

Caja Rural de Granada
Sociedad Cooperativa de Crédito
Estado de información no financiera
31 de Diciembre de 2018



Declaración de Verificación de AENOR para
CAJA RURAL GRANADA SOCIEDAD COOPERATIVA
relativa al estado de información no financiera individual
conforme a la Ley 11/2018 correspondiente al ejercicio anual
finalizado el 31 de diciembre 2018

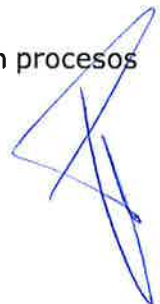
EXPEDIENTE: 2018/1059/GEN/01

CAJA RURAL GRANADA SOCIEDAD COOPERATIVA (en adelante la compañía) ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado del estado de información no financiera (en adelante EINF), conforme a la Ley 11/2018 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 (en adelante, la Ley 11/2018), para el periodo de verificación de sus actividades, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, incluidas en el EINF de fecha formulación 18 de marzo de 2019, el cual es parte de esta Declaración.

AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación al ser un prestador independiente de servicios de verificación.

En este sentido, AENOR ha realizado la presente verificación bajo los principios de integridad, independencia, ética, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional que se exigen en base a las acreditaciones que dispone, dentro de los ámbitos de aplicación generales de las Normas ISO/IEC 17021-1:2015 e ISO 14065, y particulares, como la Acreditación otorgada por la Convención de Naciones Unidas para el Cambio Climático (UNFCCC) para verificación y validación de proyectos de Mecanismos de Desarrollo Limpio (MDL).

AENOR, tal y como requiere la citada Ley, declara que no ha participado en procesos anteriores a la verificación del EINF.



Datos de la organización: **CAJA RURAL GRANADA SOCIEDAD COOPERATIVA**

con domicilio social en: Avenida Don Bosco, 2 – 18006 GRANADA

Representantes de la Organización a efectos de estado de la información no financiera: D. Jorge RAMÍREZ RUIZ en cargo de Director Administración y Control de Riesgo.

CAJA RURAL GRANADA SOCIEDAD COOPERATIVA tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de **CAJA RURAL GRANADA SOCIEDAD COOPERATIVA**. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF este libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Objetivo

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el estado de información no financiera de la organización mencionado, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

Alcance de la Verificación

El EINF incluido en ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CAJA RURAL DE GRANADA 2018 de fecha formulación 18 de marzo de 2019 de **CAJA RURAL GRANADA SOCIEDAD COOPERATIVA**.

Materialidad

Para la verificación se acordó considerar discrepancias materiales aquellas omisiones, distorsiones o errores que puedan ser cuantificados y resulten en una diferencia mayor al 5% con respecto al total declarado.



Criterios

Los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar la verificación han sido:

- 1) 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.
- 2) Norma ISAE 3000 (revisada), relativa a encargos de aseguramientos distintos o de la revisión de la información financiera histórica
- 3) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente declaración.

Proceso de verificación realizado

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el estado de información no financiera y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada
- Complimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido



Conclusión

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en el ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CAJA RURAL DE GRANADA 2018 de fecha formulación 18 de marzo de 2019, y para el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, no proporcione información fiel del desempeño de **CAJA RURAL GRANADA SOCIEDAD COOPERATIVA** en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

En Madrid a 27 de marzo de 2019



Rafael GARCÍA MEIRO
Director General de AENOR



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018

CAJA RURAL DE GRANADA

1. MODELO DE NEGOCIO

Caja Rural de Granada, Sociedad Cooperativa de Crédito, se rige según los estatutos sociales en conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley 13/1989 de 26 de mayo de cooperativas de crédito y por las normas que regulan con carácter general la actividad de las entidades de crédito y, de manera supletoria, por la Ley 27/1999 de 16 de julio de cooperativas.

El marco institucional que representa el Grupo Caja Rural, así como la estructura empresarial que ha surgido en torno a ella, confirma la consolidación del proceso de concentración más reciente y de mayor envergadura realizado en la banca cooperativa española. El sistema de integración resultante es un modelo de banca federada que permite salvaguardar la autonomía de las Cajas Rurales que lo forman, sin tener que renunciar al requisito indispensable de operatividad bancaria y eficiencia empresarial, al tiempo que supera las limitaciones de cada Entidad por su respectiva dimensión individual y el ámbito geográfico de su actividad.

Su Objeto Social es servir a las necesidades financieras de los socios y terceros, mediante el ejercicio de las actividades propias de las entidades de crédito: desarrollo de toda clase de operaciones activas, pasivas y de servicios, permitidas a las otras entidades de crédito, las cuales desarrolla preferentemente en el medio rural.

Caja Rural de Granada, con personalidad jurídica propia y por tanto con plena capacidad de obrar se encuentra inscrita en el Registro de Cooperativas de la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Caja Rural de Granada en Cifras

El ejercicio económico de la Caja coincide con el año natural, por tanto, para cada ejercicio se formulan por parte del Consejo Rector las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de distribución de excedentes. En todo momento las cuentas anuales reflejan con claridad y exactitud la situación patrimonial de la Caja conforme a la legislación vigente.

Principales magnitudes relativas al ejercicio 2018:

Tabla 1

Principales cifras de interés 2018	
Número de Oficinas	192
Número de Empleados	753
Cajeros Automáticos	266
Datafonos	7.748
Principales cifras económicas 2018 en miles de €	
Total Pasivo y Patrimonio Neto	5.845.497
Margen de intereses	86.421
Margen bruto	118
Gastos de Explotación (más destacados)	64.458
<i>Gastos de personal</i>	44.676

Gastos Generales	19.783
Amortizaciones	4.933
Resultado de la actividad de explotación	49.060
Dotación obligatoria a Obras y Fondos Sociales (Fondo Educación y Promoción Cooperativa)	3.228
Resultado del ejercicio después de impuestos	33.059

Presencia geográfica

El domicilio social de Caja Rural de Granada se fija en Avenida de Don Bosco nº 2 sito en la ciudad de Granada.

El ámbito territorial en cual se desarrolla la actividad se extiende al estado español, sin perjuicio de la que pueda desarrollar fuera del mismo las operaciones legalmente permitidas.

La oficina es el lugar de relación habitual con el cliente. Para su actividad comercial Caja Rural de Granada disponía a finales del año 2018 de un total de 192 oficinas distribuidas en España.

Objetivos y estrategias de la organización

Empresas Participadas

Tabla 2

CARTERA DE RENTA VARIABLE A 31/12/2017	% PARTICIPACION en la Sociedad	PARTICIPACION CR EN EL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN
Sector: FINANCIERO - Entidades de Crédito		
Banco Cooperativo Español (BCE)	9,66%	SI
Caja Rural del Sur, Sdad. Coop. Cred.	0,03%	No
Caja Rural de Jaén	1,72%	No
Caja Viva	1,24%	No
Caja Rural de Extremadura	2,02%	No
BBVA SA	0,001%	No
Sector: OTROS FINANCIEROS		
SERVIED, S.C.	0,25%	No
SOCIEDAD DE AVALES Y GARANTIAS DE ANDALUCIA S.G.R.	1,99%	No
REDSYS SERVICIOS DE PROCESAMIENTO SL	0,20%	No
VISA INCORPORATED	--	No
SR2 SOCIEDAD MEDIOS DE PAGO	--	SI
GRUCAJRURAL	10,36%	SI
BESTINVER INTERNACIONAL FONDO DE INVERSION	--	No
Sector: Financiero SEGUROS		
Accs. Seguros Grales. Rural, S.A. de Seg y Reaseg. (4)	0,002%	SI
AXA	0,0015%	No
Sector: COMERCIO Y SERVICIOS		
Accs. Rural Servicios Informáticos (R.S.I.)	9,18%	SI
Docalia SL	9,18%	SI
Iniciativas Líder Noreste Granada SA	12,82%	No
NESSA GLOBAL BANKING SOLUTIONS SA	10,13%	SI
ESPIGA EQUITY FUND FCR	1,44%	No
Sector: INMOBILIARIO		

CASERIA DE SAN JERONIMO SL	20,00%	No
EL MIRADOR DE LA CORONA SL	25,00%	No
LIDER XXV. INDENEVA SL	4,00%	No
PALACIO NAZARÍ COMERCIO Y OCIO SL	15,01%	No
ALLMOBILE SOLUCIONES MOVILES S.R.L.	10,00%	No
INVERSION GENERAL GRANADA 2 SL	25,00%	No
MARINA Y DESARROLLOS PORTUARIOS MOTRIL SL	3,45%	No
Sector: GESTIÓN DE ACTIVOS		
Gestión de Inmuebles Viviendas y Patrimonio SL	6,52%	No
Hogares Carugran SA	100,00%	SI
Inversiones Carugran SA	100,00%	SI
GESTION ARRENDADORA SOCIAL, S.L.U	8,31%	SI
Sector: CONCESIÓN ADMINISTRATIVA		
GEYSE PARK SL	37,54%	SI
TELEFERICO SIERRA NEVADA SA	4,76%	No
VELPARK APARCAMIENTOS Y GESTION SA	10,96%	No
Sector: AGRICOLA-FORESTAL		
Cía. Española Comerc.de Aceites SA (CECASA)	2,73%	No
BOSQALIA SL	17,20%	SI
Accs.Vega Rica SA	--	No

Sobre la no consolidación de balance con participadas mayoritarias: Al 31 de diciembre de 2018 y 2017, la Caja es la entidad dominante de un Grupo de entidades participadas, denominadas Hogares Carugran, S.A. e Inversiones Carugran, S.A., que fueron creadas expresamente en 2012 para cumplir con el Real Decreto-Ley 18/2012 y que forman, junto con la Caja, el Grupo Caja Rural de Granada S.C.C. y sociedades dependientes. Considerando el tratamiento contable adoptado por la Caja respecto de los activos adjudicados propiedad de dichas sociedades dependientes (que siguen registrándose en los balances de la Caja al 31 de diciembre de 2018 y 2017 y valorándose conforme a lo establecido en la Circular 4/2017 del Banco de España) y también debido a la escasa significatividad del resto de magnitudes contables de estas sociedades frente a las de la Caja al cierre de ambos ejercicios (que provocaría que los estados financieros consolidados fueran prácticamente idénticos a los estados financieros individuales de la Caja), y también considerando lo dispuesto en el artículo 7 de las Normas para la Formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas, aprobadas por el Real Decreto-Ley 1159/2010, de 17 de septiembre, los Administradores de la Caja no han formulado cuentas anuales consolidadas de los ejercicios anuales terminados el 31 de diciembre de 2018 y 2017. En este sentido, el Banco de España, mediante escrito dirigido a la Caja, de fecha 11 de marzo de 2014, manifestó su conformidad a la no presentación por parte de la Caja de dichos estados financieros consolidados por este motivo.

Nuestra Cultura Corporativa

Las personas y los órganos de gobierno de la Caja comparten una misión, una visión y unos valores corporativos que dan cohesión al comportamiento de la Organización, incidiendo en nuestra "manera de hacer" y sustentando nuestras actuaciones. Estos tres elementos configuran la Cultura Corporativa:

- Misión: ser un proveedor universal de servicios financieros y asimilados, dirigidos a todos los segmentos de la población, de un ámbito geográfico de actuación que supere el tradicional marco provincial mediante un trato al cliente basado en la calidad.
- Visión: la Caja quiere ser percibida y reconocida como una entidad financiera solvente, caracterizada por el compromiso con:
 - Sus clientes, por la calidad de sus servicios.
 - Sus socios y empleados, corresponsables de las metas de la organización.
 - La sociedad, por su orientación a potenciar desarrollo socioeconómico en su zona de actuación.

- Nuestros valores corporativos: para un adecuado despliegue de esta visión, Caja Rural de Granada ha establecido 10 Valores corporativos:
 - Compromiso y Corresponsabilidad
 - Comportamiento ético
 - Trabajo en equipo
 - Apuesta por la calidad
 - Iniciativa
 - Flexibilidad y adaptación al cambio
 - Proactividad comercial
 - Valoración del talento
 - Comunicación
 - Participación

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Caja Rural Granada 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.

Principales riesgos e impactos identificados Bajo un entorno financiero complejo y muy competitivo, Caja Rural de Granada ha apostado firmemente por una constante mejora de las herramientas de control y gestión del riesgo, tanto desde un punto de vista individual como a través del Grupo de Cajas Rurales.

El riesgo de mayor importancia es el de crédito. No obstante, también se realiza un notable esfuerzo en la gestión y el control de los riesgos de liquidez y de tipo de interés. Como entidad financiera ha identificado los riesgos propios de la actividad financiera.

Los principales riesgos e impactos identificados lo han sido en virtud de la exigencia normativa sectorial, y son:

	Definición
Riesgo de crédito	Derivados de los posibles incumplimientos de pago debidos a la entidad por financiaciones reembolsables o por las obligaciones de pago contraídas por compromisos de pago a terceros
Riesgo de mercado	Pérdida potencial a causa de movimientos adversos de los precios de los instrumentos financieros. A él están asociados el riesgo de liquidez y el riesgo de crédito fundamentalmente
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	Medida en que la entidad puede verse afectada por los movimientos futuros que se produzcan en los tipos de interés
Riesgo operacional	Pérdidas como consecuencia de inadecuados procesos internos, personal, sistemas o factores externos, entre los que se identifican aspectos medioambientales o sociales

Principales mecanismos de gestión:

Gestión del Riesgo de Crédito

Anualmente, el Comité de Dirección propone y el Consejo Rector aprueba determinadas modificaciones sobre la Políticas Generales en materia de inversión crediticia, de inmovilizado, gestión financiera, participadas, etc.

La Política crediticia se despliega mediante un conjunto de procedimientos que se aplican en la concesión, estudio y documentación de los instrumentos de deuda, riesgos contingentes y compromisos contingentes, así como en la identificación de su deterioro y del cálculo de los importes necesarios para la cobertura de su riesgo de crédito. Dicho documento establece las líneas generales básicas de



actuaciones para gestionar el riesgo de contraparte y marcan las normas a seguir por la Dirección General, el Equipo Directivo, y demás empleados de la entidad.

El Consejo Rector, como máximo órgano de administración, es el responsable último de la vigilancia y supervisión de los riesgos en los que puede incurrir la entidad. La función de control del riesgo la tiene delegada el Consejo Rector, a través de diferentes órganos, teniendo en cuenta las recomendaciones del Banco de España y del nuevo acuerdo de capital de Basilea.

El Consejo Rector participa en la aprobación de las estrategias de negocio generales y se preocupa por definir las políticas de asunción y gestión de los riesgos, asegurándose de la existencia de políticas, controles y sistemas de seguimiento del riesgo apropiados y de que las líneas de autoridad estén claramente definidas.

Gestión del Riesgo de Mercado

El **Manual de Políticas de Tesorería, Mercado de capitales y Empresas participadas** establece las actuaciones relacionadas con la identificación, medición, seguimiento, control y gestión del riesgo de mercado. Este manual se actualiza anualmente para adaptarlo a la realidad del mercado. El Consejo Rector es el órgano con máxima responsabilidad en la gestión de este riesgo.

Gestión del Riesgo de Liquidez

Caja Rural de Granada, ha desarrollado su política de liquidez a través del Manual de Políticas de AML (Activos y Pasivos) recogido en el **Manual de Políticas de Tesorería, Mercado de capitales y Empresas participadas** de cara a consolidar el marco global de riesgos. A este respecto la circular 5/93 del Banco de España exige que el órgano de administración defina claramente la política de la entidad en materia de riesgos de liquidez. La gestión del riesgo de liquidez se articula a través del Departamento de Gestión Financiera, siguiendo las directrices que establece el Comité de Activos y Pasivos. La política de liquidez establece la ratio de liquidez mínima. En caso de crisis de liquidez en la entidad, entra en funcionamiento el plan de contingencia que lidera el Comité anteriormente citado, estudiando posibles escenarios adversos y decidiendo las acciones que puedan llevarse a cabo en cada caso.

Gestión del Riesgo de Tipo de Interés

Este riesgo se gestiona por el Comité de Activos y Pasivos, tal como establece el **Manual de Políticas de Tesorería, Mercado de capitales y Empresas participadas**. Este órgano analiza trimestralmente la información que elabora el Área de Gestión de Activos y Pasivos del Banco Cooperativo, en base a simulación de distintos escenarios. El sistema de simulación desarrollado anticipa una posible incidencia negativa en la cuenta de resultados derivada de las evoluciones imprevistas de los tipos de interés, tomándose las decisiones oportunas en función de la medición de los resultados de la entidad a medio y largo plazo.

Gestión del Riesgo Operacional

En cumplimiento del Pilar 1 de Basilea II, la Caja adoptó en el año 2009 el método del Indicador Básico, entendiendo por riesgo operacional, el riesgo de que se produzcan pérdidas como consecuencia de inadecuados procesos internos, de personal, de sistemas o de factores externos. El riesgo operacional contempla las pérdidas con un impacto directo en los resultados, e incluye el riesgo legal, pero excluye el riesgo estratégico y el reputacional.

Durante el año 2018 se han continuado desarrollando los requerimientos que tenemos que realizar para el cumplimiento del modelo del Indicador Básico, los cuales se resumen en:

- Mantenimiento de una base de datos de registro de eventos de pérdida.
- Cálculo de capital necesario por Riesgo Operacional y reporte a Banco de España.
- Información y reporte a Órganos de Gobierno.

Canal de Denuncias. Dentro del Manual de Prevención de Riesgos Penales

La Caja ha adoptado un conjunto de mecanismos para garantizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones impuestas por el legislador en materia penal, que se encuentra recogido en el denominado "Manual de Prevención de Riesgos Penales", dentro del cual, se incluye el Canal de Denuncias.

El Canal de Denuncias se configura como un mecanismo muy útil. Facilita 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 y, llegado el caso, la adopción de las medidas correctivas pertinentes para evitar la responsabilidad penal de las entidades que conforman el Grupo Caja Rural de Granada.

Cualquier empleado podrá utilizar el Canal de Denuncias para la comunicación de:

- Cualquier conducta tipificada en el Código Penal y, en especial, aquellas que pudieran dar lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas recogidas en el "Manual de Prevención de Riesgos Penales" de la Caja.
- Cualquier irregularidad (error material o fraude) cometida en el proceso de emisión de Información Financiera y contable de la Entidad.
- Las violaciones del Código Ético.
- Las violaciones de la Política de Conflictos de Interés MIFID o de la Política de Contratación y Relación con Proveedores.

En 2018 consta una denuncia realizada por el canal de Denuncias de forma inadecuada, inadmitiéndose, indicándole al denunciante que debe utilizar el procedimiento establecido de canal de denuncias de Prevención Blanqueo de Capitales (GED-PBC) y que finalmente tramitó por esa vía.

Respecto a Prevención Riesgos Penales: No consta ninguna incidencia en el año 2018.

Plan de Continuidad de Negocio (PCN)

Durante el presente ejercicio se ha continuado la elaboración y actualización del Plan de Continuidad de Negocio documentado que permita mantener la actividad y minimizar pérdidas en caso de interrupciones graves de negocio.

Dicho PCN se está desarrollando con la documentación facilitada por el Banco Cooperativo que, en coordinación con la A.E.C.R, desarrolló un proyecto en el 2009 cuya finalidad era facilitar a las Cajas la elaboración de su propio Plan de Continuidad a través de una metodología adaptada a las Cajas Rurales.

Función de cumplimiento normativo

La aparición de diferentes normativas de impacto global en un sector financiero cada vez más regulado, y la complejidad que entraña la independencia, adaptación y vigilancia de las diferentes normativas a las que están expuestas las Entidades financieras para el ejercicio de su actividad, ha derivado en la aparición de una estructura de control interno dedicada a gestionar, prevenir, medir y vigilar el riesgo de cumplimiento.

El Riesgo de Cumplimiento es definido por el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea (Comité de Basilea) como el riesgo de sanciones legales o normativas, pérdida financiera material o pérdida de reputación que una Entidad financiera puede sufrir como resultado de incumplir con las leyes, regulaciones, normas, estándares de auto-regulación de la organización, y/o códigos de conducta aplicables a sus actividades.

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.

2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Compromiso ambiental

Como se indica en el artículo 42.5.a de los Estatutos de la Caja, uno de los parámetros establecidos que han de regir el funcionamiento de la Caja estriba en el "respeto al medio ambiente, fomentando un desarrollo sostenible".

Caja Rural de Granada no permanece ajena a las inquietudes y preocupaciones sociales en materia ambiental y quiere contribuir a que sus actividades como entidad financiera sean respetuosas con el medio ambiente. Con este fin en la Caja se contempla la vertiente ambiental con el convencimiento de que la actividad financiera puede desempeñar un papel muy importante en el desarrollo sostenible. En este sentido, actualmente, las acciones que la Caja articula y que tienen o pueden minimizar el impacto ambiental o contribuir positivamente al medio ambiente tienen que ver con:

- El desarrollo prácticas y medidas para el control y minimización de los principales impactos ambientales derivados de sus actividades desarrolladas en los edificios centrales y en la red de oficinas. Aunque bien es cierto que no es una actividad contaminante si se compara con una actividad industrial, no por ello nuestro compromiso ha de ser menor.
- Las labores de sensibilización, concienciación y asesoramiento a determinados grupos de interés: socios, empleados, clientes y/o proveedores.
- La Fundación que revierte parte del presupuesto en acciones dirigidas a la sensibilización social sobre problemas ambientales o a la protección del entorno natural.

Así, en 2018 se llevó a cabo la publicación de la Política Energética de CRG y la obtención de la Certificación Internacional ISO 50001:2011 de Sistemas de gestión de energía SGEN "Eficiencia Energética" en Servicios Centrales.

Sobre los resultados de las declaraciones de los Estatutos sociales de la compañía, se incluye información detallada en los siguientes apartados de este capítulo.

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), la cual se desarrolla en oficinas de servicios las cuales cumplen con la reglamentación requerida para su apertura.

Igual ocurre respecto al desperdicio de alimentos; no se incluye información ya que este aspecto es irrelevante dada la actividad de la Entidad Al no disponer de servicios de comedores y solo de una cafetería con horario restringida, gestionada por un operador externo al cual se le controla el cumplimiento de sus requisitos de actividad.

Principales impactos y riesgos medioambientales

Caja Rural de Granada cuenta con diferentes recursos para comprobar que las practicas desarrolladas y los sistemas utilizados en la Caja se encuentren dentro de los marcos de actuación que exigen las normativas vigentes y que se cuenta con un sistema de control interno eficaz que vele por la protección del patrimonio, la fiabilidad de la información y la eficacia operativa proponiendo cuantas correcciones y mejoras puedan ser necesarias. Además, con ello se ayuda a supervisar que los riesgos relevantes que inciden o pueden incidir en la consecución de los objetivos corporativos de la Caja se encuentren razonablemente identificados, medidos y controlados.

Dadas las actividades a las que se dedica fundamentalmente, la Caja no genera un impacto significativo en el medio ambiente. Por esta razón no tiene responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones o contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativas en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma. Por este motivo, no se incluyen desgloses específicos en la presente Memoria respecto a información de cuestiones medioambientales.

Así, durante el año 2018 no se han recibido reclamaciones sobre impactos ambientales.

Uso sostenible de los recursos

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. Desde el año 2008 el papel consumido (la partida más relevante de esta materia prima) es NAVIGATOR Eco-Logical de 75gr.EU Ecolabel PT/11/002 que cuenta con la certificación FSC C008924 e ISO 9001: ISO 14001 garantizando con ello un proceso de producción más respetuoso con el medio ambiente al consumir materia prima procedente de bosques sostenibles.

Como pautas generales de minimización se quieren consolidar e incrementar procedimientos de ahorro en el consumo de papel como comunicaciones electrónicas internas y con clientes: Durante 2018 continuó la instalación de equipos multifunción. De otra parte, se ha incrementado sensiblemente el número de clientes con buzón virtual, eliminándose la correspondencia impresa. Asimismo, la contratación a través de Ruralvía (firma electrónica) elimina la emisión de contratos en papel.

Por otro lado, destaca la sustitución de la tarjeta de coordenadas para la verificación de operaciones en Ruralvía, sustituyéndose por la clave firma, con el ahorro correspondiente de papel y plástico.

Tabla 3

Consumo de papel	Kg/ año 2016	Kg/año 2017	Kg/año 2018
Consumo papel libre de cloro expresado en Kg/ año. NAVIGATOR Eco-Logical de 75gr.	39.125	39.884	37.371
Consumo de otro papel (<i>Térmico-químico de rollos de TPV, cajeros + genérico</i>)	6.786	8.178	7.973
Consumo de sobres expresado en Kg/ año	2.437	2.374	2.428
Consumo total de papel expresado en Kg/ año	48.349	50.436	47.773

Tabla 4

Consumo de otras materias primas	Kg/año2016	Kg/año2017	Kg/año2018
Consumo de Material Plástico (bolsas, fundas tarjetas) expresado en Kg/ año	1.658	1.597	1.630
Consumo Tarjetas visita expresado en Kg /año	42	98	70
Tóner de impresoras expresado en Kg /año	1.306	1.295	1.256

Gestión sostenible de los residuos

Las actividades desarrolladas por Caja Rural de Granada, como las de cualquier entidad afín dan lugar a la generación de residuos que son gestionados según las buenas prácticas existentes y que consideran las disposiciones legales establecidas y parcialmente las posibilidades para la reducción, reutilización o reciclado de los residuos, tratando de buscar el cumplir con el principio de prevención en su generación.

Para los principales residuos generados, las prácticas utilizadas para su gestión son las siguientes:

- El papel residual generado se entrega a un gestor autorizado para su reciclado, garantizando siempre la destrucción de la información. Para garantizar su adecuada segregación en la Caja se disponen aproximadamente de 800 papeleras.
- Los tóneres de impresión gastados son retirados por una empresa autorizada para su reciclaje y reutilización.
- Los residuos peligrosos, principalmente aquellos residuos procedentes de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), como fluorescentes usados y pilas o baterías agotadas, son segregados y

retirados por una empresa autorizada y/o por el proveedor conforme a la normativa vigente para su reciclaje y/o eliminación controlada.

- Los equipos informáticos fuera de uso y/u obsoletos, que no pueden ser reutilizados, son donados o devueltos al proveedor, cuando es posible. En caso contrario son entregados a gestores autorizados.

Tabla 5

Residuos Generados	Tipo residuo	Medidas	Datos 2016	Datos 2017	Datos 2018
Papel y Cartón usado expresado en Kg /año	NO PELIGROSO	GESTOR AUTORIZADO	55.880 kg	60.200 kg	37.580 kg
Tóneres usados expresado en Kg/año	NO PELIGROSO	GESTOR AUTORIZADO	1.306 kg	1.295 kg	1.256 kg
Fluorescentes residuales expresado en kgr/año	PELIGROSO	GESTOR AUTORIZADO	330 kg.	840 kg.	605 kg.
Pilas y Baterías expresado en Kg /año	PELIGROSO	GESTOR AUTORIZADO	1400 kg	1400 kg	1200 kg
TPV's + equipos informáticos expresado en Kg /año	PELIGROSO	GESTOR AUTORIZADO	4.450 kg	3.907 kg	1.370 kg

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

El agua de consumo en Caja Rural de Granada 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 dispositivos de grifería de bajo consumo y cisternas de doble descarga que aseguran al menos un potencial ahorro de un tercio del consumo.

En el caso de la sede central se utiliza agua reciclada (recogida en aljibes intercomunicados y sellados en los sótanos) para el riego de jardines.

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

Tabla 6

Indicador y unidad medida	Datos 2016	Datos 2017	Datos 2018
Consumo total de agua (m3/año)	11.854,96 m3	11.524,84 m3	11.325,63 m3
Consumo total de agua en edificios centrales (m3/año)	925,35 m3	936,64 m3	915,27 m3
Consumo agua en red oficinas en (m3/año)	10.929,61 m3	10.588,20 m3	10.410,36 m3

Vertidos de aguas residuales y derrames

Los vertidos realizados en Caja Rural de Granada en situación normal no son un aspecto ambiental clave ya que se asocian al uso sanitario y a limpieza de instalaciones.

Estos vertidos son asimilables a aguas residuales urbanas y:

- Se realizan al colector municipal para su depuración en toda la de la red de oficinas.
- Las aguas pluviales se recogen en unos aljibes intercomunicados y sellados en los sótanos en el caso de la sede central. Dicha agua se utiliza para riego de jardines y la sobrante se vierte al colector municipal mediante bombeo.

No se considera que estos vertidos provoquen afección a los recursos hídricos ni a la biodiversidad. Además, no se han producido vertidos ni derrames accidentales que hayan provocado situaciones de contaminación ambiental.

Consumo de energía

El consumo de energía de Caja Rural de Granada es fundamentalmente 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.

En la sede central se dispone de grupos electrógenos de soporte que funcionan con gas-oil, aunque dicho consumo es mínimo dado que habitualmente no se arrancan, salvo para puestas en marcha puntuales para comprobación de su funcionamiento. En cuanto al consumo de este combustible por los vehículos de la flota propia, igualmente resulta insignificante, por lo que aporta información al respecto. Respecto al consumo de Gas no existe ningún consumo y ni siquiera existe conexión a la red.

Por lo que respecta a la distribución por fuentes primarias del consumo eléctrico, este parámetro se considera no relevante; ya que varía mucho según la fuente de obtención de las ratios, la fecha de actualización y el ámbito (estatal o autonómico).

Tabla 7

Indicador y unidad medida	2016	2017	2018
Consumo de energía eléctrica y térmica (kW/h)	3.814.855	3.659.866	4.132.188

Medidas tomadas para la mejora de la eficiencia energética

Durante el 2018 se han implantado medidas orientadas al ahorro de energía, correspondientes a la norma ISO 50.001 de eficiencia energética, entre las que destacan:

- Sustitución de luminarias a tipo Led con el objetivo de mejorar la eficiencia energética relativa a la iluminación en instalaciones
- Automatización de Oficinas, con el objetivo de mejorar el control de las instalaciones y los consumos
- Instalación de grifería electrónica
- Sustitución de equipos informáticos por otros con medidas de eficiencia energética
- Sustitución de equipos de climatización por otros más eficientes

Cambio climático

Las actividades de Caja Rural de Granada no son susceptibles de generar emisiones directas a la atmósfera especialmente relevantes, Es por ello que no se informa de planes a medio y largo plazo para la reducción de gases efecto invernadero.

En la sede central el arranque para el mantenimiento de los grupos electrógenos genera, de manera muy puntual emisiones de SOx y NOx, por la combustión del gas-oil, pero éstas se limitan a las emisiones durante las operaciones de arranque para el mantenimiento de los grupos electrógenos de gasóleo, que son no relevantes. El equipo de calderas para la climatización, igualmente de uso ocasional, cuenta con un sistema de medición en continuo para el análisis de los gases. En el caso de que estos gases sobrepasen los límites prefijados, se produce un bloqueo automático de la caldera.

Por otra parte, el 94,5% de la red de oficinas y el 100% de Servicios Centrales usan gases refrigerantes del tipo R-407 o R-410 (respetuosos con la capa de ozono) en los sistemas de climatización.

Las emisiones indirectas más relevantes a considerar son las emisiones de CO2 producidas en las centrales térmicas para la producción de la electricidad consumida en Caja Rural de Granada. Estas emisiones (considerando el consumo de energía eléctrica 4.132 MWh) son de 1.652 kg/año de CO2, si se tiene en cuenta una ratio promedio de emisión de 0,4 kg CO2 por kilovatio hora consumido.

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 Caja Rural de Granada no tienen impacto directo sobre la biodiversidad, ya que, pese a la dispersión geográfica de sus centros, estos se ubican en núcleos urbanos y cumplen con los requisitos ambientales para su apertura, motivo por el cual no se presentan datos al respecto.

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Para Caja Rural de Granada la profesionalidad de sus empleados/as es fundamental. Por ello, desde las actividades de contratación se trata de impulsar el talento, retenerlo y de esta forma contar con los mejores profesionales, integrados y comprometidos.

Claves en la gestión de los recursos humanos	
Principios de gestión	Respeto a la dignidad del empleado/a
	Favorecer la integración y el desarrollo profesional de los empleados/as
	Decidida apuesta por la formación interna y externa
	Clara apuesta por una política de promoción interna basada en el mérito y la capacidad
	Beneficios sociales acordes a la realidad económica
	Cercanía y transparencia en consultas y asesoramiento laboral de nuestros empleados/as
	Política de igualdad de oportunidades
	Política de retribución acorde al entorno y responsabilidad asumida
	Fomento de la cultura preventiva en materia de seguridad en el trabajo
	Decálogo de valores dirigido a toda la plantilla, estando los mismos presentes en el desarrollo e incentivación de todos los empleados/as
	Favorecer una política de conciliación familiar y laboral dentro del marco normativo aplicable

Bajo estas premisas, nuestra plantilla es la principal protagonista a la hora de poder implantar con éxito los preceptos de la Responsabilidad Social Corporativa desde el punto de vista interno.

Empleo

A pesar de la situación de ajuste económico que de forma generalizada vive la economía y, en particular, el sector financiero, Caja Rural de Granada ha conseguido mantener cierta estabilidad en la plantilla, que a 31 de diciembre de 2018 era de 753 empleados.

La estructura de la plantilla de los Servicios Centrales continúa con la tendencia de ajuste a favor de nuestra Red Comercial.

Tabla 8

Provincia	Total empleados	Hombres	Mujeres
Almería	21	12	9
Granada	649	324	325
Madrid	6	3	3
Málaga	77	44	33
Total	753	383	370

Esta tabla incluye el número de empleados a 31 de diciembre de 2018

La proporción entre hombres y mujeres (49,14% Mujeres y 50,86% Hombres) se tiende a equilibrar, especialmente en los últimos años, dado que ha sido significativamente superior la incorporación de mujeres frente a hombres.

Tabla 9

Edad	Total empleados	Hombres	Mujeres
60 o más	13	9	3
51-59	156	112	43
41-50	301	139	162
31-40	238	103	135
30 o menos	45	18	27

Datos a 31 de diciembre de 2018. Estos datos excluyen al director general y al presidente

Tabla 10

Categoría profesional	Total empleados	Hombres	Mujeres
Directivos	6	6	0
Mando intermedio	215	160	63
Técnicos	184	82	102
Gestores	331	129	202
Otros	7	4	3

Datos a 31 de diciembre de 2018. Estos datos excluyen al director general y al presidente

Tipos de Contratos:

El 100% de la plantilla de Caja Rural de Granada tiene un contrato de trabajo indefinido. Eventualmente la Caja realiza contrataciones eventuales por horas.

No existe otro tipo de contrato derivado de la actividad de la Caja.

Tabla 81

Contratos indefinidos por edad (plantilla media / mes)	Hombres	Mujeres
<30 años	17,08	25,67
31-40 años	107,33	150,75
41-50 años	145,58	153,08
51-59 años	104,08	38,58
>60 años	11,83	1,67

Tabla 92

Contratos indefinidos por categoría profesional (plantilla media / mes)	Hombres	Mujeres
Directivos	6,00	0,00
Mando intermedio	160,92	63,17
Técnicos	82,17	102,83
Gestores	132,83	201,00
Otros	4,00	2,75

Tabla 103

Días de contrato eventual / año			
Edad	Categoría profesional	Hombres	Mujeres
< 30 años	Gestores	0,00	0,57
31 a 40 años	Técnicos	0,00	0,92
51 a 59 años	Gestores	5,52	9,54

Apuesta por el talento

En Caja Rural de Granada, el pilar principal de nuestra actividad radica en las personas. En este sentido, tenemos un objetivo claro en la atracción y retención del talento.

En esta línea, nuestra plantilla tiene un alto grado de fidelización a la Caja. Prueba de ello es el bajo índice de rotación en 2018, de un 1,32% (Altas + Bajas / Total empleados).

Esto se refuerza con el alto índice de rotación interna, un 18,33% (Movimientos internos de plantilla / Total Plantilla, corresponde a las tres primeras tipologías que se citen en la siguiente tabla: Promociones internas, Cambios organizativos y Cambios a petición propia), que responde a nuestra política de promoción interna y la alta cualificación profesional de nuestros compañeros. Dicho de otro modo, la flexibilidad profesional de nuestra plantilla se ha convertido en una característica adicional de la misma que nos ha proporcionado una ventaja adicional para estar preparados en los retos que se presentan ante una sociedad y una economía de cambio constante.

Tabla 14

Tipología de movilidad	Total empleados	Hombres	Mujeres
Promociones internas	58	41	17
Cambios organizativos	58	29	29
Cambios por petición propia	13	6	7
Reincorporación por excedencia	15	1	14
Altas estructurales	16	8	8
Bajas estructurales	18	17	1
Excedencias	23	2	21
Otros cambios	9	6	3

En línea con la atracción de talento, Caja Rural de Granada dispone del portal de empleo "ruralempleo.com", que permite que cualquier candidato interesado en trabajar en nuestra Entidad nos pueda hacer llegar su currículo. En este sentido, el año 2018 el total de candidatos presentados en estos procesos de selección ha ascendido a 336 (152 hombres y 184 mujeres), en los que se incluyen las selecciones de alumnos de las universidades con las que se tienen convenios para la realización de prácticas.

La preparación académica de la plantilla, mejora cada año, siendo cada vez más significativa. Prueba de ello es que el 82,99% de la plantilla son universitarios o especializados en Administración y Finanzas o informática. En concreto:

-Universitarios medios o superiores en CC. Económicas y Empresariales y Derecho : 55,74%

-Otros universitarios medios o superiores (distintos a los anteriores): 8,85%

-Formación Profesional en Administración y Finanzas e Informática: 18,40%

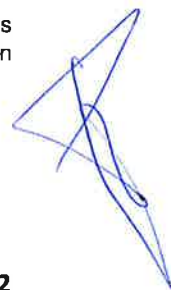
Por otro lado, el número de despidos en el año 2018 fue bajo, siendo de dos empleados. En ambos casos eran varones y sus edades eran de 38 y 61 años y cuya categoría profesional corresponde a Mando intermedio y Técnicos.

Igualdad de oportunidades

Cabe indicar que la entidad cuenta en su plantilla con un total de 14 empleados (10 hombres y 4 mujeres) con reconocimiento de grado de discapacidad igual o superior al 33%, todos con contrato indefinido y total integración en la Caja.

La gestión de las personas se rige por criterios de profesionalidad e independencia, atendiendo los méritos y capacidades y con respeto a la no discriminación y la igualdad de oportunidades. La Comisión de Igualdad tiene los siguientes ejes de acción:

- Sensibilización y difusión del valor de la igualdad de oportunidades
- Comunicación
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal



Remuneraciones

Caja Rural de Granada ha aprobado su Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo que viene a dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Directiva 2006/48/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2006.

Esta Política a su vez incorpora los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos internacionales, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Los Principios para las buenas prácticas en materia de remuneración, del Foro de Estabilidad Financiera, que el G-20 se comprometió a respaldar y aplicar.
- Los Principios de alto nivel para las Políticas de Remuneraciones, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 20 de abril de 2009.
- La Recomendación de la Comisión Europea sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros, de 30 de abril de 2009.
- Las Guías para Políticas y Prácticas de Remuneración, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 10 de diciembre de 2010.
- Gama de metodologías para "La alineación de riesgo y desempeño en la remuneración" del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea.
- Las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración MIFID emitidas por ESMA.

Los documentos anteriores recogen la necesidad de que las entidades financieras cuenten con una política de remuneraciones, aprobada por su órgano de administración, en la que se alineen los objetivos propios del personal con los intereses a largo plazo de su entidad, descartando así una asunción excesiva de riesgos.

Remuneraciones de los consejeros

Desglose de las distintas retribuciones percibidas por los miembros de los órganos de gobierno.

Tabla 115

Retribuciones brutas a Órganos de Gobierno y Equipo Directivo en miles de euros	2018
Retribución media consejeros (miles de euros)	21,7
Retribución media directivos (miles de euros) *	156,1

* Incluye al director general

Remuneraciones de los empleados y evolución

Tabla 16

Retribuciones bruta por sexo y categoría profesional (euros)	Hombres	Mujeres
Mando intermedio		
2017	54.623,95	48.824,49
2018	55.781,95	50.905,38
Técnicos		
2017	41.590,22	38.898,53
2018	42.525,77	39.837,48
Gestores		
2017	31.749,80	30.274,94
2018	32.464,05	30.600,56
Otros		
2017	32.431,17	32.810,67
2018	33.125,14	33.691,20

Los datos de equipo directivo y presidencia se detallan en la información que aparece en informe de gobierno directivo. Estos datos excluyen al director general y al presidente

Tabla 17

Remuneración media bruta por edad y sexo			
Año	Edad	Hombres	Mujeres
2017	hasta 30	21.412,94	23.703,40
	31 a 40	37.675,40	32.767,97
	41 a 50	45.342,52	40.527,99
	51 a 59	53.212,11	41.470,81
	60 o mas	52.242,93	-
2018	hasta 30	22.311,80	23.602,86
	31 a 40	38.647,16	33.420,59
	41 a 50	44.868,91	40.244,37
	51 a 59	53.226,31	43.008,74
	60 o mas	60.717,78	37.766,83

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 -7,22%. 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.

Tabla 18

Brecha salarial bruta	
Categoría profesional	Diferencia (%)
Mando intermedio	(9,58)
Técnicos	(6,75)
Gestores	(6,09)
Otros	(1,68)

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.

Tabla 19

Brecha salarial ajustada (%)	2018
	(7,22)

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.

La Empresa no ha desplegado políticas de desconexión laboral.

Organización del trabajo

La jornada máxima de trabajo es de mil setecientas horas anuales, especificado en nuestro convenio colectivo. La distribución de la jornada es de lunes a viernes de ocho a quince horas. Las vacaciones anuales son veinticuatro días laborales, que se gestionan a través del portal del empleado.

La conciliación de la vida laboral con la familiar como eje de las políticas de igualdad constituye, a su vez, uno de los aspectos más relevantes de la gestión de los Recursos Humanos en Caja Rural de Granada.

Todas las solicitudes emitidas por los empleados en relación con la conciliación han sido atendidas. Las solicitudes fundamentalmente se han orientado hacia la excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cuidados de familiares, diferentes solicitudes de reducción de jornada, licencia retribuida especial.

Durante el ejercicio 2018 han disfrutado de excedencia un total de 34 empleados, (32 empleadas y 3 empleados). Respecto al tipo de excedencia más solicitada, esta se asocia con el cuidado de hijos, llegando a 23 los empleados que la han disfrutado (22 mujeres y 1 hombre).

Por otro lado, han sido 3 (3 mujeres) los integrantes de la plantilla que han disfrutado de excedencia voluntaria especial acogida a nuestro convenio colectivo. Asimismo, han sido 8 (6 mujeres y 2 hombres) los empleados que han disfrutado de una excedencia voluntaria acogida al art 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Tabla 20

Absentismo	
Horas de absentismo	64.655,92
Total horas plantilla	1.188.544
Ratio	5,43 %

Los motivos considerados para este cálculo han sido: Enfermedad común, Accidentes, Maternidad/paternidad y Licencias.

Respecto a las solicitudes de jornada reducida, 11 empleadas han hecho uso de su derecho a disfrutar de la reducción de jornada, de los cuales han sido atendidos 2 casos (mujeres) desde la Mutua de Accidentes MC Mutual (prestación CUME).

Por otro lado, la Caja cuenta desde 2008 con un Protocolo contra el Acoso Psicológico (mobbing) y el Acoso Sexual, que se encuentra a disposición de todo el personal en el Portal del Empleado. Dicho protocolo establece una definición de cada tipo de acoso y el procedimiento de actuación en caso de existir incidencias en la materia.

Salud y Seguridad

La mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de toda la plantilla es, para la Dirección de Caja Rural de Granada, un objetivo de carácter estratégico y esencial que ha de ser alcanzado, mediante la aplicación de una política de prevención de los riesgos laborales, fundamentada en la integración indisoluble de ella en la gestión de todos los niveles de la línea jerárquica de mando.

Pero no sólo se trata de una responsabilidad derivada de la normativa legal, es también una estrategia de gestión empresarial que está íntimamente ligada a la calidad de nuestra gestión, del producto que generamos y del servicio que ofrecemos a nuestros clientes, tanto internos como externos. Por consiguiente, está ligada fuertemente a la productividad y desde luego a la competitividad e imagen de Caja Rural de Granada.

Comité de seguridad y salud

Caja Rural de Granada cuenta con un Comité de seguridad y salud que está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales se reúne con carácter trimestral. Vela por:

- La Seguridad en el Trabajo.
- La Higiene Industrial en el Trabajo.
- La Ergonomía y la Psicosociología del Trabajo.
- La Vigilancia de la Salud.

La totalidad de los trabajadores a través de sus representantes designados por y entre los miembros del Comité de Empresa se encuentran representados en este Comité de Seguridad y Salud, donde la caja hace suya la idea de que la prevención es el tratamiento más eficaz tanto en materia de riesgos laborales como en otras áreas. Por esta razón trabaja en este campo desde hace muchos años y en diversas vertientes, tanto desde el seno de la Entidad como con otras empresas colaboradoras.

Esta entidad ha mostrado siempre un interés adicional, más allá del mínimo legal para que sus trabajadores presten su trabajo en las mejores condiciones laborales de entorno, medios y organización, preocupándose por conocer el estado de las mismas. Una de las formas de conocer la situación de esas condiciones de trabajo es a través de la Evaluación de los Riesgos Psicosociales.

Durante el año 2018 se ha acometido, acordado desde la Comisión de Seguridad y Salud, una nueva evaluación de riesgos psicosociales, siendo la tercera que realiza la Caja. La encuesta para conocer el estado general de la plantilla se llevó a cabo durante el mes de noviembre. En total han cumplimentado la

encuesta el 69,88% de la plantilla, considerándose una muestra suficientemente representativa. Igual ocurre con los datos de participación relativo a mujeres y hombres y también por el destino de los trabajadores participantes:

(55,78% Hombres, 44,12% Mujeres)

(74,62% Sucursales, 19,10% Servicios Centrales)

Servicio de vigilancia de la salud

En nuestro caso el Servicio de Vigilancia de la Salud, está conformado por personal propio, autorizado para su funcionamiento por la Autoridad Laboral como un Servicio Sanitario en Empresas y cuyo N.I.C.A es 25334.I. Está integrado por un Médico Especialista en Medicina del Trabajo y una DUE especialista en Enfermería del Trabajo.

Este Servicio de Vigilancia de la Salud, es un valor en alza que año tras año es reconocido, apreciado y valorado por la plantilla de Caja Rural. Por ello cada año es uno de los servicios mejor valorados por los empleados a través de la Encuesta de Cliente Interno.

Cultura preventiva

La mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de toda la plantilla es, para la Dirección de Caja Rural de Granada, un objetivo de carácter estratégico y esencial, que ha de ser alcanzado mediante la aplicación de una política de prevención de los riesgos laborales, fundamentada en la integración indisoluble de ella en la gestión de todos los niveles de la línea jerárquica de mando.

Pero no sólo se trata de una responsabilidad derivada de la normativa legal, es también una estrategia de gestión empresarial que está íntimamente ligada a la calidad de nuestra gestión, del producto que generamos y del servicio que ofrecemos a nuestros clientes, tanto internos como externos. Por consiguiente, está ligada fuertemente a la productividad y desde luego a la competitividad e imagen de Caja Rural de Granada.

Prevención de la violencia laboral.

Desde el Área de Recursos Humanos y a través del Departamento de Relaciones Laborales, se crea un Plan de Prevención de la Violencia Laboral Externa. Con él se pretende que nuestros empleados tengan muy claras dos premisas:

- Que, ante este tipo de situaciones, nuestra profesionalidad y buen hacer deben prevalecer.
- Que cualquier integrante de la plantilla de Caja Rural de Granada que sea objeto de Violencia Laboral, sepa que la empresa está a su lado y que le ofrecerá los medios necesarios para que no se sienta intimidado por la mala actitud de un cliente.

Para ello el Plan de Prevención de Violencia Laboral, se da a conocer a todos los trabajadores/as, a través de su publicación en el Portal del Empleado, donde permanece de forma permanente, para ser consultado en caso de necesidad.

Dicho plan se desglosa en cuatro apartados:

- Definición de Violencia Laboral.
- Política de Prevención de la Violencia Laboral en Caja Rural de Granada.
- Procedimiento de actuación del trabajador en situaciones de Violencia Laboral.
- Actuaciones posteriores a la situación de Violencia Laboral.

Este Plan se creó como un instrumento útil para prevenir y resolver estas situaciones, siempre indeseadas.

Accidentes de trabajo

Durante 2018 el número de accidentes laborales sufridos por trabajadores de la entidad y que han supuesto acceder a la situación de incapacidad temporal por este motivo ha ascendido a 8.

Tabla 21

Accidentes de trabajo con baja	Hombres	Mujeres
En itinere	5	4
En centro de trabajo	0	1

En cuanto a la gravedad y frecuencia de los accidentes, la información dispensada por nuestra Mutua de Accidentes arroja estos datos para 2018:

- Índice de Gravedad: 0,89
- Índice de Frecuencia: 81,17

En nuestro caso la mayoría de los casos (7) responden a Accidentes In itinere. Supone que el 87,5% de los accidentes laborales que ocurren en la Caja tienen lugar al ir o volver del trabajo. Caja Rural Granada dispone de un Plan de Movilidad y Seguridad Vial desde hace más de 10 años y ha sido revisado/renovado durante el año 2018.

No existen enfermedades profesionales identificadas, por lo que no hay más información al respecto.

Plan de Movilidad y Seguridad Vial

La Caja tiene a disposición de la plantilla a través del Portal del Empleado un Plan de Movilidad y Seguridad Vial. Esta iniciativa del Área de Recursos Humanos nació con el objetivo de contribuir a la reducción de la accidentalidad vial, tanto a nivel general, como aquella que tiene lugar con motivo de nuestros desplazamientos por razones laborales, ya que aun siendo escasa esta accidentalidad, resulta en la práctica, la única que tiene lugar en nuestra entidad.

Este plan se desglosa en tres apartados:

- Se informa de las ventajas de disponer de una formación preventiva en seguridad vial.
- Se recogen recomendaciones para que el trabajador/a conduzca en las mejores condiciones. Por un lado, se le invita a recibir formación en técnicas de conducción preventiva o defensiva que permiten al conductor depender únicamente de sí mismo, para evitar cualquier peligro. Por otro lado, se exponen las alternativas al transporte privado que de forma individual cada trabajador/a puede adoptar tales como el uso de transporte público, el vehículo compartido, etc. e incluso acceder a nuestro trabajo cada día caminando.
- Por último, se incluyen una serie de medidas que la Caja como empresa adopta para contribuir a que los desplazamientos de los trabajadores/as se realicen en las mejores condiciones.

Relaciones sociales

Según se recoge en el convenio colectivo los empleados de Caja Rural de Granada tienen derecho a participar en la empresa según la Ley Orgánica de la Libertad Sindical. En este sentido Caja Rural de Granada reconoce los cauces ordinarios de representación sindical a través de las secciones sindicales de SICAR (Sindicato Independiente de Cajas Rurales) y de la sección sindical de CCOO.

Las reuniones entre los representantes sindicales y la Caja tienen una periodicidad prevista de antemano, y se reúnen tanto con Director General y Director de Recursos Humanos.

Además de estas reuniones, los representantes laborales tienen una participación activa en las siguientes comisiones:

- Comisión Permanente
- Comisión de Salud Laboral
- Comisión de Categorización de puestos de responsabilidad
- Comisión de Formación y Selección
- Comisión de Igualdad

De las elecciones sindicales celebradas durante 2015 se desprendieron los siguientes resultados en los tres Comités de Empresa que existen, de acuerdo con la legalidad vigente:

Comité de Empresa de Granada Sucursales: 17 miembros (10 hombres / 7 mujeres)

Comité de Empresa de Granada Servicios Centrales: 9 miembros (7 hombres / 2 mujeres)

Comité de Empresa de Málaga: 5 miembros (5 hombres / 0 mujeres)

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 99,9% de la plantilla está cubierta por el XXI convenio colectivo para Sociedades Cooperativas de Crédito. Este ha vencido a finales de 2018 y ya se ha constituido la Mesa Negociadora del XXII Convenio Colectivo.

Balance de los convenios colectivos

Merece especial atención la labor llevada a cabo en aras de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad participando en diferentes programas y estudios de salud, como se detalla a continuación:

- Se continúa trabajando en colaboración con la Delegación de Salud, participando de diferentes formas en proyecto de salud laboral, por lo que Caja Rural de Granada forma parte desde el año 2014 de la "RED ANDALUZA DE CENTROS DE TRABAJO PROMOTORES DE SALUD".
- Trabajando y aportando ideas en foros y en comunicación con otras empresas que comienzan a andar en esta dirección, siendo Caja Rural de Granada un referente en algunos casos.
- Sesiones de quiromasaje en las instalaciones de servicios centrales, para los compañeros con problemas osteomusculares, realizados por alumnos en prácticas de la Escuela de Naturopatía, técnicas manuales y acupuntura Dávila.
- Continuamos con los programas de detección precoz del Cáncer de Colon, con la realización de una prueba de cribado, para detectar sangre oculta en heces, a todos los mayores de 45 años o con sintomatología sugerente de esta patología.
- Se continua con el programa de Prevención de la Osteoporosis, para todas las mujeres mayores de 50 años, incluyendo una analítica específica y en caso de necesidad con la prescripción de tratamiento y de recomendaciones higiénico- dietéticas.
- Se han realizado tres talleres de Escuela de Espalda, para trabajadores con problemas osteomusculares o de sobrecarga por la postura de trabajo, dos de ellos en Granada y otro en Málaga, con la colaboración de formadores de MC. Mutual.
- Colaboración con el Club de Senderismo para el programa Por un Millón de Pasos, con el propósito de conseguir ese millón de pasos en una sola salida. Consiguiendo finalmente 1.714.000 pasos.
- Continuando con este trabajo de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, se publican en el C.I., diferentes artículos de salud de interés para todos, trabajadores y familiares.

Formación

La apuesta por la formación es una garantía de éxito, ya que se consigue una mayor cualificación, implicación y calidad. Durante este año la media de horas de formación por personal formado ha sido de 107,04 horas, con participación de 13,50 asistencias a acciones formativas por empleado que pueden ser tanto presenciales como e-learning.

Tabla 22

Año	Categoría profesiona	Horas de formación (hombres)	Horas de formación (mujeres)
2018	Directivos	1,61	-
	Mando intermedio	49,69	18,78
	Técnicos	14,03	22,85
	Gestores	42,03	68,48
	Otros	0,16	0,12

La formación llega a prácticamente la totalidad de la plantilla, manteniendo la Caja el mismo nivel de esfuerzo al conseguir formar cada año cerca del 100% de nuestros compañeros, tanto de la Red comercial como de nuestros Servicios Centrales.

En el año 2018 continuó la tendencia del incremento de la formación bajo la metodología de e-learning frente a las modalidades tradicionales de presencial o distancia. Este método cada vez se hace más cómodo y accesible ya que los compañeros pueden adaptar su disponibilidad de tiempo dedicado al estudio a sus necesidades.

En relación a la formación, los miembros del Consejo Rector recibieron:

- "Programa de formación para consejeros" organizado por el Banco Cooperativo Español

- Curso de "Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo" Impartido por el Departamento de Asesoría Jurídica.

Programas de evaluación del desempeño

Caja Rural de Granada cuenta con distintos canales para la evaluación del desempeño y el rendimiento, adaptados a los requerimientos de los perfiles del personal en torno a las que giran las directrices del desarrollo profesional y reconocimiento. Se considera de suma importancia la oportunidad que el proceso de evaluaciones supone al poder contrastar el nivel de desempeño y objetivos de mejora y desarrollo.

Los tres procedimientos básicos son:

1. Contratación inicial: El 100% de los contratos laborales en cualquiera de sus modalidades, participa en procesos de evaluación de desempeño específica durante un periodo no inferior a dos años.
2. El modelo de retribución variable, del que se beneficia el 100% de la plantilla, implica una valoración de la contribución individual a la consecución de los objetivos.
3. Por último el proceso general de evaluación de desempeño que es obligatorio, partiendo de cualquier empleado y/o de su superior inmediato y se encuentra sistematizado mediante un procedimiento.

Accesibilidad

El edificio de servicios centrales dispone de un ascensor exterior para el acceso a la plaza principal de entrada y a partir de ahí todo el edificio es accesible a través de rampas y ascensores.

Con respecto a las sucursales, desde el año 2004, estamos aplicando el CTE (Código Técnico de la Edificación) y a partir de septiembre de 2011 el RD 293/2011 (Documento técnico sobre Decreto Andaluz de Accesibilidad). Con este nuevo RD en las obras de oficinas (aperturas, reformas y traslados) se trata, en la medida de lo posible, acceder al mismo nivel del acerado o mediante rampas. En el caso de que no sea posible por motivos estructurales se aplican los Artículos 25 y 75 del Real Decreto de Accesibilidad en el que nos da la posibilidad de utilizar ayudas técnicas (rampas portátiles y aviso acústico en el exterior). Esta normativa se aplica igualmente en la instalación de Cajeros. El canal Banca Electrónica no dispone de medidas de accesibilidad, más allá de que el propio servicio es una medida de accesibilidad respecto del canal presencial.

Igualdad

Caja Rural de Granada 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.

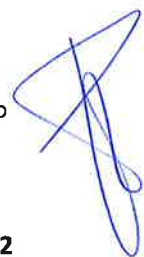
El plan se desarrolla en base a tres ejes de acción:

- Medidas para la sensibilización y difusión del valor de la igualdad de oportunidades.
- Medidas para la difusión de la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como cualquier otro tipo de información relacionada con la igualdad de oportunidades.
- Medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Además, Caja Rural Granada 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.

4. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Caja Rural de Granada aplica un Código Ético introducido en 1999, revisado y actualizado en 2012, que intenta ser una recopilación de principios de comportamiento ético habituales en el desempeño profesional de las personas. Este Código está a disposición de todo el personal en el Portal del Empleado y está ordenado en 6 grupos de comportamientos, teniendo por objetivo que las relaciones entre trabajadores y trabajadoras de la Caja, así como con clientes y proveedores, se basen en el respeto



mutuo y el buen hacer profesional. El código contempla los siguientes comportamientos y aspectos, que están directamente relacionados con los PDDHH:

- Respecto a los valores de la Caja Rural Granada
- Derivados de las responsabilidades de gestión
- Derivados de la objetividad y la independencia de las funciones
- Derivados de la posición de jefe de equipo
- Derivados de la dedicación a las funciones del puesto
- Derivados del respeto a la confidencialidad.

Impactos y riesgos

Caja Rural de Granada no tiene procedimientos específicos aplicables al ámbito del cumplimiento de los derechos humanos tanto por la naturaleza del sector como por el ámbito geográfico derivada de la operativa de la compañía. Sin embargo, la Caja aplica mecanismos de gestión para reducir estos riesgos en las relaciones de sus trabajadores. Para más información ver el capítulo 3 del presente informe.

No existen denuncias respecto a vulneración de Derechos Humanos. La empresa no dispone de procedimientos de diligencia a este respecto

5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Comportamiento ético

Caja Rural de Granada dispone de unos estatutos que establecen las obligaciones y derechos de todos los trabajadores de la Caja, entre los que se encuentran la promoción de un funcionamiento ético de la empresa, respetando la legalidad en toda nuestra actividad.

En este sentido, abundando en el comportamiento ético como rasgo de nuestra cultura de empresa, en 1999, Caja Rural de Granada definió un Código Ético como recopilatorio de principios de comportamiento ético. Dicho código, orienta el desempeño profesional de los empleados para con la Caja, entre los propios empleados y para con los clientes y proveedores y se describe de manera más detallada en el capítulo 6 de la presente Memoria. A modo de síntesis estos comportamientos tienen que ver con:

- Profesionalidad
- Independencia
- Gestión de equipo
- Funciones y cometidos
- Confidencialidad

Además de este Código general, existen otros más específicos. En concreto:

Política de Conflicto de Interés.

Política de Incentivos

Política de salvaguarda de activos

Política de contratación de proveedores

Política relativa al personal relevante

Política de comunicación comercial

Política de prevención de blanqueo de capitales

Por otro lado, la Caja cuenta con un Libro Blanco de las Buenas Prácticas. Una herramienta de consulta para todos los trabajadores de la Caja que permite difundir, sensibilizar e irradiar las mejores prácticas del comportamiento empresarial que ha de sustentar la cultura corporativa, bajo la premisa de que la actuación profesional de las personas que trabajan en la entidad, debe contar con el rigor y pulcritud necesarias para ser continuamente inspiradora de la confianza de los Clientes y Socios.

El Departamento de Auditoría ejerce la responsabilidad tanto de impulsar y fomentar su divulgación mediante cursos de formación, como de analizar y llevar a cabo el seguimiento de su cumplimiento, mediante la realización de las auditorías correspondientes.

En 2018, basado en el Libro Blanco y en la normativa interna actualmente en vigor, se ha continuado enviado a las Oficinas auditadas un documento resumen que se ha denominado "Recomendaciones / Mejores Prácticas", basado en las principales verificaciones realizadas en las auditorías a Oficinas, con el objetivo de servir de guía en la mejora de los procedimientos internos de control y supervisión, lo que redundará en una mayor calidad del trabajo, y permitirá una adecuada gestión de los riesgos inherentes a nuestra actividad, dentro de los criterios y parámetros adoptados por nuestra Entidad.

Además, la caja ha adoptado un conjunto de mecanismos para garantizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones impuestas por el legislador en materia penal que se encuentra recogido en el denominado "Manual de Prevención de Riesgos Penales" dentro del cual se incardina el Canal de Denuncias.

El Canal de Denuncias se configura como un mecanismo, 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 las entidades que conforman el Grupo Caja Rural de Granada

Cualquier empleado, por tanto, podrá utilizar el Canal de Denuncias para la comunicación de:

Cualquier conducta tipificada en el Código Penal y, en especial, aquellas que pudieran dar lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas recogidas en el "Manual de Prevención de Riesgos Penales" de la Caja.

- Cualquier irregularidad (error material o fraude) cometida en el proceso de omisión de Información Financiera y contable de la Entidad.
- Las violaciones del Código Ético.
- Las violaciones de la Política de Conflictos de Interés MIFID o de la Política de Contratación y Relación con Proveedores.

En 2018 consta una denuncia realizada por el canal de Denuncias de forma inadecuada, y por tanto, inadmitiéndose, indicándole al denunciante que debe utilizar el procedimiento establecido de canal de denuncias de Prevención Blanqueo de Capitales (GED-PBC) y que finalmente tramitó por esa vía.

Respecto a Prevención Riesgos Penales: No consta ninguna incidencia en el año 2018.

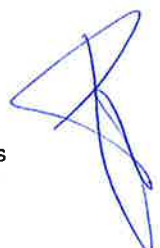
Prevención de Blanqueo de Capitales

Caja Rural de Granada cuenta con una unidad organizativa para dar cumplimiento al conjunto de disposiciones en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales. A este departamento se le otorgó un carácter autónomo con respecto a los servicios comerciales y operativos y se le asignó una dependencia jerárquica directa de Asesoría Jurídica. Por otra parte, es quien responde ante SEPBLAC (Servicio Ejecutivo de Prevención de Blanqueo de Capital) del Banco de España.

El funcionamiento básico del departamento se encuentra recogido en el Manual operativo sobre Prevención de Blanqueo de Capitales (actualizado por el Departamento y por el Órgano de Control Interno y Comunicación, OCIC) que básicamente describe y establece preceptos de actuación en los siguientes ámbitos:

- Sujetos obligados por la normativa.
- Responsabilidad y obligaciones de las entidades de crédito.
- Procedimientos sancionadores.
- Política de admisión de clientes.
- Examen especial de determinadas operaciones.
- Comunicación de operaciones.
- Confidencialidad.
- Formación.
- Auditoría.

Por otra parte, se han perfilado 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.



En este sentido, la Caja contabiliza y realiza el seguimiento de las solicitudes de personas o entidades que precisan autorización del Órgano de Control Interno, así como de las operaciones comunicadas al SEPBLAC.

Es importante mencionar las medidas tomadas por la Caja Rural de Granada para que todo el personal disponga del conocimiento de las exigencias derivadas de la normativa de prevención de blanqueo de capital. Como principales medidas destacan:

- el Manual operativo sobre Prevención de Blanqueo de Capitales [G4-57] disponible para todo el personal en el Centro de Información (C.I. o dispositivo-intranet) y de una Ficha resumen con los puntos más importantes.
- el manual del curso sobre prevención de blanqueo de capital disponible también en el Centro de Información e iniciado de forma presencial.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Tabla 22

Dotaciones a fundaciones (miles de euros)	
2016	589
2017	590
2018	385

Estas dotaciones lo han sido la Fundación Caja Rural Granada

6. SOCIEDAD

A través de su actividad, Caja Rural Granada apoya el desarrollo del sector agrónomo a través de líneas de financiación públicas, líneas de mediación, líneas de financiación específicas de la Caja y anticipos de ayudas al sector agrónomo (ayudas PAC).

Para ejercitar la acción social, como dotación de recursos económicos a proyectos dirigidos a la sociedad, Caja Rural de Granada cuenta con dos instrumentos:

- La Fundación Caja Rural de Granada: Organización estrechamente ligada a la cooperativa de crédito, sin ánimo de lucro, que se halla afectada de forma duradera, a los fines de interés general propios de la entidad.
- El Fondo de Educación y Promoción: La Caja, como Sociedad Cooperativa de Crédito, debe dar respuesta a socios, clientes y empleados con la dotación del Fondo de Educación y Promoción, destinado principalmente a la formación de socios y trabajadores, a la promoción cultural o profesional del entorno local o de la comunidad en general o el fomento de la inter-cooperación.

Por todo ello tanto la Fundación como el Fondo de Educación y Promoción, son los principales elementos dinamizadores de la dimensión social de la entidad, revirtiendo a la sociedad de una parte de los resultados económicos de Caja Rural de Granada como dividendo social. Con ello Caja Rural de Granada genera valor y contribuye a la calidad de vida de la sociedad en general, aportando soluciones a necesidades sociales y culturales.

Por otra parte otros canal de retorno a la sociedad es la actividad propia de la Entidad, es decir, la prestación de servicios financieros

Fondo de Educación y Promoción Cooperativa

Este fondo se nutre estatutariamente con el 10% de los beneficios de la Caja. Con estos fondos se promueven actividades generadoras de riqueza en el ámbito de la economía social y en el ámbito rural. Este es un resumen de las actividades desarrolladas durante 2018:

Convenios y colaboraciones

- 19 Convenios con colectivos profesionales y asociaciones.
- Universidades de Granada, Málaga y Almería.
- IFAPA Granada.
- Cooperativas Agroalimentarias de Granada.

Asesoramiento PAC

- Entidad financiera con mayor número de solicitudes PAC tramitadas en Granada.
- 9.451 solicitudes de Pago Único.
- 670 tramitaciones de Cesión de Derechos.
- Cuota de mercado CRG: 25 % expedientes PAC.

Empleabilidad y Emprendimiento

- Formación especializada para empleados: 767 acciones.
- Becas de formación para universitarios y FP: 191 becarios.
- Actividades formativas para empresas, técnicos y agricultores: 2.390 personas.
- 28 Premios a los mejores expedientes académicos UGR.
- 24 Reconocimientos a la labor investigadora UGR.

Promoción cultural y profesional

- 200 asociaciones y entidades locales se han beneficiado del programa de ayudas.
- Colaboración en 7 Ferias y Certámenes agrarios y ganaderos.
- Promoción productos locales y hábitos de alimentación saludable.

Jornadas Escolares de Cooperativismo Agrario

- Educación cooperativa y financiera.
- 30 ediciones.
- Conocimiento del medio rural y su cultura.
- Visitas didácticas a 11 cooperativas agrarias (almazaras y hortofrutícolas).
- 20 colegios de Granada y área metropolitana.
- 1.005 alumnos de Primaria.

Finca de Experiencias Agrarias La Nacla-Puntalón

- 8 Proyectos de Investigación en Fruticultura Subtropical.
- Producción ecológica certificada por la Entidad CAAE.
- Asesoramiento integral agrícola: 32 agricultores y Técnicos.
- Certificación Global GAP de Buenas Prácticas en agricultura.
- Estación meteorológica de la RAIF.
- Estancias formativas: 260

Distribución del presupuesto:



Fundación Caja Rural de Granada

Fundación Caja Rural de Granada nació en 2003 para apoyar el desarrollo cultural, educativo y social de los miles de personas que cada año participan en nuestras actividades y ayudar a los que menos acceso tienen a los recursos, por su lejanía geográfica o por estar inmersos en grupos con alto riesgo de exclusión social. Su dotación presupuestaria se nutre de Caja Rural Granada por dos vías, por aportación

directa como se indica en el cuadro del punto anterior y por aportación indirecta a través del Fondo de Educación y Promoción Cooperativa.

En todos estos años, no hemos roto nuestro compromiso con la mayoría de los proyectos en los que venimos colaborando desde el principio. Fundación Caja Rural de Granada organiza y patrocina más de 700 iniciativas anuales, alrededor de 250 fuera de la capital granadina. La entidad que siempre ha tenido un marcado carácter cultural (hemos destinado un 28% del presupuesto 2018 a este capítulo) ante la necesidad de alimentar la programación de los espacios propios, salas de exposiciones y auditorio, donde se desarrolla el 60% de sus actividades, ha ido cambiando su tendencia en estos últimos tiempos para adaptarse a las nuevas necesidades, y atender, cada vez, más la demanda de ayuda a proyectos sociales y asistenciales.

Consciente de esta realidad socioeconómica, nuestra entidad ha intentado poner su granito de arena en ayudar a crear una sociedad más justa y solidaria en momentos muy difíciles. En esa tarea están implicados dos partes; por un lado, quienes trabajan a pie de calle ayudando a enfermos, rescatando a marginados o combatiendo el hambre; y, por otro, los que aportan el capital económico necesario para conseguirlo. Esa colaboración estrecha y fructífera es la que Fundación mantiene con más de una treintena de colectivos como Cruz Roja, AECC, Proyecto Hombre, Fundación Albiar, Cáritas, Banco de Alimentos, Aspace, Alcer, etcétera, que operan desde las tres provincias, aliviando la realidad de personas en situación de extrema vulnerabilidad. Este año Fundación ha dedicado a proyectos sociales y asistenciales un 29 % de sus fondos. Y la tendencia es aumentar esa cifra en los próximos ejercicios.

El medioambiente, el deporte y las actividades lúdico-culturales son también algunas de nuestras preocupaciones y ocupaciones, al igual que la ayuda a la investigación biosanitaria, a través de congresos, como el CEIBS, organizado por jóvenes estudiantes de Medicina, estudios, y el Premio Ciencias de la Salud, la iniciativa más destacada de nuestra programación.

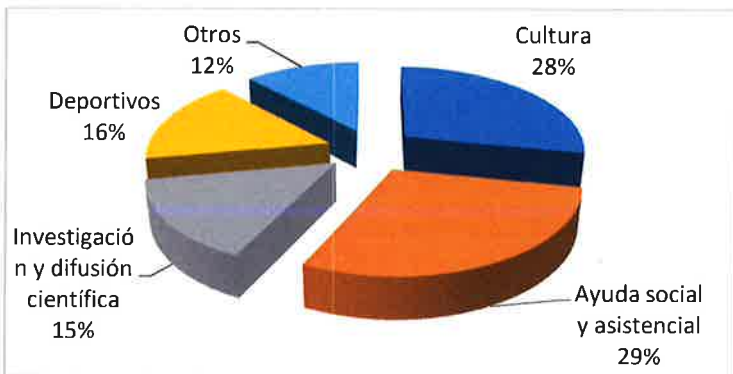
Gracias a esta actividad y a otras, como el certamen de pintura rápida o concurso de fotografía para ilustrar el Calendario de Caja Rural, al que concurren profesionales de toda España, el radio de acción de Fundación trasvasó las fronteras regionales.

Como colaboradora, patrocinadora y coorganizadora de actividades con otras instituciones, su imagen se proyecta también en escenarios distintos a las instalaciones de Caja Rural (Alhambra, Auditorio Manuel de Falla, teatros y salas municipales, centros de salud, facultades de la UGR, sedes de ONGs, instalaciones deportivas...) y entre un público diferente al que consume nuestra programación propia.

Más de un millón de personas, en definitiva, ha participado directamente de los actos, organizados por Fundación Caja Rural de Granada o se han beneficiado de nuestros fondos, cumpliéndose así el objetivo de la entidad fundadora, Caja Rural, que, de manera voluntaria y gratuita, pretende devolver a la sociedad de su entorno parte de los beneficios generados por su actividad financiera.

La presencia de Fundación en los medios de comunicación, constante y casi diaria, es el reflejo de ese acercamiento a la sociedad. La prensa escrita (230 noticias y menciones en periódicos y prensa digital) los medios audiovisuales y las redes sociales (más de 1.500 post publicados) se hacen eco de todas nuestras actividades y mantienen un seguimiento de las mismas durante su desarrollo. Tal es el caso de las exposiciones que aparecen en la agenda de periódicos, televisiones y radios mientras permanecen abiertas al público.

Todas estas actividades se detallan en la web de la fundación: fundacioncrg.com. La distribución del presupuesto en estas áreas de actividad es la siguiente:



Actividad propia de prestación de Servicios:

Presencia en asociaciones

Caja Rural de Granada analiza las necesidades financieras que requiere cada uno de los Grupos o Colectivos que existen en la sociedad y donde la Entidad cuenta con ámbito de actuación para ofrecer productos y servicios financieros y no financieros que satisfagan estas necesidades. Por ello, dispone de un personal especializado en la gestión y tratamiento de Colectivos agrupados en torno a Instituciones.

A su vez, Caja Rural de Granada ha subvencionado a los Colegios Profesionales, Asociaciones y Sindicatos (28 colectivos en total) para la colaboración en actividades formativas, culturales, sociales o premios de investigación/becas. El importe total ha sido de 146.808 euros, distribuidos en estas finalidades:

Actos Congresos Eventos	77,54%
Acciones Difusiones Marca	20,01%
Formación	1,57%
Actos Culturales	0,89%

El total de miembros de las diferentes asociaciones, sindicatos, colegios profesionales con los que mantenemos convenio es de 13.159 personas.

Seguimos renovando y alimentando los Convenios que mantiene la Entidad con los grupos desfavorecidos que requieren de especial atención social. Estos han sido:

- AGER (Asociación Granadina de Emigrantes Retornados): Caja Rural de Granada colabora con la Asociación en el desarrollo de actividades sociales, culturales y formativas de los socios, así como de todas las personas que van a emigrar a Francia, Alemania y Suiza y necesitan una inmersión previa a su cultura e idioma.
- FEAPS (Confederación Andaluza de Organizaciones a favor de Personas con Discapacidad Intelectual): lo forman 14 Asociaciones y Fundaciones sin ánimo de lucro que se dedican al cuidado e inserción laboral-social de las personas con alguna discapacidad intelectual, con las cuales Caja Rural de Granada colabora.

Mención especial ha tenido este año los nuevos acuerdos firmados con las siguientes Instituciones:

- Centro de Lenguas Modernas: convenio paralelo al que mantenemos con la Universidad de Granada. El total de empleados beneficiarios del Convenio es 80.
- FEDELHORCE (Federación de Emprendimiento, Agroalimentario, Empresas y Turismo): sus fines son la prosperidad y el desarrollo integral, económico, social y profesional de sus 1.000 asociados en sus diversos sectores y territorios: empresas, emprendimiento, agroalimentario y turismo.

La Caja mantiene 64 convenios vigentes con Colegios profesionales, Asociaciones, Sindicatos y otras organizaciones e instituciones, de entre las que destacamos:

- Colegio Oficial de Farmacéuticos de Granada
- Colegio Oficial de Farmacéuticos de Málaga
- Colegio Oficial de Dentistas de Granada
- Colegio Arquitectos de Granada
- Colegio Oficial de Abogados de Granada
- Colegio Oficial de Médicos de Granada
- Asociación Gremial del Taxi de Granada
- Asociación Unificada Malagueña de Autónomos del Taxi (AUMAT)
- Central Sindical Independiente de Funcionarios de Granada
- Central Sindical Independiente de Funcionarios de Málaga
- Arzobispado de Granada
- Coviran
- Universidad de Granada

Generación de Empleo:

El impacto directo de la Caja en el empleo en su zona de influencia es:

- mujeres: 7 nuevos empleos
- hombres: 8 nuevos empleos

Subcontratación y proveedores

Caja Rural de Granada, quiere mantener una relación transparente con sus proveedores y empresas colaboradoras, tratando de orientar su capacidad de compra y contratación hacia el desarrollo económico de las áreas donde desarrolla sus actividades, tendiendo con ello, a la contratación de proveedores locales, contribuyendo con ello, en la medida de sus posibilidades a la dinamización del territorio y a la generación de empleo. Con el fin de garantizar que proveedores y empresas colaboradoras actúen en sintonía con la Caja, las relaciones con los mismos quieren basarse en la confianza y el respeto mutuo y tienen vocación de ser duraderas en el tiempo, bajo un enfoque de dialogo y de relación cercana que vaya más allá de la transacción comercial. La Política de Contratación de Proveedores representa una oportunidad de impacto en la comunidad al reconocer ventajas en la contratación de proveedores de con implantación en nuestro mismo ámbito geográfico. También representa una oportunidad de impacto medioambiental al reconocer ventajas en la adquisición de equipos con menores consumos energéticos. Esta política no contempla impacto en el ámbito de la igualdad de género.

Por otra parte, el Código Ético establece en uno de sus principios la Relación ética con proveedores, de este modo, la Caja quiere hacer público su compromiso con los proveedores y empresas colaboradoras, considerando los siguientes:

- Evitar en todo momento la contratación mediatizada por futuros compromisos recíprocos, como compras a realizar a los mismos proveedores, por lo que las decisiones sobre unas y otras transacciones serán independientes entre sí.
- Requerir un cumplimiento de corresponsabilidad fiscal, social y laboral durante los procesos de contratación y prestación del servicio a todos los proveedores.
- Mantener la imparcialidad en todo momento durante el proceso de selección de proveedores considerando solo aspectos que intervienen en la contratación y en los principios de libre concurrencia y económica.

Consumidores

Caja Rural de Granada continúa desarrollando herramientas y procedimientos que aseguran la modernización de nuestros sistemas, mejorando la seguridad de la operativa de nuestros clientes.

En este sentido, Caja Rural de Granada adopta la normativa europea Securepay, para la seguridad en los pagos por internet, de cumplimiento obligatorio para los proveedores de servicios de pago. Con ella se pretende luchar contra el fraude (Directiva sobre servicios de pago 2007/64/CE).

Esta normativa afecta a la operativa actual de los usuarios de banca, tanto consumidores como no consumidores en lo relativo a pagos con tarjeta en comercio electrónico seguro, transferencias SEPA, adeudos directos y transferencias de dinero electrónico.

Nuestra Entidad ha adaptado todos sus procedimientos operativos para que sus clientes puedan beneficiarse de esta normativa de seguridad y ha facilitado la información necesaria a su red comercial para que puedan asesorar adecuadamente a nuestros clientes.

En esta línea, la Caja también está suscrita a una nueva Política de Pagos Seguros por Internet elaborada por el Banco Cooperativo y RSI sujeta a las recomendaciones para la seguridad de los pagos por internet del Banco Central Europeo y de las Directrices definitivas sobre la seguridad de los pagos por internet (Autoridad Bancaria Europea EBA/GL/2014/12).

Asimismo, Caja Rural de Granada manifiesta un claro compromiso de responsabilidad mediante los sistemas de autorregulación publicitaria y adhesión voluntaria a códigos de conducta publicitaria y sometimiento a los organismos extrajudiciales independientes de resolución de controversias, que velan por el cumplimiento de tales códigos. En nuestro caso el organismo de autorregulación publicitaria elegido, con el fin de incentivar la ética y la lealtad publicitaria en beneficio de nuestros clientes o clientes potenciales es AUTOCONTROL (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial).

Además, periódicamente realizamos auditorías internas para verificar el fiel cumplimiento de lo requerido por el Banco de España, en materia publicitaria.

Sistema de reclamaciones

El Reglamento que regula el Servicio de Atención al Cliente de la Caja, se crea al amparo de lo establecido en la Ley 44/2002 de 22 de Noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, Y fue aprobado por el Consejo Rector de la Caja con fecha 7 de junio de 2004. Posteriores adaptaciones han tenido lugar, siguiendo las directrices y recomendaciones formuladas por el Banco de España, por ejemplo, el Reglamento del Defensor del Cliente que promulga la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, al cual está adherida la Caja, regulándose en el mismo las relaciones entre ambos.

Los clientes pueden hacer llegar sus quejas / reclamaciones al Servicio de Atención al Cliente [G4-57] por diversos mecanismos: correo electrónico, correo postal, formulario, formularios oficiales de reclamaciones expedidos por la Junta de Andalucía, de la Comunidad de Madrid o de las Oficinas Municipales de Información, a través del Servicio de Defensa del Cliente de la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, o a través del Banco de España.

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

Tabla 23

MODALIDAD	TOTALES AÑO		VARIACIÓN 17/18	
	2017	2018	V.Absoluta	V. Relativa
1 – Quejas y reclamaciones atendidas	4743	1572	-3171	-66,86%
2 – Quejas y reclamaciones admitidas a trámite	4220	1194	-3026	-71,71%
3- Quejas y reclamaciones NO admitidas a trámite	523	378	-145	-27,72%
4 – Resoluciones favorables al cliente	252	200	-52	-20,63%

La disminución de importante apreciada en 2018 se debe a la disminución de quejas y reclamaciones derivadas de Cláusula suelo y Gastos hipotecarios.

Respecto a medidas para la salud y seguridad de los consumidores, no se cita ninguna debido a que resulta irrelevante dada la actividad propia de nuestros servicios financieros.

Fiscalidad y administraciones públicas

Caja Rural de Granada 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:

Tabla 24

	2016	2017	2018
Beneficios obtenidos	22.695	23.867	33.059
Impuesto sociedades	9.522.340,06 €	6.608.687,21 €	7.288.052,20 €

IVA Soportado	5.536.920,53 €	5.717.106,95 €	6.027.721,33 €
Otros tributos y tasas	209.845,92 €	195.787,09 €	290.533,56 €
Totales	15.269.106,51 €	12.521.581,25	13.606.307,09 €

La Caja goza de la condición, a efectos fiscales, de sociedad cooperativa protegida, según establece la Ley 20/1990 de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas. Del mismo modo, determina sus rendimientos cooperativos y extra-cooperativos, debido a su distinto tratamiento en el cálculo del Impuesto sobre Sociedades. En ningún caso podrán tener las Cooperativas de Crédito la condición de especialmente protegidas

La Caja se ha acogido a los beneficios fiscales relativos a las bonificaciones y deducciones de la cuota del Impuesto sobre Sociedades previstas en la normativa de dicho impuesto.

Subvenciones públicas recibidas

La Caja no ha recibido ninguna subvención pública

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.

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 Rector junto con el Informe de Gestión en su sesión del 18 de marzo de 2019.

TABLA CORRESPONDENCIA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

LEY 11/2018	EINF 2018	REFERENCIAS GRI
Entorno empresarial	Páginas 1, 2 y 3	GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-7
Organización y estructura	Páginas 1, 3 y 4	GRI 102-18 GRI 102-5
Mercados en los que opera	Página 2	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias	Páginas 2 - 4	GRI 102-14 GRI 102-15
Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	Página 4	GRI 102-14 GRI 102-15
Aspectos medioambientales		
Políticas Medioambientales	Páginas 7 - 11	
Principales riesgos	Páginas 5 – 11	GRI 102-11
General		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente, en su caso en la salud y la seguridad	Página 7	GRI 102-29
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Página 7	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Página 7	
Aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Página 7	
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente	Página 10	GRI 305-5

Contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica	No aplica	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Página 7-9	GRI 301-1 GRI 306-2
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Página 9 y 10	GRI 303-2
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	Página 7 y 8	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	Página 10	GRI 302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	Página 10	GRI 302-4
Cambio climático	Página 10	GRI 305-2 GRI 305-7
Protección de la biodiversidad	No relevante por la actividad que desarrolla Caja Rural de Granada	
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Políticas Laborales y resultado de las políticas	Páginas 11-20	
Principales riesgos	Páginas 5-7 y 11-20	GRI 102-11
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Páginas 11-13	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	Página 12	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Página 13 y 14	GRI 401-1
Remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Página 14	
Brecha salarial, la remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Página 15	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	Página 14	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Caja Rural de Granada no dispone de políticas de desconexión laboral	
Empleados con discapacidad	Página 13	GRI 405-1b
Organización del trabajo		
Organización de tiempo de trabajo	Página 15	
Número de horas de absentismo	Página 16	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Página 15	GRI 401-3
Salud y seguridad	Páginas 16-18	GRI 403-2
Relaciones Sociales	Páginas 18-19	GRI 102-41
Formación	Páginas 19 y 20	GRI 404-1
Accesibilidad	Página 20	
Igualdad	Página 20	GRI 406-1
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Políticas de Derechos Humanos y resultado de estas políticas	Página 20 y 21	
Diligencia debida en materia de derechos humanos	Página 20 y 21	
Principales riesgos en DDHH	Páginas 5-7 y 21	GRI 102-11
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Políticas contra la corrupción y el soborno	Página 21-23	GRI 205-2
Riesgos de Corrupción y Soborno	Páginas 5-7 y 21-23	GRI 102-11
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Páginas 21 y 22	GRI 205-2 GRI 205-3

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Página 22	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Página 23	
Información sobre la sociedad		
Políticas y resultados de las políticas	Páginas 23-29	
Principales riesgos	Páginas 5-7 y 23	GRI 102-11
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Páginas 23-29	GRI 102-13
		GRI 203-2
		GRI 413-1
		GRI 413-2
Subcontratación y proveedores	Página 26	GRI 102-9
		GRI 308-1
		GRI 308-2
		GRI 409-1
Consumidores	Página 26-28	GRI 414-1
		GRI 417-1
Información fiscal	Página 28	GRI 418-1
		GRI 201-1

CERTIFICADO DEL SECRETARIO DEL CONSEJO RECTOR DE CAJA RURAL DE GRANADA, SOCIEDAD COOPERATIVA DE CRÉDITO

El Consejo Rector de Caja Rural de Granada, Sociedad Cooperativa de Crédito, en su sesión celebrada en el día de hoy, formula el estado de información no financiera de la Caja referido al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2018, con vistas a su verificación por los auditores externos y posterior aprobación por la Asamblea General de Socios. Dicho Estado está extendido en 16 folios, correspondientes al modelo de negocio, cuestiones medioambientales, cuestiones sociales y relativas al personal, respecto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y sociedad.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, se expide el presente certificado, con el VºBº. del Sr. Presidente, en Granada, a 18 de marzo de 2019.



VºBº

EL PRESIDENTE



EL SECRETARIO

