

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

8

Nuestro equipo

Nuestro propósito es acompañar a nuestro 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.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

Un equipo humano comprometido y capacitado

(GRI 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, la proximidad con los socios y socias de la Entidad, así como la consideración de las necesidades particulares de cada grupo de interés para ofrecer soluciones personalizadas, 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.

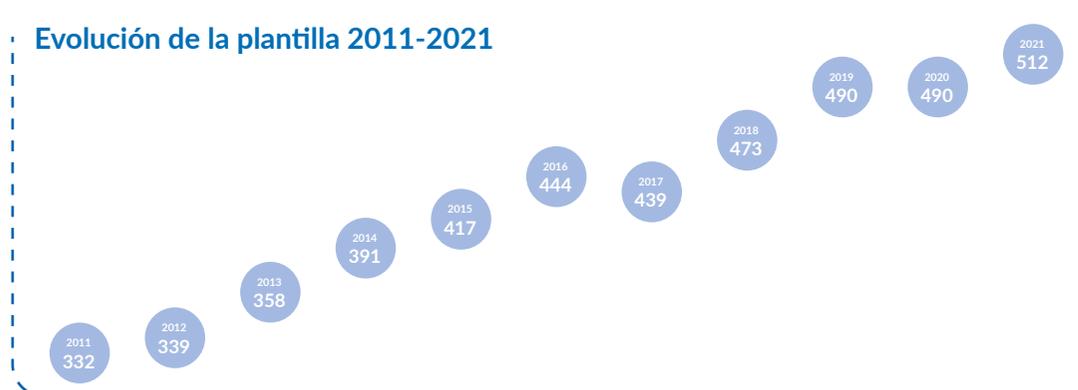
Perfil profesional

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 diez años, la plantilla se ha incrementado en un 54 %, lo que posiciona a la Entidad como un agente social con un papel protagonista en la creación de empleo. Al cierre del ejercicio 2021, la Entidad cuenta con 512 empleados y empleadas.

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 2021, cifra que se viene manteniendo desde los ejercicios anteriores.

La creación de puestos de trabajo cualificados y de calidad es uno de nuestros compromisos primordiales.

Evolución de la plantilla 2011-2021



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

Al cierre de 2021, la plantilla está formada por un 58 % de hombres y un 42 % de mujeres. De estas, un importante porcentaje desempeñan su labor en cargos responsables y técnicos (un 51%). 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. En el caso concreto de Caja de Ingenieros, actualmente, el 60 % de la plantilla son responsables y técnicos.

El equipo de personas que conforman el Grupo Caja de Ingenieros se caracteriza por ser un talento relativamente joven: el 84 % son menores de 50 años; concretamente, la edad media en 2021 es de 42,56 años y su antigüedad media de 10,61 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.

Radiografía de la plantilla en 2021



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

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

	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	271	201	472	271	204	475	287	209	496
Contrato temporal	13	5	18	8	7	15	11	5	16
Total	284	206	490	279	211	490	298	214	512

102-81 Distribución de empleados por clasificación profesional y sexo

	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Trabajadores con funciones comerciales, técnicas y administrativas	103	115	218	95	110	205	102	105	207
Responsables y técnicos	181	91	272	184	101	285	196	109	305
Total	284	206	490	279	211	490	298	214	512

Profesionales por grupo de edad y género

	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	33	21	54	29	22	51	35	20	55
Entre 30 y 50 años	202	175	377	196	175	371	203	170	373
Mayores de 50 años	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 PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

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.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

GRI 401-1 Nuevas contrataciones de profesionales según sexo y grupo de edad

	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	17	13	30	13	7	20	14	7	21
Entre 30 y 50 años	19	19	38	5	10	15	18	8	26
Mayores de 50 años	1	1	2	0	1	1	1	0	1
Total	37	33	70	18	18	36	33	15	48

GRI 401-1 Rotación según sexo y grupo de edad

	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	21 %	19 %	20 %	24 %	18 %	22 %	20 %	20 %	20 %
Entre 30 y 50 años	8 %	11 %	10 %	8 %	5 %	6 %	3 %	5 %	4 %
Mayores de 50 años	4 %	0 %	3 %	0 %	7 %	1 %	7 %	0 %	5 %
Total	9 %	12 %	10 %	8 %	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %

Como puede apreciarse en la tabla anterior, en 2021 se ha registrado un significativo incremento del número de contrataciones; en concreto, un 33 % respecto al ejercicio anterior. Se han ofertado 55 nuevos puestos de trabajo, que han registrado 8.964 solicitudes (con una ratio de solicitud del 11 %) y más de 78.574 visualizaciones. Asimismo, la ratio de rotación se ha reducido ligeramente.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

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.

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 además 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. El programa "Top Talent" tiene como objetivo identificar profesionales con alto potencial para planificar y monitorizar su desarrollo mediante planes de desarrollo como, por ejemplo, formación, participación en proyectos, etc.



Actividades formativas en 2021

En este ejercicio, 2.912 participantes (un 41 % mujeres) han recibido un total de 41.483 horas de formación, un 57 % más respecto al ejercicio anterior, lo que supone un esfuerzo humano y económico muy importante, pero que se enmarca en la línea de los valores y estrategia de la Entidad.

La inversión en la formación del personal equivale al 0,88 % de la masa salarial en 2021, con una inversión media por empleado de 516,39 euros. Algunas acciones formativas a destacar este año 2021 son:

- Certificación ASG en finanzas sostenibles
- Igualdad entre mujeres y hombres
- Gestión de equipos en remoto
- Recuperación emocional pos-COVID

Participantes en formación

2.912

2.781 en 2020

1.205 mujeres y 1.707 hombres en 2021

1.182 mujeres y 1.599 hombres en 2020

Horas de formación

41.483

26.376 en 2020

18.241 h mujeres y 23.242 h hombres en 2021

11.569 h mujeres y 14.807 h hombres en 2021

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

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

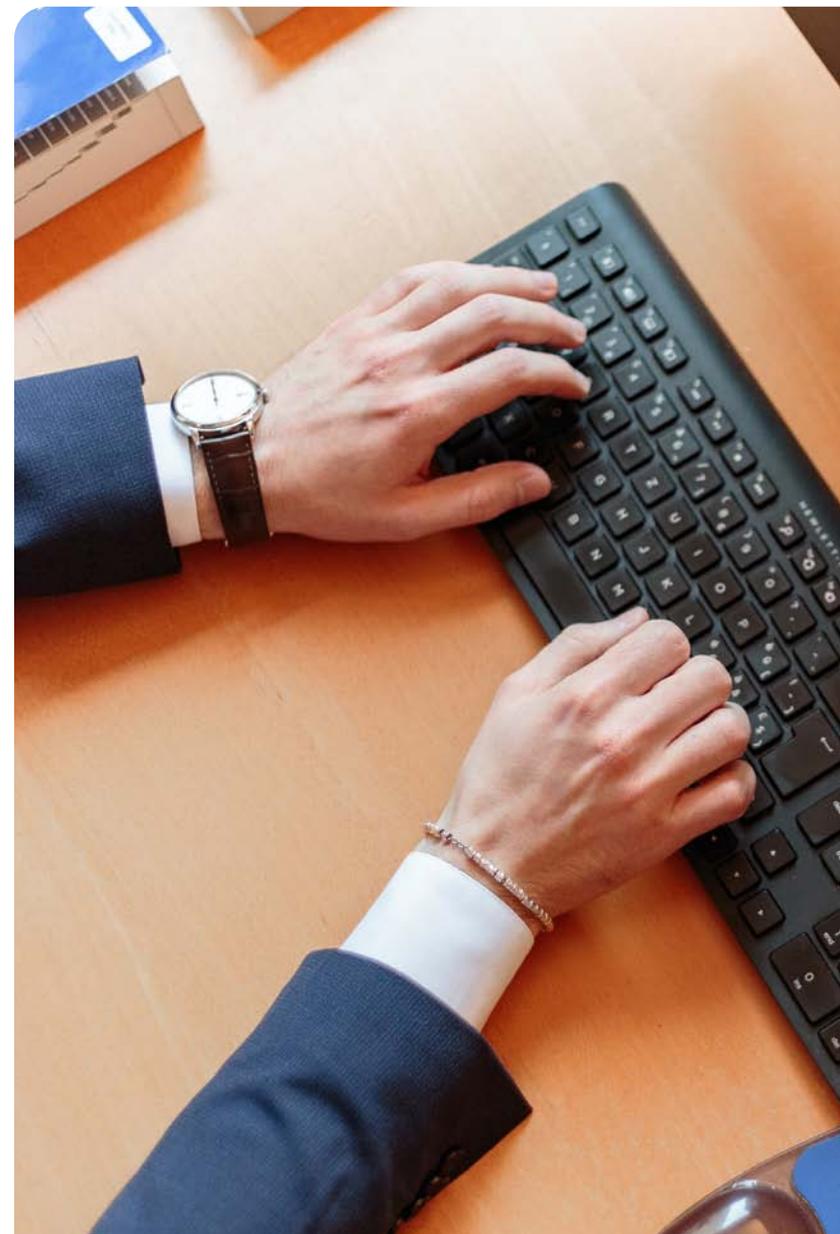
de objetivos individuales es el que da lugar a la retribución variable. En 2021, el 89 % de la plantilla ha recibido evaluaciones del desempeño y se encuentra sujeto a estas el 100 % del personal.

Otro de los compromisos de la Entidad para con su equipo de profesionales es ofrecer una retribución competitiva: en 2021, el salario de la categoría inicial estándar fue casi el doble que el salario mínimo interprofesional, tanto para hombres como para mujeres.

GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local

	2019	2020	2021
Salario mínimo interprofesional en España (€)	12.600	13.300	13.300
Salario inicial de los hombres a jornada partida* (€)	24.392,36	24.563,88	24.871,12
Salario inicial de las mujeres a jornada partida* (€)	24.392,36	24.563,88	24.871,12

* No incluye antigüedad, horas extraordinarias, incentivos, etc.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS



Iguales y diversos

Diversidad, igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación

(GRI 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 ha actualizado, este 2021, el 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.

Asimismo, en el marco del plan de igualdad, se ha realizado, además, un plan de comunicación interna de contenidos específicos en materia de igualdad. Se ha establecido un canal de comunicación con la Comisión de Igualdad a través de los agentes de igualdad. Esta

figura tiene la función de ser el interlocutor e intermediario 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 posee una posición activa a la hora de participar en el diseño y la implementación de medidas de igualdad. Además, se encarga de analizar los casos de discriminación y, en caso de verificarse, proponer medidas correctoras. Durante 2021, los agentes de igualdad han recibido una formación como expertos en evaluación de conflictos por acoso.

Igualmente, se ha impartido una formación en materia de igualdad para toda la plantilla que incluye aspectos tales como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Por último, cabe mencionar que se ha elaborado un manual de medidas conciliadoras, en el que se recogen las medidas concretas existentes detalladas de manera clara y transparente con el fin de dar un impulso más a su difusión y dinamización y promover así una mejor conciliación entre la vida profesional y personal y familiar.

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 los objetivos de igualdad de la Entidad.

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

- Resumen, diagnóstico y plan de igualdad
- Segundo 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
- Manual de medidas conciliadoras

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

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 2021 forman parte de la plantilla ocho personas con diversidad funcional, las cuales representan un 2 % 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.

Bienestar corporativo

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 bonificación de cuotas de gimnasio, sesiones de fitness, yoga o *mindfulness* en línea.

La economía

El Grupo Caja de Ingenieros ofrece condiciones preferentes en productos y servicios bancarios a sus empleados 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.

Profesionales con discapacidad desglosados por sexo

	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de profesionales	3	5	8	3	3	6	4	4	8
Porcentaje 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 PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

Comunicación interna

El Departamento de Comunicación Interna del Grupo Caja de Ingenieros ha llevado a cabo nuevamente una intensa y retadora 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.

Telegram

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.

Este 2021, el canal ha seguido activo, y actualmente la periodicidad de publicación de mensajes es de dos semanales.

Webinars

Durante este año 2021 se han organizado 27 webinars (8 más que en 2020), los cuales se han destinado a los empleados para compartir la marcha de la Entidad, acciones desarrolladas, impresiones entre departamentos, proyectos, formaciones, etc.

Intranet

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 (524 publicaciones este año 2021, un 10 % más que en 2020).

Vídeos

Se han elaborado dos vídeos colaborativos con la participación de los empleados. El primero se grabó con las fotografías que los profesionales nos enviaron de su verano, con las que hicimos un concurso. 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.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

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:

- **Webinars.** Durante 2021, 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 en línea enfocadas a cada área para conocer de primera mano los retos que cada una de ellas estaba afrontando.
- **Café Virtual.** Durante el año 2021, se ha fomentado la realización de encuentros virtuales de los y las profesionales del Grupo mediante webinars internos. Una de las iniciativas que ha nacido en 2021 son los Cafés Virtuales, unos encuentros en línea de diversas temáticas en los que el objetivo es compartir unos minutos con los compañeros y compañeras de la Entidad que lo deseen y conversar de temáticas no necesariamente relacionadas con el ámbito laboral.
- **Buzón de sugerencias.** Se trata de un canal a través del cual se recogen las propuestas de mejora innovadoras por parte del equipo humano. En 2021 se han recibido 21 sugerencias que han sido atendidas en su totalidad.
- **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.



Red de impulsores de la innovación

Creada en 2016, esta red permite constituir grupos de trabajo transversales en los que participan departamentos de diferentes áreas y direcciones que, con el objetivo de llevar a cabo proyectos específicos o coordinación de temas con múltiples afectaciones, representan un espacio de debate donde analizar impactos e impulsar proyectos con una visión transversal. En la actualidad hay 23 grupos de trabajo registrados, de los cuales 13 se encuentran activos a final del ejercicio 2021. Estos están compuestos por 57 profesionales del GCI y trabajan en temáticas de índole diversa tales como la gestión de proyectos, la mejora de circuitos y productos, la trasposición de directivas europeas, las mejoras para los profesionales, así como otros temas estratégicos para la Entidad.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

Bienestar de nuestro equipo

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. Este año 2021 se ha elaborado y difundido en la Intranet el manual de medidas conciliadoras que recoge, en un único documento y de manera transparente, todas las medidas disponibles para que los profesionales puedan conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral.

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 2021, para hacer frente a los retos de la pandemia por la COVID-19, se han determinado horarios especiales de trabajo, además de teletrabajo, ya implantado durante el ejercicio anterior.

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 febrero del año siguiente.

Licencias

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

Este año 2021 se ha elaborado y difundido en la Intranet el manual de medidas conciliadoras que recoge, en un único documento y de manera transparente, todas las medidas disponibles para que los profesionales puedan conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

La familia

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

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.

Como se observa en la tabla, todas las personas con derecho al permiso lo han ejercido sin excepción. En 2021, quince personas de la plantilla se acogieron a su derecho al permiso de maternidad y paternidad. Tan solo un empleado no regresó al trabajo tras finalizar el permiso porque disfrutó de una excedencia por cuidado de su hijo recién nacido. 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.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

Permisos de maternidad y paternidad

	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tienen derecho al permiso*	20	13	33	8	7	15	9	6	15
Hacen uso del permiso**	20	13	33	8	7	15	9	6	15
Regresan al trabajo tras el permiso***	20	11	31	8	7	15	9	5	14
Siguen trabajando doce meses después de finalizar el permiso****	20	11	31	8	7	15	9	6	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.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

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 2021 se alcanzaron un total de 401 ayudas, un 4,97 % más que el año anterior.

Ayudas para estudios de hijos de empleados

	2019	2020	2021
Número de ayudas por estudios propios	4	4	6
Número de ayudas de estudios para hijos	373	382	401
Número total de ayudas	377	386	407
Número de trabajadores beneficiarios de ayudas	228	246	253

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.

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.



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

Salud y seguridad en el trabajo

(GRI 103-2 y GRI 103-3)

El Grupo Caja de Ingenieros vela, en todo momento, por el hecho de 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, 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 2021, se han impartido 2.610 horas de formación en prevención de riesgos laborales (1.462 horas a hombres y 1.148 horas a mujeres).

Durante este ejercicio se han registrado un total de 51 accidentes, que supusieron un total de 537 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 51 accidentes de trabajo, 46 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 2021, 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 a su equipo de herramientas y procedimientos útiles.

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.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
ENTREVISTA AL PRESIDENTE	ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL	2021 EN CIFRAS	NUESTRO ENTORNO	NOSOTROS	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	MODELO COOPERATIVO	NUESTRO EQUIPO	COMPROMISO AMBIENTAL Y SOCIAL	GESTIÓN DEL RIESGO	INFORMACIÓN FINANCIERA	TCFD	PRINCIPIOS DE BANCA RESPONSABLE	ANEXOS

Medidas de seguridad y salud extraordinarias por la COVID-19

A raíz de la pandemia por COVID-19, de las actuaciones tomadas por los Gobiernos autonómicos y estatal al respecto y de 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 mantenido en este ejercicio, igual que en el anterior, distintas medidas con el objetivo 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 seguido siempre las indicaciones de las autoridades sanitarias y se han adaptado a las casuísticas concretas de la Entidad. Las más relevantes se muestran en la tabla siguiente. Todas estas medidas han supuesto un gran 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 equipo profesional han estado, y están, absolutamente comprometidos.

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 los puestos de trabajo.
- Instalación de mamparas protectoras de separación en todos los puestos de atención directa al socio y socia.
- 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 en todos los puestos en los que no se requiere acudir al centro de trabajo, facilitando formación y recursos para teletrabajar de forma saludable.
- 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.