

ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

07

Las personas



ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

103-1 La naturaleza del Grupo Caja de Ingenieros como cooperativa de crédito marca la visión estratégica de la Entidad sobre sus profesionales. La promoción de sus valores corporativos constituye un pilar fundamental para construir y consolidar un equipo de personas comprometido y altamente capacitado: la integridad, el compromiso en el logro de objetivos, la excelencia en el trabajo, la profesionalidad en el desempeño y la proximidad con los socios y socias de la Entidad son también clave en la gestión de este equipo de profesionales. Así pues, el propósito de la Entidad es acompañar a su equipo potenciando su desarrollo profesional en un entorno laboral en el que pueda desarrollar todo su potencial, aportar sus conocimientos y generar impactos positivos tanto para el Grupo Caja de Ingenieros como para sus socios y socias.

Selección, retención y formación del mejor talento

Selección de los mejores profesionales

La eficacia en la selección de personas es clave para conformar un equipo motivado, que se identifique con los valores de la compañía y que contribuya al buen desempeño de su actividad. El Grupo Caja de Ingenieros considera esencial que las personas aspirantes a trabajar en la Entidad estén alineadas con sus valores corporativos y con lo que este proyecto de banca cooperativa representa. Por ello, cuenta con un procedimiento de selección de personal en el que se recoge todo el proceso de selección, desde el primer instante en el que se identifica la necesidad de incorporación de un profesional al equipo hasta la contratación final de la persona seleccionada, incluyendo un análisis de afinidad entre la Entidad y la persona candidata.

El proceso de atracción y retención del talento del Grupo Caja de Ingenieros consta de las siguientes etapas:

- **Atracción del talento.** Gracias a su reputación y posicionamiento como empleador, la Entidad logra acceder a candidatos que son destacados profesionales del sector. En este sentido, las condiciones de acceso (retribución, beneficios sociales, flexibilidad horaria, desarrollo profesional, etc.) resultan competitivas, por lo que son una eficaz herramienta de captación.
- **Retención del talento.** El Grupo Caja de Ingenieros considera que la mejor manera de retener el talento pasa por ofrecer crecimiento profesional a sus empleados, así como un entorno de trabajo que favorezca el bienestar y la satisfacción del equipo y contribuya a mantener un buen equilibrio con la vida personal. Esto se consigue mediante políticas de conciliación y un cuidado paquete de beneficios sociales. La identificación y la integración de la cultura en el seno de la compañía deben constituir uno de los ejes para retener el talento.

ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Nuevas contrataciones de profesionales según sexo y grupo de edad

	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	20	11	31	17	13	30	13	7	20
Entre 30 y 50 años	26	17	43	19	19	38	5	10	15
Mayores de 50 años	-	1	1	1	1	2	-	1	1
Contrataciones	46	29	75	37	33	70	18	18	36

Como puede apreciarse en la tabla anterior, en 2020 se ha registrado un menor número de contrataciones (-48,6 %) debido a la situación excepcional de emergencia sanitaria derivada de la COVID-19. Aun así, se han ofertado 40 nuevos puestos de empleo, que han registrado 10.263 solicitudes (con una ratio de solicitud del 19 %) y más de 52.600 visualizaciones.

Asimismo, tanto la ratio general de rotación como la ratio de rotación voluntaria han disminuido de forma notable durante el ejercicio.

Formación del talento

Uno de los objetivos estratégicos del Grupo Caja de Ingenieros pasa por contar con profesionales cada vez más formados en los diferentes aspectos del negocio. El conocimiento de nuevos productos y servicios, la mejora de las herramientas digitales para la gestión interna y la mejora en la relación con el socio y el cliente vertebran el nuevo entorno en el que opera la compañía y para el que su equipo humano tiene que estar preparado.

Además de una correcta selección de personas, para la gestión de su equipo, la Entidad establece planes de desarrollo y

desempeño que garanticen la sostenibilidad del negocio a largo plazo y la correcta gestión del cumplimiento de las obligaciones inherentes a cada puesto de trabajo. Estos planes de desarrollo persiguen potenciar el talento del personal de la Entidad que se rige por un plan de formación anual.

El plan de formación incluye áreas transversales (por ejemplo, idiomas), que son consensuadas por los responsables y directores de área gracias a una evaluación de desempeño para conocer las necesidades de cada ámbito.

Para la elaboración del plan de formación se estudian las necesidades formativas mediante reuniones anuales con los responsables de los equipos y directores de área. Este plan engloba ámbitos considerados como prioritarios en la capacitación de los profesionales, como banca y finanzas y seguros, que cumplen con las regulaciones normativas. Asimismo, el plan de formación recoge formación en ámbitos de carácter transversal para potenciar las habilidades y competencias profesionales de la plantilla, por ejemplo, idiomas.

El Grupo Caja de Ingenieros cuenta también con programas de desarrollo de personas con alto potencial.

Ratio de contrataciones

SE HAN OFERTADO
40 NUEVOS PUESTOS
DE TRABAJO Y SE
HAN REGISTRADO
10.263 SOLICITUDES

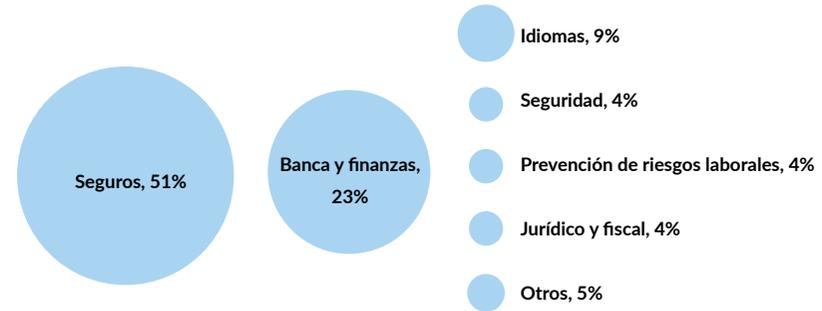
19 %

- ENTREVISTA AL PRESIDENTE
- ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL
- 2020 EN CIFRAS
- NOSOTROS
- GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD
- GESTIÓN DEL RIESGO
- LAS PERSONAS**
- LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS
- COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL
- INFORMACIÓN FINANCIERA
- ANEXO

Actividades formativas en 2020

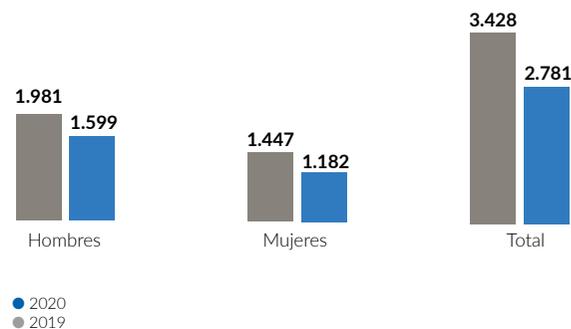
En este ejercicio, 2.781 participantes (un 43% de ellos mujeres) han recibido un total de 26.376 horas de formación, un 19% menos respecto al ejercicio anterior. Durante la pandemia de la COVID-19 se modificaron o cancelaron algunas actividades formativas previstas. El equipo del Grupo Caja de Ingenieros ha dedicado todos sus esfuerzos en adaptarse con éxito a la nueva situación para asegurar que los servicios ofrecidos por la Entidad a sus socios y socias tuvieran la misma calidad de siempre.

La inversión en la formación del personal equivale al 0,63% de la masa salarial en 2020, con una inversión media por empleado de 372, 24 euros.

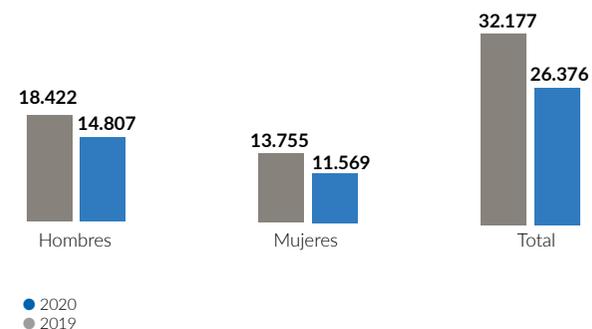


Las principales áreas temáticas recogidas en el plan de formación de 2020 han sido las relacionadas con las finanzas y la banca (23%), los seguros (51%) y los idiomas (9%).

Participantes en formación según sexo y año



Horas de formación según sexo



ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Iguales y diversos

Diversidad, igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación

103-2 El Grupo Caja de Ingenieros recoge en su Código Ético y entre sus valores y principios como compañía la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la diversidad y la no discriminación como derechos fundamentales que se deben respetar. Por ello, ha desarrollado las herramientas necesarias para salvaguardarlos y para sensibilizar sobre estos ámbitos clave en la gestión de su equipo humano.

En diciembre de 2020, se aprobó el segundo plan de igualdad de la Entidad, que se extenderá hasta 2024 y que cuenta con 53 medidas agrupadas en 8 objetivos estratégicos y 13 objetivos operativos. Se trata de un paso más en el compromiso por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. El Grupo Caja de Ingenieros cuenta con un protocolo para la prevención del acoso sexual y laboral con el fin de prevenir los casos de acoso sexual, de acoso por razón de género y de acoso laboral, así como de gestionar los casos que pudieran producirse, garantizando la confidencialidad, la protección de datos y la celeridad en el

procedimiento de investigación. En el marco de este segundo plan de igualdad, está prevista la revisión y actualización de dicho protocolo.

Para garantizar la igualdad en todos y cada uno de los ámbitos de la gestión de personas del Grupo, incluyendo la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la Entidad asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la eliminación progresiva de los estereotipos, las actitudes y los obstáculos que dificultan un adecuado equilibrio entre ambos géneros.

La Entidad considera esencial que toda la organización esté alineada con los principios de igualdad, por lo que la comunicación y difusión de dichos objetivos es primordial tanto interna como externamente. Por eso mismo, se fomentan continuamente medidas que apunten a la consecución de objetivos de igualdad de la Entidad.

Para ello, en la intranet se encuentra la siguiente documentación a disposición de toda la plantilla:

- Compromiso de la Dirección General
- Presentación del plan de igualdad
- Protocolo de protección de trabajadoras en situación de embarazo y lactancia
- Protocolo para la prevención del acoso
- Manual de comunicación de igualdad de género
- Agentes de igualdad

Cabe destacar la figura de los agentes de igualdad, cuyas funciones consisten en ser interlocutores e intermediarios entre la Entidad y la plantilla en temas relacionados con la igualdad, además de conocer la situación particular de los empleados y velar por el cumplimiento de las políticas establecidas en materia de igualdad. También poseen una posición activa a la hora de participar en el diseño y la implementación de medidas de igualdad. Además, se encargan de analizar los casos de discriminación y, en caso de verificarse, proponer medidas correctoras.

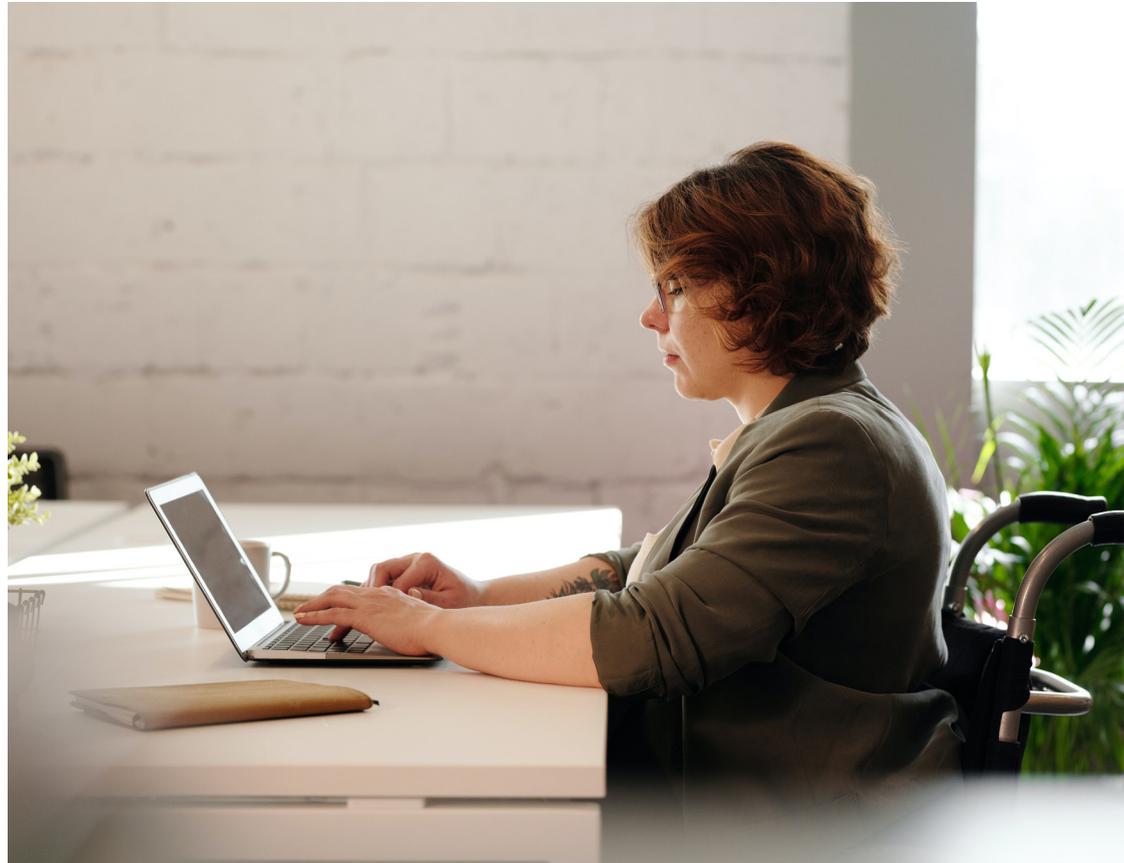
Uno de los riesgos más relevantes ligados a la gestión de personas es el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral. Se trata de una problemática de extrema gravedad, pero con escasa incidencia cuantitativa, ya que en 2020 no se ha registrado ninguna denuncia ni consulta.



Inclusión de personas con discapacidad

El Grupo Caja de Ingenieros fomenta la inclusión de personas con capacidades diferentes y cumple, además, con las principales leyes en esta materia: el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (conocida como Ley General de Discapacidad). En este sentido, en 2020 forman parte de la plantilla seis personas con diversidad funcional, las cuales representan un 1 % del total de personas empleadas por el Grupo Caja de Ingenieros.

Asimismo, de acuerdo con lo que establece la Ley General de Discapacidad en cuanto al cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas con discapacidad, la Entidad efectúa una donación a la Fundación Adecco, entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo es la integración laboral de personas con diversidad funcional.



Personas con discapacidad desglosadas por sexo

	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de personas	4	4	8	3	5	8	3	3	6
Proporción	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %

ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Bienestar y satisfacción de nuestro equipo

La satisfacción y el compromiso del equipo del Grupo Caja de Ingenieros constituyen uno de los retos en la estrategia de gestión de personas. Por ello, y como parte de la evaluación del desempeño de la Entidad en cuanto a la gestión del personal, se elabora de manera bienal una encuesta de valoración del compromiso, que profundiza en aspectos claves relacionados con el desempeño en el trabajo y la vinculación emocional con la Entidad, además de evaluar la satisfacción de los miembros del equipo.

Participación Encuesta PULSE

LOS RESULTADOS INDICAN QUE EL 72 % DE LOS ENCUESTADOS MOSTRARON UN COMPROMISO OPTIMISTA

85 %
de la plantilla participa

ENCUESTA PULSE COVID

Este año 2020, atendiendo a las excepcionales circunstancias a causa de la situación de pandemia, se ha decidido preparar un formato especial de encuesta, enfocada a este momento tan especial y extraordinario que estamos viviendo. Se trata de la encuesta Pulse COVID, que tiene como objetivo poner en común el pulso de la situación por parte de todos los equipos con el fin de sacar los mejores aprendizajes a raíz de la COVID-19.

En la encuesta han participado 416 personas, lo que representa el 85 % de la plantilla. Los resultados indican que el 72 % de los encuestados mostraron un compromiso optimista. Estos resultados se sitúan por encima de la media del *benchmark* de empresas que participaron en la encuesta, en el que el 67 % muestran un compromiso optimista y un 33 % se muestran escépticos o con visión negativa. Estos resultados permitieron mejorar la respuesta del Grupo Caja de Ingenieros al reto de la pandemia.



ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Medidas de conciliación laboral y familiar

El Grupo Caja de Ingenieros considera que el compromiso de su equipo humano es indispensable para lograr ser un referente en la banca cooperativa y europea. Por ello, promueve diversas medidas con el fin de mejorar las condiciones laborales.

LA GESTIÓN DEL TIEMPO

Flexibilidad horaria. La reducción de jornada por razones de guarda legal para quienes tienen a su cuidado directo algún menor de doce años constituye un derecho individual tanto de los hombres como de las mujeres. Ello supone una disminución proporcional del salario, entre un mínimo de una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Además, se contemplan otras medidas, como facilidades para gestionar asuntos personales, horario intensivo en agosto o durante la semana de festividad local (en el caso de las oficinas), entre otros.

En 2020, para hacer frente a los retos de la pandemia por COVID-19, se han determinado horarios especiales de trabajo, además de teletrabajo, y, en el caso específico de aquellas personas que lo han necesitado, las medidas conciliativas previstas por el Gobierno con motivo del estado de alarma. En concreto, ha habido dos personas que se han acogido a la reducción del 100 % de la jornada laboral y una persona que se ha tomado una excedencia.



En 2020, para hacer frente a los retos de la pandemia por COVID-19, se han determinado horarios especiales de trabajo, además de teletrabajo, y, en el caso específico de aquellas personas que lo han necesitado.

Política de luces apagadas.

Se ha establecido una política de luces apagadas a partir de las 20 horas para evitar la prolongación de la jornada laboral.

Vacaciones. El periodo vacacional (22 días naturales) se podrá disfrutar durante todo el año natural. El Grupo Caja de Ingenieros facilita la adaptación y el ajuste a las necesidades de la plantilla y se ha ampliado el plazo de disfrute hasta el último día del mes de marzo del año siguiente.

Licencias. Se establece la posibilidad de disfrutar adicionalmente de dos días de licencia no retribuida al año.

La familia. El equipo del Grupo cuenta con una serie de medidas que favorecen su situación familiar adaptadas a cada caso:

- **Excedencia.** El personal puede solicitar una excedencia por motivos concretos, como el cuidado de hijos menores de tres años o una excedencia voluntaria especial.
- **Permisos de lactancia.** Existen permisos específicos según la situación para la lactancia de los hijos menores de nueve meses.
- **Reducción de jornada.** Es posible solicitar la reducción de jornada por razones de guarda legal.
- **Ayuda de estudios para hijos.** El Grupo Caja de Ingenieros considera que la educación de los niños y niñas es el mejor legado de futuro. Por ello, los trabajadores con menores e hijos a cargo hasta veinticinco años de edad tienen derecho a percibir una ayuda anual por hijo para estudios.
- **Seguro de vida y accidente.** Se ofrece al personal del Grupo un seguro de vida y accidente.
- **Permisos de maternidad y paternidad.** Los miembros de la plantilla cuentan con el permiso de maternidad y paternidad, al que se pueden acoger por legislación. A lo largo de los últimos años, este ha sido el número de trabajadores que han ejercido su derecho.

Permisos de maternidad y paternidad

	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tienen derecho al permiso*	9	10	19	20	13	33	8	7	15
Hacen uso del permiso**	9	10	19	20	13	33	8	7	15
Regresan al trabajo tras el permiso***	9	5	14	20	11	31	8	7	15
Siguen trabajando doce meses después de finalizar el permiso****	9	8	17	20	11	31	8	7	15

* Personas que han tenido derecho al permiso de maternidad o paternidad.

** Personas que se han acogido al permiso de maternidad o paternidad.

*** Personas que han regresado al trabajo después de terminar el permiso de maternidad o paternidad.

**** Personas que han regresado al trabajo después de terminar el permiso de maternidad o paternidad y que siguen trabajando doce meses después de regresar al trabajo.

Como se observa en la tabla, todas las personas con derecho al permiso lo han ejercido sin excepción. En 2020, quince personas de la plantilla se acogieron a su derecho al permiso de maternidad y paternidad. Además, todos los profesionales regresaron al trabajo tras finalizar el permiso. Por último, se puede ver que, a los doce meses de finalizar el permiso, todos siguen trabajando y conciliando la vida profesional y las responsabilidades familiares.



EL FUTURO

El Grupo Caja de Ingenieros valora el desarrollo y el compromiso de su equipo y, por ello, vela por su futuro en aspectos esenciales como la formación, utilizada como herramienta básica para alcanzar cada uno de sus objetivos profesionales.

Ayuda de estudios para el personal del Grupo Caja de Ingenieros. El equipo del Grupo Caja de Ingenieros que cursa estudios reglados de entre una lista específica de estudios tiene derecho a una ayuda equivalente al 90% del importe de los libros de texto y de la matrícula.

Por otra parte, el Grupo cuenta con ayudas para los estudios de los hijos de su personal: en 2020 se alcanzaron un total de 382 ayudas.

Ofertas especiales de formación. El Grupo Caja de Ingenieros amplía el abanico de opciones formativas con condiciones especiales en diferentes centros formativos.

Plan de pensiones de empleo. La Entidad cuenta con un **plan de pensiones de empleo** para el conjunto de la plantilla, en el cual Caja de Ingenieros realiza una aportación anual para todos los profesionales.



Tabla de ayudas para estudios de hijos e hijas de empleados

	2018	2019	2020
Número de ayudas por estudios propios	7	4	4
Número de ayudas de estudios para hijos	338	373	382
Número total de ayudas	345	377	386
Número de trabajadores beneficiarios de ayudas	224	228	246

ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

LA SALUD

Seguro de salud. El Grupo Caja de Ingenieros contrata un seguro de salud para el personal y da la opción de añadir a los familiares (cónyuge e hijos) a un precio muy competitivo. Adicionalmente, este año, con motivo de la pandemia de COVID-19, se ha gestionado la posibilidad de hacerse pruebas para detectar la COVID-19 a título individual sin necesidad de prescripción médica.

Conducta preventiva responsable. Este proyecto nació para mejorar las condiciones de trabajo de quienes trabajan en el Grupo Caja de Ingenieros. A raíz de esta iniciativa, se han organizado actividades orientadas a la salud, tales como el documento **Coronavirus: pautas de autocuidado emocional**, que se elaboró para gestionar el estrés que producía la pandemia y la situación de confinamiento, bonificación de cuotas de gimnasio, etc.



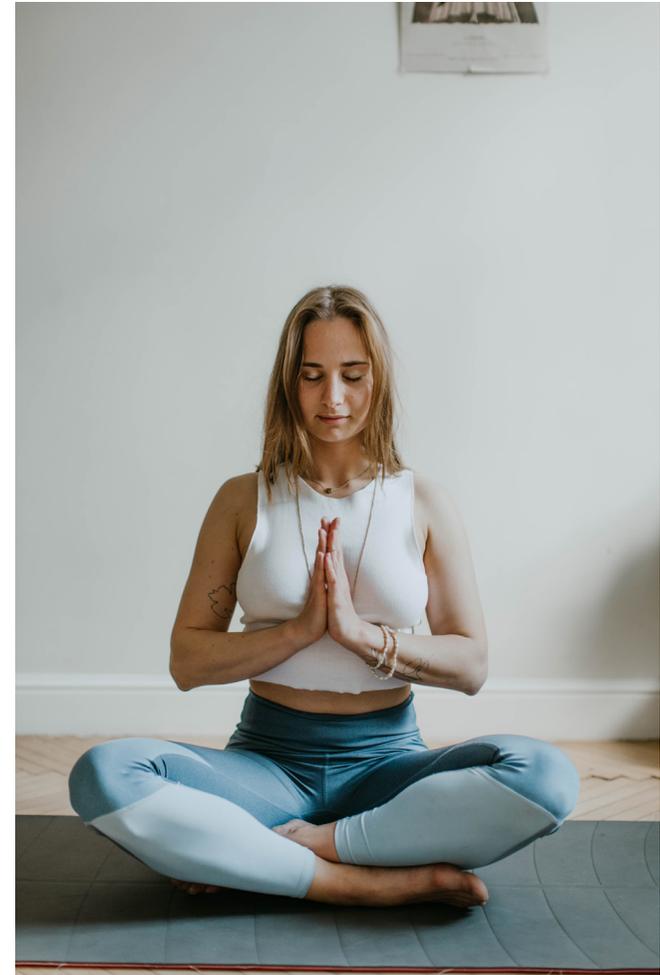
En 2020, se han organizado actividades orientadas a la salud, tales como el documento **Coronavirus: pautas de autocuidado emocional**, que se elaboró para gestionar el estrés que producía la pandemia y la situación de confinamiento, bonificación de cuotas de gimnasio, etc.

LA ECONOMÍA

El Grupo Caja de Ingenieros ofrece a sus empleados condiciones preferentes en productos y servicios bancarios con el propósito de atender a sus necesidades en este ámbito. Los productos que cuentan con una bonificación especial para el personal son:

- Tarjetas de débito y crédito
- VIA-T
- Cheques bancarios
- Planes individuales de ahorro sistemático
- Cuentas de valores
- Préstamos personales
- Préstamos hipotecarios
- Seguros

Además, el equipo cuenta con la figura del gestor personal de trabajadores, cuya misión es ofrecer asesoramiento financiero a las personas que trabajan en el Grupo.



ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Comunicación interna

En un año como el 2020, que ha estado lleno de incertidumbre y de cambios constantes, el Área de Comunicación del Grupo Caja de Ingenieros ha llevado a cabo una intensa actividad con objeto de mantener al equipo humano informado en todo momento, trasladarle las directrices de la Entidad frente a la pandemia y atender y canalizar todas sus preocupaciones, más aún si se tiene en cuenta que muchos han estado desarrollando su labor desde casa, mediante el teletrabajo, por lo que también ha sido clave reforzar el espíritu de equipo.

Para ello, se han utilizado canales de comunicación nuevos, además de los ya existentes.

Nuevos canales de comunicación

- En marzo de 2020, cuando empezó el confinamiento y, en consecuencia, el teletrabajo, creamos un **canal de Telegram interno**. El objetivo era estar conectados con el máximo de empleados. En un principio, los mensajes eran diarios, para actualizar el estado de las oficinas abiertas y cerradas, con publicaciones importantes, medidas internas, etc. Además, se compartían imágenes de compañeros pasando la cuarentena para crear comunidad, compañerismo y unidad de equipo. El canal sigue activo, aunque actualmente la periodicidad de publicación de mensajes ha pasado a ser semanal.
- La **intranet** es un importante canal de comunicación, en la que se han publicado a diario noticias corporativas o comunicados de interés para los empleados (465 publicaciones en 2020).
- Desde marzo hasta diciembre, se han organizado 19 **webinars** destinados a los empleados para compartir la marcha de la Entidad, acciones desarrolladas, impresiones entre departamentos, proyectos, formaciones, etc.
- Se han elaborado dos **vídeos colaborativos** con la participación de los empleados. El primero se grabó durante el confinamiento y en este los empleados compartieron qué hacían en casa para estar en forma, distraerse, divertirse, etc. Con todo el material recogido, se editó un vídeo. El segundo fue para felicitar internamente la Navidad y también contó con la colaboración de todos y todas.



ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO



El Grupo Caja de Ingenieros vela por mantener una comunicación abierta y directa entre toda la plantilla y la Dirección General ofreciendo la posibilidad de trasladar sus inquietudes, ideas y aportaciones, así como facilitando los mecanismos adecuados para ello.

Relación entre el personal y la dirección

El Grupo Caja de Ingenieros vela por mantener una comunicación abierta y directa entre toda la plantilla y la Dirección General ofreciendo la posibilidad de trasladar sus inquietudes, ideas y aportaciones, así como facilitando los mecanismos adecuados para ello. En este sentido, la Entidad ofrece varios canales de comunicación interna para fortalecer los lazos:

- **Comités de empresa.** Los tres comités de empresa de la Entidad actúan en representación de los profesionales y constituyen un mecanismo de participación y diálogo con la Dirección.
- **Desayunos con la Dirección General.** Mensualmente, se reúne un grupo reducido de trabajadores, escogidos al azar, con la Dirección General. El objetivo es fomentar un espacio de debate en un entorno informal y relajado para intercambiar ideas, compartir opiniones y aprender de diferentes visiones de la realidad. Durante 2020, no se han podido llevar a cabo debido a las restricciones por la pandemia.
- **Webinarios.** Durante 2020, la Dirección organizó tres webinars para toda la plantilla, en los que se compartieron la situación y las perspectivas de la Entidad y de su contexto, así como todas las medidas preventivas con motivo de la pandemia. La Dirección también organizó una serie de sesiones online enfocadas a cada área para conocer de primera mano los retos que cada una de ellas estaba afrontando.
- **Buzón de sugerencias.** Se trata de un canal a través del cual se recogen las propuestas de mejora innovadoras por parte del equipo humano.
- **Red de impulsores de la innovación.** Creada en 2016, esta red permite constituir trimestralmente grupos de trabajo transversales para llevar a cabo proyectos específicos. En la actualidad, son catorce grupos de trabajo, que, centrados en diversas temáticas, impulsan la innovación y facilitan la participación del personal. En 2020, han estado activos 13 de los 16 grupos de trabajo registrados.

ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Salud y seguridad en el trabajo

Formación en prevención de riesgos laborales

1.153 h

103-1 El Grupo Caja de Ingenieros vela en todo momento por que las personas desarrollen sus tareas en un entorno laboral seguro y en las condiciones laborales adecuadas. Por ello, promovemos todas las medidas de prevención necesarias y tratamos con máxima atención los accidentes laborales, investigando y llevando a cabo las acciones correctoras pertinentes en cada caso.

El **sistema de gestión de riesgos** del Grupo Caja de Ingenieros ha sido implementado siguiendo los requerimientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y se aplica a todo el personal (el 100% está cubierto) y en todos los centros de trabajo.

Para analizar la seguridad de los puestos de trabajo, la Entidad cuenta con el Servicio de Prevención. Además, a modo preventivo, ofrecemos revisiones médicas anuales a toda la plantilla e impartimos formación en materia de prevención de riesgos laborales y emergencias para el personal.

También, como medidas de prevención, impartimos formación en emergencias a distancia, hacemos simulacros de evacuación en los centros de trabajo más grandes e impartimos formación en primeros auxilios.

En 2020, se han impartido 1.153 horas de formación en prevención de riesgos laborales (694 horas a hombres y 459 horas a mujeres).

Tal y como se muestra en la tabla de la página 214, en 2020, se han registrado un total de 30 accidentes, que supusieron un total de 667 jornadas perdidas. Este incremento es debido al hecho de que, según las disposiciones legales vigentes en la actualidad, todas las incidencias derivadas de la COVID-19 (positivos, cuarentenas, síntomas, personal de riesgo, etc.), independientemente de dónde se haya contagiado el afectado (no necesariamente en el lugar de trabajo), tienen la consideración de accidente de trabajo. De los 30 accidentes de trabajo, 27 son incidencias de COVID-19.

Por otro lado, cabe señalar que se investigan todos los accidentes *in itinere* y se introducen acciones correctoras para reducir el riesgo y garantizar la seguridad del personal dentro de los centros de trabajo. En lo que se refiere a enfermedades profesionales, en 2020, no se ha registrado ningún caso.

El Grupo Caja de Ingenieros quiere asegurarse de que las condiciones laborales sean en todo momento las mejores para la salud y el bienestar de sus trabajadores. Por ello, la Entidad también fomenta los buenos hábitos y la vida saludable, por lo que proporciona información y formación específica en materia de riesgos laborales para dotar de herramientas y procedimientos útiles a su equipo.

ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Gestión de riesgos: riesgo de atraco

El riesgo más relevante del sector bancario es el de atraco, que se evalúa periódicamente y para el cual existen criterios de actuación con el objetivo principal de proteger a las personas y garantizar la seguridad de los clientes y el personal. El Departamento de Seguridad es el responsable de definir las normativas y los procedimientos, y el Área de Personas tiene la responsabilidad de formar y concienciar a toda la plantilla. Así, mediante el sistema de protocolos y directrices, y con formación específica, se prepara al equipo para que actúe de forma eficaz en caso de ser víctima de atraco.

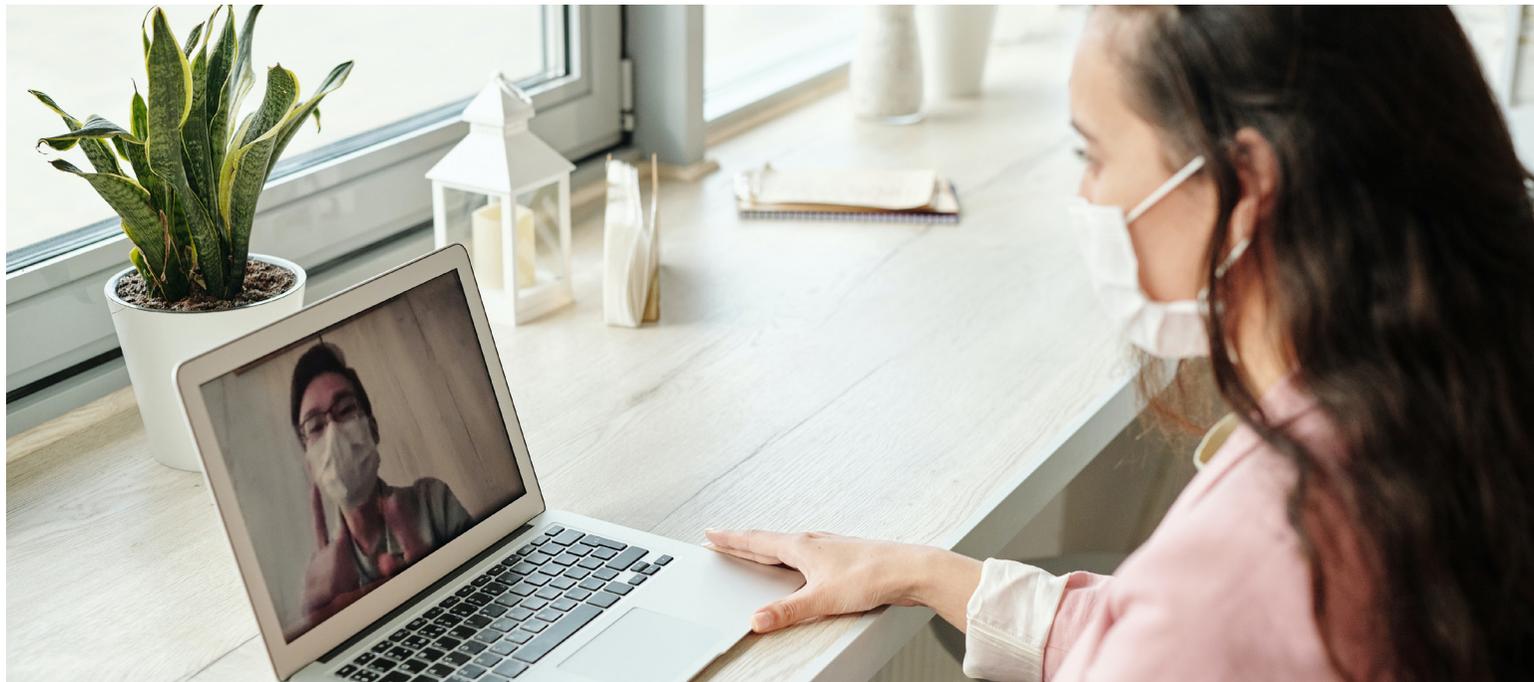
Medidas de seguridad y salud extraordinarias por la COVID-19

Con motivo de la pandemia por COVID-19 y del estado de alarma decretado por el Gobierno de España en marzo de 2020, así como por las actuaciones tomadas por los Gobiernos autonómicos al respecto y por las diferentes indicaciones sanitarias, el Grupo Caja de Ingenieros, a través del Comité Supervisor, del Servicio de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud, ha implementado en este ejercicio una extensa batería de medidas con el objetivo primordial de preservar la salud de todas las personas que conforman el equipo y, al mismo tiempo, garantizar el servicio esencial que como entidad financiera le corresponde ofrecer a sus socios y a la sociedad en general.

Las medidas han sido variadas, han seguido siempre las indicaciones de las autoridades sanitarias y se han adaptado a cada caso. Las más relevantes se muestran en la tabla de la página siguiente.

Todas estas medidas han supuesto un enorme esfuerzo humano y económico para dar respuesta al desafío generado por la pandemia de la COVID-19, tarea con la que la Entidad y todo su personal han estado y están absolutamente comprometidos.

La gestión de la seguridad y la salud laboral se articula a través del Comité de Seguridad y Salud, del Servicio de Prevención y de la aplicación de políticas de gestión del riesgo.



ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Para las oficinas y los centros de trabajo del Grupo Caja de Ingenieros

- Determinación de horarios especiales desde el inicio de la pandemia.
- Establecimiento de turnos rotatorios en aquellas oficinas donde no es factible mantener la distancia de dos metros entre puestos de trabajo.
- Instalación de mamparas protectoras de separación en todos los puestos de atención directa al socio.
- Refuerzo de la limpieza diaria de los centros de trabajo y desinfecciones especiales para evitar fuentes de contagio de COVID-19 por contacto.
- Reorganización de todos los puestos de trabajo para garantizar la distancia de dos metros entre ellos y la protección respecto a las zonas de paso.
- Revisión y complementación de los sistemas de ventilación para contrastar y mejorar la renovación del aire en los centros de trabajo.
- Implementación de procedimientos internos de uso de los espacios compartidos, salas de reunión, office, así como para comer de forma segura en el puesto de trabajo, como medida preventiva para mantener la distancia interpersonal.
- Disposición de varias salas Webex y un canal de Telegram como medios para mantener las relaciones internas y descargar el volumen de trabajo en las oficinas.

Para el personal de la Entidad

- Puesta a disposición de mascarillas quirúrgicas, guantes y gel desinfectante para todo el personal.
- Ofrecimiento de teletrabajo al 100% en todos los puestos en los que no se requiere acudir al centro de trabajo, facilitando formación y recursos para teletrabajar de forma saludable.
- Elaboración de una guía con las principales medidas de conciliación y gestión de acuerdo con las necesidades de conciliación que se han presentado.
- Ampliación del tiempo para teletrabajar, recogido en el protocolo de protección de trabajadoras embarazadas, de dos a cuatro meses antes de la fecha prevista de parto mientras se mantenga la distancia interpersonal.
- Evaluación individualizada por parte del servicio de vigilancia de la salud para todo el colectivo vulnerable.
- Organización de tres webinars para todo el equipo de profesionales en los que se ha compartido la situación y perspectivas de la Entidad y del contexto, así como todas las medidas preventivas con motivo de la COVID-19.
- Creación de nuevos canales de comunicación interna (Telegram, correo electrónico específico, etc.) para mantener a toda la plantilla informada de la evolución y gestión de la COVID-19 en la Entidad, además de todas las dudas relacionadas con la pandemia.
- A través de la póliza colectiva de salud, posibilidad de pruebas para detectar la COVID-19 a título individual sin necesidad de prescripción médica.
- Sesiones de coaching dirigidas a las personas que lamentablemente han tenido una pérdida de un familiar a causa de la COVID-19.
- Encuesta para conocer cuál era el pulso de la Entidad y cómo estaba viviendo el personal del Grupo la situación de pandemia.

ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Un equipo humano comprometido y capacitado

Perfil profesional

La plantilla del Grupo Caja de Ingenieros ha experimentado un crecimiento continuo, en consonancia con el crecimiento de la actividad. En concreto, en los últimos doce años, la plantilla se ha incrementado en un 48,5 %, lo que posiciona a la Entidad como un agente social con un papel protagonista en la creación de empleo.

La creación de puestos de trabajo cualificados y de calidad es uno de los compromisos primordiales de la Entidad, ya que asegura estabilidad y un entorno empresarial en el que rija la igualdad de oportunidades. Este compromiso se refleja en una tasa de contratos indefinidos del 97 % en 2020, cifra que se viene manteniendo desde los ejercicios anteriores.

El sector bancario y de seguros se caracteriza por contar con una gran profesionalización y alta capacitación de los profesionales, hecho

que se ve reflejado en el importante número de personas en las categorías profesionales de responsables y técnicos, tal y como se muestra en la tabla anterior. Actualmente, el 58 % de nuestra plantilla son responsables y técnicos.

Al cierre de 2020, la plantilla está formada por un 57 % de hombres y un 43 % de mujeres. De estas, un importante porcentaje desempeñan su labor en cargos responsables y técnicos (casi un 48 %).

El equipo de personas que conforman el Grupo Caja de Ingenieros se caracteriza por ser un talento relativamente joven: el 86 % son menores de 50 años; concretamente, la edad media en 2020 es de 41,64 años y su antigüedad media de 9,67 años. Estos datos refuerzan el hecho de que el Grupo Caja de Ingenieros ofrece a sus empleados un lugar donde desarrollar una carrera profesional a largo plazo.



ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

102-81 Distribución de las modalidades de contrato de trabajo por sexo

	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	261	191	452	271	201	472	271	204	475
Contrato temporal	13	8	21	13	5	18	8	7	15
Total	274	199	473	284	206	490	279	211	490

102-81 Distribución de empleados por clasificación profesional y sexo

	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Trabajadores con funciones comerciales, técnicas y administrativas	103	104	207	103	115	218	95	110	205
Responsables y técnicos	171	95	266	181	91	272	184	101	285
Total	274	199	473	284	206	490	279	211	490

Profesionales por grupo de edad y género

	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	10	7	17	33	21	54	29	22	51
Entre 30 y 50 años	152	123	275	202	175	377	196	175	371
Mayores de 50 años	112	69	181	49	10	59	54	14	68
Total	274	199	473	284	206	490	279	211	490

ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

Plantilla cierre 2020

57% hombres

43% mujeres

86% menores de 50 años

9,67 años de antigüedad media

97% contratos indefinidos



ENTREVISTA AL PRESIDENTE

ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL

2020 EN CIFRAS

NOSOTROS

GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

GESTIÓN DEL RIESGO

LAS PERSONAS

LOS SOCIOS Y LAS SOCIAS

COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

INFORMACIÓN FINANCIERA

ANEXO

REMUNERACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En el Grupo Caja de Ingenieros los salarios se componen de conceptos establecidos por convenio, además de otros conceptos de carácter voluntario y de una parte variable. La parte variable de la retribución se basa en el cumplimiento de objetivos individuales, de área y del Grupo.

Nos regimos por una **política de evaluación del desempeño**, mediante la cual cada jefe define los objetivos individuales y las competencias de cada miembro de su equipo, cuyo cumplimiento evalúa al final del ejercicio. Dicho cumplimiento de objetivos individuales es el que da lugar a la retribución variable. En 2020, el 78 % de la plantilla ha recibido evaluaciones del desempeño y se encuentra sujeto a estas el 100 % del personal.

Otro de los compromisos de la Entidad para con su equipo de profesionales es ofrecer una retribución competitiva: en 2020, el salario de la categoría inicial estándar fue casi el doble que el salario mínimo interprofesional, tanto para hombres como para mujeres.

Otro ámbito en el que el Grupo Caja de Ingenieros también quiere tener un impacto positivo es en la incorporación al mundo laboral de jóvenes recién titulados. Para ello, ofrece programas específicos para este colectivo, como el Talent Graduate Program. Uno de los efectos negativos del impacto de la COVID-19 ha sido la necesidad de suspender este programa en 2020. Aun así, se han incorporado un total de trece jóvenes talentos en prácticas, dos de los cuales se han incorporado a la plantilla a final de año.



En 2020, el 78 % de la plantilla ha recibido evaluaciones del desempeño y se encuentra sujeto a estas el 100 % del personal.

