapacidad	Grucajral Inversiones		
	2020	2021	2022
Hombres	6	7	7
Mujeres	3	2	2
Total	9	9	9



Remuneraciones

Remuneraciones medias	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Total	53.873,7 €	54.389,5 €	55.606,5 €
Por género			
Hombres	63.658,5 €	63.983,6 €	65.024,2 €
Mujeres	44.891,6 €	45.451,9 €	46.717,8 €
Por edad			
30 años o menos	30.026,2 €	28.334,4 €	36.992,2 €
Entre 30 y 50 años	47.418,4 €	46.479,3 €	47.815,4 €
50 años o más	73.474,8 €	72.359,1 €	73.044,6 €
Por categoría laboral			
Directores/as	168.631,2 €	177.015,0 €	185.981,0 €
Mandos intermedios	75.529,1 €	76.572,2 €	79.807,9 €
Técnicos/as	41.231,5 €	41.940,9 €	42.673,2 €

Organización del trabajo

Horas trabajadas	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Hombres	383.637	399.577	410.340
Mujeres	403.956	435.173	429.858
Total	787.593	834.750	840.198

Horas absentismo	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Hombres	7.815	13.305	12.332
Mujeres	8.266	10.590	13.901
Total	16.081	23.896	26.233

Tasa de absentismo laboral	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Hombres	2,0%	3,3%	3,0%
Mujeres	2,0%	2,4%	3,2%
Total	2,0%	2,9%	3,1%

Permiso parental	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Empleados que han tenido derecho a permiso parental			
Hombres	8	15	11
Mujeres	14	7	7
Total	22	22	18
Empleados que se han acogido al permiso paternal			
Hombres	8	15	11
Mujeres	14	7	7
Total	22	22	18
Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental			
Hombres	8	15	9
Mujeres	14	7	7
Total	22	22	16



Salud y Seguridad

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

Tasas de frecuencia de accidentes laborales ¹	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,0	0,0	0,0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0,0	0,0	0,0
Tasa de lesiones por accidente laboral leve	0,3	0,0	0,2

¹ Accidentes laborales/Horas trabajadas* 200.000 horas

Índice de gravedad de accidentes laborales ¹	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
	0,0	0,0	0,0

¹ Jornadas perdidas/Horas trabajadas*1.000 horas

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

Relaciones sociales

% empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Hombres	99,6%	99,6%	57,5%
Mujeres	100,0%	100,0%	52,8%

Accidentes laborales por género	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
	27,0	39,7	34,8
Por género			
Hombres	25,9	35,3	33,9
Mujeres	28,0	43,9	35,6
Por categoría laboral			
Directores/as	58,0	39,2	27,7
Mandos intermedios	37,0	43,6	35,5
Técnicos/as	22,7	38,9	35,0

**Formación**

Nº horas formación	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Total	13.250	20.176	18.051
Por género			
Hombres	6.077	8.639	8.537
Mujeres	7.173	11.537	9.515
Por categoría laboral			
Directores/as	1.509	942	636
Mandos intermedios	3.035	3.880	3.266
Técnicos/as	8.706	15.353	14.149

Media horas de formación al año por empleado	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Total	27,0	39,7	34,8
Por género			
Hombres	25,9	35,3	33,9
Mujeres	28,0	43,9	35,6
Por categoría laboral			
Directores/as	58,0	39,2	27,7
Mandos intermedios	37,0	43,6	35,5
Técnicos/as	22,7	38,9	35,0

% de la plantilla con evaluación de desempeño	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Por género			
Hombres	100,0%	100,0%	100,4%
Mujeres	100,0%	100,0%	99,6%
Por categoría laboral			
Directores/as	100,0%	100,0%	100,0%
Mandos intermedios	100,0%	100,0%	97,8%
Técnicos/as	100,0%	100,0%	100,5%

Igualdad

Casos de discriminación	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
	0	0	0

Brecha salarial	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
	28,0%	27,6%	28,2%



GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES

6.0

Relación con los clientes

Grucajrural

Grucajrural y sus entidades dependientes, Banco Cooperativo y Seguros RGA, consideran de vital importancia tener una clara orientación y un trato sobresaliente hacia sus clientes.

Por ello, ambas entidades disponen de diferentes canales de diálogo y escucha con clientes, que les permiten ofrecer los productos y servicios más adecuados a sus necesidades y expectativas. Banco Cooperativo y Seguros RGA establecen los mecanismos necesarios para garantizar la transparencia de la información y la protección de datos del cliente.

Los particulares pueden ejercer

el derecho a la protección

de sus derechos e intereses,

acudiendo al correspondiente

Comisionado para la Defensa del Cliente

de Servicios Bancarios

Banco Cooperativo

Banco Cooperativo, desde sus orígenes, es una entidad financiera con vocación de servicio que tiene como principal objetivo desarrollar y potenciar el negocio de las Cajas Rurales del Grupo Caja Rural y del propio Banco.

Para ello, se impulsan estrategias, acciones y procesos que mejoren la actividad y la eficiencia comercial que buscan alcanzar la Excelencia en el servicio. Toda la operativa desarrollada por la Entidad se ajusta a las normas sobre Transparencia de las Operaciones Bancarias y protección a la clientela, recogidas en normativa legal vigente.

Con el objetivo de trasladar este valor a su actividad financiera, Banco Cooperativo ha procedido a la elaboración de modelos de protocolos de actuación, de políticas y procedimientos, documentos contractuales, en materia de transparencia y de buenas prácticas y conducta con la clientela, que la normativa e inspecciones de los supervisores (Banco de España y CNMV) está requiriendo.



En este sentido, Banco Cooperativo tiene definidas **fichas de productos** para su entrega al cliente, en las que se detallan todas las características de los mismos. Estas fichas son presentadas a **Autocontrol** para obtener el Copy Advice positivo para asegurar el cumplimiento normativo y evitar incurrir en posibles infracciones y riesgos reputacionales.

Extracto de Ficha de Producto



La Entidad tiene habilitados diferentes canales para el diálogo que le permiten escuchar las necesidades y expectativas de sus clientes:

- **Servicio de Atención al cliente.** En cumplimiento de lo dispuesto por la normativa vigente, para atender las quejas y reclamaciones que presenten los clientes del Banco en relación con los intereses y derechos que legalmente tienen reconocidos, en julio de 2004 el Consejo de Administración creó el Departamento de Atención y Defensa del Cliente, aprobando el Reglamento de Funcionamiento Interno del Servicio de Atención al Cliente y nombrando a su responsable.

El responsable del Servicio de Atención al Cliente, al margen de ser una persona de reconocida honorabilidad y contar con la experiencia profesional adecuada para ejercer tales funciones, opera de forma independiente del resto de departamentos del Banco para que de esta forma haya total certeza de que sus decisiones son tomadas de manera autónoma y evitar así que se produzcan conflictos de intereses en la toma de las mismas y las decisiones que de él emanen estarán exclusivamente basadas en el cumplimiento de la normativa de transparencia y protección de la clientela y de las buenas prácticas y usos financieros.

Adicionalmente, los particulares pueden ejercer el derecho a la protección de sus derechos e intereses, acudiendo al correspondiente **Comisionado para la Defensa del Cliente de Servicios Bancarios**.

Dentro de las funciones del Servicio de Atención al Cliente no sólo está la de resolver las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes, sino que además ha de presentar ante la Dirección del Banco los informes, recomendaciones y propuestas que, a su juicio, puedan suponer un fortalecimiento de las buenas relaciones y de la mutua confianza que debe existir entre el éste y sus clientes. En definitiva, es el encargado de promover el ejercicio de la actividad financiera con total respeto a la normativa sobre transparencia de las operaciones bancarias y protección de la clientela.

Las anteriores normas de funcionamiento, así como las funciones del Servicio o la forma, requisitos y plazos para presentar las quejas y el modo de sustanciar las mismas, están contenidas en el **Reglamento de Funcionamiento Interno de este Servicio de Atención al Cliente** disponible en la página web.

En el año 2022, Banco Cooperativo Español ha recibido 19 quejas y reclamaciones, de las cuales 16 fueron resueltas en el mismo ejercicio 2022 y 3 rechazadas.

- **Canales de comunicación.** La Entidad tiene habilitados diferentes canales, para que sus clientes puedan transmitir cualquier duda o consulta.



Llámanos



Ayuda y dudas frecuentes



Localiza tu oficina más cercana

- **Encuestas de calidad.** Encuestas de satisfacción de clientes derivadas de la contratación de algún producto en los diferentes canales, obteniendo un NPS del 74% en el Banco en 2021 y un 84% en 2022.

Adicionalmente, se realizan visitas de clientes misteriosos en nuestras oficinas de las que se obtiene información relevante de aspectos como: oportunidades de marketing, eficacia de los planes o programas de formación del personal cumplimiento de la normativa interna de la empresa, etc.

Por otro lado, con respecto a los servicios proporcionados a las Cajas Rurales, los principales mecanismos de diálogo desplegados son:

- **Grupos de trabajo** sobre las diferentes temáticas.
- **Encuesta de calidad interna.** Con periodicidad anual, las Cajas Rurales evalúan su satisfacción con respecto a los servicios prestados por el Banco.
- **SIGPE (gestión de incidencias, peticiones y asuntos).** Se trata de un canal de comunicación a través del cual las cajas comunican incidencias al Banco.
- **Acuerdos de niveles de servicio (SLA's).**

La protección de los datos de clientes es un asunto de especial relevancia para el Banco por la actividad desarrollada. En este sentido, y con el objetivo de adaptarse con rapidez a los nuevos requerimientos y exigencias, Banco Cooperativo lidera el **proyecto de Cumplimiento 360°** con el Grupo Caja Rural en el que, entre otros temas, se analiza y definen proyectos, actividades y tareas para la supervisión de la Protección de Datos de Carácter Personal.

En esta línea, Banco Cooperativo, tiene definidas dos Políticas en el ámbito de la Protección de Datos de Carácter Personal de los clientes donde se detallan la finalidad, tratamiento y uso de estos datos:

- **Política de Protección de Datos Clientes.**
- **Política de Protección de Datos Usuarios Web.**

Dichas políticas están disponibles para su consulta en la página web de la Entidad. En los años 2021 y 2022 no se han recibido reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente.

Gescooperativo SA SGIIC es la sociedad perteneciente al Grupo Caja Rural que se encarga de la gestión de las instituciones de inversión colectiva. Esta sociedad pone a disposición del Banco Cooperativo y de las Cajas Rurales una gama de fondos sostenibles adaptada por perfil del inversor. En la actualidad se dispone de seis fondos de inversión sostenibles, cinco de estos fondos promueven características medioambientales o sociales según el artículo 8 (Reglamento UE 2019/2088) y un fondo que tiene como objetivo inversiones sostenibles según el artículo 9 del mencionado Reglamento.

Merece la pena destacar Rural Impacto Global, por ser uno de los primeros fondos en España en cumplir el artículo 9, relacionadas con los Objetivos

de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Las inversiones sostenibles se realizan en empresas centradas en ofrecer soluciones a los principales retos en materia de sostenibilidad, ligados con la preservación del medioambiente. En la selección de inversiones se aplican además de criterios financieros, criterios extra-financieros ASG.

La protección de los datos de clientes es un asunto de especial relevancia para el Banco por la actividad desarrollada

Seguros RGA

Seguros RGA tiene una clara vocación por la calidad y la satisfacción de sus clientes. En 2020, el área Comercial lanzó **Plan Disfruta Seguro**, para dar impulso a la venta enfocada en el cliente y sus necesidades aseguradoras, alejándose de la comercialización centrada en campañas de producto. El objetivo es que el cliente considere a la Caja Rural como su proveedor preferente de seguros.

En el año 2022, se han identificado algunas mejoras con respecto a los servicios de valor que se ponen a disposición de los clientes y que se llevarán a cabo a lo largo del año 2023.



El Plan Disfruta Seguro fue reconocido en los **Platinum Contact Center Awards**, celebrados en julio de 2022 por Contact Center Hub, otorgando a Seguros RGA y a Emergia el premio en la categoría de Mejor Experiencia de Cliente en Seguros.

El lema *"Estamos contigo"* transmite el espíritu de Seguros RGA para estar cerca de las oficinas de las Cajas Rurales. Para ello, la compañía tiene implementada una estrategia de comunicación denominada #máscerca que pretende fortalecer aún más la relación entre Seguros RGA y la red de oficinas. Una cercanía que es de gran ayuda para alcanzar las metas comerciales y ofrecer un servicio de calidad a los clientes de las Cajas Rurales, ofreciendo las soluciones aseguradoras más innovadoras y siempre acordes a sus necesidades.

Toda la publicidad y las publicaciones comerciales de la Aseguradora son aprobadas por Autocontrol, organismo independiente de autorregulación de la industria publicitaria en España, por lo que las publicaciones de la Entidad cumplen con los principios y normas deontológicas que se recogen en los códigos de conducta publicitaria; así como en el sometimiento a un tercero independiente para la resolución de las eventuales reclamaciones que pudieran presentarse en caso de incumplimiento de estas normas.

En el año 2022, en el marco de la estrategia de sostenibilidad de la Entidad y adaptándose a las necesidades de sus clientes, se han eliminado los **Welcome Pack** en papel de los distintos productos y servicios. En la actualidad, los clientes tienen en formato digital los condicionados generales en la web y/o app de la Caja Rural dónde se haya contratado la póliza.

La **documentación de producto** que se entrega al cliente final, y que utilizan las oficinas en su día a día también está en un proceso de mejora continua para potenciar la transparencia con el cliente final. Coincidiendo con la digitalización de los condicionados, se está abordando un importante trabajo de actualización de sus contenidos para hacerlos más claros y entendibles. Ya se han actualizado los contratos de los seguros de Hogar, Vida Riesgo, Protección de Pagos, Accidentes, Comercio e Incapacidad Temporal.

También se ponen, a disposición de las oficinas y de los clientes, las fichas de producto donde se especifican todas las características de los productos en distribución. Existen dos modelos, uno con información técnica que es la que utilizan las oficinas con el detalle del producto, donde se detallan todos los documentos a entregar al cliente en la fase de asesoramiento y en la contratación, y otra versión algo menos técnica para entregar a los clientes.

El Área de Productos, de manera bimensual, realiza un proceso de actualización por bloques. En dichos procesos de actualización no solo se revisan las fichas de producto, también toda la documentación y contenidos que existen en los distintos portales de la compañía.

Dentro de este proceso de revisión continua, cuando se realiza alguna actualización en las fichas de productos, es comunicado a Cumplimiento Normativo del Banco Cooperativo. Adicionalmente, de manera periódica, el Comité de Productos realiza reuniones con los canales de distribución para identificar la percepción y necesidades de los clientes y mejorar o actualizar los productos si es necesario.

Ejemplo de ficha de producto



En marzo de 2022, Seguros RGA definió su **Política de Promoción de la sostenibilidad a nivel de producto**, mostrando su compromiso en realizar una estrategia inversora que contribuya a una sociedad mejor y ofrecer buenos retornos. Con esta política, se busca la promoción de los factores medio ambientales, sociales y de buen gobierno entre las empresas que forman parte de su universo de inversión. Para llevar a cabo esta estrategia de inversión se analizan un amplio abanico de parámetros, fundamentados en cuatro aspectos:

- Aplicación de filtros de exclusión en función del sector de actividad.
- Controversias.
- Calificación o puntuación global que mide la manera de afrontar la empresa sus riesgos ASG.
- Best in class (valores con mejor comportamiento en sostenibilidad).

La Aseguradora mantiene una actitud de escucha constante y fomenta el diálogo con sus clientes, al tiempo que aprovecha diferentes canales para difundir información de interés aprovechando las numerosas capacidades de interacción que ofrecen las nuevas tecnologías.

En este sentido, la Entidad tiene **perfiles corporativos en las redes sociales** a través de los que se acerca a los clientes y da a conocer la importancia de la industria aseguradora. Para Seguros RGA, las redes sociales también son un canal de atención del cliente, dando respuesta a las consultas que llegan a través de los distintos perfiles.

Además, el blog **“Tu rincón más seguro”** en el cual gran parte de los contenidos publicados dan respuesta a las preguntas o consultas más frecuentes que realizan por redes sociales y a través del propio blog, como por ejemplo cómo funcionan los diferentes seguros y sus coberturas y que sirve también para solucionar dudas y consultas de nuestros clientes.

A 31 de diciembre de 2022, Seguros RGA tiene los siguientes seguidores en cada una de las Redes Sociales en las que está presente:



La Entidad realiza a los clientes **una encuesta telefónica de satisfacción** sobre la atención en los siniestros de los seguros de hogar. Esta encuesta permite conocer mejor la experiencia de los clientes y asegurar el cumplimiento de los mejores estándares de servicio por parte de los reparadores. Los resultados son medidos mensualmente, lo que permite actuar de manera ágil si se detecta algún área de mejora.

Con respecto a los distribuidores, la Entidad realiza una encuesta con periodicidad anual, para conocer su visión sobre los productos y servicios prestados e identificar áreas de mejora para que el cliente final reciba la mejor comercialización posible.

El **Servicio de Atención al Cliente**, tiene por objeto la resolución de cuantas quejas y reclamaciones puedan someterle, por escrito y dentro de los límites especificados en el Reglamento para la Defensa del Cliente de Seguros RGA, clientes o terceros perjudicados, relacionados 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, y en particular del principio de equidad.

Las quejas son aquellas referidas al funcionamiento de los servicios financieros prestados a los clientes de Seguros RGA y presentadas por las tardanzas, desatenciones o cualquier otro tipo de actuación que se observe en su funcionamiento. En cambio, las reclamaciones son las presentadas por los clientes que tengan la pretensión de obtener la restitución de su interés o derecho, y pongan de manifiesto hechos concretos referidos a acciones u omisiones de las entidades que supongan, para quien las formula, un perjuicio para sus intereses o derechos por incumplimiento de los contratos, de la normativa de transparencia y protección de la clientela o de las buenas prácticas y usos financieros.

Adicionalmente, Seguros RGA dispone del **Defensor del Partícipe**, cuya función es proteger los derechos e intereses de los Partícipes, Beneficiarios o sus Derechohabientes, resolviendo exclusivamente las reclamaciones derivadas de los Planes de Pensiones individuales concertados.

Anualmente, la Entidad elabora la **Memoria del Servicio de Atención al Cliente** para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Orden ECO/734/2004 del 11 de marzo. En la

memoria se recoge un resumen de las funciones desarrolladas por el Servicio de Atención al Cliente y se completa con un resumen de las reclamaciones presentadas por los partícipes ante el Defensor del Partícipe y de las reclamaciones presentadas por los clientes ante el Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. También se incluyen las principales conclusiones y se realizan sugerencias de mejora para las áreas implicadas. La memoria es presentada al Consejo de Administración en el primer trimestre del año posterior.

El área de Servicio de Atención al Cliente colabora, cuando se le requiere, en proyectos de creación o actualización de productos y servicios.

La Entidad tiene definida una **política de protección de datos** de sus clientes. En ella se establecen los motivos por los que se tratan los datos, entre los que se encuentran:

- Los datos se tratan para poder ejecutar los contratos, precontratos en que sea parte o sus solicitudes.
- Los datos se tratan para cumplir las normas.
- Los datos se tratan en base al interés legítimo del responsable.
- Los datos se tratan en base a su consentimiento, que siempre puede revocar sin perjuicio alguno.

Para la adecuada gestión del tratamiento de los datos personales de los clientes, las Compañías del Grupo RGA cuentan con un Delegado de Protección de Datos. Adicionalmente, la Entidad tiene implantados sistemas, procesos y controles para asegurar la protección de datos de clientes y se imparte formación a los profesionales en esta materia como, por ejemplo, en el tratamiento de los datos personales y su afectación en las actividades de la compañía.

No se han recibido reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente en el periodo objeto del informe.

Principales magnitudes Clientes

Quejas y reclamaciones recibidas	Grucajrural Inversiones					
	2020		2021		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Quejas	68	0,003%	61	0,003%	32	0,001%
Reclamaciones	459	0,022%	482	0,022%	385	0,017%
Total operaciones	2.093.915	-	2.159.896	-	2.211.159	-

% de quejas y reclamaciones sobre el total de operaciones realizadas.





GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES

7.0

Gestión de los proveedores





Grucajrural

Grucajrural tiene como objetivo mantener con sus proveedores una relación de cercanía, confianza y transparencia, que permita el conocimiento de la experiencia de las organizaciones con las que mantiene relación, así como la confianza en la calidad de los servicios prestados.

En este sentido, Banco Cooperativo Español y Seguros RGA disponen de políticas de compras, control de gasto y homologación de proveedores que se describirán a continuación. De los 1.624 proveedores del Grupo, el 36,5% de los proveedores son locales, es decir, proceden de la Comunidad de Madrid.

El Banco se encuentra comprometido con la cultura de "Tolerancia cero" frente a la comisión de delitos por parte de sus Directivos y empleados

Banco Cooperativo

Banco Cooperativo tiene en sus proveedores el complemento necesario e indispensable para la prestación de sus servicios. Para ello refuerza los procesos de externalización de funciones, y se considera que los proveedores comparten y respetan los valores éticos, sociales y ambientales que guían la conducta del Banco y de sus empleados, reconociendo la importancia de minimizar el coste global de las compras de equipos y materiales y la contratación de obras y servicios.



PROVEEDORES

Refuerzo de los procesos de externalización de funciones:

- Selección y contratación
- Control y Seguimiento



De igual forma, el Banco se encuentra comprometido con la cultura de "Tolerancia cero" frente a la comisión de delitos por parte de sus Directivos y empleados en el ámbito de las actividades que desarrollan en la Entidad, para lo cual, dispone de un Modelo de Prevención de Riesgos Penales (en adelante, Modelo PRP) en el que se establecen controles tendentes a minimizar dichos riesgos. La eficacia de este Modelo podrá ser determinante de la eximente de responsabilidad penal del Banco en aquellos supuestos en los que pudiese resultar imputado en un procedimiento penal.

El **Procedimiento de contratación de proveedores** y la Política de contratación de proveedores incluida en el mismo, conforme al cual se establecen una serie de medidas de diligencia debida en la selección de dichos proveedores, se configuran como controles que ya se han implantado en la Entidad de forma real y efectiva para evitar, o cuando menos, minimizar al máximo, la probabilidad de comisión de determinados delitos que puedan dar lugar a la imputación penal del Banco en su condición de persona jurídica penalmente responsable, tales como la estafa, la corrupción entre particulares, el cohecho, el tráfico de influencias o la corrupción en las transacciones comerciales internacionales.

Los principios de actuación de la Entidad relativos a los conflictos de interés, así como la normativa reguladora de la prevención del blanqueo de capitales y de operaciones (ver 4. Principios de actuación) vinculadas han presidido la elaboración y aprobación del presente documento. Con este fin, se establecen y refunden en el presente manual las políticas, métodos y las diferentes directrices existentes ya en la actualidad en los procesos de selección de proveedores y otros procedimientos

sobre el control y justificación de los gastos de representación del banco. La política engloba todas las actividades asociadas a la identificación y definición de necesidades de compras de materiales, equipos y/o contratación de servicios, así como la evaluación y homologación de los proveedores externos y tramitación de los pedidos y contratos. Se contempla igualmente, el seguimiento y valoración de aquellos proveedores por los productos y servicios ya recibidos.

Las funciones del Comité de Gastos son:

- Analizar periódicamente las diversas partidas existentes en las cuentas de gastos generales y adquisición de bienes, incluidos los intangibles.
- Establecimiento y revisión de las atribuciones de autorización del gasto.
- Establecimiento de directrices para la corrección de los procesos de contratación y gestión del gasto.

Por tanto, en la selección definitiva de los proveedores, se ponderará la concurrencia en los mismos de las cualidades que vienen impuestas por los principios establecidos por la Entidad para garantizar unos altos estándares éticos de los terceros con los que se contrata la prestación de servicios y/o la adquisición de suministros.

Dichos principios son los que se detallan a continuación:

- Principio de honorabilidad.
- Principio de moralidad y ética laboral.
- Principio de reconocida experiencia y calidad.



Los criterios objetivos para realizar la selección de proveedores serán entre otros:

- El precio.
- La calidad.
- El valor técnico.
- El coste de mantenimiento.
- Las características estéticas y funcionales.
- Las características medioambientales.
- El coste de funcionamiento y consumo.
- La rentabilidad.
- El servicio posventa y la asistencia técnica, la fecha de entrega y el plazo de ejecución.

Existe una **Política de Externalización de Funciones** de la entidad ante la externalización de servicios y funciones y en particular, de aquellos esenciales o importantes, a través de los mecanismos adecuados que aplica a todas las áreas y departamentos de la entidad.

Para los casos de servicios y funciones que puedan considerarse externalizaciones, se han definido las siguientes fases:

- Fase 1: Análisis de la oportunidad y decisión.
- Fase 2: Licitación, evaluación de ofertas y adjudicación.
- Fase 3: Categorización y Registro.
- Fase 4: Formalización contractual.
- Fase 5: Implementación.
- Fase 6: Seguimiento de actividad.
- Fase 7: Reporte anual de seguimiento.
- Fase 8: Salida o Renovación.

Reseñar que, durante el año 2022, se ha comenzado a valorar un proyecto para la homologación de proveedores. A través de dicho proyecto y mediante un aplicativo específico, se pretende definir los criterios objetivos para la valoración de los proveedores, así como la documentación requerida para dicha valoración/homologación. Durante el año 2023, se tomará una decisión acerca de su implantación.

En el año 2022, de los 1.533 proveedores del Banco, el 33,9% son proveedores locales, ubicados en Madrid. En cuanto al importe de compras, de los 61.971.995 euros € del total de compras a proveedores, el ,58%% del importe fue destinado a proveedores locales a nivel de facturación.



Seguros RGA

Seguros RGA dispone de unas **Políticas de Compras y Homologación de Proveedores** que suponen un marco de colaboración en el que intervienen tanto Unidad de Compras de RGA, Áreas usuarias de RGA y Proveedores. Lo establecido en estas políticas facilitan las relaciones comerciales entre RGA y sus proveedores con la implicación de las Áreas Funcionales en coherencia con los valores de la Entidad y estrategia Corporativa.

Seguros RGA, a través de su Unidad de Compras, cuenta con un **proceso de homologación** de los proveedores que facilitan productos y servicios. El proceso de homologación se encuentra normalizado y marca los requisitos que ha de tener un proveedor para trabajar con la Entidad. Reseñar que la información facilitada por los proveedores se revisa de forma periódica para asegurar tanto su vigencia como alienación con los requisitos de homologación.

Seguros RGA dispone de un **Comité de Compras** que vela por el cumplimiento del procedimiento de Compras y Homologación de Proveedores, siendo el responsable de aprobar las adjudicaciones propuestas por la Unidad de Compras por importe superior a 20.000€ y controlar todas las adquisiciones inferiores a este importe y las adjudicaciones de Urgencia que no pasen por el Comité. También es el encargado de actualizar periódicamente las diferentes políticas y procedimientos, así como tomar las decisiones oportunas en caso de que un proveedor no cumpla con los criterios de homologación marcados.

La selección y contratación de proveedores de RGA se basa en criterios profesionales y éticos, garantizando siempre la objetividad, la transparencia, la confidencialidad y la igualdad de oportunidades.

- **Objetividad y transparencia:** los proveedores que trabajan para RGA no deben ocultar aquella información que contravenga las políticas de la Compañía o resulten un impedimento para la relación con la misma por resultar contrarias a los criterios de contratación.
- **Integridad:** Todos los proveedores que trabajan con RGA deben comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales de todos los empleados contratados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio. Tampoco se permite en ningún tipo de corrupción, extorsión o soborno en el desempeño de su actividad empresarial.
- **Compromiso:** RGA garantiza la observancia de las condiciones contractuales acordadas con sus proveedores y exige este mismo cumplimiento por parte del proveedor.

La **Política de Homologación de Proveedores** tiene como objetivos principales:

- Establecer un marco de actuación y control.
- Buscar el proveedor idóneo para la Compañía.
- Evitar proveedores que suponen un riesgo para RGA.
- Mejorar de manera continua la competitividad.
- Contribuir al desarrollo y crecimiento sostenible de la Compañía.

En lo relativo al seguimiento de las compras, la propia Unidad de Compras con las áreas implicadas pertinentes, vela por la calidad tanto en la entrega de productos como en la prestación de servicios.



En 2022, cabe reseñar que se han hecho pequeños cambios en la Política de Compras y Homologación con actualización de funciones, ampliación de los requisitos de la solicitud de ofertas y de la homologación de proveedores, para adecuarla a cambios normativos.

Seguros RGA, en consonancia con su sensibilidad y respecto por el medio ambiente, establece una serie de buenas prácticas de carácter ambiental que los proveedores han de cumplir en su relación con la Entidad. Con la firma de las cláusulas el proveedor se compromete a:

- Desarrollar su actividad con una actitud responsable frente al Medio Ambiente.
- Cumplir con la normativa ambiental en vigor y con los requisitos legales aplicables a su actividad.
- Segregar los residuos en origen y gestionarlos conforme a la normativa en vigor, priorizando el reciclado frente a la eliminación.
- Emplear equipos con marcado CE y a realizarles un mantenimiento preventivo con el fin de que las emisiones y ruidos se mantengan dentro de los límites especificados en las características técnicas.
- Consumir agua, energía y demás recursos que necesite para el desarrollo de los trabajos de una forma responsable.

Además, todos los proveedores de Seguros RGA deben firmar una declaración jurada de cumplimiento de legislación medioambiental, certificando que su compañía adoptará las medidas oportunas para el cumplimiento de la legislación ambiental en vigor en relación con el trabajo realizado. También, se solicita que su personal está debidamente formado y es competente en materia de buenas prácticas ambientales.



Por último, se exige que el proveedor adopte las medidas preventivas que estén a su alcance con el fin de evitar cualquier incidente, en su relación con Seguros RGA, que pueda derivar en una contaminación del medio ambiente.

Seguros RGA pone a disposición de sus proveedores el **Portal del proveedor**, una plataforma online que da respuesta a sus necesidades en un único espacio, siendo un canal de comunicación directo con las herramientas y servicios requeridos para una gestión ágil y eficiente de la operativa diaria. Además, se ha establecido un **canal de denuncia para proveedores** como instrumento de comunicación para que puedan poner en conocimiento de Seguros RGA la realización de cualquier actividad irregular o fraudulenta, contraria a la normativa vigente que sea aplicable, así como cualquier otra conducta contraria a la ética y/o buenas prácticas. A día de hoy, no se ha recibido ninguna denuncia por este canal. Cabe reseñar que en 2022 se ha procedido a sensibilizar a los proveedores sobre el uso adecuado del canal de denuncia, indicando otras vías de comunicación para otros temas de carácter operativo (pago de facturas, etc.)

Por otro lado, durante 2022 se ha trabajado en el diseño de un proyecto para mejorar la funcionalidad de la herramienta de compras, buscando una mayor transparencia en el proceso de compra, así como una mayor facilidad de navegación para el usuario. Está previsto que en 2023 entren en funcionamiento las nuevas funcionalidades de la herramienta.

Seguros RGA mantiene una **Política de Externalización** que persigue establecer un marco de actuación respecto a la gestión de las actividades externalizadas (incluidas la externalización de los servicios en la nube). La aplicación de la política vela por realizar la misma en las máximas condiciones de seguridad, contando además con el visto bueno de la autoridad aseguradora competente. De esta forma, cuando es necesaria una externalización, se minimizan los riesgos e impactos asociados en la medida de lo posible.

Entre otros aspectos, la Política de Externalización busca los siguientes objetivos:

- Asegurar la selección y mantenimiento de proveedores de servicios que tengan los recursos y capacidades necesarias para realizar adecuadamente la prestación del servicio requerido.

- Garantizar que los acuerdos que regulan la relación con los proveedores de servicios tienen el contenido y la forma necesaria para salvaguardar los derechos la entidad.
- Mantener un flujo de información (interno y externo) adecuado respecto a las actividades externalizadas que permita disponer de la información necesaria para su correcta monitorización.
- Disponer de planes de contingencia que permitan una adecuada gestión de situaciones de emergencia relativas a los servicios externalizados, garantizando la continuidad del negocio de la entidad.
- Impedir que la externalización del servicio implique una degradación del perfil de riesgo de la entidad.

Además, y desde 2021, se viene realizando un seguimiento anual de los proveedores con actividades críticas externalizadas donde se evalúa tanto la solvencia como el nivel de satisfacción. En 2022 el resultado ha sido de:

- 7,4 puntos sobre 10 en solvencia media de los mismos.
- 7,6 puntos sobre 10 en valoración media de los mismos.

Todos los aspectos anteriormente mencionados a nivel de homologación de proveedores, seguimiento de las compras, externalización de servicios, etc. aseguran una correcta gestión de los proveedores, así como una compra de productos o contratación de servicios bajo criterios de eficiencia, equidad y transparencia.

En el año 2022, de los 91 proveedores de la Aseguradora, el 81,3% son proveedores locales.

8.0

Gestión del medio ambiente



GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES





Grucajrural

Grucajrural es consciente de que el respeto y protección del medio ambiente deben ser un pilar fundamental en cada una de sus actuaciones, llevando de esta forma a cabo numerosas iniciativas, proyectos y actividades que promueven la sostenibilidad en todas sus variantes.

La adopción en 2015 del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático a nivel mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), persiguen el objetivo de convertir a nuestro continente en el primero en ser neutro en carbono en 2050, esperando que el sector financiero desempeñe un papel muy relevante en esta transición.

En línea con el punto anterior, este respeto y preocupación por el medio ambiente, han derivado en un compromiso continuo y permanente por la reducción tanto del consumo de recursos naturales como de la huella de carbono.

De manera general, ambas Entidades muestran un respecto permanente por el cuidado del medio ambiente a través de:

- La **gestión de sus residuos** cumpliendo escrupulosamente la legislación vigente. De esta forma, los residuos no peligrosos son segregados siempre que es posible; en el caso de los residuos peligrosos, además de una correcta segregación en el origen, son tramitados por gestores debidamente autorizados.
- Un **seguimiento y control exhaustivo de los consumos de recursos naturales** que se realizan. Así, se lleva un control periódico de los consumos de agua, luz, papel, etc., además de llevar a la práctica iniciativas que pretenden minimizar y optimizar en la medida de lo posible dichos consumos.

A continuación, se especifican las principales actividades de índole ambiental que cada Entidad desarrolla.



Banco Cooperativo

Banco Cooperativo cuenta con una **Política de Sostenibilidad** orientada a todos sus grupos de interés (la sociedad, los clientes, los accionistas, los proveedores, el equipo humano, etc.) que establece las directrices, estrategias, así como mecanismos de control y seguimiento en relación a los riesgos Ambientales, Sociales y de Gobernanza.

Los principios sobre los que se sustenta la Política de Sostenibilidad son los siguientes:

1. Establecer un **modelo de gobierno** justo, transparente y con vocación de servicio, con una gestión de riesgos prudente y equilibrada.
2. Avanzar en la **protección del medio ambiente** integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenibles en nuestro modelo de negocio y en la gestión de la entidad; tomando como referencia los principios promulgados por la Organización de las Naciones Unidas, el Acuerdo de París sobre Cambio Climático, el Plan de Acción de la Comisión Europea de Finanzas Sostenibles y el Pacto Verde Europeo.
3. Gestionar responsable y eficientemente la **cadena de suministro**, incorporando el criterio de economía circular a sus principios.
4. Desarrollar **productos, servicios e iniciativas** de actuación, internas y externas, que hagan foco en el medioambiente y en la descarbonización de la economía, de tal forma que puedan contribuir a frenar el cambio climático y sus consecuencias.
5. Defender los **derechos humanos, luchar contra la pobreza y generar políticas de igualdad e inclusión financiera**.
6. **Promocionar y desarrollar** personal y profesional a todo nuestro equipo.

7. **Apoyar a nuestras Cajas Rurales** accionistas en el marco de la sostenibilidad.

Por otro lado, en 2021 se realizó la preceptiva **auditoría energética** que permite cumplir con el Real Decreto 56/2016 que obliga a empresas e instituciones de cierta dimensión y estructura a realizar auditoría cada 4 años.

Dicha auditoría tuvo como objetivo analizar los consumos energéticos, la distribución estimada del consumo por sistemas y una propuesta de medidas de ahorro y eficiencia energética.

De los resultados de la misma, cabe destacar que los principales consumidores de los dos edificios son la climatización, la iluminación y los equipos informáticos debido a su uso como oficina.

En este sentido, los sistemas de climatización y de iluminación son sistemas que se han renovado recientemente por equipos energéticamente eficientes, como son:

- Climatización por aerotermia con volumen variable de refrigerante (VRV) y con recuperación de calor.
- La iluminación con tecnología led representa actualmente el 99% de la instalación realizada en los dos edificios.

Las principales recomendaciones derivadas de la auditoría energética hacen referencia a la instalación de sistemas de control y gestión de las instalaciones que permitan conocer los consumos energéticos tanto de forma global, como parcial, así como a la sustitución de proyectores de halogenuros por led (en la actualidad ya sustituidos o inoperativos).

Por último, reseñar que el informe de auditoría energética incluye una serie de buenas prácticas y recomendaciones para una mayor optimización del consumo energético.



Indicar que, en el año 2022, en términos de eficiencia energética, se ha procedido a la instalación de puestos de recarga eléctrica para vehículos de movilidad sostenible (híbridos o eléctricos) en cada edificio del Banco (4 plazas por cada edificio). De esta forma se pretende fomentar el uso de dichos vehículos de carácter “ecológico”.

Por otro lado, se ha consolidado la racionalización de los horarios de consumo y se han implantado los requerimientos de eficiencia energética en cuanto a temperatura según el “Real Decreto-ley 14/2022, de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural”.

Cabe recordar que la climatización es controlada por una aplicación que permite la modificación de las temperaturas en cualquier momento adaptando las mismas al Real Decreto o circunstancias energéticas existentes.

La máxima del Consumo Responsable se basa en el cumplimiento de la regla de las “3R’s”, iniciales de Reducir, Reutilizar y Reciclar



En relación con la optimización de consumos, en 2022 se ha procedido a instalar un software que permite monitorizar el consumo de papel y tóner en todos los dispositivos multifunción. De esta manera se pretende optimizar el consumo tanto de papel como de tóner dentro de la Entidad en todos los dispositivos multifunción.

En otro orden de cuestiones de índole ambiental, todos los empleados disponen de una serie de productos y servicios financieros entre los que se incluyen **préstamos sostenibles** orientados a la compra de vehículos eléctricos, instalación de paneles solares, inversión en energías renovables en vivienda habitual, así como adquisición de tecnología sostenible.



Seguros RGA

Seguros RGA, está comprometido con el respeto y la protección del medio ambiente. Por ello, desarrolla iniciativas que generan un impacto positivo en el medio ambiente y minimizan los impactos negativos.

En esta línea, en el año 2022, la Aseguradora ha realizado diferentes iniciativas con un alto calado en la reducción del impacto ambiental y la Huella de Carbono de su actividad.

Junto con la empresa Elecnor se ha diseñado un proyecto para la instalación de placas fotovoltaicas de autoconsumo. De esta forma se plantea obtener un ahorro económico y energético por el uso de un recurso renovable como es la energía solar. Además, la instalación de placas solares supondrá una considerable **disminución de las emisiones de CO₂**. Está prevista la puesta en producción de la instalación, alcanzando unos niveles de autoconsumo de aproximadamente el 37%.

Durante 2022, se ha avanzado en el desarrollo de un **programa interno para el ahorro de consumo energético**. Para ello, se han planteado un proyecto para la sustitución de la luminaria actual por LED con el consiguiente ahorro energético; está prevista la finalización de la instalación de luminaria LED para el ejercicio 2023. Además, en zonas de poco tránsito se han puesto sensores de movimiento que están actualmente totalmente operativos.

Para continuar con la reducción en el consumo de papel, durante 2022 se ha procedido a eliminar la firma en formato físico/papel por firma digital (ver 6. Relación con los clientes). De esta forma se evita el consumo de papel para la firma de contratos, actas de Comités, etc.

Reseñar que, en cuanto a acciones de sensibilización y formación ambiental, los gestores de inversión de

RGA han realizado en 2022 un curso especializado en Inversión Sostenible y Responsable. Dicha formación incluía tanto aspectos de carácter ambiental como de sostenibilidad en términos generales.

El **Plan Director de Voluntariado Corporativo** (ver 5. Nuestras Personas), incluye acciones para minimizar el impacto ambiental de la actividad de la Aseguradora. En dicho Plan se incluyen iniciativas para fomentar el Consumo Responsable de los recursos y la gestión ambiental.

En este sentido, la máxima del Consumo Responsable se basa en el cumplimiento de la regla de las “3R’s”, iniciales de Reducir, Reutilizar y Reciclar.



REDUCIR



REUTILIZAR



RECICLAR

En el año 2018, se inició la actividad **Consumo Responsable Papel y Cartón**, con la incorporación de contenedores de reciclaje de papel y cartón en todos los módulos y zonas comunes retirando, además, las papeleras individuales para evitar generar residuos sin seleccionar y dejando papeleras. Además, se ha sustituido el papel de uso interno de fibra virgen por reciclada y también se programó la impresión a doble cara por defecto en todos los puestos de trabajo, reutilizando y a la vez reduciendo el consumo.

En el año 2019, se inició la actividad **Consumo Responsable otros materiales**, instalándose contenedores amarillos de plásticos y aluminio que se vienen utilizando de forma recurrente por todos los empleados. Además de reciclar las botellas de plástico, Seguros RGA facilitó botellas de agua

reutilizables con el fin de reducir el consumo de las desechables que representa el mayor porcentaje del plástico consumido en la Aseguradora. Así mismo, en conserjería, se dispone de un contenedor específico para depositar pilas de todo tipo, así como capsulas de café, y que periódicamente se retiran para su correcto reciclaje.

Desde sistemas se sigue un protocolo de almacenamiento de los recambios de los consumibles de los aparatos informáticos que, con posterioridad, se llevan al punto limpio correspondiente y el mismo sistema se realiza, en este caso por Servicios Generales, con las luminarias que se sustituyen en la Entidad garantizando un correcto reciclado en ambos casos.

Otro de los ejes que contempla el Plan de Voluntariado Corporativo y que complementa el eje de **Consumo Responsable**, es el eje de **Consumo Solidario** (ver capítulo 9. Sociedad).

En el marco del Consumo Solidario, se desarrollan iniciativas que generan un impacto positivo en la sociedad y en el medio ambiente, como, por

ejemplo, la colaboración con la Fundación SEUR y su proyecto “Taponos para una nueva vida” con el que se han ayudado a niños con enfermedades graves para financiar tratamientos médicos y ortopedias que no están cubiertos por la Seguridad Social, además de fomentar el reciclaje de plástico.

En los últimos años, dentro del Plan de Voluntariado Corporativo, se ha venido realizando la actividad de **plantación de árboles y arbustos** de especies con frutos comestibles en el paraje de la Isla del Colegio en la ribera del Rio Henares en el municipio de Alcalá (enmarcado en la Red Natura 2000). El objetivo del proyecto es la creación de un corredor natural al encontrarse en una de las más importantes rutas de migración entre Europa y África facilitando el tránsito y dispersión de especies tanto de plantas como de animales.

“El Bosque de Seguros RGA” es una fórmula con la que la Compañía compensa la huella de carbono de su actividad empresarial y que junto con medidas de reducción de la misma tienen como objetivo conseguir un impacto neutro, de nuestro día a día como empresa, en el medio ambiente.

Para poner de manifiesto las contribuciones de las plantaciones realizadas por Seguros RGA en la **captura de CO₂ y volumen** de madera generado, se elabora un Informe Periódico que cuantifica la contribución ambiental de dichas actividades. Como se ha mencionado anteriormente, más allá de la compensación de la huella de carbono vinculada al consumo de papel, estas plantaciones cumplen otras muchas funciones ambientales derivadas como la generación y mejora del hábitat para las especies silvestres, el control de la erosión del suelo, la restauración forestal tras un incendio, o la mejora de la conectividad ecológica, entre otras.

A cierre del ejercicio 2022 el resultado de una simulación de la Huella de Carbono Compensada, de acuerdo con los criterios de cálculo del Ministerio de Transición Ecológica para el conjunto de los tres proyectos de plantación, y considerando los datos de supervivencia actuales, sería el siguiente:

- Absorciones en todo el periodo de permanencia: **464,13 t CO₂**.
- Absorciones disponibles en la actualidad. **83,54 t CO₂**. Este dato se calcula al aplicar el 20% de la absorción de todo el periodo.



**En el marco del Consumo Solidario,
se desarrollan iniciativas
que generan un impacto positivo
en la sociedad y en el medio ambiente**



Principales magnitudes Medio Ambiente

Gestión de residuos		Grucajrural Inversiones		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022
Residuos de cartón y papel	Kg	10.710	14.871	11.860
Reciclaje plástico	Kg	1.490	2.180	1.200
Reciclaje cápsulas café	Kg	12	32	84
Reciclaje tapones botellas	Kg	347	272	332
Reciclaje luminarias	Kg	20	20	15
Reciclaje de pilas	Kg	5	6	41

Consumo de agua		Grucajrural Inversiones		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022
Consumo de agua	m ³	3.731	3.430	3.963

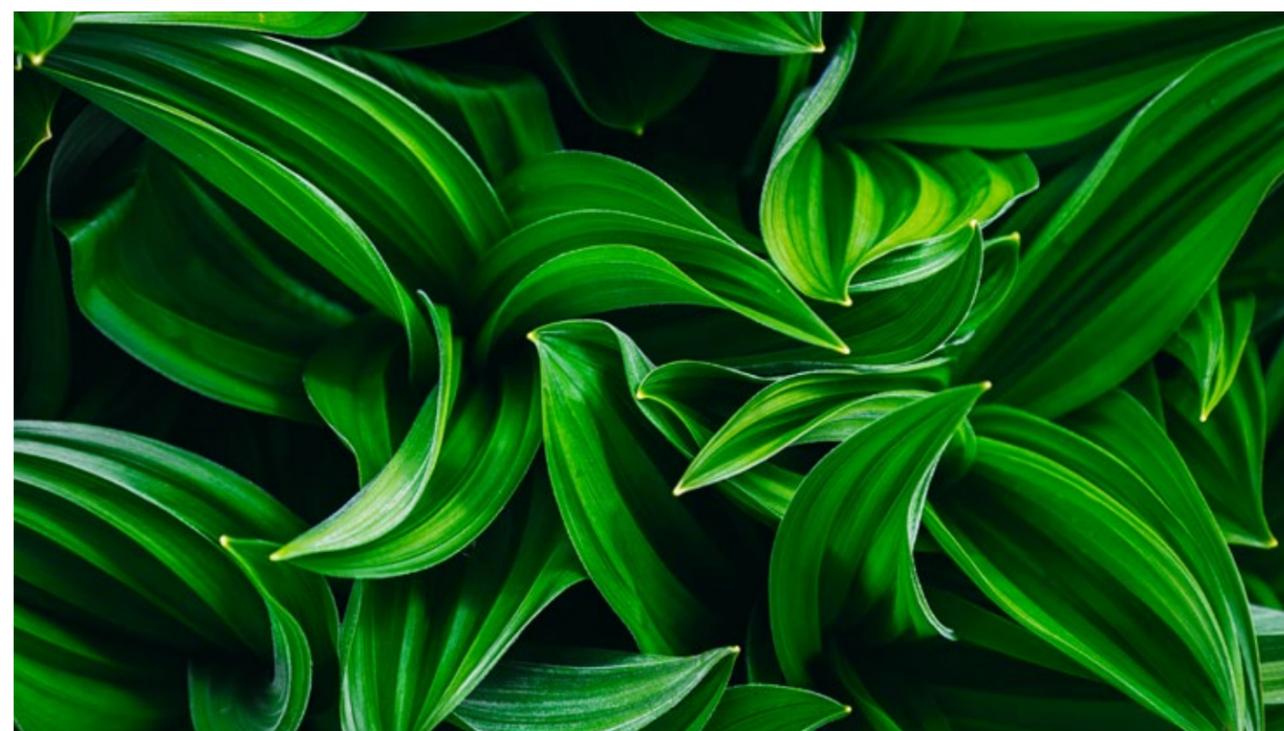
Consumo de papel		Grucajrural Inversiones		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022
Papel publicitario	Kg	81.274	87.397	55.742
Papel de oficina	Kg	6.076	4.795	4.960
Sobres de oficina	Kg	180	120	1.238
Consumo total de papel		87.530	92.312	61.940

Gestión de tóner		Grucajrural Inversiones		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022
Consumo total cartuchos de tóner	Uds	123	192	186
Cartuchos de tóner reciclados	Uds	123	192	186

Consumo de energía		Grucajrural Inversiones		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022
Consumo eléctrico	Kwh / año	1.260.284	1.357.751	1.346.292
Gasoil	Gj	18	18	18
Gas natural	Kwh / año	253.510	318.780	257.882

Emisiones Globales Toneladas CO ₂ ¹ debido al consumo eléctrico		Grucajrural Inversiones		
		2020	2021	2022
		315,1	339,4	269,3

¹Cálculo realizado teniendo en cuenta el dato Factor Mix 2021 de emisión facilitado por la comercializadora Endesa Energía S.A.U. (0,20 kg CO₂/kwh).





GRUPO CAJA RURAL
GRUCAJRURAL INVERSIONES

9.0

Relación con la sociedad





Grucajrural

Grucajrural tiene como objetivo ser una organización responsable, capaz de generar valor a la sociedad tanto a corto como a largo plazo, y ser sostenibles en una doble vertiente: en lo económico, por supuesto, pero también en lo social, en la medida en que genera empleo, revierte a la sociedad parte de sus beneficios y está comprometida con el entorno local.

Conjuntamente, Banco Cooperativo Español y Seguros RGA, junto con Rural Servicios Informáticos y las Cajas del Grupo Caja Rural participan, cada año, en la **Iniciativa Solidaria del Grupo Caja Rural**. Así mismo, colaboran en campañas y acciones solidarias organizados por otros organismos y promueven que sus empleados participen de manera activa también.

Todos los años, en la Vuelta Ciclista a España, el Equipo Caja Rural-Seguros RGA deja su sello humanitario proponiendo una Iniciativa Solidaria de gran impacto social en la que implica a todos los trabajadores de las Cajas y empresas del Grupo Caja Rural. Este reto se materializa a lo largo del siguiente año realizando acciones locales, con un mismo objetivo solidario y de la mano de una ONG con implantación a nivel nacional.

Banco Cooperativo ha definido una estrategia de sostenibilidad teniendo como uno de sus ejes o ámbitos, el diálogo y la relación con el entorno, apoyando a las comunidades en la que opera a través de alianzas en inversión social

Banco Cooperativo

Banco Cooperativo se fundamenta en un modelo de banca que está íntimamente ligado a sus Cajas Rurales accionistas, y por tanto a la mejora y evolución sostenible de los territorios donde están implantadas. En este sentido, y tal y como se ha comentado en el capítulo Quiénes Somos, el Banco ha definido una estrategia de sostenibilidad teniendo como uno de sus ejes o ámbitos, el diálogo y la relación con el entorno, apoyando a las comunidades en la que opera a través de alianzas en inversión social. Para ello, el Banco ha realizado en el año 2022 iniciativas propias y colaboraciones con otras organizaciones sin ánimo de lucro para fomentar el desarrollo de dichas comunidades. A continuación, se detallan las iniciativas más destacables realizadas en el año 2022.

En abril, Banco Cooperativo Español colaboró en el **proyecto "Escuelas de Senegal"** promovido por Cooperación Internacional para mejorar la situación educativa en la región de Cassamance, al sur de Senegal, de gran carencia de material y posibilidades de formación. Para ello, el Banco donó 30 equipos informáticos.

En junio, el Banco de Alimentos de Madrid lanzó una **campaña de emergencia de donación de aceite**, tras haberse quedado sin suministro por la falta de materias primas y el aumento de los precios por la guerra de Ucrania. La falta de existencias interrumpió el suministro de este alimento básico a 180.000 personas en pobreza y situación de vulnerabilidad de la Comunidad de Madrid. Por ello, el Banco comunicó a sus empleados a través del Boletín la posibilidad de colaborar con dicha campaña y se comprometió a donar la misma cantidad que sus empleados. En total se recaudaron 1.600€ para la campaña de donación de aceite.



En julio, el Banco participó en el **Torneo Benéfico Interempresas**, organizado por Cooperación Internacional, para apoyar los proyectos sociales que atienden a más de 120.000 personas en situación de vulnerabilidad, participando el Banco con una aportación de 1.500€.



En septiembre, el Banco, junto al resto de entidades del Grupo Caja Rural, participó en el **día Solidario del Grupo Caja Rural**, donando el 20% de las ventas de seguros que se vendieron ese día a Cáritas. Las Redes Sociales del Grupo se tiñeron de verde para hacer más visible este día y mostrar la solidaridad y el orgullo de pertenencia. Finalmente, se donaron a Cáritas 2.000€.

En octubre, Banco Cooperativo se sumó a la **jornada de voluntariado corporativo** organizada por Cooperación Internacional, invitando a todos sus empleados a participar en una jornada de ocio saludable desarrollando valores de superación y trabajo en equipo. El Banco realizó una donación por importe de 1.500€.



Al final del año, todos los empleados reciben una tarjeta regalo por valor de 125€. Aquellos empleados que así lo deseen, pueden convertir la tarjeta en una **donación solidaria**, eligiendo si lo hacen por el 100% o el 50% de su importe, así como al proyecto que se destina dicha donación. Los proyectos solidarios a los que iban destinadas las donaciones este año eran para **Cruz Roja Reacciona** y para la **Gran Recogida de Alimentos del Banco de Alimentos**. Por su parte, Banco Cooperativo se comprometió a donar la misma cantidad que sus empleados a cada proyecto. En total, se recaudaron 8.250€.

Por último, aprovechando también las fechas navideñas, el Banco participó en la campaña **“Una sonrisa por Navidad”** en colaboración con Cooperación Internacional. En esta campaña, a través de la solidaridad de los empleados, se pretende llegar a las personas más necesitadas repartiendo regalos a niños y alimentos a familias en riesgo de exclusión social. Aquellos empleados que así lo desearon, podían dejar regalos a los niños en riesgo de exclusión social o realizar una donación monetaria. A parte de los regalos que se hacen a los niños, el Banco hizo una aportación de 1.375€.



Señalar asimismo, que tanto Banco Cooperativo Español, como Gescooperativo, han marcado en sus declaraciones del Impuesto sobre Sociedades correspondientes al ejercicio 2021, presentadas en julio de 2022, la opción de destinar el 0,7% de sus cuotas íntegras del Impuesto sobre Sociedades para fines sociales, opción prevista en la DA 103ª de la Ley 6/2018. De conformidad con esta disposición adicional, el importe correspondiente al ejercicio de esta opción obliga a que se destine exclusivamente por parte de la Administración, a Fines Sociales, correspondiendo un 20% a proyectos gestionados por la administración estatal y un 80% a proyectos gestionados por las Comunidades Autónomas, en nuestro caso la Comunidad de Madrid. El importe conjunto destinado por tanto a tal fin por el Grupo Banco Cooperativo Español ha ascendido en 2022 a 85.990,18 €.

En el entorno de participación en la sociedad, Banco Cooperativo Español es miembro y participa en diversos organismos y asociaciones, tanto nacionales como internacionales, que le permiten estar a la vanguardia del conocimiento del sector empresarial en general y del sector financiero en particular, potenciar una sólida imagen de marca y contribuir al desarrollo de la sociedad en general:

- Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC).
- Asociación de Mercados Financieros.
- Asociación de Usuarios de SAP (AUSAPE).
- Asociación Española de Banca (AEB).
- Asociación Española de Compliance.
- Asociación Española de la Economía Digital.
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).
- Club de gestión de riesgos de España.
- Euro Banking Association (EBA)
- European Payments Council.
- Foro Español de inversión Socialmente Responsable (SPAINSIF).
- Grupo de Responsables de Formación y Desarrollo de Entidades Financieras y Aseguradoras (GREF).
- International Trade and Forfaiting Association (ITFA).

Seguros RGA

Seguros RGA, estructura su acción social a través de actuaciones del **Plan Director de Voluntariado Corporativo**, el cual se soporta en los valores corporativos de Seguros RGA y se constituye como eje y objetivo estratégico de la organización. Los empleados son motor y origen de las acciones, a través de la realización de focus groups, se priorizan las causas y los colectivos sociales. Además, se cuenta con la participación de la alta dirección, reportando al Consejo y motivando, animando y reconociendo el trabajo de los voluntarios. Los mandos intermedios juegan un papel de impulsores y dinamizadores. Se establecen objetivos medibles y métricas que permiten medir la evolución y el impacto social logrado.

Las líneas principales del Plan Director de Voluntariado Corporativo están orientadas a los siguientes ámbitos:

- Educación y cultura.
- Acción social y solidaridad.
- Actividad Física y Deportes.
- Naturaleza y Medio Ambiente.
- Desarrollo local.

A continuación, se detallan las iniciativas más destacables realizadas en el año 2022 a través del voluntariado corporativo.



A lo largo del año, y como complemento al proyecto de Consumo Responsable (ver capítulo 8. Gestión del Medio Ambiente), Seguros RGA ha desarrollado su proyecto de **Consumo Solidario**. El agua disponible en las máquinas de vending para los empleados proviene de la empresa solidaria AUARA, que dedica el 100% de sus dividendos a desarrollar proyectos de acceso a agua potable para quienes más lo necesitan. Además, los envases están hechos de plástico 100% reciclado y 100% reciclable, por lo que se reduce la huella de CO2 desde la fabricación hasta la entrega un 16% frente al PET estándar y un 84% respecto al proceso de fabricación del vidrio. Al contrario que los envases multicapa con cartón, aluminio y plástico, se pueden volver a reciclar y convertir en nuevas botellas, dándoles una segunda vida. Lo recaudado en 2022 se ha destinado a 2 proyectos; un tanque de agua potable en la escuela Kanyengya en Kenia y con la Fundación Kirira NGO como socio local y un pozo en la meseta central de Burkina Faso a través de la Asociación AMAIF.



A su vez, los ingresos obtenidos de las máquinas de café disponibles para los empleados van destinados a la **ONG Juegaterapia**. Dicha ONG desarrolla un proyecto para decorar las zonas pediátricas de los hospitales con el objetivo de hacer más llevadera y alegre la estancia de los más pequeños, ya que está



demostrado que el conocimiento y el juego mejoran la predisposición y la recuperación. En 2022, se han recaudado 24.283€, que se han destinado Las donaciones de este año, se han destinado a decorar la Sala TAC del Hospital Reina Cristina de Madrid.

Por último, dentro del Consumo Solidario, la Entidad ha colaborado con la Fundación SEUR en su proyecto **“Tapones para una nueva vida”** en el que a través de la recogida de tapones de plástico se ayuda a niños a través de la financiación de tratamientos médicos y ortopedias. Cabe destacar que esta iniciativa nace de 2 personas de la Entidad que lo desarrollaron en sus departamentos y que ahora es una actividad integrada en el día a día de Seguros RGA. En el año 2022, se han recogido 332 kilogramos de tapones.



En febrero, finalmente se pudo realizar el **“III Seminario Nacional sobre Deporte Inclusivo”** que se tuvo que posponer en 2021.



El seminario fue promovido por Caja Rural Central de Orihuela y Seguros RGA junto con la Fundación ONCE y la Universidad Miguel Hernández de Elche con la colaboración de la Universidad de Valencia (que acogerá la IV edición), Caixa Popular (que patrocinará dicha edición), el Comité Paralímpico Español, el Servicio de Innovación y Planificación Tecnológica, la Cátedra de Accesibilidad Universal y Entorno Inclusivo “Francisco Carreño Castilla” y la Fundación del Deporte Illicitano. Se contabilizaron más de 400 inscripciones con mucha participación de profesores y estudiantes de diferentes Universidades españolas y extranjeras en conexión remota y de forma presencial. El Seminario se constituyó como un punto de encuentro en el que profesionales de la educación de la actividad física y el deporte para personas con discapacidad convergieron para debatir y analizar aspectos actuales para el desarrollo del deporte inclusivo. Se realizaron diversas mesas debate, así como talleres teórico-prácticos de actividades deportivas inclusivas. La Aseguradora aportó 4.000€ a la Fundación ONCE.

En marzo, la Aseguradora se adhirió la campaña que lanzó Down Madrid en redes sociales titulada **#CalcetinesDesparejadosDM** con motivo del Día Mundial de las Personas con Síndrome de Down. El objetivo de la campaña era concienciar al público y dar visibilidad a este colectivo motivando su integración personal y laboral en una sociedad naturalmente diversa donde la inclusión sea la norma y no la excepción. Seguros RGA realizó una aportación de 1.000€.

En abril, comenzó la **“VI Olimpiada Solidaria y Saludable”** de eHealth como plataforma en la que competir de manera individual. Los kilómetros realizados en bicicleta, corriendo, andando, nadando o simplemente con la actividad diaria se transforman en kilos de CO2 que se ahorran a la atmósfera. Seguros RGA animó a sus empleados a unirse a esta iniciativa y en el año 2022 participaron 52 empleados,



los cuales realizaron en total 13.650 kilómetros, lo que equivale a 3.000 kg/CO2 ahorrados. Además, por la participación y los resultados obtenidos, Seguros RGA hizo entrega de una donación por importe 1.500€ a la Fundación Proyecto Persona y en particular a la casa hogar de acogida en la que viven cinco niños tutelados con discapacidad intelectual y necesitados de ayuda las 24 horas. Con esta donación la Entidad ha participado en la compra de una silla de ruedas especial para uno de los niños.

En mayo, Seguros RGA volvió a la celebrar la **“Jornada de plantación del Bosque de Seguros RGA”**, de la mano de Heliconia, en el cual pudieron comprobar el gran desarrollo experimentado por este bosque durante los dos años de ausencia por la COVID-19. El objetivo de esta actividad fue contribuir a la mejora del hábitat mediante la creación de un punto de alimentación para aves. Con este propósito, el primer paso fue trasplantar los ejemplares que los voluntarios cuidaron en sus domicilios dentro de la acción “el Bosque de RGA desde casa”, realizado en octubre de 2021. A estos plantones se sumaron otros 400 nuevos, seleccionando especies de acuerdo con el criterio de proveer de frutos de interés para la fauna y empleando aquellas con mayores índices de crecimiento y supervivencia en las anteriores acciones de plantación. En octubre de 2022 se volvió a realizar **“El Bosque de Seguros RGA desde casa”**, en el cual los participantes recibieron los plantones en casa con el material necesario para su cuidado y asistieron a una formación online impartida por Heliconia para explicarles cómo proceder.

En junio, los voluntarios de Seguros RGA volvieron a ocupar por un día las aulas del EIS Pedro Salinas de Madrid para colaborar en una nueva jornada de prevención del abandono escolar junto a Junior Achievement, incluida en su programa **“Las ventajas de permanecer en el colegio”**. El papel de los voluntarios fue transmitirles la importancia de seguir formándose, a través de juegos y dinámicas participativas.

En septiembre, la Aseguradora, junto al resto de entidades del Grupo Caja Rural, participó en el **día Solidario del Grupo Caja Rural**, donando el 20% de las ventas de seguros que se vendieron ese día a Cáritas. Finalmente, Seguros RGA donó a Cáritas 4.000€.

En octubre, 45 corredores entre empleados, familiares y amigos participaron en la **“XII Carrera Solidaria Down Madrid”** por la inclusión de las personas con discapacidad intelectual y el fomento de su bienestar a través del deporte, que se celebraba en el parque Juan Carlos I de Madrid. Como todos los años, la Entidad asumió el coste de los dorsales de los empleados que se quisieron apuntar, así como de sus familiares y amigos.



En noviembre, se realizó la **“Campaña de Recogida de Libros y Juguetes”** cuyos beneficiarios son niños en riesgo de exclusión con familias sin recursos económicos o muy afectadas por la crisis que acuden a la ONG Kelisidina Ayuda de Boadilla del Monte. Además, un año más los empleados de seguros RGA se convirtieron en **“Pajes Mágicos”** regalando juguetes a 84 niños que recibieron el juguete que pidieron en su carta, haciendo realidad su sueño el día de Reyes. Por otro lado, algunos voluntarios se acercaron a la sede de la ONG para ayudarles a clasificar y ordenar todo el material recibido por esas fechas.



En este mismo mes, la Entidad volvió a participar en la **“Campaña de Gran Recogida de Alimentos”**, remitiendo un comunicado instando a participar donando o como voluntario en esta iniciativa que cumple su novena edición y que siempre ha contado con la participación de los empleados de Seguros RGA.

En diciembre, se realizó por primera vez la iniciativa **“Carta a un abuelo”** que organiza Adopta un abuelo, en la cual las personas mayores que viven en residencias y que no tienen a nadie que les visite reciben una felicitación navideña. La Entidad destinó 380€ para la realización de esta acción.

Multinationales por marca España ha otorgado el **Premio Sostenibilidad 2022** a las entidades que conformaron el fondo solidario del seguro dentro de la categoría mejor iniciativa/proyecto empresarial.



En 2020, la irrupción de la pandemia por COVID-19 en España llevó a 107 aseguradoras asociadas a Unespa, Seguros RGA entre ellas, a constituir un fondo solidario del seguro con el que hacer frente a las consecuencias del coronavirus. En un primer momento, se suscribió un seguro de vida con subsidio por hospitalización para más de 1 millón de profesionales sociosanitario. Una vez culminado el proceso de vacunación entre el personal de dichos centros, se decidió reorientar la línea actuación del fondo. Así fue como las aseguradoras, a iniciativa de Unespa, destinamos 28 millones de euros a proyectos de investigación científica y sanitaria, a iniciativas de carácter social, así como a promover la cultura de la prevención y concienciar a la sociedad española de la necesidad de colaborar entre todos para superar esta crisis.

Finalmente, cabe reseñar que Seguros RGA colabora con otras Cajas Rurales en la difusión y desarrollo de proyectos de carácter sostenible como, por ejemplo.

- Volcán de la Palma. Colaboración con el libro para ayudar al Ayuntamiento de la Palma en las tareas de reconstrucción.

- Premios Espiga. Difusión de los Premios junto con Caja Rural de Extremadura.
- Incendio de la Culebra. Colaboración con Caja Rural Zamora, en la difusión de una cuenta para paliar los efectos del incendio a nivel ambiental.

Seguros RGA es miembro y participa en diversos organismos y asociaciones promoviendo el progreso del Sector en todos sus campos, fomentando el espíritu asociativo y ser motor del tejido empresarial en su ámbito de actuación:

- Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva (INVERCO).
- Asociación de Investigación para la Seguridad de Vidas y Bienes (CEPREVEN).
- Asociación de la Mediación Aseguradora de las Entidades Financieras (AMAEF).
- Asociación de Profesionales de Cumplimento Normativo (CUMPLEN).

- Asociación Nacional de Vendedores de Vehículos a motor (GANVAM).
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).
- Club Benchmarking.
- Grupo de Responsables de Formación y Desarrollo de Entidades Financieras y Aseguradoras (GREF).
- INESE.
- Instituto de Auditores Internos de España.
- Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras (ICEA).
- Sección Española de la Asociación Internacional de Derecho de Seguros (SEAIDA).
- Tecnologías de la Información y Redes para las Entidades Aseguradoras (TIREA).
- UNESPA (Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras).

Principales magnitudes Sociedad

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Grucajrural Inversiones		
	2020	2021	2022
	21.066 €	14.820 €	23.680 €



10.0



GRUPO CAJA RURAL
GRUCAJRURAL INVERSIONES

Información de
sostenibilidad vinculada
a la legislación europea



Grucajrural

Grucajrural debe dar cumplimiento a los requisitos de divulgación desarrollados por el REGLAMENTO (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088. Este Reglamento fue completado por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión de 6 de julio de 2021 mediante la especificación del contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.

En esta sección se presenta la información requerida por estos Reglamentos para cada uno de los Grupos que lo conforman.

Banco Cooperativo

Información Cuantitativa

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	161.017.123,99	149.312.685,79
Total activos de la GAR	4.454.344.507,88	4.454.344.575,46
Activos Totales	12.642.166.286,31	12.642.166.353,89
% ELEGIBLES/ACTIVOS CUBIERTOS	3,61%	3,35%
% ELEGIBLES/ACTIVOS TOTAL	1,27%	1,18%

Importes brutos

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 cifras comparables del cierre de 2021 ya que, debido al cambio de metodología implementado en la relación con la exposición a personas jurídicas, 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 asimismo la formulación de un comparable pro-forma.

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

	Importe	% s/activo total
Emisores soberanos (AA.PP centrales y supranacionales)	6.290.318.241,29	49,76%
Exposiciones frente a bancos centrales	211.325.451,63	1,67%
Resto Cartera de negocios y derivados de negociación	1.686.178.085,51	13,34%
Activos Totales	12.642.166.286,31	

Importes brutos

La 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).

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

	Importe	% s/activo cubierto
Sociedades No Financieras	603.557.361,27	13,55%
Contrapartes en países no miembros de la UE no sujetas a obligaciones de divulgación previstas en la DINF	35.894.317,82	0,81%
Total activos de la GAR	4.454.344.507,88	14,36%

Importes brutos

	Importe	% s/activo cubierto
Derivados de cobertura	168.448.988,97	3,78%
Préstamos interbancarios a la vista	51.470.019,29	1,16%
Total activos de la GAR	4.454.344.507,88	

Importes brutos



Información plantilla Anexo XI (Reglamento Delegado UE 2020/852)

1. Información contextual en apoyo de los indicadores.

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

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.

No se han tenido en cuenta exposiciones fuera de balance.

1.2 Proporción en activos totales de exposición a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales y derivados.

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)

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).

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.

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

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.

2. Descripción del cumplimiento de los objetivos del Reglamento.

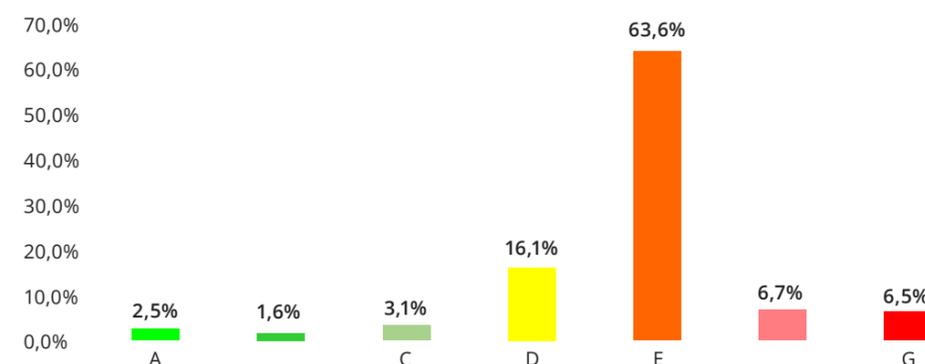
Con el objetivo de reorientar los flujos de capitales hacia inversiones sostenibles, la entidad está diseñando un catálogo de productos y finalidades sostenibles que bonifican en términos de precios inversiones o financiaciones que la entidad considera que promueven un crecimiento sostenible e inclusivo. 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 operan tanto la entidad como las Cajas Rurales del Grupo 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. El histograma de debajo refleja la distribución de las calificaciones de emisiones. Nótese que del total de las calificaciones un 30% del total corresponden a calificaciones reales obtenidas de los registros correspondientes,

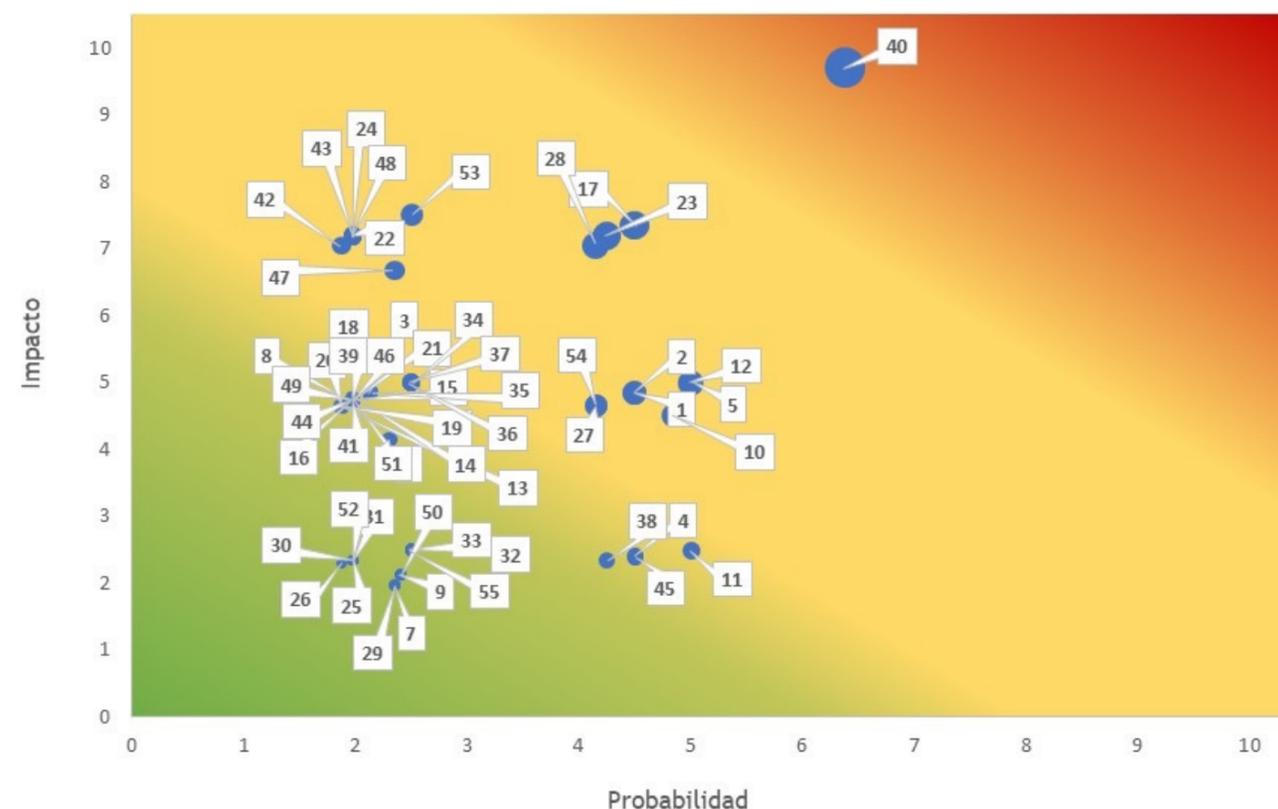
siendo el 70% restante obtenidas por el mencionado modelo de simulación o inferidas de inmuebles de similares o idénticas características en el mismo edificio.

Certificados de eficiencia energética



• **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 de Administración.





Categoría		N1	Impacto	N2	Impacto
E	Medio ambiente y cambio climático	1	Incumplimiento regulatorio o normativo	1	Incumplimiento de las exigencias regulatorias/best-practices sectoriales en materia ambiental y/o climática
				2	Lenta adaptación a los nuevos requisitos regulatorios en materia ambiental y/o climática
		2	Ausencia de un sistema de gestión de riesgo consolidado en materia medioambiental y climática	3	Falta de inclusión de los riesgos de cambio climático y medioambientales en la estimación de diferentes fallos financieros y de riesgos
				4	Ausencia o escasa integración de una estrategia de eficiencia operativa ambiental
				5	Ausencia o escaso entorno de control para la adaptación y mitigación de los impactos derivados del cambio climático
				6	Ausencia de factores medioambientales o de cambio climático en las políticas de financiación e inversión de la compañía
				7	Depreciación de los activos en balance como consecuencia de cambios físicos o regulatorios
		3	Cambios en las condiciones de mercado derivadas de impactos medioambientales o climáticos	8	Imposibilidad de respuesta a los cambios en las preferencias de los clientes a una opción de productos más sostenibles por falta de estos en la oferta de la entidad
				9	Aumento de los activos varados en el balance debido una transición hacia una economía baja en carbono
				10	Cambios en las tendencias de los mercados debido a los impactos derivados del cambio climático
		4	Financiaciones e inversiones en entidades con un mal desempeño ambiental	11	Cambio en la valoración de un cliente por parte de los proveedores de datos que tengan como consecuencia un impacto en la cartera
				12	Aumento del riesgo de impago a clientes financiados por su elevada exposición a las consecuencias ambientales y/o climáticas



Categoría	N1	Impacto	N2	Impacto	
S	Empleados	Actuación inadecuada o malentendidos en las relaciones laborales	13	Falta de promoción de la diversidad e igualdad de oportunidades	
			14	Falta de atención al desarrollo y bienestar del empleado que conlleve una disminución de la productividad	
			15	Incumplimiento de los derechos humanos y laborales fundamentales basados en los convenios de la OIT o similares	
			16	Despidos masivos (ERES, ERTES, etc.)	
			17	Dificultades para la atracción y retención de talento	
			18	Falta de acuerdo entre la entidad y los representantes de los empleados	
	6	Deficiencias en las políticas o actuaciones de RRHH	19	Inexistencia o ineficiencias en las políticas de conciliación, igualdad y diversidad	
			20	Inexistencia o ineficiencias en las políticas de salud y seguridad laboral, etc.	
			21	Falta de adaptación de las políticas corporativas a las demandas de los empleados	
	Cliente	7	Diseño y comercialización de productos inadecuada y/o poco transparente	22	Poca claridad en la descripción del producto y su clausulado
				23	Productos complejos no ajustados al perfil de cliente
				24	Impulsar una cultura comercial agresiva que motive ventas inadecuadas
				25	No respeto a la diversidad y discriminación de clientes
				26	Ausencia de garantías en los productos comercializados
		8	Políticas y procesos ineficientes y/o poco operativos en el servicio postventa y atención al cliente	27	Equipos / procesos ineficientes en la atención y resolución de quejas / reclamaciones de clientes y/o indisponibilidad de los sistemas necesarios para prestar servicio a los clientes
		9	Incapacidad para dar respuesta a las necesidades de los clientes	28	Incapacidad para ofrecer productos y líneas de negocio atractivas para el cliente
				29	Falta de oferta ante cambios en el perfil social y/o demográfico de los clientes
				30	Ausencia de soluciones dirigidas a clientes en riesgo de exclusión social (clientes vulnerables por bajos ingresos u otras situaciones socioeconómicas, etc.)
	31			Dificultad de adaptación a las necesidades de los clientes con dificultades de acceso a los servicios bancarios (inclusión financiera)	
32	Despoblación (éxodo rural) en los territorios donde opera la entidad que suponga una pérdida de clientes tanto retail como empresa				
10	Deficiencias en las relaciones con las comunidades locales	33	Envejecimiento de la población local que conlleve a una pérdida de clientes debido a la incapacidad para adaptarse a sus necesidades		
		34	Ausencia de políticas y procedimientos para la identificación y evaluación de las necesidades de las comunidades locales en las que opera la entidad		
		35	Falta de contribución o inadecuada contribución a las necesidades del entorno social (ej.: necesidades educativas, sanitarias, etc.)		
		36	Falta de dialogo con las comunidades locales en las áreas donde opera la entidad		
		37	Pérdida de la legitimidad social para operar en los distintos territorios (licencia social)		



Categoría		N1	Impacto	N2	Impacto
G	Gobierno, ética y transparencia	11	Deficiencias en la estructura y gestión de los órganos de gobierno y la alta dirección	38	Estructura del Consejo no acorde con las buenas prácticas: independencia, diversidad, etc.
				39	Desaciertos a la hora de diseñar la estrategia ESG de la organización (proveedores, inversiones, etc.)
				40	Deficiencias en la gestión y protección de datos y ciberseguridad
				41	Bajo nivel de responsabilidades de la Alta Dirección con relación a aspectos de gobernanza en los asuntos ESG
		12	Escándalos vinculados a la alta dirección	42	Realización de operaciones con fines abusivos o de evasión fiscal (paraísos fiscales)
				43	Falta de acción por parte de la alta dirección frente a escándalos o controversias relacionadas con la entidad
				44	Políticas o procesos de la alta dirección inadecuados, poco éticos o no ejemplarizantes
				45	Falla de transparencia en el modelo de gobierno de la entidad
				46	Actuación o declaraciones inadecuadas en contra de los valores éticos de la Entidad (comportamiento íntegro, referente y ejemplar)
				47	Relación o vinculación de la alta dirección con algún escándalo de corrupción, fraude u otras actividades ilegales
	13	Relaciones con terceros	48	Casos confirmados de corrupción, fraude, soborno e incumplimiento fiscal por parte de la alta dirección	
			49	Relación de la alta dirección con el poder político	
			50	Prácticas indebidas, controvertidas o escándalos por parte de proveedores	
			51	Vinculación con actividades indebidas o controvertidas por parte de clientes asociados con la compañía	
			52	Gestión no responsable de la cadena de suministro (pago a proveedores, prácticas discriminatorias en la selección y operación, cláusulas abusivas, etc.)	
Relación con terceros	13	Relaciones con terceros	53	Cuestionamientos por vinculación de la organización, cierta o no, a partidos o líderes políticos o movilizaciones sociales con carácter político. Posiciones activas y visibles de la organización y de sus líderes en la agenda política	
			54	Deficiencias en la comunicación y relación con supervisores	
			55	Falta de atracción de inversores debido a un mal desempeño en indicadores ESG	

- Informe trimestral de valoración de cartera mayorista de **renta fija**. Tales informes son contruidos 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 continúa desarrollando su plan

de acción para 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 considera los riesgos ASG en el diseño e implantación de los planes de contingencia y continuidad, que son revisados y aprobados con periodicidad anual por el Consejo

de Administración. Estos planes de contingencia y continuidad establecen y asignan 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 se está trabajando en la determinación de su estrategia y objetivos de descarbonización.

3. Información cualitativa sobre las carteras de negociación.

El grueso de la cartera de negociación está compuesto de deuda pública soberana y derivados, para los cuales no existe una metodología de valoración ASG a efectos de taxonomía. No obstante, la entidad monitoriza la evolución de la deuda pública basándose en el scoring ASG de un proveedor externo de reconocido prestigio.



Seguros RGA

Información Cuantitativa

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

	Saldo total	Exclusiones (emisores soberanos)	Saldo-Exclusiones	Saldo elegible	% Activos elegibles s/ activos cubiertos	% Activos elegibles s/ activos totales
Activos financieros no destinados a negociación valorados obligatoriamente a valor razonable con cambios en resultados	50.372.924	295.662	50.077.262	488.970	0,11%	0,02%
Activos financieros designados a valor razonable con cambios en resultados	-	-	-	-	0,00%	0,00%
Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global	2.368.363.234	2.053.509.510	314.853.724	52.059.940	11,64%	1,92%
Activos financieros a coste amortizado	82.286.437	-	82.286.437	-	0,00%	0,00%
TOTAL exposiciones objeto de análisis (activos cubiertos)	2.501.022.595	2.053.805.172	447.217.423	52.548.909	11,75%	1,94%
Otras exposiciones (esencialmente cartera de negociación y efectivo)	206.467.434	-	206.467.434	-		0,00%
Total activo	2.707.490.030	2.053.805.172	653.684.858	52.548.909		1,94%

Proporción en activos totales de exposición a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales y derivados.

	Importe	% s/ Total activo
Administraciones Centrales	2.053.805.172	75,86%
Bancos Centrales	-	0,00%
Emisores supranacionales	-	0,00%
Derivados	46.729.401	1,73%

La proporción en activos totales 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).

	Importe	% s/ Total activo
Empresas no obligadas	28.147.928	1,04%

Proporción de su cartera de negociación y préstamos interbancarios a la vista en sus activos totales.

	Importe	% s/ Total activo
Cartera de Negociacion	1.335.558	0,05%

Proporción de primas de seguros de No Vida vinculados a actividades elegibles según la taxonomía.

	% s/ Total Primas
Primas de seguros de No Vida, vinculadas a actividades elegibles por la taxonomía	91,8%
Primas de seguros de No Vida, no vinculadas a actividades elegibles por la taxonomía	8,2%



Información plantilla Anexo XI (Reglamento Delegado UE 2020/852)

1. Información contextual en apoyo de los indicadores.

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

Metodología: Para determinar el total de activos elegibles, se han identificado los NACE incluidos en la Taxonomía Europea considerando las exposiciones a contrapartidas con dicho NACE como exposiciones elegibles. Asimismo, del total de activos elegibles según los criterios anteriores, se han restado las exposiciones a contrapartidas que, si bien serían 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. Del mismo modo (reflejado en la columna de exclusiones), 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).

El cuadro detalla los apartados del balance de la entidad que han sido objeto de análisis, así como la elegibilidad de los mismos en función de los criterios antes mencionados. No se han tenido en cuenta exposiciones fuera de balance.

1.2 Proporción en activos totales de exposición a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales y derivados.

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

1.3 Proporción en activos totales 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).

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.

1.4 Proporción de su cartera de negociación y préstamos interbancarios a la vista en sus activos totales.

Metodología: Para determinar dicha cifra, se han agregado exclusivamente las exposiciones recogidas en los epígrafes "Préstamos interbancarios a la vista" y "Cartera de negociación".

1.5 Proporción de primas de seguros de No Vida vinculados a actividades elegibles según la taxonomía.

Metodología: La distribución de las actividades elegibles o no elegibles se ha realizado teniendo en cuenta el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo y por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio

significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales. En concreto, siguiendo el apartado dedicado a los criterios técnicos de selección de la actividad aseguradora de no vida para evaluar en qué medida contribuye al objetivo de adaptación al cambio climático (apartado 10 del Anexo II del Reglamento).

Las líneas de negocios de no vida a las que se hace referencia en el texto son las siguientes: seguro de gastos médicos; seguro de protección de ingresos; seguro de accidentes laborales; seguro de responsabilidad civil de vehículos automóviles; otro seguro de vehículos automóviles; seguro marítimo, de aviación y transporte; seguro de incendio y otros daños a los bienes; seguro de asistencia.

A partir de esta definición, se ha identificado para cada uno de los ramos o tipos de productos en los que opera Seguros RGA su elegibilidad. Tomando como base las primas netas emitidas del ejercicio 2021, se ha calculado la proporción de la facturación vinculada a coberturas elegibles.



2. Descripción del cumplimiento de los objetivos del Reglamento.

Seguros RGA, en línea con la acción de sus accionistas las Cajas Rurales, viene desarrollando una estrategia alienada con los objetivos de sostenibilidad promoviendo el desarrollo de las áreas geográficas en las que opera tanto económica como socialmente ofreciendo productos y soluciones aseguradoras que se adapten a las necesidades de los territorios todo ello a través del mantenimiento de marcado sistema de gobernanza y gestión de riesgos.

El Plan de Acción sobre finanzas sostenibles impulsado por la Comisión Europea en 2018 que tiene como objetivos mejorar la contribución de las finanzas al crecimiento sostenible e inclusivo mediante la financiación de las necesidades de la sociedad a largo plazo, y reforzar la estabilidad financiera mediante la incorporación de los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) a la toma de decisiones, no viene más que a dar estructura y fortalecer muchas de las acciones que ya se estaban llevando a cabo en Seguros RGA además de añadir otras e incrementar la transparencia sobre ellas.

2.1 Integración de los aspectos de sostenibilidad en los procesos de inversión.

Seguros RGA aplica criterios de prudencia en la inversión, buscando la creación de valor a largo plazo e incorporando, de forma complementaria a la información tradicional, los factores ASG siendo una de las primeras entidades en el mercado asegurador español en aplicar criterios ISR a su cartera de activos financieros.

Además, desde 2017 Seguros RGA forma parte de Spainsif (plataforma de encuentro de referencia en materia de inversión sostenible y responsable en España).

Seguros RGA cuenta con una Política de Inversiones aprobada por su Consejo de

Administración, de aplicación a todas las entidades aseguradoras y reaseguradoras y una Política de Inversiones que aplica a los Fondos de Pensiones que gestiona. Ambas políticas recogen los criterios de sostenibilidad y responsabilidad a considerar en el proceso de inversión. Adicionalmente, se detallan las siguientes políticas y documentación pública que complementan este compromiso con la inversión sostenible:

1. Política de Implicación de voto (<https://www.segurosrga.es/corporativo/Documents/Pol%C3%ADtica%20de%20Implicaci%C3%B3n%20de%20Voto.pdf>).
2. Documento de estrategia de inversión a largo plazo (<https://www.segurosrga.es/corporativo/Documents/DOCUMENTO%20ESTRATEGIA%20DE%20INVERSI%C3%93N%20A%20LARGO%20PLAZO.pdf>).
3. Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad (<https://www.segurosrga.es/corporativo/Documents/PoliticalIntegracionSostenibilidad.pdf>).
4. Declaración sobre evaluación de incidencias adversas (<https://www.segurosrga.es/corporativo/Documents/PrincipalesIncidenciasAdversas.pdf>).

El Área de Inversiones es la garante de asegurar que los principios de inversión responsable establecidos se cumplan en la organización y de informar regularmente al Comité de Inversiones de los cambios acaecidos en el universo de inversiones posibles por modificaciones en el rating de sostenibilidad de sus emisores.

En cuanto a la aplicación práctica de la política de inversión sostenible y responsable (ISR), que aplica tanto a la inversión en renta fija y renta variable directa, la consideración de criterios relacionados



con la sostenibilidad de las empresas se realizará previamente a la toma de decisiones de inversión, identificando un universo de valores que cumplen con los requisitos de la política ISR, o universo invertible. La estrategia de la política de inversión responsable se basará en las siguientes prácticas:

1. Se aplicarán criterios de exclusión de empresas consideradas polémicas por su involucración en sectores o productos y servicios considerados controvertidos o contrarios a estándares éticos ampliamente aceptados por la comunidad internacional. Además, el fondo entenderá que son empresas susceptibles de exclusión a aquellas entidades que tienen un comportamiento extraordinariamente negativo en el ámbito ambiental, social y/o de gobierno.
2. También se aplicará un enfoque avanzado "best in class" o mejor del sector, mediante la consideración de ratings globales de sostenibilidad de alta calidad y transparencia en la elección de los valores de la cartera, es decir, se analizará el comportamiento financiero y extra-financiero. De esta forma, se fomentará la inclusión de empresas en cartera que estén aplicando estrategias de sostenibilidad más avanzadas.

3. En el caso de que un emisor que no cumpla con todos nuestros criterios ISR, emitiera un bono verde, social o sostenible, esta emisión formaría parte del universo de activos aptos siempre y cuando los términos de la emisión estén alineados con los Principios de Bonos Verdes 2018 (GBP) o los Principios de Bonos Sociales 2020 (SBP), de la Asociación Internacional de Mercado de Capitales (ICMA), para lo cual deberá contar con un informe favorable por parte de una entidad independiente de reconocido prestigio en el área de la sostenibilidad, como por ejemplo, Clarity, Vigeo, MSCI, etc...

La selección de valores mediante criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), tendrá en cuenta los análisis de la agencia de calificación en sostenibilidad Clarity. Clarity realiza un análisis cualitativo y cuantitativo con respecto a los factores ASG y proporcionará un universo de empresas que cumplan con criterios ASG.

Adicionalmente, el Departamento de Control de Gestión y Riesgos realiza un control trimestral mediante muestreo para verificar que los activos en cartera cumplen con los criterios ISR recogidos en la PIE. Con las conclusiones del análisis emite el correspondiente informe que reporta al Comité de Inversiones y ALM y al Área de Auditoría Interna.

2.2 Integración de los aspectos de sostenibilidad en los procesos de suscripción

Seguros RGA dispone de una Política de Suscripción, aprobada por el Consejo de Administración de aplicación a todas las entidades aseguradoras. Todo desarrollo de producto es presentado a un Comité de Producto que se reúne con periodicidad normalmente mensual y que se encarga, entre otras funciones, de la correcta aplicación de esta política evaluando no solo criterios técnicos si no también adecuación de los productos a los grupos de interés y al mercado.

Es propósito de Seguros RGA seguir avanzando en la integración de los factores de sostenibilidad en esta Política de Suscripción, no solo desde un punto de vista de gestión del riesgo, sino también de oportunidad de negocio. Más allá de la propia naturaleza particular de los productos ofertados, es objetivo primordial de la entidad favorecer el desarrollo del entorno geográfico en el que operan sus socios distribuidores y accionistas, con especial importancia de la atención al medio rural.

En cuanto a su oferta aseguradora, Seguros RGA, seguirá incrementando y mejorando está en productos con un componente social entendidos como aquellos dirigidos a cubrir necesidades básicas de protección de la población, tales como la vida y la salud asegurando aspectos como la no discriminación, en productos dirigidos a adaptar y/o mitigar de manera específica un riesgo medioambiental y/o relacionado con el cambio climático. A modo de ejemplo, Seguros RGA lanzó en 2022 un nuevo producto de RC Medioambiental y un producto de ahorro-inversión cuyas inversiones subyacentes promueven características medioambientales y sociales.

En cuanto a su oferta de Planes y Fondos de Pensiones y de productos de seguros de ahorro-previsión, Seguros RGA mantiene una oferta vinculada a inversiones con criterios ISR que además de ser rentables para el cliente se espera que tengan un impacto positivo en la sociedad. Los criterios utilizados para asegurar esa inversión sostenible en la oferta quedan reflejados en el documento "Promoción de la sostenibilidad a nivel de producto" accesibles en la web pública de la entidad.

(<https://www.segurosrga.es/corporativo/Documents/PromocionSostenibilidadProducto.pdf>).

11.0

Tablas de indicadores cuantitativos (BCE y RGA)



GRUPO CAJA RURAL
GRUCAJRURAL INVERSIONES



Económicos

Información fiscal (en miles de €)	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Beneficios totales obtenidos	54.838,0	50.539,0	58.093,0	43.515,0	44.189,0	59.964,0
Impuestos pagados sobre beneficios	12.573,0	12.471,1	14.195,0	12.207,0	8.971,1	14.484,9
Subvenciones recibidas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sanciones administrativas	0,0	0,0	0,0	13,4	1,2	20,4

Nº de operaciones	BCE		
	2020	2021	2022
Total operaciones	46.837	46.147	45.863
Importe de las operaciones (en miles de €)	2.077	1.522	1.989

Nº de operaciones	RGA		
	2020	2021	2022
Pólizas en vigor	2.047.078	2.113.749	2.113.749
Nuevas altas	268.380	323.048	307.670

Gobierno

% de personas en los órganos de gobierno por género	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Hombres	93,3%	93,3%	92,9%	100,0%	100,0%	100,0%
Mujeres	6,7%	6,7%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Remuneración media de los consejeros	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	10.519,3 €	9.511,9 €	14.128,2 €	11.454,8 €	10.612,7 €	10.998,6 €

Anticorrupción

% de empleados a los que se ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Directores/as	5,4%	4,4%	4,2%	5,2%	5,1%	4,7%
Mandos intermedios	22,1%	23,7%	23,1%	10,7%	10,3%	11,2%
Técnicos/as	72,5%	71,9%	72,7%	84,1%	84,6%	84,1%
% empleados	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

% de empleados que han recibido formación sobre anticorrupción	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Directores/as	0,0%	4,4%	0,0%	0,4%	5,1%	2,1%
Mandos intermedios	3,5%	20,1%	0,3%	1,3%	10,3%	0,9%
Técnicos/as	15,9%	63,9%	8,4%	6,9%	75,2%	4,3%
% empleados	19,4%	88,3%	8,7%	8,6%	90,6%	7,3%



Personas

Distribución plantilla	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	258	274	286	233	234	233
Por género						
Hombres	122	133	145	113	112	107
Mujeres	136	141	141	120	122	126
Por edad						
30 años o menos	13	21	22	6	7	3
Entre 30 y 50 años	185	184	182	156	136	141
Más de 50 años	60	69	82	71	91	89
Por categoría profesional						
Directores/as	14	12	12	12	12	11
Mandos intermedios	57	65	66	25	24	26
Técnicos/as	187	197	208	196	198	196

Plantilla por categoría profesional y género	BCE					
	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directores/as	5,0%	0,4%	4,0%	0,4%	3,8%	0,3%
Mandos intermedios	11,6%	10,5%	13,1%	10,6%	12,9%	10,1%
Técnicos/as	30,6%	41,9%	31,4%	40,5%	33,9%	38,8%
Total	47,3%	52,7%	48,5%	51,5%	50,7%	49,3%

Plantilla por categoría profesional y género	RGA					
	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directores/as	3,9%	1,3%	3,8%	1,3%	3,4%	1,3%
Mandos intermedios	5,6%	5,2%	5,1%	5,1%	6,0%	5,2%
Técnicos/as	39,1%	45,1%	38,9%	45,7%	36,5%	47,6%
Total	48,5%	51,5%	47,9%	52,1%	45,9%	54,1%

Plantilla por categoría profesional y edad	BCE								
	2020			2021			2022		
	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años
Directores/as	0,0%	1,2%	4,3%	0,0%	0,7%	3,6%	0,0%	0,7%	3,5%
Mandos intermedios	0,0%	15,5%	6,6%	0,4%	13,5%	9,9%	0,7%	11,5%	10,8%
Técnicos/as	5,0%	55,0%	12,4%	7,3%	52,9%	11,7%	7,0%	51,4%	14,3%
Total	5,0%	71,7%	23,3%	7,7%	67,2%	25,2%	7,7%	63,6%	28,7%

Plantilla por categoría profesional y edad	RGA								
	2020			2021			2022		
	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años
Directores/as	0,0%	1,3%	3,9%	0,0%	0,4%	4,7%	0,0%	0,4%	4,3%
Mandos intermedios	0,0%	6,4%	4,3%	0,0%	4,7%	5,6%	0,0%	5,2%	6,0%
Técnicos/as	2,6%	59,2%	22,3%	3,0%	53,0%	28,6%	1,3%	54,9%	27,9%
Total	2,6%	67,0%	30,5%	3,0%	58,1%	38,9%	1,3%	60,5%	38,2%



Plantilla por modalidad de contrato	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Indefinido	99,6%	99,6%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Temporal	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plantilla por tipo de contrato y edad	BCE								
	2020			2021			2022		
	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años
Indefinido	4,7%	71,7%	23,3%	7,7%	67,2%	25,2%	7,7%	63,6%	28,7%
Temporal	0,4%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	5,0%	71,7%	23,3%	8,0%	67,2%	25,2%	7,7%	63,6%	28,7%

Plantilla por tipo de contrato y género	BCE					
	2020		2021		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Indefinido	47,3%	52,3%	48,2%	51,5%	50,7%	49,3%
Temporal	0,0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plantilla por tipo de contrato y edad	RGA								
	2020			2021			2022		
	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años	≤30 años	>30<50 años	≥50 años
Indefinido	2,6%	67,0%	30,5%	3,0%	58,1%	38,9%	1,3%	60,5%	38,2%
Temporal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	2,6%	67,0%	30,5%	3,0%	58,1%	38,9%	1,3%	60,5%	38,2%

Plantilla por tipo de contrato y género	RGA					
	2020		2021		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Indefinido	48,5%	51,5%	47,9%	52,1%	45,9%	54,1%
Temporal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

N° empleados a jornada completa	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Hombres	93	98	142	112	112	107
Mujeres	119	130	103	116	122	126
Total	212	228	245	228	234	233



N° empleados jornada reducida	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Hombres	3	3	3	1	1	1
Mujeres	43	43	38	4	6	4
Total	46	46	41	5	7	5

Plantilla por categoría laboral y tipo de contrato	BCE								
	2020			2021			2022		
	Indef.	Temp.	Parc.	Indef.	Temp.	Parc.	Indef.	Temp.	Parc.
Directores/as	5,4%	0,0%	0,0%	4,4%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios	22,1%	0,0%	0,0%	23,7%	0,0%	0,0%	23,1%	0,0%	0,0%
Técnicos/as	72,1%	0,4%	0,0%	71,5%	0,4%	0,0%	72,7%	0,0%	0,0%
Total	99,6%	0,4%	0,0%	99,6%	0,4%	0,0%	100%	0,0%	0,0%

Indef.: Indefinido Temp.: Temporal Parc.: Tiempo parcial

Plantilla por categoría laboral y tipo de contrato	RGA								
	2020			2021			2022		
	Indef.	Temp.	Parc.	Indef.	Temp.	Parc.	Indef.	Temp.	Parc.
Directores/as	5,2%	0,0%	0,0%	5,1%	0,0%	0,0%	4,7%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios	10,7%	0,0%	0,0%	10,3%	0,0%	0,0%	11,2%	0,0%	0,0%
Técnicos/as	84,1%	0,0%	0,0%	84,6%	0,0%	0,0%	84,1%	0,0%	0,0%
Total	100%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%

Indef.: Indefinido Temp.: Temporal Parc.: Tiempo parcial

Plantilla por categoría laboral y tipo de jornada	BCE					
	2020		2021		2022	
	Jornada completa	Jornada reducida	Jornada completa	Jornada reducida	Jornada completa	Jornada reducida
Directores/as	5,4%	0,0%	4,4%	0,0%	4,2%	0,0%
Mandos intermedios	20,5%	1,6%	22,3%	1,5%	21,7%	1,4%
Técnicos/as	56,2%	16,3%	56,6%	15,3%	59,8%	12,9%
Total	82,2%	17,8%	83,2%	16,8%	85,7%	14,3%

Plantilla por categoría laboral y tipo de jornada	RGA					
	2020		2021		2022	
	Jornada completa	Jornada reducida	Jornada completa	Jornada reducida	Jornada completa	Jornada reducida
Directores/as	5,2%	0,0%	5,1%	0,0%	4,7%	0,0%
Mandos intermedios	10,7%	0,0%	10,3%	0,0%	11,2%	0,0%
Técnicos/as	82,0%	2,1%	82,1%	2,6%	82,0%	2,1%
Total	97,9%	2,1%	97,4%	2,6%	97,9%	2,1%

Nuevas contrataciones de empleados	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	11	27	25	14	12	9
Por género						
Hombres	6	17	16	10	4	3
Mujeres	5	10	9	4	8	6
Por edad						
30 años o menos	5	13	10	1	1	1
Entre 30 y 50 años	4	12	15	13	8	8
Más de 50 años	2	2	0	0	1	0



Bajas voluntarias	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	8	9	10	4	8	8
Por género						
Hombres	3	5	3	3	4	5
Mujeres	5	4	7	1	4	3
Por edad						
30 años o menos	3	0	3	0	1	2
Entre 30 y 50 años	4	6	7	3	4	5
Más de 50 años	1	1	0	1	3	1
Por categoría laboral						
Directores/as	0	1	0	0	0	0
Mandos intermedios	2	0	0	1	3	0
Técnicos/as	6	7	10	3	5	8

Bajas involuntarias (despidos)	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	6	2	0	4	2	1
Por género						
Hombres	4	1	0	4	0	1
Mujeres	2	1	0	0	2	0
Por edad						
30 años o menos	1	0	0	1	0	0
Entre 30 y 50 años	5	2	0	2	2	0
Más de 50 años	0	0	0	1	0	1
Por categoría laboral						
Directores/as	0	1	0	0	0	1
Mandos intermedios	1	0	0	1	0	0
Técnicos/as	5	1	0	3	2	0

Bajas por otras causas (no renovaciones, excedencias, incapacidad o jubilación)	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	2	0	3	0	1	2
Por género						
Hombres	1	0	1	0	1	2
Mujeres	1	0	2	0	0	0
Por edad						
30 años o menos	1	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0	3	0	1	1
Más de 50 años	0	0	0	0	0	1
Por categoría laboral						
Directores/as	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	1	0	0	0	0	0
Técnicos/as	1	0	3	0	1	1

Empleados con discapacidad	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Hombres	3	4	4	3	3	3
Mujeres	2	1	1	1	1	1
Total	5	5	5	4	4	4



Remuneraciones medias	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	56.910 €	57.310 €	58.352 €	50.158 €	50.970 €	48.245 €
Por género						
Hombres	69.812 €	69.386 €	68.893 €	57.015 €	57.568 €	59.782 €
Mujeres	45.942 €	45.919 €	47.511 €	43.701 €	44.912 €	45.830 €
Por edad						
30 años o menos	30.538 €	27.868 €	37.460 €	28.917 €	29.732 €	33.562 €
Entre 30 y 50 años	49.988 €	48.665 €	50.484 €	44.371 €	43.523 €	44.371 €
Más de 50 años	83.896 €	83.935 €	81.419 €	64.668 €	63.582 €	65.329 €
Por categoría laboral						
Directores/as	191.098 €	207.714 €	216.652 €	142.420 €	146.316 €	152.522 €
Mandos intermedios	76.812 €	77.790 €	80.618 €	72.604 €	73.274 €	77.752 €
Técnicos/as	40.797 €	41.391 €	42.154 €	41.646 €	42.488 €	43.224 €

Horas trabajadas	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Hombres	207.400	226.100	234.675	176.237	173.477	175.665
Mujeres	231.200	239.700	221.414	172.756	195.473	208.444
Total	438.600	465.800	456.089	348.993	368.950	384.109

Horas absentismo	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Hombres	6.723	7.048	6.097	1.092	6.257	6.235
Mujeres	7.044	6.187	8.145	1.222	4.403	5.756
Total	13.767	13.235	14.242	2.314	10.661	11.991

Tasa de absentismo laboral	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Hombres	3,2%	3,1%	2,6%	0,6%	3,6%	3,5%
Mujeres	3,0%	2,6%	3,7%	0,7%	2,3%	2,8%
Total	3,1%	2,8%	3,1%	0,7%	2,9%	3,1%

Permiso parental	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Empleados que han tenido derecho a permiso parental						
Hombres	8	12	8	0	3	3
Mujeres	9	5	4	5	2	3
Total	17	17	12	5	5	6
Empleados que se han acogido al permiso parental						
Hombres	8	12	8	0	3	3
Mujeres	9	5	4	5	2	3
Total	17	17	12	5	5	6
Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental						
Hombres	8	12	8	0	3	1
Mujeres	9	5	4	5	2	3
Total	17	17	12	5	5	4



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

Tasas de frecuencia de accidentes laborales ¹	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de lesiones por accidente laboral leve	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5

¹Accidentes laborales/Horas trabajadas* 200.000 horas

Índice de gravedad de accidentes laborales ¹	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

¹Jornadas perdidas/horas trabajadas*1.000 horas

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

% empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Hombres	100,0%	100,0%	100,0%	99,1%	99,1%	100,9%
Mujeres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,2%

Media horas formación al año por empleado	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	27,9	42,7	33,0	26,0	36,2	37,0
Por género						
Hombres	26,1	38,2	30,1	25,6	31,8	39,0
Mujeres	29,4	47,0	35,9	26,4	40,2	35,3
Por categoría laboral						
Directores/as	74,9	44,4	28,0	38,4	34,1	27,3
Mandos intermedios	38,5	47,1	35,2	33,5	34,2	36,3
Técnicos/as	21,1	41,2	32,5	24,3	36,5	37,7



N° horas formación	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	7.189	11.710	9.425	6.061	8.466	8.626
Por género						
Hombres	3.185	5.083	4.360	2.892	3.556	4.177
Mujeres	4.004	6.627	5.065	3.169	4.910	4.450
Por categoría laboral						
Directores/as	1.048	533	336	461	409	300
Mandos intermedios	2.197	3.060	2.321	838	820	945
Técnicos/as	3.944	8.117	6.768	4.762	7.236	7.381

Media horas de formación al año por empleado	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	27,9	42,7	33,0	26,0	36,2	37,0
Por género						
Hombres	26,1	38,2	30,1	25,6	31,8	39,0
Mujeres	29,4	47,0	35,9	26,4	40,2	35,3
Por categoría laboral						
Directores/as	74,9	44,4	28,0	38,4	34,1	27,3
Mandos intermedios	38,5	47,1	35,2	33,5	34,2	36,3
Técnicos/as	21,1	41,2	32,5	24,3	36,5	37,7

% de evaluaciones periódicas	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Por género						
Hombres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,9%
Mujeres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,2%
Por categoría laboral						
Directores/as	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Mandos intermedios	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	92,3%
Técnicos/as	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	101,0%

N° de casos de discriminación	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	0	0	0	0	0	0

Brecha salarial	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	32,4%	31,6%	31,0%	23,4%	22,0%	23,3%



Cientes

Nº de quejas y reclamaciones recibidas	BCE					
	2020		2021		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Quejas	1	0,002%	2	0,004%	2	0,004%
Reclamaciones	22	0,047%	23	0,050%	17	0,037%
Total operaciones	46.837	-	46.147	-	45.863	-

Proveedores

Proveedores de la organización	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total proveedores	-	-	1.533	-	-	91
Proveedores locales ¹	-	-	519	-	-	74
% de proveedores locales	-	-	33,9%	-	-	81,3%

¹Proveedores de la Comunidad de Madrid.

Nº de quejas y reclamaciones recibidas	RGA					
	2020		2021		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Quejas	67	0,003%	59	0,003%	30	0,001%
Reclamaciones	437	0,021%	459	0,022%	368	0,017%
Total operaciones	2.047.078	-	2.113.749	-	2.165.296	-

Proveedores de la organización	BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Importe total de compras (miles de €)	-	-	61.972,0	-	-	4.242,0
Importe compras a proveedores locales (miles de €)	-	-	36.043,8	-	-	-
% de compras a proveedores locales	-	-	58,2%	-	-	-



Medio ambiente

Gestión de residuos		BCE			RGA		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Residuos de cartón y papel ¹	Kg	5.780	10.200	6.820	4.930	4.671	5.040
Reciclaje plástico	Kg	920	1.400	420	570	780	780
Reciclaje cápsulas café	Kg	-	-	-	12	32	84
Reciclaje tapones botellas	Kg	-	-	-	347	272	332
Reciclaje luminarias ²	Kg	-	-	-	20	20	15
Reciclaje de pilas	Kg	3	4	30	2	2	16

¹ En el caso de RGA un 18% del dato indicado es una aproximación en base al reciclaje de papel que se realiza en oficina

² Dato de reciclaje de luminarias obtenido mediante estimación por las luminarias sustituidas durante el año

Consumo de agua		BCE			RGA		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2022	2020	2022
Consumo de agua	m ³	818	1.014	1.042	2.913	2.416	2.921

Consumo de papel		BCE			RGA		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Papel publicitario	Kg	4.573	3.506	4.706	76.701	83.891	50.876
Papel de oficina	Kg	5.880	4.511	4.048	196	284	912
Sobres de oficina	Kg	-	-	1.267	180	120	131
Consumo total de papel	Kg	10.453	8.017	10.021	77.078	84.295	51.919
% de papel de oficina reciclado	%	0,0%	24,9%	87,4%	85,0%	85,0%	92,1%
% de papel publicitario ecológico y sin cloro	%	0,0%	0,0%	0,0%	97,9%	100,0%	100,0%

Consumo de tóner		BCE			RGA		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2022	2020	2022
Consumo total cartuchos de tóner	Nº	123	158	166	4	34	20
Cartuchos de tóner reciclados	Nº	123	158	166	4	34	20

Consumo de energía		BCE			RGA		
Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2022	2020	2022
Consumo eléctrico	Kwh / año	662.926	705.548	645.047	597.358	652.203	671.820
Gasoil	Gj	0	0	0	18	18	18
Gas natural	Gj	0	0	0	253.510	318.780	257.882

Emisiones Globales Toneladas CO ₂ ¹ debido al consumo eléctrico		BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
	165,73	176,38	129,01	144,33	163,05	134,4	

¹ Cálculo realizado teniendo en cuenta el dato Factor Mix 2021 de emisión facilitado por la comercializadora Endesa Energía S.A.U. (0,20 kg CO₂/kwh)

Emisiones Globales Toneladas CO ₂ ¹ debido al consumo de gasoil y gas natural		RGA		
	2020	2021	2022	
Gasoil	0,051	0,051	0,051	
Gas natural	46,1	58,1	46,9	
Total	46,2	58,2	47,0	

¹ Gasoil. Cálculo realizado teniendo en cuenta el dato Factor de emisión 2021 de emisión facilitado por el Ministerio de Transición Ecológica para el año 2021 (2,88 kg CO₂/l).

Gas natural. Cálculo realizado teniendo en cuenta el dato Factor de emisión 2021 de emisión facilitado por el Ministerio de Transición Ecológica para el año 2021 (0,18 kg CO₂/kwh).

Sociedad

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		BCE			RGA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
Total	13.816 €	9.110 €	12.800 €	7.250 €	5.710 €	10.880 €	



12.0



GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES

Información EINF



El Estado de Información no Financiera de Grucajrural Inversiones S.L. 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 la entidad dando cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Los datos consolidados recogidos en este informe han sido obtenidos a partir de los registros individuales de las entidades integradas en el Grupo: Grupo Banco Cooperativo S.A y Grupo Seguros RGA.

El Estado de Información no Financiera de Grucajrural Inversiones S.L. 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, para la preparación de la información se ha utilizado como referencia los Estándares GRI 2021 (Sustainability Reporting Standards).

Tabla de equivalencias Ley 11/2018

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	1.0. Quiénes somos 6.0. Relación con los clientes
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	1.0. Quiénes somos 2.0. Gobierno 3.0. Gestión de Riesgos 4.0. Principios de actuación 8.0. Gestión del medio ambiente 9.0. Relación con la sociedad
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, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	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	1.0. Quiénes somos 2.0. Gobierno 3.0. Gestión de Riesgos 4.0. Principios de actuación 6.0. Relación con los clientes 8.0. Gestión del medio ambiente
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	8.0. Gestión del medio ambiente



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/ Observaciones
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.	GRI305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	8.0. Gestión del medio ambiente 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
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	8.0. Gestión del medio ambiente 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Uso sostenible de los recursos:		
Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5 Consumo de agua	8.0. Gestión del medio ambiente 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	8.0. Gestión del medio ambiente 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables.	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-3 Intensidad energética	8.0. Gestión del medio ambiente 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
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 (alcance 1) GEI 305-2 emisiones indirectas (alcance 2) GEI	8.0. Gestión del medio ambiente 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	-	8.0. Gestión del medio ambiente
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	-	8.0. Gestión del medio ambiente
Protección de la biodiversidad:		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	8.0. Gestión del medio ambiente
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	Grupcajrural Inversiones no ha causado impacto en áreas protegidas.



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/ Observaciones
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	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
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	-	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Número de despidos por: sexo, edad y clasificación profesional.	-	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por: sexo, edad y clasificación profesional.	-	2.0. Gobierno
Brecha salarial y la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
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	2.0. Gobierno
Implantación de políticas de desconexión laboral	-	5.0. Nuestras personas
Empleados con discapacidad	-	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Organización del trabajo:		
Organización del tiempo de trabajo	-	5.0. Nuestras personas
Número de horas de absentismo	-	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
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	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/ Observaciones
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	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
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	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Relaciones sociales:		
Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos)	-	5.0. Nuestras personas
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
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	5.0. Nuestras personas
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	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Accesibilidad:		
Accesibilidad universal de las personas	-	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
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	5.0. Nuestras personas 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/ Observaciones
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	5.0. Nuestras personas
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	5.0. Nuestras personas
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.0. Nuestras personas
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	5.0. Nuestras personas
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	3.0. Principios de actuación
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	4.0. Principios de actuación 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	9.0. Relación con la sociedad 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
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	5.0. Nuestras personas 9.0. Relación con la sociedad
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 y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	9.0. Relación con la sociedad
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	-	9.0. Relación con la sociedad
Las acciones de asociación o patrocinio	-	9.0. Relación con la sociedad



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/ Observaciones
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	7.0. Gestión de los proveedores
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	7.0. Gestión de los proveedores 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Sistemas de supervisión y auditorías y resolución de las mismas	-	7.0. Gestión de los proveedores
Consumidores:		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	6.0. Relación con los clientes 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	6.0. Relación con los clientes
Información fiscal:		
Los beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	2.0. Quienes somos 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Los impuestos obtenidos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	2.0. Quienes somos 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos
Las subvenciones públicas recibidas	207-1 Enfoque fiscal	2.0. Quienes somos 11.0. Tablas de indicadores cuantitativos

13.0



GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES

Anexos

**Anexo 1: Cajas Rurales Accionistas**

CAJA RURAL DE NAVARRA	21,16%	CAJA RURAL DE SALAMANCA	1,59%
CAJA RURAL DE ALBACETE, CIUDAD REAL Y CUENCA	11,76%	CAJA RURAL DE GIJÓN	0,64%
CAJA RURAL DEL SUR	11,73%	CAJA RURAL SAN JOSÉ DE ALMASSORA	0,50%
CAJA RURAL DE GRANADA	9,38%	CAJA RURAL REGIONAL SAN AGUSTÍN DE FUENTEALAMO	0,50%
CAJA RURAL DE ASTURIAS	7,34%	CAJA RURAL NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA DE ONDA	0,49%
CAJASIEETE, CAJA RURAL	4,74%	CAJA RURAL SAN JOSÉ DE ALCORA	0,45%
CAJA RURAL DE JAÉN	4,52%	CAIXA RURAL D'ALGEMESÍ	0,44%
CAJA RURAL DE ZAMORA	3,88%	CAIXA RURAL DE L'ALCUDIA	0,40%
CAJA RURAL CENTRAL	3,46%	CAJA RURAL DE ARAGÓN	0,32%
CAJA RURAL DE BURGOS, FUENTEPELAYO, SEGOVIA Y CASTELLDANS	3,37%	RURALNOSTRA	0,27%
CAIXA POPULAR, CAIXA RURAL	3,29%	CAJA RURAL DE ALBAL	0,13%
CAJA RURAL DE SORIA	2,75%	CAJA RURAL DE VILLAMALEA	0,13%
CAJA RURAL DE TERUEL	2,32%	CAJA RURAL DE CASAS IBÁÑEZ	0,10%
CAJA RURAL DE EXTREMADURA	2,28%	CAIXA RURAL LES COVES DE VINROMA	0,08%
CAIXA RURAL GALEGA	1,93%	CAJA RURAL VINARÓS	0,07%
TOTAL 100,00%			



AENOR

Confía



- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029.2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:



2021/1766/VNOF-2023

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID
Página 3 de 4



AENOR

Confía



- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

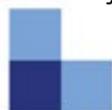
Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

En el Informe se encuentra la información relativa a la Taxonomía de actividades ambientalmente sostenibles elaborada según establece el Reglamento UE 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles en cuanto a la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa obligada se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles según los principios y objetivos ambientales establecidos en dicho Reglamento. Respondiendo a este nuevo requerimiento, los administradores de la organización han incorporado al Informe de Información No Financiera la información que, en su opinión, mejor permite dar cumplimiento a esta nueva obligación, y que se recogen en el apartado 10 del Estado de Información No Financiera adjunto.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en el **ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA GRUCAJRURAL INVERSIONES S.L. 2022** que se publica como documento independiente al Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Financieras y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no proporcione información fiel del desempeño de GRUCAJRURAL INVERSIONES, S.L y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social en lo relativo exclusivamente al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.



2021/1766/VNOF-2023

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID
Página 4 de 4



GRUPO CAJA RURAL

GRUCAJRURAL INVERSIONES