

**CÓDIGO DE CONDUCTA Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE
MONTE DE PIEDAD Y CAJA DE AHORROS
SAN FERNANDO
DE HUELVA, JEREZ Y SEVILLA
(CAJASOL)**

INDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO I.- Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

Artículo 2. *Definición de Equipo de Dirección*

Artículo 3. *Extensión del ámbito de aplicación del Código de Conducta*

Artículo 4. *Grupos de interés de Cajasol*

Artículo 5. *Interpretación de las normas*

Artículo 6. *Aprobación y modificación del Código de Conducta*

TÍTULO II.- Cultura Corporativa

Artículo 7. *Naturaleza y fines de Cajasol*

Artículo 8. *Cultura Corporativa, Valores y Principios de actuación*

TÍTULO III.- Del buen gobierno de Cajasol. Normas de funcionamiento y conducta de los Órganos de Gobierno

CAPÍTULO I.- Normas de funcionamiento de los Órganos de Gobierno

SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 9. *Actuación de los Órganos de Gobierno*

Artículo 10. *Contenido de las sesiones*

Artículo 11. *Desarrollo de las sesiones*

Artículo 12. *Actas de las sesiones*

Artículo 13. *Control y seguimiento de acuerdos*

Artículo 14. *Programas de orientación de los miembros de los Órganos de Gobierno*

Artículo 15. *Diversidad de género*

SECCIÓN 2ª. SOBRE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA COMISIÓN DE CONTROL

Artículo 16. *Función general de supervisión*

Artículo 17. *Núcleo de las facultades indelegables*

Artículo 18. *Reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión de Control*

Artículo 19. *Evaluación del funcionamiento*

Artículo 20. *Relación del Consejo con la Asamblea General*

CAPÍTULO II.- Derechos y deberes de los miembros de Órganos de Gobierno

SECCIÓN 1ª. DE LOS DERECHOS

Artículo 21. *Derecho de información*

Artículo 22. *Reembolso de gastos, percepción de dietas de asistencia y disposición de medios*



SECCIÓN 2ª. DE LOS DEBERES

- Artículo 23. *Principios generales*
- Artículo 24. *Deber de diligencia*
- Artículo 25. *Deber de fidelidad*
- Artículo 26. *Obligaciones derivadas del deber de lealtad*
- Artículo 27. *Deber de información*
- Artículo 28. *Deber de secreto*

SECCIÓN 3ª. DEFINICIÓN DE CIERTAS SITUACIONES QUE ENTRAÑAN CONFLICTO DE INTERESES

- Artículo 29. *El conflicto de intereses*
- Artículo 30. *Situación de conflicto de intereses*
- Artículo 31. *Reglas para resolver los conflictos de intereses*

TÍTULO IV.- **Sobre las políticas generales de Cajasol**

- Artículo 32. *Política de retribuciones*
- Artículo 33. *Política de Obra Social*
- Artículo 34. *Auditoría y control*
- Artículo 35. *Normas de actuación en los mercados de valores y registros obligatorios. Uso de información privilegiada y revelación de información sobre valores*
- Artículo 36. *Normas para la prevención del blanqueo de capitales*
- Artículo 37. *Política de empresas participadas*
- Artículo 38. *Política de transparencia e información hacia los mercados*
- Artículo 39. *Política de Responsabilidad Social Corporativa*

TÍTULO V.- **De la creación de valor para la sociedad**

- Artículo 40. *Creación de valor para la sociedad*
- Artículo 41. *El compromiso con la sociedad*

TÍTULO VI.- **De las relaciones con nuestra clientela**

- Artículo 42. *Generación de confianza como base de la relación con la clientela*

TÍTULO VII.- **De las relaciones con nuestros agentes proveedores y contratistas**

- Artículo 43. *Normas de actuación con los agentes proveedores y contratistas*

TÍTULO VIII.- **De las relaciones con nuestro personal**

- Artículo 44. *Relaciones con nuestro personal*

TÍTULO IX.- **De las relaciones con la Administración Pública y entidades supervisoras**



Artículo 45. *Relaciones con las Administraciones Públicas y entidades supervisoras*

TÍTULO X.- Publicidad, seguimiento y vigilancia del Código de Conducta y RS

Artículo 46. *Sistemas de información y capacitación*

Artículo 47. *Sistema de publicidad*

Artículo 48. *Sistema de asesoría y vigilancia*

Artículo 49. *Sistemas de control*

Artículo 50. *Memoria Anual de Responsabilidad Social Corporativa*

Disposición adicional

Disposición Final

Anexo.- Desarrollo Normativo



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La Ley 15/1999, de 16 de diciembre, de Cajas de Ahorros de Andalucía, establece que éstas orientarán sus actuaciones a la consecución de fines de interés público, tales como el fomento del empleo, el apoyo a los sectores productivos, la protección y mejora del medio ambiente, el patrimonio cultural e histórico y la investigación, a fin de contribuir al desarrollo social y económico de Andalucía, así como a su equilibrio territorial.

Para el logro de los citados fines, continúa la Ley, las Cajas de Ahorros tienen como objetivo básico la gestión eficiente de los recursos que les son confiados, garantizando su estabilidad y seguridad, así como la mejora permanente de su solvencia y competitividad.

Finalmente, la Ley dispone que las Cajas de Ahorros se dotarán de un Código de Conducta y Responsabilidad Social que concrete su actuación de acuerdo con los principios recogidos en el artículo 3 de la misma y que permita alcanzar los objetivos y fines antes mencionados.

II

Tal como se desprende de su título, el presente Código de Conducta y Responsabilidad Social expone un conjunto de normas de actuación en dos ámbitos diferentes, aunque con un alto grado de interrelación: las pautas de Gobierno Corporativo y la asunción de la Responsabilidad Social Corporativa como elemento director en la estrategia y gestión de Cajasol.

En cualquier caso, el Código de Conducta debe entenderse como *“una afirmación formal de los principios que definen los estándares del comportamiento específico de una compañía”*

Se trata de una herramienta de gestión interna para afirmar los valores y los modelos éticos a los que se vincula la empresa para, por un lado, influir en las prácticas de sus socios de negocio, y por otro lado, para comunicar a la clientela y sociedad en general los principios de trabajo que imperan en la actividad de la empresa.



Este Código establece la existencia de un conjunto de indicadores que tienen por objeto reflejar una correcta rendición de cuentas, plasmados anualmente en la correspondiente Memoria de Responsabilidad Social, contemplando así el compromiso de Cajasol en los ámbitos económico, social y medioambiental.

El valor y la fortaleza del Código estarán ligados al grado de exigencia que impongan los grupos de interés de Cajasol sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos por ésta y que depende, en gran medida, de dos elementos: transparencia y credibilidad. La primera se refiere a la comunicación y puesta a disposición del Código para toda la plantilla y demás grupos interesados, mientras que la segunda dependerá del alcance, amplitud y de los mecanismos de implantación, seguimiento y evaluación del Código. En cualquier caso, ambos aspectos deben ser potenciados por el Consejo de Administración y el Equipo de Dirección.

En conclusión, la redacción del presente Código se justifica, además de por el mero imperativo legal, por la necesidad de establecer unos principios generales que regulen las actividades de Cajasol y que, a su vez, sirvan de base para el comportamiento de sus Órganos de Gobierno, miembros de la dirección, de la plantilla y cualquier tercero que actúe en nombre de la Caja. El contenido ético de nuestro comportamiento empresarial obtiene, a través del presente Código, su reflejo normativo.

III

El Código de Conducta de Cajasol regula, en su parte inicial (Títulos I y II) un conjunto de disposiciones generales (ámbito de aplicación, función de interpretación, órgano de revisión y aprobación...) y expone la Cultura Corporativa de la Caja, que debe ser conocida y practicada por todos los miembros de la plantilla y de los Órganos de Gobierno, así como por el resto de grupos de interés.

Se define la Cultura Corporativa como el conjunto de presunciones básicas y de valores profesionales que expresan el pensamiento de la organización y que sirven a los miembros de una empresa para adaptarse al exterior e integrarse internamente.



La Cultura Corporativa de Monte de Piedad y Caja de Ahorros San Fernando de Huelva, Jerez y Sevilla establece la filosofía, los fines, las políticas generales y los elementos básicos de su gestión, así como sus valores corporativos.

IV

Los títulos III y IV establecen un conjunto de reglas de gobierno corporativo, entre las que se encuentran las normas de funcionamiento y conducta de los miembros de Órganos de Gobierno (extensivos a los miembros del Equipo de Dirección en lo que les afecta), los derechos y deberes de los mismos y una serie de políticas generales de gobierno de Cajasol.

Se define el Gobierno Corporativo como el conjunto de normas que rigen las interrelaciones entre los Órganos de Gobierno y la Dirección de una Organización con el objetivo de dotarla de una estructura que facilite el establecimiento de los objetivos corporativos, determinando además los medios para alcanzarlos y la supervisión de su cumplimiento. Además, esta estructura debe estar enfocada a fomentar la participación de todos los grupos de interés de la Organización, evitando o solucionando, en su caso, los conflictos que pudieran producirse entre los mismos.

Un sistema eficaz de Gobierno Corporativo ayuda a la empresa a proporcionar el nivel de confianza necesario para operar con legitimidad en el mercado.

La observación de las reglas expuestas en el Título III asegurará una gestión de calidad del Gobierno Corporativo en Cajasol.

V

Como se ha señalado anteriormente, el presente Código integra la Responsabilidad Social Corporativa como elemento director en la estrategia y gestión de la Caja.

Según la definición del Foro de Expertos en RSE del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *“la Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la*



integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.

Cajasol, como Caja de Ahorros, cuenta con un modelo de gestión que, además de eficiente, es precursor en la RSC, al incorporar en sus Órganos de Gobierno a los grupos de interés que constituyen las sociedades modernas, de forma que se da una respuesta eficaz tanto a la responsabilidad económica (asegurar en el tiempo la continuidad de la empresa) como a la responsabilidad social (que asume de manera intrínseca y por su naturaleza fundacional).

Una clara muestra del compromiso que tanto los Órganos de Gobierno (con el Consejo de Administración al frente) como la Dirección de la Caja asumen en el ámbito de la RSC, es el presente Código de Conducta. De hecho, el desarrollo de su articulado se estructura en función de cada uno de los grupos de interés que se relacionan con Cajasol y regula las pautas de actuación con cada uno de ellos, estableciendo en su último título los mecanismos de seguimiento y vigilancia para asegurar su cumplimiento.

Así, el Título V desarrolla un conjunto de reglas que deben presidir las relaciones de Cajasol con la sociedad en sus principales actividades: actividad financiera, acción social y participación empresarial. Además, pone énfasis en el principal objetivo que debe presidir toda actuación de la Caja: la creación de valor para la sociedad.

El Título VI se centra en nuestra clientela y establece que la relación con ésta debe estar basada en la generación de confianza.

En el Título VII se relaciona un conjunto de prácticas que deben observarse en las relaciones con nuestros agentes proveedores y contratistas, introduciendo la homologación de los mismos mediante procedimientos que permitan verificar el compromiso de éstos con el medioambiente, la seguridad y la salud de sus plantillas así como otros aspectos en el ámbito de los recursos humanos.

El Título VIII es especialmente importante por cuanto desarrolla las relaciones de Cajasol con su plantilla, su principal activo, buscando de esta



forma la implicación de la misma en la consecución de la misión, visión, valores y principios de actuación de la Caja.

El Título IX se centra en las relaciones con las Administraciones Públicas y entidades de supervisión, las cuales deberán estar presididas por los principios de lealtad institucional, buena fe y colaboración en el marco de sus competencias.

Por último, el Título X marca las pautas sobre la publicidad que debe darse al Código y los procedimientos de seguimiento y vigilancia del mismo.

VI

El presente Código de Conducta incorpora los criterios y recomendaciones formulados en los últimos años para el buen gobierno de las sociedades, adaptando los mismos a las peculiaridades de la naturaleza fundacional de Cajasol, y ha sido redactado utilizando un lenguaje no sexista, lo que lo convierte en un documento de referencia entre las empresas de nuestro país por su novedad, amplitud, exigencia y enfoque.



TÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

1. El presente Código es de aplicación a los miembros de los Órganos de Gobierno, a los miembros del Equipo de Dirección y, en general, a todos los miembros de la plantilla y personas que desarrollan su actividad en Monte de Piedad y Caja de Ahorros San Fernando de Huelva, Jerez y Sevilla (Cajasol), cualquiera que sea ésta, así como a los agentes financieros colaboradores y a cualquier tercero que actúe en su nombre.

2. Las normas de actuación dimanantes de este Código han de ser aplicadas en el ámbito de relaciones de los Órganos de Gobierno y del Equipo de Dirección de la Entidad, y de ésta con su clientela, con los agentes proveedores y contratistas, con sus trabajadores y trabajadoras, con las empresas participadas y el grupo de empresas, con el entorno local de actuación, con las Administraciones Públicas y supervisoras y, en general, con la sociedad.

3. La obligatoriedad de asunción de los principios, normas y deberes que se describen, lo es sin perjuicio de cualesquiera otros recogidos en la legislación vigente, en los Estatutos o en los reglamentos y normas internas de la Caja.

Artículo 2. *Definición de Equipo de Dirección*

1. A los efectos de este Código, se entenderá que son miembros del Equipo de Dirección (o personal directivo) las personas que desempeñen el cargo de la Dirección General o asimilado, Secretaría General, Subdirecciones y cualquier otro cargo o puesto de análogo rango, significación económica y responsabilidad, cualquiera que fuera la denominación que tuviera. Igualmente, se considerará personal directivo a quien esté vinculado a la Caja por la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección que regula el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto.

2. En todo caso, se entenderá que son miembros del Equipo de Dirección los directivos y directivas de la Caja que formen parte de su Comité de Dirección u órgano equivalente.



Artículo 3. *Extensión del ámbito de aplicación del Código de Conducta*

1. La Caja impulsará la implantación de un Código de Conducta en la fundación o fundaciones que pudieran establecerse para la gestión de su Obra Social.

2. Además, las sociedades mercantiles en las que la Caja tenga una participación mayoritaria (superior al 50% del capital) o la mayoría de los derechos de voto, adoptarán y cumplirán normas equivalentes a las presentes.

3. Igualmente, Cajasol impulsará, a través de sus representantes en las restantes empresas pertenecientes a su grupo, la adopción de Códigos de Conducta.

Artículo 4. *Grupos de interés de Cajasol*

1. Los grupos de interés de Cajasol se definen como aquellos que, de manera directa, influyen o son influidos por la actividad de la misma. Estos grupos constituyen un elemento estratégico para la gestión de Cajasol, por lo que el diálogo activo con los mismos debe ser la base de la definición de las políticas que deba seguir la Entidad.

2. Se identifican como principales grupos de interés de Cajasol los siguientes: los miembros de los Órganos de Gobierno, la clientela, los agentes proveedores y contratistas, el personal, las Administraciones Públicas y entidades supervisoras y la sociedad en general.

3. Cajasol establecerá cauces activos de comunicación con los grupos de interés tal como se señala en el artículo 39.2.

Artículo 5. *Interpretación de las normas*

Las normas de este Código se interpretarán siempre en el contexto de la Ley de Cajas de Ahorros de Andalucía y de plena conformidad con sus preceptos, los de su Reglamento, los Estatutos de la Caja y demás disposiciones de aplicación. Dichos preceptos y disposiciones en ningún caso dejarán de regir y ser aplicables a las materias reguladas por el presente Código, puesto que éste se limita a complementar las mismas sobre la base de



la autonomía de la voluntad y en cumplimiento de un mandato legal, quedando, por tanto, supeditado a ellas.

Artículo 6. Aprobación y modificación del Código de Conducta

1. La aprobación y modificaciones del Código de Conducta y Responsabilidad Social son competencia de la Asamblea General a propuesta del Consejo de Administración.

2. Una vez aprobado, se remitirá a la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía.



TÍTULO II Cultura Corporativa

Artículo 7. *Naturaleza y fines de Cajasol*

Cajasol se define como una entidad privada de crédito, de naturaleza fundacional y de carácter social, sin ánimo de lucro, que orienta su actividad a la consecución de fines de interés público, por lo que, dada esta naturaleza jurídica y el fin social para el que ha sido creada, entiende que está especialmente obligada con la sociedad, a la que se debe, y con los principios de responsabilidad social de la empresa y, en consecuencia, estos valores deben reflejarse y concretarse en su Cultura Corporativa.

Artículo 8. *Cultura Corporativa, Valores y Principios de actuación*

1. La *Cultura Corporativa* de Cajasol se resume en la Misión, Visión, Valores y Principios de Actuación que se exponen a continuación:

Nuestra misión tiene una doble vertiente: por un lado, ofrecer servicios financieros de calidad al mayor número posible de personas, fomentando la previsión y el ahorro, y canalizándolos hacia una inversión productiva y generadora de riqueza, empleo y bienestar; y, paralelamente, poner al servicio de la comunidad una potente Obra Social, fomentando de esta forma el desarrollo económico y social en nuestro territorio de implantación.

Los criterios de prudencia, solvencia, liquidez, rentabilidad, sentido social y compromiso con la preservación del entorno, favorecen el desarrollo humano, ambiental, social, económico y profesional del mismo y animan una Obra Social dinámica que contribuye al desarrollo integral de la comunidad en la que se implanta.

Nuestra visión es ser referentes en nuestro ámbito de actuación, satisfaciendo tanto las necesidades financieras de nuestra clientela (y, en especial, la de aquellos grupos en riesgo de exclusión) como las expectativas del resto de grupos de interés, y siempre velando por el desarrollo social, la preservación del medio ambiente, la gestión responsable de los recursos humanos y la responsabilidad social de la empresa.



Cajasol, al asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, las cuales deberá cumplir en cualquier caso, pretende ser la Caja de Ahorros de referencia en su territorio de actuación con una vocación de servicio a la sociedad, orientada al cliente, moderna, innovadora, flexible, transparente, rentable, solvente, líder en los productos y servicios así como en excelencia por la calidad de sus prestaciones, procesos y relaciones, y destacar sobre todo por su alto nivel de compromiso con el proyecto empresarial, con el medioambiente y con el entorno social y económico.

Por ello, Cajasol asume su capacidad para contribuir al logro de objetivos sociales, integrando la responsabilidad social como inversión estratégica en el núcleo de sus instrumentos de gestión y sus actividades. Para lograr los fines mencionados, la Caja asume como objetivo principal la creación de valor para la sociedad, para lo que se apoya en la gestión eficiente de los recursos que le son confiados, garantizando estabilidad y solvencia, así como la mejora permanente de la competitividad. Este objetivo primordial ha de entenderse como complementario de sus obligaciones sociales, puesto que uno y otras forman parte indisoluble de su naturaleza jurídica y de los fines para los que ha sido creado.

2. Para el cumplimiento de lo indicado en los párrafos precedentes, Cajasol se dota de *Valores Corporativos y Principios de Actuación* que se enumeran en los apartados siguientes:

- *Valores Corporativos:*

En congruencia con los objetivos sociales, los valores corporativos sobre los que deben sustentarse las actuaciones de los Órganos de Gobierno y de todas las demás personas que prestan sus servicios a la Caja, se corresponderán con los siguientes:

- ✓ Eficacia, eficiencia e innovación en el negocio
- ✓ Ética y responsabilidad en la gestión
- ✓ Diálogo, transparencia y confianza en las relaciones
- ✓ Profesionalidad y calidad en el servicio
- ✓ Compromiso y participación en el trabajo
- ✓ Satisfacción y orgullo de pertenencia



- ✓ Respeto a los derechos fundamentales y al medio ambiente
 - *Principios de Actuación:*
 - a) Desarrollar un modelo de gestión profesionalizada, imprescindible para mantener la estabilidad de esta Caja y alejada de cualquier interés ajeno al de la propia Entidad, de forma que quede garantizado el cumplimiento de la función social que tiene encomendada.
 - b) Defender y preservar su actual naturaleza jurídica, no recurriendo a fórmulas, directas o indirectas, que la debiliten, ni a alianzas empresariales que desvirtúen su función social.
 - c) Obtener una rentabilidad global que garantice un nivel de solvencia y de competitividad adecuado.
 - d) Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas, mediante la reversión a la sociedad de excedentes generados por su actividad.
 - e) Fomentar, a través de la actividad financiera y de la actividad desarrollada por la Obra Social, la inclusión financiera y social de aquellos grupos menos favorecidos.
 - f) Orientar sus líneas de actuación en materia de empresas participadas, bien a la diversificación del negocio, buscando una adecuada rentabilidad y posicionamiento en sectores estratégicos, bien a contribuir al desarrollo económico y social, mediante el apoyo a sectores productivos y la generación de empleo en aquellas zonas que necesitan de estas medidas.
 - g) Alcanzar y consolidar una posición de liderazgo y de Entidad de referencia en el sistema financiero en su zona de actuación.
 - h) Adherirse al principio de Banca Ética en la gestión, con total sometimiento a la misma de cualquier decisión o actuación. En consecuencia, no será admisible intervenir en actuaciones cuyo único fin sea de naturaleza especulativa, ni en aquellas que no sean



respetuosas con el medio ambiente o los recursos naturales. Asimismo, las operaciones en que intervenga habrán de producir un valor social añadido, primando, en su caso, aquéllas cuyo beneficio social sea mayor.

- i) Colaborar con sentido de compromiso con la sociedad en iniciativas, públicas o privadas, dinamizadoras de la estructura productiva y la economía.
- j) Mantener una presencia cercana y con espíritu de servicio al territorio de implantación, estableciendo canales activos de diálogo con los diferentes grupos de interés con los que se relaciona la Caja (clientela, personal, agentes proveedores, administraciones públicas, colectivos sociales...).
- k) Fomentar y auspiciar en la propia empresa y en su entorno aspectos como el diálogo social, la adquisición de cualificaciones, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y laboral, la previsión y la gestión del cambio, la inclusión social, el desarrollo local, el refuerzo de la cohesión económica y social, la protección de la salud y, de manera general, el respeto a la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos fundamentales.
- l) Sostener una política de absoluto respeto a los Derechos Humanos en todos los ámbitos de actuación, auspiciando la defensa de los mismos en todas sus áreas de influencia.
- m) Fomentar la preservación del medio ambiente tanto a nivel interno, mediante la implantación de políticas de reciclado, eficiencia energética, gestión de residuos, reducción de emisiones, etc., como externo, mediante la aplicación de criterios medioambientales en la concesión del riesgo, en las inversiones empresariales, el fomento de programas de concienciación, apoyo a proyectos que beneficien el medio ambiente, etc.
- n) Gestionar los riesgos, respetando los principios de independencia funcional, capacidad profesional, diversificación, equilibrio entre capacidad de pago, garantía y compensación para la Entidad y flexibilizando la decisión de forma que dé adecuada respuesta a las



necesidades del mercado. Igualmente, el estudio y concesión de riesgos tendrá en cuenta criterios adicionales a los financieros, como el valor social de la operación, el mantenimiento del empleo, la repercusión en la sociedad y el respeto y no colisión con los principios que inspiran el presente Código.

- o) Mantener una actitud permanente de innovación y creatividad que posibilite, mediante la tecnología adecuada, liderar la oferta de productos y servicios.
- p) Perseguir la mejora progresiva y continuada de la calidad de los procesos, servicios y relaciones.
- q) Orientar la Organización hacia la clientela, con un tratamiento diferenciador y adecuado por segmentos productivos y de población, prestando una atención personalizada e integral para dar respuesta a las necesidades de la misma.
- r) Practicar un estilo de dirección basado en el establecimiento de objetivos estratégicos, en la transmisión y comunicación de la Cultura Corporativa a toda la organización, y en la participación e integración de todas las unidades y fuerzas.
- s) Impulsar un modelo de relaciones laborales, tanto en el ámbito de la propia Entidad como en el de su grupo de empresas, basado en la equidad, respeto y dignidad de su personal, así como en el principio de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Asentar las relaciones laborales sobre el diálogo social a través de la representación legal de los miembros de la plantilla, con absoluto respeto a la normativa legal de aplicación, convenios colectivos y acuerdos de empresa.
- t) Practicar una cultura de motivación del personal basada en la formación e información continuas, el desarrollo profesional y la adecuación a los puestos de trabajo.
- u) Orientar la Obra Social, cuyo carácter y contenidos estarán comprendidos en los objetivos generales de la Entidad, hacia la realización de programas, propios o en colaboración con instituciones



públicas y privadas, que impulsen el desarrollo social, la calidad de vida y la cultura de la comunidad, y que sea representativa de su compromiso con el desarrollo económico y social de Andalucía y resto de zonas de actuación, y de los valores que inspiran el presente Código de Conducta.



TÍTULO III
Del buen gobierno de Cajasol. Normas de funcionamiento y conducta de los Órganos de Gobierno

CAPÍTULO I
Normas de funcionamiento de los Órganos de Gobierno

SECCIÓN 1ª. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 9. Actuación de los Órganos de Gobierno

1. La actuación de los Órganos de Gobierno estará dirigida a la consecución de los fines propios de la Entidad, de acuerdo con los Estatutos y la normativa vigente, y siempre de acuerdo con los valores promulgados por la misma.

2. A estos efectos, los Órganos de Gobierno, en el marco y desarrollo de sus respectivas competencias, determinarán y revisarán la política económica, financiera y social de la Caja con el fin de obtener un crecimiento sostenido y generar excedentes a largo plazo, de manera que se logre incrementar, de modo estable, el valor de la Entidad y la dimensión y calidad de su Obra Social.

3. Los Órganos de Gobierno respetarán, en todo caso, las exigencias impuestas por el derecho, cumpliendo de buena fe las obligaciones contraídas con el personal, la clientela y los agentes proveedores y, en general, observando aquellos deberes éticos que razonablemente imponga una responsable gestión de los negocios.

4. El funcionamiento de los Órganos de Gobierno se trasladará, en la medida de lo posible, a los Órganos de Gobierno de las Empresas Participadas.

Artículo 10. Contenido de las sesiones

1. La persona que desempeñe la Presidencia del Órgano de Gobierno, como responsable de la convocatoria de las reuniones y la fijación del orden del día, no deberá impedir o inhibir la iniciativa de los demás miembros del Órgano relativa a las solicitudes de inclusión de asuntos en el orden del día



debidamente cursadas, salvo justificación suficiente que expondrá la Presidencia en la sesión del mismo.

2. La Secretaría del Órgano, por su parte, con la asistencia de la Secretaría General de la Caja, velará para que las reuniones se ajusten a la letra y espíritu de la legislación vigente, sean conformes a los Estatutos y reglamentos internos de funcionamiento y contemplen las normas de buen gobierno recogidas en el presente Código de Conducta.

Artículo 11. *Desarrollo de las sesiones*

El valor de las sesiones de los Órganos de Gobierno depende de la frecuencia, del número de vocales que asisten y de la riqueza de puntos de vista y la vitalidad del proceso de deliberación. A tal fin, la Presidencia, sobre la que, en última instancia, recae la responsabilidad de organizar el debate, facilitará la intervención y toma de posición de todas las personas asistentes sobre los asuntos objeto de la reunión.

Artículo 12. *Actas de las sesiones*

Todos los Órganos de Gobierno tienen la obligación legal de reflejar adecuadamente en acta sus deliberaciones y decisiones. Las actas constituyen la memoria del gobierno de la Caja y un elemento de primer orden para evaluar la actividad de los miembros de Órganos de Gobierno y, eventualmente, su responsabilidad. Por todo ello, las actas recogerán fielmente los acuerdos adoptados y reflejarán las deliberaciones precedentes que sean importantes respecto de la toma de posición de las personas asistentes.

En consecuencia, cuando cualquier vocal manifieste preocupación sobre alguna propuesta o sobre la marcha de la Caja, y tal preocupación no quede resuelta y aclarada en el Órgano en cuestión, a petición de quien la hubiera manifestado se dejará constancia en el acta.

Artículo 13. *Control y seguimiento de acuerdos*

El Consejo de Administración establecerá un procedimiento de control y seguimiento del cumplimiento de los acuerdos adoptados por los Órganos de Gobierno de la Caja. La Secretaría General será la responsable de comunicar los acuerdos adoptados para su efectiva ejecución y de informar periódicamente a los Órganos de Gobierno.



Artículo 14. *Programas de orientación de los miembros de los Órganos de Gobierno*

1. Como colofón a los procesos de elección y designación de miembros de los Órganos de Gobierno, se dotará a cada consejero y consejera general de un “programa de acogida” que tendrá por objeto advertirle de sus derechos y obligaciones legales, informarle sobre las reglas de gobierno de la Caja y familiarizarlo con las características, la situación y el entorno de la misma. Dicho dossier incluirá información financiera y social de Cajasol.

En el marco de este programa se ofrecerá a los integrantes del Consejo de Administración y de la Comisión de Control la oportunidad de conocer directamente la Organización y de tomar contacto personal con sus principales responsables.

2. Por otro lado, Cajasol facilitará a los consejeros y consejeras el asesoramiento necesario para el cumplimiento de sus funciones, así como impulsará programas de actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo aconsejen o éstos lo soliciten.

Artículo 15. *Diversidad de género*

El Consejo de Administración y la Comisión de Control, cuando se constituya en Comisión Electoral, promoverán el equilibrio en la proporción entre consejeros y consejeras en los diferentes Órganos de Gobierno, instando a que los diferentes Organismos e Instituciones con derecho a nombrar representantes en la Asamblea General presenten candidaturas equilibradas entre hombres y mujeres siempre que sea posible.

SECCIÓN 2ª. SOBRE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA COMISIÓN DE CONTROL

Artículo 16. *Función general de supervisión*

El Consejo de Administración debe ejercer la supervisión y control de la gestión de la Caja, mediante la asunción de tres responsabilidades fundamentales: orientar e impulsar la política de la Entidad (responsabilidad estratégica), controlar las instancias de gestión (responsabilidad de vigilancia) y



servir de enlace con los restantes miembros de Órganos de Gobierno (responsabilidad de comunicación); desarrollándolas en términos de mutua confianza y leal colaboración entre el Consejo y el Equipo de Dirección de la Entidad.

Artículo 17. *Núcleo de las facultades indelegables*

Sin perjuicio de las facultades establecidas en los Estatutos de la Caja y las que expresamente pueda delegarle la Asamblea General, el Consejo de Administración asume, expresamente, las responsabilidades siguientes:

- a) En el ámbito de la responsabilidad estratégica, compete planificar y aprobar las políticas y estrategias generales de la Caja.
- b) En el ámbito de la responsabilidad de vigilancia, compete el control de la actividad de gestión.
- c) En el ámbito de la responsabilidad de comunicación, compete determinar las políticas de información y comunicación con los miembros de los Órganos de Gobierno, los mercados y la opinión pública.

Adicionalmente, y por su importancia, el Consejo debe asumir otras dos responsabilidades:

- d) La aprobación de las operaciones de la Caja con los miembros de sus Órganos de Gobierno, miembros de la Alta Dirección y vinculados (operaciones vinculadas).
- e) El cumplimiento de los compromisos en materia de Responsabilidad Social.

Artículo 18. *Reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión de Control*

1. El nivel de exigencia que requiere la evolución, incremento y diversificación del negocio de la Caja debe ir acompañado de una dedicación adecuada por parte del Consejo de Administración y, en cumplimiento de las funciones legalmente atribuidas, de la Comisión de Control. Asimismo, dicho



nivel de exigencia también debe elevar el nivel de planificación de las tareas de estos Órganos.

2. A tales efectos, el Consejo de Administración promoverá la redacción de un Reglamento de funcionamiento y elaborará, para cada ejercicio económico, un plan anual de reuniones y actividades ordinarias. Se promoverá, igualmente, la redacción de un Reglamento de funcionamiento para la Comisión de Control.

3. Asimismo, con el fin de asegurar el gobierno y control de la Caja, el Consejo analizará un catálogo formal de materias reservadas a su conocimiento, de manera que incluya todos los asuntos que tienen un impacto relevante sobre la buena marcha de la misma.

En cumplimiento de lo indicado en el párrafo anterior, el Consejo de Administración incluirá en el referido catálogo, como mínimo, los siguientes temas: informes anuales de los diferentes Órganos de Gobierno; informe anual del departamento de Atención al Cliente y, en su caso, del Defensor del Cliente; informe anual del Servicio de Calidad; información y comunicación corporativa; informe semestral sobre cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del Mercado de Valores; informe anual sobre Prevención del Blanqueo de Capitales; información sobre inversiones, análisis y seguimiento de riesgos; auditoría y control interno; empresas participadas; seguimiento de la gestión de recursos humanos; gestión de los agentes proveedores; seguimiento de la política de Responsabilidad Social Corporativa y evaluación del propio funcionamiento de los Órganos de Gobierno.

Estas materias se incluirán en el plan anual de actividades ordinarias y serán analizadas por el Consejo de Administración, lo que servirá para valorar la gestión de la Caja y establecer, en su caso, las directrices necesarias para su mejora.

4. La Comisión de Control elaborará un informe anual sobre el cumplimiento del presente Código de Conducta y Responsabilidad Social que trasladará al Consejo para su conocimiento y que se incluirá en el mencionado catálogo.

Artículo 19. *Evaluación del funcionamiento*



Al menos una vez al año, el Consejo de Administración analizará su propio funcionamiento y su relación con los restantes Órganos de Gobierno, con el fin de valorar la calidad de sus trabajos, evaluar la eficiencia de sus reglas y, en su caso, corregir aquellos aspectos que se hayan revelado poco funcionales.

En esta tarea, cuyo objetivo final es asegurar la efectividad del Órgano y, en definitiva, su capacidad de supervisar la gestión de Cajasol y su Obra Social, habrá de tener muy en cuenta los informes de la Comisión de Control y de los demás Órganos de Gobierno.

Artículo 20. Relación del Consejo con la Asamblea General

El Consejo de Administración promoverá la participación e información de los consejeros y consejeras generales en las Asambleas Generales y adoptará cuantas medidas sean oportunas para facilitar su implicación en la marcha de la Entidad, de forma que la Asamblea ejerza efectivamente las funciones que le son propias conforme a la Ley y a los Estatutos sociales. Entre otras, el Consejo de Administración adoptará las siguientes medidas:

- a) La transparencia del proceso de toma de decisiones exigirá que el orden del día que acompaña a la convocatoria de cada Asamblea sea redactado enunciando con claridad los asuntos a tratar.
- b) Pondrá a disposición de los consejeros y consejeras generales, dentro del plazo de antelación a la fecha de celebración de la Asamblea General previsto en los Estatutos, de cuanta información sea legalmente exigible y de toda aquella que, aún no siéndolo, pueda resultar de interés y ser suministrada razonablemente. A tal efecto, en la sesión del Consejo que proceda, se acordará la información complementaria a suministrar y su forma.
- c) Atenderá, con la mayor diligencia, las solicitudes de información que le formulen los miembros de la Asamblea General con carácter previo a la celebración de las sesiones, así como las preguntas que le formulen éstos con ocasión de la celebración de la Asamblea General.



- d) Las convocatorias de las sesiones de la Asamblea General recogerán la posibilidad de intervención de sus miembros en todos los puntos del orden del día que se sometan a aprobación de la Asamblea, de forma previa a su votación, garantizando la Presidencia del Consejo de Administración, y en su defecto quien presida la Asamblea General, la intervención de los consejeros y consejeras generales que lo soliciten y la respuesta a las preguntas formuladas, en términos de máxima equidad entre todos ellos, distribuyendo, si fuera preciso por el número de intervenciones solicitadas, el tiempo disponible de forma homogénea entre las mismas.
- e) La Asamblea votará separadamente aquellos asuntos que sean sustancialmente independientes, a fin de que los consejeros y consejeras puedan ejercer sus preferencias de voto de forma separada.
- f) En la sesión prevista en el artículo 19, o en cualquier otra sesión ordinaria que celebre, en razón a la oportunidad del tema, el Consejo de Administración, se establecerá un plan de información hacia los consejeros y consejeras generales de la Entidad. En dicho plan, se podrán prever medidas tales como la celebración de seminarios informativos descentralizados (a nivel provincial o regional) y otros globales, la comunicación periódica a enviar a los miembros de Órganos de Gobierno sobre la marcha de la empresa, sobre sus planes, sobre novedades y avances en temas de buen gobierno y responsabilidad social y sobre los asuntos relacionados con el gobierno de la Caja.
- g) Asimismo, el Consejo establecerá un cauce permanente de atención de dudas o consultas de los consejeros y consejeras generales, a través de la Secretaría General o de otros estamentos creados al efecto.
- h) Por último, el Consejo impulsará, a través del Servicio de Calidad, un sistema de evaluación del funcionamiento de los Órganos de Gobierno (mediante encuestas periódicas) con el fin de analizar la información recibida, la calidad y transparencia de las sesiones, los



asuntos relacionados con sus funciones en la Caja o el funcionamiento del sistema de convocatorias.



CAPÍTULO II

Derechos y deberes de los miembros de Órganos de Gobierno

SECCIÓN 1ª. DE LOS DERECHOS

Artículo 21. *Derecho de información*

1. Una adecuada preparación, por parte de los miembros de Órganos de Gobierno, de las sesiones convocadas, tiene como presupuestos indispensables la información y el tiempo de antelación con el que les llega. Ello tiene una doble consecuencia: en primer lugar, la obligación de la Presidencia del Órgano de asegurar que la información relevante llegue a sus miembros con una anticipación razonable, al objeto de que puedan familiarizarse con ella y aprovecharla para mejorar la calidad de su aportación a las deliberaciones de los diferentes Órganos. La importancia y naturaleza reservada de la información, salvo circunstancias excepcionales, no justificará la inobservancia de esta regla, pues el primer deber del consejero o consejera general es la confidencialidad. En segundo lugar, cada vocal tiene la facultad y el deber de recabar y obtener toda la información necesaria para poder ejercer sus funciones de supervisión.

Con objeto de optimizar la eficacia de las sesiones del Órgano de Gobierno y de permitir un análisis correcto de los temas a tratar, se podrán especial cuidado en organizar las sesiones de manera que se conceda tiempo suficiente para el estudio y debate de cada uno de los puntos del orden del día.

Igualmente, los asuntos a tratar deberán ser expuestos de forma clara, completa y sin omisión de información alguna que pueda resultar relevante para la toma de posición. Las propuestas e informes serán presentados, con carácter general, acompañadas de documentación suficiente y de informe escrito suscrito por la persona del Equipo de Dirección responsable de la misma, quien, en caso de ser necesario, asistirá, previa invitación de la Presidencia, a la sesión del Consejo para su exposición y asesoramiento.

Con el fin de facilitar el flujo de información entre los consejeros y consejeras y los diferentes Órganos de Gobierno, se promoverá el uso de sistemas informáticos.



2. La petición de información, cursada por escrito antes de que tenga lugar la reunión, se dirigirá a la Presidencia del Órgano de Gobierno. La que se formule verbalmente en el transcurso de la sesión se dirigirá a quien la presida.

La Presidencia del Órgano de Gobierno atenderá la solicitud, facilitando por sí mismo o a través de la Dirección de la Entidad la información, ofreciendo los interlocutores apropiados o arbitrando las medidas para que puedan practicar *in situ* las diligencias de examen.

Los consejeros y consejeras generales dispondrán, además de la información histórica o financiera, de aquella información tanto de carácter cualitativo como previsional, comprensiva de todos los elementos que le permitan orientar la estrategia y enmarcar adecuadamente las perspectivas de los negocios que lleva a cabo la Caja.

3. La información podrá ser denegada en todo o en parte cuando, a juicio del Consejo de Administración, la publicidad de los datos solicitados pudiera perjudicar bien a los intereses de la Caja o bien a la imagen o reputación de la misma. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las facultades que las normas legales y estatutarias atribuyen a la Comisión de Control en orden a las peticiones de información, que se regirá por dichas normas cuando aquella actúe como tal Órgano colegiado al solicitar ésta.

La denegación de la solicitud de información requerirá justificación suficiente y se remitirá para su conocimiento y resolución al Órgano competente, o en última instancia, al Consejo de Administración.

Artículo 22. Reembolso de gastos, percepción de dietas de asistencia y disposición de medios

Los miembros de los Órganos de Gobierno tendrán derecho al reembolso de los gastos incurridos en el ejercicio de las funciones propias del cargo así como a la percepción de dietas de asistencia a las sesiones de los Órganos, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos de la Entidad. Del mismo modo, tendrán a su disposición los medios materiales, personales y económicos necesarios para el ejercicio de las funciones que le son conferidas.

SECCIÓN 2ª. DE LOS DEBERES



Artículo 23. *Principios generales*

1. Los miembros de Órganos de Gobierno, en el ejercicio de las funciones propias de sus cargos, se comportarán en todo momento con plena objetividad, independencia e imparcialidad, y procederán siempre en beneficio exclusivo de los intereses de Cajasol, orientando sus actuaciones hacia la consecución de los fines de carácter social que la misma persigue.

2. Además de la buena fe y la lealtad que siempre debe presidir la actuación de todos los consejeros y consejeras generales en el ejercicio de sus funciones, los vocales del Consejo de Administración y de la Comisión de Control tomarán como referencia la diligencia propia de una ordenada persona empresaria, profesional recto y representante fiel.

3. Las obligaciones de los miembros de los Órganos de Gobierno que regula más adelante específicamente el presente Código, tienen el carácter de básicas o principales, y por tanto, y dejando siempre a salvo las recogidas en la Ley, los Estatutos y demás normativa de aplicación, se establecen sin perjuicio de cualesquiera otras que les fueren exigibles con arreglo a los principios de la buena fe, la lealtad y la prudencia.

4. Lo dispuesto en este Código para los miembros de los Órganos de Gobierno en general, y respecto de los vocales del Consejo de Administración y Comisión de Control, en particular, es de aplicación a los miembros del Equipo de Dirección en todo lo que el desempeño de las funciones propias de los cargos de éstos sea compatible con las funciones inherentes a los cargos de aquellos. Ello, con independencia y además de las concretas obligaciones, deberes y responsabilidades que hayan asumido en virtud de los contratos que los vinculen a la Caja o como consecuencia de la aceptación de sus respectivos puestos directivos.

Asimismo será aplicable a los ejecutivos y ejecutivas de Cajasol que por designación del Consejo o de sus sociedades participadas, a título particular o como representantes de la sociedad, desempeñen cargos en los órganos de administración, juntas generales o en puestos de dirección de aquellas empresas que estén participadas, directa o indirectamente, por la Caja o por las entidades cabeceras que agrupen sus participaciones empresariales. Esto mismo resultará de aplicación a las personas que, sin pertenecer a la plantilla



de Cajasol, ocupen cargos en los órganos sociales o en puestos de dirección de las empresas participadas que estén vinculados a la participación en el capital social que mantenga Cajasol.

Artículo 24. *Deber de diligencia*

1. Los miembros de los Órganos de Gobierno deben dedicar el tiempo y la atención que fueren necesarios para optimizar el ejercicio de las funciones conferidas, así como realizar los cometidos específicos que les encomiende el Órgano a que pertenezcan y que, razonablemente, puedan entenderse comprendidos entre los deberes de los respectivos cargos desempeñados.

2. Han de conocer y cumplir las normas legales que les afecten en el ejercicio de sus funciones, los Estatutos y Reglamentos de la Caja y el presente Código de Conducta.

3. Se ilustrarán convenientemente para poder opinar, proponer, debatir y emitir voto, con fundamento y conocimiento de causa suficiente en los asuntos comprendidos en el orden del día objeto de las sesiones que celebre el Órgano u Órganos a que pertenezcan.

A estos efectos, tendrán el derecho y el deber de recabar por escrito antes de la celebración de la sesión, o verbalmente durante el transcurso de la misma, la información precisa, tal como queda establecido en el artículo 21.

4. Deberán asistir, salvo causa justificada, a las reuniones que celebre el Órgano u Órganos de que formen parte, y participar activamente en las deliberaciones, procurando que sus opiniones y propuestas ayuden de manera eficiente a la adopción de acuerdos. Pondrán en conocimiento de la Presidencia del Órgano correspondiente, previamente a la fecha prevista para la reunión, la imposibilidad de concurrir, y justificarán el motivo de la incomparecencia, antes o después de celebrada la sesión, siempre que fueran requeridos para ello.

5. Los miembros de los Órganos de Gobierno y los del Equipo de Dirección deben trasladar al Órgano o persona que corresponda en el ámbito de la Caja cualquier irregularidad en la gestión o el control de que tengan noticia, así como advertir de cualquier situación de riesgo que se presente o de cualquier hecho que conozcan y que pudiera influir negativamente en la



marcha de Cajasol, promoviendo, si fuera preciso, la convocatoria de una reunión extraordinaria y la inclusión del asunto en el orden del día de la misma o en de la primera que se celebre. Efectuarán el mismo traslado cuando los hechos de que tuvieran noticia pudieran influir positivamente en el desarrollo de la actividad de la Caja.

6. Tratarán siempre de atajar los rumores o noticias sin fundamento que puedan perjudicar los intereses de la Entidad o su imagen.

Artículo 25. *Deber de fidelidad*

Los miembros de Órganos de Gobierno deberán cumplir los deberes impuestos por las leyes y los Estatutos Sociales con fidelidad al interés social, entendido éste como el interés de la Caja.

Artículo 26. *Obligaciones derivadas del deber de lealtad*

Los miembros de los Órganos de Gobierno cumplirán, entre otros, los siguientes deberes de lealtad:

1. Prohibición de usos de activos sociales, por la que no podrán hacer uso de los activos de la Caja con fines exclusivamente privados, o para obtener ventajas patrimoniales a no ser que haya satisfecho una contraprestación adecuada a precio de mercado. En cualquier caso, cualquier activo cedido para un uso distinto, según la práctica habitual, al necesario para el ejercicio de sus funciones, enajenado o vendido a un miembro de los Órganos de Gobierno habrá de contar con el previo conocimiento y aprobación del Consejo de Administración.

2. Prohibición de oportunidades de negocios, por la que no podrán aprovechar en beneficio propio o de sus allegados una oportunidad de negocio que corresponda a la Entidad, salvo que, habiéndole ofrecido previamente la posibilidad de valerse de ella, la Caja la hubiera rechazado, mediante acuerdo expreso del Consejo de Administración. A tal efecto, se entiende oportunidad de negocio cualquier posibilidad de realizar una inversión u operación comercial que haya surgido o se haya descubierto en conexión con el ejercicio del cargo, o mediante la utilización de medios e información de la Entidad, o bajo circunstancias tales que sea razonable pensar que el ofrecimiento del tercero en realidad estaba dirigido a la misma.



3. Asimismo, los consejeros y consejeras no ejercerán influencias derivadas de los cargos que desempeñan, con la finalidad de obtener ventajas de cualquier tipo para sí o para terceros.

4. Al cesar en sus puestos, pondrán a disposición de la Caja todos los cargos que se les hubieren asignado en otras entidades por su condición de miembros de los Órganos de Gobierno o del Equipo de Dirección de aquella.

5. Tendrán siempre presente que su imagen va ligada a la de Cajasol. Por tanto, no ejecutarán actos u observarán conductas que puedan afectar negativamente al prestigio, reputación o buen nombre de la Entidad.

6. Las relaciones entre los miembros de los Órganos de Gobierno, las que medien entre los miembros del Equipo de Dirección y las de unos y otros entre sí, estarán presididas por los principios de respeto y no discriminación.

7. Las obligaciones derivadas del deber de lealtad, serán extensivas al Equipo de Dirección de la Entidad.

Artículo 27. *Deber de información*

1. Los miembros de los Órganos de Gobierno y la Dirección General o asimilado comunicarán por escrito, tan pronto se produzca, a la Presidencia de la Caja la concurrencia de cualquier circunstancia que determine la pérdida de algún requisito que condicione la elegibilidad, así como de cualquier causa de incompatibilidad, prohibición o limitación para el ejercicio del cargo, legal o estatutariamente prescritas. Lo mismo se aplicará a los miembros del Equipo de Dirección, incluidos, en su caso, la Dirección General o asimilado, respecto de las incompatibilidades, prohibiciones o limitaciones que estuvieren establecidas en los contratos que los ligen a la Caja o en la normativa interna de ésta destinada a quienes acepten y desempeñen cargos en aquel.

2. Informarán, con veracidad y precisión, de las situaciones personales y de las vinculaciones familiares o societarias, o de cualquier otro dato o circunstancia exigido por las normas legales y estatutarias que establecen prohibiciones o restricciones para que los miembros de los Órganos de Gobierno de la Caja, la Dirección de la misma, cónyuges, ascendientes y descendientes de unos y otros, y sociedades en cuyo capital participen



mayoritariamente o en las que desempeñen cargos de administración, gestión o dirección, obtengan de la propia Caja préstamos, créditos, avales o garantías, así como para adquirir o enajenar a la misma bienes y valores de su propiedad o emitidos por tales sociedades.

Igualmente, deberán informar, con independencia del cumplimiento de la normativa del mercado de valores, de los títulos o valores emitidos por la Caja de que sean titular, directa o indirectamente, así como de las acciones, opciones sobre acciones o derivados referidos al valor de la acción y demás títulos emitidos por las sociedades en cuyo capital participe la Caja, de que sean titular, directamente, los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control y sus familiares, o a través de sociedades en las que participen.

También deberán informar a la Entidad de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que por su importancia pudieran incidir gravemente en la reputación de la Caja.

Artículo 28. *Deber de secreto*

1. Los miembros de los Órganos de Gobierno y los del Equipo de Dirección quedan sujetos al deber de secreto, lo que conlleva la obligación de discreción, por la que deberán guardar secreto de las deliberaciones de los Órganos de los que formen parte, así como abstenerse de revelar cualquier información a la que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo.

2. Asimismo, unos y otros quedan sujetos al deber de pasividad, por el que no podrán hacer uso de la información reservada de la Caja para fines privados o de terceros. En caso de duda sobre el carácter de la información y su uso, se someterá el asunto al Consejo de Administración que, tras recabar la opinión de la Asesoría Jurídica de la Entidad, determinará lo que proceda mediante acuerdo expreso. En ningún caso se podrá utilizar dicha información para realizar operaciones de adquisición o venta de valores o títulos emitidos por la Caja o cualquier tipo de actuación especulativa con dichos valores.

3. Estas obligaciones deberán observarse, no sólo durante la vigencia de sus mandatos y puestos directivos, sino también después de cesar en los respectivos cargos y puestos.



4. La persona designada como representante de la Junta de Andalucía en la Comisión de Control quedará relevada del deber de discreción en el marco de sus relaciones con aquella que traigan causa de dicha designación exclusivamente.

SECCIÓN 3ª. DEFINICIÓN DE CIERTAS SITUACIONES QUE ENTRAÑAN CONFLICTO DE INTERESES.

Artículo 29. *El conflicto de intereses*

Los miembros de los Órganos de Gobierno o del Equipo de Dirección que sean objeto de cualesquiera propuestas que se sometan a la consideración de dichos Órganos, o en las que concurran intereses personales de ellos o de terceras personas con las que mantengan vínculos o connotaciones en los términos que se definen en el artículo siguiente, deberán abstenerse siempre de participar en los debates, deliberaciones y votaciones de las mismas, y ausentarse de la reunión durante tales actos, y en particular, en los casos de nombramiento o cese de puestos del Equipo de Dirección.

Artículo 30. *Situación de conflicto de intereses*

Se entenderá siempre que existe conflicto de intereses cuando en la realización de cualquier tipo de inversión, operación comercial o negocio concurra Cajasol, o alguna entidad en la que ésta posea una participación superior al 50%, bien con cualquiera de los miembros de la Asamblea General, del Consejo de Administración, de la Comisión de Control o del Equipo de Dirección de la Caja, bien con cualquiera de las siguientes personas o entidades vinculadas a éstos:

- a) Familiares hasta el primer grado de consanguinidad y de afinidad, esto es: cónyuges, ascendientes y descendientes de los miembros de los Órganos de Gobierno (excepto miembros del Consejo y Comisión de Control) y de los miembros del Equipo de Dirección.
- b) Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y de afinidad, esto es: cónyuges, ascendientes, descendientes, hermanos y cuñados (cónyuges de estos últimos) de los miembros del Consejo y Comisión de Control y del personal con relación laboral de carácter especial de alta dirección.



- c) Sociedades mercantiles, civiles y cooperativas, y cualesquiera otras entidades que persigan la obtención de lucro, tengan o no personalidad jurídica, en las que los miembros de la Asamblea General, del Consejo de Administración, de la Comisión de Control o del Equipo de Dirección, o cualquiera de sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y de afinidad, conjunta o aisladamente, ostenten una participación superior al 20% o desempeñen cargos de vocales del Consejo, Administración, Gerencia, Dirección, Asesoramiento, Representación o asimilados a cualquiera de estos puestos; y todo ello, tanto si dicha participación la ostentan, y los citados cargos los desempeñan directa o personalmente, como si la titularidad de aquella les corresponde y éstos se ejercitan indirectamente a través de una entidad en la que participen, conjunta o aisladamente, en porcentaje superior al 50%.
- d) Las relaciones que mantengan cualquiera de las personas físicas citadas en el apartado anterior, directamente o por medio de entidades en las que ostenten una participación superior al 50%, con entidades de crédito o, en general, con entidades financieras, intermediarios, establecimientos o instituciones financieras, o con corporaciones o entidades que de cualquier modo propugnen el crédito, derivadas de contratos de arrendamiento de servicios profesionales o de trabajo prestados por aquellas a éstas, o del ejercicio por las primeras de cargos en los Órganos de Administración o similares de las segundas.
- e) Cualesquiera otras vinculaciones o connotaciones distintas a las expresadas anteriormente, sean económicas, comerciales, profesionales, societarias, familiares, de amistad íntima, de enemistad manifiesta, o de otro tipo, que puedan ser relevantes. Se entenderá que pueden ser relevantes aquellas vinculaciones o connotaciones que, en la opinión de un observador externo y ecuánime, podrían comprometer la actuación imparcial de los miembros de los Órganos de Gobierno o de la Dirección, aunque a juicio de unos y otros no sea así.

Artículo 31. *Reglas para resolver los conflictos de intereses*



1. Para constancia y prevención de posibles situaciones futuras de conflicto de intereses, los miembros de la Asamblea General, del Consejo de Administración, de la Comisión de Control y del Equipo de Dirección vendrán obligados a formular por escrito, y mantener actualizada, una declaración en la que consten y se detallen las vinculaciones a que se ha hecho referencia en el artículo anterior. Esta formulación tendrá una periodicidad anual excepto para los miembros que pertenezcan únicamente a la Asamblea General.

Esta información será asimismo utilizada para el control y las posteriores comunicaciones que la Caja deba realizar a las entidades de supervisión sobre las operaciones realizadas con partes vinculadas según lo establecido en la normativa vigente.

La no observación de esta norma podrá ser objeto de análisis por la Comisión de Control, la cual adoptará las medidas que considere oportunas en cumplimiento de las funciones que le han sido legal y estatutariamente asignadas.

2. Tanto los Vocales del Consejo de Administración, miembros de la Comisión de Control e integrantes del Equipo de Dirección, como los miembros de la Asamblea General, vendrán obligados a comunicar por escrito a la Presidencia de la Caja cualquier posible situación de conflicto de intereses que llegue efectivamente a plantearse, absteniéndose de realizar la inversión, operación comercial o negocio en que pudiere estar interesada la Caja o estuviere proyectado que ésta tenga presencia, de que derive dicha situación conflictiva, hasta tanto no medie acuerdo expreso de la Comisión de Control autorizándolo. Se abstendrán, asimismo, de toda intervención en la discusión y decisión de estos asuntos.
3. Si una vez se tenga conocimiento, sea por causa de las comunicaciones referidas, sea porque fuere detectada por cualquier otro medio, de una posible situación de conflicto de intereses, el miembro del Órgano de Gobierno o del Equipo de Dirección implicado en el conflicto no admitiere la existencia de éste, bien al hacer la comunicación de su posible existencia, bien tras ser requerido al efecto por la Presidencia de la Caja, se procederá del modo siguiente:



- a) La persona implicada en el conflicto será convocada a la sesión de la Comisión de Control y oída en la misma si quisiera hacer uso de la palabra, pero en ningún caso podrá participar en los debates o deliberaciones ni en las votaciones para determinar si existe o no conflicto de intereses, debiendo ausentarse de la reunión durante tales actos.
- b) Si la Comisión de Control confirmarse la existencia de situación de conflicto de intereses, adoptará los acuerdos que procedan en relación con el asunto del que dimana aquella, indicando en todo caso de modo explícito si autoriza o no a la persona implicada a realizar la inversión, operación comercial o negocio de que traiga causa el conflicto.
- c) Para que la Comisión de Control apruebe expresamente la transacción se requerirá informe previo de la Asesoría Jurídica de la Entidad y en su ponderación, habrá de valorarse la transacción desde el punto de vista de la igualdad de trato debido a todos los integrantes de los Órganos de Gobierno y que aquélla se produzca en condiciones de mercado.



TÍTULO IV Sobre las políticas generales de Cajasol

Artículo 32. *Política de retribuciones*

1. La política de retribuciones e incentivos para los miembros del Consejo y el Equipo de Dirección será informada por la Comisión de Retribuciones, en función de las líneas generales establecidas por el Consejo de Administración y siempre bajo el principio de máxima transparencia sobre los distintos conceptos retributivos.

2. El Consejo de Administración velará porque la retribución de la Presidencia Ejecutiva y, en su caso, de la Vicepresidencia Ejecutiva, así como de los miembros del Equipo de Dirección, se calcule en función de los criterios de prudencia, las exigencias del mercado en el sector y el principio de equilibrio entre la moderación y el estímulo, debiendo calcularse de manera que, incentivando suficientemente al perceptor, no comprometan su independencia.

3. La fijación de la totalidad de las remuneraciones que, dinerarias o en especie, hayan de percibirse por la Presidencia, y en su caso, por la Vicepresidencia Ejecutiva deberán ser expresamente acordadas por la Asamblea General, sin que sea posible delegar o encomendar dicha fijación a cualquier otro Órgano. La percepción de la remuneración que se acuerde en ningún caso implicará vinculación laboral con la Caja.

El sistema de remuneración de la Presidencia Ejecutiva y, en su caso, de la Vicepresidencia Ejecutiva es el determinado en los Estatutos de la Entidad.

La Presidencia Ejecutiva y, en su caso, de la Vicepresidencia Ejecutiva, no podrán percibir compensación o prestación alguna, ya procedan de la Caja, de sus entidades participadas o de terceros, por razón del cargo, distintas de las fijadas por la Asamblea General.

4. Al principio de cada ejercicio, el Consejo de Administración conocerá las retribuciones globales, dinerarias o en especie, los conceptos retributivos y el importe que se prevea deban percibir todas las personas comprendidas en el punto 1 de este artículo, a los efectos de conocimiento, seguimiento de los acuerdos adoptados por la Asamblea General y decisiones que corresponda



adoptar en relación a estos temas, sin perjuicio de las competencias de vigilancia que sobre los mismos tiene la Comisión de Control.

El resultado del seguimiento efectuado, las modificaciones sobre la política de retribuciones y los acuerdos adoptados en esta materia se incluirán en la memoria anual de la Entidad sobre el ejercicio económico.

Artículo 33. *Política de Obra Social*

1. De acuerdo con su naturaleza fundacional y carácter social, Cajasol destinará anualmente la totalidad de sus excedentes que, conforme a la normativa de aplicación, no hayan de integrar sus reservas, sus fondos de provisión no imputables a riesgos específicos, o cualquier otra obligación de pago regulada por alguna disposición, a la dotación de un fondo para la creación y sostenimiento de la Obra Social, que tendrá por finalidad el fomento del empleo, el apoyo a la economía social y el fomento de la actividad emprendedora, así como la financiación de obras y actuaciones en los campos de los servicios sociales, la sanidad, la investigación, la protección y mejora del medio ambiente, la enseñanza, el patrimonio cultural e histórico y demás actuaciones en el campo de la cultura y cualesquiera otras de naturaleza análoga que favorezcan el desarrollo socioeconómico de las zonas que comprendan su ámbito de actuación.

2. El Consejo de Administración llevará a cabo una gestión profesionalizada de las inversiones en materia de Obra Social, sin perjuicio de las funciones expresamente reservadas por la Ley de Cajas de Ahorros de Andalucía a los restantes Órganos de Gobierno. El Consejo, como órgano responsable de la administración y gestión diligente de la Obra Social, rendirá cuentas anualmente de su ejecución, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

3. El Consejo de Administración podrá crear en su seno una Comisión con carácter permanente, específica para temas de Obra Social. Esta Comisión estará integrada por al menos un representante de cada uno de los grupos de representación, nombrado de entre los miembros de los Órganos de Gobierno, y velará por el seguimiento de la gestión del presupuesto de la Obra Social, según las directrices de la Asamblea General, dando cuentas al Consejo de Administración acerca de su desempeño. La Comisión podrá crear subcomisiones específicas para el seguimiento y gestión de determinadas



líneas de actuación, y se dotará de un reglamento de funcionamiento que aprobará el Consejo de Administración.

4. La Comisión de Control velará por la correcta ejecución del presupuesto de la Obra Social, vigilando que su gestión se realice con la máxima eficacia y precisión, dentro de las líneas generales de actuación señaladas, en su caso, por la Asamblea General. Igualmente, supervisará la gestión económica de la fundación o fundaciones creadas al efecto por la Caja para gestionar su Obra Social, con el fin de verificar la aplicación de los fondos a las actividades y fines previstos en el presupuesto.

5. En cuanto a la dotación que realice anualmente la Caja al presupuesto de Obra Social, el Consejo vigilará el cumplimiento de los siguientes criterios:

- a) De forma orientativa, la Caja destinará anualmente a la Obra Social el 30% de los beneficios netos de la Entidad del ejercicio anterior, porcentaje que podrá incrementarse en tanto el margen de solvencia, incluyendo las Reservas que se doten con cargo a los beneficios del ejercicio anterior, exceda en cinco puntos el exigido en cada momento por el Banco de España.
- b) No obstante, el porcentaje destinado podrá ser inferior al 30%, si el indicado margen de solvencia fuese inferior al exigido en cada momento más dos puntos. Con carácter general, este porcentaje no deberá ser inferior al 25%, salvo que sea imprescindible para alcanzar el margen de solvencia exigido en cada momento.
- c) Adicionalmente, al porcentaje de los beneficios netos resultante de la regla anterior, se incluirá en la dotación anual de la Obra Social el 0,7% de los beneficios netos del ejercicio anterior con destino a proyectos para la cooperación al desarrollo en países del tercer mundo. La gestión específica de esta partida se efectuará bajo los principios de transparencia, publicidad y universalidad, tanto en lo referente a las convocatorias, como en cuanto a la evaluación, aprobación y control de los proyectos presentados, y se podrá encomendar a la fundación o fundaciones creadas por la Caja, a través de una comisión nombrada al efecto, de composición equilibrada entre los distintos grupos de representación.



6. En la elaboración del presupuesto de Obra Social se tendrán en cuenta los siguientes criterios generales:

- a) Equilibrio territorial: para una equitativa distribución de los beneficios en todo el ámbito de actuación de la Caja, ésta procurará orientar las citadas líneas de actuación en materia de Obra Social hacia sus zonas de actuación en proporción al volumen de negocio obtenido en cada una de ellas, sin perjuicio de los posibles factores correctores que sean convenientes utilizar, de forma que las actuaciones de la Obra Social generen un valor social en el más amplio ámbito territorial posible.
- b) Equilibrio presupuestario de las actuaciones: mediante un reparto equilibrado del presupuesto de Obra Social entre las líneas de actuación, procurando a tal efecto que ninguna de ellas suponga más del 30% del presupuesto total de la Obra Social.
- c) Fondo de Reserva: destinando al menos un 5% del presupuesto total de la Obra Social a la creación de un fondo que permita mantener el nivel de actuaciones en los ejercicios con menores excedentes netos.
- d) Rentabilidad social: para el establecimiento de las prioridades y la selección de las actuaciones en materia de Obra Social, se considerará como elemento fundamental y determinante la constatación del efecto social que procura cada actuación. La evaluación de esta rentabilidad social deberá estar convenientemente reflejada en la Memoria de RSC.
- e) Carácter finalista: las inversiones en Obra Social se efectuarán, salvo excepciones fundadas, con un carácter finalista y que no suponga un compromiso indefinido de una parte del presupuesto para el mantenimiento de una actuación concreta.

7. Dentro de los fines de la Obra Social indicados en el apartado 1 anterior, y sin perjuicio de las competencias sobre esta materia de la Administración correspondiente, a título enunciativo y no restrictivo, se concretarán como prioritarias las actuaciones siguientes:



- a) En el campo de los Servicios Sociales: la realización de actividades tendentes a promover una mayor igualdad efectiva de oportunidades y a combatir la exclusión social en sus distintas manifestaciones, con especial incidencia en la infancia y la juventud, y el apoyo al fortalecimiento del tejido de organizaciones sin ánimo de lucro de carácter social y al voluntariado social.
- b) En el ámbito de la salud y el bienestar social: la promoción de hábitos saludables en todos los segmentos de edades de la población y de hábitos de envejecimiento activo; la colaboración en los ámbitos de mayores, discapacitados, enfermedades raras y enfermedades crónicas; el apoyo a los dependientes y a sus familiares y cuidadores y el apoyo a la prevención del riesgo sanitario, especialmente entre los segmentos de población más desfavorecidos.
- c) En el campo de la investigación: el apoyo a proyectos de investigación y experimentación de excelencia en diversos ámbitos (científico, industrial, agroalimentario, medioambiental, educativo, etc.).
- d) En materia de protección y mejora del medio ambiente: apoyo a la conservación de zonas de importancia ecológica y mejora de zonas degradadas, fomento de la sostenibilidad ambiental, sensibilización medioambiental, investigación aplicada a las cuestiones medioambientales, apoyo a proyectos empresariales que actúen favorablemente en este ámbito.
- e) En el ámbito de la educación: apoyo a la formación de capital humano, programas de becas, colaboración con Universidades y difusión de nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
- f) En el campo de la cultura: desarrollo de actividades culturales, promoción del acceso a la cultura, realización de talleres pedagógicos para acercar la cultura a los más jóvenes, potenciación de la creación artística, apoyo a los nuevos creadores; promoción de valores y sensibilización social a través de la actividad cultural y promoción de mejores prácticas de tiempo libre y ocio, con el desarrollo de actividades de



carácter lúdico, cultural y deportivo tendentes a generar conductas, valores y conocimientos que favorezcan el desarrollo social.

- g) Patrimonio cultural e histórico. Apoyo a actividades tendentes a la conservación, recuperación, puesta en valor y difusión de este patrimonio.
- h) Deporte. Apoyo al deporte, con especial atención al deporte de base y a la promoción de hábitos deportivos en todos los segmentos de población. Apoyo al deporte en zonas socialmente más desfavorecidas. Fomento del deporte como escuela de valores.
- i) Economía Social: Ayudas a cooperativas y sociedades laborales destinadas específicamente a la creación de empleo y sus actividades formativas, formación de expertos en economía social. Difusión y promoción de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa.
- j) Fomento del Empleo y fomento de la actividad emprendedora: atención a colectivos con desventaja social en el acceso al empleo, programas de microcréditos, programas de emprendedores, autónomos y pymes, apoyo especial a los jóvenes y mujeres para su inserción laboral, apoyo al autoempleo, apoyo a la identificación y aprovechamiento de yacimientos de empleo. Apoyo a la formación profesional y adaptación laboral de discapacitados.
- k) Igualdad de género: Promoción de todas aquellas acciones y medidas que tengan como objetivo la eliminación de la desigualdad de género, así como la erradicación de la violencia ejercida contra las mujeres.
- l) Otras actividades favorecedoras del desarrollo socioeconómico:
 - Nuevas tecnologías. Apoyo al desarrollo tecnológico y extensión del uso de las nuevas tecnologías de la información, promoviendo el acceso de los sectores



sociales más desfavorecidos y su aplicabilidad social y empresarial.

- Cooperación al Desarrollo: apoyo de programas en este ámbito que contribuyan a favorecer las expectativas de desarrollo económico y social en áreas geográficas que lo necesiten. Sensibilización en origen.
- Participación ciudadana: Fomento de cuantas iniciativas tiendan a promoverla, así como a alcanzar una mayor implicación de la sociedad.

Artículo 34. *Auditoría y control*

1. Dada la importancia capital de la función de auditoría, dentro del sistema de controles establecidos para las entidades financieras, se potenciará el papel que en este asunto corresponde al Consejo de Administración, que podrá delegar estas funciones en la Comisión de Control o crear un Comité de Auditoría específico integrado al menos por un representante de cada grupo entre vocales no ejecutivos.

2. El Consejo aprobará un reglamento que regule el funcionamiento del Comité de Auditoría.

3. El Comité de Auditoría supervisará la función de la auditoría interna, para lo que deberá conocer el plan de trabajo que anualmente se presentará por su responsable. Además, éste informará de las incidencias que se presenten en su desarrollo, y a final de cada ejercicio evacuará un informe de actividades.

4. La Caja se asegurará de que los miembros del Comité de Auditoría reciban el asesoramiento y los conocimientos necesarios para que puedan ejercer sus funciones con las mayores garantías.

5. El Comité implantará y supervisará un mecanismo que permita a los miembros de la plantilla comunicar, de forma confidencial y, si se considera apropiado, anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la Caja.



Para ello, se respetarán escrupulosamente las limitaciones establecidas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

6. El Comité podrá convocar a cualquier persona de la dirección o del resto de la plantilla de la Caja, e incluso disponer que comparezcan sin la presencia de ningún otro miembro del personal directivo.

Artículo 35. Normas de actuación en los mercados de valores y registros obligatorios. Uso de información privilegiada y revelación de información sobre valores

1. Los miembros del Consejo de Administración, de la Comisión de Control, del Equipo de Dirección y el personal cuya labor esté directa y principalmente relacionada con las actividades y servicios de la Caja en el campo del mercado de valores, deberán cumplir, tanto en su letra como en su espíritu, la legislación vigente del mercado de valores que afecte a su ámbito específico de actividad y, en particular, el Código General de Conducta de los Mercados de Valores aprobado por el Real Decreto 629/1993, de 3 de mayo sobre Normas de Actuación en los Mercados de Valores y Registros Obligatorios, así como el Reglamento Interno de Conducta de la Entidad en este ámbito.

Sin perjuicio de lo anterior, dichos cargos deberán observar las siguientes normas:

- a) No adquirir ni vender valores de compañía alguna mientras obre en su poder información privilegiada relativa a dicha compañía. A tal efecto se define como información privilegiada aquella de relevancia que no sea del conocimiento general del público y que haya sido obtenida por razón de su relación con la Entidad.
- b) No recomendar ni sugerir a nadie que adquiera, venda o conserve valores de compañía alguna mientras obre en su poder información privilegiada relativa a dicha compañía.
- c) No revelar información privilegiada a persona alguna fuera de la Caja. Dentro de ella, sólo deberá transmitirse la citada información cuando sea necesario para la gestión del asunto y



no exista motivo para creer que la persona receptora hará un uso indebido de la misma, debiendo en caso de duda razonable poner el asunto en conocimiento de la Dirección del Área y, en su defecto, de la Dirección General, debiendo esta última informar en todo caso al Consejo de Administración en su siguiente sesión, que resolverá lo que proceda.

Artículo 36. *Normas para la prevención del blanqueo de capitales*

1. Cajasol se declara comprometida éticamente con el fin que persigue la legislación contra el blanqueo de capitales, por lo que se compromete al cumplimiento riguroso de la normativa en esta materia y a poner al servicio de su red comercial y servicios centrales todos los medios precisos para la detección y denuncia de operaciones sospechosas. Igualmente, velará por la extensión de este compromiso ético a las sociedades en las que posea una participación mayoritaria. Con el resto de sociedades en las que participe, cuando sean sujetos obligados de la ley, colaborará a estos efectos.

2. A fin de prevenir la realización de actos que pudieran implicar el blanqueo de capitales prohibido por la Ley, deberán seguirse las siguientes normas de conducta:

- a) Identificar correctamente, mediante la presentación de documento acreditativo a toda persona que realice cualquier tipo de operación con nuestra Entidad, así como a quien actúe en su nombre.
- b) Obtener un grado de conocimiento suficiente sobre la actividad profesional de su clientela, así como sobre la licitud de sus operaciones.
- c) Analizar cualquier operación que, por sus características, pudiera encubrir una operación delictiva de blanqueo de capitales, poniéndose en contacto con los Órganos de Control y Comunicación de la Caja, desde donde se estudiará la operación y se emitirá el correspondiente informe en todos los casos recibidos.



- d) Los Órganos de Control y Comunicación de la Caja en materia de prevención del blanqueo emitirán anualmente un informe detallado, que se elevará al Consejo de Administración, sobre las actividades y procedimientos implantados para prevenir el blanqueo de capitales, así como de las operaciones analizadas, desestimadas, comunicadas y los requerimientos atendidos de las autoridades.
- e) En caso de que fuese preciso, o en razón de la importancia del caso, podrá solicitarse por parte del Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales, a la Presidencia del Consejo la convocatoria de una sesión del Consejo de Administración o de su Comisión Ejecutiva, pudiendo cualquiera de dichos órganos encargar una auditoría complementaria a las actuaciones llevadas a cabo por el Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales, o adoptar cualquier otra decisión que limitase los efectos del caso.
- f) El Consejo de Administración, en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de emisión del informe de experto externo independiente, celebrará sesión monográfica para evaluar las deficiencias y recomendaciones que se desprendan de dicho informe, así como para, en su caso, aprobar las propuestas de rectificación o mejora.
- g) Llevar a cabo una política permanente de formación e información a la plantilla en cuanto al cumplimiento de la legislación en esta materia, prestando especial atención a aquellas personas que actúen por cuenta de Cajasol y que ocupen puestos susceptibles de realizar operaciones de las que pudieran derivarse blanqueo de capitales.

3. La aplicación estricta de toda la normativa prevalecerá, en todos los casos, sobre las oportunidades de negocio y, en ningún momento, se alentará a los miembros de la plantilla, directa o indirectamente, a una aplicación poco rigurosa de la misma.

Artículo 37. Política de empresas participadas



1. Cajasol orientará sus líneas de actuación en materia de empresas participadas, bien a la diversificación del negocio, buscando una adecuada rentabilidad y posicionamiento en sectores estratégicos, bien a contribuir al desarrollo económico y social, mediante el apoyo a sectores productivos y la generación de empleo en aquellas zonas que necesitan de estas medidas.

2. Como complemento a las funciones estatutarias establecidas para el Consejo en materia de empresas participadas, éste observará, como elementos de transparencia, seguridad y control en sus actuaciones, las siguientes medidas:

- a) Anualmente, el Consejo definirá los criterios y limitaciones a establecer en la política de participaciones empresariales, prestando especial atención al seguimiento continuado de los límites de inversión establecidos legalmente, así como las instrucciones en esta materia de las Administraciones competentes, acometiendo, en su caso, las desinversiones precisas u orientando las inversiones a los sectores con menor riesgo y mayor potencial social. Igualmente, el Consejo establecerá mecanismos de medición de riesgos sociales y medioambientales que permitan una evaluación correcta de la política de responsabilidad social de sus empresas participadas.
- b) Promover los mecanismos de control de empresas participadas adecuados a cada circunstancia, para lo que existirá una dotación específica y con los medios suficientes de la auditoría interna, debiendo la auditoría rendir, en última instancia, los informes y trabajos realizados ante el Comité de Auditoría y la Dirección.
- c) El Consejo de Administración aprobará un Manual de conducta de obligado cumplimiento para los miembros de los consejos de las empresas participadas, que contendrá, entre otros, los deberes de diligencia, fidelidad, lealtad e información, asegurando la independencia de éstos respecto a intereses que no sean los de la propia Caja.
- d) Cajasol instará a las personas a las que haya designado para formar parte de los órganos de administración o dirección en las



empresas participadas a que impulsen, en las mismas, normas de buen gobierno corporativo y la adopción de Códigos de Conducta.

- e) Tal como se establece en el artículo 3.2 del presente Código, la Caja impondrá en las sociedades mercantiles en las que tenga una participación mayoritaria (superior al 50% del capital) o la mayoría de los derechos de voto, la adopción y cumplimiento de normas equivalentes a las presentes.
- f) Aquellas cuestiones o decisiones significativas que por su naturaleza afecten, o puedan afectar, a la situación patrimonial de Cajasol, a sus resultados, imagen o fin social deberán someterse, cuando fuera posible, por parte del Equipo de Dirección de la Caja, al Consejo de Administración, con carácter previo a la toma de posición en el órgano de administración de la correspondiente empresa participada.
- g) Los miembros de los Órganos de Gobierno de la Caja formarán parte de los órganos de administración de las empresas participadas por ésta, en representación de los mismos, mediante acuerdo del Consejo de Administración. Al hacer los nombramientos, se tendrá en cuenta una presencia equilibrada de los diferentes grupos de representación del Consejo de Administración de Cajasol.

Artículo 38. Política de transparencia e información hacia los mercados

1. El Consejo de Administración se responsabilizará de la información de importancia que se transmita a los mercados financieros, y adoptará las medidas precisas para asegurar que la información financiera periódica y cualquiera otra que la prudencia exija poner a disposición de los mercados, se elabore con arreglo a los mismos principios, criterios y prácticas profesionales con que se elaboran las cuentas anuales, garantizando así la misma homogeneidad y fiabilidad que estas últimas, así como su transparencia hacia los mercados.



2. La Dirección mantendrá en todo momento una política de máxima transparencia informativa, ofreciendo a la clientela, los mercados y la sociedad en general, información completa, correcta, veraz, de forma simétrica y equitativa y en tiempo útil. Con el fin de garantizar la mayor difusión de esta información, se utilizarán los medios electrónicos de comunicación a través de Internet para publicar información periódica que incluya, al menos, la siguiente información: Estatutos, Reglamento Electoral, el presente Código de Conducta, Memoria Anual (tanto financiera como social), composición de los Órganos de Gobierno de la Caja, convocatorias de las Asambleas Generales y decisiones más importantes adoptadas en las mismas, así como cualquier otro hecho que se pueda entender relevante.

Artículo 39. Política de Responsabilidad Social Corporativa

1. La Responsabilidad Social Corporativa hace referencia al compromiso de las empresas de mantener un perfil responsable con la sociedad y el entorno en el que se desenvuelven, restituyendo a la sociedad una parte de los beneficios que obtienen en su actividad, observando comportamientos positivos en materia medioambiental y adoptando, en suma, un perfil comprometido de ciudadanía corporativa. La naturaleza jurídica de Cajasol modula este aspecto y lo hace de forma intensa. La ausencia de accionariado supone que parte de los beneficios de la actividad empresarial revierten a la sociedad a través de la Obra Social, conforme a los principios que la Ley determina. En consecuencia, Cajasol orientará su gestión hacia las prácticas de Responsabilidad Corporativa que demanda la sociedad, estableciendo los medios necesarios para su implantación efectiva.

2. A tales efectos, el Consejo de Administración impulsará la creación de un Departamento de RSC, dependiente de la Secretaría General, así como la constitución de un Comité de RSC, entre cuyas funciones estará la de establecer la política, planificación y objetivos en materia de RSC, de acuerdo con las líneas marcadas por el Consejo de Administración, así como las acciones y actividades necesarias para alcanzarlos, vigilando el cumplimiento de los mismos.

2. Dado que la RSC se basa en el diálogo continuado entre la empresa y sus grupos de interés con el objetivo de conocer lo que éstos demandan de la actuación de aquella, el Consejo de Administración impulsará la creación y mantenimiento de los canales de diálogo con los distintos grupos de interés. En



este cometido, será necesaria la coordinación de la Secretaría General, a través del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa, con el objetivo de implantar procesos de comunicación que cuenten con la colaboración de las diferentes áreas y departamentos de la Caja en función de cada uno de los grupos de interés.

3. La política de RSC, que deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, será un eje prioritario en la estrategia de Cajasol, de forma que la toma de decisiones, en cualquier ámbito de actuación, tendrá en cuenta no sólo los criterios de rentabilidad económica o financiera sino también los efectos sociales y medioambientales que dichas decisiones impliquen.



TÍTULO V De la creación de valor para la sociedad

Artículo 40. *Creación de valor para la sociedad*

1. Además de con sus inversiones en Obra Social, la Caja crea valor para la sociedad a la que sirve mediante la maximización de sus negocios, ofreciendo servicios y productos financieros competitivos que los distintos colectivos sociales demandan.

El interés de la sociedad en su conjunto proporciona la guía de actuación, que necesariamente habrá de desarrollarse respetando las exigencias impuestas por el derecho, cumpliendo de buena fe las obligaciones contractuales explícitas e implícitas concertadas con los distintos grupos de interés (personal, agentes proveedores, cuerpo de acreedores, clientela...) y, en general, observando aquellos deberes éticos apropiados para la responsable conducción de los negocios.

2. La optimización del valor de la Caja en la sociedad constituye una de las principales directrices que ha de presidir la gestión de la Entidad, asegurando con ello el mejor y más intenso cumplimiento de los fines de interés general que el Ordenamiento Jurídico le tiene atribuido. La creación de valor en las cajas, entidades de naturaleza fundacional, implica una creación de valor para la sociedad a la que sirven.

Artículo 41. *El compromiso con la sociedad*

El compromiso de Cajasol con la sociedad viene determinado por los impactos que la Entidad genera en la ejecución de su actividad ordinaria. Este compromiso puede plasmarse, de manera orientativa, en las siguientes directrices:

- a) A través de la actividad financiera:
 - Erradicar la exclusión financiera en nuestro ámbito de actuación, ya sea ésta por razones geográficas o socioeconómicas. Por ser éste uno de sus objetivos estratégicos, Cajasol ofrecerá sus servicios a aquellas



personas que no tienen acceso al sistema financiero convencional.

- En línea con lo anterior, la Caja pondrá los medios tecnológicos, materiales y humanos necesarios para hacer accesible sus servicios, ya sea a través de la banca electrónica o telefónica, la red de cajeros o la de oficinas, entre otros.
- Crear, desarrollar y mantener canales de comercialización alternativos a la red de oficina, con el fin de atender al mayor número de personas posible del entorno social de la Caja, y siempre vigilando los parámetros óptimos de calidad de servicio.
- Ofrecer los productos y servicios que demanda la sociedad, en condiciones de competitividad, garantizando un margen de beneficio que permita un crecimiento sostenido de la Caja.
- En particular, ofrecer fondos de pensiones y de inversión que tengan en cuenta los factores sociales, medioambientales y éticos en sus decisiones de inversión, creando productos de inversión socialmente responsables.
- Incentivar la previsión y el ahorro en el territorio de implantación, canalizando éste hacia la inversión productiva y generadora de empleo y desarrollo sostenible.
- Cooperar en el desarrollo económico de su entorno, atendiendo las demandas de la Pequeña y Mediana Empresa, en los sectores agrícola, pesquero, de vivienda, turístico, industrial, comercial y de servicios, y en aquellos segmentos de mercado en los que su acción tenga mayor efecto multiplicador.
- Fomentar políticas activas de empleo, ofreciendo por un lado apoyo financiero preferente a proyectos que sean generadores de empleo e inclusión social y, por otro lado, estableciendo como objetivo la estabilidad y el estímulo del empleo propio, de forma que Cajasol sea referente no sólo en la calidad y cantidad de empleo que ofrezca a la sociedad sino también en la transparencia y rigurosidad de sus sistemas de selección, que además garantizarán la igualdad de oportunidades.

b) A través de acción social:



- Contribuir, con el excedente económico que obtenga de su actividad, a la realización de Obras Sociales orientadas hacia los sectores socialmente menos favorecidos, a la atención de necesidades sociales con insuficiente cobertura, a una distribución geográfica equilibrada dentro de su ámbito de actuación, a las inquietudes sociales, culturales y la defensa del patrimonio, y siempre buscando el menor coste de mantenimiento.
- Impulsar y apoyar actuaciones de cooperación al desarrollo mediante la aplicación, a estos proyectos, de un mínimo del 0,7% del beneficio neto anual de la Caja, que será complementario al porcentaje de los beneficios destinados a su Obra Social.
- Adecuar la actuación de la Caja y su Obra Social, en el ámbito de la Cooperación Internacional, a la consecución de los Objetivos del Milenio.
- Desarrollar un programa de microcréditos para fomentar el autoempleo de personas sin opciones de financiación convencional, tanto en el territorio de actuación de la Caja cómo en la actuación desarrollada en el ámbito de la cooperación al desarrollo.
- Facilitar e innovar, junto a lo expresado en el punto anterior, los procedimientos de remesas de personas inmigrantes, creando líneas de atención específica a este colectivo.
- Apoyar e incentivar el voluntariado del personal.

c) A través de la política de participaciones empresariales:

- Realizar aportaciones de capital riesgo para facilitar la creación o el crecimiento de empresas innovadoras.
- Dirigir las inversiones en capital hacia empresas de sectores estratégicos en el desarrollo de la zona de actuación de la Caja, y en particular, aquellas con alto impacto social.
- Participar en empresas que potencien la inserción laboral de personas con riesgo de exclusión, empresas respetuosas con el medio ambiente o cuya actividad tenga un impacto positivo directo sobre el mismo (reciclaje, generación de energías renovables, gestión de residuos, etc...).



- Apoyar los programas e inversiones en materia de mejora y protección del medio ambiente, investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) y defensa del patrimonio histórico cultural.

En definitiva, la creación de valor para la sociedad se basará en la adopción de criterios de sostenibilidad (económicos, sociales y medioambientales) en todo el ámbito de actuación de la Caja, incluido su grupo empresarial, agentes proveedores, clientela, Obra Social y Fundación. Los impactos positivos y negativos y los avances en este sentido deberán estar demostrados y medidos en la correspondiente Memoria de RSC.



TÍTULO VI

De las relaciones con nuestra clientela

Artículo 42. *Generación de confianza como base de la relación con la clientela*

1. La clientela es el motor de nuestra actividad, la razón de ser de la Caja, junto con la comunidad en la que desarrolla su actividad. La actuación de Cajasol debe estar siempre orientada hacia la clientela, de la que debemos obtener su confianza con el fin de establecer vínculos a largo plazo. Esta confianza debe basarse en el diálogo y la transparencia, valores que presidirán las actuaciones de cada uno de los miembros del personal y de los Órganos de Gobierno.

2. Con el fin de conseguir este objetivo, la Dirección de Cajasol, dentro de los parámetros establecidos por los Órganos de Gobierno, vigilará que se cumplan las siguientes normas:

- a) Orientar la organización hacia la clientela, con un tratamiento diferenciador y adecuado por segmentos productivos y de población.
- b) Favorecer la descentralización de servicios al objeto de acercar los centros de decisión y la actividad empresarial al conjunto de la clientela en toda la zona de implantación.
- c) Satisfacer las necesidades financieras de la clientela con una política de innovación y mejora en la prestación de los servicios y en la atención a clientes, que estará inspirada en los principios de transparencia y defensa de los derechos de los consumidores y consumidoras.
- d) Promover y comercializar productos y servicios que contribuyan a la satisfacción de las necesidades de la clientela y al progreso social y económico de la comunidad donde esté implantada Cajasol, ofreciendo los mismos de manera eficaz y ética.
- e) Con objeto de garantizar la calidad del servicio, se mantendrá una adecuada dotación de personal en las oficinas, en particular



los días de mayor afluencia de público. En la medida de lo posible, se procurará la estabilidad de las plantillas de las oficinas.

- f) En ningún momento se recurrirá a la publicidad engañosa y los contenidos de la misma no recurrirán al sexo ni a la violencia ni promoverán comportamientos antisociales (racismo, sexismo, mantenimiento de roles sexuales y sociales, etc.)
- g) Se promoverán y valorarán positivamente, tanto en la comunicación de la propia Caja como en las empresas y servicios de publicidad contratados, códigos de conducta e iniciativas que potencien la cultura de paz, de igualdad y de sostenibilidad.
- h) Se garantizará en todo momento la confidencialidad y la protección de los datos de clientes reales o potenciales, y no se utilizarán sin su conocimiento. En ningún caso se cederán estos datos a terceros sin autorización expresa en documento creado al efecto. Se garantizará el anonimato y la confidencialidad de los datos individuales.
- i) La Dirección implantará procedimientos de eliminación de la documentación sensible que deje de ser útil.
- j) Tal como establecen los Estatutos Sociales, desde los Órganos de Gobierno se establecerán líneas de actuación enfocadas a mejorar la calidad del servicio y el nivel de satisfacción de la clientela, para lo que impulsarán cuantas medidas fueran precisas. En consecuencia, se potenciará el Servicio de Calidad y el Departamento de Atención al Cliente, los cuales realizarán un seguimiento permanente de las circunstancias que anteceden y elaborarán sendos informes anuales que serán presentados al Consejo de Administración sobre el desarrollo de sus funciones.
- k) Los miembros de la plantilla no aceptarán regalos, comisiones o retribuciones o cualquier ofrecimiento por parte de la clientela que pudiera condicionar su objetividad e independencia en la concesión de operaciones de riesgo. Esta prohibición no será



aplicable cuando se trate de objetos habituales u ordinarios como los de propaganda, detalles de cortesía o similares, dentro de unos límites módicos. En caso de duda, la persona implicada, a través de su cargo inmediato superior, dirigirá consulta a Secretaría General que analizará el tema y autorizará o denegará la recepción del objeto.

3. En coherencia con estos principios, la Dirección impulsará las siguientes medidas específicas, sin que las mismas sean excluyentes de otros aspectos de gestión que, a fin de optimizar la competitividad y calidad de los productos y servicios que se ofrezcan a la clientela, puedan adoptarse por parte de los Órganos de Gobierno:

- a) Promoción de Acuerdos de Colaboración con otras Cajas de Ahorros y resto de Entidades Financieras en materia de servicios a la clientela que contemplen la exención de comisiones por operaciones habituales.
- b) Fomento de acciones comerciales tendentes a establecer una relación inversa entre las comisiones que se repercuten a la clientela y el grado de fidelización de la misma.
- c) Flexibilización de las condiciones de acceso y tipos de interés de los créditos que precisan las pequeñas y medianas empresas y las personas en régimen de autónomo para su actividad, muy en especial, mediante líneas de financiación con tipos preferentes dirigidas a primera actividad empresarial, instalación de equipamientos sociales y proyectos de valor ecológico.
- d) Se promoverá la vinculación con pequeñas y medianas empresas que destaquen en iniciativas de Responsabilidad Social.
- e) Asimismo, se promoverán iniciativas de difusión y ayudas en la cultura de la Responsabilidad Social entre pequeñas y medianas empresas.
- f) Aplicación de tipos inferiores para adquisición de primera vivienda, mediante una línea de financiación específica dirigida al



público más joven. Especial atención e implicación en la financiación de V.P.O. y cooperativas de viviendas sociales, considerando a este último sector como clientela preferente de la Caja, siempre que reúnan las debidas garantías y solvencia.

- g) Promoción del uso de Internet y Banca Electrónica.
- h) Promoción de programas de mejora de la calidad, facilitando las sugerencias que se produzcan en la organización para mejorar el funcionamiento y servicio de la Caja. Además, se potenciará la realización de encuestas de satisfacción periódicas entre la clientela.



TÍTULO VII

De las relaciones con nuestros agentes proveedores y contratistas

Artículo 43. *Normas de actuación con los agentes proveedores y contratistas*

1. Los agentes proveedores y contratistas son colaboradores estratégicos de nuestro negocio. La relación con ellos debe estar basada en prácticas lícitas, eficaces y leales. A tales efectos, deberán aplicarse los mismos valores que con la clientela, esto es, transparencia, diálogo y confianza, de manera que se establezca una estrategia a largo plazo en la que ambos ganen.

2. En base a ello, se seguirán las siguientes prácticas:

- a) Cumplir la normativa aplicable sobre relación con los agentes proveedores y contratistas.
- b) Respetar los términos de los contratos con los agentes proveedores, en especial los relativos a contratos de licencia y normativa relativa a la protección de la propiedad intelectual o industrial.
- c) Mantener unas relaciones con los agentes proveedores presididas por las buenas prácticas empresariales, absteniéndose de participar en concursos, juegos o promociones de éstos para obtener un beneficio personal.
- d) Realizar un análisis exhaustivo de las actividades y comportamiento social de los agentes proveedores y contratistas, teniendo en cuenta las consideraciones éticas del presente Código, con objeto de que estos factores puedan ser evaluados en la contratación.
- e) En concreto, no se mantendrán relaciones con aquellas sociedades que tengan prácticas demostradas no respetuosas con los Derechos Humanos, vinculadas con la industria ilícita de armamentos o con el uso de mano de obra infantil. Igualmente, se desestimará contratar con aquellos agentes proveedores con políticas no respetuosas con el medio ambiente o que



mantengan prácticas competitivas desleales o políticas antisindicales.

- f) Se valorarán positivamente aspectos como la asunción pública por parte del agente proveedor o contratista de códigos de conducta o que éstos incorporen sus valores en sus Estatutos o Reglamentos así como la existencia de programas de igualdad de oportunidades. Asimismo, se valorará positivamente a empresas relacionadas con el reciclado y gestión sostenible de recursos, empresas que promuevan el desarrollo local y la inserción de sectores en exclusión social, empresas dedicadas a la inserción laboral de personas con discapacidad, cooperativas de trabajadores, la micro y pequeña empresa e instituciones dedicadas al sector de iniciativas sociales, así como la existencia de certificados oficiales de aseguramiento de la calidad, la gestión medioambiental, prácticas en responsabilidad social corporativa, programas oficiales de fomento de la igualdad o de prevención de riesgos laborales.
- g) Se fomentará el consumo de productos de comercio justo, de empresas de inserción y de microempresas, sobre todo en el ámbito de marketing y regalos de empresa.
- h) La contratación de nuevos agentes proveedores se realizará mediante el establecimiento de procedimientos adecuados que tendrán en consideración, únicamente, factores objetivos, como su importancia tecnológica, calidad, fiabilidad, servicio, precio y adecuación al presente Código de Conducta.
- i) En ningún caso, se podrán aceptar regalos, comisiones ni retribuciones o cualquier ofrecimiento por parte de terceros que pudiera condicionar nuestra objetividad e independencia en la contratación. Esta prohibición no será aplicable cuando se trate de objetos habituales u ordinarios como los de propaganda, detalles de cortesía o similares, dentro de unos límites módicos. En caso de duda, la persona implicada, a través de su cargo inmediato superior, dirigirá consulta a Secretaría General, que analizará el tema y autorizará o denegará la recepción del objeto.



- j) El personal de Cajasol que intervenga en los procesos de contratación no mezclará negocios particulares, de personas con las que tengan vínculos personales, familiares o profesionales o de personas interpuestas, con la actividad profesional encomendada por la Caja.
- k) El Consejo de Administración desarrollará un Reglamento para la contratación de agentes proveedores y contratistas que regule el procedimiento a seguir en cada caso en función del presupuesto de contratación, plazos, razones de urgencia, etc. Este Reglamento incluirá, igualmente, la cantidad y detalle de información que, sobre esta materia, se ofrecerá periódicamente al Consejo de Administración.
- l) Anualmente, se remitirá, por la Dirección de la Entidad, un informe al Consejo de Administración donde se relacionará, entre otra información, la distribución de agentes proveedores y contratistas según intervalos de facturación con indicación de los mismos, la distribución por zona geográfica, los principales agentes proveedores y contratistas por volumen de negocio, el número de miembros de la plantilla que desarrollan los servicios prestados, condiciones de contratación y estadísticas sobre los mismos, así como la verificación por parte del departamento responsable de la Caja de aquellos extremos a los que obliga el presente Código, sin perjuicio de lo que el Reglamento indicado en la nota anterior determine sobre esta información.
- m) El detalle de los principales agentes proveedores y su adecuación a este Código o al Reglamento será reflejado convenientemente en el apartado correspondiente de la Memoria de RSC, tal como contempla el modelo GRI.



TÍTULO VIII

De las relaciones con nuestro personal

Artículo 44. *Relaciones con nuestro personal*

1. El personal es el activo más importante de la Caja, por lo que, en clara manifestación de esta consideración máxima por su capital humano, Cajasol basará las relaciones con su personal en los siguientes principios:

- a) Cajasol tratará a sus empleados y empleadas con respeto, equidad, dignidad y cortesía. Ninguno de ellos estará sujeto a hostigamiento físico, sexual, racial, psicológico, verbal o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso. Tampoco será sometido a intimidación o trato degradante, y no se le impondrán medidas disciplinarias sin el debido procedimiento.
- b) No se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas en el desempeño de cualquier cargo, por lo que Cajasol velará, mediante un Protocolo para el tratamiento de los casos de abuso psicológico, por el establecimiento de vías legítimas para la presentación por los miembros de la plantilla de denuncias sobre esas cuestiones, garantizando que las mismas no tendrán consecuencias negativas para la persona denunciante.
- c) Todas las políticas sobre recursos humanos, y en particular, aunque no exclusivamente, las relativas a la contratación, el despido, el pago, los ascensos y la capacitación, serán de carácter no discriminatorio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, ascendencia, discapacidad, edad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra condición del empleado o empleada; salvo que la contratación sea consecuencia de una oferta pública destinada especialmente a promover una mayor igualdad de oportunidades en sectores desfavorecidos. En particular, se adoptarán medidas para el fomento de la incorporación a la plantilla de personas con discapacidad, implementando las acciones que a tal fin resulten necesarias.



- d) Todos los miembros de la plantilla deberán tener derecho a crear las organizaciones que deseen o a afiliarse a éstas, incluidos los sindicatos, para la protección de sus intereses laborales y la negociación colectiva. No podrá imponerse ninguna restricción a la libertad de asociación y al derecho de organización. Asimismo, no podrán ser objeto de discriminación por su participación en esas actividades y la Caja no podrá impedir a los miembros de la plantilla que participen o se afilien a esos grupos. Se garantizará que las personas que representen a los trabajadores y trabajadoras no sufran ningún tipo de discriminación en materia salarial, en el acceso a la promoción, formación, información, uso de recursos de la Caja, estabilidad en el empleo, etc.
- e) Cajasol respetará en todo momento, escrupulosamente, los derechos de asociación, sindicación y huelga de su plantilla no utilizando ningún tipo de medida coercitiva para impedir la utilización de los mismos.
- f) Cajasol se abstendrá de propiciar ni favorecer candidatura alguna de representantes del personal en los procesos de elecciones sindicales, elecciones de Órganos de Gobierno o cualesquiera otros procesos electorales correspondientes al ámbito laboral de la Caja, sus empresas participadas o de las instituciones económicas o sociales a las que esté vinculada. Expresamente, se prohíben las injerencias del personal directivo consistentes en fomentar, directamente o a través de terceros, listas alternativas a los sindicatos o asociaciones de trabajadores y trabajadoras legítimamente constituidas, o que se puedan constituir, así como orientar el voto o favorecer de cualquier forma alguna candidatura en detrimento de las restantes.
- g) La gestión de los recursos humanos pondrá especial dedicación en establecer una política de comunicación y transparencia con miembros de la plantilla y sus representantes legales. Se dará a la representación legal del personal acceso a la información, los servicios y otros recursos necesarios para que puedan conducir efectivamente sus actividades.



- h) Cajasol realizará prácticas responsables de contratación, mediante procesos públicos, transparentes, rigurosos, que garanticen la igualdad de oportunidades y en los que exista participación de la representación laboral.
- i) Se promoverán políticas activas de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de las relaciones laborales, sobre todo en lo relativo a selección, promoción, formación y retribuciones de la plantilla, mediante el mantenimiento de una Comisión de Igualdad de Oportunidades, un Protocolo de Igualdad, la figura del Agente por la Igualdad y, cuando sea necesario, el establecimiento de acciones positivas. Estas políticas estarán dirigidas, principalmente, aunque sin carácter exclusivo, a conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres en Cajasol, más allá de las obligaciones formales establecidas.
- j) Se potenciará la política de incorporación a la Caja, y de promoción, de personas con discapacidad física y psíquica, implementando las acciones que a tal fin resulten necesarias.
- k) Queda prohibida cualquier conducta de acoso sexual o moral y cualquier tipo de comportamiento abusivo. Cajasol establecerá los cauces necesarios para que este tipo de conductas puedan ser perseguidas, mediante la publicación de un Protocolo de Acoso Sexual y el establecimiento de los necesarios canales de información y denuncia. Se garantizará en todo momento el anonimato y la protección a la persona que denuncie este tipo de prácticas.
- l) Se promoverá la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante la concesión de los permisos necesarios para atender necesidades familiares ineludibles, el establecimiento de ayudas para guarderías infantiles u otras medidas similares. Además, se impedirá la prolongación de la jornada laboral más allá de lo legalmente establecido, salvo causa mayor.
- m) Cajasol promoverá la responsabilidad y libertad del personal, la información sobre los procesos empresariales, la autorrealización en el puesto de trabajo, el trabajo en equipo, la participación de los miembros de la plantilla en las decisiones de



la Caja, la humanización en las condiciones y procesos, la creatividad y la formación continua.

- n) Se entiende imprescindible mantener adecuadamente incentivada a la plantilla, por lo que Cajasol garantizará procesos de promoción y cualificación profesional sustentados en los principios de objetividad, transparencia, igualdad de oportunidades y participación.
- o) Con objeto de potenciar la comercialización de productos relacionados con la inversión socialmente responsable, se procurará incluir este concepto en el modelo de incentivos aplicable a la plantilla.
- p) Con objeto de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y promoción de todos miembros de la plantilla, Cajasol promoverá la descentralización teniendo en consideración la distribución territorial de los centros de trabajo de la Entidad.
- q) Para Cajasol, la adecuada formación de su plantilla constituye uno de los pilares de su crecimiento y competitividad, por lo que garantizará en todo momento el acceso al aprendizaje permanente y continuo a todo el personal, sobre las premisas de la voluntariedad, política de esfuerzos compartidos, descentralización, conciliación de la vida familiar, atención a colectivos con necesidades especiales, participación en el diseño y creación de un entorno que estimule el aprendizaje permanente de todos los miembros de la plantilla.
- r) La Caja asegurará a su personal un medio de trabajo seguro e higiénico, tomando las medidas necesarias para evitar accidentes laborales, impartiendo formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo sistemas para detectar y subsanar amenazas potenciales para la salud y la seguridad personal, incluido el riesgo por atraco de las oficinas, y dando la mayor participación posible a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta materia. Se dará una especial protección a las situaciones de embarazo y lactancia.



- s) Cajasol facilitará la participación activa de la representación legal del personal en los mecanismos que se implanten por la Dirección para la evaluación de las obligaciones contempladas en el ámbito de laboral en este Código de Conducta (indicadores laborales, encuestas o evaluaciones de salud laboral, encuestas sobre clima laboral, etc...)

2. El personal de Cajasol observará conductas y actuaciones profesionales que refuercen la misión, visión, valores y principios de la Entidad. A tal fin, observará, entre otras, normas de conducta como la confidencialidad de la información, la profesionalidad y diligencia en el desempeño de su trabajo y el respeto a la normativa vigente.

Asimismo, el personal tiene la obligación y responsabilidad de no poner en riesgo la salud ni la seguridad de las demás personas. En caso de que se presente algún riesgo de salud o un peligro físico para la plantilla o la clientela, la Caja deberá advertirlo para prevenir accidentes.



TÍTULO IX

De las relaciones con la Administración Pública y entidades supervisoras

Artículo 45. Relaciones con las Administraciones Públicas y entidades supervisoras

1. Sin perjuicio de las competencias sobre entidades de crédito que la ley atribuye a la Administración del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 15/1999, de Cajas de Ahorros de Andalucía, la Consejería de Economía y Hacienda ejerce el protectorado y control público de las Cajas de Ahorros de acuerdo con los principios enunciados en la citada norma legal.

2. A fin de garantizar el cumplimiento exacto y fluido de las obligaciones legales que la normativa sobre Entidades Financieras, en general, y la de Cajas de Ahorros en particular, impone a Cajasol, sus Órganos de Gobierno, su equipo directivo y su personal extremarán la diligencia en el cumplimiento de las mismas, facilitando a las Administraciones y organismos supervisores implicados el ejercicio de sus funciones públicas, aplicando con rapidez y exactitud las recomendaciones, instrucciones u órdenes que las mismas dicten, con pleno respeto al Ordenamiento Jurídico vigente.

3. Cajasol, sus Órganos de Gobierno y su personal mantendrán con los representantes de las Administraciones Públicas una actitud presidida por los principios de lealtad institucional, buena fe y colaboración en el marco de sus competencias.

4. Los requerimientos de información u órdenes de ejecución serán registrados y remitidos a la mayor brevedad posible a Secretaría General, desde donde se realizarán los trámites que procedan.

5. Queda prohibido expresamente cualquier forma de ofrecimiento, favores, compensaciones o atenciones al cuerpo funcional que puedan ser interpretados con el propósito de obtener beneficios o influir en la adopción de resoluciones por parte de los supervisores o las autoridades.



TÍTULO X

Publicidad, seguimiento y vigilancia del Código de Conducta y Responsabilidad Social

Artículo 46. Sistemas de información y capacitación

1. Para que el presente Código de Conducta sea lo suficientemente eficaz, es imprescindible que todos los miembros de la organización lo conozcan, lo asuman y lo sepan aplicar. Con este objetivo se establecerán los sistemas de información y capacitación necesarios para dar la correspondiente publicidad al mismo. Secretaría General promoverá un Programa de Información y Capacitación, en colaboración con los departamentos de Comunicación y Formación, que comprenderá entre otros, los siguientes aspectos:

- a) El lanzamiento de una campaña de difusión interna.
- b) La publicación del presente Código de Conducta en la Intranet de la Caja con el fin de que esté a disposición de toda la plantilla.
- c) La organización, de la forma más inmediata posible, de cursos y sesiones de información dirigidos tanto al personal directivo como al resto de la plantilla.
- d) La inclusión de la política y gestión de la Responsabilidad Social como parte de la formación permanente del personal directivo como del resto de la plantilla.

Artículo 47. Sistema de publicidad

1. Además de las líneas de información y formación dirigidas a la plantilla sobre el contenido del presente Código de Conducta, se informará, de la forma más inmediata posible, al resto de grupos de interés de la Caja, esto es la clientela, agentes proveedores y contratistas y la sociedad en general mediante las oportunas campañas de difusión.

2. Asimismo, se dará completa información y explicación del mismo a los miembros que accedan en el futuro a los Órganos de Gobierno de la Entidad.



3. El Código de Conducta y Responsabilidad Social estará permanentemente a disposición de los agentes externos a través de los medios de difusión electrónicos de Internet.



Artículo 48. *Sistema de asesoría y vigilancia*

1. Corresponde a la Comisión de Control de la Caja las competencias de interpretación y seguimiento del presente Código de Conducta y la verificación de su cumplimiento, para lo que emitirá un informe anual sobre la materia.

2. Con el fin de auxiliar a la Comisión de Control sobre sus funciones en materia del presente Código, Secretaría General promoverá, entre otras actuaciones, las siguientes:

- a) Asesoramiento y apoyo a los miembros del personal, de los Órganos de Gobierno y demás agentes afectados para la correcta aplicación del Código.
- b) Impulso y diseño de los programas de información, capacitación y difusión del Código de Conducta, en colaboración con los departamentos de Formación y Comunicación.
- c) Asistencia a la Dirección en la elaboración de la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa.
- d) Establecimiento de relaciones con instituciones de valoración ética, en colaboración con el Servicio de Calidad.
- e) Establecimiento de relaciones con auditorías socioambientales, en colaboración con el Servicio de Calidad y el Área de Auditoría.
- f) Asistencia a la Dirección en el establecimiento de sistemas de control del cumplimiento.
- g) Creación, atención y mantenimiento de mecanismos que permitan el aporte de ideas, sugerencias y opiniones por parte de la clientela y los miembros de la plantilla así como las denuncias a las posibles vulneraciones del Código y medidas de protección a las personas denunciantes.
- h) El resto de funciones que, en materia de Responsabilidad Social, le puedan ser encomendadas por la Dirección o el Consejo de Administración.



3. El Consejo de Administración y la Dirección asegurarán que Secretaría General cuente con la dotación de los medios técnicos y humanos suficientes para la asunción de las funciones establecidas en el punto anterior.

4. Secretaría General dará cumplida cuenta de las actuaciones que realice a la Comisión de Control para su efectivo seguimiento.

Artículo 49. *Sistemas de control.*

1. La Dirección establecerá los procedimientos necesarios para la comprobación del grado de cumplimiento y progreso del presente Código de Conducta en todos los aspectos que contiene. A ser posible, estos procedimientos se basarán en sistemas normalizados de gestión, de forma que puedan ser comprobados y certificados por parte de terceros independientes.

2. La implantación de procedimientos podrán complementarse con la opinión de la clientela y miembros de la plantilla a través de encuestas periódicas.

Artículo 50. *Memoria Anual de Responsabilidad Social Corporativa*

1. El Consejo de Administración incluirá, en la documentación pública anual, información sobre las normas de Conducta y Responsabilidad Social contenidas en el presente Código y su grado de cumplimiento y progreso, en coherencia con el principio de transparencia.

2. La Memoria Anual de RSC, cuya elaboración corresponde a la Dirección por mandato estatutario, expondrá los impactos económicos, sociales y ambientales de la actividad de Cajasol y servirá de base para reflexionar regularmente sobre la correcta aplicación de los valores aquí contemplados.

3. La Memoria de RSC incorporará, como mínimo, el grado de cumplimiento del Código en las siguientes materias:

- a) Órganos de Gobierno y operaciones vinculadas.
- b) Obra Social.
- c) Nombramientos y retribuciones del personal de alta dirección.



- d) Relaciones con la clientela.
- e) Relaciones con agentes proveedores y contratistas.
- f) Relaciones con el personal, política de recursos humanos y relaciones laborales. Este capítulo incluirá, como mínimo, información sobre formación, empleo, porcentaje de eventualidad, uso de subcontrataciones, sistemas de selección del personal implantados, promoción, representación de la mujer en distintas áreas de responsabilidad, políticas de conciliación de la vida personal y profesional, política de igualdad de oportunidades y conflictos acaecidos en el seno de la plantilla.
- g) Relaciones con las Administraciones Públicas.
- h) Política de empresas participadas.
- i) Política comercial.
- j) Política medioambiental.
- k) Política de comunicación y publicidad.
- l) Cualquier otro aspecto que se deba publicar de acuerdo con lo contemplado en el presente Código.

4. La Memoria anual de RSC debe contener una explicación razonada de la desviación, si se da, respecto a los principios recogidos en este Código en cada uno de los aspectos contemplados. Además, incorporará un informe de valoración emitido por un experto independiente especializado en el campo de la ética empresarial, un informe del Departamento de Atención al Cliente, un informe del Servicio de Calidad y un informe emitido por la mayoría de la representación laboral o el Comité de Empresa Intercentros, en su caso.

5. Para la elaboración de la Memoria, la Caja seguirá los estándares internacionales en materia de sostenibilidad, como son el Global Reporting Initiative, normas AA1000 u otros.

Disposición adicional



El presente Código de Conducta y Responsabilidad Social tendrá vigencia indefinida, y se dará la debida divulgación del mismo entre los miembros de Órganos de Gobierno, miembros de la plantilla, clientela, agentes proveedores y contratistas, Administraciones Públicas y de supervisión, empresas participadas y sociedad en general, con el objeto de que sus principios inspiradores formen parte de la Cultura Corporativa en el menor plazo posible, y en todo caso, desde el momento de su entrada en vigor una vez aprobado por la Asamblea General.

Disposición Final

Al menos cada tres años, el Consejo de Administración revisará las posibles disfunciones que la aplicación del Código pudiera ir revelando a lo largo del tiempo, adoptando las decisiones que para su corrección estimase necesarias, incluida una propuesta razonada para su aprobación por la Asamblea General de la Caja.

Anexo. - Desarrollo Normativo:

- ✓ Código Olivencia (febrero 1998)
- ✓ Principios relativos a la Conducta de Empresas en materia de DD.HH.- Comisión de DD.HH. de la ONU (mayo 2000)
- ✓ Libro Verde sobre Responsabilidad Social de la Empresa- Comisión de las Comunidades Europeas (julio 2001)
- ✓ Código Aldama (enero 2003)
- ✓ Ley 15/1999, 16 de diciembre de Cajas de Ahorros de Andalucía (BOJA nº 151, de 24 de diciembre de 2002)
- ✓ Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE (2002)
- ✓ Principios de Buen Gobierno Corporativo del Instituto de Consejeros-Administradores (2004)
- ✓ Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (Código de Conducta Unificado de Buen Gobierno- Mayo 2006)
- ✓ Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas (dependiente de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados- Agosto 2006)



- ✓ G3 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI (2006) y suplemento para el sector financiero.

