

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

8

El nostre equip

El nostre propòsit és acompanyar el nostre 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.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

Un equip humà compromès i capacitat

(GRI 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, la proximitat amb els socis i sòcies de l'Entitat, així com la consideració de les necessitats particulars de cada grup d'interès per oferir solucions personalitzades, 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.

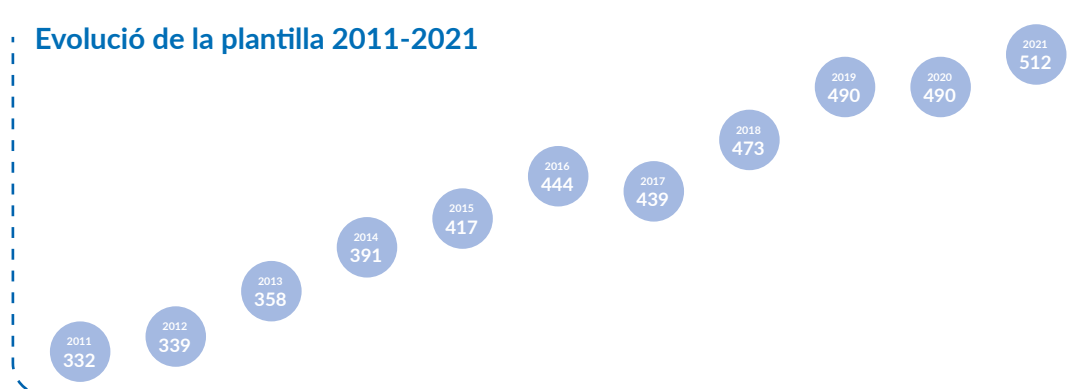
Perfil professional

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 deu anys, la plantilla s'ha incrementat en un 54 %, circumstància que posiciona l'Entitat com un agent social amb un paper protagonista en la creació d'ocupació. Al tancament de l'exercici 2021, l'Entitat té 512 empleats i empleades.

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 2021, xifra que es manté des dels exercicis anteriors.

La creació de llocs de treball qualificats i de qualitat és un dels nostres compromisos primordials.

Evolució de la plantilla 2011-2021



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

Al tancament de 2021, la plantilla està formada per un 58 % d'homes i un 42 % de dones. D'aquestes, un percentatge important exerceixen la seva tasca en càrrecs responsables i tècnics (un 51%). El sector bancari i d'assegurances es caracteritza per tenir una gran professionalització i alta capacitat dels professionals, fet que es veu reflectit en el nombre important de persones en les categories professionals de responsables i tècnics. En el cas concret de Caixa d'Enginyers, actualment, el 60% de la plantilla són responsables i tècnics.

L'equip de persones que formen el Grup Caixa d'Enginyers es caracteritza per ser un talent relativament jove: el 84 % està per sota dels 50 anys; concretament, l'edat mitjana el 2021 és de 42,56 anys i la seva antiguitat mitjana de 10,61 anys. Aquestes dades reforcen el fet que el Grup Caixa d'Enginyers ofereix als seus empleats un lloc on desenvolupar una carrera professional a llarg termini.

Radiografia de la plantilla el 2021



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

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

	2019			2020			2021		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Contracte indefinit	271	201	472	271	204	475	287	209	496
Contracte temporal	13	5	18	8	7	15	11	5	16
Total	284	206	490	279	211	490	298	214	512

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

	2019			2020			2021		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Treballadors amb funcions comercials, tècniques i administratives	103	115	218	95	110	205	102	105	207
Responsables i tècnics	181	91	272	184	101	285	196	109	305
Total	284	206	490	279	211	490	298	214	512

Professionals per grup d'edat i sexe

	2019			2020			2021		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Menors de 30 anys	33	21	54	29	22	51	35	20	55
Entre 30 i 50 anys	202	175	377	196	175	371	203	170	373
Majors de 50 anys	49	10	59	54	14	68	60	24	84
Total	284	206	490	279	211	490	298	214	512

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

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 moment 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 professionals destacats 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.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

GRI 401-1 Noves contractacions de professionals segons sexe i grup d'edat

	2019			2020			2021		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Menors de 30 anys	17	13	30	13	7	20	14	7	21
Entre 30 i 50 anys	19	19	38	5	10	15	18	8	26
Majors de 50 anys	1	1	2	0	1	1	1	0	1
Total	37	33	70	18	18	36	33	15	48

GRI 401-1 Rotació segons sexe i grup d'edat

	2019			2020			2021		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Menors de 30 anys	21 %	19 %	20 %	24 %	18 %	22 %	20 %	20 %	20 %
Entre 30 i 50 anys	8 %	11 %	10 %	8 %	5 %	6 %	3 %	5 %	4 %
Majors de 50 anys	4 %	0 %	3 %	0 %	7 %	1 %	7 %	0 %	5 %
Total	9 %	12 %	10 %	8 %	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %

Com es pot apreciar en la taula anterior, el 2021 s'ha registrat un increment significatiu del nombre de contractacions; en concret, un 33 % respecte a l'exercici anterior. S'han ofert 55 nous llocs de treball, que han registrat 8.964 sol·licituds (amb una ràtio de sol·licitud de l'11 %) i més de 78.574 visualitzacions. Així mateix, la ràtio de rotació s'ha reduït lleugerament.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

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 vertebren 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 selecció correcta 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 gestió correcta 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.

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, que a més compleixen 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. El programa "Top Talent té per objectiu identificar professionals amb alt potencial per planificar i monitorar el seu desenvolupament mitjançant plans de desenvolupament com, per exemple, formació, participació en projectes, etc.



Activitats formatives el 2021

Durant aquest exercici, 2.912 participants (un 41 % dones) han rebut un total de 41.483 hores de formació, un 57 % més respecte a l'exercici anterior, fet que representa un esforç humà i econòmic molt important, però que s'emmarca dins la línia dels valors i estratègia de l'Entitat.

La inversió en la formació del personal equival al 0,88 % de la massa salarial el 2021, amb una inversió mitjana per empleat de 516,39 euros. Algunes accions formatives que cal destacar aquest any 2021 són:

- Certificació ASG en finances sostenibles
- Igualtat entre dones i homes
- Gestió d'equips en remot
- Recuperació emocional post-COVID

Participants en formació

2.912

2.781 en 2020

1.205 dones i 1.707 homes el 2021

1.182 dones i 1.599 homes el 2020

Hores de formació

41.483

26.376 en 2020

18.241 h dones i 23.242 h homes el 2021

11.569 h dones i 14.807 h homes el 2021

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

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

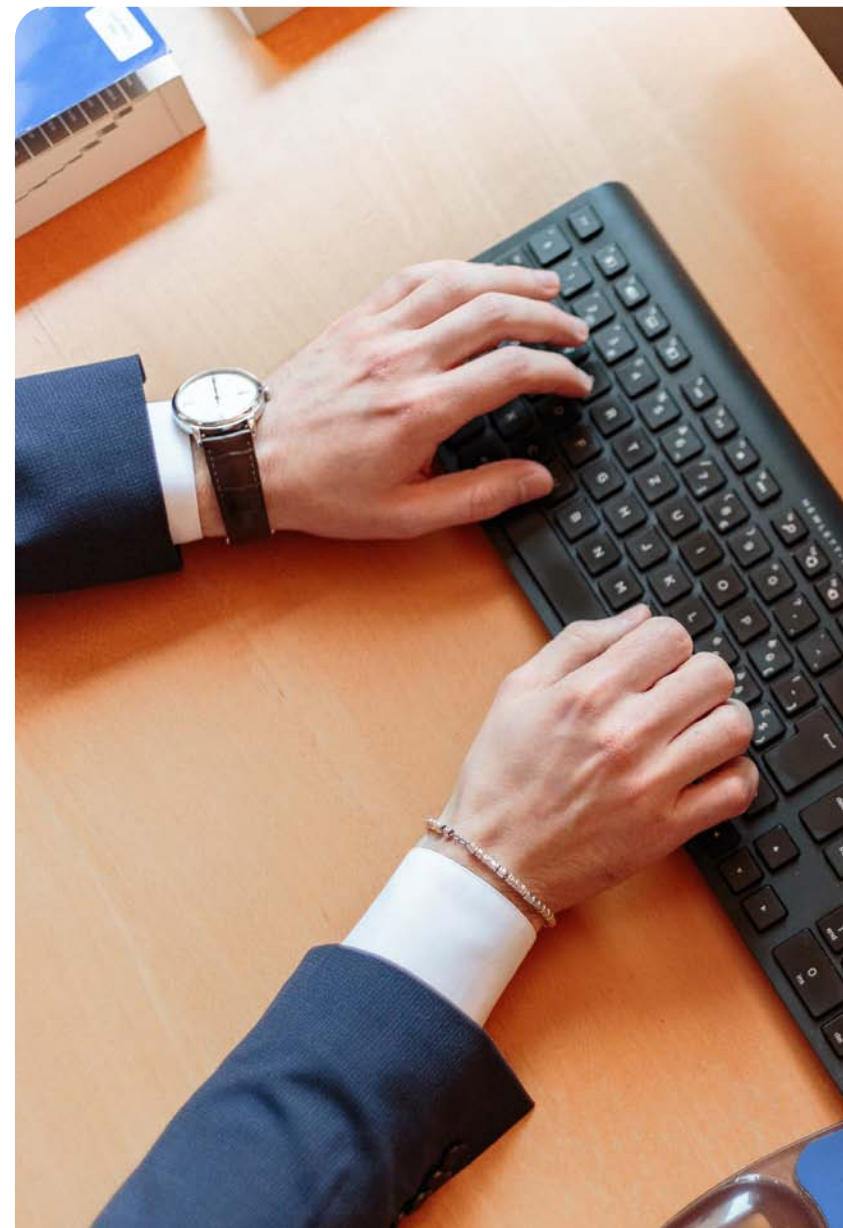
lloc a la retribució variable. El 2021, el 89 % de la plantilla ha rebut avaluacions de l'acompliment i s'hi troba subjecte el 100 % del personal.

Un altre dels compromisos de l'Entitat envers el seu equip de professionals és oferir una retribució competitiva: el 2021, 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.

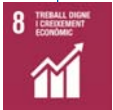
GRI 202-1 Ràtio del salari de categoria inicial estàndard per gènere enfront del salari mínim local

	2019	2020	2021
Salari mínim interprofessional a Espanya (€)	12.600	13.300	13.300
Salari inicial dels homes a jornada partida* (€)	24.392,36	24.563,88	24.871,12
Salari inicial de les dones a jornada partida* (€)	24.392,36	24.563,88	24.871,12

* No inclou antiguitat, hores extraordinàries, incentius, etc.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS



Iguals i diversos

Diversitat, igualtat d'oportunitats i lluita contra la discriminació

(GRI 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 ha actualitzat, aquest 2021, el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i laboral a fi de prevenir els casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de gènere i d'assetjament laboral, així com de gestionar els casos que s'hi poguessin produir, garantint la confidencialitat, la protecció de dades i la celeritat en el procediment d'investigació.

Així mateix, en el marc del pla d'igualtat, s'ha realitzat, a més, un pla de comunicació interna de continguts específics en matèria d'igualtat. S'ha establert un canal de comunicació amb la Comissió d'Igualtat a través dels agents d'igualtat. Aquesta figura té la funció de ser l'interlocutor

i mediador 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 té una posició activa a l'hora de participar en el disseny i la implementació de mesures d'igualtat. A més, s'encarrega d'analitzar els casos de discriminació i, en cas de verificar-se, proposar mesures correctores. Durant el 2021, els agents d'igualtat han rebut una formació com a experts en avaluació de conflictes per assetjament.

Igualment, s'ha impartit una formació en matèria d'igualtat per a tota la plantilla que inclou aspectes com la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Finalment, cal esmentar que s'ha elaborat un manual de mesures conciliadores, en el qual es recullen les mesures concretes existents detallades de manera clara i transparent a fi de donar un impuls més a la seva difusió i dinamització i promoure així una millor conciliació entre la vida professional i personal i familiar.

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 continuament mesures que apuntin a la consecució dels objectius d'igualtat de l'Entitat.

Per a això, en la Intranet es troba la següent documentació a la disposició de tota la plantilla:

- Resum, diagnòstic i pla d'igualtat
- Segon 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
- Manual de mesures conciliadores

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

Inclusió de persones amb discapacitat

El Grup Caixa d'Enginyers fomenta la inclusió de persones amb capacitats diferents i complexa, 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 2021 formen part de la plantilla vuit persones amb diversitat funcional, les quals representen un 2 % 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.

Benestar corporatiu

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 bonificació de quotes de gimnàs, sessions de fitnes, ioga o *mindfulness* en línia.

L'economia

El Grup Caixa d'Enginyers ofereix condicions preferents en productes i serveis bancaris als seus empleats per tal 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.

Professionals amb discapacitat desglossats per sexe

	2019			2020			2021		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Nombre de professionals	3	5	8	3	3	6	4	4	8
Percentatge sobre el total	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

Comunicació interna

El Departament de Comunicació Interna del Grup Caixa d'Enginyers ha dut a terme novament una intensa i desafiant activitat per tal de mantenir l'equip humà informat en tot moment, traslladar-li les directrius de l'Entitat enfront de la pandèmia i atendre i canalitzar totes les seves preocupacions, encara més si es té en compte que molts han estat desenvolupant la seva tasca 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

Telegram

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.

Aquest 2021, el canal ha seguit actiu, i actualment la periodicitat de publicació de missatges és de dos setmanals.

Webinars

Durant aquest any 2021 s'han organitzat 27 webinars (8 més que el 2020), els quals s'han destinat als empleats per compartir la marxa de l'Entitat, accions desenvolupades, impressions entre departaments, projectes, formacions, etc.

Intranet

La Intranet és un important canal de comunicació, en la qual s'han publicat diàriament notícies corporatives o comunicats d'interès per als empleats (524 publicacions aquest any 2021, un 10 % més que el 2020).

Vídeos

S'han elaborat dos vídeos col·laboratius amb la participació dels empleats. El primer es va gravar amb les fotografies que els professionals ens van enviar del seu estiu, amb les quals vam fer un concurs. 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.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

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:

- **Webinars.** Durant el 2021, la Direcció va organitzar tres webinars 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 sessions en línia enfocades a cada àrea per conèixer de primera mà els reptes que cadascuna d'elles estava afrontant.
- **Cafè Virtual.** Durant l'any 2021, s'ha fomentat la realització de trobades virtuals dels i de les professionals del Grup mitjançant webinars interns. Una de les iniciatives que ha nascut el 2021 són els Cafès Virtuals, unes trobades en línia de diverses temàtiques en els quals l'objectiu és compartir uns minuts amb els companys i companyes de l'Entitat que ho desitgin i conversar de temàtiques no necessàriament relacionades amb l'àmbit laboral.
- **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. El 2021 s'hi han rebut 21 suggeriments, els quals s'han atès en la seva totalitat.
- **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.



Xarxa d'impulsors de la innovació

Creada el 2016, aquesta xarxa permet constituir grups de treball transversals en els quals participen departaments de diferents àrees i direccions que, amb l'objectiu de dur a terme projectes específics o coordinació de temes amb múltiples afectacions, representen un espai de debat on analitzar impactes i impulsar projectes amb una visió transversal. Actualment hi ha 23 grups de treball registrats, dels quals 13 es troben actius en finalitzar l'exercici 2021. Aquests grups estan formats per 57 professionals del GCE i treballen en temàtiques d'índole diversa com la gestió de projectes, la millora de circuits i productes, la transposició de directives europees, les millores per als professionals, així com altres temes estratègics per a l'Entitat.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

Benestar del nostre equip

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 a fi de millorar les condicions laborals. Aquest any 2021 s'ha elaborat i difós en la Intranet el manual de mesures conciliadores que recull, en un únic document i de manera transparent, totes les mesures disponibles perquè els professionals puguin conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral.

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 festivitat local (en el cas de les oficines), entre d'altres.

El 2021, per fer front als reptes de la pandèmia per la COVID-19, s'han determinat horaris especials de treball, a més de teletreball, ja introduït durant l'exercici anterior.

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 febrer de l'any següent.

Llicències

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

Aquest any 2021 s'ha elaborat i difós en la Intranet el manual de mesures conciliadores que recull, en un únic document i de manera transparent, totes les mesures disponibles perquè els professionals puguin conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

La família

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

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.

Com s'observa en la taula, totes les persones amb dret al permís l'han exercit sense excepció. El 2021, quinze persones de la plantilla es van acollir al seu dret al permís de maternitat i paternitat. Tan sols un empleat no va tornar a la feina després de finalitzar el permís perquè va gaudir d'una excedència per ocupar-se del seu fill nounat. Finalment, es pot veure que, als dotze mesos de finalitzar el permís, tots continuen treballant i conciliant la vida professional i les responsabilitats familiars.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

Permisos de maternitat i paternitat

	2019			2020			2021		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Tenen de dret al permís*	20	13	33	8	7	15	9	6	15
Fan ús del permís**	20	13	33	8	7	15	9	6	15
Tornen a la feina després del permís***	20	11	31	8	7	15	9	5	14
Continuen treballant dotze mesos després de finalitzar el permís****	20	11	31	8	7	15	9	6	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 a la feina després d'acabar el permís de maternitat o paternitat.

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



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

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 2021 es va arribar a un total de 401 ajudes, un 4,97 % més que l'any anterior.

Ajudes per a estudis de fills d'empleats

	2019	2020	2021
Nombre d'ajudes per estudis propis	4	4	6
Nombre d'ajudes d'estudis per a fills	373	382	401
Nombre total d'ajudes	377	386	407
Nombre de treballadors beneficiaris d'ajudes	228	246	253

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.

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.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

Salut i seguretat en el treball

(GRI 103-2 i GRI 103-3)

El Grup Caixa d'Enginyers vetlla, en tot moment, pel fet que les persones desenvolupin 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'hi 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, 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 2021, s'han impartit 2.610 hores de formació en prevenció de riscos laborals (1.462 hores a homes i 1.148 hores a dones).

Durant aquest exercici s'han registrat un total de 51 accidents, que van suposar un total de 537 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 51 accidents de treball, 46 són incidències de COVID-19.

D'altra banda, cal assenyalar que s'investiguen tots els accidents in 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 2021, 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 el seu equip d'eines i procediments útils.

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, es prepara l'equip perquè actuï de manera eficaç en cas de ser víctima d'atrancament.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENT	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN XIFRES	EL NOSTRE ENTORN	NOSALTRES	GOVERNANÇA, ÈTICA I INTEGRITAT	MODEL COOPERATIU	EL NOSTRE EQUIP	COMPROMÍS AMBIENTAL I SOCIAL	GESTIÓ DEL RISC	INFORMACIÓ FINANCERA	TCFD	PRINCIPIS DE BANCA RESPONSABLE	ANNEXOS

Mesures de seguretat i salut extraordinàries per la COVID-19

Arran de la pandèmia per COVID-19, de les actuacions preses pels Governos autonòmics i estatal sobre això i de 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 mantingut durant aquest exercici, igual que durant l'exercici anterior, diferents mesures amb l'objectiu 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 seguit sempre les indicacions de les autoritats sanitàries i s'han adaptat a les casuístiques concretes de l'Entitat. Les més rellevants es mostren en la taula següent. Totes aquestes mesures han suposat un gran esforç humà i econòmic per donar resposta al desafiament generat per la pandèmia de la COVID-19, tasca amb què l'Entitat i tot el seu equip professional han estat, i estan, absolutament compromesos.

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 i sòcia.
- 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 en tots els llocs en els quals no es requereix acudir al centre de treball, facilitant formació i recursos per teletreballar de forma saludable.
- 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 webinars 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.