



**CAJA RURAL  
DEL SUR**

Cercanía

Profesionalidad

Experiencia

Confianza



**Caja Rural del Sur, Sociedad  
Cooperativa de Crédito**

**Estado de información no financiera 2018**

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018**  
**CAJA RURAL DEL SUR**



**1. MODELO DE NEGOCIO**

Caja Rural del Sur, Sociedad Cooperativa de Crédito (en adelante, La Caja) es una entidad de crédito constituida el 6 de marzo de 2001. Se encuentra adherida al Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito e inscrita en el Registro Especial de Entidades del Banco de España con el número 3187, rigiéndose por las normas contenidas en la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito y demás disposiciones complementarias, supletoriamente, por la Ley 27/1999, de 16 de Julio, de Cooperativas, y por su normativa interna, en particular, sus Estatutos Sociales.

La Caja es en la actualidad cabecera de un Grupo consolidado (y por lo tanto, a efectos de consolidación, la Entidad Dominante), formado por la Entidad Dominante (Caja Rural del Sur) y por una Entidad Participada que constituyen en su conjunto Caja Rural del Sur, Sociedad Cooperativa de Crédito (en adelante La Caja). La Caja es miembro de la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito y, a su vez, de la Asociación Española de Cajas Rurales.

La Entidad Participada es Sociedad de Gestión de Activos Grupo Caja Rural del Sur, S.A.U., constituida como sociedad de gestión de activos inmobiliarios para cumplimiento a la obligación impuesta por la Ley 8/2012. La Caja es su único socio, representando el 100% de su capital.

Constituye el objeto social de la Entidad Dominante la realización en toda clase de operaciones activas, pasivas y de servicios permitidos a las entidades de crédito, con atención preferente a las necesidades financieras de sus socios con las limitaciones establecidas por la Ley respecto a las operaciones activas con terceros, dando prioridad, en todo caso, a su actuación en el medio rural. En el cumplimiento de sus fines, La Caja podrá asociarse, de acuerdo con las disposiciones vigentes, con cualquier otra entidad crediticia o de otra clase, ya sea pública o privada, y tomar participaciones sociales.

En consecuencia, los beneficios contables o resultado cooperativo obtenido del ejercicio de su actividad, es gestionado como excedente cooperativo cuyos fines principales son:

- El 60% se destina al fondo de reserva obligatorio, reforzando la solvencia de la entidad.
- El 16% restante se asigna al Fondo de Educación y Promoción (FEP) y a la Fundación Social y Cultural de La Caja Rural del Sur.
- El resto estará a disposición de la Asamblea General, que podrá distribuirlo en la forma siguiente: retorno a los socios, dotación a Fondos de Reserva Voluntario o análogos, que sólo serán disponibles previa autorización de la autoridad supervisora y, en su caso, participación de los trabajadores.

Por tanto, su fin es contribuir al progreso económico y social de las personas y de las empresas, con una decidida vocación de apoyo al progreso del medio rural. Para ello, cuenta con un modelo de negocio que aspira a satisfacer las necesidades de todo tipo de clientes.



La Caja considera clave la correcta integración de criterios éticos, sociales y ambientales en el desarrollo de su actividad financiera. Para ello, cumpliendo con las mejores prácticas internacionales sobre responsabilidad social corporativa, La Caja cuenta con una sólida estructura de gobierno a nivel corporativo (descrita en el siguiente apartado) que define y aprueba las políticas y estrategias generales de La Caja, incluyendo las de sostenibilidad. El Consejo Rector a través de sus distintas comisiones supervisa la política de responsabilidad social corporativa, velando su cumplimiento y porque esté orientada a la creación de valor. La Caja cuenta con el "Certificado de Responsabilidad social corporativa" otorgado por AUTOCONTROL, como entidad comprometida con la ética y la responsabilidad social.

A través de la innovación, La Caja está transformando su modelo comercial para conseguir un mayor número de clientes vinculados y digitales, lo que impulsa un negocio más rentable y sostenible.

### Órganos de gobierno y estructura interna de dirección y control

Los órganos de gobierno son la Asamblea General de Socios y el Consejo Rector, siendo este último el órgano de administración, sin perjuicio de las materias competencia de la Asamblea General.

La Caja cuenta con una estructura organizativa y un modelo operativo de dirección y control adecuado y transparente, que persigue una actuación eficiente y, a su vez, conforme con los principios de buen gobierno corporativo, siendo función esencial del Consejo Rector el asegurar que dicha estructura esté alineada con el modelo de negocio y de riesgos, para lo cual evalúa periódicamente la organización y cómo sus cambios afectan a la Entidad y su Grupo, ajustando su estructura y funcionamiento en caso de ser necesario.

A su vez, el modelo de gobierno de La Caja y su Grupo se integra también por las instancias internas de dirección cuyo primer nivel corresponde al Director General con el apoyo del Comité de Dirección, siendo aquél la vía permanente de relación y comunicación entre el Consejo Rector y la línea ejecutiva de La Caja, integrada por la alta dirección.

El Consejo Rector de La Caja es el máximo órgano de decisión, excepto en las materias reservadas legal o estatutariamente a la Asamblea General de La Caja, actuando de forma colegiada y con el apoyo de sus distintos Comités, centrandose esencialmente su actividad en el establecimiento de las directrices estratégicas y de gestión así como en la supervisión y control de la dirección ordinaria y permanente encomendada a la alta dirección en orden a garantizar una gestión eficaz y prudente de la Entidad. Está formado por dieciséis consejeros nombrados por la Asamblea General y cuenta con un presidente, dos vicepresidentes y un secretario.

Al margen de la potestad del Consejo Rector para realizar delegaciones de facultades a título individual y, en la medida permitida por los Estatutos de La Caja, de la facultad que le asiste para constituir Comisiones Ejecutivas y Mixtas, el Consejo Rector cuenta, para el mejor ejercicio de sus competencias, con Comités especializados de ámbito interno y sin funciones ejecutivas, en los que sus miembros debaten de forma objetiva y, en su caso crítica, abordando las distintas opiniones de manera constructiva.

En particular, La Caja cuenta con una Comisión de Auditoría, un Comité de Riesgos, una Comisión de Nombramientos, Remuneraciones, Expansión y Eficiencia, y una Comisión de





Agricultura, todos ellos con competencias de informe, asesoramiento y formulación de propuestas.

Estas Comisiones y Comités tienen por objeto asistir al Consejo Rector en el ejercicio de sus funciones de supervisión en áreas específicas, asesorando, preparando y, en su caso, proponiendo las decisiones que aquél ha de tomar, contribuyendo así al desarrollo e implantación de un marco de gobierno interno sólido, completo y eficaz.

Los Comités anteriormente citados a través de sus presidentes, informan al Consejo Rector del ejercicio de sus respectivas funciones de supervisión, poniéndose además a disposición de todos los miembros del Consejo Rector las actas de sus reuniones.

Los aspectos relativos a la composición, funciones, reglas de organización y funcionamiento y facultades de los distintos órganos de gobierno de La Caja aparecen recogidos de forma detallada en los Estatutos de la Entidad y en el Reglamento del Consejo Rector.

### Grupos de interés

Como en toda empresa, el valor fundamental de La Caja viene constituido por los socios y clientes a los cuales debe dirigirse la mayor dedicación y el mayor esfuerzo para la satisfacción de sus necesidades, pero no menos importante es la relación de la propia empresa con los proveedores, sin cuya colaboración profesional no sería posible en muchas ocasiones el desempeño eficaz del trabajo.

Junto con los clientes y proveedores, el tercer pilar esencial para la ejecución y desarrollo de la actividad comercial es la propia plantilla de trabajadores, directivos y empleados, que mediante su integración en un proyecto común contribuyen a la consecución del objeto social perseguido por La Caja.

### Áreas de negocio, productos y servicios

Para el desarrollo de sus actividades La Caja se estructura en las siguientes áreas de negocio:

- Red Comercial. Es la línea de negocio con mayor peso en La Caja y centra su actividad en la oferta de productos y servicios financieros a pequeñas y medianas empresas, comercios y autónomos, colectivos profesionales, emprendedores y otros particulares. Se trata de un modelo comercial con una sistematización detallada y analítica de todas las tareas y actividades relacionadas con la gestión comercial que deben desarrollarse en la Entidad (tanto en Servicios Centrales como en la Red de Sucursales). Cada perfil de negocio (director, gestor de zona, interventor, etcétera) tiene diferentes roles y responsabilidades, por lo que cada uno tiene definido y sistematizado sus propios objetivos e incentivos. Adicionalmente, dentro del área de Red Comercial se encuadran:
  - Seguros: modelo en el que se combinan los sectores de banca y seguros, objeto de impulso para la contribución al incremento de ingresos.
  - Agentes Financieros: apuesta a medio/largo plazo, centrado su utilidad en zonas de expansión para contribuir al crecimiento.





- **Negocio Especializado.** Para algunos clientes de la Entidad se practica una gestión personalizada. Ello permite un tratamiento integral de actividad comercial, servicio al cliente, tratamiento de eventos y oportunidades, seguimiento de resultados, etc. El concepto de segmentación en carteras es realmente estratégico e impacta en muchos de los procesos de negocio críticos de La Caja. Dentro de Negocio Especializado se encuentran:
  - **Servicio Empresas y Cooperativas:** Ofrece productos y servicios a grandes corporaciones e instituciones financieras nacionales e internacionales con el objetivo de facilitar su actividad comercial y la financiación de sus inversiones.
  - **Mercados y Banca Privada:** esta área de negocio ofrece la gestión del ahorro y de la inversión de los clientes de La Caja e incluye desde el análisis de alternativas hasta la intervención en los mercados, la gestión activa del patrimonio y su custodia.
  - **Servicios agrarios (gestión ayudas PAC).**

#### Presencia geográfica

El domicilio actual de Caja Rural del Sur se encuentra en la calle Murillo, nº 2, sito en la ciudad de Sevilla.

El ámbito de actuación de La Caja se extiende a la totalidad del territorio del Estado Español, sin perjuicio de las actividades que le estén permitidas como entidad de crédito en el ámbito internacional. En la actualidad, las sucursales de La Caja Grupo se localizan en las provincias de Huelva, Sevilla, Cádiz, Córdoba, Málaga, Madrid, y Badajoz. Su ámbito real de actuación se extiende, por tanto, a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Madrid y Extremadura, sin perjuicio de las operaciones típicas del negocio de La Caja que se realizan con socios de otras Comunidades Autónomas o países en cuanto a la financiación de operaciones de importación y exportación de bienes y servicios.

La Caja tiene sus Servicios Centrales en Sevilla y 313 sucursales repartidas entre las provincias de Sevilla, Huelva, Cádiz, Málaga y Córdoba.

#### **Objetivos y estrategias de la organización**

La Caja tiene como objetivos estratégicos la solvencia, la rentabilidad mediante la mejora del margen, y la eficiencia mediante el ahorro de costes, el crecimiento de negocio y clientes, incidiendo en la necesidad de fijar metas que permitan adaptarse al actual escenario de la economía española, donde se percibe mayor nivel de actividad y un crecimiento que se va consolidando.

La Caja considera clave la correcta integración de criterios éticos, sociales y ambientales en el desarrollo de su actividad financiera. Para ello, cuenta con una sólida estructura de gobierno a nivel corporativo, por lo que el Consejo Rector se define como el órgano que aprueba con carácter indelegable, las políticas y estrategias generales de La Caja.





## Cultura Corporativa

La cultura empresarial es un factor de importancia semejante a la estrategia y modelo operativo de La Caja. Integra el conjunto de normas, valores e ideas que caracterizan el comportamiento, posicionamiento del personal en todos los niveles de la entidad, estilo de dirección, asignación de recursos y organización.

Estos tres elementos configuran la Cultura Corporativa:

- **Misión:** Fomentar el ahorro y la inversión, mediante la oferta de productos y servicios financieros y parafinancieros al mayor número de clientes, de forma eficiente, contribuyendo al bienestar económico, social y medioambiental, y al desarrollo de la sociedad; con un firme compromiso con sus empleados y una decidida aportación a la sociedad.
- **Visión:** La visión actual de La Caja es mantener la salud económica bien capitalizada, con un balance bien provisionado y una excelente situación de liquidez.
- Los valores que rigen el comportamiento de La Caja son los siguientes:
  - Delegación, independencia y participación
  - Existencia de reglas y normas que rigen el funcionamiento, así como la supervisión y control de las mismas.
  - Relación interpersonal entre los superiores y los empleados
  - Sentido de identidad, en el sentido de pertenencia, es decir, la forma en que los miembros de la empresa conciben a la misma como un conjunto global, y no por áreas o de forma individual
  - Sistema de reparto de incentivos
  - Flexibilidad y adaptación al cambio
  - Tolerancia al conflicto
  - Tolerancia al riesgo, mediante un espíritu innovador y creativo

## **Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución**

Caja Rural del Sur identifica diversas tendencias en el sector, relacionadas principalmente con:

- Incertidumbre política en España
- Entorno con bajos tipos de interés
- Creciente y constante cambio regulatorio
- Digitalización del sector

La Caja realiza una planificación anual con la que se propone dar respuesta a estas tendencias y factores del entorno sectorial.

## **Gestión y control de riesgos**





El adverso entorno en el que se ha venido desarrollando la actividad económica en los últimos años ha puesto de manifiesto la importancia capital que tiene para las entidades financieras la adecuada gestión de sus riesgos.

Para La Caja, la calidad en la gestión del riesgo constituye una de sus señas de identidad y un ámbito prioritario de actuación, tratándose de un elemento diferenciador de su gestión que, gracias a la combinación de unas políticas prudentes y el uso de metodologías y procedimientos homogéneos y de efectividad contrastada, permiten la obtención recurrente y saneada de resultados, así como gozar de una holgada posición de solvencia.

Excepto en las materias reservadas a la Asamblea de socios de la Entidad, el Consejo Rector es el máximo órgano de decisión, correspondiéndole entre otras funciones la definición de la estrategia, el establecimiento y el seguimiento del nivel de tolerancia al riesgo y la sanción de la política de riesgos, aprobando a propuesta de la Alta Dirección o del Comité designado al respecto las atribuciones de los diferentes órganos de decisión.

El Consejo Rector se involucra activamente en el seguimiento y el control de los riesgos asumidos, sancionando las operaciones que requirieron su decisión y revisando la estrategia de la entidad, el nivel de tolerancia al riesgo, la situación de liquidez, los resultados del proceso de auto-evaluación del capital y el modelo de control interno, siendo así mismo informado de las conclusiones de las auditorías interna y externa.

Para un adecuado entendimiento estratégico y de control y gestión de riesgos por parte de La Caja, cabe destacar la reciente incorporación de la misma a un Mecanismo Institucional de Protección (MIP). El MIP es un mecanismo de apoyo y defensa mutua intercooperativo creado en el seno de la Asociación Española de Cajas Rurales (AEER) para beneficio de las Entidades Asociadas, gozando de la consideración de Sistema Institucional de Protección en el sentido que a este término se da en el artículo 113.7 del Reglamento Europeo 575/2013. Lo constituyen las 29 Cajas integradas en la AEER junto con la sociedad holding tenedora de las participaciones financieras comunes y el Banco Cooperativo Español.

Como parte de la incorporación al MIP, La Caja se compromete al cumplimiento (objeto de monitorización continua a nivel centralizado) de una serie de políticas, controles y ratios superiores a los que, en cada momento, sean exigibles conforme a la normativa vigente, reforzando de este modo el ambiente de control y gestión de riesgos.

#### Comités involucrados en la gestión y control de riesgos

Con carácter adicional al Consejo Rector, en el marco de la gestión de riesgos, La Caja dispone de un sistema de delegación de facultades en diferentes órganos que bajo el mandato del Consejo Rector instrumentan la capacidad ejecutiva de la dirección de riesgos con el objetivo de garantizar la alineación de éstos con la estrategia de La Caja en términos de negocio y solvencia, responsabilizándose de la estrategia de gestión y seguimiento de los riesgos, así como del esquema de delegación de facultades. Asimismo, analizan y, si procede, aprueban las operaciones de riesgo dentro de sus respectivos niveles de atribuciones, elevando al órgano superior aquéllas que exceden su nivel de delegación.

El Consejo Rector acordó por unanimidad constituir un Comité de Riesgos, compuesto por consejeros, nombrados por el Consejo teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia.





Son funciones del Comité de Riesgos:

- Asesorar al Consejo Rector sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, de La Caja y su estrategia en este ámbito, y asistirle en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia.

No obstante, el Consejo Rector será el responsable de los riesgos que asuma La Caja.

- Intervenir en el análisis previo y apoyar al Consejo Rector en todas las cuestiones relativas al Marco de Apetito al Riesgo y al Plan de Recuperación.
- Vigilar que la política de precios de los activos y los pasivos ofrecidos a los clientes tenga plenamente en cuenta el modelo empresarial y la estrategia de riesgo de La Caja. En caso contrario, el Comité de Riesgos presentará al Consejo Rector un plan para subsanarla.
- Evaluará los riesgos asociados a los productos o servicios financieros ofrecidos y tendrá en cuenta la coherencia entre los precios asignados a dichos productos y servicios y los beneficios obtenidos.
- Vigilar la ejecución de las estrategias de gestión del capital y de la liquidez, así como todos los demás riesgos relevantes de la entidad, como los riesgos de mercado, de crédito, operacionales, incluidos los legales, tecnológicos y reputacionales, a fin de evaluar su adecuación a la estrategia y el apetito de riesgo aprobados.
- Recomendar al Consejo Rector los ajustes en la estrategia de riesgo que se consideren precisos como consecuencia, entre otros, de cambios en el modelo de negocio de la entidad, de la evolución del mercado o de recomendaciones formuladas por la función de gestión de riesgos de la entidad.
- Determinar, junto con el Consejo Rector, la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre riesgos que deba recibir el propio Comité y el Consejo Rector.
- Colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales. A tales efectos, el Comité de Riesgos examinará, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.
- Cualquier otra que, por normativa legal o reglamentaria, o por decisión del Consejo Rector, le estén específicamente asignadas.

La Comisión de Auditoría se constituye como un órgano interno de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas y con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación. Su función primordial es servir de apoyo al Consejo Rector en sus cometidos de vigilancia mediante la revisión periódica del proceso, las políticas y los criterios de elaboración de la información económico-financiera, del sistema de control interno de La Caja, del cumplimiento normativo y de la contratación, independencia y conclusiones del auditor externo entre otros aspectos.





En coordinación, en su caso, con el Comité de Riesgos, el Comité de Auditoría tendrá las siguientes funciones en el ámbito de la supervisión de la gestión y del control de los riesgos, en tanto en cuanto no estén expresamente asignadas al Comité de Riesgos:

- Supervisar la eficacia de los sistemas de gestión de riesgos de La Caja.
- Supervisar la Política de Gestión de Riesgos.
- Supervisar que los riesgos relevantes de toda índole que inciden en la consecución de los objetivos corporativos de La Caja se encuentran razonablemente identificados, medidos y controlados.
- Reevaluar, al menos anualmente, la lista de riesgos, financieros y no financieros, más significativos y valorar su nivel de tolerancia, proponiendo su ajuste al Consejo, en su caso.
- Mantener, al menos anualmente, una reunión con los altos responsables de las unidades de negocio en la que éstos expliquen las tendencias del negocio y los riesgos asociados, reforzando la idea de que es a estos responsables a quienes corresponde gestionar eficazmente los riesgos y que debe existir un responsable asignado para cada riesgo identificado.

Cabe añadir la existencia de una Función de Control Global de Riesgos entre cuyas tareas figuran:

- Identificar, medir y valorar, desde una perspectiva global, los riesgos relevantes a los que se encuentra expuesta la Entidad en el ejercicio de su actividad.
- Diseñar, implementar y mantener los sistemas de identificación, medición, información y control de estos riesgos.
- Definir los procedimientos y mecanismos de control de los diferentes riesgos.
- Evaluar y valorar las técnicas de mitigación de riesgos empleadas y aquéllas susceptibles de utilización.
- Vigilar y en su caso proponer cambios en la estructura de límites y alertas internas que refuercen el control de los riesgos y su consistencia con el nivel de tolerancia definido por el Consejo.
- Revisar el nivel de riesgo asumido y su adecuación al perfil establecido por el Consejo Rector, así como la distribución interna del capital.

Esta función es independiente de las áreas generadoras de los riesgos, de modo que se garantiza la objetividad de los criterios de valoración y la ausencia de distorsiones en los mismos provocadas por consideraciones comerciales.

### **Principales riesgos e impactos identificados**

La profundidad de la recesión económica atravesada y las turbulencias que han afectado a los mercados financieros desde julio de 2007 han puesto a prueba la efectividad de las políticas de gestión de riesgos de La Caja. La aplicación de estas políticas, se ha traducido en una exposición limitada al tipo de instrumentos, exposiciones y operativas más afectados por la





crisis financiera, habiéndose extremado la gestión de la liquidez sin perjuicio de la buena situación de La Caja.

De conformidad con los principios y la estrategia definida, el perfil global de riesgos de la Entidad se puede calificar como medio-bajo. En este sentido, cabe destacar una notable fortaleza de las ratios de capital, una capacidad de generación recurrente de beneficios y una sólida posición de liquidez.

Los principales riesgos identificados son:

Principales riesgos	Definición
Riesgo de crédito	Representa las pérdidas que sufriría La Caja en el caso de que un cliente o alguna contraparte incumpliesen sus obligaciones contractuales de pago, constituyendo un riesgo relevante. Este riesgo incluye el riesgo de contraparte, el riesgo de concentración, el riesgo residual derivado de la utilización de técnicas de mitigación y el riesgo de liquidación o entrega
Riesgo de mercado	Representa la posibilidad de sufrir pérdidas ante movimientos adversos en los precios de los bonos, títulos o mercaderías o tipo de cambio de monedas en los activos financieros mantenidos para negociar de La Caja. Este riesgo incluye el riesgo de tipo de cambio estructural de balance, definido como la posibilidad de sufrir pérdidas debido a movimientos adversos en los tipos de cambio.
Riesgo de liquidez	Pérdida potencial por la no disponibilidad, a precios razonables, de fondos para atender puntualmente los compromisos adquiridos y financiar la actividad inversora de La Caja
Riesgo de tipo de interés estructural de balance	Posibilidad de sufrir pérdidas por el impacto negativo de las variaciones de los tipos de interés. Este riesgo varía en función de la estructura y fecha de depreciación de los activos, pasivos y operaciones fuera de balance
Riesgo operacional	Posibilidad de incurrir en pérdidas como consecuencia de la inadecuación o de fallos en los procesos, sistemas y personas, así como por eventos externos, entre los que se identifican aspectos medioambientales o sociales. Incluye el riesgo tecnológico, legal y de cumplimiento normativo

### Principales mecanismos de gestión:

#### Gestión del Riesgo de Crédito

- Análisis de riesgo y concesión: La gestión del riesgo crediticio se sustenta en la experiencia y cultura de La Caja. La concesión de operaciones de crédito se basa en una estructura descentralizada en la cual las unidades de negocio, según su nivel, experiencia, tipología de riesgo y de negocio, tiene delegados niveles máximos de importes autorizables, por encima de los cuales se escalan las operaciones a los siguientes niveles de decisión.
- Seguimiento del riesgo: Para el control de la calidad crediticia y la anticipación en la recuperabilidad de la inversión, se encuentra definida la función de seguimiento del riesgo, a la cual se encuentran adscritos recursos concretos. Dicha función de seguimiento trata de evitar el incumplimiento por parte del cliente de las obligaciones de pago contraídas con La Caja y analizar de forma dinámica el endeudamiento y la





solvencia del mismo para prever y evitar futuros problemas. La Caja dispone de un estudio riguroso del riesgo de crédito asumido con los clientes basados en su exposición al riesgo y en su situación económico-financiera.

- Recuperación de activos: Ante una operación en situación irregular, la acción general se encamina a prestar atención al máximo saneamiento del activo, aplicando soluciones de forma inmediata sin tratar de prolongar en el tiempo la deuda impagada. Se ha reforzado el procedimiento anterior, mediante el cual, se deben establecer contactos con el cliente desde el primer día de impago, con el fin de buscar una solución favorable para ambas partes.
- Información de gestión: La Dirección recibe información de la evolución de las magnitudes más relevantes de la exposición al riesgo de crédito pudiendo analizarla desde varios puntos de vista.

#### Gestión del Riesgo de Mercado

La principal cartera registrada como "Activos financieros mantenidos para negociar" corresponde a operaciones de cobertura, pero reconocidas como de negociación a efectos contables (operaciones con un importe poco significativo o bien por no ser la cobertura perfecta), por lo que no son operaciones contratadas con fines especulativos.

El Comité de Activos y Pasivos, es el encargado de realizar un seguimiento a este riesgo, así como del riesgo de contrapartida y del riesgo operacional asociado a la actividad en los mercados financieros. Para ello cuantifica el riesgo de mercado asumido, analiza la relación entre dicho riesgo y el resultado obtenido y revisa el estricto cumplimiento de la estructura de límites vigente.

#### Gestión del Riesgo de Liquidez

La gestión del riesgo de liquidez consiste en asegurar que La Caja dispondrá en todo momento de la suficiente liquidez para cumplir con sus compromisos de pago asociados a la cancelación de sus pasivos en sus respectivas fechas de vencimiento, sin comprometer su capacidad para responder con rapidez ante oportunidades estratégicas de mercado.

Para ello, de manera proporcionada a la complejidad, el perfil de riesgo y el tipo de negocio de La Caja, ésta ha establecido estrategias, políticas, procedimientos y sistemas sólidos para la identificación, medición, gestión y seguimiento del riesgo de liquidez sobre un conjunto adecuado de horizontes temporales con objeto de garantizar, entre otros objetivos, el mantenimiento de un "colchón" de liquidez apropiado.

Las claves para poder solventar problemas de liquidez radican en la anticipación y la gestión preventiva. Consciente de ello, La Caja considera ambos aspectos sus primeras líneas de defensa frente a los potenciales efectos adversos de una situación de iliquidez sobre sus resultados, reputación y solvencia.

#### Gestión del Riesgo de Tipo de Interés

El riesgo de tipo de interés estructural de balance es gestionado y controlado directamente por La Alta Dirección a través del Comité de Gestión de Activos y Pasivos (COAP), persiguiéndose un





doble objetivo: reducir la sensibilidad del margen financiero a las variaciones de los tipos de interés y preservar el valor económico de La Caja.

Para alcanzar estos objetivos, La Caja ha venido aplicando los siguientes instrumentos de mitigación del riesgo de interés:

- Estudio y valoración de modificaciones en el plazo de la financiación/inversión procurando una adecuada diversificación de vencimientos y reprecios.
- Realización de una gestión activa contratando en los mercados financieros operaciones de cobertura adicionales a las coberturas naturales generadas en el propio balance, si fuese necesario, como consecuencia de la complementariedad de la sensibilidad a variaciones de los tipos de interés de las operaciones de activo y de pasivo.
- Desarrollo de campañas de captación de pasivo si ello fuera necesario.

### Gestión del Riesgo Operacional

Históricamente la exposición de La Caja a este riesgo ha sido reducida, existiendo factores mitigantes de este riesgo entre los que cabe destacar:

- La plataforma informática que sustenta la actividad bancaria básica de La Caja se encuentra soportada por la empresa Rural Servicios Informáticos (RSI), que cuenta con Planes de Continuidad de Negocio que garantizan una adecuada respuesta a cualquier tipo de contingencia que pueda impactar a la disponibilidad de los sistemas.
- La Caja cuenta así mismo con su propio plan de continuidad del negocio, que incluye la redundancia de los sistemas críticos no administrados por RSI.

La Caja ya tiene implantado un modelo de gestión y control del riesgo operacional para entre otros aspectos intensificar los controles y reducir las pérdidas o quebrantos derivados de este riesgo, fomentando una cultura interna orientada a la mejora continua.

### Función de cumplimiento normativo

La Caja dispone de un Manual de Cumplimiento Normativo, de reciente aprobación, en el que ha adoptado las siguientes definiciones establecidas por el Comité de Basilea:

- Riesgo de Cumplimiento: Riesgo de sanciones legales o normativas, pérdida financiera material, o pérdida de reputación que una Entidad puede sufrir como resultado de incumplir con las leyes, regulaciones, normas, estándares de auto-regulación de la organización, y códigos de conducta aplicables a sus actividades bancarias.
- Función de Cumplimiento Normativo: Función independiente, que a través de las políticas y procedimientos adecuados detecta y gestiona el riesgo de incumplimiento de las obligaciones regulatorias, tanto externas como internas, que tiene una organización.

La Función de Cumplimiento Normativo supervisa el riesgo de cumplimiento en la Entidad, desarrollando su ámbito de actuación en torno a las principales fuentes del riesgo de cumplimiento (MIFID, LOPD, Abuso de Mercado, etc.).





La Unidad de Cumplimiento realiza una función de control independiente de segundo nivel cuyo objetivo es proteger la licencia de nuestra *Entidad* para operar, al promover y hacer cumplir el cumplimiento de la ley e impulsar una cultura de cumplimiento y conducta ética en la *Entidad*.

La misión de la Función de Cumplimiento Normativo en la Entidad se concreta en la gestión y correspondiente mitigación del riesgo de sanciones legales o normativas, pérdida financiera, material o reputacional de la misma por posibles deficiencias con los estándares que se le exigen.

Las competencias principales de la Función de Cumplimiento Normativo dentro de la Entidad son:

- Velar porque tanto el riesgo regulatorio como el riesgo reputacional derivado de un incumplimiento normativo se gestionen de forma efectiva.
- Velar porque la entidad cumpla con la legislación aplicable: prevención de los posibles incumplimientos.
- Velar por el cumplimiento de la normativa y de los códigos de conducta.
- Promover una cultura de cumplimiento en la organización: identificar acciones de formación al personal en cuanto a los requisitos de los reguladores, políticas y procedimientos internos.
- Ayudar a la entidad a anticipar y planificar los cambios en las regulaciones.

Asesorar a las unidades de negocio con el objetivo de que los nuevos servicios y productos estén dentro de las normas de cumplimiento.

### **Mecanismos de prevención de riesgos**

#### Protocolo para la Prevención de la Responsabilidad Penal

En aras de delimitar la responsabilidad penal de la persona jurídica prevista en el artículo 31 bis del Código Penal, La Caja cuenta con un protocolo penal de previsión y actuación ante hechos que pudieran ser constitutivos de delitos.

Este protocolo se plantea como una "guía" donde se prevén las líneas de actuación que deben seguirse por los empleados y directivos de una empresa en el supuesto de la existencia de eventuales irregularidades que puedan derivar en un hecho tipificado y castigado por la legalidad vigente, garantizando así un buen proceder que pueda evitar o al menos minimizar las consecuencias penales que pudieran derivarse para la Compañía.

A estos efectos, el conjunto de mecanismos adoptados por La Caja para garantizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones impuestas por el legislador en esta materia, se encuentra recogido en dicho protocolo, dentro del cual, y como parte del mismo, se incardina el Reglamento del Canal de Denuncias, que se describe a continuación.

#### Canal de Denuncias





Dentro de las medidas adoptadas por La Caja como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio por la que se modificó el Código Penal introduciendo la responsabilidad penal de las personas jurídicas, se encuentra la creación de un Canal de Denuncias como mecanismo para facilitar la toma de conocimiento por el Banco de aquellas conductas cometidas en el seno de la organización que pudieran ser constitutivas de delito.

El Canal de Denuncias se configura como un mecanismo más de los adoptados por La Caja en esta materia, muy útil a la hora de facilitar la toma de conocimiento de todas aquellas conductas cometidas en el seno de la organización, que pudiesen ser constitutivas de delito y respecto de las cuales, se haga necesario llevar a cabo la oportuna investigación de las mismas y, en su caso, la adopción de las medidas correctivas pertinentes para evitar la responsabilidad penal de la entidad.

A estos efectos, como consecuencia del establecimiento del Canal de Denuncias en La Caja para la tramitación de este tipo de comunicaciones, el Comité de Auditoría ha considerado conveniente la creación de un órgano técnico independiente, denominado Comité de Ética y de Conducta, encargado de llevar a cabo la gestión operativa y técnica del Canal de Denuncias.

Dicho Comité será el encargado de gestionar las denuncias recibidas a través de los medios establecidos en el Reglamento del Canal de Denuncias y de llevar a cabo la investigación relativa a aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de delito y respecto de las cuales su instrucción no deba efectuarse por el Responsable de Auditoría Interna del Banco, por tratarse de hechos que puedan suponer la infracción del Sistema de Control Interno de Información Financiera (SCIIF) o de la normativa contable, regulados en la Circular 5/2013, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

La responsabilidad última del Canal de Denuncias corresponde al Comité de Auditoría, de manera que el Comité de Ética y de Conducta dependerá funcional y jerárquicamente de aquél reportándole respecto de todas las cuestiones indicadas en el presente Reglamento.

Adicionalmente, La Caja dispone de los Manuales que a continuación se detallan, incorporados con el objetivo de suponer un mecanismo de prevención de los riesgos más estrechamente relacionados con la actividad que la misma desarrolla.

- Manual Prevención Blanqueo de Capitales.
- Manual de Cumplimiento Normativo: Prevención Blanqueo de Capitales, Ley Orgánica de Protección de Datos, Abuso de Mercado, MIFID.
- Manual Prevención de Riesgos Laborales.
- Documento de seguridad de los ficheros con datos de carácter personal.
- Manuales de Procedimiento de las distintas áreas.
- Manual de Procedimientos Medios de Pago: ampliación límite de tarjetas, alta y baja de cajeros, incidencias comercios intermediarios campañas.
- Pautas de Actuación ante el Acoso Moral y el Acoso Sexual.
- Manual evaluación idoneidad: establecimiento de unidades y procedimientos para la selección y evaluación de consejeros, directores generales y demás personal clave.
- Código de Buena Conducta: código ético de la entidad (relaciones), principios generales de actuación profesional.





- Compromiso de confidencialidad, procedimiento para comunicación incidencias, recomendaciones uso portátiles.
- Cuestionario de datos personales para nueva contratación. Cláusula de confidencialidad.

## 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

### Compromiso ambiental

A través del Manual de Cumplimiento y del Protocolo para la prevención de la responsabilidad penal, La Caja manifiesta expresamente su compromiso con la seguridad colectiva y la salud colectiva, no aceptando riesgos o peligros para el medio ambiente y para la salud humana.

La Caja, como ejercicio ético de la actividad financiera en todas sus dimensiones, procura construir un modelo de desarrollo sostenible y respetuoso con las necesidades sociales, culturales y medioambientales de la actual y también de futuras generaciones. De esta forma, el modelo para la remodelación de la red de oficinas que se ha seguido responde a los objetivos marcados por la ONU para hacer una sociedad más sostenible.

El Consejo Internacional de Edificación y Energía Sostenible (CIES) audita anualmente oficinas con la imagen corporativa actual y certifica a través del sello *QSostenible Evolución* la sostenibilidad de las instalaciones. Para la obtención de dicho certificado se valora el uso de materiales de construcción de reducido impacto ambiental, la utilización de recursos y materias primas de manera eficiente, y la implementación de hábitos de trabajo que reduzcan el impacto ambiental.

En los siguientes apartados de este capítulo, se detallan las prácticas que han propiciado la obtención de la certificación *QSostenible*, en un total de 29 oficinas de La Caja. No obstante, La Caja no dispone de un sistema de gestión ambiental certificado.

No se incluye información sobre contaminación acústica y lumínica ya que esta es irrelevante como consecuencia de la actividad desarrollada por la Organización (servicios financieros).

Igual ocurre respecto al desperdicio de alimentos; no se incluye información ya que este aspecto es irrelevante dada la actividad de la Entidad.

### Principales impactos y riesgos medioambientales

En el proceso de identificación de riesgos de La Caja, los riesgos medioambientales internos y/o externos no son identificados como materiales para la entidad.





Dada la actividad principal a la que se dedica La Caja, ésta no tiene responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de La Caja.

### **Contaminación**

La actividad de La Caja no genera contaminación atmosférica alguna, más allá de la ocasionada indirectamente por el consumo de energía eléctrica.

A través de las medidas de eficiencia energética, descritas más adelante en el apartado "*Medidas tomadas para la mejora de la eficiencia energética*", se consigue reducir anualmente el consumo eléctrico y, por tanto, las emisiones de CO2 derivadas de la producción de la energía eléctrica.

### **Economía circular y prevención y gestión de residuos**

Los principales residuos generados durante la actividad de La Caja se gestionan de la siguiente forma:

- Documentación (papel): Reciclados Arcos es el gestor autorizado que se encarga de recoger la documentación, destruirla y garantizar su adecuado tratamiento mediante el certificado emitido. La media anual de papel destruido es de 3.270 kg/año.
- Contenedores de efectivo (cajeros automáticos, dispensadores de efectivo y cajas fuertes): se depositan en vertederos autorizados que certifican su destrucción.
- Mobiliario (sillas, mesas, armarios, etc): se depositan en puntos limpios de las localidades correspondientes, con el fin de asegurar conveniente tratamiento y valorización.
- Cartuchos de tinta usados: se remiten vía valija al almacén central, donde son recogidos por una empresa de tratamiento de residuos que se encarga de su reciclaje.

### **Uso sostenible de los recursos**

#### Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

El agua consumida en La Caja proviene de la red de abastecimiento municipal y se usa fundamentalmente para abastecimiento y consumo en empleados, aseos, operaciones de limpieza y mantenimiento de edificios.

Para el control y minimización de su consumo se usan o instalan cisternas de doble descarga que aseguran al menos un potencial ahorro de un tercio del consumo.

No se espera afección a fuentes de agua por la propia actividad de La Caja.

Consumo de agua<sup>1</sup>:

Consumo anual de agua en oficinas (m3/año)	6.260
--	-------

<sup>1</sup> Cálculo aproximado, estimado teniendo en cuenta que el consumo medio anual de una oficina tipo es 20m3





### Consumo eficiente de materias primas

El papel, supone el consumo más importante del conjunto de las materias primas en la prestación de los servicios financieros, tanto en coste como por su impacto ambiental.

Consumo de papel<sup>2</sup>:

Consumo anual de papel en oficinas (tn/año)	37,5
---	------

En la red de oficinas se han implementado las siguientes medidas para reducir el consumo de papel:

- Uso de tabletas electrónicas para la documentación y firma de la mayoría de operaciones bancarias.
- Promoción del uso del buzón digital entre los clientes, para reducir el consumo de papel derivado del envío de correspondencia impresa por correo postal
- Fomento del uso de papel reciclado.

La Caja se compromete con el uso de materiales sostenibles; por ejemplo, en la construcción de nuevas oficinas, o el acondicionamiento de las ya existentes, se emplean materiales de construcción biodegradable como el cartón-yeso (pladur) para las divisiones interiores, en vez de ladrillos cerámicos, pintura ecológica para los revestimientos.

### Consumo de energía

El 100% del consumo de energía de La Caja se corresponde con energía eléctrica, utilizada básicamente para los sistemas de la iluminación y la climatización de los centros, así como para la alimentación de todo el parque de equipos informáticos y ofimáticos.

Consumo directo de energía eléctrica<sup>3</sup>:

Consumo anual de energía eléctrica en oficinas (Mwh/año)	5.000
--	-------

### Medidas tomadas para la mejora de la eficiencia energética

En la imagen corporativa actual de Caja Rural del Sur lleva implícita una clara apuesta por reducir el impacto ambiental de las instalaciones y el mantenimiento de las mismas. Prueba de ello, como principales líneas de trabajo, se ha implementado en la nueva imagen las siguientes acciones, que favorecieron la obtención de la certificación QSostenible:

- Sustitución de equipos climatizadores antiguos por equipos nuevos con tecnología "inverter".

<sup>2</sup> Cálculo aproximado, estimado en base a los datos de facturación de la empresa suministradora de material de oficina Vistalegre en 2018

<sup>3</sup> Cálculo aproximado, estimado en base a los datos aportados por las empresas suministradoras en 2018





- Sustitución de luminarias con lámparas de descarga o tubos fluorescentes por luminarias con tecnología led.
- Uso de materiales de aislamiento térmico para reducir el uso de los equipos climatizadores, y en consecuencia el consumo eléctrico.
- Aprovechamiento máximo de la luz natural a través de grandes cristalerías en las fachadas, y el empleo mayoritario del color blanco en el mobiliario y los revestimientos, dado que tiene un alto grado de refracción de la luz, para reducir el uso de la iluminación artificial.

#### Uso de energías renovables

La Caja, desarrolla y ofrece productos y servicios financieros con un valor medioambiental añadido, a través de los cuales contribuye a la transición a una economía basada en las energías renovables y conservación del Medio Ambiente. Para ello, La Caja está avanzando en la financiación de proyectos de energías renovables, y financiación de proyectos de eficiencia energética.

El 100% de energía eléctrica consumida en la red de oficinas procede de fuentes renovables de producción (fotovoltaicas y eólica), certifica procede de tal y como certifica la compañía suministradora de energía.

#### **Cambio climático**

Las actividades de La Caja no son susceptibles de generar emisiones directas a la atmósfera especialmente relevantes. Además, derivada de la actividad de La Caja no se ocasionan emisiones indirectas provenientes del consumo eléctrico, debido a que el 100% de la energía proviene de fuentes renovables certificadas. Es por ello que no se informa de planes a medio y largo plazo para la reducción de gases efecto invernadero.

La Caja no identifica riesgos derivados del cambio climático que perjudiquen directamente el desarrollo de su actividad. Sin embargo, La Caja está concienciada con la lucha contra el cambio climático, muestra de ello son las medidas de eficiencia energética, que ha estado implantando en sus oficinas para reducir el consumo energético, fuente principal de las emisiones indirectas atribuibles a su actividad.

Además, Caja Rural del Sur, consciente de los riesgos inherentes del cambio climático en el sector de Oil&Gas, analiza su exposición crediticia en este sector, siendo de un importe aproximado de 665 miles de euros.

En esta misma línea, La Caja es consciente de las oportunidades que genera el cambio climático en el sector de energías renovables. Por ello, analiza su exposición en este sector, que se corresponde con un importe superior a 1,3 millones de euros, demostrando la apuesta de La Caja por el desarrollo de energías renovables.

#### **Biodiversidad**

Entendiendo por Biodiversidad, la *"variedad de especies animales y vegetales, de sus ecosistemas en su medio ambiente"*, se considera que la actividad acometida por La Caja no



tiene impacto directo sobre la biodiversidad, motivo por el cual no se presentan datos al respecto.



### **3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**

La estrategia de recursos humanos se centra en contar con el mejor equipo de profesionales: un equipo comprometido con la ética corporativa, y con las señas de identidad de una entidad con vocación "rural", suficientemente preparado para asumir los retos de las nuevas tecnologías y los nuevos mercados, pero al tiempo preparado para dar un servicio al cliente diferencial y de calidad, basado en la sencillez y en la cercanía que le permite su dimensión.

Para conseguirlo La Caja desarrolla un programa de gestión del talento, identificando a los mejores profesionales mediante un servicio externo profesionalizado, y transparente, ofreciendo una formación y un desarrollo continuo que potencie las capacidades y habilidades de los empleados en un entorno digital y cambiante.

En la relación con los empleados, La Caja respeta las siguientes pautas, recogidas en el Código de Conducta de la compañía:

- Integración en un proyecto común tendente a la consecución de los objetivos de la entidad y satisfacción de sus clientes.
- Respeto a la individualidad e intimidad de cada empleado, sin discriminación por sus actividades o ideas políticas, religiosas cualquier otra materia no directamente relacionada estrictamente con la actividad profesional.
- Fomento de un entorno laboral adecuado para el desempeño de las funciones.
- Cumplimiento la normativa sobre seguridad y salud laboral.
- Retribución equitativa de los trabajos realizados.
- Impulso y promoción del desarrollo personal y profesional de los empleados, y de la motivación profesional, mediante una evaluación de las distintas capacidades y la planificación adecuada de la promoción profesional, con especial dedicación y atención a la formación continua de todo el personal.
- Fomento del respeto y la buena relación entre empleados, el trato correcto que evite cualquier daño, perjuicio o molestia.





- Fomento de la comunicación interna, no sólo en lo concerniente al desempeño individualizado de la actividad, sino también en lo referente a los objetivos e intereses de la entidad.

La Caja promueve el compromiso y la motivación de los equipos a través de iniciativas que fomenten la escucha, una forma de trabajar más eficiente y colaborativa, en la que se favorezca la conciliación personal y profesional, el reconocimiento, así como la creación de un entorno saludable.

Destaca especialmente la aprobación por sus directivos de un flujograma de comunicación e información interna para que todas las unidades tengan voz en la toma de las decisiones que afecten a la gestión.

Se ha avanzado en la planificación de la sucesión de líderes para asegurar la sostenibilidad del negocio. La Caja procura aprovechar las ventajas de la digitalización para gestionar a las personas de una forma más sencilla, personal y justa.

### Empleo

La Caja cuenta con una plantilla compuesta en total por 1.014 empleados con una edad media de 45 años, de los que el 56% son hombres y el 44% mujeres. Todos los empleados de La Caja están adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio español.

#### Distribución de los empleados

Se presenta en las siguientes tablas la distribución del equipo humano en función del género, edad y categoría profesional, durante el ejercicio 2018:

- Distribución de la plantilla media en función de la edad y el género de los empleados<sup>4</sup>

Edad	Total empleados	Hombres	Mujeres
30 años o menos	9	3	6
Entre 31 y 49 años	744	383	361
50 años o más	261	185	76

- Distribución de la plantilla media en función de la categoría profesional y el género de los empleados<sup>5</sup>

Categoría profesional	Total	Hombres	Mujeres
Grupo I	1	1	-
Grupo II Nivel 1	30	25	4
Grupo II Nivel 2	24	22	2

<sup>4</sup> Estos datos excluyen al presidente

<sup>5</sup> Estos datos excluyen al presidente





<b>Grupo II Nivel 3</b>	49	45	4
<b>Grupo II Nivel 4</b>	52	42	10
<b>Grupo II Nivel 5</b>	94	70	23
<b>Grupo II Nivel 6</b>	195	140	55
<b>Grupo II Nivel 7</b>	348	147	201
<b>Grupo II Nivel 8</b>	133	49	84
<b>Grupo II Nivel 9</b>	39	14	25
<b>Grupo II Nivel 10</b>	51	15	36

### Selección y contratación

Como se menciona en la introducción de este capítulo, por lo general, La Caja lleva a cabo la gestión de su equipo de trabajo a través de una empresa externa especializada que se encarga de preseleccionar a los candidatos, que son entrevistados por el personal correspondiente de La Caja para proceder finalmente, de ser el caso, a su contratación.

En las siguientes tablas se registra el promedio anual de cada tipo de contrato, desglosados por género, edad y clasificación profesional:

<b>Promedio anual de contratos</b>		<b>Contratos indefinidos</b>	<b>Contratos temporales</b>
<b>Género</b>	<b>Hombres</b>	571	2
	<b>Mujeres</b>	434	7
<b>Edad</b>	<b>30 años o menos</b>	9	-
	<b>Entre 31 y 49 años</b>	736	8
	<b>50 años o más</b>	260	1
<b>Categoría profesional</b>	<b>Grupo I</b>	1	-
	<b>Grupo II - Nivel 1</b>	29	-
	<b>Grupo II - Nivel 2</b>	24	-
	<b>Grupo II - Nivel 3</b>	50	-
	<b>Grupo II - Nivel 4</b>	51	-
	<b>Grupo II - Nivel 5</b>	82	-
	<b>Grupo II - Nivel 6</b>	188	-
	<b>Grupo II - Nivel 7</b>	352	-
	<b>Grupo II - Nivel 8</b>	133	-
	<b>Grupo II - Nivel 9</b>	35	-
	<b>Grupo II - Nivel 10</b>	60	9





En 2018 se han producido un total de 29 despidos de empleados de La Caja, que corresponden al siguiente desglose:

- Número de despidos, desagregado por categoría profesional y por género:

Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Grupo II Nivel 1	3	-
Grupo II Nivel 2	3	-
Grupo II Nivel 3	3	-
Grupo II Nivel 4	1	-
Grupo II Nivel 5	6	-
Grupo II Nivel 6	4	1
Grupo II Nivel 7	7	1
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>2</b>

- Número de despidos, desagregado por rangos de edad y género:

Edad	Hombres	Mujeres
30 años o menos	-	-
Entre 31 y 49 años	1	-
50 años o más	26	2
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>2</b>

### Remuneraciones

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna en función del tamaño, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades que se desarrollan en el seno de La Caja, la política retributiva aplicada por la compañía se rige por los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses de La Caja, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano de dirección de la compañía, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgo, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.





- Supervisión por parte del órgano de dirección de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- Independencia de la retribución variable al personal adscrito a unidades de control de riesgos y auditoría.

En el marco de estos principios, La Caja dispone de una Comisión de Nombramientos, Remuneraciones, Expansión y Eficiencia, que ostenta entre sus funciones:

- Aplicación, seguimiento, revisión y control sobre la integración de los principios de buenas prácticas sobre la remuneración en la cultura de la organización. Concretamente que se cumplan los principios CEBS y FSB (Comité Europeo de Supervisores Bancarios y Foro de Estabilidad Bancaria) y demás normativa vigente en cada momento.
- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y gestión de riesgo de la Entidad, que deba adoptar el Consejo Rector.
- Informar la Política General de retribuciones de los miembros del Consejo, Directores Generales o asimilados, así como la retribución individual y demás condiciones contractuales de los miembros del consejo que desempeñen funciones ejecutivas y velar por su observancia.

El sistema de remuneración de La Caja se estructura como sigue:

- Retribución fija: basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la remuneración total, cuya cuantía viene determinada en el vigente Convenio Colectivo de aplicación. Dentro de cada categoría profesional se distinguen los niveles retributivos correspondientes.
- Retribución variable: vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos

#### Remuneraciones medias de los empleados

- Retribuciones medias en 2018, por género y categoría profesional (en euros)<sup>6</sup>

Categoría profesional	Hombres	Mujeres
<b>Grupo I</b>	512.491,74	-
<b>Grupo II Nivel 1</b>	82.384,36	97.526,28
<b>Grupo II Nivel 2</b>	64.464,17	59.732,37
<b>Grupo II Nivel 3</b>	55.726,43	57.380,79
<b>Grupo II Nivel 4</b>	52.691,76	49.757,14
<b>Grupo II Nivel 5</b>	46.163,43	38.850,70
<b>Grupo II Nivel 6</b>	43.212,83	41.535,38
<b>Grupo II Nivel 7</b>	39.761,35	36.377,11

<sup>6</sup> Estos datos excluyen al presidente





Grupo II Nivel 8	32.503,69	31.338,06
Grupo II Nivel 9	26.804,66	25.187,97
Grupo II Nivel 10	25.723,59	24.397,24

- Retribuciones medias en 2018, por género y edad (en euros) <sup>7</sup>

Edad	Hombres	Mujeres
30 años o menos	24.672,60	25.750,42
Entre 31 y 49 años	43.084,98	35.067,46
50 años o más	51.783,93	42.277,49

#### Remuneraciones de los consejeros

##### Composición de las retribuciones:

- Fijas: Se han considerado todos aquellos conceptos de Convenio Colectivo, así como otros de carácter voluntario, con una permanencia fija por los cargos que desarrollan.
- Variables: Se incluyen aquellos conceptos que dependen de la evolución de La Caja, tales como incentivos o complementos.
- Otras retribuciones: Aquellas establecidas por circunstancias de movilidad, como kilometraje, ayuda a vivienda y seguros de vida-accidentes.

En el siguiente cuadro se desglosa la retribución media de los Directivos y Consejeros de La Caja (en miles de euros):

	Miembros	Retribución	Dietas	Kilometraje	Total
Presidente y Consejeros	16	63,56	11,94	1,25	76,75
Comité de Dirección	11	147,26	17,31	10,80	175,37

#### Análisis de la brecha salarial

En las siguientes tablas se presenta el cálculo de la brecha salarial bruta y ajustada por categorías profesionales homogéneas. La brecha salarial ajustada correspondiente al año 2018 es del -5,87%. La diferencia salarial que se observa en las remuneraciones medias, presentadas por categoría profesional, son resultado, principalmente, de la composición histórica de género de la compañía que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres.

#### **Brecha salarial bruta<sup>8</sup>**

<sup>7</sup> Estos datos excluyen al presidente





Categoría profesional	Diferencia (%)
Grupo I	-
Grupo II Nivel 1	18,38
Grupo II Nivel 2	(7,34)
Grupo II Nivel 3	2,97
Grupo II Nivel 4	(5,57)
Grupo II Nivel 5	(15,84)
Grupo II Nivel 6	(3,88)
Grupo II Nivel 7	(8,51)
Grupo II Nivel 8	(3,59)
Grupo II Nivel 9	(6,03)
Grupo II Nivel 10	(5,16)

Brecha salarial ajustada 2018 (%) <sup>9</sup>	(5,87)
--	--------

### Políticas de desconexión laboral

La Caja no dispone de políticas de desconexión laboral.

### Empleados con discapacidad

En 2018, La Caja contaba con 18 personas con discapacidad integradas en su equipo.

La contratación de personas con discapacidad se realiza a través ofertas genéricas del Servicio de Empleo Público.

### **Organización del trabajo**

#### Organización del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo en La Caja se apoya en la legislación vigente en la materia, regulándose internamente mediante los siguientes preceptos:

- Convenio Colectivo. Artículo 15. Jornada y horario: Estipula que la jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de mil setecientas horas y establece las particularidades del horario laboral; siempre de conformidad con la legislación general.
- Acuerdo de Armonización: Establece el horario ordinario de trabajo que deberá regir, con carácter general, en todos los centros de La Caja; y el horario de atención al cliente, que deberá fijarlo la Dirección de cada oficina salvo para determinados días (festividades) en los que ya se precisa con carácter general.
- Acuerdo Laboral, firmado en Sevilla el 3 de junio de 2016. Artículo 2. Centros con horarios singulares: Regula la posibilidad de aplicar jornadas singulares a parte de los

<sup>8</sup> Este análisis presenta la diferencia que existe entre la retribución total promedio de los hombres frente a la retribución total promedio de las mujeres, por categoría profesional

<sup>9</sup> Brecha salarial, medida como la diferencia en las remuneraciones medias entre una mujer y un hombre. Ajustada eliminando las desviaciones por diferencia de categoría profesional





trabajadores en las oficinas de la red que se determinen (máximo 5%), siempre y cuando dispongan de dotación de plantilla suficiente que permita la cobertura de los horarios de atención al cliente. La adscripción a los horarios especiales es voluntaria y para su concesión se emplearán criterios de objetivos y de conciliación. A lo largo del precepto se precisan los aspectos que afectan a esta atribución.

### Absentismo

Durante el ejercicio 2018, La Caja ha registrado un total de 65.107 horas de absentismo.

### Conciliación de la vida laboral y la personal/familiar

La Caja aplica una estrategia de empresa familiarmente responsable, disponiendo para ello de una serie de instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, que fomentan a su vez la asunción equilibrada entre ambos progenitores de las responsabilidades familiares y evitan toda discriminación laboral por su ejercicio. A continuación de enumeran las medidas concretas:

- Existencia de permisos o licencias a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras, acordados en el artículo 17 y 18 del Convenio Colectivo.
- Especial atención merece lo contemplado en el artículo 17.2 que establece que *“en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que sea necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurran”*.
- Puesta a disposición de permisos de excedencia para el cuidado de hijos y/o familiares, cuyas modalidades se establecen en el artículo 30 del Convenio Colectivo.
- En el marco del Acuerdo Laboral firmado con los sindicatos el 3 de junio de 2016, se establece la posibilidad de centros con horarios singulares, teniendo en consideración la conciliación familiar, según la siguiente redacción: *“La adscripción a la estos horarios especiales será voluntaria por parte de los trabajadores afectados y se cubrirán mediante convocatoria interna pública. En caso de existir más solicitudes que plazas ofertadas, la asignación se realizará priorizando a la plantilla asignada a los centros con jornada singular que así lo solicite, y siguiendo criterios objetivos y de conciliación”*. (ver art.2, cuarto párrafo).
- Elaboración de un Plan de Igualdad, firmado en febrero de 2009, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 41 del Convenio Colectivo, que amplía las opciones de los empleados en lo concerniente a conciliación a través de las siguientes acciones:
  - Potenciar el uso de las videoconferencias como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo, siempre que la reunión u actividad lo permita.
  - Velar por el conocimiento y aplicación de la legislación vigente en materia de igualdad y conciliación.
  - Adecuar los puestos de trabajo en caso de embarazo.

Cabe destacar el desarrollo del “Plan Familia”, un programa de orientación y asesoramiento dirigido a aquellos empleados que tienen familiares con discapacidad a su cargo. Este



programa refuerza las políticas de conciliación y las estrategias de empresa familiarmente responsable.



### Salud y Seguridad

Tal como se estipula en el Código de Conducta (aptdo.VI.D), La Caja se compromete a velar por la protección de sus empleados, socios, contratistas, proveedores, colaboradores y entorno adoptando las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente para desempeñar las respectivas funciones en máximas condiciones de seguridad y salud.

En este contexto, las políticas de salud y prevención de riesgos laborales se enmarcan en una estrategia de sostenibilidad, que se definen en un plan sencillo, personal, dando un servicio de calidad a cada empleado que redunde en la salud de todo el colectivo, contribuyendo como fin último a la salud y bienestar de todos los empleados en particular y de la sociedad en general.

En 2018, La Caja ha continuado con su objetivo de mejora continua en los distintos ámbitos de gestión de la salud, bienestar y prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo.

La Caja dispone de los siguientes instrumentos para la gestión y prevención de riesgos laborales:

- Servicio de Prevención Mancomunado en las especialidades técnicas de: Seguridad, Ergonomía y Psicosociología e Higiene.  
Según el Art. 21.3 del RD. 39/ 1997 el Servicio de Prevención Mancomunado actúa como propio de la Entidad. Dispone de un Técnico Superior de Prevención asignado a la entidad con los recursos (medios informáticos, equipos de medición, etc.) necesarios para el desempeño de su trabajo.
- Servicio de Prevención Ajeno para Vigilancia de la Salud (actualmente contratado con Antea Prevención) que se renueva anualmente.  
Entre otras actividades, se encarga de la realización del reconocimiento médico de los trabajadores que tienen carácter voluntario y anual.

La Caja, tiene implantado un Plan de prevención en el que se establece la política a seguir en esta materia, a la que tienen acceso todos los trabajadores y está firmada por la Dirección General. En el Plan, están contemplados los procedimientos y actuaciones que regulan las obligaciones empresariales establecidas en la normativa, entre otros, sobre coordinación de actividades empresariales, empresas de trabajo temporal, trabajadores especialmente sensibles, etc.

En cuanto a las evaluaciones de las condiciones de seguridad y salud, el técnico de prevención realiza visitas periódicas a todas las oficinas de La Caja donde se estima la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse. El técnico suele ir acompañado de los delegados de prevención en las visitas a los centros de trabajo.

Derivada de la evaluación, se lleva a cabo la planificación de la actividad preventiva que consiste en indicar las medidas correctoras/ preventivas que hay que adoptar, quién las debe adoptar, los medios humanos y materiales necesarios, plazos de tiempo y coste económico de las mismas.





### Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Durante 2018 el número de accidentes laborales sufridos por trabajadores de La Caja ha ascendido a 11, siendo la mayoría de los casos (8) accidentes en el centro de trabajo que no requirieron acceder a la situación de baja o incapacidad temporal, no existiendo accidentes graves ni mortales. A continuación, se presenta el detalle, desagregados por género y gravedad:

Accidentes de trabajo		Hombres	Mujeres
Con baja	En centro de trabajo	0	1
	En itinere	0	2
Sin baja	En centro de trabajo	4	4
	En itinere	0	0

En el pasado ejercicio, no se registraron casos de enfermedad profesional.

### **Relaciones sociales**

A nivel de negociación del convenio colectivo, ésta se realiza a nivel nacional y está canalizada a través de la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito.

El XXI Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (código de Convenio 99004835011981), es que está en vigor, y fue suscrito con fecha 11 de octubre de 2016, de una parte por la organización empresarial Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNACC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En la actualidad se está negociando el XXII Convenio, ya que ha sido denunciado por parte de los Sindicatos dentro del plazo establecido al efecto. La Comisión Negociador se constituyó el pasado 13 de diciembre de 2018 y la Mesa negociador el 31 de enero de 2019.

El pasado 13 de febrero de 2019 terminó el proceso electoral promovido por los Sindicatos a finales de 2018. Cada cuatro años los trabajadores y trabajadoras eligen sus representantes legales en el seno de la Entidad. Estas elecciones son el origen de la organización que actualmente tienen los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la Entidad.

Caja Rural del Sur lleva a cabo las relaciones con los representantes de los trabajadores en base a dos niveles:

- A través de las secciones Sindicales de cada sindicato
- A través de los Comités de Empresa y Delegados de Personal

En el ámbito de estas relaciones existen una serie de actuaciones que necesariamente hay que realizar, entre las cuales destacan:

- La Entidad facilita al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina y tablón de anuncios, físico o virtual. En





todo caso, se deberá respetar el buen uso de las herramientas informáticas y la legislación vigente al respecto

- La Entidad respeta las garantías legales que poseen en el ejercicio de su representación, tales como puesto de trabajo, crédito horario, libertad de expresión, difundir sus comunicados entre toda la plantilla y cargo de cuotas de afiliados.
- Derecho de Información, tanto la legal como la establecida en el Convenio Colectivos, concretamente en los artículos 56 y 57.
- Participación en todos los aspectos que de forma global afectan o puedan afectar a todos los trabajadores y trabajadoras de la Entidad, concretamente podemos citar los siguientes:
  - Plan de Igualdad
  - Comisión del Plan de Empleo
  - Firma de Acuerdos concretos, tales como los siguientes:
  - Acuerdo de Fusión.
  - Acuerdo de Armonización de Condiciones de Trabajo.
  - Acuerdo firmado en junio de 2016.

#### Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El Convenio Colectivo se aplica a toda la plantilla de la Entidad. Por ello el 100% de los empleados están cubiertos por el Convenio Colectivo.

Los representantes legales de los Trabajadores, por sindicato, y por órgano de representación son los siguientes:

	Tipo de Representación	Miembros	Sindicato		
			UGT	CCOO	FITC
Servicios Centrales y Oficina Principal	Comité de Empresa	9	9	-	-
Provincia de Sevilla	Comité de Empresa	13	3	7	3
Provincia de Huelva	Comité de Empresa	9	4	5	-
Provincia de Cádiz	Comité de Empresa	9	2	7	-
Provincia de Córdoba	Comité de Empresa	9	2	7	-
Provincia de Málaga	Delegado de Personal	1		1	-
<b>Total de Representantes</b>		<b>50</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>3</b>

#### Balance de los convenios colectivos

Se han revisado los dos últimos Convenio Colectivos, concretamente la redacción del artículo 42 del Convenio, relativo a Salud laboral, comprobando que no se ha producido variaciones significativas.

#### **Formación**





En La Caja la elaboración anual de un Plan de Formación se configura como una estrategia para su propio desarrollo, para crecer y para obtener la mejor competitividad en el mercado, con el fin de disponer constantemente de un equipo capaz de dar respuesta y soluciones a los cambios continuos que se están produciendo en nuestro sector.

Para obtener finalmente un Plan de Formación coherente y eficaz se ha tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- El conocimiento del mercado a través de su estudio y análisis.
- La fijación de actuaciones y objetivos concisos que nos planteamos alcanzar.
- Detectar las necesidades de formación, tanto en su contenido como a las personas a las que hay que aplicarlas.
- Definir las acciones formativas a realizar, así como todos los aspectos relacionados con su ejecución.
- Seguimiento y Evaluación.

La Caja concibe la formación como un instrumento de mejora encaminado a desarrollar las habilidades laborales de los trabajadores de forma continua y no sólo a adiestrarlos en las tareas encomendadas. El Plan es parte de la estrategia de la organización, la cual ha de marcar sus metas, mejorar su funcionamiento y aumentar el nivel de satisfacción de los trabajadores.

Las políticas que se reflejan en el Plan de Formación son las siguientes:

- Política de mantenimiento y afianzamiento de los segmentos de mercado que tenemos.
- Política de ampliación de ampliar la dimensión y competitividad.
- Política de adaptación al mercado cambiante, y posible captación de nuevos segmentos de mercado.
- Política de ajuste y concentración de determinadas oficinas de la red, en función de cercanía, en el marco general de la Entidad de obtener la duplicidad de costes cero.

El Plan de Formación tiene un objetivo implícito ser una herramienta no impuesta al trabajador, sino que se encuentre a su disposición para cuando desee solicitar la formación que considere oportuna para su desarrollo, tanto personal como laboral; de tal forma que se sienta parte de la Entidad donde trabaja. La formación es una inversión, no un gasto aisladamente considerado.

Como acción estratégica, la formación está vinculada con otras acciones estratégicas de desarrollo de recursos humanos y muy íntimamente con las siguientes: Selección, Planes de Carrera, Comunicación Interna y Evaluación del Desempeño.

Durante el año 2018 el total de horas de formación impartidas fue de 74.104, en la siguiente tabla se desglosa esta cifra en función da la categoría profesional de los empleados que recibieron las formaciones:





Categoría profesional	Horas de formación
Grupo I	-
Grupo II - Nivel 1	960
Grupo II - Nivel 2	1.836
Grupo II - Nivel 3	3.840
Grupo II - Nivel 4	4.636
Grupo II - Nivel 5	6.890
Grupo II - Nivel 6	17.154
Grupo II - Nivel 7	25.150
Grupo II - Nivel 8	8.336
Grupo II - Nivel 9	2.600
Grupo II - Nivel 10	2.702
<b>Total Horas</b>	<b>74.104</b>

### **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

El "Plan Familia" desarrollado por La Caja, mencionado anteriormente en el apartado de medidas de conciliación, pone a disposición de los empleados con familiares con discapacidad a su cargo, consultores expertos en discapacidad e integración socio laboral, que orientan y asesoran al beneficiario y a su entorno familiar y social mediante un plan de acompañamiento e intervención personalizado que responde a sus principales necesidades. Pretende desarrollar desde las primeras edades competencias y habilidades que permitan a las personas con discapacidad integrarse en la sociedad y en el mercado laboral.

Por otra parte, La Caja ha firmado un convenio de colaboración con Fundación Adecco, que formaliza la donación realizada a la entidad para contribuir a su objetivo de promover la integración laboral y la mejora de la empleabilidad del colectivo de personas con discapacidad.

Dentro de las medidas de adaptabilidad implementadas en aplicación de la nueva imagen de La Caja, se han habilitado rampas en las puertas de entrada y mobiliario adaptado a personas con movilidad reducida, para hacer las oficinas completamente accesibles.

### **Igualdad**

Caja Rural del Sur establece procurar el crecimiento profesional de los empleados, contribuyendo al aprendizaje y desarrollo de las personas fomentando la igualdad de oportunidades laborales y evitando toda actuación que pueda producir discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Así, se establece que bajo ningún concepto se tolerarán conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa, difamación u otra forma de agresividad, hostilidad o intimidación.





En este sentido, La Caja cuenta con un Plan de Igualdad, aplicable a todos los integrantes de La Caja en todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los centros.

El presente Plan de Igualdad, aprobado en 2009, es un conjunto ordenado de medidas que se dirigen a la consecución de los objetivos que se recogen a continuación:

- Promoción efectiva del principio de igualdad entre las mujeres y los hombres y el principio de no discriminación por razón de sexo.
- Seguir fomentando la incorporación de mujeres a la Entidad, en todos los niveles y responsabilidades.
- Seguir fomentando la implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que eviten cualquier discriminación laboral por el ejercicio de las mismas.
- Recoger de manera unificada el protocolo interno de actuación para los casos de acoso sexual y por razón de sexo aprobado por la Caja.
- Fomentar el uso no sexista del lenguaje.
- Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de representación legal de los trabajadores.

El seguimiento general de la aplicación y cumplimiento del presente Plan se realiza, con carácter general, en las reuniones ordinarias que mantiene la Dirección de la Entidad con los distintos órganos de representación unitaria y/o sindical de los trabajadores.

Adicionalmente, La Caja ha desarrollado una Comisión de Igualdad, con el objetivo de perseguir que se cumplan los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad. Esta comisión está formada por cuatro miembros de los Comités de Empresa y cuatro miembros de La Caja, con el objetivo de formar una comisión paritaria.

Asimismo, de cara a la actualización del Plan de Igualdad, o aprobación de uno nuevo, La Caja ha realizado un diagnóstico de género con el objetivo de conocer la situación de la empresa desde la denominada *perspectiva de género*, evaluando la situación detallada de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y, finalmente, de formulación de propuestas que se integran en el Plan de Igualdad.

Por otro lado, La Caja cuenta desde con un Protocolo de actuación contra el acoso moral y por razón de sexo, dirigido por el Departamento de Recursos Humanos, donde se incorpora de manera específica la de velar por la existencia de un adecuado clima laboral de respeto a la dignidad de todos los empleados y empleadas y de gestionar, investigar y resolver las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento a través de la denuncia que pueda formular la persona que presuntamente sea víctima de ese tipo de conducta o por cualquier otro medio de información.





#### 4. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

##### Impactos y riesgos

Pese a que La Caja no identifica como asunto material la vulneración de los derechos humanos como consecuencia de la actividad de la entidad, como parte de su cultura corporativa, La Caja se compromete a respetar y promover los derechos humanos en su ámbito de actuación, y a prevenir, o en su caso, minimizar, cualquier vulneración potencial provocada directamente por su actividad.

Esta responsabilidad se recoge expresamente en el Código de Conducta de Directivos y empleados como uno de sus principios rectores (apdo.V.A), comprometiéndose La Caja a *“respetar las libertades públicas y los derechos humanos reconocidos internacionalmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos, Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los 8 Convenios Fundamentales que los desarrollan”*. Asimismo, en el Protocolo para la Prevención de la Responsabilidad Penal de Caja Rural del Sur, se especifica como conducta punible e imputable a las personas físicas, los delitos relativos al ejercicio de los derechos humanos fundamentales y libertades públicas (tipificados en el art. 510 del Código Penal).

Se habilita un Canal de Denuncias a través del que deben comunicarse las posibles irregularidades detectadas, relativas al cumplimiento de esta normativa interna.

La Caja no ha recibido denuncias por vulneraciones de los derechos humanos fundamentales.





## **5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

La Caja está comprometida con el buen funcionamiento de la administración, con el mantenimiento de la integridad en los negocios y con el rechazo de la corrupción.

La tacha de corrupción es el mayor coste reputacional que una empresa puede sufrir. Ningún empleado, directivo o miembro del consejo de administración de LA Caja puede intentar influir ilícitamente en ninguna contraparte en un contrato o en una relación comercial ni, especialmente, en personas que actúen o representen entidades públicas ya sean locales, provinciales, regionales, autonómicas, estatales, comunitarias o internacionales.

No hay beneficio empresarial que justifique prácticas ilícitas o corruptas en los negocios y ello es norma de inflexible cumplimiento para cualquier miembro de La Caja en todo momento y en toda situación.

Que estas prácticas nunca hayan tenido lugar en la empresa, ni siquiera exista la mínima sospecha de que pudieran producirse en el futuro, no impide que, para prevenir futuras actuaciones ilícitas, se determinen y adopten medidas como las que se presentan a continuación.

### **Medidas para prevenir la corrupción y el soborno**

La Caja se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. En este sentido cuenta con un protocolo penal, un Comité de Ética y con canales de denuncias para empleados, que forman parte del código general de conducta, y para proveedores, concebidos para poner en conocimiento de la función de cumplimiento y conducta las actuaciones inapropiadas por parte de los empleados, en cuestiones relativas a la corrupción y soborno, que vayan en contra de la normativa interna.

La Caja aplica las siguientes restricciones y medidas para prevenir el delito de tráfico de influencias y el delito de corrupción en las transacciones comerciales internacionales; que se





promulgan como parte del Protocolo para la Prevención de la Responsabilidad Penal de Caja Rural del Sur (Anexo nº2):

- Se prohíbe en todo caso el ofrecimiento, promesa o concesión de cualquier beneficio indebido a funcionarios públicos extranjeros o de organizaciones internacionales.
- Se prohíbe en todo caso el ofrecimiento, la promesa o la aceptación de objetos, servicios, prestaciones o favores de valor para conseguir favoritismos en cualquier tipo de relación con la Administración, funcionarios o empresas públicas.
- Las personas que tengan relación con la Administración Pública deben ser designadas por su responsable para actuar en nombre de la entidad.
- El personal designado deberá garantizar que las relaciones mantenidas con la Administración Pública han sido gestionadas de conformidad con las leyes, los reglamentos, el Código de Conducta, y demás planes de prevención, si los hubiere.
- Todos los acuerdos de colaboración y concesiones realizadas por el personal asignado con la Administración Pública deberán suscribirse por medios escritos, en los que se especificarán todos sus términos.
- El personal que tenga relación con la Administración deberá guardar y conservar la documentación intercambiada, los datos y las decisiones tomadas de un modo documental.
- El principio orientador de las reuniones con la Administración Pública será la corrección y transparencia, evitando cualquier tipo de comportamiento ilícito.
- Toda la documentación remitida a las autoridades públicas con el fin de obtener financiación, fondos, o ayudas o subvenciones deberá contener información absolutamente real. En caso de ser recibidos, está prohibido destinar dichos importes a fines diferentes para los que se hubieren concedido.
- No se realizarán pagos en efectivo al personal de la Administración Pública, salvo que sus procedimientos no admitan otra forma de pago. En ese caso, deberá existir autorización expresa y un adecuado soporte documental.
- Se procurará la designación expresa y la rotación de los empleados que puedan relacionarse con la Administración Pública.

Por otra parte, el Código de Conducta establece lo siguiente:

- Que los empleados no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona física o jurídica al servicio de cualquier autoridad, entidad pública o privada, partido político o candidatos con cargos públicos, con el fin de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas; con el fin de que éstas abusen de su influencia real o aparente, para obtener de cualquier autoridad, entidad pública o privada, cualquier negocio u otras ventajas, cuando se tenga conocimiento de que todo o parte del dinero o de la especie será ofrecida o entregada, directa o indirectamente, a cualquier autoridad, entidad pública o privada, partido político o candidatos para cargos públicos, con cualquiera de los fines mencionados.





- Que los empleados no podrán hacer pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación ante cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.
- Que los empleados no podrán solicitar ni percibir, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo CAJA RUAL DEL SUR, aunque ello no conlleve el incumplimiento de sus deberes para con la misma.

La Caja cuenta con mecanismos para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción. Entre tales mecanismos se encuentra el protocolo de prevención de la responsabilidad penal que se somete a un proceso de evaluación continua y recoge el análisis y valoración de los riesgos penales, así como los controles de mitigación correspondientes.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de corrupción, los empleados deberán informar a la empresa a través de sus superiores jerárquicos o del Comité de Ética en la forma prevista en el protocolo de prevención de delitos.

#### Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Para La Caja constituye un objetivo estratégico el disponer de un sistema de prevención de blanqueo de capitales avanzado y eficaz, permanentemente adaptado a las últimas regulaciones internacionales y con capacidad de hacer frente a la aparición de nuevas técnicas por parte de las organizaciones criminales.

Cuenta también con un marco corporativo que establece los principios de actuación en esta materia y fija estándares mínimos de aplicación a las unidades competentes. Estas son las encargadas de dirigir y coordinar los procedimientos de prevención de blanqueo de capitales, así como de investigar y tramitar las comunicaciones de operativa sospechosa y los requerimientos de información solicitados por los correspondientes supervisores.

Con objeto de prevenir y evitar acciones de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, La Caja cuenta con el Manual Operativo que recoge las principales políticas y procedimientos aprobados en la entidad, incluyendo su política de admisión de clientes, con el objetivo de cumplir las obligaciones establecidas por la normativa vigente en materia de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, a las que todos los directivos, empleados y agentes de la entidad tendrán acceso. Así, en el Portal del Empleado figurará un resumen del Manual Operativo a disposición de cualquier directivo o empleado que quiera obtenerlo.

El Consejo Rector es el órgano encargado de aprobar las políticas y procedimientos recogidos en el Manual Operativo. Tras su nombramiento por parte del Consejo Rector, el Órgano de Control Interno es el órgano responsable de la aplicación de las políticas y procedimientos adoptados por la entidad en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Los empleados, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables y con el Protocolo para la Prevención del Blanqueo de Capitales de la Entidad, deberán prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios.

A tales efectos, se establecen en el Protocolo las siguientes disposiciones:

46227  
87



~~\_\_\_\_\_~~



- Está prohibido asumir conductas o realizar acciones, así como provocarlas o colaborar para que se realicen, que puedan poner en peligro la prevención del blanqueo de capitales o impliquen cualquier actuación de financiación del terrorismo.
- Los sujetos obligados al cumplimiento de la legislación sobre prevención del blanqueo de capitales deben asumir y acatar lo dispuesto en la ley.
- No se realizarán pagos en efectivo, salvo que no se admita otra forma de pago. En ese caso, deberá existir un adecuado soporte documental.
- En caso de sospechar estar interviniendo de alguna manera en una operación de blanqueo de capitales, se comunicará al Servicio de Prevención de Blanqueo de Capitales (SEPBLAC).
- De manera específica, se prestará especial observancia al Manual de Blanqueo de Capitales.

En el Código de Conducta de La Caja se especifican una serie de operaciones y supuestos vinculados al blanqueo de capitales para facilitar la labor de detección por parte de empleados y directivos y los supuestos de operaciones de blanqueo de capitales (aptdo. V.F)

En este sentido, La Caja realiza un seguimiento de las alertas generadas y cargadas en la aplicación GED PBC durante el año 2018, que fueron de un total de 532. De estas alertas, una vez comprobadas y gestionadas, se desestimaron sin llegar a análisis 476. De modo que las que sí generaron un expediente de análisis fueron 56. De estos 56 expedientes, 18 han sido comunicados al SEPBLAC por operativas sospechosas, durante el ejercicio 2018.

#### Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En la siguiente tabla se muestran las principales acciones de asociación y patrocinio por finalidad.

Fundación / Asociación sin ánimo de lucro	Finalidad
ASAJA Huelva	Promoción de las relaciones intercooperativas y la difusión del cooperativismo
Cámara De Comercio De Sevilla	Promoción de las relaciones, así como la promoción cultural
ADESVA	Promoción de las relaciones, así como la promoción cultural y la mejora de la calidad de vida
Asociación Banco de Alimentos de Huelva	Ayuda a fines sociales
Asociación Banco de Alimentos de Sevilla	Ayuda a fines sociales
Asociación Cooperativas Agrarias de Sevilla	Promoción de las relaciones intercooperativas y la difusión del cooperativismo
Asociación Nacional de Criadores de Caballos de Pura Raza Española	Promoción de las relaciones, así como la promoción cultural
Cluster Tecnológico del Agua, Los Regadíos y La Sostenibilidad	Promoción de las relaciones, así como el desarrollo económico del sector





Dotaciones a fundaciones (miles de euros)	
2018	5.834,2

## 6. SOCIEDAD

Caja Rural del Sur se concibe a sí misma como una entidad responsable y apuesta por la aplicación de su estrategia de RSC con impacto directo en su entorno más cercano. Desde hace años, colabora con proyectos de mejora de ecosistemas tradicionales andaluces, como entidad rural, trabaja con empresas andaluzas de sectores productivos tradicionales e intenta mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad mediante nuestra colaboración con la Fundación Adecco. Se ha colaborado con entidades como FEAPS Huelva, Autismo Cádiz o Asedown Sevilla entre otras; financiados puestos de trabajo para personas con discapacidad en la Fundación Hospitalaria Orden de Malta o Autismo Ánsares de Huelva, eliminado las barreras arquitectónicas de 26 de nuestras oficinas o ayudando a los cónyuges e hijos con discapacidad de los miembros de Caja Rural del Sur a través del programa Plan Familia.

La Caja contribuye al desarrollo económico y social de su ámbito de actuación a través de iniciativas, convenios y programas que promueven la educación, la cultura, el emprendimiento, la empleabilidad y el bienestar social, con especial incidencia en el medio rural.

A través de su actividad, La Caja contribuye a la movilización de capital, impulsando el desarrollo económico de su entorno. Además, a través de la contratación de personal y servicios a terceros, La Caja contribuye a la generación de empleo en el entorno local. Sin embargo, La Caja no ha desarrollado un estudio específico de medición del impacto de la actividad en el empleo.

En esta línea, La Caja tiene concertados convenios con diferentes universidades para propiciar que los alumnos de estas universidades realicen prácticas en la entidad. Una vez finalizadas y según las valoraciones de los respectivos tutores, los alumnos pueden ser valorados por la empresa externa de selección contratada por La Caja para una posible incorporación.





### Fundación Caja Rural del Sur

La Fundación Social y Cultural de la Caja Rural del Sur fue constituida el 29 de octubre de 2002 en escritura pública otorgada por Caja Rural del Sur, Sociedad Cooperativa de Crédito ante Notario en Sevilla. La sede de la Fundación quedó establecida en Huelva, en la calle Plus Ultra, 2. Fundamentalmente se las funciones de la Fundación tratan de gestionar aquellas actividades de carácter no financiero relacionadas con los aspectos culturales, sociales y en especial, de desarrollo agrario.

El presupuesto de la Fundación Caja Rural del Sur se ha formado mediante el traspaso por parte de la Entidad fundadora del Fondo de Educación y Promoción Cooperativa, que oscila entre el 20 y el 30 % de los beneficios obtenidos por Caja Rural del Sur en cada ejercicio.

La Fundación Social y Cultural de la Caja Rural del Sur tiene como fin de interés general la formación y educación de los socios de la Caja Rural del Sur en los principios cooperativos, o en las materias específicas de su actividad societaria o laboral y demás actividades cooperativas, la promoción de las relaciones intercooperativas y la difusión del cooperativismo; así como la promoción cultural, profesional y asistencial del entorno local o de la comunidad en general, la mejora de la calidad de vida y del desarrollo comunitario y las acciones de protección ambiental dentro de su ámbito de actuación y, en especial, en todo lo relacionado con la modernización del sector agrario y el desarrollo rural.

Para el cumplimiento de sus fines la Fundación desarrolla las siguientes actividades, directamente y/o en colaboración con otras instituciones públicas o privadas:

- Ayudas a toda clase de actividades sociales, culturales, económicas y empresariales que se consideren de interés.
- Colaboración en la creación de instrumentos que desarrollen la actividad que constituye su fin.
- Celebración de cursos de formación y especialización para el personal y socios de la Caja Rural.
- Asesoramiento a los socios de la Caja Rural del Sur y sus cooperativas asociadas
- Colaboración con instituciones públicas y privadas que contribuyan al desarrollo del entorno local, comarcal o regional o de la comunidad en general.
- Concesión de becas para realizar estudios y formación.
  - Actividades museísticas.
  - Actividades científicas de investigación y sanitarias.
  - Actividades de interés en el sector agrario

### **Acciones de asociación o patrocinio**

La Caja lleva a cabo acciones de asociación y patrocinio a través del Fondo de educación y promoción relacionadas con:





- La formación y educación de sus socios y trabajadores en los principios y valores cooperativos, o en materias específicas de su actividad societaria o laboral y demás actividades cooperativas.
- La difusión del cooperativismo, así como la promoción de las relaciones intercooperativas.
- La promoción cultural, profesional y asistencial del entorno local o de la comunidad en general, así como la mejora de la calidad de vida y del desarrollo comunitario y las acciones de protección ambiental.

### **Subcontratación y proveedores**

La Caja cuenta con un Procedimiento de Delegación de la Prestación de Servicios en el que se establece el procedimiento a seguir en la elección de proveedores de servicios o funciones esenciales. En dicho procedimiento no se incluyen criterios sociales, ambientales ni de igualdad de género para la selección de proveedores o subcontratistas. La Caja valora, entre otros factores que puedan ser relevantes en cada caso, la calidad, experiencia y estabilidad de los proveedores, así como el grado en que estos cumplen con las leyes y normas que les son de aplicación. En particular, se valora el modo en que se cumple con la normativa de prevención de blanqueo de capitales y de protección a la clientela, así como en el Manual de Compras y Sistema de Gestión de licitaciones. La responsabilidad social y ambiental de los proveedores o subcontratistas no es objeto de apreciación manifiesta en las relaciones con estos agentes.

La Caja establece, a través de este procedimiento, los principales riesgos que deberán considerarse:

- El riesgo de incumplimiento de las normas que regulan la actividad de la Caja y de las normas más relevantes que son de aplicación al proveedor del servicio.
- El riesgo de concentración derivado de la acumulación de servicios o funciones delegadas a un mismo proveedor o en una misma zona geográfica.
- El riesgo inherente al país en el que esté radicado el proveedor del servicio.
- El riesgo reputacional derivado de las prácticas seguidas por el proveedor del servicio que pudiera generar en los clientes, los inversores, el supervisor o el mercado en general una opinión negativa sobre la entidad.
- El riesgo operacional, incluido el riesgo legal, debido a fallos en la prestación del servicio por parte del proveedor, como consecuencia, entre otros factores, de la inadecuación de los procesos, los sistemas internos o el personal asignado.

En cuanto al seguimiento de la actividad de los proveedores, el departamento responsable del seguimiento es el Departamento de Organización.

Este departamento responsable elabora informes de seguimiento, que podrán variar tanto en su frecuencia como en su profundidad, en función de la naturaleza o criticidad de los servicios o funciones delegadas, pero que cumplen la función de evaluación tanto de los riesgos como los beneficios obtenidos con la delegación y deberán ser actualizados, como mínimo anualmente, para ser entregados al departamento de Auditoría Interna, responsable de la revisión del contenido de estos informes, para posteriormente ser remitidos al Comité de Auditoría de la Entidad.





## Consumidores

Caja Rural del Sur establece las relaciones personales de largo plazo con sus clientes como la base del negocio. A través de la innovación, La Caja está transformando su modelo comercial para conseguir un mayor número de clientes vinculados y digitales, lo que impulsa un negocio más rentable y sostenible.

En este sentido, La Caja ha desarrollado un Plan de Acción del Servicio de Atención al Cliente (SAC) con el objetivo de gestionar las Funciones del SAC de forma eficiente y eficaz con el fin de salvaguardar los intereses de los clientes de la entidad y prevenir y abordar riesgos normativos y operacionales.

### Protección del mercado y de los consumidores

En el Protocolo de prevención de la responsabilidad penal de La Caja, en lo que al trato con el consumidor se refiere, se establece la obligación de actuar de manera completamente diligente y transparente, evitando ocultar información de carácter fundamental para llevar a cabo una correcta relación comercial con los consumidores, de manera que la información publicitada no pueda inducir a error al consumidor que pretenda contratar los servicios ofertados por la Compañía.

De esta manera, la actividad de La Caja también deberá desarrollarse velando por la no alteración del mercado. Así, dentro del sector comercial al que pertenecen, sus relaciones comerciales han de ser honestas y cautelosas. Por ello, antes de llevar a cabo operaciones de las que puedan dudar si incidirán en la seguridad del mercado y los consumidores, solicitarán un detallado asesoramiento jurídico en aras de asegurar la no incursión en futuras responsabilidades de carácter penal por parte de La Caja.

Como medidas para garantizar la seguridad del mercado y de los clientes, el protocolo contempla la implementación de las siguientes medidas:

- Requerir el consentimiento del cliente que haya de enviar documentación referente a su actividad comercial.
- Prohibición de incorporar a La Caja cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a otra empresa, consumidor o cliente que se haya obtenido sin consentimiento, salvo que se trate de información pública.
- Prohibición de revelar, difundir y ceder información de terceras empresas de las cuales se tenga noticia en virtud de una determinada relación. En caso de ser necesario para el desarrollo de un trabajo concreto, su publicación deberá ser sometida al visto bueno del Comité de Ética.
- Limitación total del uso de la información de terceras empresas que pudiera ser considerada confidencial o secreta.
- Cumplimiento del Compromiso de Confidencialidad contenido en el Documento de Seguridad del Sistema de Información para evitar cualquier revelación de secreto de empresa o de datos de clientes o proveedores.
- Identificación de aquellas personas que no trabajen directamente con documentación o con sistemas informáticos, pero que tengan acceso a tales soportes (personal de





limpieza, mantenimiento), que deberán proceder a la firma del Compromiso de Confidencialidad.

- Prohibición de ofertar y/o dar publicidad a productos con alegaciones falsas o características inciertas.
- Los productos financieros, una vez diseñados por Área de Negocio y Marketing, se canalizarán a cada oficina con un anexo en el que se definirá el producto, se identificará un perfil de cliente y se darán instrucciones para su comercialización según su complejidad.
- Prohibición de facilitar datos o información propia a los medios de comunicación sin haber sometido la documentación al órgano de revisión encargado.
- Prohibición de usar información privilegiada a la que se haya tenido acceso por el cargo o ejercicio profesional en beneficio propio o de un tercero.
- Prohibición de negociar en nombre de la Entidad cualquier tipo de contrato o negocio sin la autorización correspondiente de los departamentos a los que afecta.
- En caso de que se decida la firma de un contrato comercial no estándar, su contenido y especialmente las cláusulas modificadas deben ser revisadas por la Asesoría Jurídica.
- En caso de error manifiesto en los datos de un cliente, deberá solicitarse su autorización para modificar los datos del cliente.
- Para actuar en nombre de los clientes se atenderá al procedimiento establecido en cada caso particular, sin extralimitación de las instrucciones conferidas por el cliente.

#### Sistema de reclamaciones

La Caja cuenta con un Reglamento para la Defensa del Cliente que regula la actividad del Servicio de Atención al Cliente. El servicio depende jerárquicamente de la Secretaría General de la Caja Rural del Sur, de modo que se garantiza que aquél tome de manera autónoma sus decisiones referentes al ámbito de su actividad y, asimismo, se eviten conflictos de interés.

El Servicio de Atención al Cliente tiene por objeto atender y resolver las quejas y reclamaciones que presenten los usuarios de servicios financieros de La Caja, relacionadas con sus intereses y derechos legalmente reconocidos ya deriven de los contratos, de la normativa de transparencia y protección de la clientela o de las buenas prácticas y usos financieros, en particular, del principio de equidad.

Este Reglamento establece que La Caja tiene el deber de informar a sus clientes, poniendo a disposición de ellos en todas y cada una de las oficinas abiertas al público, así como en su página web toda la información referida al Servicio de Atención al Cliente, incluyendo las obligaciones de la Caja y los derechos de los clientes.

En la siguiente tabla se muestra un resumen sobre la situación de las quejas/ reclamaciones acontecidas y tratadas en 2018.

Quejas y reclamaciones ordinarias	2018
Número de reclamaciones	2.125





<b>Quejas y reclamaciones admitidas a trámite</b>	1.857
- Favorables al cliente	131
▪ Reconocimiento de derechos económicos al cliente	24
<b>Quejas y reclamaciones no admitidas a trámite</b>	268
- Por falta de datos	0
- Por fuera de plazo de presentación	0
- Por resto de causas art. 12.3 de la ECO 734/2004	268
<b>Reclamaciones resueltas presentadas por internet</b>	705
<b>Plazo medio de resolución (días naturales)</b>	23

Quejas y reclamaciones presentadas al Banco de España (BdE)	2018
Número de reclamaciones ante el BdE	102
Número de conclusiones <sup>10</sup> notificadas	150
Número de reclamaciones archivadas por BdE	45
Número de rectificadas	75
Pronunciamientos favorables a la Entidad	11
Pronunciamientos favorables al Reclamante	108
No se pronuncia	56

### Fiscalidad y administraciones públicas

Caja Rural del Sur ejerce sus obligaciones fiscales en el territorio donde desarrolla su actividad contribuyendo de esta forma al sostenimiento de los servicios públicos y al progreso de la sociedad. Los importes satisfechos en 2018 son:

	2018
<b>Beneficios obtenidos (euros)</b>	41.513.364,40
<b>Impuesto sociedades (euros)</b>	7.936.723,82

### Subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio 2018, La Caja no ha recibido subvenciones o ayudas públicas dirigidas al sector financiero que tengan por objeto promover el desarrollo de la actividad bancaria y que sean significativas.

<sup>10</sup> Hay que tener en cuenta que existen conclusiones con varios pronunciamientos, por lo que el número de pronunciamientos siempre es mayor que el de conclusiones.





## 7. CRITERIOS DE ELABORACIÓN

Este informe incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación de la compañía y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al personal, al respeto de los Derechos Humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Caja Rural del Sur asume el compromiso de reportar datos comparables a futuro, de cara a facilitar la comprensión de la evolución de la información no financiera que será reportada en los próximos años.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio; el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, este informe complementa la información ofrecida en el Informe de Gestión.

Asimismo, se ha sometido a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación, formulados previamente por el Consejo de Administración junto con el Informe de Gestión en su sesión del 26 de marzo de 2019.





## 8. TABLA CORRESPONDENCIA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y GRI

LEY 11/2018	EINF 2018	REFERENCIAS GRI
Entorno empresarial	Pág. 1	GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-7
Organización y estructura	Pág. 2	GRI 102-18 GRI 102-5
Mercados en los que opera	Pág. 3 y 4	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias	Pág. 4	GRI 102-14 GRI 102-15
Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	Pág. 5	GRI 102-14 GRI 102-15
<b>Aspectos medioambientales</b>		
Políticas Medioambientales	Pág. 13 y 14	
Principales riesgos	Pág. 8-9, 14	GRI 102-11
<b>General</b>		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente, en su caso en la salud y la seguridad	Pág. 14	GRI 102-29
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Pág. 14	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág. 14	
Aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Pág. 14	
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente	Pág. 14	GRI 305-5





<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de deshechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Pág. 14 y 15	GRI 301-1 GRI 306-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Pág. 15	GRI 303-2
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	Pág. 15 y 16	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	Pág. 16	GRI 302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	Pág. 16 y 17	GRI 302-4
Cambio climático	Pág. 17	GRI 305-2 GRI 305-7
Protección de la biodiversidad	Pág. 17	
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
Políticas Laborales y resultado de las políticas	Pág. 17 y 18	
Principales riesgos	Pág. 8-9, 17	GRI 102-11
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Pág. 18 y 19	GRI 102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Pág. 20	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Pág. 20 y 21	GRI 401-1
Remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Pág. 22	
Brecha salarial, la remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Pág. 23	GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Pág. 22 y 23	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Pág. 23	
Empleados con discapacidad	Pág. 23 y 24	GRI 405-1b
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización de tiempo de trabajo	Pág. 24	
Número de horas de absentismo	Pág. 24	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Pág. 24 y 25	GRI 401-3
Salud y seguridad	Pág. 25 y 26	GRI 403-2
Relaciones Sociales	Pág. 26-28	GRI 102-41
Formación	Pág. 28 y 29	GRI 404-1
Accesibilidad	Pág. 29 y 30	
Igualdad	Pág. 30 y 31	GRI 406-1
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>		
Políticas de Derechos Humanos y resultado de	Pág. 31	

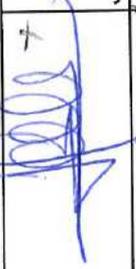
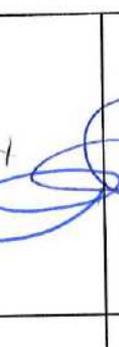
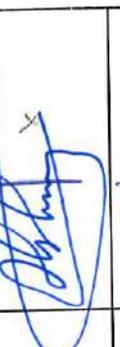
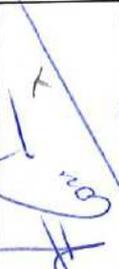




estas políticas		
Diligencia debida en materia de derechos humanos	Pág. 31	
Principales riesgos en DDHH	Pág. 31	GRI 102-11
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Políticas contra la corrupción y el soborno	Pág. 31 y 32	GRI 205-2
Riesgos de Corrupción y Soborno	Pág. 31 y 32	GRI 102-11
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Pág. 32 y 33	GRI 205-2 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Pág. 33 y 34	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Pág. 35	
<b>Información sobre la sociedad</b>		
Políticas y resultados de las políticas	Pág. 35 y 36	
Principales riesgos	Pág. 37 y 38	GRI 102-11 GRI 102-13
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Pág. 37	GRI 203-2 GRI 413-1 GRI 413-2
Subcontratación y proveedores	Pág. 37 y 38	GRI 102-9 GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 409-1 GRI 414-1
Consumidores	Pág. 38- 40	GRI 417-1 GRI 418-1
Información fiscal	Pág. 41	GRI 201-1



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA A 31 DE DICIEMBRE DE 2018

José Luis	García-Palacios Álvarez		José María	Loring Lasarte	
Vicente	Rodríguez Gómez		Pablo	González del Corral Martín	
Yolanda	Pelayo Díaz		Francisco José	Bernal Muñoz	
Juan Luis	Cortés Loredo		Benito	Cortines Torres	
Francisco Javier	Contreras Santana		Pedro A.	Maestre de León	
Antonio	Torres Conde		Juan	Mora-Figueroa Gayán	
Francisco	Domínguez Camacho		Ricardo	López-Crespo Delgado	
Alberto	Garrocho Robles		José María	Calero Muñoz	

YO, ARTURO OTERO LÓPEZ-CUBERO, Notario de esta Capital y del Ilustre Colegio de Andalucía

HAGO CONSTAR

Que las firmas y rúbricas que anteceden corresponden a JOSÉ LUIS GARCÍA-PALACIOS ÁLVAREZ, DON JOSÉ MARÍA LORING LASARTE, DON VICENTE RODRÍGUEZ GÓMEZ, DON PABLO GONZÁLEZ DEL CORRAL MARTÍN, DOÑA YOLANDA PELAYO DÍAZ, DON FRANCISCO JOSÉ BERNAL MUÑOZ, DON JUAN LUIS CORTÉS LOREDO, DON BENITO CORTINES TORRES, DON FRANCISCO JAVIER CONTRERAS SANTANA, DON PEDRO ANTONIO MAESTRE DE LEÓN, DON ANTONIO TORRES CONDE, DON JUAN MORA-FIGUEROA GAYÁN, DON FRANCISCO DOMÍNGUEZ CAMACHO, DON ALBERTO GARROCHO ROBLES y DON JOSÉ MARÍA CALERO MUÑOZ, y por cotejo con otra firma original legitimada, en 47 folios

En Sevilla a 28 Marzo de 2.019



## Memoria CAJA RURAL DEL SUR

Sociedad Cooperativa de Crédito

Inscrita en el Registro de Sociedades Cooperativas, al tomo LIII, folio 5276 bajo el asiento número 1, con el número de Inscripción 2141-SMT.

Inscrita en el Registro Mercantil de Sevilla con el número 3240, Folio 1, Hoja SE-43895, Inscripción 1a.

Código de Identificación Fiscal no F-91119065.

Denominación y Domicilio Social:

Caja Rural del Sur, S. Coop. de Crédito C/. Murillo, no. 2 – 41001 SEVILLA

TELÉFONO: 954 599 100 FAX: 954 599 268

- Integrada en el Fondo de Garantía de Depósitos de Cooperativas de Crédito.
- Partícipe en el Banco Cooperativo Español, S.A., asociada a la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito.
- Miembro de la Asociación Española de Cooperativas de Crédito.
- Partícipe del Grupo Asegurador R.G.A. y de Rural Servicios Informáticos.





**CAJA RURAL  
DEL SUR**

