

ENTREVISTA AL
PRESIDENT

ENTREVISTA
AL DIRECTOR
GENERAL

2020 EN XIFRES

NOSALTRES

GOVER-
NANÇA,
ÈTICA I
INTEGRITAT

GESTIÓ
DEL RISC

LES PERSONES

ELS SOCIS I
LES SÒCIES

COMPROMÍS
SOCIAL I
AMBIENTAL

INFORMACIÓ
FINANCERA

ANNEX

07

Les persones

ENTREVISTA AL
PRESIDENT

ENTREVISTA
AL DIRECTOR
GENERAL

2020 EN XIFRES

NOSALTRES

GOVERNANÇA,
ÈTICA I
INTEGRITAT

GESTIÓ
DEL RISC

LES PERSONES

ELS SOCIS I
LES SÒCIES

COMPROMÍS
SOCIAL I
AMBIENTAL

INFORMACIÓ
FINANCERA

ANNEX

103-1 La naturalesa del Grup Caixa d'Enginyers com a cooperativa de crèdit marca la visió estratègica de l'Entitat sobre els seus professionals. La promoció dels seus valors corporatius constitueix un pilar fonamental per construir i consolidar un equip de persones compromès i altament capacitat: la integritat, el compromís en l'assoliment d'objectius, l'excel·lència en el treball, la professionalitat en l'execució i la proximitat amb els socis i sòcies de l'Entitat són també clau en la gestió d'aquest equip de professionals. Així, doncs, el propòsit de l'Entitat és acompanyar el seu equip potenciant el seu desenvolupament professional en un entorn laboral en el qual pugui desenvolupar tot el seu potencial, aportar els seus coneixements i generar impactes positius tant per al Grup Caixa d'Enginyers com per als seus socis i sòcies.

Selecció, retenció i formació del millor talent

Selecció dels millors professionals

L'eficàcia en la selecció de persones és clau per formar un equip motivat, que s'identifiqui amb els valors de la companyia i que contribueixi a la bona execució de la seva activitat. El Grup Caixa d'Enginyers considera essencial que les persones aspirants a treballar en l'Entitat estiguin alineades amb els seus valors corporatius i amb allò que aquest projecte de banca cooperativa representa. Per això, compta amb un procediment de selecció de personal en el qual es recull tot el procés de selecció, des del primer instant en què s'identifica la necessitat d'incorporació d'un professional a l'equip fins a la contractació final de la persona seleccionada, incloent-hi una anàlisi d'afinitat entre l'Entitat i la persona candidata.

El procés d'atracció i retenció del talent del Grup Caixa d'Enginyers consta de les etapes següents:

- **Atracció del talent.** Gràcies a la seva reputació i posicionament com a ocupador, l'Entitat aconsegueix accedir a candidats que són destacats professionals del sector. En aquest sentit, les condicions d'accés (retribució, beneficis socials, flexibilitat horària, desenvolupament professional, etc.) resulten competitives, per la qual cosa són una eina eficaç de captació.
- **Retenció del talent.** El Grup Caixa d'Enginyers considera que la millor manera de retenir el talent passa per oferir creixement professional als seus empleats, així com un entorn de treball que afavoreixi el benestar i la satisfacció de l'equip i contribueixi a mantenir un bon equilibri amb la vida personal. Això s'aconsegueix mitjançant polítiques de conciliació i un meticulós paquet de beneficis socials. La identificació i la integració de la cultura al si de la companyia han de constituir un dels eixos per retenir el talent.

Noves contractacions de professionals segons sexe i grup d'edat

	2018			2019			2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Menors de 30 anys	20	11	31	17	13	30	13	7	20
Entre 30 i 50 anys	26	17	43	19	19	38	5	10	15
Majors de 50 anys	-	1	1	1	1	2	-	1	1
Contractacions	46	29	75	37	33	70	18	18	36

Com es pot apreciar en la taula anterior, el 2020 s'ha registrat un nombre més baix de contractacions (-48,6 %) a causa de la situació excepcional d'emergència sanitària derivada de la COVID-19. Tot i així, s'han ofert 40 nous llocs de feina, que han registrat 10.263 sol·licituds (amb una ràtio de sol·licitud del 19 %) i més de 52.600 visualitzacions.

Així mateix, tant la ràtio general de rotació com la ràtio de rotació voluntària han disminuït de forma notable durant l'exercici.

Formació del talent

Un dels objectius estratègics del Grup Caixa d'Enginyers passa per comptar amb professionals cada vegada més formats en els diferents aspectes del negoci. El coneixement de nous productes i serveis, la millora de les eines digitals per a la gestió interna i la millora en la relació amb el soci i el client vertebraran el nou entorn en el qual opera la companyia i per al qual el seu equip humà ha d'estar preparat.

A més d'una correcta selecció de persones, per a la gestió del seu equip, l'Entitat estableix plans de desenvolupament i acompliment que garanteixin la sostenibilitat del negoci a llarg termini i la correcta gestió del compliment de les obligacions

inherents a cada lloc de treball. Aquests plans de desenvolupament persegueixen potenciar el talent del personal de l'Entitat que es regeix per un pla de formació anual.

El pla de formació inclou àrees transversals (per exemple, idiomes), que són consensuades pels responsables i directors d'àrea gràcies a una avaluació d'acompliment per conèixer les necessitats de cada àmbit.

Per a l'elaboració del pla de formació s'estudien les necessitats formatives mitjançant reunions anuals amb els responsables dels equips i directors d'àrea. Aquest pla engloba àmbits considerats com a prioritaris en la capacitat dels professionals, com ara banca i finances i assegurances, és a dir, cursos que compleixen amb les regulacions normatives. Així mateix, el pla de formació recull formació en àmbits de caràcter transversal per potenciar les habilitats i competències professionals de la plantilla, per exemple, idiomes.

El Grup Caixa d'Enginyers compta també amb programes de desenvolupament de persones amb alt potencial.

Ràtio de contractacions

S'HAN OFERT 40 NOUS
LLOCS DE FEINA I S'HAN
REGISTRAT 10.263
SOL·LICITUDS

19 %

ENTREVISTA AL
PRESIDENT

ENTREVISTA
AL DIRECTOR
GENERAL

2020 EN XIFRES

NOSALTRES

GOVERNANÇA,
ÈTICA I
INTEGRITAT

GESTIÓ
DEL RISC

LES PERSONES

ELS SOCIS I
LES SÒCIES

COMPROMÍS
SOCIAL I
AMBIENTAL

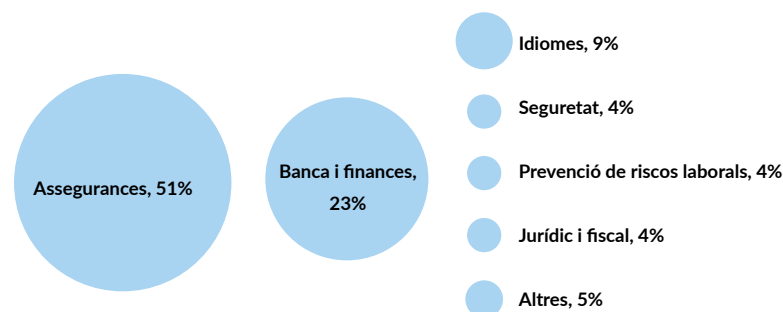
INFORMACIÓ
FINANCERA

ANNEX

Activitats formatives el 2020

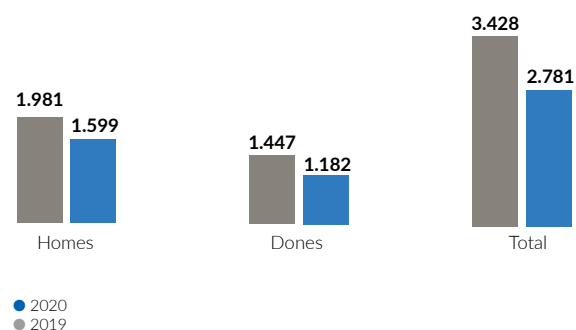
Durant aquest exercici, 2.781 participants (un 43 % d'ells dones) han rebut un total de 26.376 hores de formació, un 19 % menys respecte a l'exercici anterior. Durant la pandèmia de la COVID-19 es van modificar o es van cancel·lar algunes activitats formatives previstes. L'equip del Grup Caixa d'Enginyers ha dedicat tots els seus esforços en adaptar-se amb èxit a la nova situació per assegurar que els serveis oferts per l'Entitat als seus socis i sòcies tinguessin la mateixa qualitat de sempre.

La inversió en la formació del personal equival al 0,63 % de la massa salarial el 2020, amb una inversió mitjana per empleat de 372, 24 euros.

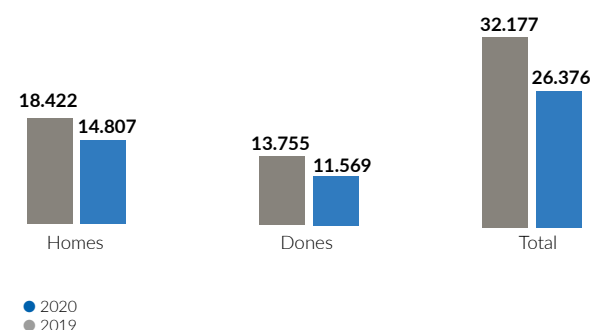


Les principals àrees temàtiques recollides en el pla de formació de 2020 han estat les relacionades amb les finances i la banca (23 %), les assegurances (51 %) i els idiomes (9 %).

Participants en formació segons sexe i any



Hores de formació segons sexe



ENTREVISTA AL
PRESIDENT

ENTREVISTA
AL DIRECTOR
GENERAL

2020 EN XIFRES

NOSALTRES

GOVERNANÇA,
ÈTICA I
INTEGRITAT

GESTIÓ
DEL RISC

LES PERSONES

ELS SOCIS I
LES SÒCIES

COMPROMÍS
SOCIAL I
AMBIENTAL

INFORMACIÓ
FINANCERA

ANNEX

Iguals i diversos

Diversitat, igualtat d'oportunitats i lluita contra la discriminació

103-2 El Grup Caixa d'Enginyers recull en el seu Codi Ètic i entre els seus valors i principis com a companyia la igualtat d'oportunitats, el reconeixement de la diversitat i la no discriminació com a drets fonamentals que s'han de respectar. Per això, ha desenvolupat les eines necessàries per salvaguardar-los i per sensibilitzar sobre aquests àmbits clau en la gestió del seu equip humà.

El desembre de 2020, es va aprovar el segon pla d'igualtat de l'Entitat, que s'estendrà fins al 2024 i que compta amb 53 mesures agrupades en 8 objectius estratègics i 13 objectius operatius. Es tracta d'un pas més en el compromís per la igualtat efectiva entre homes i dones. El Grup Caixa d'Enginyers té un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i laboral amb la finalitat de prevenir els casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de gènere i d'assetjament laboral, així com de gestionar els casos que es poguessin produir, garantint la confidencialitat, la protecció de dades i la celeritat en el procediment d'investigació. En el marc d'aquest segon pla

d'igualtat, està prevista la revisió i actualització de l'esmentat protocol.

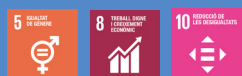
Per garantir la igualtat en tots i cadascun dels àmbits de la gestió de persones del Grup, incloent-hi la selecció, la promoció, la política salarial, la formació, les condicions de treball, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, l'Entitat assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tenint en compte de forma especial l'eliminació progressiva dels estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten un equilibri adequat entre els dos gèneres.

L'Entitat considera essencial que tota l'organització estigui alineada amb els principis d'igualtat, per la qual cosa la comunicació i difusió dels esmentats objectius és primordial tant internament com externament. Per això, es fomenten contínuament mesures que apuntin a la consecució d'objectius d'igualtat de l'Entitat. Per a això, en la intranet es troba la següent documentació a la disposició de tota la plantilla:

- Compromís de la Direcció General
- Presentació del pla d'igualtat
- Protocol de protecció de treballadores en situació d'embaràs i lactància
- Protocol per a la prevenció de l'assetjament
- Manual de comunicació d'igualtat de gènere
- Agents d'igualtat

Cal destacar la figura dels agents d'igualtat, les funcions dels quals consisteixen a ser interlocutors i mediadors entre l'Entitat i la plantilla en temes relacionats amb la igualtat, a més de conèixer la situació particular dels empleats i vetllar pel compliment de les polítiques establertes en matèria d'igualtat. També tenen una posició activa a l'hora de participar en el disseny i la implementació de mesures d'igualtat. A més, s'encarreguen d'analitzar els casos de discriminació i, en cas de verificar-se, proposar mesures correctores.

Un dels riscos més rellevants lligats a la gestió de persones és l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral. Es tracta d'una problemàtica d'extrema gravetat, però amb escassa incidència quantitativa, ja que el 2020 no s'hi ha registrat cap denúncia ni consulta.



Inclusió de persones amb discapacitat

El Grup Caixa d'Enginyers fomenta la inclusió de persones amb capacitats diferents i compleix, a més, amb les principals lleis en aquesta matèria: el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (coneguda com a Llei General de Discapacitat). En aquest sentit, el 2020 formen part de la plantilla sis persones amb diversitat funcional, les quals representen un 1 % del total de persones ocupades pel Grup Caixa d'Enginyers.

Així mateix, d'acord amb allò que estableix la Llei General de Discapacitat pel que fa al compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor de les persones amb discapacitat, l'Entitat efectua una donació a la Fundació Adecco, entitat sense ànim de lucre l'objectiu de la qual és la integració laboral de persones amb diversitat funcional.



Persones amb discapacitat desglossades per sexe

	2018			2019			2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Nombre de persones	4	4	8	3	5	8	3	3	6
Proporció	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %

Benestar i satisfacció del nostre equip

La satisfacció i el compromís de l'equip del Grup Caixa d'Enginyers constitueixen un dels reptes en l'estratègia de gestió de persones. Per això, i com a part de l'avaluació de l'acompliment de l'Entitat quant a la gestió del personal, s'elabora de manera biennal una enquesta de valoració del compromís, que aprofundeix en aspectes claus relacionats amb l'acompliment en el treball i la vinculació emocional amb l'Entitat, a més d'avaluar la satisfacció dels membres de l'equip.

Participació Enquesta PULSE

ELS RESULTATS INDICUEN QUE EL 72 % DELS ENQUESTATS VAN MOSTRAR UN COMPROMÍS OPTIMISTA

85 %
de la plantilla participa

ENQUESTA PULSE COVID

Aquest any 2020, tenint en compte les circumstàncies excepcionals a causa de la situació de pandèmia, s'ha decidit preparar un format especial d'enquesta, enfocada a aquest moment tan especial i extraordinari que estem vivint. Es tracta de l'enquesta Pulse COVID, que té per objectiu posar en comú el pols de la situació per part de tots els equips amb la finalitat de treure els millors aprenentatges arran de la COVID-19.

En l'enquesta han participat 416 persones, fet que representa el 85 % de la plantilla. Els resultats indiquen que el 72 % dels enquestats van mostrar un compromís optimista. Aquests resultats se situen per sobre de la mitjana del benchmark d'empreses que hi van participar, en el qual el 67 % mostren un compromís optimista i un 33 % es mostren escèptics o amb visió negativa. Aquests resultats van permetre millorar la resposta del Grup Caixa d'Enginyers al repte de la pandèmia.



ENTREVISTA AL
PRESIDENT

ENTREVISTA
AL DIRECTOR
GENERAL

2020 EN XIFRES

NOSALTRES

GOVERNANÇA,
ÈTICA I
INTEGRITAT

GESTIÓ
DEL RISC

LES PERSONES

ELS SOCIS I
LES SÒCIES

COMPROMÍS
SOCIAL I
AMBIENTAL

INFORMACIÓ
FINANCERA

ANNEX

Mesures de conciliació laboral i familiar

El Grup Caixa d'Enginyers considera que el compromís del seu equip humà és indispensable per aconseguir ser un referent en la banca cooperativa i europea. Per això, promou diverses mesures amb la finalitat de millorar les condicions laborals.

LA GESTIÓ DEL TEMPS

Flexibilitat horària. La reducció de jornada per raons de guarda legal per als qui tenen al seu càrrec directe algun menor de dotze anys constitueix un dret individual tant dels homes com de les dones. Això suposa una disminució proporcional del salari, entre un mínim d'una hora diària i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. A més, es preveuen altres mesures, com ara facilitats per gestionar assumptes personals, horari intensiu durant el mes d'agost o durant la setmana de festivitats local (en el cas de les oficines), entre d'altres.

El 2020, per fer front als reptes de la pandèmia per COVID-19, s'han determinat horaris especials de treball, a més de teletreball, i, en el cas específic d'aquelles persones que ho han necessitat, les mesures conciliadores previstes pel Govern amb motiu de l'estat d'alarma. En concret, hi ha hagut dues persones que s'han aconseguit a la reducció del 100 % de la jornada laboral i una persona que ha agafat una excedència.



El 2020, per fer front als reptes de la pandèmia per COVID-19, s'han determinat horaris especials de feina, a més de teletreball, i, en el cas específic d'aquelles persones que ho han necessitat.

Política de llums apagats. S'ha establert una política de llums apagats a partir de les 20 hores per evitar la prolongació de la jornada laboral.

Vacances. El període vacacional (22 dies naturals) es podrà gaudir durant tot l'any natural. El Grup Caixa d'Enginyers facilita l'adaptació i l'ajust a les necessitats de la plantilla i s'ha ampliat el termini de gaudi fins a l'últim dia del mes de març de l'any següent.

Llicències. S'estableix la possibilitat de gaudir addicionalment de dos dies de llicència no retribuïda l'any.

La família. L'equip del Grup compta amb una sèrie de mesures que afavoreixen la seva situació familiar adaptades a cada cas:

- **Excedència.** El personal pot sol·licitar una excedència per motius concrets, com ocupar-se de fills menors de tres anys o una excedència voluntària especial.
- **Permisos de lactància.** Existeixen permisos específics segons la situació per a la lactància dels fills menors de nou mesos.
- **Reducció de jornada.** És possible sol·licitar la reducció de jornada per raons de guarda legal.
- **Ajuda d'estudis per a fills.** El Grup Caixa d'Enginyers considera que l'educació dels nens i nenes és el millor llegat de futur. Per això, els treballadors amb menors i fills a càrrec fins a vint-i-cinc anys d'edat tenen dret a percebre una ajuda anual per fill per a estudis.
- **Assegurança de vida i accident.** S'ofereix al personal del Grup una assegurança de vida i accident.
- **Permisos de maternitat i paternitat.** Els membres de la plantilla compten amb el permís de maternitat i paternitat, al qual es poden acollir per legislació. Al llarg dels últims anys, aquest ha estat el nombre de treballadors que han exercit el seu dret.

Permisos de maternitat i paternitat

	2018			2019			2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Tenen dret al permís*	9	10	19	20	13	33	8	7	15
Fan ús del permís**	9	10	19	20	13	33	8	7	15
Tornen al treball després del permís***	9	5	14	20	11	31	8	7	15
Continuen treballant dotze mesos després de finalitzar el permís****	9	8	17	20	11	31	8	7	15

* Persones que han tingut de dret al permís de maternitat o paternitat.

** Persones que s'han acollit al permís de maternitat o paternitat.

*** Persones que han tornat al treball després d'acabar el permís de maternitat o paternitat.

**** Persones que han tornat al treball després d'acabar el permís de maternitat o paternitat i que continuen treballant dotze mesos després de tornar-hi.

Com s'observa en la taula, totes les persones amb dret al permís l'han exercit sense excepció. El 2020, quinze persones de la plantilla es van acollir al seu dret al permís de maternitat i paternitat. A més, tots els professionals van tornar a la feina després de finalitzar el permís. Finalment, es pot veure que, als dotze mesos de finalitzar el permís, la majoria segueix treballant i conciliant la vida professional i les responsabilitats familiars.



EL FUTUR

El Grup Caixa d'Enginyers valora el desenvolupament i el compromís del seu equip i, per això, vetlla pel seu futur en aspectes essencials com la formació, utilitzada com a eina bàsica per assolir cada un dels seus objectius professionals.

Ajuda d'estudis per al personal del Grup Caixa d'Enginyers. L'equip del Grup Caixa d'Enginyers que cursa estudis reglats d'entre una llista específica d'estudis té dret a una ajuda equivalent al 90 % de l'import dels llibres de text i de la matrícula.

D'altra banda, el Grup compta amb ajudes per als estudis dels fills del seu personal: el 2020 es van assolir un total de 382 ajudes.

Ofertes especials de formació. El Grup Caixa d'Enginyers amplia el ventall d'opcions formatives amb condicions especials en diferents centres formatius.

Pla de pensions d'ocupació. L'Entitat compta amb un pla de pensions d'ocupació per al conjunt de la plantilla, en el qual Caixa d'Enginyers realitza una aportació anual per a tots els professionals.



Taula d'ajudes per a estudis de fills i filles d'empleats

	2018	2019	2020
Nombre d'ajudes per estudis propis	7	4	4
Nombre d'ajudes d'estudis per a fills	338	373	382
Nombre total d'ajudes	345	377	386
Nombre de treballadors beneficiaris d'ajudes	224	228	246

LA SALUT

Assegurança de salut. El Grup Caixa d'Enginyers contracta una assegurança de salut per al personal i dona l'opció d'afegir-hi els familiars (cònjuge i fills) a un preu molt competitiu. A més, aquest any, amb motiu de la pandèmia de COVID-19, s'ha gestionat la possibilitat de fer-se proves per detectar la COVID-19 a títol individual sense necessitat de prescripció mèdica.

Conducta preventiva responsable. Aquest projecte va néixer per millorar les condicions de treball dels qui treballen en el Grup Caixa d'Enginyers. Arran d'aquesta iniciativa, s'han organitzat activitats orientades a la salut, com ara el document Coronavirus: pautes d'autocura emocional, que es va elaborar per gestionar l'estrès que produïa la pandèmia i la situació de confinament, bonificació de quotes de gimnàs, etc.



El 2020, s'han organitzat activitats orientades a la salut, com ara el document *Coronavirus: pautes d'autocura emocional*, que es va elaborar per gestionar l'estrès que produïa la pandèmia i la situació de confinament, bonificació de quotes de gimnàs, etc.

L'ECONOMIA

El Grup Caixa d'Enginyers ofereix als seus empleats condicions preferents en productes i serveis bancaris amb la finalitat d'atendre les seves necessitats en aquest àmbit. Els productes que tenen una bonificació especial per al personal són:

- Targetes de dèbit i crèdit
- VIA-T
- Xecs bancaris
- Plans individuals d'estalvi sistemàtic
- Comptes de valors
- Préstecs personals
- Préstecs hipotecaris
- Assegurances

A més, l'equip compta amb la figura del gestor personal de treballadors, la missió del qual és oferir assessorament financer a les persones que treballen en el Grup.



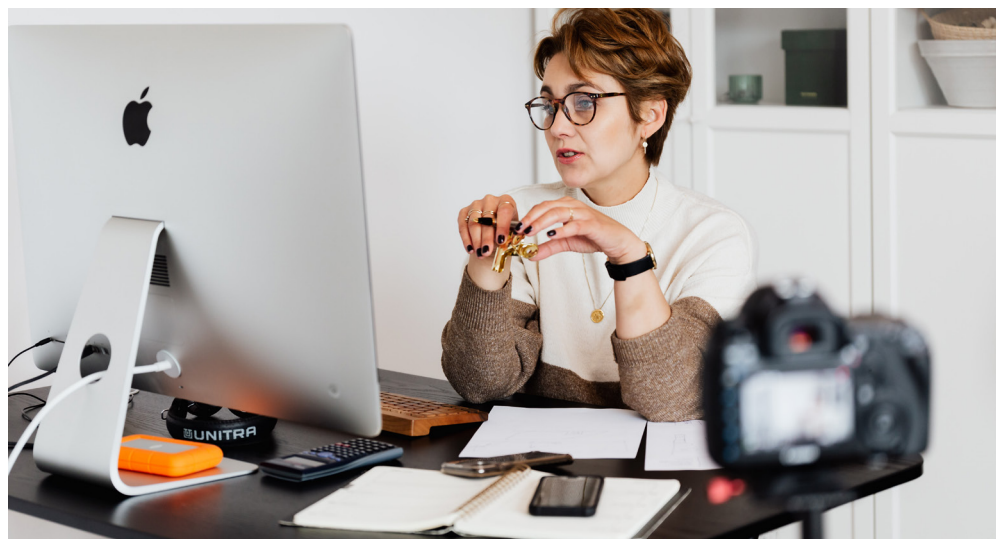
Comunicació interna

En un any com el 2020, que ha estat ple d'incertesa i de canvis constants, l'Àrea de Comunicació del Grup Caixa d'Enginyers ha dut a terme una intensa activitat per mantenir l'equip humà informat en tot moment, per traslladar-li les directrius de l'Entitat davant de la pandèmia i per atendre i canalitzar totes les seves preocupacions, encara més si es té en compte que molts han estat desenvolupant la seva feina des de casa, mitjançant el teletreball, per la qual cosa també ha estat clau reforçar l'esperit d'equip.

Per a això, s'han utilitzat canals de comunicació nous, a més dels ja existents

Canals de comunicació nous

- El març de 2020, quan va començar el confinament i, en conseqüència, el teletreball, vam crear un canal de **Telegram intern**. L'objectiu era estar connectats amb el màxim d'empleats. Al principi, els missatges eren diaris, per actualitzar l'estat de les oficines obertes i tancades, amb publicacions importants, mesures internes, etc. A més, es compartien imatges de companys passant la quarantena per crear comunitat, companyonia i unitat d'equip. El canal continua actiu, tot i que actualment la periodicitat de publicació de missatges ha passat a ser setmanal.
- La **intranet** és un important canal de comunicació, en la qual s'han publicat diàriament notícies corporatives o comunicats d'interès per als empleats (465 publicacions el 2020).
- Des de març fins al desembre, s'han organitzat 19 **seminaris web** destinats als empleats per compartir la marxa de l'Entitat, accions desenvolupades, impressions entre departaments, projectes, formacions, etc.
- S'han elaborat dos **vídeos col·laboratius** amb la participació dels empleats. El primer es va gravar durant el confinament i en aquest els empleats van compartir què feien a casa per estar en forma, distreure's, divertir-se, etc. Amb tot el material recollit, es va editar un vídeo. El segon va ser per felicitar internament el Nadal i també va comptar amb la col·laboració de tots i totes.



ENTREVISTA AL
PRESIDENT

ENTREVISTA
AL DIRECTOR
GENERAL

2020 EN XIFRES

NOSALTRES

GOVERNANÇA,
ÈTICA I
INTEGRITAT

GESTIÓ
DEL RISC

LES PERSONES

ELS SOCIS I
LES SÒCIES

COMPROMÍS
SOCIAL I
AMBIENTAL

INFORMACIÓ
FINANCERA

ANNEX



El Grup Caixa d'Enginyers vetlla per mantenir una comunicació oberta i directa entre tota la plantilla i la Direcció General oferint la possibilitat de traslladar les seves inquietuds, idees i aportacions, així com facilitant els mecanismes adequats per a això.

Relació entre el personal i la direcció

El Grup Caixa d'Enginyers vetlla per mantenir una comunicació oberta i directa entre tota la plantilla i la Direcció General oferint la possibilitat de traslladar les seves inquietuds, idees i aportacions, així com facilitant els mecanismes adequats per a això. En aquest sentit, l'Entitat ofereix diversos canals de comunicació interna per enfortir els llaços:

- **Comitès d'empresa.** Els tres comitès d'empresa de l'Entitat actuen en representació dels professionals i constitueixen un mecanisme de participació i diàleg amb la Direcció.
- **Esmorzars amb la Direcció General.** Mensualment, es reuneix un grup reduït de treballadors, escollits a l'atzar, amb la Direcció General. L'objectiu és fomentar un espai de debat en un entorn informal i relaxat per intercanviar idees, compartir opinions i aprendre de diferents visions de la realitat. Durant el 2020, no s'han pogut dur a terme a causa de les restriccions per la pandèmia.
- **Seminaris web.** Durant el 2020, la Direcció va organitzar tres seminaris web per a tota la plantilla, en els quals es van compartir la situació i les perspectives de l'Entitat i del seu context, així com totes les mesures preventives amb motiu de la pandèmia. La Direcció també va organitzar una sèrie de seminaris web enfocats a cada àrea per conèixer de primera mà els reptes que cadascuna d'elles estava afrontant.
- **Bústia de suggeriments.** Es tracta d'un canal a través del qual es recullen les propostes de millora innovadores per part de l'equip humà.
- **Xarxa d'impulsors de la innovació.** Creada el 2016, aquesta xarxa permet constituir trimestralment grups de treball transversals per dur a terme projectes específics. En l'actualitat, són catorze grups de treball, que, centrats en diverses temàtiques, impulsen la innovació i faciliten la participació del personal. El 2020, han estat actius 13 dels 16 grups de treball registrats.

Salut i seguretat en el treball

Formació en
prevenció de
riscos laborals

1.153 h

103-1 El Grup Caixa d'Enginyers vetlla en tot moment perquè les persones diguin a terme les seves tasques en un entorn laboral segur i en les condicions laborals adequades. Per això, promovem totes les mesures de prevenció necessàries i tractem amb màxima atenció els accidents laborals, investigant i duent a terme les accions correctores pertinents en cada cas.

El sistema de gestió de riscos del Grup Caixa d'Enginyers ha estat implementat seguint els requeriments de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i s'aplica a tot el personal (el 100 % està cobert) i a tots els centres de treball.

Per analitzar la seguretat dels llocs de treball, l'Entitat compta amb el Servei de Prevenció. A més, a manera preventiva, oferim revisions mèdiques anuals a tota la plantilla i impartim formació en matèria de prevenció de riscos laborals i emergències per al personal.

També, com a mesures de prevenció, impartim formació en emergències a distància, fem simulacres d'evacuació en els centres de treball més grans i impartim formació en primers auxilis.

El 2020, s'han impartit 1.153 hores de formació en prevenció de riscos laborals (694 hores a homes i 459 hores a dones).

Tal com es mostra en la taula de la pàgina 214, el 2020, s'han registrat un total de 30 accidents, que van suposar un total de 667 jornades perdudes. Aquest increment és a causa del fet que, segons les disposicions legals vigents en l'actualitat, totes les incidències derivades de la COVID-19 (positius, quarantenes, símptomes, personal de risc, etc.), independentment d'on s'hagi encomanat l'afectat (no necessàriament en el lloc de treball), tenen la consideració d'accident de treball. Dels 30 accidents de treball, 27 són incidències de COVID-19.

D'altra banda, cal assenyalar que s'investiguen tots els accidents en itinere i s'hi introdueixen accions correctores per reduir el risc i garantir la seguretat del personal dins dels centres de treball. Pel que fa a malalties professionals, el 2020 no s'hi ha registrat cap cas.

El Grup Caixa d'Enginyers es vol assegurar que les condicions laborals siguin en tot moment les millors per a la salut i el benestar dels seus treballadors. Per això, l'Entitat també fomenta els bons hàbits i la vida saludable, per la qual cosa proporciona informació i formació específica en matèria de riscos laborals per dotar d'eines i procediments útils el seu equip

Gestió de riscos: risc d'atrancament

El risc més rellevant del sector bancari és el d'atrancament, que s'avalua periòdicament i per al qual existeixen criteris d'actuació amb l'objectiu principal de protegir les persones i garantir la seguretat dels clients i el personal. El Departament de Seguretat és el responsable de definir les normatives i els procediments, i l'Àrea de Persones té la responsabilitat de formar i conscienciar tota la plantilla. Així, mitjançant el sistema de protocols i directrius i amb formació específica amb formació específica, es prepara l'equip perquè actuï de manera eficaç en cas de ser víctima d'atrancament.

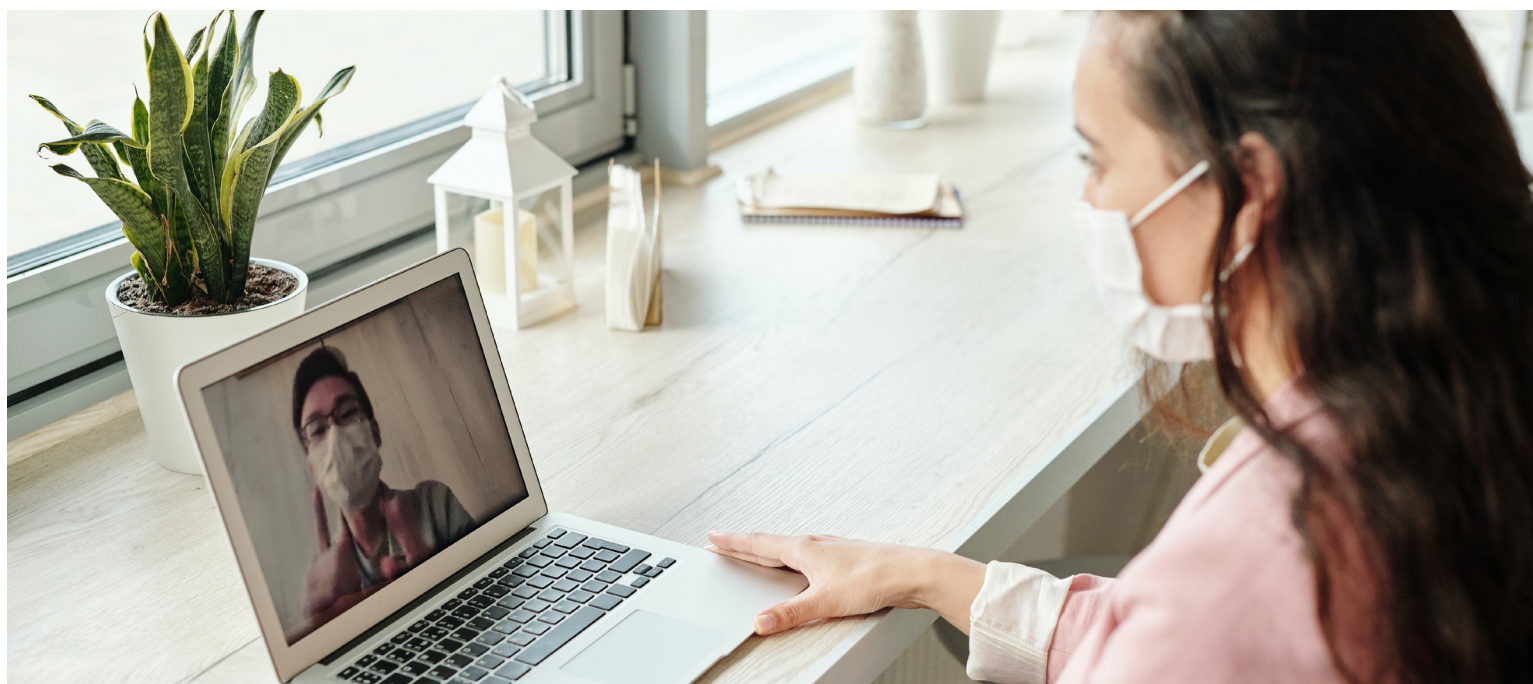
Mesures de seguretat i salut extraordinàries per la COVID-19

Amb motiu de la pandèmia per COVID-19 i de l'estat d'alarma decretat pel Govern d'Espanya el març de 2020, així com per les actuacions preses pels Governos autonòmics sobre això i per les diferents indicacions sanitàries, el Grup Caixa d'Enginyers, a través del Comitè Supervisor, del Servei de Prevenció i del Comitè de Seguretat i Salut, ha implementat en aquest exercici una extensa bateria de mesures amb l'objectiu primordial de preservar la salut de totes les persones que formen l'equip i, alhora, garantir el servei essencial que com a entitat financera li correspon oferir als seus socis i a la societat en general.

Les mesures han estat variades, han seguit sempre les indicacions de les autoritats sanitàries i s'han adaptat a cada cas. Les més rellevants es mostren en la taula següent.

Totes aquestes mesures han suposat un enorme esforç humà i econòmic per donar resposta al desafiament generat per la pandèmia de COVID-19, tasca amb què l'Entitat i tot el seu personal han estat absolutament compromesos i estan absolutament compromesos.

La gestió de la seguretat i la salut laboral s'articula a través del Comitè de Seguretat i Salut, del Servei de Prevenció i de l'aplicació de polítiques de gestió del risc.



ENTREVISTA AL
PRESIDENT

ENTREVISTA
AL DIRECTOR
GENERAL

2020 EN XIFRES

NOSALTRES

GOVERNANÇA,
ÈTICA I
INTEGRITAT

GESTIÓ
DEL RISC

LES PERSONES

ELS SOCIIS I
LES SÒCIES

COMPROMÍS
SOCIAL I
AMBIENTAL

INFORMACIÓ
FINANCERA

ANNEX

Per a les oficines i els centres de treball del Grup Caixa d'Enginyers

- Determinació d'horaris especials des de l'inici de la pandèmia.
- Establiment de torns rotatoris en aquelles oficines on no és factible mantenir la distància de dos metres entre els llocs de treball.
- Instal·lació de mampares protectores de separació en tots els llocs d'atenció directa al soci.
- Reforç de la neteja diària dels centres de treball i desinfeccions especials per evitar fonts de contagi de COVID-19 per contacte.
- Reorganització de tots els llocs de treball per garantir-hi la distància de dos metres i la protecció respecte a les zones de pas.
- Revisió i complementació dels sistemes de ventilació per contrastar i millorar la renovació de l'aire en els centres de treball.
- Implementació de procediments interns d'ús dels espais compartits, sales de reunió, office, així com per menjar de forma segura en el lloc de treball, com a mesura preventiva per mantenir la distància interpersonal.
- Disposició de diverses sales Webex i un canal de Telegram com a mitjans per mantenir les relacions internes i descarregar el volum de treball a les oficines.

Per al personal de l'Entitat

- Posada a disposició de màscares quirúrgiques, guants i gel desinfectant per a tot el personal.
- Oferiment de teletreball al 100 % en tots els llocs en els quals no es requereix acudir al centre de treball, facilitant formació i recursos per teletreballar de forma saludable.
- Elaboració d'una guia amb les principals mesures de conciliació i gestió d'acord amb les necessitats de conciliació que s'han presentat.
- Ampliació del temps per teletreballar, recollit en el protocol de protecció de treballadores embarassades, de dos a quatre mesos abans de la data prevista de part mentre es mantingui la distància interpersonal.
- Avaluació individualitzada per part del servei de vigilància de la salut per a tot el col·lectiu vulnerable.
- Organització de tres seminaris web per a tot l'equip de professionals en els quals s'ha compartit la situació i perspectives de l'Entitat i del context, així com totes les mesures preventives amb motiu de la COVID-19.
- Creació de nous canals de comunicació interna (Telegram, correu electrònic específic, etc.) per mantenir tota la plantilla informada de l'evolució i gestió de la COVID-19 a l'Entitat, a més de tots els dubtes relacionats amb la pandèmia.
- A través de la pòlissa col·lectiva de salut, possibilitat de proves per detectar la COVID-19 a títol individual sense necessitat de prescripció mèdica.
- Sessions de coaching adreçades a les persones que lamentablement han tingut una pèrdua d'un familiar a causa de la COVID-19.
- Enquesta per conèixer quin era el pols de l'Entitat i com estava vivint el personal del Grup la situació de pandèmia.

Un equip humà compromès i capacitat

Perfil professional

La plantilla del Grup Caixa d'Enginyers ha experimentat un creixement continu, d'acord amb el creixement de l'activitat. En concret, en els últims dotze anys, la plantilla s'ha incrementat en un 48,5 %, circumstància que posiciona l'Entitat com un agent social amb un paper protagonista en la creació d'ocupació.

La creació de llocs de treball qualificats i de qualitat és un dels compromisos primordials de l'Entitat, ja que assegura estabilitat i un entorn empresarial en el qual regeixi la igualtat d'oportunitats. Aquest compromís es reflecteix en una taxa de contractes indefinits del 97 % el 2020, xifra que es manté des dels exercicis anteriors.

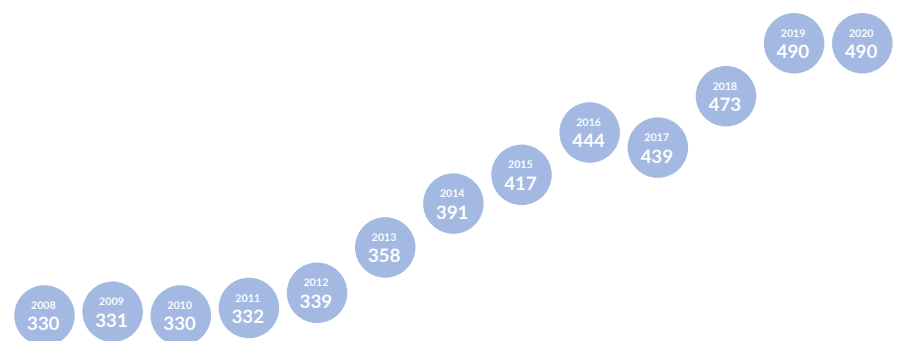
El sector bancari i d'assegurances es caracteritza per tenir una gran professionalització i alta capacitat dels professionals, fet que es veu reflectit en

l'important nombre de persones en les categories professionals de responsables i tècnics, tal com es mostra en la taula anterior. Actualment, el 58 % de la nostra plantilla són responsables i tècnics.

Al tancament de 2020, la plantilla està formada per un 57 % d'homes i un 43 % de dones. D'aquestes, un important percentatge exerceixen la seva tasca en càrrecs responsables i tècnics (gairebé un 48 %).

L'equip de persones que formen el Grup Caixa d'Enginyers es caracteritza per ser un talent relativament jove: el 86 % està per sota dels 50 anys; concretament, l'edat mitjana el 2020 és de 41,64 anys i la seva antiguitat mitjana de 9,67 anys. Aquestes dades reforcen el fet que el Grup Caixa d'Enginyers ofereix als seus empleats un lloc en el qual desenvolupar una carrera professional a llarg termini.

Evolució de la plantilla 2008-2020



102-81 Distribució de les modalitats de contracte de treball per sexe

	2018			2019			2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Contracte indefinit	261	191	452	271	201	472	271	204	475
Contracte temporal	13	8	21	13	5	18	8	7	15
Total	274	199	473	284	206	490	279	211	490

102-81 Distribució d'empleats per classificació professional i sexe

	2018			2019			2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Treballadors amb funcions comercials, tècniques i administratives	103	104	207	103	115	218	95	110	205
Responsables i tècnics	171	95	266	181	91	272	184	101	285
Total	274	199	473	284	206	490	279	211	490

Professionals per grup d'edat i gènere

	2018			2019			2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Menors de 30 anys	10	7	17	33	21	54	29	22	51
Entre 30 i 50 anys	152	123	275	202	175	377	196	175	371
Majors de 50 anys	112	69	181	49	10	59	54	14	68
Total	274	199	473	284	206	490	279	211	490

Plantilla

tancament
2020

57%

homes

43%

dones

86%

menors
de 50
anys

9,67

antiguitat
mitjana (anys)

97%

contractes
indefinites



REMUNERACIÓ I AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

En el Grup Caixa d'Enginyers els salaris es componen de conceptes establerts per conveni, a més d'altres conceptes de caràcter voluntari i d'una part variable. La part variable de la retribució es basa en el compliment d'objectius individuals, d'àrea i del Grup.

Ens regim per una **política d'avaluació de l'acompliment**, mitjançant la qual cada cap defineix els objectius individuals i les competències de cada membre del seu equip, el compliment del qual avalua al final de l'exercici. L'esmentat compliment d'objectius individuals és el que dona lloc a la retribució variable. El 2020, el 78 % de la plantilla ha rebut avaluacions de l'acompliment i s'hi troba subjecte el 100 % del personal.

Un altre dels compromisos de l'Entitat envers el seu equip de professionals és oferir una retribució competitiva: el 2020, el salari de la categoria inicial estàndard va ser gairebé el doble que el salari mínim interprofessional, tant per a homes com per a dones.

Un altre àmbit en el qual el Grup Caixa d'Enginyers també vol tenir un impacte positiu és en la incorporació al món laboral de joves acabats de titular. Per a això, ofereix programes específics per a aquest col·lectiu, com ara el Talent Graduate Program. Un dels efectes negatius de l'impacte de la COVID-19 ha estat la necessitat de suspendre aquest programa durant el 2020. Tot i així, s'han incorporat un total de tretze joves talents en pràctiques, dos dels quals s'han incorporat a la plantilla a final d'any.



El 2020, el 78 % de la plantilla ha rebut avaluacions de l'acompliment i s'hi troba subjecte el 100 % del personal.

