cajamar VIDA

cajamar SEGUROS GENERALES

MEMORIA SOSTENIBILIDAD 2023

ÍNDICE

1. CAJAMAR VIDA Y CAJAMAR SEGUROS GENERALES

1.1 Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales

1.2 Magnitudes de Cajamar Vida/ Cajamar Seguros Generales

1.3 Nuestros productos

1.4 Nuestra estrategia y valores

1.5 Política ASG/Acuerdo para el Seguro de Salud

1.6 Nueva Sede Sostenible

1.7 Nuestros Compromisos

2. ASEGURADOR RESPONSABLE

2.1 Nuestros Clientes. Tenencia y Satisfacción

2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible

2.3 Gestión responsable

2.4 Política medioambiental

2.5 Digitalización

3. INVERSOR RESPONSABLE

3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor

3.2 Activos que promueven características medioambientales y sociales o con objetivos inversores sostenibles

3.3 Taxonomía: actividades eligibles y no eligibles

4. EMPLEADOR RESPONSABLE

4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

5. CIUDADANO RESPONSABLE

5.1 Nuestra acción social

5.2 Nuestro compromiso con el medioambiente

5.3 Nuestro compromiso con la formación

5.4 Nuestro compromiso con la cultura

5.5 Afiliación y Asociaciones

6. RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

ANEXO

Anexo I. Tabla de Megatendencias

Anexo II. Matriz de Materialidad

Anexo III. Acerca de la Memoria

Anexo IV. Índice de contenidos GRI

Anexo V. Informe de Sostenibilidad Grupo Cooperativo Cajamar

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

El seguro, por su propia naturaleza, ha permitido que las personas, las familias y las empresas realicen sus actividades diarias con la tranquilidad de tener cubiertas las necesidades económicas derivadas de un imprevisto. A lo largo de nuestra vida emprendemos proyectos personales y profesionales con ilusión, pero es importante hacerlo también con serenidad y con la tranquilidad de estar protegido frente a situaciones adversas.

Las soluciones aseguradoras tienen un alto valor social y ambiental, ya que responden a las necesidades de protección de los clientes y a los crecientes requerimientos de la sociedad, contribuyendo a hacerla más resiliente frente a los cambios.

En 2023, las aseguradoras hicieron frente a nivel global a daños por valor de millones de euros ocasionados por fenómenos meteorológicos. Para ello y en línea con nuestros valores y propósito como Compañías que forman parte del Grupo Generali en España y siendo también accionistas el Grupo Cajamar Caja Rural caracterizado por un fuerte compromiso social en sentido amplío, tenemos unos compromisos como inversor, como asegurador, como empleador y como compañías responsables que forman parte de la sociedad.

Todo lo que hacemos está pensado para generar un impacto positivo en el planeta, en las personas y en las empresas. Durante el último año, hemos avanzado significativamente en varios frentes, y me enorgullece compartir algunos de los hitos más importantes en nuestra Memoria de Sostenibilidad de 2023.

Tenemos la enorme fortuna de formar parte del sector asegurador, un entorno en cuya raíz –el mutualismo– radica un concepto sostenible: contribuir todos para que los más impactados por una desgracia puedan subsistir. Pero, más allá de este concepto amplio de negocio, consideramos que los seguros de vida, los seguros de ahorro y los planes de pensiones bajo gestión en Cajamar Vida son esenciales para la sostenibilidad del sistema público de Seguridad Social. Asimismo, la cobertura de explotaciones agrícolas y la participación destacada como asegurador y accionista en el Consorcio Público de Agroseguro, aporta una importante labor para el desarrollo del medio rural y el sector agroalimentario y ganadero donde nuestro accionista Grupo Cajamar Caja Rural tiene un papel de gran apoyo y liderazgo.

Me enorgullece, por tanto, formar parte de este Grupo y tener estos accionistas donde la sostenibilidad forma parte de su propósito y cultura, integrada en nuestro día a día y donde queremos generar un impacto positivo en nuestros clientes, empleados y la sociedad en su conjunto, con acciones tangibles que generen impacto. La sostenibilidad exige constancia, dedicación y esfuerzo de todos, conseguir el impacto necesario y marcar la diferencia para el planeta y las generaciones futuras.

Esta amplia Memoria es una celebración de nuestros logros, una reflexión sobre nuestros desafíos y, lo más importante, una declaración de nuestra visión para un futuro sostenible en el que hemos actuado como asegurador, inversor, empleador y ciudadano responsables.

Víctor Daniel González Rivero,

Director General

1. CAJAMAR VIDA Y CAJAMAR SEGUROS GENERALES

1.1 Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales

1.2 Magnitudes de Cajamar Vida/ Cajamar Seguros Generales

1.3 Nuestros productos

1.3.1 Productos Sociales y Sostenibles

1.3.2 Cajamar Gestora de Fondos de Pensiones

1.4 Nuestra estrategia y valores

1.5 Política ASG/Acuerdo para el Seguro de Salud

1.6 Nueva Sede Sostenible

1.7 Nuestros Compromisos

1.1 CAJAMAR VIDA Y CAJAMAR SEGUROS GENERALES

Cajamar Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros (en adelante, Cajamar Vida) y Cajamar Seguros Generales, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros (en adelante, Cajamar Seguros Generales), son entidades aseguradoras operantes en España con domicilio social en la Calle Ciudad Financiera, nº 1 de Almería. Estas entidades consolidan la información financiera de manera unificada.

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales se crearon como *Joint Ventures* entre Generali España y Grupo Cooperativo Cajamar para la distribución de seguros de vida y no vida a través de la red de sucursales de Cajamar. El acuerdo de colaboración en la distribución de seguros de vida, pensiones y de no vida se extiende hasta el año 2035, para desarrollar nuevas líneas de negocio y llevar a cabo una importante transformación operativa basada en las capacidades digitales de ambos accionistas para ser la solución aseguradora de preferencia de los clientes de Grupo Cooperativo Cajamar.

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales participan en Grupo Generali España, A.I.E entidad que presta servicios a las diferentes compañías que integran el grupo Generali en España.

Ambas sociedades forman parte del Grupo Generali, siendo Generali España Holding de Entidades de Seguros S.A.U el accionista de control; y del Grupo Cooperativo Cajamar, primer grupo cooperativo de crédito español.

Grupo Generali es uno de los principales grupos aseguradores internacionales desde 1831, con presencia en 50 mercados de Europa, Asia y América, cuenta con 82.000 empleados que dan servicio a 68 millones de clientes. Grupo Generali estructura su negocio en cinco regiones:

- Italia
- Alemania, Austria y Suiza
- Francia & Global Business Activities
- Assets & wealth Management
- International, que se organiza en tres áreas:
  - Mediaterráneo y Lationamérica donde se encuentran Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales
  - Europa central y oriental
  - Asia

En los últimos años Grupo Generali ha realizado una importante reorganización estratégica que le ha permitido centrarse más en su negocio principal, una mayor disciplina en la gestión de sus activos y una gobernanza más sencilla y transparente. Este proceso ha llevado a una nueva fase, basada en modelos de negocio más eficientes, estrategias comerciales innovadoras y una marca más fuerte y global. Con el propósito motivador e inspirador de **“ayudar a que las personas puedan tener un futuro más seguro y sostenible cuidando sus vidas y sus sueños”**. La sostenibilidad, está en el origen de la estrategia. La ambición es el ser el socio de por vida de los clientes, ofreciendo soluciones innovadoras y personalizadas.

Asimismo, Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales forman también parte del Grupo Cooperativo Cajamar, grupo financiero referente de la banca cooperativa en España de ámbito nacional, presente en todas las comunidades y ciudades autónomas españolas.

Con más de 1,7 millones de socios, desempeña un papel relevante en la modernización del medio rural de nuestro país, contribuyendo su actividad financiera y social a la sostenibilidad económica, social y medioambiental de nuestro territorio dedicando una especial atención al sector agroalimentario, así como a la economía familiar, a los profesionales autónomos y a la pequeña y mediana empresa.

Está comprometido con la inclusión financiera, proporcionando sus empleados servicio financiero a sus casi 3,8 millones de clientes a través tanto de sus más de 1.000 oficinas y ventanillas rurales, de las que más de un 31% se encuentran en municipios de menos de 5.000 habitantes y 6 son unidades bancarias móviles que atienden en el medio rural a poblaciones con menos de 1.500 habitantes. Además, cuentan con sus canales de banca digital, banca electrónica y App.

GENERALI ESPAÑA

España es un mercado prioritario para Grupo Generali, tanto por la dimensión y perspectivas económicas como por la importancia de su implantación en el mismo. Hoy en día, Generali es un actor de peso en el mercado español.

Grupo Generali España se organiza bajo una estructura de tres sociedades (Holding, AIE y compañía de seguros).

HUELLA DE CARBONO DE NUESTRA CARTERA DE INVERSIONES (EVIC)[1]
98 tCO_2e M de € | -46,2% vs. 2019

NUEVAS INVERSIONES VERDES Y SOSTENIBLES (2021-2023)
9.126 MM € | +59,35% vs. 2022

FENICE 190 (2020-2023)
2.666 MM €

PRIMAS DE PRODUCTOS CON COMPONENTES MEDIOAMBIENTALES
45,8 MM € | +5,69%

PRIMAS DE PRODUCTOS CON COMPONENTES SOCIALES
687,3 MM € | +0,66%

T-NPS
43,4 p. (-5.2 p. vs. 2022)

NUESTROS CLIENTES
3,06 MM | -1,29%

INVERSOR RESPONSABLE (Datos de Grupo Generali)

ASEGURADOR RESPONSABLE

EMPLEADOR RESPONSABLE

CIUDADANO RESPONSABLE

NÚMERO DE EMPLEADOS
1.692 (45% mujeres - 55% hombres)

FORMACIÓN
40h/empleado

ENTIDADES QUE TRABAJAN EN HÍBRIDO
100%

PRIMAS DE PRODUCTOS CON COMPONENTES ESG
733 MM € | +1,38%

THSN PERSONAS BENEFICIARIAS
1.391 | +24,64%

PARTNERS THSN
4 | +33%

(1) Huella de Carbono de la cartera de inversiones directas de la cuenta general de las compañías aseguradoras del Grupo en acciones cotizadas y bonos corporativos.
Las cifras incluidas en las cajas de color gris representan la variación respecto a 2022.

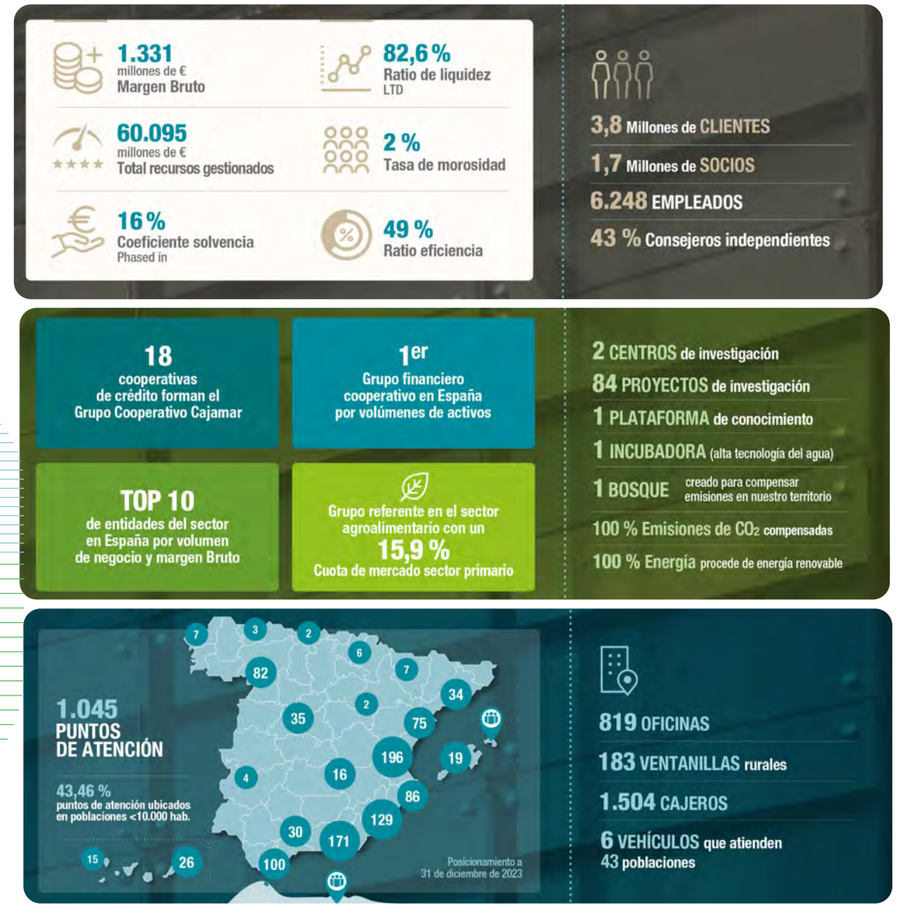
GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR

Es referente de la banca cooperativa en España, con 3,8 millones de clientes y más de 819 sucursales.

La banca cooperativa y la expansión de su modelo ha estado siempre íntimamente ligada a los postulados que actualmente promueve y fomenta el Desarrollo Sostenible, antes incluso que existiera el término tal y como hoy lo conocemos.

En la nueva Unión Bancaria Europea, el Grupo Cooperativo Cajamar, por su tamaño y volumen de activos, es una de las 10 entidades significativas del sistema financiero español.

Cifras clave



1.2 MAGNITUDES DE CAJAMAR VIDA Y CAJAMAR SEGUROS GENERALES

CAJAMAR VIDA

Datos a 31.12.2023
(Variación sobre datos 31.12.2022)

PRIMAS EMITIDAS NETAS ANULACIONES
174,4 MM de € -4,90%

BENEFICIO NETO
82,3 MM de € +14,80%

ACTIVOS GESTIONADOS
702 MM de € -1,77%

PROVISIONES MATEMÁTICAS
563 MM de € -6%

RATIO DE SOLVENCIA
207,9 % +10,2 p.p.

CAJAMAR SEGUROS GENERALES

Datos a 31.12.2023
(Variación sobre datos 31.12.2022)

PRIMAS EMITIDAS NETAS ANULACIONES
113,1 MM de € +3,2 %

BENEFICIO NETO
7,9 MM de € +16,10%

PÓLIZAS
0,45 MM +10,10 %

RATIO DE SOLVENCIA
210,0 % +24,0 p.p.

GESTIÓN FONDOS DE PENSIONES

PARTÍCIPES
121.343 -0,40%

DERECHOS CONSOLIDADOS
1.180 MM de € +9,50%

CAJAMAR VIDA/SEGUROS GENERALES

PRIMAS DE SOLUCIONES ASEGURADORAS CON COMPONENTE SOCIAL
246,4 MM de € -1 %

PRIMAS DE SOLUCIONES ASEGURADORAS CON COMPONENTE MEDIAMBIENTAL
22,6 MM de € +5 %

NUESTROS CLIENTES
0,5 MM

INVERSORES DE SOLUCIONES ASEGURADORAS CON COMPONENTE SOCIAL
417 MM de € -6 %

NÚMERO DE EMPLEADOS
44 -2 %

FORMACIÓN
14 h/empleado

1.3 NUESTROS PRODUCTOS

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales mantienen una política de permanente actualización de sus productos de seguros y previsión, con el fin de ofrecer productos innovadores, adaptados a la evolución del mercado y a las necesidades de los clientes. Ofrecemos soluciones aseguradoras y de previsión globales fundamentalmente centrados en segmento retail (particulares y PYMES).

PARTICULARES

- Multi-Riesgo (Hogar)
- Responsabilidad Civil
- Accidentes
- Vida Riesgo
- Ahorro, Previsión y Pensiones
- Decesos
- Protección de Pagos
- Subsidio Incapacidad Laboral Transitoria

PYMES

- Vida Riesgo
- Agroseguro
- Invernaderos
- Multi-Riesgo (Comercio)

Lanzamiento de productos o mejora de productos que ayudan a nuestros clientes a dar forma a un futuro más seguro y sostenible

PRODUCTOS DE NO VIDA

MULTIRRIESGO HOGAR

Nuestros productos de Hogar disponen de diferentes coberturas y servicios adaptadas a las necesidades de los clientes. Entre los servicios específicos son de especial relevancia:

- **Servicio Brico-Hogar**: incorporada a los productos en 2014. Se trata de una garantía orientada a la realización de pequeños trabajos de bricolaje y mantenimiento (colgar cortinas, cambio de cintas de persiana, ajustar cisternas, ajustar grifos, sellado de juntas de ducha, montaje de muebles,…) proporcionando profesionales para la realización de los mismos. Incluye Asistencia Tecnológica (instalación, sincronización y ajuste de accesorios: tv, sonido, satélite…; ajuste de moduladores, distribución de señales a otros equipos de la vivienda, etc.).

- **Servicio Avería de Electrodomésticos**: incorporada a los productos en 2018. Se trata de una garantía orientada a solucionar averías mecánicas internas durante los 7 años posteriores a la compra, lo que supone una ampliación de la garantía que presta por defecto el fabricante en la mayoría de los casos.

- **Asistencia Informática**: servicio online que pone en contacto al asegurado con un técnico cualificado que presta asistencia sobre equipos informáticos, software, internet, equipos multimedia, recuperación de datos. Se incluye la posibilidad de realizar copias de seguridad.

- **Defensa Jurídica**: se trata de un servicio destinado a prestar ayuda legal y asesoramiento a los clientes en defensa de sus derechos y ante distintos eventos que pueden precisar la intervención de especialistas en leyes o gestores.

- **Recuperación de vivienda ocupada**: incorporada a los productos en 2021, está diseñada para solucionar los casos de ocupación ilegal de la vivienda y cubrir los costes extras que puede suponer esta situación (honorarios por labor de intermediación previa, defensa jurídica por ocupación ilegal, Costes de alojamiento y manutención, orientación psicológica).

- **Servicio Mascotas y Plantas**: incorporada a los productos en 2023, proporciona servicios de información, consejo, orientación, organización de asistencia, veterinarios, búsqueda, guardería, entierro/incineración, etc.

PRODUCTOS DE NO VIDA

PROTECCIÓN DE PAGOS

Producto de apoyo a los asegurados ante eventualidades como Desempleo Involuntario, Incapacidad Temporal por enfermedad y accidente y Hospitalización por enfermedad y accidente (la cobertura asegurada depende de la situación laboral en el momento del siniestro) que garantiza el pago de prestaciones dinerarias equivalentes a las cuotas de amortización mensualizada del préstamo asociado al seguro, dentro de los límites de cada una de las garantías contratadas.

DECESOS

Se trata de una solución “completa” de aseguramiento para toda la familia, que además de las garantías propias de la gestión del Sepelio y de las indemnizaciones por Accidentes que se ofrecen, permite disfrutar de servicios exclusivos de Asistencia en Viaje, Repatriación, Asistencia Médica, Dental, Psicológica y otras coberturas complementarias, que resolverán los problemas que puedan planteársele a la familia en los momentos difíciles y que permite disfrutar de la máxima protección para que los asegurados y sus familias puedan estar tranquilos.

SUBSIDIO ILT (Cajamar renta profesional baremado)

Producto lanzado en junio 2023. Se trata de un producto de Incapacidad Laboral Transitoria que proporciona una indemnización en caso de enfermedad o accidente y que además, a través de las garantías complementarias permite cubrir una serie de riesgos presentes en la vida cotidiana y en la actividad laboral de muchos profesionales, como son la hospitalización diaria por enfermedad y accidente y las intervenciones quirúrgicas. No es preciso tramitar baja ante la seguridad social ni esperar al alta médica para cobrar la prestación. Está especialmente orientado a profesionales que en caso de Enfermedad o Accidente, deseen complementar sus ingresos.

COMERCIO

Producto de apoyo a locales de negocios destinados a pequeño comercio, oficina o despacho cuyo objeto es proteger el patrimonio de los propietarios frente a los riesgos más habituales. Se ofertan distintas opciones de contratación con una amplia gama de coberturas como son: Incendio, Robo, Daños por Agua, Pérdidas de Explotación, Mercancías refrigeradas, Accidentes de Clientes, RC, etc. Dispone además de un Servicio de Defensa Jurídica.

INVERNADEROS

Producto de apoyo al sector primario de producción cuyo objeto es proteger el patrimonio de los propietarios de explotaciones agrícolas frente a los riesgos más habituales a los que se encuentran expuestos. Dispone de un Servicio de Defensa Jurídica destinado a prestar ayuda legal y asesoramiento a los clientes en defensa de sus derechos y ante distintos eventos que pueden precisar la intervención de especialistas en leyes o gestores.

AGROSEGURO

Producto de apoyo al sector primario protegiendo cosechas y animales frente a distintos riesgos a los que se encuentran expuestos los clientes. Este producto se desarrolla en conjunto con otras entidades aseguradoras y el estado a través del Consorcio.

PRODUCTOS DE VIDA

VIDA RIESGO

Se ofertan una gama de productos enfocados a proporcionar apoyo a las familias de los asegurados ante eventualidades tales como Fallecimiento e Incapacidad tanto por enfermedad como accidente. Incorpora servicios de utilidad para el asegurado como son Testamentaría y orientación médica.

PLANES DE PENSIONES

PLANES DE PENSIONES CICLO DE VIDA

Cajamar Vida cuenta con una gama de planes de pensiones de ciclo de vida con una política de inversión cuyo objetivo es proporcionar una cartera diversificada pensada para aquellos partícipes que planeen jubilarse en una determinada fecha objetivo, buscando como principal objetivo de la cartera un equilibrio entre estabilidad y crecimiento patrimonial, de tal manera que se reduzca el nivel de riesgo del plan de pensiones a medida que se acerca la fecha objetivo de jubilación. De esta forma, el perfil de riesgo irá evolucionando de forma decreciente, reduciendo el riesgo del fondo y adaptándose de esta forma al perfil de riesgo del partícipe.

1.3.1 PRODUCTOS SOCIALES Y SOSTENIBLES

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales disponen de soluciones aseguradoras diseñadas para clientes que muestran una sensibilidad elevada por la **sostenibilidad y el medio ambiente**. Asimismo, la compañía cuenta con una amplia gama de productos con elevada sensibilidad **social** que cubren daños personales y la salud, y así impulsar el ahorro finalista para descargar la tensión del sistema público de pensiones y contribuir a su sostenibilidad.

PRODUCTOS SOCIALES

	PRIMAS
Seguros de Vida para promover una sociedad más estable y fuerte	156 MM €
Cobertura de Acontecimientos críticos en la vida de las personas	74,8 MM €
Fortalecimiento de la protección social ante situaciones de desempleo o incapacidad temporal	15,6 MM €

PRODUCTOS SOCIALES

	INVERSIONES ASIGNADAS/ DERECHOS CONSOLIDADOS
Seguro de Ahorro para ayudar al bienestar económico y contribuir a la previsión en caso de jubilación o incapacidad permanente	417 MM €
Planes de Pensiones para ayudar al bienestar económico y contribuir a la previsión en caso de jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente	1.180 MM €

PRODUCTOS SOSTENIBLES

	PRIMAS
Agroseguro (protección de cosechas, cultivos y ganado)	19,7 MM €
Invernaderos (protección de instalciones y equipamento). Más de 3.600 explotaciones con más de 2.800 has de cultivo	2,9 MM €

Como aseguradoras responsables tenemos el compromiso de hacer crecer nuestra cartera de productos sociales y medioambientalmente sostenibles entre un **5-7%** en el trienio 2022-2024.

1.3.2 CAJAMAR VIDA GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES

PLANES DE PENSIONES CAJAMAR VIDA

Cajamar Vida dispone de una amplia gama de planes de pensiones que impulsan la cultura de ahorro finalista y contribuyen a descargar la tensión sobre el sistema público de la Seguridad Social y contribuir a la sostenibilidad.

Ofrece una gama completa de planes de pensiones con distinta diversificación en sus inversiones: renta fija a corto plazo, renta fija a largo plazo, renta fija mixta, renta variable mixta y renta variable; todos ellos con unas políticas de inversión en mercados globales dentro de los países de la OCDE.

Asimismo, cuenta con una gama de planes de pensiones de ciclo de vida con una política de inversión cuyo objetivo es proporcionar una cartera diversificada pensada para aquellos partícipes que planeen jubilarse en una determinada fecha objetivo, buscando como principal objetivo de la cartera un equilibrio entre estabilidad y crecimiento patrimonial, de tal manera que se reduzca el nivel de riesgo del plan de pensiones a medida que se acerca la fecha objetivo de jubilación. Anualmente se revisarán los porcentajes de renta fija y renta variable, optimizándolos para adaptarse al plazo del tiempo. El principio básico de este análisis consiste en que, cuando el plazo de inversión es largo la mejor opción es aprovechar el alto potencial de revalorización de la renta variable, mientras que cuando la fecha objetivo de jubilación se aproxima es conveniente tener una inversión más conservadora en la que prime la renta fija. De esta forma, el perfil de riesgo irá evolucionando de forma decreciente, reduciendo el riesgo del fondo y adaptándose de esta forma al perfil de riesgo del partícipe.

FONDOS DE PENSIONES: APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SUS INVERSIONES

La política de inversiones de los fondos de pensiones se realiza conforme a criterios de seguridad, rentabilidad, diversificación, dispersión, liquidez, congruencia monetaria y de plazos adecuados a sus finalidades. Siguiendo estas premisas, los activos del fondo serán invertidos en interés de los partícipes y beneficiarios, con el objetivo de obtener la máxima rentabilidad en el largo plazo. La gestión de las inversiones, por parte de Cajamar Vida como Entidad Gestora de los fondos de pensiones, se realiza de acuerdo con lo establecido por la normativa de Planes y Fondos de Pensiones, siguiendo las instrucciones que en su caso le dé la Comisión de Control del Fondo (o, de no existir ésta, por el órgano al que corresponda el ejercicio de sus funciones y responsabilidades); así como por las normas internas que la Gestora tiene establecidas a tal efecto.

El Fondo aplicará a sus inversiones criterios éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno de acuerdo con las directrices éticas de la Entidad Gestora; y ejercerá, en beneficio de los partícipes y beneficiarios, los derechos inherentes a los valores con relevancia cuantitativa y carácter estable, especialmente, y si se da el caso, el derecho de participación y voto en las juntas generales, directamente o mediante delegación.

Los criterios de inversión de la Entidad Gestora girarán en torno a la seguridad y la fiabilidad del emisor, lo que implica rechazar la mera especulación y evitar cuidadosamente todas las inversiones de alto riesgo, incluso aquellas que entrañan un riesgo social o medioambiental, garantizando la aplicación de unos principios éticos en las estrategias de inversión.

Los Fondos de Cajamar Vida aplican de acuerdo con la Política de Inversión del fondo criterios éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno (ASG) a toda su cartera de inversión.

FONDOS DE PENSIONES: APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SUS INVERSIONES

El compromiso por la sostenibilidad es uno de los pilares fundamentales de la Entidad Gestora, hasta el punto de estar incluido como uno de los aspectos fundamentales de su estrategia a futuro, de tal forma que la integración proactiva de factores ambientales, sociales y de gobernanza en el proceso de inversión nos ayudará a lograr tanto rendimientos financieros como valor social. Como se recoge en las Directrices de inversión responsable de la Entidad, que proporcionan un marco para la inclusión de factores ASG en las opciones de inversión, la evaluación de casos de violación de los derechos humanos, violaciones de los derechos laborales, el daño ambiental y la corrupción pueden, en última instancia, llevar a la exclusión de empresas de nuestros objetivos de inversión. Estas evaluaciones se actualizan continuamente para detectar de forma inmediata eventuales nuevos casos que puedan afectar a las empresas en las que invierte el Fondo.

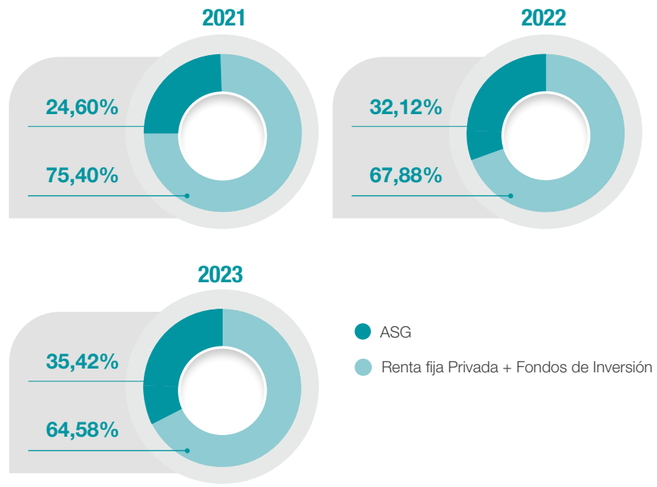
Con independencia de los criterios socialmente responsables aplicados a la gestión de inversiones por parte de la Entidad Gestora, existen activos dentro de las carteras de inversión de los fondos que cumplen con los criterios establecidos en el Reglamento de divulgación o SFDR (Reglamento (UE) 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros).

La evolución de este tipo de activos en los últimos tres años y su peso sobre las carteras de renta fija y el total de la cartera de inversión de los fondos de pensiones es el que se presenta en los cuadros siguientes:

	Año 2021		Año 2022		Año 2023	
	Importe	Peso ASG	Importe	Peso ASG	Importe	Peso ASG
ASG: cumplimiento SFDR Art.8 y RF que participa en proyectos verdes o socialmente responsables	131,00		158,45		199,79	
Resto Renta Fija Privada + Fondos de Inversión	532,56	24,60%	493,36	32,12%	564,12	35,42%
Total Renta Fija + Fondos de Inversión	870,55	15,05%	833,52	19,01%	917,63	21,77%
Total Derechos Consolidados	1.143,35	11,46%	1.077,92	14,70%	1.180,85	16,92%

(Importe en MM Euros)

% sobre el Total de Renta Fija Privada +Fondos de Inversión



1.4 NUESTRA ESTRATEGIA Y VALORES

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales se constituyen en **2004** y **2008** respectivamente, como resultado de la alianza y colaboración en Seguros de Vida, Pensiones y Seguros Generales entre los dos accionistas de la Compañía; Grupo Cooperativo Cajamar (**Cajamar**) y GENERALI ESPAÑA, HOLDING DE ENTIDADES DE SEGUROS, S.A (**Generali**), siendo las Compañías parte consolidable del Grupo Generali.

En el marco de esta alianza a largo plazo, existen unos **principios estratégicos confluyentes** de los dos socios de la alianza que se plasman formalmente en la **misión y los valores estratégicos** últimos de las Compañías.

Estos valores y principios estratégicos son los que definen la **estrategia de las Compañías**, plasmada en el actual Plan Estratégico 2022-2024 aprobado por el Consejo de Administración.

Nuestra misión y valores

1. Solución aseguradora y de ahorro
   de preferencia para los clientes de Cajamar.
2. Digitalización de productos y servicios
   en un nuevo marco relacional con los clientes (acelerar digitalización para trabajar por necesidades y personalización).
3. Transformación del Modelo Comercial
   (Gestión Datos).
4. Transformar el Modelo Operativo
   (Eficiencia).
5. Crecimiento en clientes
   y densidad de clientes de seguros.
6. Sostenibilidad
   Factor crítico a desarrollar en el negocio de seguros y pensiones.
7. Rentabilización y Diversificación
   de segmentos de clientes.

Nuestra estrategia

1. Ofrecer las soluciones más adecuadas
   ayudando a sus clientes a entender los riesgos y protegerse de los mismos.
2. Completar y evolucionar la oferta de productos
   de protección que ayuden a cubrir las necesidades de los clientes.
3. Mantener y mejorar en su caso,
   los excelentes ratios técnicos y control de costes.
4. Total integración de los procesos
   dentro del sistema operativo de Cajamar con un enfoque creciente en transformación digital y omnicanalidad.
5. Mejorar los planes ya existentes de fidelización de clientes.
6. Búsqueda de la excelencia en el servicio al cliente y su mejora de satisfacción dentro de la Compañía.

Buscar la mejor sinergia de ambos socios en beneficio de los clientes, por un lado, Grupo Cajamar Caja Rural referente de la Banca Cooperativa en España con una misión eminentemente social, y Generali, uno de las principales aseguradores globales y con un lugar destacado en España.

1.5 POLÍTICA ASG/ ACUERDO PARA SEGURO SALUD

1.5.1 POLÍTICA ASG

Durante el ejercicio 2023 se ha continuado realizando importantes avances en materia ASG.

Se ha aprobado una nueva Política de Sostenibilidad que contempla la sostenibilidad en su conjunto con una perspectiva clara de cómo se integra en nuestro negocio.

Las iniciativas acometidas en el marco de la Política de Sostenibilidad y que se recogen, entre otras, en detalle en los siguientes capítulos de esta Memoria de Sostenibilidad:

- Reducción de las emisiones de CO_2 producidas por la actuación de la compañía (ver capítulo 2.4.3)
- Reducción del uso de papel y tóner gracias a las mejoras en materia de digitalización (ver capítulo 2.4)
- Impulsar la política de Diversidad, Equidad e Inclusión (ver capítulo 4.1.2) así como la formación, especialmente en capacidades digitales de los empleados de la compañía (ver capítulo 4.1.5)
- Impulsar una cultura diversa, focalizada en el cliente, sostenible y meritocrática (ver capítulo 4.1)
- Acrecentar la acción social de la compañía por medio de la Fundación Generali The Human Safety Net Generali España (capítulo 5.1)
- Informar a los diferentes grupos de interés (empleados, distribuidores, clientes) las acciones realizadas en el marco ESG y que quedan detalladas en los diferentes capítulos de este documento.

1.5.2 ACUERDO PARA EL SEGURO DE SALUD

El 1 de enero de 2023 entró en vigor el acuerdo para el seguro de salud con Sanitas. Su objetivo es reforzar su compromiso con los clientes al permitirles el acceso y la asistencia de una de las mejores redes de atención sanitaria. Representa una oferta de valor añadido para los clientes de la compañía, ya que se pueden ofertar seguros de salud en todo el territorio nacional gracias a la amplitud de la red de profesionales de la salud y de centros hospitalarios de Sanitas.

A finales de 2024 se prevé extender esta oferta a los clientes del Grupo Cooperativo Cajamar, permitiendo a los más de 3,8 MM clientes del Grupo el acceso a una completa oferta de salud, complementando las diferentes ofertas de valor aseguradoras y de protección de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales. Destaca por la cobertura de tratamientos y pruebas más avanzadas, así como por la calidad y servicios sanitarios que se verán reforzados. En definitiva, supone un paso significativo en la estrategia para ser Socio de por vida de sus clientes, al mejorar la oferta para incrementar la satisfacción de sus clientes.

1.6 NUEVA SEDE SOSTENIBLE

Durante 2023 se culminó la reforma de su oficina en Madrid, atendiendo a criterios de sostenibilidad con el objetivo de reducir el consumo de recursos. La nueva sede es un ejemplo de los compromisos que la compañía ha adquirido para desempeñar un papel activo en la lucha contra el cambio climático y tener un papel destacado en la protección del medio ambiente y la promoción de la sostenibilidad. El proyecto, a cargo de Generali Real Estate junto con Estudio Lamela, permite que el edificio reduzca su consumo de energía en un 30%, así como un ahorro del 40% en agua y limita el efecto “isla de calor” durante los meses de verano. Para ello, se han elegido materiales de alta reflexión solar, y de aislamiento, luminarias LED y filtros de purificación de aire, eliminando combustibles fósiles. Durante el ciclo de construcción del edificio se emplearon materiales de proximidad para evitar las emisiones que conllevan los grandes desplazamientos y tras la intervención se ha reciclado un 75 % de los residuos generados. La estratégica ubicación de la parcela en el centro de Madrid así como su buena conectividad ayuda a que los empleados puedan utilizar en sus desplazamientos medios de transporte sostenibles. Además, se han añadido espacios de aparcamiento específicos y preferentes para vehículos eléctricos y bicicletas.

En cuanto a las medidas de ahorro incorporadas al interior del edificio, los empleados disfrutan de un ambiente más saludable y confortable ya que el 90 % de los espacios cuentan con luz natural y una extensa red de iluminación LED de alta eficiencia. Además, la calidad térmica ha superado en un 30 % los requerimientos RITE exigidos por el Gobierno. Dicha excelencia energética evita el empleo de refrigerantes nocivos o con clorofluorocarbonos que dañan la capa de ozono.

La sede ha recibido la prestigiosa certificación Leed Platinum de sostenibilidad. Este hito representa un compromiso continuo de la aseguradora con la lucha contra el cambio climático y la promoción de la sostenibilidad medioambiental.

1.7 NUESTROS COMPROMISOS

NUESTRO PROPÓSITO

Es nuestra razón de ser y lo que nos inspira. En un mundo cada vez más complejo, nuestra capacidad para cuidar y ayudar a la gente ofreciéndoles soluciones innovadoras y personalizadas les ayudará a tomar decisiones para crear un futuro más seguro para sí mismos, para los suyos y para sus negocios. Nuestros **valores** describen lo importante para nosotros. Nuestros **comportamientos** describen como vamos a gestionar el día a día, y nos diferencia nos hace diferentes. Son la manera en que queremos medir nuestros resultados.

NUESTRA ESTRATEGIA

Se basa en tres pilares: Crecimiento sostenible, Mejorar el perfil de beneficios e impulsar la innovación. Avanzaremos en nuestros compromisos con la sostenibilidad, con foco en el impacto positivo social, medioambiental y en los stakeholders. Continuaremos invirtiendo en las personas para asegurarnos de que están comprometidos para alcanzar nuestros objetivos fomentando un entorno de trabajo sostenible.

NUESTRO GOBIERNO

Creemos que tenemos una gobernanza adecuada para cumplir eficazmente con nuestra estrategia y con el éxito sostenible de la Compañía.

STAKEHOLDERS

Se involucra a varias categorías de grupos de interés, tanto internos como externos al Grupo, con el fin de comprender y satisfacer sus necesidades

NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

Grupo Generali desarrolla soluciones aseguradoras sencillas, integradas, personalizadas y competitivas en los segmentos de Vida y No Vida para nuestros clientes: la oferta comprende la gama de ahorro y Unit Linked, seguros de protección individual y familiar, así como automóvil, responsabilidad civil, hogar, salud y accidentes, o sofisticadas coberturas para riesgos comerciales e industriales y planes a medida para compañías multinacionales. Ampliamos nuestra oferta a la gestión de activos dirigidos a instituciones (como los fondos de pensiones) y a consumidores particulares.

Nos basamos en la **innovación** como impulsor clave del crecimiento que nos permita facilitar soluciones personalizadas y ágil desarrollo de productos más rápidos. Ofrecemos también **soluciones con componentes ASG.** Se aplican criterios muy rigurosos en el proceso de suscripción conforme a nuestros principios de prudencia y de equilibrio técnicos.

Los seguros se distribuyen mediante una **estrategia multicanal** gracias a las nuevas tecnologías: mediante una red global de agentes, corredores, bancaseguros y canal directo.

Se reciben primas de los clientes tal como se establece en sus contratos de seguro. Grupo Generali **invierte en activos** de alta calidad prestando, a su vez, especial atención al impacto de estos activos en el medioambiente y la sociedad.

Se abonan siniestros y las prestaciones aseguradas, y beneficios a los tomadores o sus beneficiarios en caso de fallecimiento, accidente o la ocurrencia del evento asegurado.

2. ASEGURADOR RESPONSABLE

2.1 Nuestros clientes. Tenencia y Satisfacción

2.1.1 Quejas y reclamaciones

2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible

2.2.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local

2.2.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

2.3 Gestión responsable

2.3.1 Código de conducta

2.3.2 Gestión de riesgos

2.3.3 Lucha contra la corrupción y el soborno

2.3.4 Derechos humanos

2.4 Política medioambiental

2.4.1 Consumo de recursos

2.4.2 Gestión de residuos

2.4.3 Contaminación

2.5 Digitalización

2.1 NUESTROS CLIENTES. TENENCIA Y SATISFACCIÓN

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales cuentan con más de 0,5 millones de clientes de seguros y pensiones, atendido en todas sus necesidades por una red de 819 sucursales de Grupo Cajamar Caja Rural y un conjunto servicios de atención al cliente por todos los canales físicos y digitales.

Atendemos tanto a clientes particulares y empresas, con una creciente tenencia de seguros en los clientes:

PERSONAS FÍSICAS	PERSONAS JURÍDICAS
536.544	22.879

TOTAL CLIENTES	**559.467**
263.456 CLIENTES MULTIPÓLIZA	**47%**

El trabajo conjunto de la Red de Grupo Cajamar Caja Rural y las Compañías, durante toda la cadena de valor del seguro, ha resultado en unos ratios de satisfacción y permanencia destacables y en constante mejora:

NPS Siniestros	
24,2%	2018
26,6%	2019
31,8%	2020
30,8%	2021
28,5%	2022
30,5%	2023

Ratio de Fidelización	
90,31%	2018
90,64%	2019
90,60%	2020
91,60%	2021
91,50%	2022
90,44%	2023

NPS (*Net Promoter Score*) Para conocer la valoración y satisfacción de nuestros clientes, la Compañía cuenta con un programa de Experiencia del Cliente basado en metodología NPS que permite identificar la satisfacción de nuestros clientes en cada punto de contacto y si existen eventuales puntos de dolor, lo que nos permite diseñar acciones orientadas a minimizar las posibles fricciones y mejorar la experiencia del cliente. Actualmente se ha desarrollado el NPS de Siniestros en **Multiriesgo particulares, comercio y decesos** por su volumen e importancia que complementa los diferentes índices de satisfacción en otros puntos de la cadena de valor (Compra, Post-Venta..) que mide el Grupo Cajamar Caja Rural.

Ratio de Fidelización: % de clientes que permanecen un año después de contratar la póliza.

819
Sucursales de Grupo Cajamar Caja Rural

0,5 M
Clientes de seguros y pensiones

2.1.2 QUEJAS Y RECLAMACIONES

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales cuentan con políticas y procedimientos para proteger a sus clientes en lo que respecta a sus datos personales, así como en todo lo referido a la ciberseguridad.

La Política de protección de datos personales de Grupo Generali define los principios de implementación de las leyes de privacidad de la Unión Europea (incluido el RGPD, las leyes nacionales que implementan las disposiciones del RGPD y las directrices emitidas por el Comité Europeo de Protección de Datos) en todo el Grupo y establece los requisitos mínimos que cada Entidad Legal del Grupo debe implementar para el tratamiento de Datos Personales.

En lo que respecta al procedimiento de derechos de los interesados, éste establece como se debe permitir a cada Interesado ejercer sus derechos en materia de protección de datos, poner en su conocimiento las fórmulas para ejercitar esos derechos y proporcionar a los Interesados información sobre las medidas tomadas en respuesta el ejercicio del derecho.

Por último, en cuanto a las políticas y procedimientos relacionadas con la **ciberseguridad** de sus clientes, se aplica la Política de Seguridad del Grupo Generali, elaborada de acuerdo con:

- Las Disposiciones de la Directiva (UE) 2016/1148 relativa a las medidas destinadas a garantizar un elevado nivel común de seguridad de las redes y sistemas de información en toda la Unión (art.14, 2).
- Las normas, marcos y mejores prácticas internacionales (por ejemplo, la serie ISO/IEC 27000 para la familia de normas del sistema de gestión de la seguridad de la información, la publicación especial 800 del NIST para la seguridad informática, etc.).
- Disposiciones de las directrices EIOPA sobre seguridad y gobernanza de las tecnologías de la información y la comunicación.

QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS

En virtud de lo establecido en la Orden ECO/734/2004, de 11 de marzo, sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras, el Departamento de Quejas y Reclamaciones dispone de un **Reglamento para la Defensa del Cliente**, regulador de la actividad del Servicio de Atención al Cliente de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales.

A los efectos de proporcionar claridad con respecto a los criterios utilizados para clasificar las quejas y reclamaciones, y a título informativo, conviene indicar los conceptos aplicados:

- **Quejas:** aquellos supuestos en los que se ha producido demora, falta de atención o cualquier otro tipo de actuación deficiente por parte de la entidad y que, no obstante, no conllevan un perjuicio económico cuantificable.
- **Reclamaciones:** aquellos supuestos en los que se ponen de manifiesto hechos concretos referidos a acciones u omisiones que puedan suponer, para quien las formula, un perjuicio para sus intereses o derechos, siempre que se deriven de presuntos incumplimientos de la normativa de transparencia y protección de la clientela o de las buenas prácticas y usos financieros.
- **Inadmisiones:** de acuerdo con lo establecido en la Orden ECO 734/2004 sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras, podrán inadmitirse a trámite, aquellas quejas o reclamaciones en las que se omitan datos esenciales para la tramitación, no se evidencie de forma fehaciente identidad del reclamante, cuando se pretenda tramitar como queja o reclamación, recursos o acciones distintos cuyo conocimiento sea competencia de órganos administrativos, arbitrales o se encuentre pendiente de resolución o litigio, o cuando los hechos, razones y solicitud en que se concreten las cuestiones objeto de la queja o reclamación no se refieran a operaciones concretas o aquellas que reiteren otras anteriores ya resueltas.

A través de las direcciones cajamarvida@cajamarvida.es y cajamarsegurosgenerales@cajamarsegurosgenerales.es se han recibido más de 4.900 correos electrónicos, de los que 781 canal telemático (124 soporte físico) han sido dados de alta como queja o reclamación, y los restantes han sido gestionados para su tramitación y gestión por las correspondientes funciones competentes de las compañías, al no tener este carácter.

Su desglose a 31 de diciembre de 2023 es el siguiente:

EXPEDIENTES	CERRADOS		PENDIENTES		TOTAL	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Quejas	237	299	8	3	245	302
Reclamaciones	392	589	8	14	400	603
TOTAL (Quejas + Reclam.)	**629**	**888**	**16**	**17**	**645**	**905**
D. G. S. recibidas	34	64	1	0	35	64
Total	663	952	17	17	680	969

Nota.- Durante el mes de enero de 2024, fueron resueltas todas las quejas y reclamaciones pendientes a 31 de diciembre de 2023.

EXPEDIENTES ADMITIDOS

QUEJAS 100%

D.G.S 100%

RECLAMACIONES 98,72%

Teniendo en cuenta su naturaleza y distribución, la evolución de los expedientes recibidos y admitidos a trámite es la siguiente:

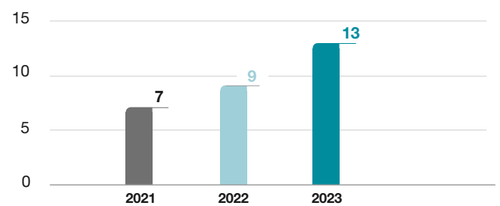
A la vista de los datos anteriores podemos concluir que el total de expedientes tramitados en el ejercicio 2023 representa un incremento relevante respecto al año 2022. No obstante, el nivel de expedientes sigue manteniéndose en unos niveles residuales teniendo en cuenta la cartera de pólizas y clientes de las compañías (609.000 Tomadores y Asegurados).

Las principales causas origen de quejas y reclamaciones se fundamentan en incidencias detectadas en los procesos de siniestros de los contratos de multirriesgo o bien, por desconocimiento de las ventajas económicas de los procesos de combinación de contratos de préstamo. A efectos globales, las resoluciones del servicio de atención al cliente muestran un alineamiento muy notable con el posicionamiento inicial de las áreas operativas de las compañías en cada expediente. En todo caso, el servicio de quejas y reclamaciones ha potenciado los procesos de feed-back a las funciones operativas con el objetivo de mejorar aquellas actividades que generan un mayor número de expedientes.

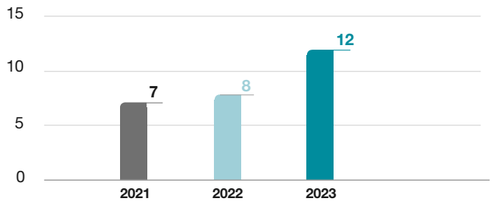
A los efectos de cumplimiento de plazos legales, concluir que la totalidad de las entradas recibidas se tramitan en un plazo inferior a un mes.

EVOLUCIÓN PLAZOS MEDIOS DE RESOLUCIÓN (DÍAS)

Cajamar Seguros Generales



Cajamar Vida



A la fecha de elaboración de la presente memoria, no queda ninguna queja o reclamación pendiente de resolver recibida en el ejercicio 2023.

A la vista de los datos reflejados en el cuadro, se puede observar que un ligero incremento en el periodo de tramitación de los expedientes tramitados, como consecuencia del incremento anteriormente descrito. Este sentido, el servicio ya ha tomado las acciones necesarias para recobrar los plazos históricos en futuros ejercicios.

En lo que respecta a las resoluciones del Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y del propio Departamento de Quejas y Reclamaciones de la Compañía se puede indicar que la tramitación técnica por parte del Centro Operativo de Siniestros, así como la gestión de contratación de Pólizas, presentan un considerable nivel de calidad, ajustándose a las condiciones contractuales de las Pólizas y a las recomendaciones del Órgano Regulador. Situándose en menos de un 20% las quejas y reclamaciones estimadas totalmente.

Adicionalmente, el propio Departamento de Quejas y Reclamaciones ha seguido impulsando el reto de simplicidad y facilidad de comprensión de sus resoluciones y todo ello, enfocado a un principio de transparencia de las compañías con sus clientes.

RECLAMACIONES FUNDADAS RELATIVAS A VIOLACIONES DE LA SEGURIDAD DE LOS DATOS PERSONALES DE INTERESADOS (A 31-12- 23)

Durante 2023 se identificaron:

- **Violaciones de la seguridad de los datos personales:** 0. Se valora que es improbable que constituyan un riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.
- **Notificadas a la autoridad de control (AEPD):** 0. Se valora que constituyen un riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.
- **Notificadas al interesado:** 0. Se valora que entrañan un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.

Se recibieron 3 requerimientos de información por parte de AEPD que fueron archivados posteriormente, tras la cumplida exposición de Cajamar Seguros Generales y Cajamar Vida.

2.2 COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

2.2.1 IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN EL EMPLEO Y EN EL DESARROLLO LOCAL

Para el desarrollo de las funciones asociadas a la gestión de su importante cartera de negocio, Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales cuentan con un total de 44 empleados. Ambas entidades son integrantes del Grupo Generali España que cuenta con 1.692 empleados, distribuidos entre sus oficinas central de Madrid y de Barcelona (1.154 empleados), así como entre sus 8 direcciones territoriales (538 empleados) distribuidas por toda la geografía nacional.

Se generan además un número muy significativo de empleos indirectos distribuidos en todo el territorio nacional para diversas funciones comerciales, técnicas y de asistencia imprescindibles para la adecuada atención de sus asegurados.

Gracias a esta red de agentes, talleres, peritos y diversos profesionales se contribuye a mejorar la situación social y económica de la España vaciada.

Para ello Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales colaboran con:

1.045 **puntos de atención comercial**

1.504 **cajeros automáticos**

819 oficinas

2.580 **talleres concertados** para la reparación de vehículos y sustitución de lunas y cristales

500 **peritos expertos** en daños patrimoniales y en vehículos a motor

532 profesionales del derecho

506 **profesionales** de diversos gremios para la prestación de todo tipo de servicios en la reparación de los hogares e instalaciones de nuestros clientes (tales como pintores, albañiles, fontaneros, electricistas,cerrajeros, carpinteros…)

46.033 profesionales de la salud

265 clínicas y hospitales

1.504 Cajeros Automáticos para 3,8 M de clientes, de los cuales 1,117 M son clientes digitales (652 K clientes BIZUM)

Todo ello, convierte a Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales en proveedores de servicios de primer nivel y destacables generadores de empleo y de desarrollo económico con impacto en toda la geografía nacional.

2.2.2 RELACIONES MANTENIDAS CON LOS ACTORES DE LAS COMUNIDADES LOCALES Y LAS MODALIDADES DEL DIÁLOGO CON ESTOS

Cajamar Vida y Seguros Generales como integrantes del Grupo Generali, han identificado como sus grupos de interés a los empleados, clientes, los profesionales que colaboran con la compañía y la sociedad en su sentido más amplio. Para todos ellos están disponibles los canales de comunicación, la web, notas de prensa… y en particular, según la naturaleza de la relación con cada uno, existen circulares y comunicados, *newsletter* y portales web privados específicos para cada colectivo, así como aplicaciones.

La transparencia de la Compañía con sus *stakeholders* es uno de los objetivos de sostenibilidad. A nivel de Grupo Generali España, durante el año 2023 se ha comunicado con los diferentes *stakeholders* por diferentes canales:

- Empleados 232 noticias internas.
- Mediadores 182 newsletters (“Generali informa”).
- Clientes 41 comunicaciones sobre prevención y seguridad, además de las comunicaciones derivadas de su relación contractual.
- Público en general 78 Notas de prensa

2.3 GESTIÓN RESPONSABLE

2.3.1 CÓDIGO DE CONDUCTA

La imagen de la compañía depende de nuestro trabajo y de que todos los empleados ayudemos a mantener su reputación y solidez. Es por ello por lo que Grupo Generali cuenta con un Código de Conducta, de aplicación a Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales como integrantes del Grupo y a todos sus empleados, incluyendo los miembros de los órganos de control y de gestión.

Asimismo, se espera que los terceros (consultores, proveedores, agentes, etc.) que actúan en nombre del Grupo se adhieran a los principios establecidos en el Código. La última versión del citado Código fue aprobada por el Consejo de Administración de las compañías con fecha 16 de junio de 2020.

El Código de Conducta establece las normas mínimas de comportamiento que deben ser observadas y proporciona reglas específicas de conducta en relación con los siguientes aspectos:

- Conducta empresarial, relaciones con los clientes y proveedores
- Promoción de la diversidad y la inclusión
- Sostenibilidad
- Conflictos de interés
- Lucha contra la corrupción y el soborno
- Protección de bienes e información empresarial, financiera, personal y privacidad
- Competencia leal y antimonopolio
- Operaciones con información privilegiada
- Prevención del blanqueo de capitales, financiamiento del terrorismo y sanciones internacionales.

Además, contamos con directrices de Grupo ligadas al Código de Conducta y políticas corporativas que son también de obligado cumplimiento.

EL CÓDIGO DE CONDUCTA ESTÁ DISPONIBLE EN LA WEB PÚBLICA DE LA COMPAÑÍA >>

2.3.2 GESTIÓN DE RIESGOS

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS

El sistema de control interno y gestión de riesgos de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales como integrantes del Grupo Generali debe ser eficaz y estar bien integrado en la estructura organizativa y en los procesos de toma de decisiones, y recae sobre una estructura colegiada compuesta por el órgano de administración y tres líneas de defensa:

- **Las funciones operativas** ("los responsables del Riesgo"), que representan la primera línea de defensa y tienen la responsabilidad última sobre los riesgos asociados a su área de competencia;
- **Las funciones actuarial, cumplimiento y gestión de riesgos**, que representan la segunda línea de defensa;
- **Auditoría interna**, que representa la tercera línea de defensa (y que, con las funciones actuarial, de cumplimiento y de gestión de riesgos constituyen las funciones de control).

El sistema de control interno garantiza el **cumplimiento por parte de la entidad de las leyes, normativas y requisitos** administrativos aplicables, así como la eficacia y la eficiencia de las operaciones de la entidad según sus objetivos, y asegura la disponibilidad y la fiabilidad de la información financiera y no financiera.

El sistema de gestión de riesgos garantiza una gestión sólida y eficaz de los riesgos, en consonancia con el **apetito de riesgo** mediante la identificación, medición, gestión, control de riesgos presentes y futuros que puedan surgir de las actividades realizadas. Adicionalmente, incluye el proceso de **ORSA** (*Own Risk and Solvency Assessment*) que en combinación con el resto de las actividades completa el Sistema de Gestión de Riesgos.

La principal herramienta para la identificación de los riesgos a los que se encuentran expuestas las entidades es el proceso de Autoevaluación de los Principales Riesgos (o MRSA por sus siglas en inglés), proceso en el que se involucran a las demás funciones de las Compañías. El objetivo de este proceso es el de asegurarse que los principales riesgos a los que están expuestas se encuentran identificados y evaluados en base a su probabilidad de ocurrencia y severidad.

El perfil de riesgos de la compañía en materia de sostenibilidad se completa con un **proceso de identificación de riesgos**, relacionados con las transacciones comerciales y los impactos de los riesgos del cambio climático. La finalidad es la de garantizar una adecuada supervisión de la gestión de los riesgos de sostenibilidad, definidos como los eventos o condiciones medioambientales, sociales o de gobernanza que, de producirse, podría causar un impacto negativo real o potencial en la entidad.

El sistema de control interno y gestión de riesgos contempla los riesgos y controles desde una lógica de sinergia integral y examina detenidamente sus interacciones, con el principio fundamental de identificar, lo antes posible, las responsabilidades de los distintos participantes y, en especial, la aplicación de mecanismos adecuados y estructurados que garanticen el cumplimiento de las estrategias establecidas por el Consejo.

RIESGOS OPERACIONALES Y DE CUMPLIMIENTO

Identificación de los Riesgos

La identificación de riesgos es reponsabilidad de los propietarios de los riesgos en el ejercicio continuo de sus actividades, con el apoyo de las Funciones de Gestión de Riegos, de Cumplimiento y de Prevención del Crimen Financiero, y se realiza mediante las siguientes herramientas:

1. Riesgos operacionales:

Los riesgos operacionales a los que está expuesta la compañía se identifican y clasifican de acuerdo con el mapa de Riesgos del Grupo definido en la Política de Gestión de Riesgos de la siguiente manera:

- Fraude interno;
- Fraude externo;
- Relaciones laborales;
- Clientes y productos;
- Daños a los activos físicos;
- Interrupción del negocio y fallos en los sistemas;
- Ejecución y gestión de procesos.

La identificación y clasificación de los riesgos operacionales se realiza de acuerdo con los estándares establecidos en el proceso de gestión de riesgo operacional.

2. Riesgos de cumplimiento:

Por su parte, los riesgos de cumplimiento se clasifican de la siguiente manera de acuerdo con lo establecido en la Política de Cumplimiento:

- **Ética e integridad empresarial**: riesgos de cumplimiento que puedan surgir de la violación, por parte de los empleados, de los principios de ética empresarial de Generali.
- **Protección de los Clientes**: riesgos de cumplimiento que puedan surgir de conductas que incumplan las normas encaminadas a proteger a los clientes o a evitar que los clientes (o terceros) hagan un uso indebido de los servicios de las compañías (delitos financieros).
- **Integridad del Mercado**: riesgos de cumplimiento que puedan surgir del incumplimiento de las normas encaminadas a proteger los mercados financieros y la libre y justa competencia.
- **Corporativo**: riesgos de cumplimiento que puedan originarse en la estructura organizativa, el sistema de gobierno, el sistema financiero, la estrategia y la toma de decisiones.

Evaluación de riesgos

El *Overall Risk Assessment* es un ejercicio anual de evaluación de riesgos, dirigido por las funciones de Gestión de Riesgos, de Cumplimiento y de Prevención del Crimen Financiero, a través del cual los responsables de los riesgos están a cargo de proporcionar una evaluación prospectiva sobre los riesgos operacionales y de cumplimiento.

La evaluación se realiza considerando dos dimensiones:

- Riesgo potencial (potential risk exposure)
- Adecuación del sistema de control interno.

El resultado de la evaluación de riesgos anterior queda reflejado en un mapa de calor que representa los riesgos residuales. Los resultados de la evaluación de riesgos son presentados en el Comité de Riesgos de la Compañía.

Adicionalmente, para garantizar que los riesgos operaciones son medidos y evaluados se llevan a cabo las siguientes actividades:

- Recolección de Datos de Pérdidas Operacionales
- Análisis de escenarios con el objetivo de estimar la distribución de las potenciales pérdidas futuras.

RIESGOS OPERACIONALES Y DE CUMPLIMIENTO

Mitigación de Riesgos

Se deben adoptar las iniciativas adecuadas para mitigar los riesgos operacionales y de cumplimiento de acuerdo con los resultados de las actividades de evaluación y medición de riesgos.

En el caso de los riesgos de cumplimiento, dichas iniciativas pueden incluir mecanismos de control, formación, asignación de responsabilidades y cualquier otra medida que pueda garantizar la observancia de las obligaciones de cumplimiento.
Las iniciativas de mitigación de riesgos tienen como objetivo:

- Garantizar que el Sistema de Gestión de Riesgos de Cumplimiento pueda alcanzar los resultados deseados
- Evitar, detectar y reducir efectos indeseados
- Conseguir una mejora continua

Los mecanismos de control deben ponerse en marcha para gestionar las obligaciones de cumplimiento identificadas y asociadas al riesgo de cumplimiento, así como para conseguir el comportamiento deseado. Se necesitan mecanismos de control efectivos para asegurar que las obligaciones de cumplimiento de la organización tienen respuesta y que, o bien se evitan los incumplimientos, o bien se detectan y corrigen. Los controles deben diseñarse teniendo en cuenta la importancia del riesgo y el entorno operativo, con el rigor suficiente para ayudar a cumplir con todas las obligaciones de cumplimiento. Estos controles deben estar, en la medida de lo posible, incorporados a los procedimientos habituales de la organización.

Seguimiento de Riesgos

El seguimiento es el procedimiento de recopilación de información con el fin de evaluar la efectividad del Sistema de Gestión de Riesgos.

El seguimiento de los riesgos de cumplimiento incluye, al menos:

En el caso de los riesgos operacionales, el seguimiento se basa en el análisis de los resultados de las fases de identificación y medición realizadas a través de la recolección de datos de pérdidas operacionales, el Overall Risk Assessment y el Análisis de Escenarios, para verificar el perfil de riesgo operacional.

2.3.3 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

En Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales entendemos el comportamiento ético empresarial como un requisito para garantizar y salvaguardar el equilibrio entre la actividad empresarial y los intereses de todos los grupos de interés.

Nos hemos posicionado, como parte integrante del Grupo Generali, como una de las empresas líder en el mercado global de seguros gracias a los valores fundamentales que siempre han regido cada uno de nuestros negocios: **calidad, transparencia e imparcialidad**.

Nuestro estilo de trabajo en equipo contribuye a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes y su sensación de seguridad. Creemos en un enfoque centrado en las personas y en construir relaciones de confianza mutua basadas en la calidad de nuestros servicios.

Contamos con una organización adecuada y sistemas de control interno y gestión de riesgos eficaces para asegurar el cumplimiento de las normas que regulan su actuación.

MODELO DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Contamos con un modelo de prevención de riesgos penales que permite identificar las actividades que pueden ser objeto de riesgo, así como controles y procedimientos para prevenir o mitigar el riesgo de que se cometa cualquier actuación delictiva en la organización, garantizando de este modo la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen los empleados y directivos del Grupo.

El modelo —compuesto por dos manuales de Cumplimento y Prevención de Riesgos Penales y una Matriz de Riesgos Penales y Controles— se basa en la implantación y ejecución de controles con la finalidad de **detectar y mitigar cualquier riesgo de comisión de delitos**. Concretamente el modelo incorpora mecanismos de control de tipo general que se constituyen como la base del control del riesgo. Estos controles son considerados como:

- De especial relevancia para mitigar el riesgo genérico de comisión de delitos, y/o
- por ser de aplicación general a todos los Empleados, y/o
- por mitigar varios riesgos penales o riesgos a los que se podría ser especialmente sensibles.

Dentro de esta categoría, la entidad cuenta con controles consistentes en la existencia de órganos/ funciones/ departamentos que favorecen un adecuado entorno de control; Códigos, Políticas y Procedimientos o Procesos que norman la forma de actuar por parte de los Empleados; actuaciones de sensibilización y formativas; y revisiones o auditorías.

Adicionalmente, la entidad cuenta con controles específicos constituidos por mecanismos de control o medidas concretas cuya finalidad es mitigar un riesgo penal específico o un grupo de riesgos penales concretos. Los citados controles permiten que el **Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Generali**, sea un sistema estructurado y orgánico de prevención y control eficaz, para la reducción del riesgo de comisión de los delitos relacionados con las actividades de la entidad.

PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales son conscientes de la trascendencia que tienen las políticas de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Por esta razón, y con el convencimiento de que la prestación de servicios en el ámbito de seguros debe llevarse a cabo necesariamente de acuerdo con los más altos valores éticos, la Sociedad cuenta con normas y procedimientos —entre las que destacan el **Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales**, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 14 de diciembre de 2023, la **Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo**, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 14 de diciembre de 2023, **la Política en materia de Sanciones Internacionales**, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 14 de diciembre de 2023 y la **Política de Corrupción y Soborno**, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 22 de junio de 2023 de obligado cumplimiento que presidirán la conducta diaria de todos los colaboradores, cualquiera que sea su posición jerárquica o funcional, a los efectos de cumplir con las obligaciones previstas en la normativa sobre prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Estas normas y procedimientos están dirigidos a:

1. Cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de banqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como seguir las recomendaciones de las autoridades nacionales e internacionales.
2. Evaluar los riesgos en materia de blanqueo y financiación del terrorismo relacionados con el sector asegurador
3. Implantar las normas de actuación y sistemas de control adecuados para mitigar los riesgos, así como evaluar su implementación efectiva
4. Establecer sistemas de identificación y clasificación de los clientes por riesgo, así como, adoptar las medidas de diligencia debida necesarias
5. Promover que los empleados conozcan los programas de cumplimiento y medidas para la prevención y detección de prácticas ilícitas mediante distintas actividades dirigidas a toda la Organización.

Además de la normativa interna establecida para definir los procedimientos y controles a seguir en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo —cabe destacar otras iniciativas como la utilización de herramientas informáticas para impedir la utilización de la oferta de productos y servicios por personas con propósitos criminales. Contamos con una herramienta general integrada en el propio sistema informático, así como software específico para el filtrado de contrapartes contra listas externas (*black lists*).

Adicionalmente, Generali cuenta con una herramienta de comunicación de operaciones sospechosas cuyo objetivo es poner a disposición de empleados un canal de comunicación directo, similar a los canales de denuncias, mediante el cual se pueda informar de una posible operación sospechosa.

Durante 2023 y 2022 no se recibieron comunicaciones sospechosas en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

CANAL DE DENUNCIAS

Impulsamos una cultura ética que valora y promueve de forma activa la contribución de los empleados con el fin de **reforzar y proteger la integridad de nuestro entorno de trabajo**. En este sentido, el Código de Conducta anima a informar de aquellas prácticas o conductas que son consideradas como no apropiadas o no acordes con la ley, el Código de Conducta u otras políticas internas (por ejemplo, conductas discriminatorias, acoso, intimidación, corrupción y soborno, etc.).

El proceso de denuncia, recogido en la Directriz del Grupo de comunicación de denuncias y anti-represalias, proporciona canales seguros y confidenciales para denunciar estas conductas, entre los que se encuentran:

Contacto personal directo con el Responsable de Cumplimiento Local o del Grupo

Línea de Ayuda para Denuncias del Grupo disponible en el sitio web del Grupo Generali

https://www.generali.com/ourresponsibilities/responsiblebusiness/code-of-conduct por teléfono o a través de la web

Correo electrónico o postal al Responsable de Cumplimiento del Grupo

- concerns.co@generali.com
- Group Compliance – Group Ethics & Investigations – V. Ma chiavelli 3, 34132 Trieste, Italy om

El contenido de las denuncias, los datos personales del denunciante y los del resto de las personas implicadas, se tratarán de forma confidencial con la máxima discreción, cuidado y diligencia.

Por último, es de señalar que se prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que informe de buena fe, sin importar a quién implique la información comunicada.

Durante el ejercicio 2023 en Grupo Generali se han recibido, a través de los diferentes canales de denuncias, un total de 7 denuncias/quejas, de las cuales 5 no han sido admitidas a trámite por versar sobre materias ajenas al Código de Conducta y 2 han sido admitidas y tramitadas. En relación con estos supuestos, se llevaron a cabo las oportunas investigaciones y se adoptaron medidas correctoras. Durante el ejercicio 2022 se recibieron un total de 8 denuncias/quejas, de las cuales 7 no se admitieron a trámite por versar sobre materias ajenas al Código de Conducta y 1 se tramitó y resolvió. Respecto a esta última denuncia, se llevaron a cabo las oportunas investigaciones y se adoptaron medidas correctoras.

APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Sabemos que las donaciones o los patrocinios que son en apariencia legítimos pueden de hecho servir de pretexto para realizar sobornos.

Así, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- Está prohibido efectuar pagos en cuentas cifradas, numeradas o en efectivo.
- Si correspondiera, el beneficiario será sometido previamente a un procedimiento documentado de *due diligence*.
- Todos los pagos tienen que realizarse exclusivamente en la cuenta registrada a nombre del beneficiario.
- Los beneficiarios deberían llevar registros en sus libros correctos y transparentes de las contribuciones recibidas.

La parte principal de estas donaciones han sido realizadas por Grupo Generali España que han sido canalizadas por medio de la Fundación Generali THSN España, constituida precisamente en 2021 para ayudar a familias con niños de 0 a 6 años en situación de exclusión social por pobreza.

Esta fundación colabora con diversas ONGs para el cumplimiento de su fin fundacional y tiene a Generali como a su principal donante. Así mismo, recibe donaciones de terceros y somete dichas donaciones al procedimiento de *due diligence* más arriba descrito para prevenir el blanqueo de capitales.

Donaciones realizadas por Grupo Generali España:

DONACIÓN	2022	2023
Fundación Generali THSN España	169.590 €	203.563,75 €
Fundación SERES	6.900 €	6.900 €
Bancos de Alimentos (FESBAL)	11.900 €	12.178,63 €
ADECCO (Emergencia por el Empleo)*	48.600 €	108.000 €
Minimaratón de Madrid (Funt. Creáte)	—	35.000 €
Otras donaciones >10.000€	15.162,00 €	10.231,69 €
TOTAL	**252.152,00 €**	**375.874,07 €**

** Parte de esta donación se destina a la inclusión de personas con discapacidad*

2.3.4 DERECHOS HUMANOS

Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos aparece recogido expresamente en el Código de Conducta antes mencionado. Este Código recoge los valores y principios de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales, así como las pautas y criterios de actuación que les son exigibles a todos sus miembros en sus relaciones con la propia firma, con el resto de los miembros, y con terceros en general.

Como prueba de este compromiso, Grupo Generali se ha adherido al "**UN Global Compact**" (Pacto Mundial de las Naciones Unidas), iniciativa lanzada y patrocinada por Naciones Unidas para promover y difundir los principios sobre derechos humanos, derechos de los trabajadores, protección del medioambiente y lucha contra la corrupción. Con respecto a normas internacionales específicas relacionadas con el sector de los seguros, el Grupo firmó los "***Principles for Responsible Investment***" (Principios para la Inversión Responsable) y suscribió los "*Principles for Sustainable Insurance*" (Principios para la Sostenibilidad de los Seguros); ambas iniciativas fueron creadas y apoyadas por Naciones Unidas.

Asimismo, en Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales, como parte integrantes de Grupo Generali siempre se busca que todas nuestras políticas y prácticas estén en línea con:

- **La Declaración Universal de Derechos Humanos** de las Naciones Unidas.
- Las principales normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, los principios rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

En este sentido, es importante recalcar que proporcionamos un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación, intimidación o acoso, y promovemos la diversidad y la inclusión, porque creemos que la cooperación entre personas con diferentes habilidades, perspectivas, orígenes y culturas es un elemento clave para permitir el crecimiento empresarial y la innovación. También reconocemos el derecho de nuestros empleados a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y no toleramos ninguna forma de trabajo o explotación ilegal, ni de trabajo obligatorio, forzoso e infantil.

Adicionalmente, las relaciones laborales de la compañía se encuentran reguladas en un **Convenio Colectivo** elaborado conforme a la normativa española, aprobada con arreglo a los tratados internacionales reguladores de estas materias a los que el estado español se encuentra adherido.

No se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, acoso laboral, sexual, *mobbing* o discriminación en 2023 a través de sus canales de denuncia. En 2022 tampoco se recibieron denuncias por esta causa.

2.4 POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

La política ambiental de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales, como integrantes del Grupo Generali, está alineada con la de Grupo que promueve la protección medioambiental, la prevención de la contaminación y la conservación de la biodiversidad para dar respuesta a los desafíos que presenta el cambio climático.

Queremos apoyar la transición hacia una economía y una sociedad más sostenibles, por lo que hemos adoptado unos principios claros que guíen nuestras decisiones para mitigar el calentamiento global y desarrollar estrategias de adaptación al cambio climático, reducir el consumo de recursos naturales y promover la economía circular, proteger y restaurar la biodiversidad y prevenir la contaminación:

1 Integrar los aspectos medioambientales y climáticos en las estrategias de seguros e inversión.

2 Reforzar la concienciación pública sobre los riesgos medioambientales y climáticos mediante el fomento del diálogo entre las partes interesadas.

3 Reducir el impacto ambiental generado por las oficinas, los centros de datos y la movilidad del personal.

4 Demostrar transparencia en relación con nuestras políticas e informar sobre los resultados obtenidos.

Al formar parte de un grupo asegurador global, nuestras inversiones son un pilar fundamental del modo en que desarrollamos nuestra actividad. Las inversiones tienen un impacto directo en la economía real, permitiéndonos integrar de forma activa aspectos como la protección del medioambiente o los derechos humanos.

Como propietarios de activos, creemos firmemente que la integración proactiva en el proceso de inversión de criterios Ambientales, Sociales y de Gobierno corporativo (“ASG”), en nuestras carteras aseguradoras y en toda clase de activos, nos permitirá generar beneficios y valor añadido para la sociedad. Por ello, mediante nuestra implicación y nuestros derechos de voto, pretendemos influir positivamente en los comportamientos de los emisores en términos de sostenibilidad.

Acuerdos y tratados internacionales:

- Pacto Mundial de Naciones Unidas (“The United Nations Global Impact”)
- Principios de Inversión Responsable (PRI)
- Acuerdo de París
- Alianza de propietarios de activos para emisiones netas de carbono cero (“Net Zero Asset Owner Alliance”)

Se aplica el principio de precaución, tomando medidas preventivas que reduzcan la pasibilidad de sufrir un daño ambiental. Se Dispone asimismo de un sistema para analizar el impacto ambiental de su actividad a nivel de Grupo, Environmental Manamenet System (EMS).

Los principales impactos en la emisión de CO2 a la atmósfera corresponden a una serie de parámetros que cuantificamos y analizamos, entre los que destacan el consumo de energía eléctrica y los viajes de empleados en distintos medios de transporte (avión, tren, coche…).

2.4.1 CONSUMO DE RECURSOS

Las compañías disponen de una política que tiene por objetivo la reducción en el consumo energético y de materias primas. Para ello:

- **Energía:** hemos sustituido el consumo de combustibles fósiles con la compra de energía **eléctrica 100% verde**, procedente de energías renovables, tal como certifica nuestro proveedor de suministro eléctrico en el contrato suscrito con él, en el que se garantiza el origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables de cogeneración de alta eficiencia. Desde 2020 se ha dejado de consumir Gasóleo C.

- **Iluminación:** disponemos de luminarias de bajo consumo en las oficinas centrales con iluminación LED de alta eficiencia.

- **Climatización:** impulsamos la renovación de instalaciones de climatización y SAI (Sistemas de Alimentación Ininterrumpida). Para reducir los gases que afectan a la capa de ozono, se ha procedido a la retirada progresiva de equipos de climatización que usan gas R-22.

- **Papel:** promocionamos acciones para la reducción del consumo de papel en nuestros centros de trabajo con iniciativas en favor de la digitalización y hemos retirado todas las papeleras individuales en las oficinas para fomentar así la clasificación de residuos.

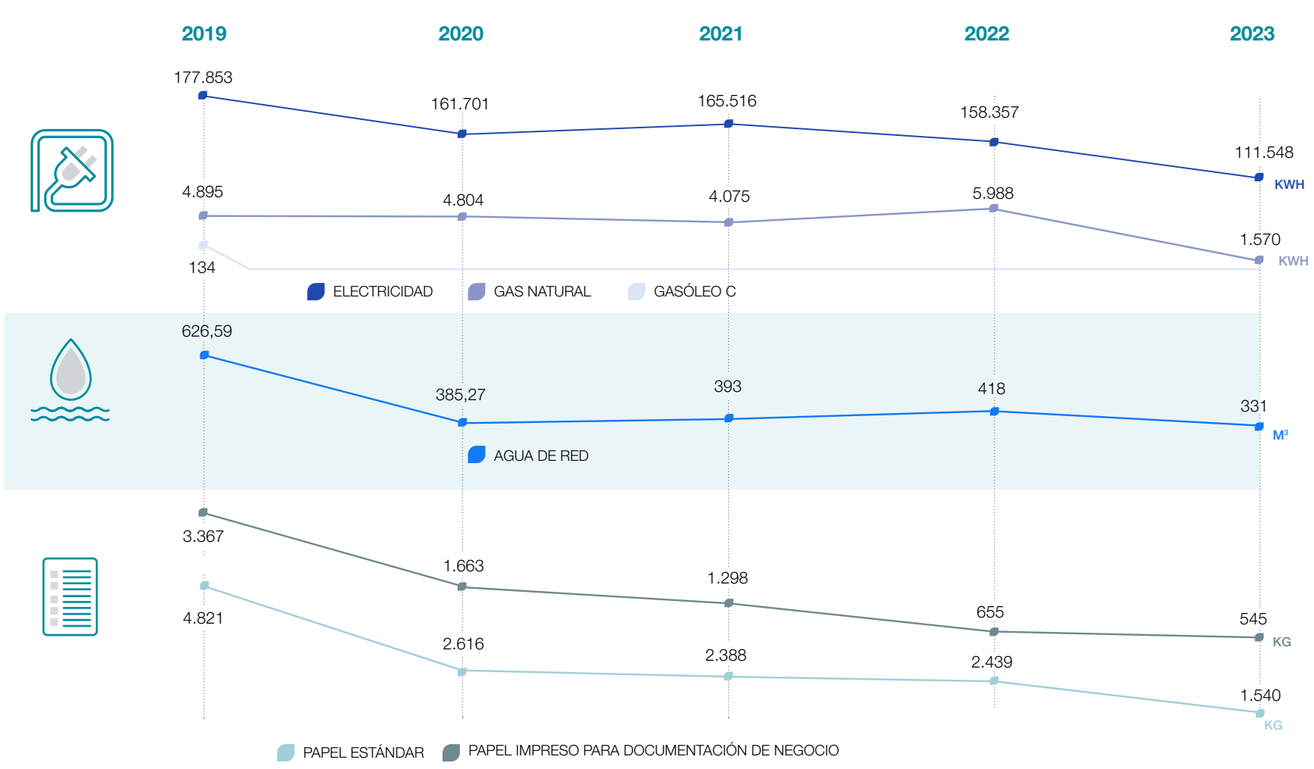
En 2023 hemos traslado la sede de Madrid a unas oficinas totalmente renovadas teniendo en cuenta la sostenibilidad con el objetivo de reducir el consumo de recursos.

VARIACIÓN EN 2023 VS. 2022

Electricidad: -30% | Agua: -21%
Gas Natural: -74% | Papel: -33%
Gasóleo C: 0%

VARIACIÓN EN 2023 VS. 2019

Electricidad: -37% | Agua: -14%
Gas Natural: -68% | Papel: -75%
Gasóleo C: -100%



2.4.2 GESTIÓN DE RESIDUOS

Las compañías realizan acciones específicas para la clasificación, gestión y tratamiento de residuos.

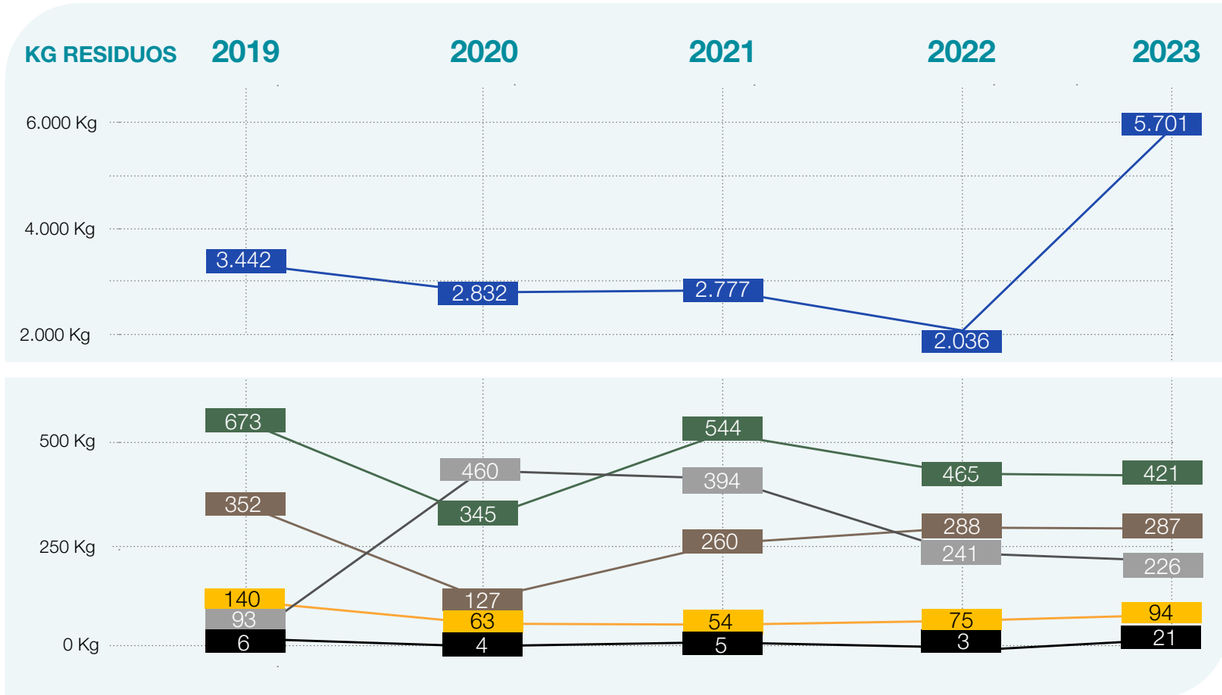
- Disponemos de contenedores específicos para que los empleados puedan separar cada tipo de residuo en las Oficinas Centrales tales como residuo orgánico, plástico, pilas y papel. En 2023 se han retirado las papeleras individuales de los empleados para fomentar así la separación de residuos en los contenedores específicos.

- Con relación al papel y cartón utilizado por los empleados, disponemos de un servicio de recogida recurrente por un gestor autorizado para su tratamiento, además de tener contendores especiales para documentación confidencial que son tratados in situ por un gestor autorizado para su posterior tratamiento, destrucción y reciclaje de acuerdo con la legislación vigente. En lo que respecta al uso del papel, estos residuos han venido disminuyendo progresivamente desde el año 2018.

- En cuanto a equipos RAEES, material informático que se da de baja en la compañía y tóner usado, también son entregados puntualmente a un gestor autorizado para su tratamiento según normativa aplicable. En el año 2019 se sustituyeron las máquinas de impresión por máquinas multifuncionales, lo que produjo la eliminación de los residuos de tóner. En el año 2020 se completa la eliminación total del residuo tóner que quedaba almacenado en la compañía y su entrega a gestor autorizado.

En 2023, debido al proyecto de consolidación en el edificio central, se ha destruido un gran volumen de documentación confidencial, equipos informáticos y tóner mediante gestor autorizado.

VARIACION EN 2023 VS. 2019



Papel y cartón
Entrega a gestor autorizado.

Material informático
Entrega a gestor autorizado.

Resto
Servicio realizado por proveedor recurrente de limpieza y depósito en contenedores municipales.

Orgánico
Servicio realizado por proveedor recurrente de limpieza y depósito en contenedores municipales.

Plástico
Servicio realizado por proveedor recurrente de limpieza y depósito en contenedores municipales.

Tóner
Se ha dejado de consumir tóner. La eliminación la realiza el proveedor de máquinas multifunción de forma controlada.

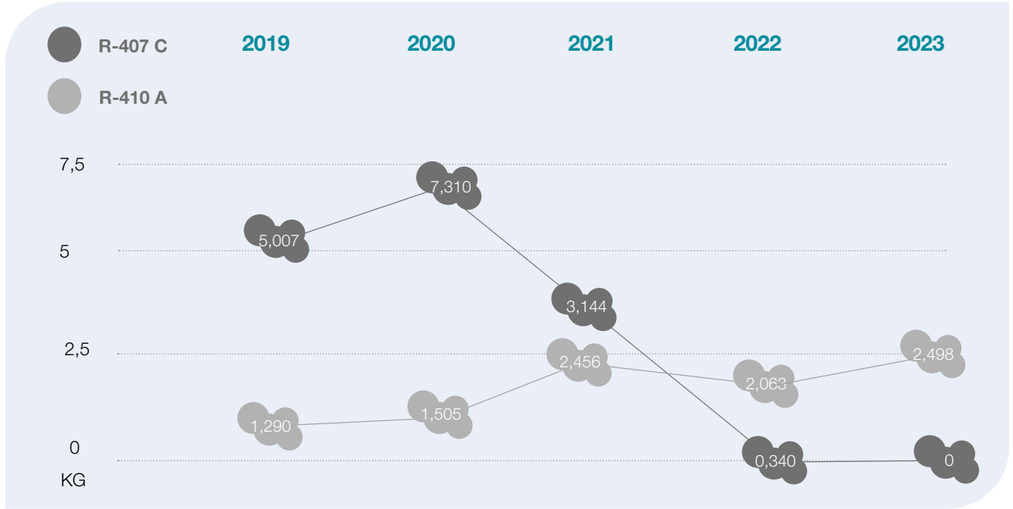
2.4.3 CONTAMINACIÓN

La actual Política de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales, como integrantes de Grupo Generali, siguen la **Política del Grupo sobre Medio Ambiente y Clima** que establece los principios que deben regir las estrategias y objetivos para la gestión medioambiental en las compañías del Grupo para garantizar la protección del medioambiente, la prevención de la contaminación y la conservación de la biodiversidad para dar respuesta a los desafíos que presenta el cambio climático.

Desde 2019 se están sustituyendo los equipos de climatización por nuevas instalaciones que utilizan el gas refrigerante R-410A, sin impacto sobre la capa de ozono.

En los equipos antiguos se reemplazó el contaminante has R-22 por el R-407C, sin impacto asimismo en la capa de ozono.

En lo que respecta a la emisión de gases refrigerantes la evolución desde 2020 ha sido la siguiente:



EMISIONES DE CO_2

Grupo Generali sigue el standard marcado por "*GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*" desarrollado por el *World Resources Institute* (WRI) y el *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), la metodología standard más utilizada para el cálculo de las emisiones corporativas de CO_2.

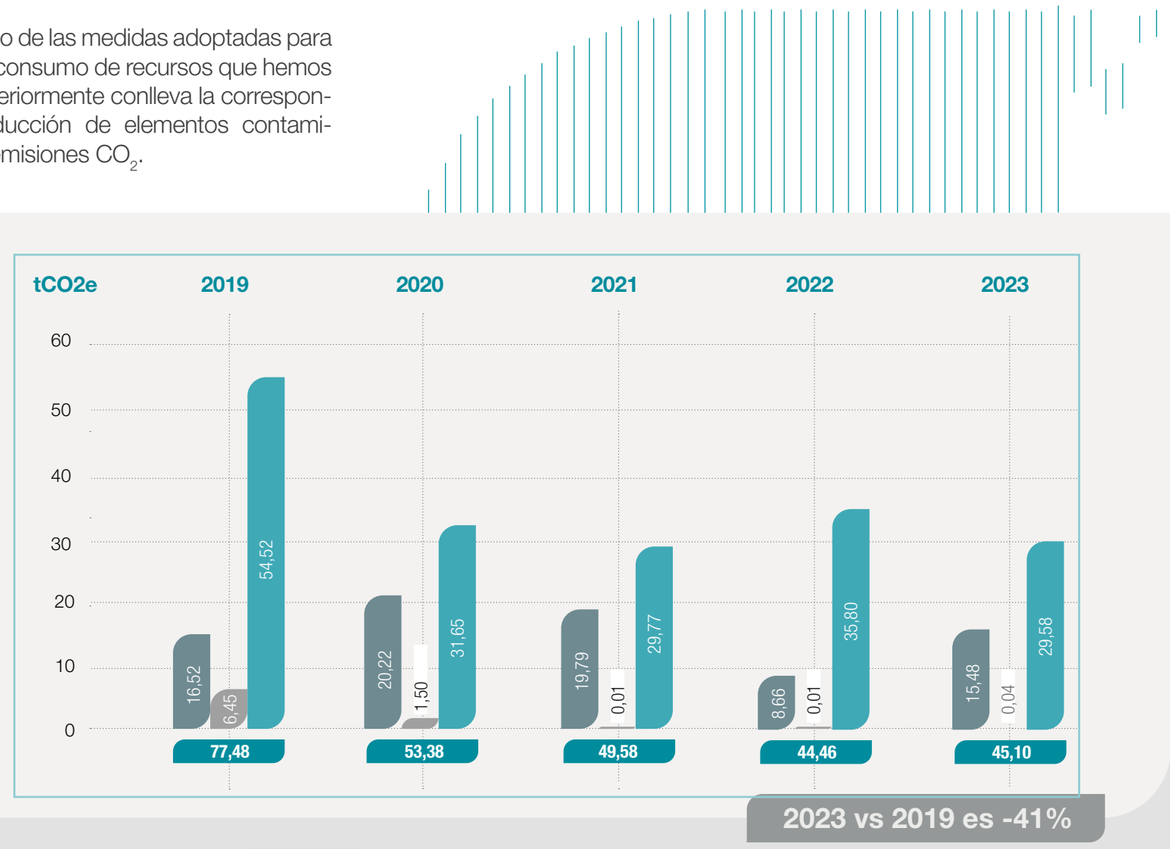
La Estrategia del Grupo Generali sobre el Cambio Climático, aprobada por el Consejo de Administración el 21 de febrero de 2018 y actualizada en julio de 2023, es un punto de referencia clave para el Grupo: proporciona una visión general de las decisiones adoptadas para promover una transición justa y socialmente equitativa hacia una economía de emisiones netas cero en 2050.

A finales de 2025, las emisiones de gases de efecto invernadero de las oficinas, los centros de datos y la movilidad del Grupo Generali se reducirán un 35% respecto al año base 2019. Este objetivo incluye el alcance 1, el alcance 2 y el alcance 3 de las actividades operativas utilizando el método market-based del GHG Protocol.

Esta reducción se apoyará en la innovación del lugar de trabajo y la optimización del espacio, mejorando aún más la eficiencia energética y aprovechando la compra de energía renovable. También se aumentará la proporción de vehículos híbridos y eléctricos en la flota de vehículos de la empresa.

Grupo Generali tomará medidas para neutralizar las emisiones restantes y se ha fijado el ambicioso objetivo de ser **climáticamente negativo** en 2050, reduciendo a cero sus emisiones netas de carbono mediante la financiación de proyectos cuantificables, reales, permanentes y socialmente beneficiosos de eliminación de carbono.

El resultado de las medidas adoptadas para reducir el consumo de recursos que hemos citado anteriormente conlleva la correspondiente reducción de elementos contaminantes y emisiones CO_2.



- **El alcance 1** (emisión directa de CO_2) se refiere a emisiones procedentes de combustibles, en concreto, del consumo de gas natural y diésel de calderas y *renting* corporativo de vehículos.
- **El alcance 2** (emisión indirecta de CO_2) se refiere a emisiones procedentes de consumo de energía eléctrica.
- **El alcance 3** (otras emisiones indirectas) se refiere a emisiones procedentes de consumo de papel, de actividades relacionadas con la energía eléctrica (no incluidas en el alcance 2), agua, viajes de empleados y tratamiento de residuos.

2.5 DIGITALIZACIÓN

En 2022 se aprobó un proyecto específico de transformación digital, para impulsar la digitalización e innovación en nuestros procesos de negocio y operativos. El proyecto, que prevé la adopción de las mejores soluciones tecnológicas de mercado, supondrá la introducción de mejoras en procesos, eficiencia, innovación y agilidad, además de una significativa reducción del time to market de nuevos productos. Algunos de sus principales retos son:

- Facilitar la mejor experiencia a clientes y su nivel de autoservicio en la gestión de sus contratos.
- Proporcionar productos y servicios simples, sostenibles, innovadores, y personalizados segregando entre comercialización digital y comercialización física en los puntos de venta.
- Desarrollo uniforme de funcionalidades de seguros en los diferentes canales corporativos del Banco. En especial, en aquellos canales de mayor penetración en los últimos años como la Banca Móvil

En paralelo al proyecto principal de transformación operativa, Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales han dado continuidad a sus procesos de digitalización en los siguientes ámbitos:

Salesforce

cuyo objetivo es transformar el modelo de interacción con los clientes y la red para hacerlo más ágil y efectivo. Permitiendo la minimización de tiempos unitarios de gestión por petición e introduciendo el uso de procesos RPA para para la resolución de servicios masivos. Teniendo ya diseñado la migración de los servicios de telefonía a la mencionada plataforma.

Core financiero

centrado en transformar los procesos contables de la compañía para su automatización, agilización y adaptación a los cambios normativos. A lo largo de 2023 se ha configurado en SAP la gestión de cuentas bancarias, gestión de liquidez y posición a c/p (*Cash management*), la gestión de pagos y cobros electrónicos (*Advance payment management*) y la gestión de posición y previsión de liquidez a largo plazo (Presupuesto de Tesorería).

Arquitectura e integración

cuyo objetivo es establecer la interconexión de herramientas y sistemas para dar respuesta a las necesidades de negocio. En 2023 se ha implementado una nueva solución para monitorizar en tiempo real el rendimiento de las herramientas tecnológicas que utilizan todos los usuarios volumen de empleados con el objetivo de mejorar el rendimiento de las herramientas que dan servicio a los usuarios.

Resiliencia, Ciberseguridad

en 2023 se ha consolidado la apuesta por la excelencia en la resiliencia operativa, Ciberseguridad y Protección de Datos, realizando numerosas acciones que, nos permitirán garantizar el cumplimiento normativo (DORA) y Directiva NIS2.

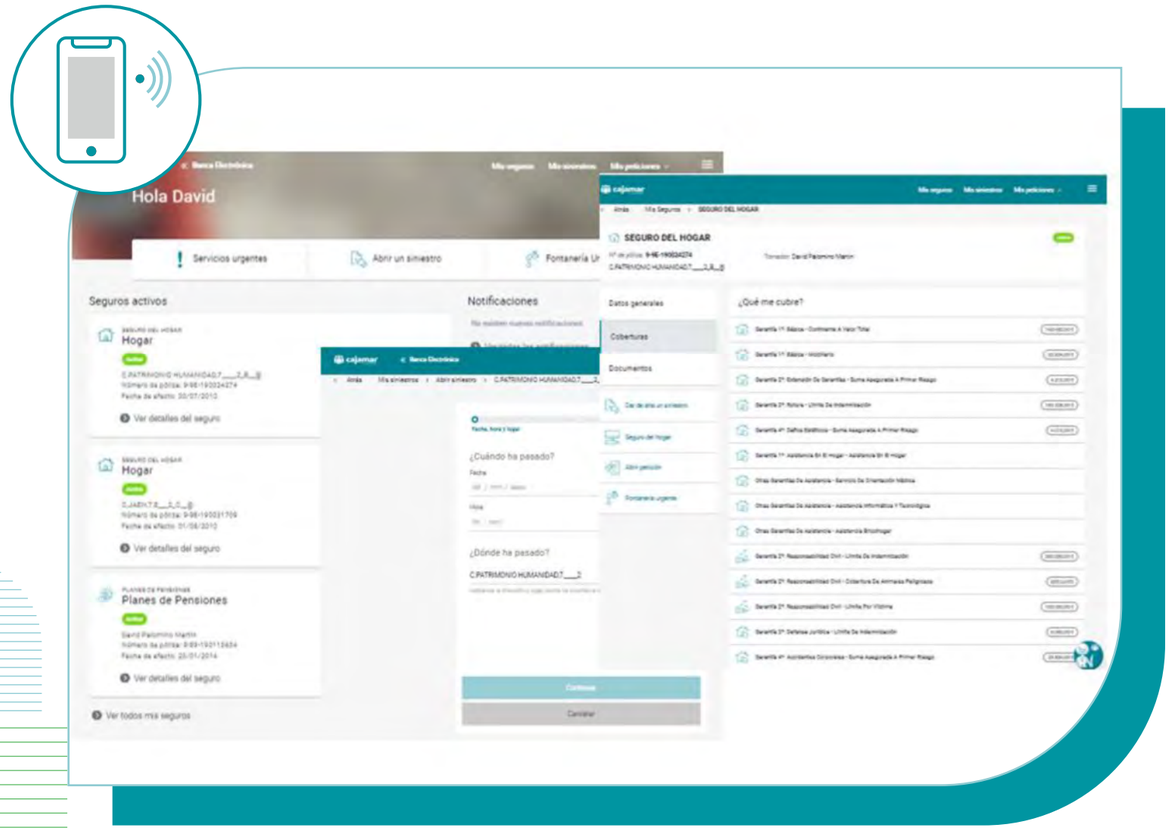
New ways of working

centrado en la evolución de las dinámicas de trabajo de los empleados para su adaptación al nuevo contexto digital. En 2023 se ha decomisionado citrix a un alto volumen de empleados con el objetivo de mejorar el rendimiento de las herramientas que dan servicio a los usuarios.

Durante 2023 Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales han implantado las primeras fases del mencionado proyecto orientadas preferentemente al autoservicio del cliente (Consultas, documentación, operativas post-venta, siniestros). Dicha implantación ha sido aceptada con gran éxito tanto por clientes como red de ventas, contando con más de 50.000 accesos mensuales y con tasa de penetración superior al 25% de los clientes de las compañías en los primeros 6 meses de la aplicación.

Cajamar ha lanzado varias campañas de comunicación a clientes y a la propia red de este proyecto, como acelerador de este proceso de digitalización alineando el desarrollo del negocio seguros con el resto de los negocios de la entidad.

En los próximos ejercicios la continuidad del proyecto consistirá en transformar la contratación de seguros para que se puedan realizar por este nuevo portal en línea con lo ya realizado en 2023 en la tramitación de siniestros o solicitud de servicios de post-venta (Asistencias, Autorizaciones). Teniendo en cuenta que el proyecto está planteado para su desarrollo en 3 ejercicios.



3. INVERSOR RESPONSABLE

3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor

3.1.1 Inversiones directas
3.1.2 Inversiones indirectas
3.1.3 Cambio climático

3.2 Activos que promueven características medioambientales y sociales o con objetivos inversores sostenibles

3.3 Taxonomía: actividades eligibles y no eligibles

Como Inversor responsable, Grupo Generali se compromete en su estrategia Lifetime Partner 24: *Driving Growth* a integrar los criterios ASG en todas sus actividades inversoras estableciendo objetivos específicos a alcanzar en 2024, entre otros:

1. **Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de su porfolio inversor a net-zero en 2050,** cubriendo todas las clases de activos en las que el Grupo invierte. En lo que respecta a inversiones directas en acciones cotizadas y bonos corporativos, Generali ha establecido un objetivo intermedio del 25% de reducción de la huella de carbono en nuestras inversiones en 2024. Como prueba de ello, Generali forma parte de la Net-Zero Asset Owner Alliance, cuyos miembros se comprometen a transicionar sus portfolios inversores a cero emisiones de gases de efecto invernadero en 2050.

2. Alcanzar al menos **8.500-9.500 millones de euros en nuevas inversiones** en bonos verdes, sociales y sostenibles en 2025.

3. Invertir 3.500 millones de euros para **apoyar la recuperación de la UE en 2025.**

REDUCCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO EN EL PORTFOLIO INVERSOR (1) 2020 - 2024	**OBJETIVO**	**31/12/2022**	**31/12/2023**
	-25%	**-45,1%**	**-46,2%**

NUEVAS INVERSIONES VERDES Y SOSTENIBLES (2) 2021 - 2025	**OBJETIVO**	**31/12/2022**	**31/12/2023**
	8.500-9.500 MM€	**5.727 MM€**	**9.126 MM€**

FENICE 190: INVERSIONES PARA APOYAR LA RECUPERACIÓN SOSTENIBLE DE LA UE (3) 2020 - 2025	**OBJETIVO**	**31/12/2022**	**31/12/2023**
	3.500 MM€	**2.080 MM€**	**2.666 MM€**

(1) Huella de carbono de la cartera de inversiones directas de la cuenta general de las compañías aseguradoras de Grupo Generali en acciones cotizadas y bonos corporativos, en términos de intensidad del carbono.

(2) A partir de finales de 2022 se incluye la cartera de Generali China Insurance Portfolio. Los datos de años anteriores no se han actualizado debido a la baja materialidad de la huella de carbono antes de 2022, principalmente debido a la limitación de datos disponibles de los proveedores de datos externos.

(3) Cantidades agregadas.

3.1 LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROCESO INVERSOR

La inclusión de la sostenibilidad en el proceso inversor es clave para que un grupo asegurador pueda crear valor sostenible a largo plazo para sus *stakeholders*.

Como inversor institucional, con 655.800 millones de euros en activos gestionados, Grupo Generali desempeña un papel fundamental mediante sus inversiones en la contribución a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible a la vez que evita financiar actividades económicas que tienen impacto negativo en el medioambiente y en la sociedad.

En este contexto, la integración de los factores de sostenibilidad en el proceso inversor tiene un doble papel:

- Contribuir al **desarrollo de una economía más sostenible,** que impacte positivamente en el medioambiente y en la sociedad
- **Gestionar mejor los riesgos de sostenibilidad** de las inversiones a las que está expuesto. Invertir con riesgo limitado, incluidos los riesgos de sostenibilidad es un requisito fundamental en el compromiso con nuestros stakeholders.

Para confirmar este compromiso con la sostenibilidad, a lo largo de los años, Grupo Generali se ha unido a diversas iniciativas, como el Pacto Global de Naciones Unidas en 2007 y los Principios de Inversión responsable en 2011. Por otra parte, en línea con sus compromisos medioambientales, en 2020 el Grupo se unió a la Net-Zero Assets Owner Alliance (NZAOA), una iniciativa de Naciones Unidas que reúne el compromiso de los inversores institucionales para transicionar sus carteras de inversión a emisiones de CO_2 net-zero en 2050, con el objetivo de limitar el incremento del calentamiento global a 1,5ºC.

Grupo Generali ha definido un marco para la integración de los factores de sostenibilidad relacionados con el medioambiente, la sociedad y el buen gobierno en las inversiones mediante aproximaciones a distintas carteras y activos gestionados en inversiones directas e indirectas. Este marco representa la estrategia inversora sostenible del Grupo, que establece la integración de la Sostenibilidad en las inversiones, en la Guía de Propiedad Activa y en la Estrategia de Grupo sobre Cambio Climático.

1 INVERSIONES DIRECTAS

- *Screening* negativo
- *Screening* positivo
- Inversiones con características sostenibles
- Propiedad activa
- Cambio climático

2 INVERSIONES INDIRECTAS

- Selección de activos gestionados y fondos
- Covid-19: compromiso para una recuperación económica sostenible

3 CAMBIO CLIMÁTICO

- Exclusión de actividades perjudiciales para el medio ambiente
- Compromiso para la descarbonización de las inversiones
- Invertir en activos que impulsen el cambio
- Integración de la lucha contra el cambio climático en las políticas y prácticas de propiedad activa
- Inclusión de requisitos específicos de descarbonización en los criterios de gestión de activos y selección de fondos.

3.1.1 INVERSIONES DIRECTAS

3.1.1.1 SCREENING NEGATIVO

El *screening* negativo tiene el propósito de excluir del universo inversor del Grupo aquellos emisores, sectores o actividades con malas prácticas ASG o que no estén alineados con la estrategia climática del Grupo, que podrían impactar en su desempeño finaciero a largo plazo y/o exponer al Grupo a graves riesgos reputacionales y de sostenibilidad.

1. **Screening por actividad:** algunas actividades económicas tienen impacto negativo en el medioambiente o en la sociedad, e indirectamente también representan un riesgo finaciero. Para limitar las inversiones en compañías de estos sectores, este *screening* tiene el propósito de excluir a compañías que operan en el sector de las armas no convencionales, del carbón térmico y del sector del petróleo y gas no convencional

2. ***Screening* de controversias:** determinados emisores podrían ser responsables de violaciones que pueden dañar gravemente al medioambiente, las comunidades o sus empleados, por lo que pueden destruir su capital humano, su legitimidad para operar y su capacidad para crear valor a largo plazo. Teniendo en cuenta estos riesgos, este screening tiene el objetivo de excluir del universo inversor a aquellos emisores (corporativos y soberanos) involucrados en graves controversias vinculadas, entre otras:

   - Para emisores corporativos, las violaciones del Pacto Global de Naciones Unidas y de las Guidelines para compañías multinacionales de la OCDE

   - Para emisores soberanos, los criterios excluyen:

     a. El respeto a los derechos políticos y libertades civiles

     b. El nivel de corrupción del país

     c. El nivel de cooperación en la lucha global contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

     d. El nivel de contribución a la deforestación

3. **ASG rezagados:** La responsabilidad corporativa de un emisor y su capacidad para crear valor a largo plazo requieren una evaluación global sobre como la compañía contempla en sus operaciones los temas medioambientales, sociales y de gobernanza. Por ello, las puntuaciones ASG, tienen el propósito de evaluar la estrategia de la compañía y su desempeño en estos tres pilares (medioambiente, social y gobernanza), desempeñando un papel fundamental en el proceso inversor. Este screening pretende excluir a aquellos emisores corporativos y soberanos que, en base al resultado del análisis ASG llevado a cabo combinando la información recibida de proveedores de datos externos y de expertos internos, han sido dentificaados con un bajo perfir ASG (ASG regazados) en comparación con el sector al que pertenecen (corporativos) o con el universo global de su clase de activos (soberanos).

Inversiones directas de las compañías aseguradoras del Grupo sujetas a screening negativo:	
233.348 millones de euros	-0,9%

3.1.1.2 *SCREENING* POSITIVO

El screening positivo es una aproximación adicional al screening negativo que proporciona otro método para influir en las decisiones de inversión sobre la base de los factores ASG.

Su objetivo es considerar el desempeño ASG de los emisores durante la selección de inversiones con el propósito de identificar y ponderar en la cartera de esas compañías las mejor situadas para dimensionar las oportunidades de un creciente mercado ASG así como su mitigación de los riesgos de sostenibilidad. Esta aproximación permite integrar los elementos que podrían no ser considerados en el análisis finaciero tradicional.

Las compañías aseguradoras del Grupo usan este screening inversor con emisores o proyectos seleccionados por su desempeño ASG en comparación con sus *peers*, como mejor práctica, mejor en su universo y/o mayores esfuerzos derivados de su análisis ASG.

3.1.1.3 INVERSIONES CON CARACTERÍSTICAS SOSTENIBLES

El Grupo promueve, para diferentes tipos de activos, diferentes estrategias inversoras encaminadas a apoyar las actividades económicas con características sostenibles capaces de crear valor a largo plazo para inversores, y para la sociedad en su conjunto.

- **Inversiones en bonos verdes, sociales y sostenibles:** Las inversiones en bonos verdes, sociales y sostenibles financian proyectos y actividades que tienen un impacto positivo en el medio ambiente o en la sociedad.

  Reforzado por la consecución y superación del objetivo fijado entre 2018 y 2021, el compromiso del Grupo se renovó en 2021 con un nuevo objetivo de 8.500-9.500 millones de euros en nuevas inversiones verdes, sociales y sostenibles en 2025. El objetivo se ha definido respecto a las inversiones netas en bonos vinculados con aspectos verdes, sociales y sostenibles, emitidos por compañías o gobiernos que cumplen los estándares de referencia del mercado, denominados ICMA (*International Capital Market Association*), seleccionados conforme a una metodología interna (*screening*) definida por el Grupo con el apoyo de *Generali Insurance Asset Management* (GIAM), y se aplica a los activos de las compañías de seguros gestionados por GIAM, cuyo propósito es evaluar la robustez del marco sostenible de estos emisores de bonos y su nivel de transparencia con el mercado, así como monitorizar las actividades que se financian con estas inversiones.

  Esta aproximación permite un mayor grado de concienciación respecto a este tipo de inversiones y pretende excluir a emisores que pueden representar potenciales situaciones críticas respecal perfil ASG en el marco así como del emisor. Teniendo en cuenta las compañías aseguradoras gestionadas por GIAM, la exposición total del Grupo a inversiones en bonos verdes, sociales y sostenibles asciende a 16.100 millones de euros (valor nominal) en 2023.

  Nuevas inversiones verdes y sostenibles

  3.399 millones de euros +6,6% vs. 2022

  Las inversiones verdes, sociales y sostenibles contribuyen a financiar proyectos e iniciativas para el desarrollo de energías renovables y eficiencia energética, así como proyectos vinculados con soluciones de transporte con bajo impacto medioambiental y edificios verdes. A cierre de 2023, el dato agregado de nuevas inversiones verdes y sostenibles era de 9.126 millones de euros.

- **Inversiones inmobiliarias con certificaciones sostenibles de alto nivel:** Generali es un gran inversor en activos inmobiliarios a través del gestor de activos específico del Grupo, *Generali Real Estate* (GRE). GRE integra los factores ASG en sus decisiones inversoras mediante una evaluación ESG específica para la cartera de activos y una metodología propia para la due diligence durante el proceso de compra, y en el mantenimiento y gestión de su cartera de activos y actividades.

  A cierre de 2023, GRE dispone de 21.200 millones de euros en activos inmobiliarios (más del 65% del total de activos gestionados) con certificaciones en sostenibilidad externas (como BREEAM o LEED) o evaluaciones internas en sostenibilidad, de las cuales, el 53% de las propiedades (11.300 millones de euros) poseen certificaciones externas de alto nivel.

  Se han puesto en marcha varios proyectos para satisfacer la gran demanda del mercado de fondos certificados y de referencia (*Global Real Estate Sustainability Benchmark* –GRESB– y etiqueta SRI), y para cumplir con la legislación europea (por ejemplo, con SDFR) en lo que respecta a la integración y divulgación de los factores ASG.

  Para gestionar los activos inmobiliarios de su cartera, GRE está incrementando el uso de los llamados **“contratos verdes”,** acuerdos de arrendamiento que incluyen cláusulas que prevén la gestión y mejora del rendimiento medioambiental de un edificio tanto por parte del propietario como del inquilino. Mediante este tipo de contratos, GRE asegura la integración de las principales métricas ASG en los acuerdos comerciales con el fin de establecer con los inquilinos una alianza sostenible que beneficie a todas las partes y satisfacer la demanda de análisis de datos y divulgación. Del mismo modo, la encuesta a los inquilinos ayuda a GRE a entender sus necesidades y situación actual y a mejorar las relaciones y la comunicación con los inquilinos. Desde 2021, GRE ha llevado a cabo un análisis de su cartera, de más de 2000 contratos de arrendamiento, incluyendo en el análisis asuntos relacionados con la sostenibilidad y la innovación.

  Las bases de la gestión responsable de las inversiones inmobiliarias de Grupo Generali se encuentran en el documento “*Responsible Property Investment Guidelines*” de GRE.

- **Inversiones en infraestructura sostenible:**

Generali es un importante inversor en infraestructuras, verdes y sostenibles.

En el ámbito de la financiación de estructuras, Generali opera mediante dos gestores de activos especializados: *Infranity* y *Sosteneo*. Los proyectos de infraestructuras en los que el Grupo invierte mediante Infranity pertenecen a sectores con potencial para contribuir claramente a objetivos sociales y medioambientales, como el desarrollo de energías renovables, transporte ferroviario, digitalización y servicios medioambientales. Se pone foco específicamente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas que pueden abordarse mediante este tipo de activos:

Infraestructuras sostenibles y resilientes	Transición energética (mediante la acción climática), movilidad sostenible, gestión eficiente de residuos y el agua	Progreso social y economías inclusivas, mediante inversiones en transformación digital y accesibilidad e inversiones en infraestructuras sociales en los sectores de salud y educación

Como consecuencia de la ley SFDR, Infranity ha definido lo que puede considerarse inversiones sostenibles en su cartera. Para que sea sostenible, una infraestructura **debe contribuir a un objetivo social o medioambiental,** mediante su contribución a los ODS, además de demostrar buenas prácticas de gobernanza y no dañar significativamente a cualquier otro objeto social o medioambiental, tal como demuestra el análisis realizado en la fase de *due diligence*, según metodología propia de *scoring* ASG de *Infranity*.

A cierre de 2023 Generali tiene 2.800 millones de euros en inversiones en infraestructuras sostenibles gestionadas por *Infranity*.

El esfuerzo del Grupo por ser un actor de primer orden en las inversiones en infraestructuras vinculadas a la transición energética también se encuentra en las ambiciones de su nuevo gestor de activos *Sosteneo Infrastructure Partners*, lanzado en septiembre de 2023.

Sosteneo es una gestora de activos especializada en la inversión de capital en proyectos de infraestructuras en zonas verdes relacionados con la transición energética. De esta manera, contribuye directamente a la transición de la energía basada en combustibles fósiles a la energía limpia. Además, *Sosteneo* vela por que los factores de sostenibilidad se tengan en cuenta en la selección de inversiones y en todas las fases del proceso de inversión, desde el principio, durante la diligencia debida y la adquisición, hasta la fase posterior a la adquisición, con un seguimiento continuo, la gestión y la participación de los stakeholders.

Los elementos vinculantes a los que deben ajustarse las inversiones son los siguientes:

- Las inversiones se consideran **promotoras de la mitigación del cambio climático** en la adquisición.
- Las inversiones se someten a la **Diligencia Debida Sostenible** previa a la adquisición, que considera, por ejemplo, la presencia de cláusulas contractuales para facilitar la medición efectiva de los indicadores específicos de sostenibilidad, así como la presencia de normas mínimas de gobernanza, como estructuras de gestión sólidas, relaciones laborales, remuneración del personal y cumplimiento de las obligaciones fiscales.
- Ninguna inversión en infraestructuras está implicada en **violaciones de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y de las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, ni expuesta a empresas activas en los sectores de los combustibles fósiles o de las armas controvertidas.

A cierre de 2023, las empresas del Grupo tienen **458 millones de inversión en proyectos de infraestructuras sostenibles, según Sosteneo.**

3.1.1.4 PROPIEDAD ACTIVA:

Mediante el voto en las juntas de accionistas y el diálogo con las compañías invertidas, el Grupo tiene el objetivo de ejercer su influencia en la conducta corporativa y responsabilidad de las compañías respecto al medioambiente, la gobernanza y la sociedad, para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de sostenibilidad, pero también para monitorizar y gestionar los riesgos de sostenibilidad relacionados con las inversiones.

Los principales valores de Grupo Generali, incluyendo los objetivos ligados a la sostenibilidad y los compromisos públicos, están integrados en las políticas de voto del Grupo y en los planes de diálogo y programas con las compañías invertidas.

Durante 2023, la compañía ha mantenido 64 reuniones con empresas participadas, las cuales representan un 10% del valor de sus activos corporativos gestionados.

En 2023 más del 92% de las reuniones tuvieron ejercicio de voto, sin discriminaciones por el objeto del voto o el tamaño del accionariado de los emisores.

Juntas de accionistas atendidas:	
1.599	-3,0%
Resoluciones votadas:	
20.655	-2,8%
Votos en contra:	
12%	+1 p.p.

RIESGO CLIMÁTICO Y DESCARBONIZACIÓN DE LA CARTERA INVERSORA

En línea con nuestro compromiso de abordar el cambio climático mediante la descarbonización de nuestro portfolio inversor incluido en nuestro plan estratégico a tres años *Lifetime Parner 24: Driving Growth*, las actividades de propiedad activa en 2023 se han centrado en animar a las compañías en las que invertimos a alinearse con los objetivos de descarbonización del Grupo.

RIESGO MEDIOAMBIENTAL E IMPACTO EN LA BIODIVERSIDAD:

El Grupo anima a las compañías invertidas a reducir su impacto medioambiental negativo y a implementar medidas para monitorizar y gestionar los riesgos de biodiversidad. En 2023, Grupo Generali se centró en identificar compañías involucradas en disputas relacionadas con la biodiversidad. Contactó con 11 de las compañías más importantes de su portfolio e inició diálogos con siete de ellas, abordando sus estrategias de sostenibilidad y alineando los objetivos del CEO con los objetivos medioambientales.

Grupo además ha participado en iniciativas como *Nature Action* 100 y PRI Spring, facilitando el intercambio de esfuerzos, conocimientos y mejores prácticas con otros inversores y *stakeholders*.

Además, en 2023 el Grupo ha apoyado 6 resoluciones de accionistas relacionadas con la divulgación del uso de embalajes plásticos, sobre la demanda de plástico virgen y sobre prácticas sostenibles en proveedores.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Generali tiene el compromiso de alcanzar el 40% de mujeres en posiciones clave en 2024 y de abordar la brecha salarial.

En 2022 Grupo Generali revisó su portfolio inversor para identificar las compañías con deficiencias en la igualdad de género. Se centró especialmente en el ratio de género del comité de dirección, así como en las remuneraciones.

Se contactó con 15 compañías con las que se inició diálogo para impulsar el cambio positivo.

Grupo Generali está monitorizando la transparencia, políticas, compromisos y objetivos de diversidad de estas compañías. Grupo Generali se reserva además el derecho de expresar su desacuerdo en caso necesario. En 2023 ha emitido 80 votos contra directores (nuevos o renovaciones) basándose en sus principios de voto en aquellas compañías con deficientes ratios de género en su comité de dirección.

3.1.2 INVERSIONES INDIRECTAS

3.1.2.1 SELECCIÓN DE ACTIVOS GESTIONADOS Y FONDOS

No solo invertimos de manera directa, sino también a través de fondos gestionados por gestores de activos internos o externos al Grupo. En este caso, las palancas disponibles para integrar los criterios ASG en las inversiones son distin- y se vinculan con las políticas y metodologías definidas en el fondo y seleccionadas por el gestor de activos. La principal palanca disponible para el Grupo es la introducción de una evaluación ASG en el proceso de *screening* y *due diligence* llevado a cabo en la selección del activo o fondo, y complementarlo con una evaluación adicional sobre los temas claves identificados.

El Grupo define una serie de criterios de *screening* para evaluar la estrategia ASG del gestor de activos y el alineamiento con algunos de los compromisos del Grupo, como las restricciones al carbón térmico, armas no convencionales, transparencia y compromiso de lucha contra el cambio climático.

El diálogo permanente con el gestor de activos de los fondos en los que invertimos es un elemento clave para permi tirnos reflejar y promover la integración de las necesidades sostenibles del Grupo, especialmente cuando la evaluación de las políticas del gestor de los activos identifica asuntos que, no implicando que se desinvierta en él, puede implicar ser un área de mejora.

3.1.2.2 COVID-19: COMPROMISO PARA LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

El compromiso de un gran Grupo como Generali y la ayuda que puede proporcionar son más importantes aún en tiempos de crisis. La crisis económica y social provocada por la pandemia de Covid-19, que seguimos padeciendo, ha evidenciado la necesidad de fortalecer y consolidar el modelo europeo desde el punto de vista de la sanidad, la economía y la sociedad. Para contribuir a la recuperación económica y social de los daños causados por la pandemia, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y los líderes de la UE acordaron un plan de recuperación que debe ayudar la a UE a superar la crisis y establecer las bases de una economía más moderna y sostenible.

Generali contribuye activamente a esta recuperación mediante su unión a la **European Green Recovery Alliance,** creada por iniciativa del Presidente del Comité de Medioambiente del Parlamento Europeo, que se basa en la convicción de que la recuperación será una oportunidad para pensar en la sociedad y para desarrollar un nuevo modelo económico para una Europa más resiliente, centrada en la protección de las personas, soberana e inclusiva, en la que los objetivos financieros y las necesidades el planeta es tén alineados. Una recuperación sostenible es fundamental para recuperar el sistema económico dañado por la crisis con unas bases menos frágiles y más responsables socialmente, capaz de afrontar mejor los impactos futuros.

El Grupo lanzó **Fenice 190,** un plan de inversiones de 3.500 millones de euros para apoyar la recuperación de las economías europeas impactadas con el Covid-19, empezando por Italia, Francia y Alemania y a continuación por todos los países europeos en los que el Grupo opera.

Fenice 190 tiene el propósito de financiar infraestructuras, proyectos de innovación y digitalización, apoyar a la PYMEs, edificios verdes, instalaciones sanitarias y educativas.

El programa de inversiones, por tanto, persigue objetivos medioambientales.

El plan de inversiones se implementa mediante distintos instrumentos:

1. Iniciativas extraordinarias, lanzadas en 2020 para gestionar de manera urgente los efectos de la crisis provocada por la pandemia, invirtiendo en fondos específicos gestionados por el Grupo y compañías externas, por una cantidad total comprometida por el Grupo de 1.616 millones de euros en 2023.

2. Mediante fondos multisector o fondos incorporados en la ley de Luxemburgo, Fenice 190, establecido en 2021 y abierto a las compañías del Grupo y a terceros, gestionado por *Generali Investments Partners* (GIP) SGR, por una cantidad total comprometida por el Grupo de 1.050 millones de euros en 2023.

FENICE 190 (2020-2023):

2.666 MM DE €

3.1.3 CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es uno de los retos más importantes a los que se enfrenta la sociedad. Tras un incremento de la temperatura media por encima de 1ºC en comparación con la temperatura media de la era preindustrial, el actual mix de consumo y producción implica una tendencia de incremento de temperatura de 3ºC comparado con temperatura media de la era preindustrial.

Un incremento de la temperatura por encima de los 3ºC podría tener un impacto catastrófico en el medioambiente y en la población, empezando por quienes viven en las zonas más propensas a eventos extremos. Este efecto dominó podría tener también un alto impacto financiero en la economía y en las compañías, que tendrían que gestionar la transición a un mundo bajo en carbono, así como a eventos meteorológicos extremos resultantes del alza de las temperaturas. Desde el punto de vista de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático es parte de nuestros compromisos para un futuro más sostenible y para nuestra gestión de riesgos hacia nuestros *stakeholders*.

En diciembre de 2023 tuvo lugar la Cumbre del clima (UN COP 28), en ella se reiteró la necesidad de una transición ecológica sin combustibles fósiles para alcanzar el objetivo de ser neutros en carbono en 2050. La lucha contra el cambio climático debe ser persistente, especialmente en este momento, en el que el objetivo de descarbonización se enfrenta al reto inesperado de una crisis energética provocada por la invasión rusa de Ucrania.

En esta creciente incertidumbre, es crucial que los inversores institucionales como Grupo Generali apoyen las opciones inversoras que puedan contribuir de manera clara y tangible al objetivo a largo plazo de limitar el incremento de la temperatura global a 1,5ºC.

En línea con este compromiso, también en 2023 el Grupo actualizó su Estrategia sobre el cambio climático, con unos criterios más rigurosos en la exclusión de actividades dañinas para el clima (principalmente el carbón térmico) y con una mayor ambición en la financiación de actividades que ofrecen soluciones para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Las actuales restricciones de las arenas bituminosas se integran con las restricciones a hidrocarburos extraídos mediante fracking y extraídos en el Ártico, una zona especialmente sensible en términos de biodiversidad.

Los compromisos del Grupo para luchar contra el cambio climático quedan recogidos en varias estrategias inversoras relacionadas con:

a. **La exclusión de actividades inversoras perjudiciales para el medioambiente**
b. **Nuestro compromiso descarbonización de las inversiones**
c. **Invertir en actividades que impulsen el cambio**
d. **Integración de la lucha contra el cambio climático en las políticas y prácticas de propiedad activa**
e. **Inclusión de requisitos específicos de descarbonización en los criterios de selección de gestores de activos y fondos**

a. La exclusión de actividades inversoras perjudiciales para el medioambiente

La lucha contra el cambio climático requiere una aproximación holística, no solo con el propósito de financiar actividades que proporcionen soluciones y apoyando compañías comprometidas con la descarbonización de su modelo operativo, también enviando mensajes al mercado y a las compañías sobre las actividades financieras que dañan el clima y son contrarias a la lucha contra el cambio climático.

En especial, dentro las actividades con *screening* negativo, algunos sectores que se han identificado son su impacto negativo en el cambio climático: el carbón y los hidrocarburos no convencionales.

- **Exclusión del sector del carbón**:

  El carbón térmico es la fuente de electricidad disponible más contaminantes, emite el doble de gases de efecto invernadero que el gas natural. El carbón es uno de los principales culpables de la contaminación global y el mayor enemigo para luchar contra el cambio climático.

Desde 2018, el Grupo ha adoptado una política de **exclusión de compañías activas en la extracción y producción de electricidad proveniente del carbón** que se ha ido haciendo más restrictiva a lo largo del tiempo, para demostrar que la lucha contra el uso del carbón requiere una mayor ambición. Para compañías con una exposición marginal a los umbrales establecidos, se lleva a cabo un análisis cualitativo para evaluar no solo su actual exposición, sino también sus estrategias de abandono del carbón. Las compañías con una clara estrategia de abandono del sector del carbón alineada con los objetivos del Grupo continúan siendo invertibles.

La política de exclusiones del Grupo pretende una gradual y total desinversión en cualquier actividad y/o inversión en emisores incluidos en el sector en 2030 en los países de la OCDE y en 2040 en el resto del mundo, contribuyendo de esta forma a la limitación del calentamiento global a 1,5ºC.

- **Exclusión del petróleo y del gas no convencional:**

  El uso del gas y el petróleo es una de las actividades que más contribuye al cambio climático. En concreto, el petróleo y gas no convencionales están entre los combustibles fósiles con mayores emisiones en carbono, debido al metano y/o al alto consumo de energía de su proceso de extracción. Su impacto negativo en el medioambiente es mucho mayor, especialmente por el consumo de agua y por el impacto negativo en la biodiversidad.

Desde 2019, el Grupo **no ha realizado nuevas inversiones en proyectos y emisores relacionados con la explotación y producción del petróleo desde arenas bituminosas.** Desde el 1 de enero de 2023, el Grupo ha ampliado su política de exclusión a los emisores involucrados en la exploración y producción de gas y petróleo extraídos mediante *fracking* y a los emisores que realizan exploraciones en tierra y en el mar y producción en el área del Círculo Polar Ártico.

El Grupo se ha comprometido con la reducción de su exposición al petróleo y gas no convencionales, así como a las actividades de explotación y producción de los mismos.

b. Nuestro compromiso descarbonización de la cartera de inversiones

La adopción de una estrategia climática no se limita a la exclusión de actividades; requiere un compromiso total que capaz de favorecer la transición y el cambio.

En 2020, como miembros de la Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA), el Grupo se comprometió a **reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero de sus carteras a cero en 2050,** para limitar el calentamiento global a 1,5ºC. Este objetivo se alcanzará trabajando con las compañías en cartera y con los organismos reguladores y de gobierno para favorecer la adopción de prácticas y normativas alineadas con los compromisos del Acuerdo de París, integrando también la estrategia con los objetivos de inversión.

De acuerdo con los principios de la NZAOA, el Grupo ha establecido objetivos intermedios para la descarbonización de su cartera en 2024 que reflejan nuestro compromiso para alcanzar este objetivo a largo plazo:

25%

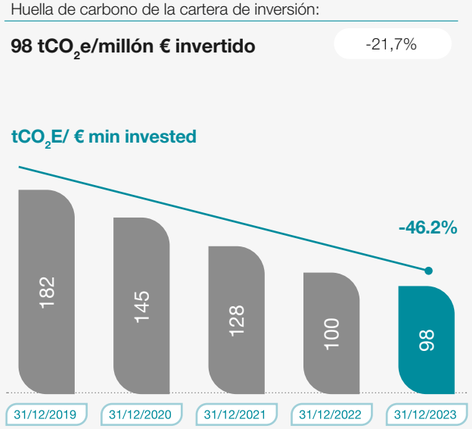
Reducción del 25% comparado con 2019 en la **huella de carbono de las inversiones directas** de las compañías cotizadas y de los bonos corporativos, también mediante el diálogo con las 20 compañías que emiten más carbono de nuestra cartera.

30%

Alineamiento de al menos el **30% de la cartera inmobiliaria** con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5ºC.

El objetivo final de nuestro compromiso con la NZAOA es descarbonizar las inversiones en todos los activos en los que el Grupo tiene presencia. En cualquier caso, se trata de un objetivo a largo plazo que debe afrontar el hecho de que, en algunos tipos de activos las metodologías todavía no están definidas, por lo que nuestra estrategia debe evolucionar también.

1. **Inversiones directas en acciones cotizadas y bonos corporativos:** como resultado de sus compromisos en este asunto, el Grupo está integrando gradualmente la huella de carbono en sus inversiones y decisiones de accionariado activo, principalmente mediante el diálogo con los mayores emisores de carbono de la cartera, pero también con opciones inversoras en emisores más comprometidos con la transición energética.



En línea con este compromiso a largo plazo y con los compromisos de la NZAOA, el **Grupo ha establecido un objetivo basado en la medición de la intensidad del carbono como toneladas de CO_2 equivalente** relacionado con la *Enterprise Value Including Cash* (EVIC) de cada emisor. El compromiso es reducir esta medida en nuestra cartera un 25% entre 2019 y 2024.

La intensidad del carbono se ha reducido un 46,2% entre 2019 y 2023, pasando de 182 tCO_2e/MM de € invertidos a 98 CO_2e/MM de € invertido. La reducción de la huella de carbono de los últimos años se debe principalmente a:

- Inversiones principalmente en compañías con buenas prácticas en la transición energética y reducción a la exposición a compañías de sectores con una alta exposición al carbono.
- Sin embargo, en 2023 hay una ralentización en la descarbonización del portfolio debida a factores como la guerra en Ucrania y la consecuente crisis energética.

En cuanto a los bonos gubernamentales, el Grupo ha empezado a monitorizar su huella de carbono, con el objetivo de incluir estas métricas en sus decisiones inversoras. Invertir en bonos gubernamentales implica financiar políticas de desarrollo, incluida su estrategia para luchar contra el cambio climático.

2. **Cartera inmobiliaria:** el Grupo está comprometido con el **alineamiento gradual de su cartera inmobiliaria al escenario de 1,5ºC,** conforme a la metodología *Carbon Risk Real Estate Monitor* (CRREM). En lo que respecta a estos activos, gestionados por *Generali Real Estate* (GRE), el Grupo se compromete, en línea con la NZAOA, a desarrollar una estrategia para la descarbonización de sus activos en 2050, lo que implica el alineamiento gradual de la cartera inmobiliaria con los objetivos de emisiones definidos por el modelo CRREM. Este compromiso a largo plazo se sustenta en un objetivo intermedio de alineamiento de al menos el 30% de la cartera inmobiliaria con el objetivo de calentamiento global de 1,5ºC en 2024, lo que es una consecuencia lógica de los esfuerzos realizados por el Grupo durante los últimos años para una gestión más sostenible de su cartera inmobiliaria.

En 2023, más del 71,7% de su cartera está alineada con el modelo de descarbonización de CRREM, lo que nos posiciona en el buen camino para alcanzar el objetivo final. Dado el dinamismo del portfolio inmobiliario, el Grupo monitoriza su cartera y activa todas las palancas posibles para garantizar que se alcance el objetivo de 2024. El objetivo del Grupo es incrementar progresivamente este porcentaje para alinear prácticamente todos sus activos con la trayectoria del 1,5ºC.

3. **Descarbonización de las inversiones en infraestructuras:** El Grupo es un importante inversor en proyectos de infraestructuras. Estas inversiones son especialmente relevantes si tenemos en cuenta su contribución para luchar contra el cambio climático. De hecho, **mediante la construcción de infraestructuras perdurables se reducirán las emisiones de gases de efecto invernadero** en los próximos años, mientras que las inversiones en tecnologías contaminantes generarán impactos negativos en el clima y el medioambiente, poniendo en riesgo el objetivo de limitar el incremento de la temperatura global a 1,5ºC.

El Grupo invierte en proyectos de infraestructuras principalmente mediante Infranity, el gestor de activos especializado del Grupo. En línea con el compromiso de limitar el calentamiento global a 1,5ºC, Infranity se ha unido a la *Net Zero Asset Management Initiative*, para reducir sus emisiones a cero en 2050.

c. Invertir en actividades que impulsen el cambio

El Grupo invierte en productos financieros que de manera directa y efectiva apoyan la lucha contra el cambio climático y por la creación de un impacto positivo en la sociedad y en el medioambiente en general.

Por ello, en 2021 se definió el nuevo objetivo de inversión en bonos verdes, sociales y sostenibles.

d. Integración de la lucha contra el cambio climático en las políticas y prácticas de propiedad activa

En línea con nuestra dedicación para descarbonizar nuestra cartera de inversiones, en 2023, nuestras actividades de propiedad activa se centraron en animar a las empresas participadas a alinearse con los objetivos de descarbonización del Grupo y a seguir de cerca sus progresos.

En cuanto a nuestras iniciativas de diálogo permanente con las empresas participadas, seguimos adelante con la aplicación del compromiso adquirido en 2021 con la ***Net-Zero Asset Owner Alliance.*** Este compromiso implica entablar conversaciones constructivas con 20 empresas participadas cuyas emisiones netas de gases de efecto invernadero influyen significativamente en nuestras carteras. En este momento, la compañía está dialogando con 22 empresas de este tipo.

En cuanto al ejercicio de nuestros derechos de voto, en línea con los años anteriores, hemos respaldado sistemáticamente las propuestas que cumplen nuestros criterios, al tiempo que hemos expresado nuestra preocupación por los planes climáticos que carecen de la ambición necesaria, con especial atención a las empresas que operan en sectores altamente contaminantes (como el petróleo y el gas). A lo largo de 2023, votamos 87 propuestas sobre el clima. Votamos 12 planes climáticos propuestos por la dirección (*Say on Climate*), oponiéndonos a 4 que no cumplían nuestras expectativas. Apoyamos 71 de las 75 propuestas de los accionistas sobre información climática, grupos de presión climáticos, adopción de objetivos de emisiones de efecto invernadero, préstamos y suscripción de combustibles fósiles y transición justa.

Con respecto a las iniciativas de divulgación en 2023, nuestros esfuerzos incluyeron cartas abiertas conjuntas dirigidas a las empresas participadas para que incluyan sistemáticamente resoluciones sobre el cambio climático en los órdenes del día de sus juntas de accionistas y la contribución a la redacción de un documento de posición de la Alianza de Propietarios de Activos Neto Cero en el que se detallan nuestras expectativas con respecto a las empresas petroleras y de gas y a los sectores intensivos en carbono.

e. Inclusión de requisitos específicos de descarbonización en los criterios de selección de gestores de activos y fondos

El grupo incluyó, entre los criterios de selección de los gestores de activos y fondos, requisitos específicos relacionados con la descarbonización, entre los que destaca la información relacionada con una o más métricas de emisiones de GEI de los fondos objetivo y cómo se integran las consideraciones relativas al cambio climático (incluida la descarbonización de la cartera) en la estrategia de inversión.

Este compromiso de Generali con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa fueron reconocidas en la ceremonia de los ***"ESG Investment Leader Awards"*** celebrado el 2 de noviembre de 2023, en Londres.

Gracias a todas estas acciones, el grupo ha sido galardonado con en el premio *"Best Asset Owner Net-Zero Strategy of the Year" and "Best Asset Owner Social Responsibility, Diversity, and Inclusion Strategy of the Year".*

3.2 ACTIVOS QUE PROMUEVEN CARACTERÍSTICAS MEDIOAMBIENTALES Y SOCIALES O CON OBJETIVOS INVERSORES SOSTENIBLES

En línea con la ambición del Grupo, la gestión de activos y patrimonio promueve la integración de los factores de sostenibilidad en las decisiones inversoras.

Con la entrada en vigor de la regulación sobre Divulgación de Sostenibilidad en Servicios Financieros (SFDR-Sustainable Finance Disclosure Regulation), los productos financieros se evalúan en función de su perfil ASG y de su capacidad para promover características sociales y medioambientales, proporcionando unas buenas prácticas de gobernanza (art. 8 SFDR) o persiguiendo inversiones sostenibles (art. 9 SFDR).

En 2023 se divulgaron, conforme a los artículos 8 o 9 de SFDR, 147.800 millones de euros (el 34,1% del total de activos gestionados). En 2022 esta cifra fue de 85.200 millones de euros, el 20,4% del total de activos gestionados.

Este incremento del 73,4% refleja el lanzamiento de nuevos productos financieros y la gestión de cartera con características ASG, así como la transformación de parte de los productos existentes de la oferta.

Inversiones gestionadas según los artículos 8 ó 9 de SFDR:

147,8 MM de € +73,4%

3.3 TAXONOMÍA: ACTIVIDADES ELIGIBLES Y NO ELIGIBLES

La Unión Europea desarrolló una ambiciosa estrategia para el desarrollo sostenible y la transición a una economía baja en carbono, en línea con los objetivos sobre el clima del Acuerdo de París de 2015, comprometiéndose a ser el primer continente *net-zero* en 2050. Para alcanzar estos objetivos, la Unión Europea está promoviendo inversiones en actividades eco-sostenibles. Desde este punto de vista, la Comisión Europea adoptó un primer **Plan de acción de finanzas sostenibles** en 2018, donde definió una estrategia para redireccionar los flujos de capital hacia inversiones sostenibles, para conseguir un crecimiento sostenible e inclusivo.

En este contexto, la Unión Europea estableció una importante evolución al estandarizar el sistema de clasificación de las actividades sostenibles (la conocida como Taxonomía de la UE), que define los criterios para determinar si una actividad económica puede ser considerada sostenible medioambientalmente e identificar su grado de eco-sostenibilidad.

De acuerdo con la Taxonomía de UE, las compañías aseguradoras pueden contribuir a alcanzar los objetivos climáticos desarrollando y ofreciendo **coberturas para protegerse de los peligros relacionados con el cambio climático** y mediante su papel como inversores a largo plazo **reorientando los flujos de capital hacia negocios y actividades eco-sostenibles**.

Este instrumento para clasificar actividades económicas se complementa con una divulgación obligatoria para compromisos financieros y no financieros, con indicadores específicos de su contribución a los objetivos de Taxonomía de la UE.

En 2023 los activos totales de Grupo Generali incluidos en los indicadores de la Taxonomía de la UE se calculan como la diferencia entre el total activos (511.719 millones de €) y los expuestos a gobiernos, bancos centrales y emisores supranacionales (137.090 millones de €, 26,8% del total de activos del Grupo) así como la suma de activos intangibles y tangibles, reaseguro y otros activos (32.693 millones de € 6,4% del total de activos del Grupo). Los activos de Grupo Generali incluidos en los indicadores de Taxonomía de la UE asciende a 341.937 millones de € (el 66,8% del total de activos).

La adopción de la regulación sobre Taxonomía de la UE representa un importante paso para asegurar la transparencia en las inversiones consideradas medioambientalmente sostenibles. Para incrementar la integración de la información sobre Taxonomía de la UE en su marco para la incorporación de los criterios ASG en las inversiones, el Grupo está evaluando cuidadosamente la disponibilidad y calidad de los datos disponibles en el mercado.

Una vez los emisores proporcionen información sobre sus actividades sostenibles en línea con los seis objetivos medioambientales establecidos por la Taxonomía de la UE, tendremos una visión completa de su estrategia de Sostenibilidad, y por lo tanto, el Grupo podrá impulsar sus estrategias de producto y de inversión.

4. EMPLEADOR RESPONSABLE

4.1 Nuestra gente

4.1.1 Información de la plantilla
4.1.2 Diversidad e Inclusión
4.1.3 Organización del trabajo
4.1.4 Prevención de riesgos laborales
4.1.5 Formación
4.1.6 Encuesta de compromiso (Global engagement survey)

4.2 Nuestros proveedores

4.2.1 Cadena de suministro
4.2.2 Gestión de proveedores

4.1 NUESTRA GENTE

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales se organizan bajo una estructura que abarca 2 compañías de seguros. El número de empleados de las dos compañías a cierre de 2023 es de 44 empleados (45 empleados a cierre de 2022). Por su parte, el número total de empleados a cierre de 2023 del Grupo Generali en España, del que son parte integrante ambas entidades, asciende a 1692 empleados (1.714 empleados en 2022).

Grupo Generali cuenta con un Convenio Colectivo con ámbito funcional para todas las empresas del Grupo, con aplicación supletoria para las materias no previstas del Convenio Colectivo estatal del sector asegurador.

Tras la firma en 2022 del VII Convenio Colectivo de Grupo Generali, en el que están **integrados el 100% de los empleados**, durante 2023 se han mantenido reuniones periódicas con la Comisión Mixta Paritaria, recogida en el Convenio Colectivo de empresa, en la que se han tratado las novedades y modificaciones contenidas en dicho Convenio para su implementación.

La Comisión Mixta Paritaria está compuesta por la representación empresarial y las Secciones Sindicales de Grupo firmantes del Convenio.

Asimismo, existe una **Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación y una Comisión de Formación** en las que también interviene la representación legal de los trabajadores.

En el Convenio Colectivo de Generali firmado en 2022, además de la notable mejora en compensación, se produjo un importante avance en materia de flexibilidad, conciliación y beneficios sociales, reforzando el compromiso de Generali con la diversidad, la equidad y la inclusión, la igualdad entre hombres y mujeres, la sostenibilidad, la seguridad y salud y el bienestar de nuestras empleadas y empleados, así como la adaptación del marco regulatorio a las nuevas tendencias y a la transformación digital.

Como otros hitos en materia de negociación colectiva, destacamos el acuerdo suscrito con la representación legal de los trabajadores para la implantación del **modelo híbrido de Generali recogido** en el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD) firmado en octubre de 2021, pudiéndose beneficiar del acceso al trabajo en remoto hasta el 85% de la plantilla, con beneficios superiores a los mínimos establecidos a nivel sectorial.

En lo relativo a materia de igualdad durante 2023, además de la implantación del Plan de Igualdad, como gran hito destacamos la creación y lanzamiento de la **Red de Mujeres y Aliados (MYA)** como un espacio de encuentro destinado a compartir aprendizajes y experiencias, impulsando la diversidad de género en el ámbito de la empresa.

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales adoptan como propia la Política de Remuneraciones del Grupo Generali y tienen aprobada así mismo una **política local de Remuneraciones** que garantiza la coherencia, el cumplimiento de la normativa local y comunitaria, la transparencia, la gestión consistente de los riesgos y la rentabilidad a largo plazo.

El Grupo Generali concibe la sostenibilidad como pilar estratégico para el negocio, como parte esencial de su compromiso para promover que las personas forjen un futuro más seguro y sostenible cuidando sus vidas y sueños, así como con el objetivo de convertirse en socios de por vida de sus clientes. Todo ello con la ambición de participar y fomentar los principios de sostenibilidad entre sus clientes, empleados, colaboradores, agentes, proveedores y en general en la sociedad y en el entorno.

La política retributiva también asegura que las prácticas retributivas de Grupo Generali sean equitativas a nivel interno y competitivas en el mercado local, de tal forma que sirvan para atraer, retener y motivar a profesionales de talento y lograr así los objetivos estratégicos del Grupo.

Nuestra estrategia retributiva se basa en los siguientes principios:

COHERENCIA
con la estrategia y los objetivos establecidos

EQUIDAD Y CONSISTENCIA
de las remuneraciones en relación con las responsabilidades asumidas y las capacidades demostradas

SOSTENIBILIDAD
entendida como la integración de estos riesgos en los sistemas de retribución variable, en los procesos de toma de decisión y en los principios generales que parten de nuestra ambición como actor para lograr una sociedad mejor y más justa fomentando la Diversidad.

COMPETITIVIDAD
respecto a las tendencias y prácticas del mercado

EVALUACIÓN
de los méritos y del rendimiento en función de los resultados, la conducta y los valores

GOBIERNO CORPORATIVO
transparente y cumplimiento normativo

En cumplimiento de esta Política se establecen procedimientos específicos para la contratación, promoción, adecuación salarial y bajas, todos ellos alineados con la estrategia, la misión y los valores. En este punto y en línea con la ambición del Grupo, se han llevado a cabo iniciativas directamente vinculadas a la **reducción del gap salarial por género** dedicando un presupuesto específico para lograrlo y trabajando activamente en los ámbitos de la compensación, la contratación y la promoción desde esta perspectiva.

El Convenio Colectivo introdujo novedades importantes como la concesión de un **seguro de salud para empleados y familiares directos**, sin duda una de las medidas más valoradas por su carácter social y universal. Además, se incorporan medidas de flexibilidad horaria y mejoras en las ayudas por discapacidad de hijos y en las medidas de conciliación, que suponen una mejora en los niveles de compensación total y salario emocional.

Además, se han mantenido las campañas de comunicación sobre la compensación total con el objetivo de poner en valor los beneficios que ofrece Generali. Todo ello de una manera accesible a través del portal del empleado.

Desde 2018 existe un **Plan de Retribución Flexible** para todos los empleados que permite personalizar el salario y adecuarlo a las necesidades individuales proporcionando ventajas fiscales en la financiación de cursos de formación, tarjeta de transporte o tickets guardería.

Sobre la base de la alta participación de los empleados en la primera edición del Plan de acciones *WeSHARE* y para promover aún más nuestra cultura de *ownership*, en abril de 2023 la Junta General Anual de accionistas de Grupo Generali aprobó un nuevo Plan *WeSHARE* 2.0.

En continuidad con la edición anterior, el nuevo Plan ofrece a los empleados la oportunidad de comprar acciones de Generali en condiciones favorables, otorgándoles acciones gratuitas adicionales en caso de apreciación del precio de la acción, dentro de un marco protegido.

En esta nueva edición, para integrar los objetivos de la estrategia climática del Grupo y hacer que el nuevo Plan sea más efectivo con respecto al contexto macroeconómico actual del mercado, se han introducido algunas mejoras importantes centradas, fundamentalmente, en mejorar la accesibilidad y la rentabilidad del plan.

Con el fin de hacer de Generali “el mejor lugar donde trabajar” y conocer cómo es la experiencia que tienen los empleados en Generali y cuál es su grado de compromiso se han establecido mecanismos en términos de participación y consulta a los empleados. Desde el 2014 el proyecto *Global Engagement Survey*, a nivel de Grupo, ha medido el compromiso de los empleados bianualmente, mediante una encuesta de más de 80 preguntas clasificadas en 20 categorías. En 2021 el Grupo decidió modificar el esquema de consulta. De esta forma, se lanzó la *Global Engagement Survey* en 2021, la *Global Pulse Survey* en 2022 y en 2023 se ha lanzado una segunda *Global Pulse Survey*.

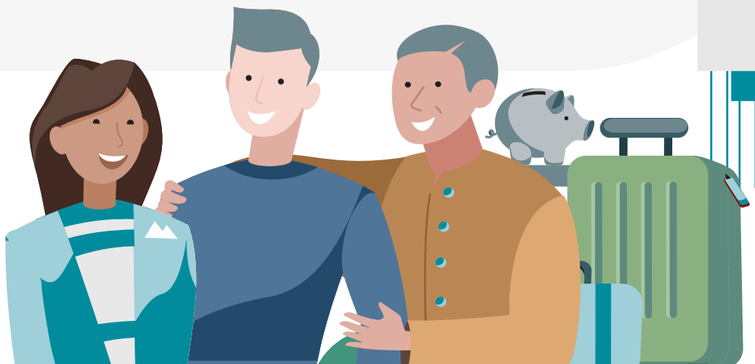
Tras la *Global Engagement Survey* (GES) 2021 durante 2022 Grupo Generali España ha trabajado en desarrollar Planes de Acción cuyo objetivo ha sido dar respuesta al *feedback* recibido de los empleados. Partiendo de estos resultados de la GES 2021 se han lanzado 53 Planes Funcionales y se ha creado una comunidad de cara a llevar a cabo esos Planes Funcionales de 58 Champions. Con los resultados de la *Global Pulse Survey* de 2022 se han revisado los planes de acción.

A nivel Local, los resultados de la GES2021 dieron lugar a las siguientes líneas de acción:

1. **Cultura del *Self-development***
2. **Plan de Bienestar Integral /Mentalverso**
3. **Diversidad y managers**
4. **Cultura del Reconocimiento y fomento de la energía en los equipos**

En línea con la escucha activa del empleado, se han lanzado diferentes *Micro Journeys* enfocados a mejorar la experiencia de varios arquetipos, entre ellos:

1. ***Journey* del Candidato**
2. ***Parenting Journey***
3. ***Retirement Journey***



Además, contamos con embajadores de la nueva cultura y facilitadores del cambio en sus diferentes ámbitos de actuación que han repercutido positivamente en la transformación de Generali.

El Plan de Comunicación del Proyecto *Global Engagement Survey* es el siguiente:

- Con carácter previo al lanzamiento de una nueva encuesta, se lanza un comunicado a nivel local, informando sobre las acciones realizadas a propósito de cada una de las prioridades locales.
- Tras la recogida y análisis de los resultados de la encuesta, el GCEO lanza un comunicado de agradecimiento y de información sobre cuáles van a ser las prioridades del Grupo a raíz de los resultados.
- A nivel local, nuestro CEO agradece la participación e informa sobre los resultados y prioridades de España.
- Cada manager, responsable de sus resultados realiza un cascading de los mismos al equipo.

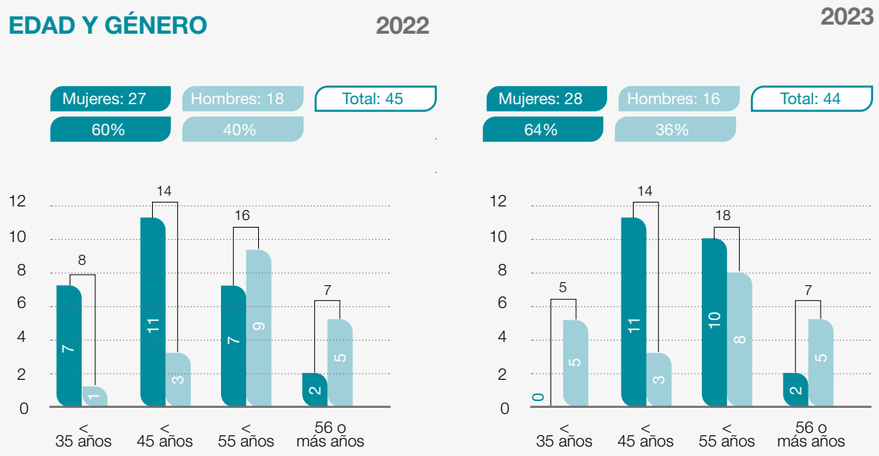
Mediante la publicación mensual de *newsletters* corporativas (TiemP&O) cada Función va contando el avance de sus Planes Funcionales.

Dentro de nuestra estrategia de ***Employer Branding*,** la obtención de sellos que posicionen la marca en el mercado, puede conllevar en algún momento el envío de una encuesta a los empleados.

Adicionalmente, se realizan encuestas anuales a la plantilla en materia de **Diversidad, Equidad e Inclusión, en materia de Bienestar y sobre Seguridad Vial**. Durante la anualidad 2023 se lanzó la 4ª edición de la encuesta de diversidad en el marco de la Semana de la Diversidad, en el marco de la Semana Saludable se realizó la 3ªedición de la encuesta de Bienestar y en el marco de la Semana de la Seguridad Vial y junto con las campañas de sensibilización tuvo lugar la encuesta específica para empleados.

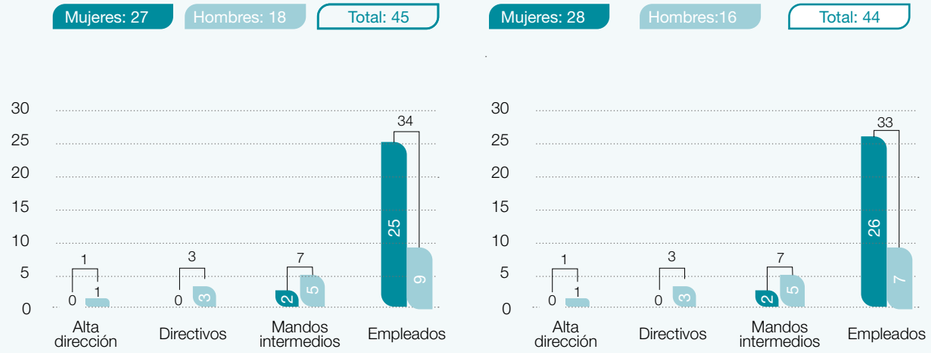
4.1.1 INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA

EDAD Y GÉNERO



En 2023, la plantilla se redujo debido a una jubilación. Las políticas aplicadas han dado lugar a una mejora en la proporción de mujeres que ha pasado del 60% al 64% de la plantilla. En este punto es y será esencial la apuesta por la diversidad.

CATEGORÍA PROFESIONAL



La distribución de la plantilla por categorías profesionales refleja una cuestión importante. La necesidad de tener una plantilla flexible, menos jerárquica y más ágil. Esta necesidad se ha plasmado en la implantación de los principios de simplificación organizativa que responden a la transformación del entorno, a la transformación digital y al impulso de las nuevas metodologías de trabajo (*New Ways of Working*, metodologías agile y generalización del teletrabajo). Estos planteamientos suponen también un cambio en la manera de clasificar la plantilla y sobre todo un reflejo de nuestra apuesta por el desarrollo profesional independiente de la gestión de equipos apostando por dar valor a posiciones de contribución individual. Toda la plantilla está situada en la región de Madrid.

Nota: teniendo en cuenta el tamaño de las compañías, los resultados y su evolución pueden presentar volatilidad.

POR TIPO DE CONTRATO 2023

44 EMPLEADOS

a cierre de 2023, todos ellos con contrato indefinido a tiempo completo

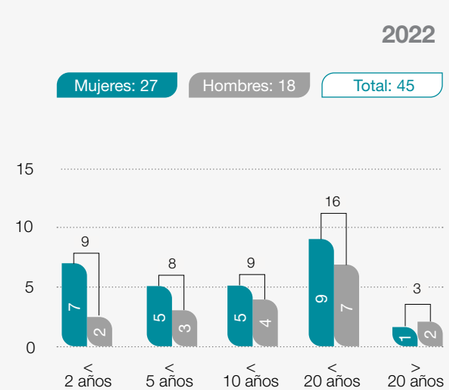
No obstante, existen empleados con contrato a tiempo completo con jornada reducida por distintas razones (cuidado de hijos, familiares).

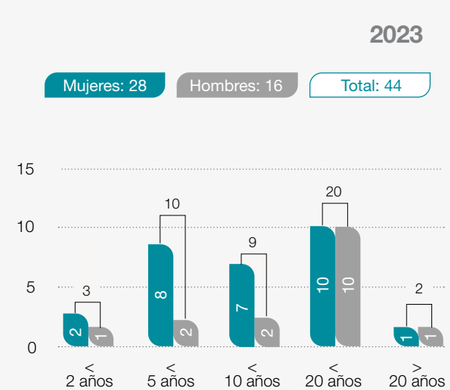
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En 2023 y 2022 no hay empleados con algún grado de discapacidad

ANTIGÜEDAD EN LA COMPAÑIA

La contención en la contratación implica la reducción del colectivo de empleados con antigüedad inferior a 2 años y las jubilaciones implican la reducción del colectivo con antigüedad superior a 20 años. El colectivo más significativo es el que cuenta con una antigüedad entre 10 y 20 años.





BRECHA SALARIAL

Grupo Generali ha manifestado públicamente su compromiso para reducir la brecha de género relativa (*Equal Pay Gap*) hasta un nivel cercano al 0% en 2024, adelantando así su ambición inicialmente anunciada para 2026. La metodología para calcular la brecha analiza, a través de una regresión lineal múltiple, el efecto del género en las diferencias salariales entre empleados en situaciones de valor igual o equivalente. Su reducción junto con la implantación de políticas que fomenten la presencia de mujeres en todas las funciones y niveles de la Compañía tiene un efecto directo en la reducción de la brecha general o bruta que mide la diferencia entre el salario medio de mujeres y el de hombres (*Gender Pay Gap*).

La brecha relativa se ha visto reducida en -9,3% en 2020, un -8% en 2021, un -6,87% a cierre de 2022. Sin embargo, si se analiza el dato global éste ha pasado del -22,38% al -21,46% en términos de promedio.

Grupo Generali ha destinado un presupuesto adicional a reforzar la igualdad retributiva, especialmente por razón de género y en línea con el resto de criterios generales de nuestra Política retributiva (desempeño y competitividad), una reducción de un 3,5% de la brecha ajustada en el año 2023 resultando en una brecha ajustada del 1% a cierre de año 2023. La brecha no ajustada también se ha reducido significativamente, pasando de un 21,46% a cierre de 2022 a un 17,5% a cierre de 2023.

Adicionalmente, se han tomado medidas dirigidas a promover la igualdad, entre las que destacamos:

- Análisis de la brecha y adopción de medidas correctoras en cada uno de los procesos de selección y/o promoción.
- Compromiso de igualdad de género en las candidaturas en los procesos de selección, promoción y sucesión: para la toma de decisión deberán proponerse siempre el mismo número de candidatos (hombres y mujeres).
- Automatización del cálculo de los indicadores y refuerzo del seguimiento.
- Revisión y mejoras en la metodología de medición para introducir todos los factores relevantes en línea con el mercado y en coherencia con el Grupo.
- Realización de una campaña de comunicación específica dirigida a los managers que han participado en el proceso de revisión salarial.
- Acciones de promoción y desarrollo del talento femenino: programas de *mentoring* femenino y de liderazgo.
- Formación en sesgos *Be Inclusive Training*.

La ambición de Grupo Generali es continuar en esta línea hacia la completa eliminación de las diferencias retributivas por género, a través de la asignación de presupuestos específicos anuales, así como el resto de medidas cualitativas y cuantitativas para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la diversidad de género, acordadas en la renovación del Plan de Igualdad.

BRECHA SALARIAL 2022

Mujer	Hombre
36.985 €	47.090€

-21,46%

BRECHA SALARIAL 2023

Mujer	Hombre
39.855 €	48.324 €

-17,52%

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL

- Alta dirección -20,34%
- Directivos -9,49%
- Mandos intermedios -10,88%
- Empleados -11,74%

TOTAL: -17,52%

4.1.2 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La Diversidad y la Inclusión ocupan un lugar preferente en la estrategia **"*BeBoldforInclusion*"**, cuyo objetivo es crear una cultura abierta e inclusiva, que promueva la innovación a través de la diversidad, construyendo entornos donde todas y cada una de las personas sean valoradas, escuchadas y respetadas.

La diversidad como parte fundamental de la innovación constituyen uno de los cuatro comportamientos corporativos necesarios para alcanzar nuestra estrategia de ser Socios de por Vida de nuestros clientes.

Trabajamos para crear un entorno que abrace la diversidad, tomando en consideración los diferentes conocimientos, habilidades y experiencias de las personas para crear una comunidad cohesionada y comprometida, que sea reflejo de la sociedad donde desarrollamos nuestra actividad.

Todas las personas que integramos Generali somos responsables de mantener un entorno inclusivo que combata cualquier tipo de discriminación. Nuestros responsables deben actuar como líderes de la diversidad, gestionando sus equipos de forma diversa e inclusiva.

En Generali, la Diversidad y la Inclusión se trabajan a nivel de grupo a través del DEI Council, y a nivel local, el compromiso de la Dirección se da igualmente al más alto nivel mediante nuestro CEO, que participa en el **Comité de DEI** en calidad de sponsor.

La Compañía cuenta con una **función específica *"Diversity & Inclusion"***, dentro del ámbito de gestión de personas (People & Organization), encargada del diseño e implantación de las políticas de diversidad, en colaboración con el Comité DEI.

El *Chief People & Organization Officer*, así como el *Head of Diversity & Inclusion* lideran el desarrollo de la estrategia DEI y su implantación a nivel transversal en toda la organización.

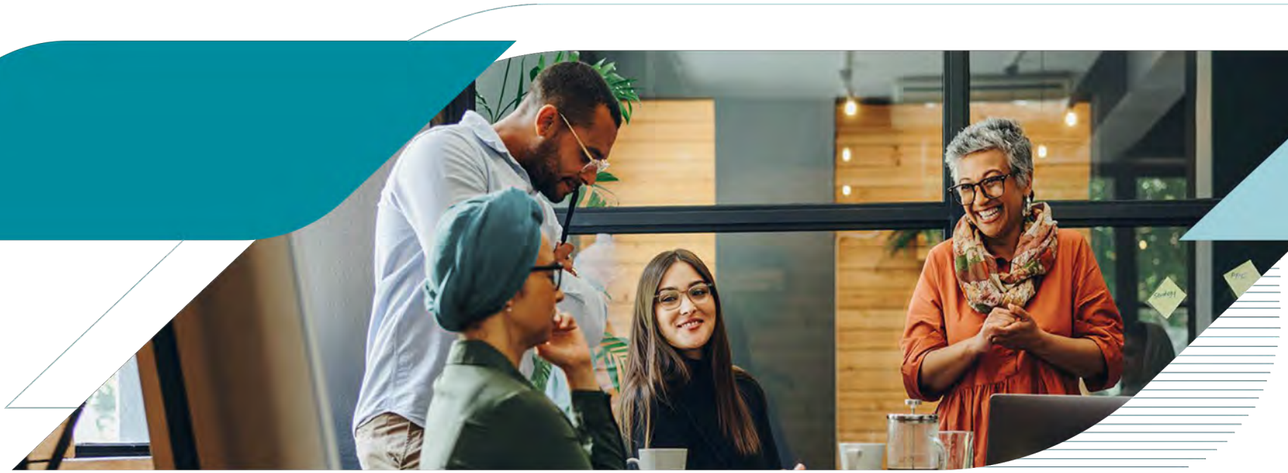
Generali cuenta con un Comité de Diversidad e inclusión, constituido en 2016, e integrando por personas de distintos perfiles, generaciones y funciones, que proponen acciones e iniciativas para potenciar una cultura de diversidad e inclusión dentro de la empresa.

A través de la iniciativa *We are* DEI se han creado diversos grupos de trabajo integrados por voluntarios/as que colaboran en los diferentes ejes de la diversidad (género, edad, discapacidad, LGTBI y cultura y conciliación), reforzando la capilaridad y la difusión de los objetivos DEI.

Como principales hitos durante el 2023, destaca el lanzamiento de la Red de Mujeres y Aliados- MYA, que se creó con motivo de la celebración del Dia Internacional de la Mujer, en el marco de un taller de co-creación organizado con empleadas y empleados.

Asimismo, y con motivo de la celebración del Día contra la Homofobia, en 2023 se organizó una sesión inspiracional con Eva Díaz, empresaria y *CEO & Founder Shaping The New,* perteneciente al colectivo trans, que trató sobre la importancia estratégica de la diversidad en las empresas y los nuevos modelos de liderazgo inclusivo.

Generali es socio promotor del **Observatorio GT Generación y Talento** para el estudio de la diversidad generacional en la empresa, y participa regularmente en las actividades del mismo. En 2023 empleadas y empleados de distintas funciones y generaciones acudieron al programa Foro de Recursos Humanos de Capital Radio- para aportar su experiencia sobre las fortalezas, retos y expectativas que deben afrontar cada una de las generaciones que conviven en la empresa.



Durante 2023, se ha potenciado sustancialmente la implicación de los managers y responsables en las políticas DEI de la Compañía, con la implementación de los Planes de Acción DEI de función, en alineación con las prioridades estratégicas de la Compañía en materia de Diversidad. Los Planes DEI son objeto de seguimiento anual para valorar su nivel de cumplimiento y/o la necesidad de su adaptación.

Nuestros managers y gestores de equipos, como impulsores y embajadores de la cultura de diversidad y transformación cultural, reciben formación específica en materia de diversidad & inclusión, a través del Rol del Manager, MAP (*Managerial Acceleration Program*) y *Managerial Experience* y otras acciones formativas y de sensibilización llevadas a cabo desde la función DEI.

Desde 2017 Grupo Generali tiene publicado su Manifiesto de Diversidad, que recoge los principios en los que la Compañía basa su estrategia de diversidad e inclusión.

Disponemos de un espacio en el portal del empleado, el "Espacio para la Diversidad", donde se publica toda la información sobre proyectos, iniciativas y acciones del Comité de Diversidad & Inclusión, así como de un buzón de Diversidad & Inclusión, al que los empleados pueden dirigir sus propuestas y sugerencias.

Todas las iniciativas realizadas a nivel local y de Grupo se publican a través del canal de comunicación específico para empleados/as (*newsletter Tiem-P&O* y Generali Emplead@s).

Anualmente se celebra en mayo la **Semana de la Diversidad** de Generali, con difusión de las iniciativas que se desarrollan en la Compañía y otras actividades de sensibilización y concienciación para los empleados/as. En 2023 tuvieron lugar los *webinars* sobre inclusión laboral y discapacidad psicosocial a cargo de Fundación Adecco así como sobre comunicación no sexista impartido por Atresmedia.

Generali forma además parte de la **Alianza CEOS por la Diversidad**, y está incorporada a sus grupos de trabajo.

Generali está incorporada a la **Red EWI** para la promoción del talento femenino en el sector seguros, formando parte de su Consejo Asesor y siendo vocal/portavoz del grupo de trabajo de Formación.

Finalmente, colaboramos con la **Fundación Adecco** en Programas de voluntariado inclusivo y en campañas de concienciación, sensibilización y difusión con motivo del Día Internacional de la Mujer y del Día de las personas con Discapacidad.

Asimismo, se ha reforzado el trabajo en inclusión de personas con discapacidad a través de la suscripción del **Convenio Inserta con la Fundación ONCE** y la adscripción a la **asociación REDI** de empresas que trabajan la diversidad LGTBI, ámbito en el que desde España se ha apoyado la celebración del *Milano Pride* por Generali en Italia.

Generali España está liderando actualmente el proyecto *Shape DEI: Inclusive Office Spaces*, a través del cual se quiere mejorar la accesibilidad de los edificios e instalaciones de la Compañía, así como la elaboración de un catálogo de medidas y buenas prácticas en materia de inclusión.

Entre otras menciones y reconocimientos recibidos, en 2023 destacan las certificaciones ***Best Woman Talent Company*** en la que Generali es reconocida como una de las 20 Compañías más comprometidas con la promoción de la mujer en la empresa, así como el **primer premio en Diversidad LGTBI** por el conjunto de acciones realizadas en la empresa para la visibilidad e inclusión de este colectivo, ambas otorgadas por la red de empresas INTRAMA.

4.1.3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En el VII Convenio Colectivo de Grupo Generali que rige en Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales, se recoge expresamente en su art. 19 relativo a tiempo de trabajo que "ambas partes (refiriéndose tanto a la Empresa como a la Representación legal de los trabajadores) reconocen y manifiestan que la regulación de la jornada laboral y su distribución […] constituyen un avance notable y muy positivo en relación con la flexibilidad y la conciliación de la vida profesional y personal". Este avance en la flexibilidad temporal refuerza y mejora la capacidad de autogestión por parte del personal del tiempo de trabajo. Asimismo, en el nuevo Convenio Colectivo, se ha profundizado y avanzado en la flexibilidad temporal, ampliando la flexibilidad de entrada, de salida y de horario de comida, y se ha aumentado en más de una hora diaria el margen de flexibilidad horaria.

En la misma línea, el 16 de diciembre 2020, Grupo Generali junto con las Representaciones Sindicales de Grupo suscribió un acuerdo sobre **Registro de jornada y Desconexión Digital**, en el que se recogen los mecanismos de flexibilidad horaria existentes, apostando por una cultura organizativa basada en la calidad y la eficiencia, que facilite la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados/as. Igualmente, se regula el derecho a la desconexión digital de las personas fuera de su jornada laboral, garantizando el respeto a su tiempo de descanso y a su intimidad personal y familiar, como condiciones básicas de salud laboral y mejora de la calidad del trabajo.

Asimismo, desde marzo de 2022, tras la finalización del programa de *Smart Working* vinculado a las medidas relacionadas con la pandemia, entró en vigor el **Acuerdo de Trabajo a Distancia**, acuerdo colectivo suscrito con las Secciones Sindicales de Grupo, firmado el 22 de octubre de 2021, en el que se ratifica la apuesta por un modelo de trabajo híbrido para todas las funciones teletrabajables en el que se combine un mínimo de 50% de trabajo en remoto y 50% presencial, con los beneficios de organización, concentración y conciliación del trabajo en remoto y las sinergias en innovación, sentimiento de pertenencia y transferencia de conocimiento que se producen con la coincidencia presencial de equipos. Este modelo supera los beneficios establecidos por la regulación mínima y sectorial.

Todo el proceso de trabajo en remoto ha estado acompañado de la creación de entornos colaborativos con implantación de herramientas informáticas adecuadas y la creación de una cultura del cambio que posibilite la implementación de estas nuevas formas de trabajar adaptadas a dicha flexibilidad.

El tiempo de trabajo en general es a turno partido con periodos de coincidencia en mañana y tarde y periodos de flexibilidad a la entrada y salida del trabajo, así como en el tiempo destinado para comer, con jornada intensiva en verano de 15 de junio a 15 de septiembre, los viernes y las vísperas de festivo, así como en situaciones especiales de conciliación.

Grupo Generali España implantó en 2016 el Modelo efr de gestión de la conciliación que le valió la certificación como Empresa Familiarmente Responsable. Durante el año 2023 se ha revalidado la certificación efr, mejorando la calificación a B+ (Empresa Proactiva). Gracias a este modelo, el Grupo ha promovido la mejora de la gestión de la conciliación, el incremento del compromiso de sus empleados/as y la mejora de la reputación corporativa.

4.1.4 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Entendemos que la Prevención de los Riegos Laborales asociados a la actividad es un elemento clave de la gestión de la empresa, al cual todos sus integrantes deben prestar el máximo interés y esfuerzo con el objetivo de lograr un entorno de trabajo seguro y saludable para todos aquellos que prestan sus servicios en nuestras instalaciones y evitando posibles repercusiones negativas a la comunidad cercana.

A fin de orientar la actuación de todos los que tienen responsabilidades de gestión en la compañía, sean estos miembros de la alta dirección o mandos directos, se adopta la presente política de prevención que tiene su expresión en los siguientes principios:

1. La seguridad y salud de los trabajadores debe ser gestionada con el mismo rigor profesional que cualquier otra de las áreas clave de la empresa y todos los mandos deberán considerarla expresamente en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten como parte integrante de las decisiones de negocio.

2. Se promoverán las acciones pertinentes para que todas aquellas personas que trabajen en las instalaciones de las compañías tengan el mismo nivel de seguridad y salud laboral, sean personal propio o perteneciente a empresas externas, para lo que se establecerán los procedimientos de coordinación y control necesarios con estos contratistas.

3. Trabajar con seguridad, adoptando las medidas preventivas oportunas, debe ser inherente con la actividad que se desarrolla, y para posibilitarlo se adoptarán las medidas para que la formación y motivación en seguridad y salud laboral y en seguridad vial forme parte de la capacitación profesional de todos los empleados de manera que se garantice que todos tengan la suficiente formación e información acerca de los riesgos, medidas preventivas y de emergencia aplicables en sus respectivos puestos de trabajo, así como en los desplazamientos in itinere y en misión.

4. Se mantendrán mecanismos para posibilitar una comunicación fluida con los trabajadores en materia de prevención, así como fomentar su participación y la de sus representantes en los procesos de evaluación de riesgos y en el diseño y aplicación de los programas preventivos y de seguridad vial.

5. En todas las instalaciones se mantendrán sistemas que posibiliten la continua identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales como base para el establecimiento de medidas y programas de control apropiados, de manera que se proporcionen y mantengan continuamente entornos de trabajo seguros.

6. En los centros, se mantendrán operativos y realizará el seguimiento de los planes y programas de prevención y seguridad vial necesarios que permitan, además del cumplimiento de la legislación vigente y otros requisitos suscritos por la compañía, la mejora continua de las actuaciones.

Esta política es ampliamente difundida, estando a disposición de la plantilla para que sea conocida por todos los empleados de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales y se mantendrá a disposición de otras partes interesadas.

2023 ha sido un ejercicio de intenso trabajo en materia de prevención de riesgos y salud laborales, destacando las siguientes actuaciones:

1. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD ESTATAL:

Que aborda las actuaciones relacionadas con la Seguridad y Salud a nivel nacional, como la aprobación y seguimiento de las Actividades Preventivas para 2023, y actuaciones de Promoción de la Salud y Seguridad Vial. Conforme al artículo 39.1 de la ley 31/1995 el Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b. Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Conforme a la misma ley, el Comité de Seguridad y Salud se reúne trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. En el año 2023 se reunió en 4 ocasiones.

3. PLAN DE MOVILIDAD Y SEGURIDAD VIAL:

Tras la obtención de la **Certificación ISO 39001 de Seguridad Vial** en 2016, en la anualidad 2023 se ha realizado una auditoría externa de mantenimiento de la certificación, así como la interna. Se han mantenido iniciativas como la Semana de Seguridad Vial, con campañas de sensibilización e información.

4. SALUD LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD:

La Compañía ofrece las pruebas analíticas realizadas a los empleados en los reconocimientos médicos por encima de los estándares legales. Se ha realizado una campaña dermatológica.

5. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:

Se ha puesto en marcha una nueva fase de **Evaluación de Riesgos Psicosociales** con encuesta anónima y online disponible para todos los empleados.

En 2023 se desarrolló nuevamente la campaña Semana de Vida Saludable, en esta ocasión las iniciativas se centraron en la salud nutricional de empleados y empleadas.

Por último, cabe resaltar la actividad del Grupo de Trabajo del Sistema de Gestión del Entorno Laboral Saludable, según el sistema de la Organización Mundial de la Salud (OMS), discutiendo y elevando propuestas de iniciativas de Salud Laboral.

Como principales impactos, destacamos:

vida saludable

La realización de la VIII Semana de Vida Saludable. En esta ocasión las iniciativas se centraron en la salud nutricional de empleados y empleadas con webinars sobre “Deporte y Nutrición” y “Tips para comer fuera de casa”

Charlas de “Fatiga Mental” con Mary Messaglio.

La Semana de Seguridad Vial con acciones de concienciación

En cuanto a manuales, destacamos los del Sistema de Gestión de la Seguridad Vial y de Gestión del Entorno Laboral Saludable.

En el marco de la **Estrategia de Bienestar** se han unificado todas las acciones que veníamos desarrollando en cuatro pilares: Bienestar Físico, Bienestar Mental, Bienestar Financiero y Bienestar Social.

En el ámbito del Bienestar Mental se ha creado un programa específico llamado *Mentalverso*, donde se llevan a cabo todas las acciones de la compañía encaminadas al cuidado de la Salud Mental y emocional. También se ha seguido colaborando con la plataforma *TherapyChat* de asistencia psicológica para empleados o familiares convivientes, entre otras.
La estrategia de bienestar ha sido reconocida con el primer premio en la categoría de “Bienestar Social” de **INTRAMA**.

MENTAL VERSO®

DURANTE 2023:

3 MUJERES Y 0 HOMBRES
fueron baja por maternidad y paternidad

0 BAJAS MÉDICAS
por accidentes laborales con una tasa de 0% de absentismo por esta causa

No se ha producido **ninguna enfermedad laboral**

4.1.5 FORMACIÓN

En 2023 nuestro modelo de formación ha estado plenamente alineado con nuestra estrategia "*Lifetime Partner 24: Driving Growth*", enfocándose en facilitar a cada uno de nuestros empleados el desarrollo de las habilidades necesarias para lograr nuestros objetivos estratégicos, así como sus objetivos profesionales individuales de manera sostenible.

Este modelo de formación basado en el aprendizaje a medida sigue los principios del "*Agile Learning*", a través del cual ofrecemos a nuestros profesionales un amplio abanico de recursos presenciales, virtualizados, e-learning o *blended* para que puedan acceder a aquellas formaciones que más se adecúen a sus necesidades y les permitan desarrollar sus habilidades en el momento adecuado a través de iniciativas locales e internacionales. Adicionalmente, se ha retomado la presencialidad en algunas acciones formativas como la formación Integr@ a nuevas incorporaciones y talleres de desarrollo.

En 2023 se han dedicado más de 620 horas a formación, alcanzando una media de unas 14 horas por empleado

ACCIONES LOCALES

Entre los principales proyectos llevados a cabo en el ámbito de formación y desarrollo a nivel local destacan:

ROL DEL MANAGER

Conjunto de acciones para reforzar el liderazgo de nuestros managers, su compromiso y las habilidades de colaboración, gestión y desarrollo de equipos en un contexto de trabajo híbrido y siguiendo los comportamientos *Lifetime Partner.*

PLAN DE CARRERA

Consolidación y difusión del concepto de plan de carrera en Generali, así como de las principales alternativas profesionales y de las herramientas disponibles para que sean capaces de diseñar y alcanzar sus objetivos profesionales.

WE MENTOR

Continuación del programa de *mentoring* en sus 5 modalidades, 2 de ellas de participación abierta, con el objetivo de que todos los empleados puedan desarrollarse acompañados de la experiencia de otro profesional. Mantenemos un proceso estructurado, formación y herramientas aplicados a distintos colectivos con objetivos específicos:

1. ***Mentoring de desarrollo:*** dirigido a impulsar el desarrollo de empleados con potencial de ocupar posiciones de mayor responsabilidad o con mayor impacto sobre negocio.
2. ***Mentoring femenino:*** dirigido a mujeres con potencial directivo. Forman parte del programa liderazgo femenino Aurora.
3. ***Mentoring recíproco:*** parejas de mentor corporativo-mentor digital participan con el objetivo de reducir la brecha generacional.
4. ***Mentoring a nuevos managers:*** dirigido a empleados que por un cambio de funciones pasan a gestionar equipos, como complemento a su *onboarding* específico.
5. ***Mentoring general:*** orientado a facilitar que empleados con potencial puedan alcanzar posiciones de mayor responsabilidad o complejidad.

WE COACH

Procesos de *coaching* como herramienta de desarrollo especialmente recomendada en situaciones de cambio de posición o a los nuevos *managers*, disponible para todos los empleados con algún objetivo de desarrollo específico.

WE MEET

Sesiones virtuales en las que las principales funciones de GENERALI dan a conocer a todos los empleados sus objetivos, actividades y equipo, como vía de mejora del conocimiento general de la compañía y para impulsar la movilidad funcional.

FORMACIÓN EN HABILIDADES ESPECÍFICAS

Su objetivo es proporcionar nuevas competencias y perfeccionar nuevas competencias, para perfeccionar las que ya se tienen o estar al día de contenidos regulatorios, estratégicos o de seguridad. Para este objetivo específico disponemos de las plataformas *We LEARN* y Gener@ cuyo contenido se actualiza y amplía de manera permanente. En la plataforma de Grupo *We LEARN* se ofrece un extenso contenido multidisciplinar para todos los empleados disponible en cualquier momento y con acceso libre desde cualquier dispositivo, siguiendo las tendencias de *microlearning* para mejorar la experiencia en el aprendizaje. La plataforma de formación Gener@ está más orientada a contenido de producto y de ámbito comercial.

AURORA

Nuestro programa de desarrollo específico para mujeres, orientado a aumentar el autoconocimiento y mejorar las habilidades relacionadas con el liderazgo para asegurar que las participantes están preparadas para asumir nuevos roles. Consta de sesiones formativas, sesiones inspiracionales, *coaching* y *mentoring*. En 2023 adicionalmente se creó la "Comunidad Aurora" como espacio para que todas las participantes de todas las ediciones de este programa puedan compartir experiencias y profundizar en temas de interés.

YES, I DO

Modelo de aprendizaje de inglés más completo y accesible a todos los empleados en cualquier momento y cualquier lugar, con clases grupales ilimitadas y recursos específicos para mejorar gramática, vocabulario y pronunciación, adaptados al nivel y preferencias de cada empleado.

TALLERES DE LIDERAZGO

Su objetivo es impulsar el autoconocimiento y el desarrollo de habilidades imprescindibles para la gestión de personas en línea con nuestra estrategia para ser Socios de por vida. Estos talleres se acompañan de un plan de acción individualizado y de sesiones de seguimiento para consolidar su efectividad.

TALLERES DE VISIÓN DE CARRERA

Diseñados como herramienta básica de soporte a la definición de objetivos profesionales a largo plazo y su traducción a acciones de desarrollo concretas a corto plazo.

TALLERES DE *JOBCRAFTING*

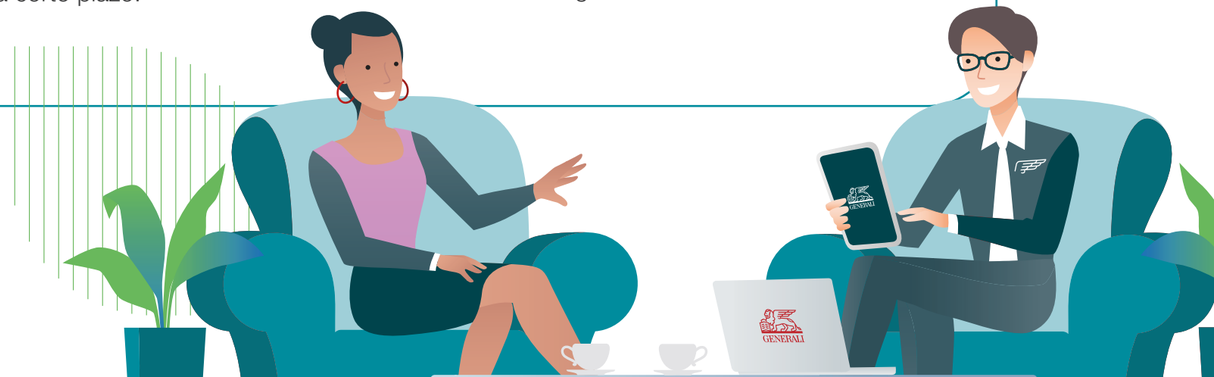
Orientados a desarrollar la capacidad de poner en práctica en el día a día las fortalezas y preferencias de cada empleado logrando así mayor compromiso y satisfacción de manera sostenible.

TALLERES DE CONVERSACIONES DIFÍCILES

Orientados a desarrollar la capacidad de poner en práctica en el día a día las fortalezas y preferencias de cada empleado logrando así mayor compromiso y satisfacción de manera sostenible.

SESIONES MAGISTRALES EN COMUNICACIÓN

4 sesiones realizadas por profesionales de A3Media para trabajar aspectos como comunicación no verbal, comunicación con impacto o comunicación con humor. Estas sesiones online están disponibles para todos los empleados en el catálogo de *We LEARN*.



TEST "AUTOCONÓCETE"

Muestra las preferencias de desarrollo y potenciales contenidos de desarrollo de manera individualizada para facilitar la elaboración de un itinerario formativo individual.

INCORPORACIÓN DE CONTENIDO FORMATIVO ADICIONAL

Para desarrollo de "*soft Skills*" de la mano de *GoodHabitz*.

INTEGRA

Sesiones formativas a nuevas incorporaciones para favorecer el *networking* y asegurar que conocen las principales funciones de Generali y que ponen en práctica los comportamientos necesarios para ser Socios de por vida de nuestros clientes.

PROGRAMA SUPERIOR EN SEGUROS

Dos ediciones de esta formación de 100 horas de duración impartida por ICEA que ofrece formación en el sector seguros de manera transversal.

ACCIONES INTERNACIONALES

Entre los principales proyectos llevados a cabo en el ámbito de formación y desarrollo a nivel local destacan:

EXPONENTIAL JOURNEY

Programas de Desarrollo Internacional.

SUSTAINABILITY AWARENESS

Campaña estratégica de Sostenibilidad.

VIRTUAL CLASS

Formaciones de 10 a 21 horas en formato *webinar*. Se han lanzado convocatorias de "*Customer Journey Design*" y "*Machine and Deep Learning*".

NEW ROLES SCHOOLS

Mini máster virtualizado para formar a empleados que vayan a desempeñar nuevos roles. En 2023 se lanzaron convocatorias de "*Data Scientist*", "*Actuary of the Future*", "*Smart Automation*" y "*Accountary & Controller of the Future*".

REGULATORY TRAINING

Se implica a los distintos países en la coordinación y gestión de estas acciones formativas entre las que destacan, entre otras, *Security Awareness* y *Phishing Threat*.

Datos más relevantes sobre formación:

	HORAS DE FORMACIÓN 2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta dirección	8	0	8
Directivos	36	0	36
Mandos intermedios	50	39	89
Empleados	66	427	493
Total horas de formación 2023	**160**	**466**	**626**

4.1.6 ENCUESTA DE COMPROMISO (GLOBAL ENGAGEMENT SURVEY)

Durante 2023 en Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales, como parte de las acciones del Grupo Generali, se ha continuado impulsando los Planes de Acción para dar respuesta al *feedback* recibido en la *Global Engagement Survey* de 2021 y mejorar su experiencia y compromiso en las compañías.

Actualmente en Grupo Generali, hay en marcha 53 Planes Funcionales con 58 Champions impulsores de los mismos. A nivel Local, continuamos también avanzando en los Planes de Acción enfocados en:

- Cultura del *self-development*
- Plan de Bienestar Integral /*Mentalverso*
- Diversidad y managers
- Cultura del reconocimiento y fomento de la energía en los equipos

El *scope* temporal de la *Global Engagement Survey* ha sido siempre de dos años, hasta el año 2022 en el que el Grupo decidió dar un paso más para acercarse a la realidad del empleado y darle seguimiento al impacto del Next Normal en su día a día. Por ello, lanzó la *Global Pulse Survey* 2022, repitiendo ésta operativa de tomar el pulso al empleado en 2023 con la *Global Pulse Survey* 2023.

De esta manera, la escucha al empleado se ha constituido como algo recurrente:

- *Global Engagement Survey* cada 2 años
- *Global Pulse Survey* cada año entre la GES.

Con la *Global Pulse Survey* conseguimos, además, dar seguimiento al impacto de los planes funcionales y locales, y realizar ajustes en los mismos si es necesario.

Por otra parte, en línea con la escucha activa del empleado, *Employee Experience* se ha alineado con el Proyecto *Global Engagement Survey* y ha diseñado diferentes acciones como el Plan de Reconocimiento que forma parte también de diferentes *Journeys* del empleado. Además, continuamos impulsando nuestras comunidades de embajadores en distintos proyectos de la compañía en la gestión del cambio que han ido repercutiendo positivamente en la transformación de Generali.

4.2 NUESTROS PROVEEDORES

4.2.1 CADENA DE SUMINISTRO

Disponemos de un procedimiento detallado para la contratación de bienes y servicios, cuyo cumplimiento, al ser integrantes del Grupo Generali, es evaluado por el **Comité de Compras del Grupo**, formado por los responsables de Compras.

Adicionalmente, existe un **Procedimiento de Homologación de Proveedores** que exige el cumplimiento del Código de conducta del Grupo, el Código Ético para Proveedores de Grupo Generali, la Protección del Medio Ambiente y la Protección de los Trabajadores y Derechos Humanos.

En el proceso de contratación, el adjudicatario ha de cumplimentar un cuestionario sobre los aspectos relacionados con la salud y seguridad de sus trabajadores, el respeto a los derechos humanos, al derecho de asociación, así como de cuidado al medioambiente y aprobación de códigos o guías de conducta propios o de terceros.

Por la naturaleza de las actividades de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales, una alta proporción (60%) de los proveedores tiene una colaboración de más de 4 años con la compañía. Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los requisitos operativos acordados por contrato a través de un SLA (acuerdo de nivel de servicio).

Los procedimientos de Cajamar Vida como integrantes de Grupo Generali son aplicables en función de la categoría de los bienes y servicios adquiridos. Los Servicios Profesionales o de Consultoría junto con el resto de los bienes y servicios, Tecnología de la Información, Marketing y Comunicación, etc., son contratados conforme a lo establecido en la **Directriz de Compras de Grupo** adoptada a nivel local, en la cual se establecen los criterios y autorizaciones requeridos para asignar un contrato a un proveedor.

En aquellos procesos que se identifican sinergias con el resto de los países del Grupo Generali, el proceso de contratación de bienes y servicios se realiza a nivel de Grupo Generali, formalizando un Contrato de Grupo al cual se adhieren los diferentes países.

4.2.2 GESTIÓN DE PROVEEDORES

HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

Proceso es coordinado por *Global Procurement* o *Local Procurement* en función del proceso de Compras Global o local, y revisado con el responsable de negocio que corresponda.

COMITÉS DE SEGUIMIENTO DEL CONTRATO

En función de la cuantía y naturaleza de los bienes y servicios contratados se establecen los correspondientes comités de seguimiento a nivel de Grupo o nivel Local, con la participación de las áreas de negocio responsables de la gestión de los servicios o bienes contratados.

CUMPLIMIENTO DE *SLA's*

Se revisa periódicamente en función de la naturaleza y criticidad de los servicios contratados; en el caso particular de los contratos de *Outsourcing* el cumplimiento se reporta periódicamente en las reuniones trimestrales de seguimiento de *Outsourcing*.

5. CIUDADANO RESPONSABLE

5.1 Nuestra acción social

5.2 Nuestro compromiso con el medioambiente

5.2.1 Bosque Generali

5.2.2 Basuraleza

5.3 Nuestro compromiso con la formación

5.4 Nuestro compromiso con la cultura

5.5 Afiliación y asociaciones

5.1 NUESTRA ACCIÓN SOCIAL

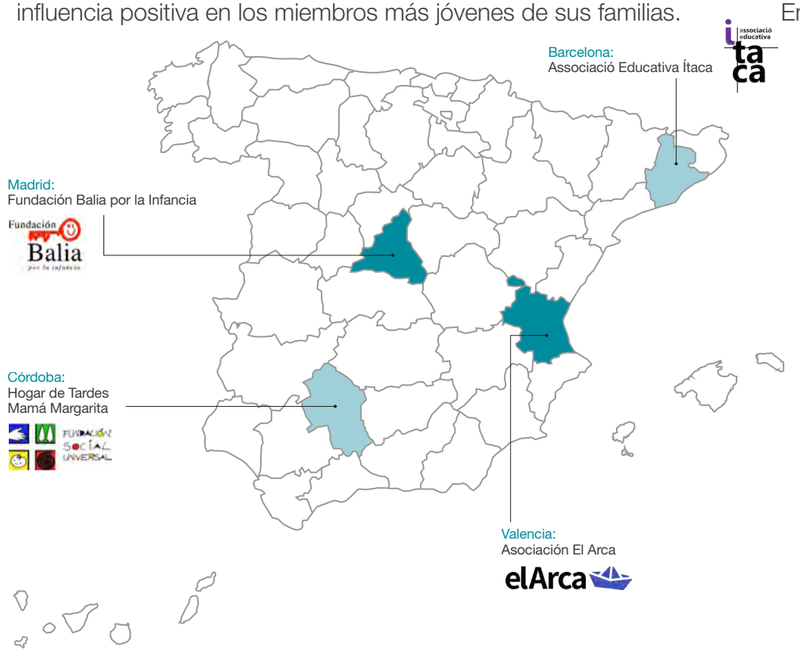
THE HUMAN SAFETY NET

The Human Safety Net es el proyecto social de Grupo Generali a nivel global que se basa en el concepto de la "ayuda en cadena", para favorecer a los más desprotegidos de nuestra sociedad, creando una corriente de cambio positivo que se extiende en todo el mundo con un potencial ilimitado. La cadena que formamos, cuenta con voluntarios, expertos y todas aquellas personas que compartan una conexión en común con este movimiento.

La misión de THSN es desarrollar el potencial de las personas en situación de vulnerabilidad, para que puedan transformar las vidas de sus familias y comunidades. Los programas contemplan diversos retos sociales, pero comparten un objetivo común, por medio de dos palancas de ayuda:

- **Para refugiados:** integrar a los refugiados en su comunidad de acogida a través del trabajo. Reciben apoyo para crear sus propios negocios o startups.
- **Para familias:** apoyar a familias en riesgo de exclusión social por pobreza, con niños menores de 6 años.

En España, más de dos millones de niños están en riesgo de exclusión social. El 80% de estos niños seguirán siendo pobres durante toda su vida. Los estudios avalan que los primeros seis años de la vida de los niños son los más sensibles para el desarrollo cognitivo que determinarán sus logros futuros. Es fundamental que centremos nuestros recursos en ayudar a las familias a ser conscientes de la importancia de la educación desde la primera infancia. Los padres desempeñan un papel fundamental en la consecución de este objetivo. Por lo tanto, es fundamental apoyarles en la educación y el cuidado de sus hijos, ayudándoles a mejorar sus habilidades parentales y a actuar como una influencia positiva en los miembros más jóvenes de sus familias.



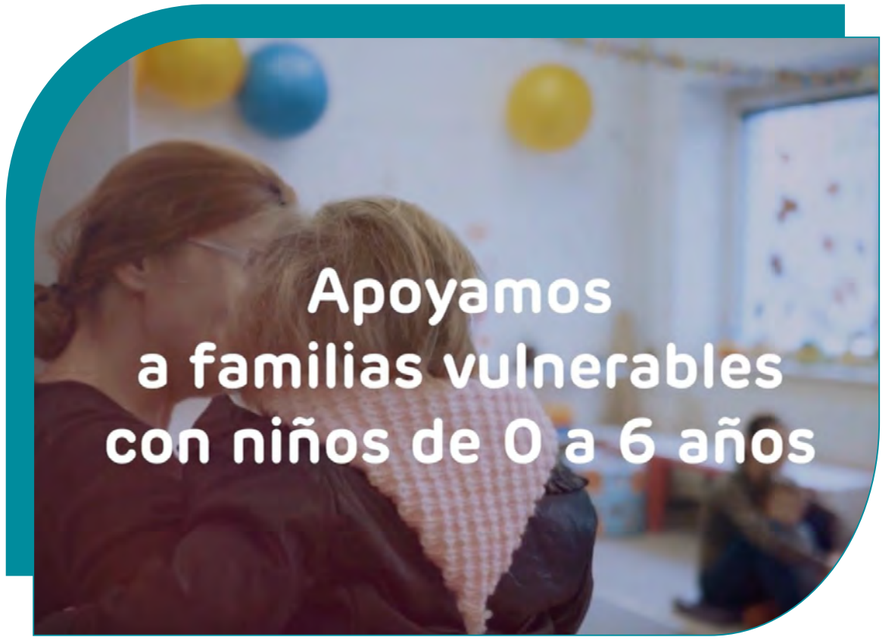
La acción social de Generali Seguros se canaliza por medio de la Fundación Generali *The Human Safety Net España*. La Fundación no es solo es una figura jurídica que nos da soporte, también significa un compromiso más de la compañía con el proyecto *The Human Safety Net*, a través del cual podremos apoyar a familias en riesgo de exclusión.

La Fundación ejecuta su acción social a través de una red de ONGs cuidadosamente seleccionadas mediante un riguroso proceso de *due diligence*.

En la actualidad, las ONGs que colaboran con nuestra fundación son:

Los beneficiarios de cada uno de los proyectos quedan reflejados en la siguiente tabla:

	2021	2022	2023
Fundación Balia por la Infancia	199	569	546
Associació Educativa Ítaca	477	486	703
Fundación Social Universal	-	61	76
Asociación El Arca	-	-	110
Total	**676**	**1.116**	**1.435**



En 2023, Grupo Generali ha continuado su relación de cooperación con la **Fundación Balia** por la Infancia en Madrid. Durante 2023, 546 beneficiarios (un total de 295 adultos y 28 menores de 6 años) han sido atendidos en los proyectos de "*Aulas Balia*", "*Balia Summer Camp*" y "Crecer Felices en Familia".

Junto a Balia, hemos diseñado un programa para familias, "Crecer Felices en Familia", con el fin de fortalecer a los padres para que proporcionen el mejor cuidado a sus hijos, creando un entorno familiar enriquecedor dirigido a las principales vulnerabilidades, trabajando en las habilidades parentales y luchando contra el desempleo y la educación limitada. En paralelo se desarrolla "Aulas Balia" un programa enfocado a niños de 3 a 6 años en el que nuestro objetivo es frenar el abandono escolar a través del refuerzo y el desarrollo del talento. 63 niños y niñas acuden a los centros de Balia de Latina y Tetuán todas las tardes después del colegio donde aprenden jugando a través del respeto y los valores del esfuerzo. El "*Balia Summer Camp*" es el tercer proyecto que desarrollamos con la ONG, en el que facilitamos becas a los niños en situación de vulnerabilidad para acceder a los campamentos urbanos que se organizan durante el mes de julio. Dichos campamentos no solo son un lugar seguro donde los niños y niñas pueden seguir aprendiendo a través del juego en un entorno seguro, sino que además garantizan una alimentación adecuada y saludable y permiten a sus padres la conciliación laboral.

En Barcelona, *The Human Safety Net* colabora con la ***l´Associació* Educativa Ítaca**. Durante 2023, el proyecto ha dado soporte para la educación parental a un total de 85 familias con niños de 0 a 6 años, en riesgo de exclusión social por pobreza. AE Ítaca desarrolla además un proyecto socioeducativo al servicio de la comunidad, cuya finalidad de generar igualdad de oportunidades y acompañar en el proceso de desarrollo de las familias. Finalmente, nuestra Fundación desarrolla un proyecto en verano "*Ítaca Summer Camp*", con el que se da apoyo a través de becas a 220 niños y niñas de entre 3 y 6 años, en situación de vulnerabilidad.

Este año hemos llevado a cabo, junto a AE Itaca, un proyecto piloto (AMAM, que significa mamá al revés) de apoyo y acompañamiento a mamás embarazadas en situación de vulnerabilidad. En este programa trabajamos en la prevención y nos adelantamos y preparamos a los futuros padres para afrontar el nacimiento del nuevo integrante en la familia. Casi 100 madres han participado en los grupos de embarazo y postparto, siendo un éxito total ya que, actualmente se observan el impacto del programa en la confianza de las madres y padres en la crianza de sus hijos recién nacidos.

El diario El Mundo en su suplemento "Actualidad Económica" ha seleccionado el proyecto AMAM como una de las 100 mejores ideas de 2023

El tercer proyecto de THSN España es el **"Hogar de Tardes Mamá Margarita"** que desarrollamos junto a la Fundación Social Universal, situada en Montilla, Córdoba. El proyecto da soporte a 30 familias en riesgo de exclusión social. Un total de 20 niños de 3 a 7 años, acuden todas las tardes al nuestro centro, donde aprenden a través de talleres educativos, se promueve la educación en valores y potenciamos el éxito escolar mediante el refuerzo.

En el año 2023, hemos sumado una nueva ONG partner a la red de entidades THSN en España. La **Asociación El Arca,** situada en Valencia. El proyecto da soporte a 45 familias en riesgo de exclusión social. Un total de 45 mamás y sus hijos, de 0 a 6 años, acuden a los centros de Nazaret y la Punta para participar en talleres de crianza, ayudándoles a mejorar sus habilidades parentales y actuar como una influencia positiva en para sus hijos, así como talleres para potenciar el desarrollo de las capacidades psicomotrices y cognitivas de los niños. Este proyecto, está cofinanciado por la empresa **Autotransporte Turístico Español, S.L.** quien ha asumido el reto como propio y lucha también por la igualdad de oportunidades entre niños y jóvenes en riesgo de exclusión social dentro de su programa de RSC.

La iniciativa **THSNreacciona,** nació para dar ayuda de emergencia a las necesidades directas más inmediatas de nuestras familias dentro de los programas de la Fundación, habiendo ejecutado las siguientes iniciativas en 2023:

En cofinanciación con Autotransporte Turístico Español, S.L., hemos dado un apoyo económico a 63 familias través de tarjetas monedero para la adquisición de alimentación y productos de higiene de primera necesidad a familias que participan en los programas e THSN en las localidades de Córdoba, Madrid y Barcelona.

Para que ningún niño se quedase sin regalos en Navidad, movilizamos a nuestros empleados y mediadores quienes donaron regalos nuevos a 350 niños y niñas de nuestras cuatro ONG partner.

VOLUNTARIADO

Para integrar THSN en la cultura de empresa, Generali favorece la participación de sus empleados y de sus agentes en campañas de voluntariado. En el 2023, se han desarrollado numerosas iniciativas en toda España, a las que también debemos sumar nuestras campañas de captación de fondos en las que el voluntario es el gran impulsor. Dichas campañas, han financiado varios programas, el más significativo, los campamentos urbanos de verano de nuestros partners Fundación Balia, Associació Educativa Ítaca y Fundación Social Universal. Un total de 545 empleados de Generali España han participado en alguna iniciativa, sumando un total de 3.916 horas de voluntariado corporativo durante este ejercicio.

PROTEGIENDO NUESTROS FONDOS MARINOS GRACIAS A THSN Y EL VOLUNTARIADO:

Dentro de las iniciativas de voluntariado con empleados de la Compañía, el Global Challenge persigue el objetivo de captar fondos para proporcionar becas a los niños para su participación en los campamentos de verano.

Los empleados colaboran organizando eventos como carreras o torneos deportivos. Uno de estos eventos en 2022 fue una travesía náutica en kayak, cuyo premio de 3.000€ debía emplearse en una acción medioambiental. La idea ganadora fue la colocación de boya ecológica en Benidorm.

Estas boyas sirven para que las embarcaciones que fondean en la zona no utilicen el ancla y se amarren a la boya protegiendo así los ecosistemas de los fondos marinos, claves para la preservación y recuperación de la fauna marina en la zona.

Gracias a esta boya, estamos contribuyendo a proteger las Praderas de Posidonia: Esta planta se encuentra únicamente en el Mediterráneo. Las densas praderas pueden encontrarse en la superficie o a una profundidad de hasta 40 metros. Puede considerarse una planta indicadora de aguas limpias, bien oxigenadas y exentas de contaminación.

5.2 NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

5.2.1 BOSQUE GENERALI

Dentro del compromiso con la sostenibilidad de Grupo, y con facilitar que las personas puedan tener un futuro más seguro y sostenible, en las Compañías de Grupo Generali no podíamos quedarnos sin actuar ante las imágenes de bosques que cada año arden fruto de cientos de incendios en todo el territorio nacional.

Por eso en noviembre de 2022 se creó el Bosque Generali en Cerdedo-Cotobade. Un pequeño municipio de la provincia de Pontevedra que llegó a sufrir 7 incendios en un solo día.
Gracias a la colaboración durante 2022 y 2023 de 100 voluntarios del Grupo Generali, hemos creado un bosque de 16 hectáreas en el que hemos plantado más de 16.000 árboles autóctonos: pinos, robles y castaños.

ABSORCIÓN DE EMISIONES DE CO_2 ESTIMADAS

Bosque Generali = 18.152 árboles.

En el plazo de 35 años el proyecto absorberá 6.634,46 t CO_2, lo que se corresponde con 582 t CO_2/ha.

5.2.2 BASURALEZA

Dentro del compromiso de Grupo Generali con el medioambiente, en 2023 se organizó una acción de voluntariado contra la “basuraleza” en la que participaron más de 100 empleados de la compañía.

Esta jornada de recuperación de espacios naturales afectados por residuos se realizó en tres ciudades en paralelo: Madrid, Málaga y Valencia.

Gracias al trabajo de los empleados voluntarios de Grupo Generali se pudieron retirar más de:

- 450 kg de residuos
- 372,5 kg de envases,
- 36,5 kg de vidrio
- 52 kg de otros restos.

De esta forma, Grupo Generali participa activamente en el Proyecto LIBERA, iniciativa pionera en Europa y promovida por SEO/BirdLife en alianza con Ecoembes que busca promover un cambio en la sociedad y reducir la acumulación de basura en espacios naturales, lo que se conoce como Basuraleza, ya que tiene un alto impacto negativo y supone un riesgo para la conservación de los ecosistemas.

Grupo Generali reconoce la importancia de abordar este problema y plantea tres formas de solucionarlo:

- **Reducir:** se aboga por consumir de manera más consciente, generando menos residuos y minimizando así el impacto ambiental.
- **Reutilizar:** la reutilización de materiales y objetos antes de desecharlos es una forma efectiva que también defendemos.
- **Reciclar**: para promover la economía circular, nos reafirmamos en la necesidad de reciclar todo tipo de residuos. De este modo, se pueden fabricar nuevos productos de una manera más responsable.

5.3 NUESTRO COMPROMISO CON LA FORMACIÓN

Generali y la **Universidad CEU San Pablo,** han renovado en 2023 su acuerdo de constitución para la cátedra sobre diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades ante el empleo. Desde esta cátedra se fomentan acciones y estudios para sensibilizar sobre la necesidad de impulso a las empresas, como palanca de sostenibilidad.

La agenda 2030 de la ONU contempla diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que apuestan por:

- La igualdad de oportunidades
- El trabajo decente y crecimiento económico
- La reducción de las desigualdades

Nació con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los estudiantes y contribuir a desarrollar habilidades que permitan que todas las personas —con independencia de su género, capacidad o especialización— puedan acceder a un puesto de trabajo que les permita realizarse como personas.

Así, la Catedra busca fomentar un espíritu crítico en los universitarios que les posibilite valorar positivamente, en la búsqueda de empleo, compañías alineadas con los objetivos que persigue.

Generali, junto a CEU Universidad San Pablo, ponen en marcha esta Catedra para dar respuesta a estos objetivos desde el mundo educativo e impactando de manera directa y positiva en los jóvenes.

5.4 NUESTRO COMPROMISO CON LA CULTURA

Generali patrocinó en 2023 “Piano City”, una iniciativa cultural consistente en la organización de más de 50 conciertos gratuitos diseminados por toda la ciudad, al aire libre y en algunos de los espacios públicos más representativos de Madrid.

Se trata de una iniciativa cultural organizada por TopArtEspaña, con la colaboración institucional del Área de Cultura, Turismo y Deporte del Ayuntamiento de Madrid.

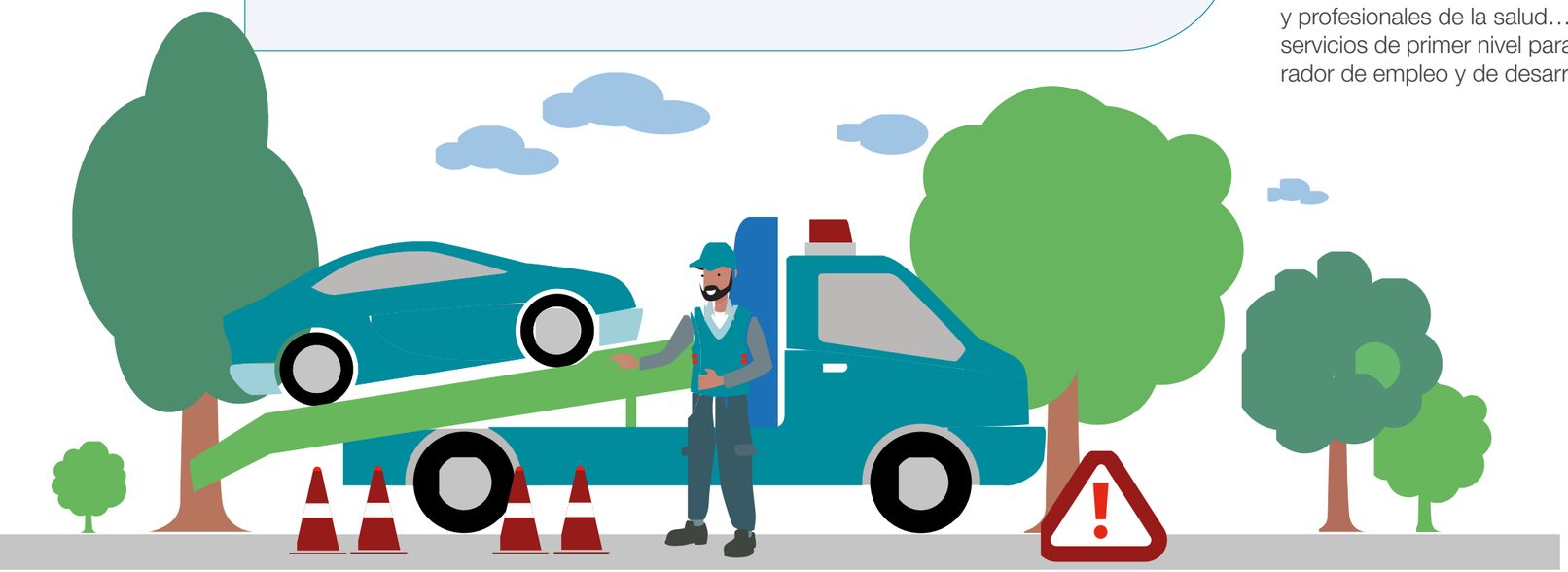
PIANO CITY MADRID nace a raíz de proyectos similares que se llevan celebrando en Europa desde el año 2010. Todo empezó en Berlín, partiendo de una idea del músico alemán Andreas Kern y tal fue el éxito que se fueron sumando a la iniciativa otras ciudades europeas como Nápoles, Palermo, o Milán.

PIANO CITY MADRID es un festival integralmente dedicado al piano, que se celebró en algunas de las localizaciones más emblemáticas de la ciudad de Madrid, donde simultáneamente se ofrecieron conciertos de música clásica, jazz, jazz-flamenco, fado-jazz, así como la música contemporánea y electrónica.

PIANO CITY® MADRID

5.5 AFILIACIÓN Y ASOCIACIONES

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales son miembros de UNESPA, la asociación española de compañías de seguros y reaseguros. La asociación, fundada en 1977, agrupa a un total de 200 aseguradoras que representan el 96% del negocio en España. Un sector con un volumen de primas emitidas superior a los 60 mil millones de euros al año, representa un 5,1% del PIB del español.



La industria aseguradora gestiona más de 140.000 siniestros por día, que abarcan todo tipo de reclamaciones, desde las más simples hasta situaciones de alta complejidad.

Para la realización de sus funciones, el sector asegurador emplea directamente a más de 54.000 personas, el 53% de ellos mujeres, a los que se añaden un elevado número de empleos indirectos relacionados con la distribución de seguros (agentes y corredores) así como de prestación de todo tipo de servicios (pintores, albañiles, fontaneros, electricistas, grúas, abogados, procuradores, médicos y profesionales de la salud…), lo que convierte al seguro como un proveedor de servicios de primer nivel para la sociedad en su conjunto y un significativo generador de empleo y de desarrollo económico.

6. RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

6. RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

En 2023, Grupo Generali España, del cual dependen las entidades Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales, ha recibido importantes reconocimientos por su liderazgo en ámbitos como la gestión de personas, la digitalización, la responsabilidad social corporativa o la relación con el cliente. Los premios y reconocimientos otorgados a la compañía en 2023 han sido:

Top Employer 2023:

Certificación otorgada por el Top Employer Institute, que valida las mejores prácticas de gestión de personas de las organizaciones. La encuesta evalúa 600 prácticas de desarrollo de personas en 10 áreas. Esta certificación sitúa a Generali España en 2023 como l**a segunda mejor empresa de todos los sectores para trabajar en España**, por ser una de las organizaciones con mayor nivel de exigencia en su gestión de personas por sexto año consecutivo.

Certificado EFR:

Generali renueva en 2023 su certificación como empresa familiarmente responsable y como entidad proactiva en la gestión de la conciliación. La certificación consiste en un proceso de auditoría externa a cargo de la Fundación Másfamilia, en el que se analiza y evalúa la implantación del modelo en la organización y los avances de la compañía en materia de conciliación. Como resultado, Generali ha renovado su certificación como Empresa Familiarmente Responsable y ha mejorado su calificación como entidad proactiva (b+) en la gestión de la conciliación.

Certificación Best Woman Talent Company:

Generali fue reconocida en el Salón Woman Talent organizado por Intrama como una de las 20 compañías más comprometidas con la visibilidad y la promoción de la mujer en la empresa.

Top 30 -HDH Summit - Human Digital Health:

Se trata del mayor Congreso Nacional en materia de Bienestar Corporativo y Salud emocional, organizado por INTRAMA. En esta edición se otorgó a Generali la Certificación Top 30 como una de las 30 empresas en España con mejores prácticas en Bienestar corporativo y Salud emocional.

Certificación Diversity Leading Company y Sello Empowering Women:

Reconocimiento otorgado en el Diversity & Inclusión Day 2023 organizado por Equipos&Talento, destinado a reconocer y hacer visible el compromiso de las empresas que apuestan por la diversidad, la equidad y la inclusión como motores del cambio y la transformación de las organizaciones.

Premio al mejor proyecto de innovación tecnológica en cloud computing:

Premios anuales que concede el Platinum Contact Center Awards 2023. Generali inició la implantación de un Contact Center en el Cloud en 2018 con la colaboración del partner tecnológico Numintec y finalizó un año después, siendo precursora en el sector asegurador.

Mejor evolución de emociones positivas en salud:

Los premios Emo Insights reconocen a Generali como la 4ª compañía de seguros en conexión emocional con los clientes. Este reconocimiento lo ha otorgado la sexta edición del Estudio de Emociones en Seguros de Salud en el sector elaborado por EMO Insights International, la compañía de referencia en herramientas de transformación emocional que ha analizado la evolución de 18 aseguradoras.

Nuestra sede central ha recibido la prestigiosa certificación Leed Platinum de sostenibilidad. Este hito representa un compromiso continuo de la aseguradora con la lucha contra el cambio climático y la promoción de la sostenibilidad medioambiental.

Mejor empresa para trabajar del sector seguros:
Generali ha sido nombrada Mejor empresa para trabajar del sector seguros por la revista "Actualidad económica" de El Mundo y tercera empresa de todos los sectores. Esta publicación realiza un ranking anual de las empresas de España en el que se valoran aspectos como el cuidado de los trabajadores desde el punto de vista personal y profesional, la formación o la flexibilidad en las jornadas de trabajo.

Proyecto AMAM una de las 100 mejores ideas:
El Mundo, en su suplemento "Actualidad Económica" ha seleccionado el proyecto AMAM de nuestra Fundación The Human Safety Net España como una de las 100 mejores ideas de 2023

Finalista Mejor campaña de RSC:
INESE ha reconocido la campaña de Comunicación interna "De People a Eco-People" de Generali como Finalista en los Premios INESE de Marketing y Comunicación.

Premio Top Diversity Company:
Intrama, en el FactorW Diversity Summit 2023, el mayor evento a nivel nacional en diversidad e inclusión ha otorgado a Generali la certificación Top Diversity Company por su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, situándose entre las 50 empresas españolas con mejores prácticas en la gestión de la diversidad.

ANEXOS

Anexo I. Tabla de Megatendencias

Anexo II. Matriz de Materialidad

Anexo III. Acerca de la Memoria

Anexo IV. Índice de contenidos GRI

Anexo V. Informe de Sostenibilidad Grupo Cooperativo Cajamar

ANEXO I. TABLA MEGATENDENCAS

La siguiente tabla conecta las megatendecias materiales y las relevantes con los riesgos correspondientes, los KPIs y las páginas de esta Memoria en las que se reportan. Se destaca también el apoyo del Grupo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

ASUNTOS	MEGATENDENCIAS MATERIALES Y RELEVANTES	RIESGOS PRINCIPALES	INDICADORES CLAVE	PÁGINAS DE LA MEMORIA	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
1. MEDIOAMBIENTE	CAMBIO CLIMÁTICO[2]	**Riesgos emergentes de sostenibilidad con desarrollos en materia de suscripción, financiera, riesgos operacionales y reputacionales**(Clientes y productos: Defectos del producto; Daños a la integridad física: Accidentes y Desastres naturales, Eventos causados por el hombre; Interrupción del negocio y fallos del sistema: Disfunción de la infraestructura, Falta de disponibilidad de instalaciones/servicios públicos)	• Emisiones de GHG de las operaciones • Electricidad procedente de fuentes renovables • Huella de carbono del portfolio inversor (EVIC) • Nuevas inversiones verdes y sostenibles • Inversiones directas de las compañías de Grupo Generali sujetas al screening negativo • Activos gestionados según art 8/9 SFDR • Juntas de accionistas atendidas • Resoluciones votadas • Votos en contra • Cartera de GRE alineada con CRREM • Primas de soluciones aseguradoras con componentes ASG-esfera medioambiental	5, 32, 11, 33-37, 41-53, 45, 46, 90	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 13 ACCIÓN POR EL CLIMA
	ESCASEZ DE RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR				
	DEGRADACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD				
	TRANSPARENCIA Y NEGOCIO CON PROPÓSITO	**Riesgos operacionales**[3] (Clientes y productos: Idoneidad, divulgación y deberes fiduciarios, Prácticas comerciales o de mercado inadecuadas, Selección, patrocinio y exposición; Captura de transacciones, ejecución y mantenimiento: gestión de terceros)			

1. Las categorías se definen de acuerdo con lo dispuesto en la Directiva Europea 2009/138 sobre el acceso y ejercicio de actividades de seguros y reaseguros (Solvencia II).
2. La megatendencia cambio climático también incluye eventos extermos.
3. Limitado a posibles riesgos de incumplimiento de las leyes.

ASUNTOS	MEGATENDENCIAS MATERIALES Y RELEVANTES	RIESGOS PRINCIPALES	INDICADORES CLAVE	PÁGINAS DE LA MEMORIA	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
2. SOCIAL	PANDEMIAS Y EVENTOS EXTREMOS[1]	**Riesgos operacionales** (Fraude externo: Sistema de seguridad (frente a ataques externos); Empleo: Relaciones con los empleados, Seguridad en el lugar de trabajo) con posible impacto en términos estratégicos y riesgos de suscripción	• Inversiones directas de la aseguradora de las compañías aseguradoras del Grupo sujetas al screening negativo • Activos gestionados conforme a arts. 8/9 SFDR • Asistencia a Juntas de Accionistas • Resoluciones votadas • Votos en contra • Fenice 190 • Inversiones en Digitalización y Tecnología • Primas de soluciones aseguradoras con componentes ASG - Esfera social • NPS relacional • % de clientes multiholding • Clientes • Agentes • Países activos en The Human Safety Net • Partners activos en The Human Safety Net	5, 14, 91	3 SALUD Y BIENESTAR 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
	REVOLUCIÓN DIGITAL Y CIBERSEGURIDAD	**Riesgos operacionales** (Fraude externo: Sistema de seguridad (frente a ataques externos); Empleo: Relaciones con los empleados, Seguridad en el lugar de trabajo, discriminación en el lugar de trabajo; Captura de transacciones, ejecución y mantenimiento: Gestión de terceros)		5, 41-53, 90-91	
	TRANSPARENCIA Y NEGOCIOS CON PROPÓSITO				
	ENVEJECIMIENTO Y NUEVO BIENESTAR	**Riesgos emergentes con previsibles desarrollos en Estrategia, Suscripción y riesgos operacionales** (Clientes y productos: Defectos del producto, selección, patrocinio y exposición, actividades de asesoramiento; Empleo: Discriminación en el lugar de trabajo; Daños a activos físicos: eventos causados por el hombre)		5, 11, 32, 91	
	CAMBIOS EN LA SALUD				
	POLARIZACIÓN DE ESTILOS DE VIDA				
	INCREMENTO DE LAS DESIGUALDADES			5, 76-84, 91	

1. Los fenómenos extremos se ilustran en la megatendencia Cambio Climático.

ASUNTOS	MEGATENDENCIAS MATERIALES Y RELEVANTES	RIESGOS PRINCIPALES	INDICADORES CLAVE	PÁGINAS DE LA MEMORIA	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
3. ASUNTOS RELACIONADOS CON LOS EMPLEADOS	TRANSPARENCIA Y NEGOCIOS CON PROPÓSITO	**Riesgos operacionales** (Empleo: Relaciones con los empleados, Seguridad en el lugar de trabajo, Discriminación en el lugar de trabajo)	• Mujeres en posiciones estratégicas • Empleados con upskilling • Entidades que trabajan de forma híbrida • Tasa de engagement • Nuestra gente • Mujeres • Promedio de horas de formación por persona • Inversión en formación • Igualdad de retribución • Brecha salarial de género • Brecha de accesibilidad a la retribución variable entre hombres y mujeres	5, 60, 68, 91	5 IGUALDAD DE GÉNERO; 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO; 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES; 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
	CAMBIOS EN LA NATURALEZA DEL TRABAJO			5-7, 56, 60, 90-91	
	INCLUSIÓN DE MUJERES Y MINORÍAS			7, 60, 62-64, 91	
4. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	TRANSPARENCIA Y NEGOCIOS CON PROPÓSITO	**Riesgos operacionales** (Empleo: Relaciones con los empleados, Seguridad en el lugar de trabajo, Discriminación en el lugar de trabajo; Clientes y productos: Defectos del producto, selección, patrocinio y exposición, actividades de asesoramiento; Captura de transacciones, ejecución y mantenimiento: Gestión de terceros)	• Inversiones directas de la aseguradora de las compañías aseguradoras del Grupo sujetas al screening negativo • Activos gestionados conforme a arts. 8/9 SFDR • Asistencia a Juntas de Accionistas • Resoluciones votadas • Votos en contra	41-53	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
5. ASUNTOS RELACIONADOS CON LA ANTICORRUPCION Y EL SOBORNO	TRANSPARENCIA Y NEGOCIOS CON PROPÓSITO	**Riesgos operacionales** (Fraude interno: actividad no autorizada; Clientes y productos: Prácticas de negocio o mercado inadecuadas)	• Inversiones directas de la aseguradora de las compañías aseguradoras del Grupo sujetas al screening negativo • Activos gestionados conforme a arts. 8/9 SFDR • Asistencia a Juntas de Accionistas • Resoluciones votadas • Votos en contra • Empleados que han realizado el curso sobre el Código de Conducta • Denuncias de irregularidades sobre el Código de Grupo de Conducta	24-29, 41-53	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES; 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
	COMPLEJIDAD REGULATORIA			24-29	

ANEXO II. MATRIZ DE MATERIALIDAD

La metodología empleada para el análisis de materialidad, desarrollada en 2019, se basa en la identificación de mega tendencias que supusieran cambios significativos en el mundo de los negocios, en la sociedad y en el entorno natural en un horizonte de más de 10 años, que implicaran riesgos y oportunidades para Generali, su cadena de valor y sus *stakeholders*. Para identificar las megatendencias materiales Grupo Generali realizó las siguientes actividades:

- **Identificación de las megatendencias potenciales** que se conectan con las actividades del Grupo, su estrategia y países, basándose en un análisis de documentos públicos y en una investigación llevada a cabo por instituciones internacionales no gubernamentales, *think tanks*, asociaciones comerciales y foros de la industria.

- **Análisis de las megatendencias**, incluyendo el punto de vista de *stakeholders* internos y externos, a los que se solicitó que identificaran las megatendencias por su prioridad, considerando tanto su impacto en Generali y como la posibilidad de que Generali las impactara, también mediante nuestra cadena de valor. Participaron más de 120 miembros de la alta dirección de Grupo Generali mediante entrevistas y *focus groups*. La evaluación de los *stakeholders* externos se complementó con el análisis de las políticas de inversión de 20 grandes inversores, con los resultados de encuestas de opinión realizadas por el Eurobarómetro con una muestra de más de 114.000 personas y con el análisis de una encuesta a managers de 190 compañías multinacionales. Además, mediante inteligencia artificial se analizaron los informes de 1700 compañías, 2600 regulaciones, 4000 artículos online y más de 108 millones de tweets publicados entre abril y octubre de 2019.

- **Procesamiento de la matriz de materialidad del Grupo**, tras ser validada en el Comité de sostenibilidad y aprobación por el Consejo de administración.

En base a la actividad de Grupo Generali, su entorno de mercado y su ubicación en territorio español, se han considerado como aspectos a tratar en mayor detalle en este informe por su nivel de materialidad, los indicados a continuación:

Gestión medioambiental: en línea con la política y objetivos del Grupo Generali, se promueve la protección medioambiental y la prevención de la contaminación para hacer frente a los efectos del cambio climático.

Recursos Humanos: Generali Seguros basa su *People Strategy* en la equidad, la coherencia y la transparencia, fomentando la igualdad y la diversidad de sus empleados, así como su formación para promover la actualización permanente del conocimiento y la adquisición de los skills, adaptados a las nuevas necesidades del contexto.

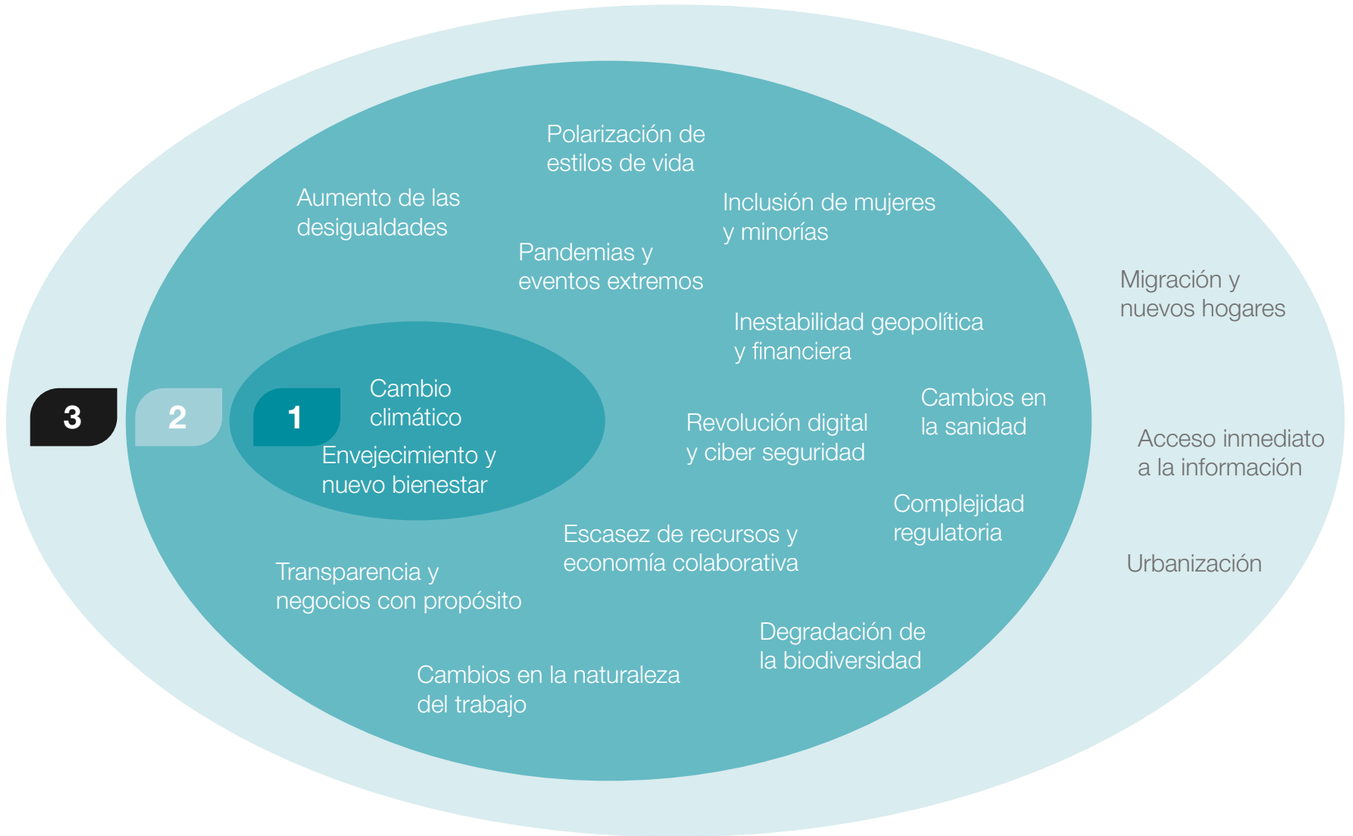
Sociedad: la Compañía es generadora de empleos indirectos para el desarrollo de su actividad, en concreto de las funciones comerciales, técnicas y de asistencia necesarias para cumplir con sus asegurados. De gran importancia es su compromiso con la gestión y resolución de quejas y reclamaciones de sus clientes que se ajusta a la normativa legal y presenta un considerable nivel de calidad. Las acciones de solidaridad, con los más necesitados, así como la colaboración con universidades y patrocinios fomentando el deporte, el estilo de vida saludable, así como sus valores y las acciones de voluntariado, completan sus esfuerzos con la sostenibilidad.

Prevención del blanqueo de capitales: a través del cual la Compañía intenta impedir todo intento de transacciones ilegítimas por terceros en el uso de su oferta de servicios y productos.

En la misma línea, los aspectos menos relevantes para la Compañía incluirían: la Protección de la Biodiversidad, la protección de los Derechos Humanos y las posibles vulnerabilidades en la cadena de producción y suministros.

A lo largo de 2023, la megatendencia "Pandemia y eventos extremos" se ha movido del *cluster* central al segundo *cluster*. Este movimiento se produce porque en mayo de 2023 la OMS declaró oficialmente el fin del estado de emergencia por la pandemia de Covid-19. Aunque la crisis por la pandemia haya finalizado oficialmente, creemos que sigue siendo relevante y con impacto potencial en Generali, sus *stakeholders*, el medioambiente y la sociedad, por lo que se ha decidido mover al *cluster* 2. En el *cluster* central se mantienen dos prioridades: Cambio climático y Envejecimiento y nuevo bienestar.

El cambio fue discutido con *stakeholders* internos y externos al Grupo, validado por el Comité responsable de los asuntos de Sostenibilidad y aprobado por el Consejo de administración.



1

Cluster central que identifica las megatendencias materiales en las que se centran las iniciativas estratégicas generales del Grupo

2

Cluster intermedio que agrupa las megatendencias de relevancia considerable y que se abordan por unidades de negocio o funciones específicas

3

Cluster externo que agrupa las megatendencias a monitorizar, que son de menor relevancia comparadas con otros factores analizados

ANEXO III. ACERCA DE LA MEMORIA

Esta Memoria recoge la evolución, los resultados y el desempeño de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales en materia de sostenibilidad durante el ejercicio 2023, así como el enfoque de su gestión y los desafíos a los que se enfrenta.

La información presentada cubre la totalidad del perímetro de las dos sociedades, las cuales consolidan la información financiera de manera unificada. La presente memoria presenta de manera unificada la información de sostenibilidad sin entidades dependientes. La información financiera de ambas sociedades se ha integrado en los balances consolidados del Grupo Generali, como entidades controladas, y del Grupo Cooperativo Cajamar, como entidades asociadas. El periodo de reporte de esta Memoria coincide con el periodo objeto de los informes financieros.

La Memoria ha sido elaborada tomando como referencia los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), los cuales reflejan las expectativas de conducta empresarial responsable de instrumentos intergubernamentales como las Líneas Directrices de la OCDE y los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. El Anexo IV recoge el índice de contenidos GRI con arreglo a los asuntos materiales.

PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

1 PRECISIÓN

En la Memoria anual de 2023, Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales presentan información con el nivel de detalle necesario para facilitar una evaluación de sus impactos. La Memoria incorpora datos cualitativos, sustentados por evidencias y ejemplos ilustrativos, y se ha llevado a cabo una medición de los indicadores correspondientes a los distintos temas abordados en el documento.

2 EQUILIBRIO

La información contenida en la presente Memoria representa de forma justa los impactos de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales. Se presentan los datos de tal forma que los principales grupos de interés puedan observar de manera objetiva la tendencia y evolución de estos impactos para poder comprender el posicionamiento de las entidades.

3 CLARIDAD

Esta memoria se ha diseñado de manera tal que proporcione información clara y comprensible. Se presenta de manera intuitiva, permitiendo que usuarios con conocimientos básicos sobre las entidades y sus actividades la asimilen fácilmente, apoyándose en índices, enlaces, gráficos y tablas que simplifican la visualización de tendencias.

4 COMPARABILIDAD

A efectos de comparabilidad, se han incluido en la presente Memoria datos correspondientes a los ejercicios de 2022 y 2023, con el propósito de permitir al lector una mayor compresión sobre la evolución de la gestión y desempeño de las entidades en materia de sostenibilidad a lo largo de dichos años.

5 EXHAUSTIVIDAD

El esquema de contenidos ha sido definido con la participación de los responsables de las diferentes funciones de negocio y áreas de gestión de las compañías, asegurando así la inclusión de los principales aspectos e impactos correspondientes al periodo objeto de informe.

6 CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD

La información contenida en esta Memoria ofrece una perspectiva relevante sobre cómo Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales abordan y entienden la sostenibilidad dentro de su contexto operativo, facilitando la evaluación de su huella corporativa y posicionamiento en el marco de los desafíos y megatendencias globales actuales.

7 PUNTUALIDAD

Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales iniciaron la publicación de su Memoria de Sostenibilidad en el año 2021, adquiriendo un compromiso con la transparencia, la contribución al desarrollo de la sociedad y la respuesta oportuna a las demandas de sus grupos de interés. Desde entonces, la divulgación del desempeño de las entidades en las esferas económica, social y ambiental obedece a una periodicidad anual.

8 VERIFICACALIDAD

La información presentada en esta Memoria puede ser examinada para confirmar su calidad y precisión. La recopilación, compilación y análisis de los datos a cargo de los responsables por cada área de actividad del negocio se ha valido de los diversos sistemas de información disponibles en las entidades.

Anexo IV. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

DECLARACIÓN DE USO: Cajamar Vida S.A de Seguros y Reaseguros y Cajamar Seguros Generales S.A han presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero 2023 y 31 de diciembre 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 USADO – GRI 1: Fundamentos 2021.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021		
LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES		
2-1	Detalles organizacionales	1.1 Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales (pág. 5)
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1.1 Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales (pág. 5) Anexo III. Acerca de la memoria (págs. 95 y 96)
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Anexo III. Acerca de la memoria (págs. 95 y 96) Información del periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de Diciembre 2023. Esta memoria es anual. Punto de contacto: victordaniel.gonzalez@cajamarvida.es
2-4	Actualización de la información	No se han surtido actualizaciones de la información de periodos de informes anteriores.
2-5	Verificación externa	Esta memoria no ha sido sometida a verificación externa por un tercero independiente.
ACTIVIDADES Y TRABAJADORES		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Carta del Director General (pág. 3) 1.1 Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales (pág. 5) 1.3 Nuestros productos (págs. 8-13) 2.1 Nuestros clientes. Tenencia y satisfacción (pág. 19) 2.2.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local (pág. 23) 4.2 Nuestros proveedores (pág. 74) 5.5 Afiliación y asociaciones (pág.85)
2-7	Empleados	4.1.1 Información de la plantilla (págs. 57, 61 y 62)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021		
GOBERNANZA		
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Para información sobre este contenido, ver los Informes sobre la Situación Financiera y Solvencia (ISFS) de ambas entidades: **CAJAMAR VIDA, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-vida-isfs-e7bff.pdf (págs.12-17) **CAJAMAR SEGUROS GENERALES, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-generales-isfs-54897.pdf (págs.12-16)
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Para información sobre este contenido, ver los Informes sobre la Situación Financiera y Solvencia (ISFS) de ambas entidades: **CAJAMAR VIDA, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-vida-isfs-e7bff.pdf (pág.12) **CAJAMAR SEGUROS GENERALES, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-generales-isfs-54897.pdf (pág.13)
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Para información sobre este contenido, ver los Informes sobre la Situación Financiera y Solvencia (ISFS) de ambas entidades: **CAJAMAR VIDA, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-vida-isfs-e7bff.pdf (pág.13) **CAJAMAR SEGUROS GENERALES, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-generales-isfs-54897.pdf
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	1.4 Nuestra estrategia y valores (pág. 14) 1.5.1 Políticas ASG (pág. 15) Para información relacionada, ver los Informes sobre la Situación Financiera y Solvencia (ISFS) de ambas entidades: **CAJAMAR VIDA, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-vida-isfs-e7bff.pdf (pág.2) **CAJAMAR SEGUROS GENERALES, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-generales-isfs-54897.pdf (pág.3)
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Para información relacionada, ver los Informes sobre la Situación Financiera y Solvencia (ISFS) de ambas entidades: **CAJAMAR VIDA, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-vida-isfs-e7bff.pdf (págs. 23 -26). **CAJAMAR SEGUROS GENERALES, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-generales-isfs-54897.pdf (págs. 22-25)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021		
GOBERNANZA		
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Anexo II. Matriz de materialidad (págs. 93 y 94)
2-15	Conflictos de interés	Para mayor información sobre este contenido, ver el Código de Conducta del Grupo Generali disponible en: https://www.generali.es/quienes-somos/codigo-conducta (pág. 14)
2-19	Políticas de remuneración	4.1 Nuestra gente (pág. 57) Para información sobre este contenido, ver la primera sección del Informe sobre la política de remuneración y pagos de 2024 publicado por Grupo Generali en: https://www.generali.com/governance/remuneration
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Para información sobre este contenido, ver el capítulo 10º de la primera sección del Informe sobre la política de remuneración y pagos 2024 publicado por Grupo Generali en: https://www.generali.com/governance/remuneration
ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del Director General (pág. 3)
2-23	Compromisos y políticas	1.5.1 Política ASG (pág. 15) 2.3.1 Código de Conducta (pág. 24) 2.3.3 Lucha contra la corrupción y el soborno (pág. 28) 2.3.4 Derechos Humanos (pág. 32) 2.4 Política medioambiental (pág. 33)Para mayor información sobre este contenido, ver el Código de Conducta del Grupo Generali disponible en: https://www.generali.es/quienes-somos/codigo-conducta (págs.11-20)
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	1.5.1 Política ASG (pág. 15) 2.3.1 Código de Conducta (pág. 24) 2.3.2 Gestión de riesgos (págs. 25-27) 2.3.3 Lucha contra la corrupción y soborno (págs. 28 y 29) 3. Inversor responsable (págs. 40-55)Para mayor información sobre este contenido ver el Código de Conducta del Grupo Generali disponible en: https://www.generali.es/quienes-somos/codigo-conducta (pág. 22)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021		
ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS		
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	3. Inversor responsable (pág. 46) 2.1.1 Quejas y reclamaciones (págs. 20-22)
2-26	Mecanismos para solicitar planteamientos y plantear inquietudes	2.3.3 Lucha contra la corrupción y soborno. Canal de denuncias (pág. 30)
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	2.3.3 Lucha contra la corrupción y soborno (págs. 28 y 29) No ha habido casos significativos de incumplimiento de la legislación y las normativas, ni se han pagado multas durante el periodo objeto del informe
2-28	Afiliación a asociaciones	2.3.4 Derechos Humanos (pág. 32) 2.4 Política medioambiental (pág. 33) 4.1.2 Diversidad e inclusión (pág. 65) 5.5 Afiliación y asociaciones (pág. 85)
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	1.5.1 Política ASG (pág. 15) 2.2.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos (pág. 24) Anexo II. Matriz de Materialidad (págs. 93 y 94)
2-30	Convenios de negociación colectiva	4.1. Nuestra gente (pág. 57)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021		
CONTENIDOS SOBRE LOS TEMAS MATERIALES		
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Anexo I. Matriz Tabla Megatendencias (págs. 90-92) Anexo II. Matriz de Materialidad (págs. 93 y 94)
3-2	Lista de temas materiales	Anexo II. Matriz de Materialidad (págs. 93 y 94)
SOCIEDAD		
3-3	Gestión de los temas materiales	2.2.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local (pág. 23) 2.3.1 Código de Conducta (pág. 24)2.3.4 Derechos Humanos (pág. 32) 3.1.1.3 Inversiones con características sostenibles (pág. 45) 3.1.2 Inversiones indirectas (pág. 47) 4.1 Nuestra gente (págs. 59-63) 4.1.5 Formación (pág. 70)4.2.1 Cadena de suministro (pág. 74) 5.1 Nuestra acción social (págs. 77-79) 5.3 Nuestro compromiso con la formación (pág. 83) Para mayor información sobre las políticas y compromisos relacionados, ver los siguientes documentos: • Código de Conducta del Grupo Generali en: https://www.generali.es/content/dam/generali-seguros/web/quienes-somos/documents/codigo_conducta.pdf (págs. 11, 14, 16 y 17) • Código ética para proveedores del Grupo Generali en: https://www.generali.es/content/dam/generali-seguros/web/quienes-somos/documents/codigo_etico_proveedores.pdf (págs.6 y 7) • Guía del Grupo General de inversión responsable en: https://n9.cl/t38id (págs. 5, 7-9)
SOCIEDAD		
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016		
203-1	Inversión en infraestructuras y tipos de servicios que se apoyan	3. Inversor responsable (pág.41) 3.1.1.3 Inversiones con características sostenibles (págs. 44 y 45)
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	2.2.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local (pág. 23) 3.1.2 Inversiones indirectas (pág. 47)5.1 Nuestra acción social (págs. 77-79) 5.3 Nuestro compromiso con la formación (pág. 83) Anexo I. Matriz Tabla Megatendencias (págs. 90-92) Anexo II. Matriz de Materialidad (págs. 93 y 94)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
SOCIEDAD		
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016		
405-1	Diversidad de los órganos de gobierno corporativo y de la plantilla	4.1.1 Información de la plantilla (págs. 61 y 62) Para información sobre la diversidad de género en el órgano de gobierno, ver los Informes sobre la Situación Financiera y Solvencia (ISFS) de ambas entidades: **CAJAMAR VIDA, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-vida-isfs-e7bff.pdf (pág.13 y 14) **CAJAMAR SEGUROS GENERALES, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-generales-isfs-54897.pdf (págs. 12 y 13)
405-2	Relación entre salario base y la remuneración de los hombres con respecto al de las mujeres	4.1.1 Información de la plantilla. Brecha salarial (pág. 63)
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016		
406-1	Casos de discriminación y medidas correctivas emprendidas	2.3.4 Derechos Humanos (pág. 32)
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016		
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva pueden estar en riesgo	2.3.4 Derechos Humanos (pág. 32) 4.2.1 Cadena de suministro (pág. 74) 3.1.1 Inversiones directas. 3.1.1.1 Screeening negativo (pág. 43)
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO 2016		
417-1	Requisitos para la información y etiquetado de los productos y servicios	1.3 Nuestros Productos (págs. 8-10) 1.3.1 Productos sociales y sostenibles (pág. 11) 3.2. Activos que promueven características medioambientales y sociales o con objetivos inversores sostenibles (pág. 54
GRI 418: PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES 2016		
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	2.1.1 Quejas y reclamaciones. Reclamaciones fundadas relativas a violaciones de la seguridad de los datos personales de interesados (pág. 22)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
GESTIÓN AMBIENTAL		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021		
3-3	Gestión de los temas materiales	2.3.2 Gestión de riesgos. Sistema de control interno y gestión de riesgos (pág. 25) 2.4 Política medioambiental (pág. 33) 2.4.1 Consumo de recursos (pág. 34) 2.3.4 Contaminación (págs. 36 y 37)3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor (pág. 42) 3.1.1 Inversiones directas (pág. 43) 3.1.1.3 Inversiones con características sostenibles (pág. 44) 3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor. 3.1.1.4 Propiedad activa (pág. 46) 3.1.3 Cambio climático (pág. 50) Para mayor información sobre las políticas y compromisos relacionados, ver los siguientes documentos: • Código de Conducta del Grupo Generali en: https://www.generali.es/quienes-somos/codigo-conducta (pág.17) • Código ética para proveedores del Grupo Generali en: https://www.generali.es/content/dam/generali-seguros/web/quienes-somos/documents/codigo_etico_proveedores.pdf (pág.7) • Guía del Grupo General de inversión responsable en: https://n9.cl/t38id (págs. 5, 7-9)
GRI 302: ENERGÍA 2016		
302-1	Consumo energético interno	2.4.1 Consumo de recursos (pág. 34)
302-3	Intensidad energética	2.4.1 Consumo de recursos (pág. 34) La intensidad energética en 2023 es de 2571 kWh por empleado. Se han tenido en cuenta los consumos de electricidad y gas natural
302-4	Reducción del consumo energético	2.4.1 Consumo de recursos (pág. 34)
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	1.6 Nueva sede sostenible (pág. 16) 2.4.1 Consumo de recursos (pág. 34) Todas las oficinas de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales consumen agua de la red pública cumpliendo en todo momento con los requerimientos locales de consumo y vertido.
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Todas las oficinas de Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales consumen agua de la red pública cumpliendo en todo momento con los requerimientos locales de consumo y vertido.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
GESTIÓN AMBIENTAL		
GRI 305: EMISIONES 2016		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	2.4.3 Contaminación (págs. 36 y 37)
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	2.4.1 Consumo de recursos (pág. 34) 2.4.3 Contaminación (págs. 36 y 37)
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	2.4.3 Contaminación (págs. 36 y 37)
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	3.1.3. Cambio climático (pág. 51) La intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero en 2023 es de 1,025 toneladas de CO_2 equivalente por empleado. Se han tenido en cuenta los alcances 1,2 y 3.
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	2.4.3 Contaminación (págs. 36 y 37)
GRI 306: RESIDUOS 2020		
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	2.4. Política medioambiental (pág. 33) 2.4.2 Gestión de residuos (pág. 35)
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	2.4.2 Gestión de residuos (pág. 35)
306-3	Residuos generados	2.4.2 Gestión de residuos (pág. 35)
306-5	Residuos destinados a eliminación	2.4.2 Gestión de residuos (pág. 35)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
RECURSOS HUMANOS		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021		
3-3	Gestión de los temas materiales	4.1 Nuestra gente (págs. 58 y 59) 4.1.1 Información de la plantilla. Brecha salarial (pág. 63) 4.1.2 Diversidad e inclusión (págs. 64 y 65)4.1.3 Organización del trabajo (pág. 66) 4.1.4 Prevención de riesgos laborales (págs. 67-69) 4.1.5 Formación (págs. 70-72) 4.1.6 Encuesta de compromiso (Global Engagement Survey) (pág. 73) 6. Reconocimientos y premios (pág. 87) Para mayor información sobre las políticas y compromisos relacionados, ver los siguientes documentos: • Código de Conducta del Grupo Generali en: https://www.generali.es/content/dam/generali-seguros/web/quienes-somos/documents/codigo_conducta.pdf (pág. 13) • Código ética para proveedores del Grupo Generali en: https://www.generali.es/content/dam/generali-seguros/web/quienes-somos/documents/codigo_etico_proveedores.pdf (págs.6 y 7)
GRI 401: EMPLEO 2016		
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	4.1. Nuestra gente (pág. 57) 4.1.3 Organización del trabajo (pág. 66) 4.1.4 Prevención de riesgos laborales (pág. 68 y 69)
401-3	Permiso parental	4.1.3 Organización del trabajo (pág. 69)
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018		
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.1.4. Prevención de riesgos laborales (págs. 67 y 68)
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4.1.4. Prevención de riesgos laborales (págs. 67 y 68)
403-3	Servicios de salud en el trabajo	4.1.4. Prevención de riesgos laborales (págs. 67-69)
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.1.4. Prevención de riesgos laborales (pág 67) 4.1.4. Prevención de riesgos laborales. Comité de seguridad y salud estatal (pág. 68)
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	4.1.4. Prevención de riesgos laborales (pág. 67) 4.1.5 Formación (pág. 71)
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	4.1 Nuestra gente (pág. 59) 4.1.4 Prevención de riesgos laborales (págs. 68 y 69)
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	4.1.4 Prevención de riesgos laborales (pág. 67)
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.1.4 Prevención de riesgos laborales (págs. 67 y 68)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
RECURSOS HUMANOS		
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018		
403-9	Lesiones por accidente laboral	4.1.4 Prevención de riesgos laborales (págs. 67 y 69)
403-10	Las dolencias y enfermedadeslaborales	4.1.4 Prevención de riesgos laborales (pág. 68)
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016		
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	4.1.1 Información de la plantilla (pág. 61) 4.1.5 Formación (pág. 72) El promedio de horas de formación en 2023 desglosado según género y categoría laboral, es el siguiente: total mujeres 16,6 h y total hombres 10h; total alta dirección 8 h; total directivos 12 h; total mandos intermedios 12,7 h; total empleados: 14,9 h
404-2	Programas para mejorar las competencias de los empleados y los programas de apoyo a la transición	4.1.5 Formación (págs. 70-72)
PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021		
3-3	Gestión de los temas materiales	2.3.1 Código de conducta (pág. 24) 2.3.2 Gestión de riesgos (pág. 25) 2.3.3 Lucha contra la corrupción y soborno. Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (pág. 29) 2.3.3. Lucha contra la corrupción y soborno. Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro (pág .31) Para información sobre eficacia de las medidas de este contenido, ver los Informes sobre la Situación Financiera y Solvencia (ISFS) de ambas entidades: **CAJAMAR VIDA,S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-vida-isfs-e7bff.pdf (pág.29) **CAJAMAR SEGUROS GENERALES, S.A de Seguros y Reaseguros**: https://www.cajamar.es/storage/documents/cajamar-generales-isfs-54897.pdf (pág.28) Para mayor información sobre las políticas y compromisos relacionados, ver los siguientes documentos: • Código de Conducta del Grupo Generali en: https://www.generali.es/quienes-somos/codigo-conducta (págs.15 y 20) • Código ética para proveedores del Grupo Generali en: https://www.generali.es/content/dam/generali-seguros/web/quienes-somos/documents/codigo_etico_proveedores.pdf (pág.5) • Guía del Grupo General de inversión responsable en: https://n9.cl/t38id (pág. 7)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA
PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES		
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016		
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	2.3.2 Gestión de riesgos. Riesgos operaciones y de cumplimiento (pág. 26) 3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor. 3.1.1 Inversiones directas (pág. 43)
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	2.3.3 Lucha contra la corrupción y soborno (págs. 28 y 29) Cada año, Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales llevan a cabo cursos formativos obligatorios para todos sus empleados en materia de fraude, soborno y anticorrupción.
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	2.3.3 Lucha contra la corrupción y soborno. Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (pág. 29)

ANEXO V.
INFORME DE SOSTENIBILDAD GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADA

Contenido

Presentación del informe 04

Perímetro del Grupo consolidable 05

Carta del Presidente 06

1. Grupo Cooperativo Cajamar 8

- Hitos y cifras claves 10
- Una identidad cooperativa ligada al desarrollo sostenible 13
- Un proyecto común gestionado con pasos firmes 14
- Un modelo pionero abierto y flexible 15
- Juntos mejor: principales alianzas y adhesiones 16

2. Gobierno corporativo 18

- Principales fortalezas en el gobierno corporativo del Grupo 21
- Órganos de gobierno: estructura y composición 22
- La integración de la sostenibilidad en la gobernanza 25
- Indicadores de gobierno corporativo 28
- Sistema de remuneraciones e incentivos 29

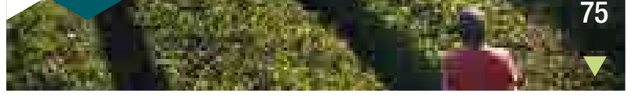
3. Estrategia y modelo de negocio 30

- Análisis del entorno 32
- Modelo de negocio 34
- Creación de valor compartido 49
- Contribución a los ODS 50
- Grupos de interés y análisis de doble materialidad 57
- Estrategia de sostenibilidad 64

4. Gestión del riesgo 66

- Visión y fundamentos de la gestión del riesgo 68
- Gestión de los principales riesgos 69
- Integración de riesgos ASG 73

5. Información ambiental 75



- Estrategia medioambiental 77
- Riesgos y oportunidades relacionados con el clima y el medioambiente 83
- Métricas y acciones relacionados con el clima y el medioambiente 95
  - Compromiso con el cambio climático 95
  - Protección del agua y recursos hídricos 111
  - Protección de la biodiversidad y ecosistemas 112
  - Economía circular 116
  - Compromiso con el sector agroalimentario 118
- Reporte de Taxonomía 121

6. Información social

125

- Personas 127
- Compromiso con la cadena de valor 144
- Experiencia y satisfacción del cliente 147
- Desarrollo económico y social 151
- Acción social y cultural 168

7. Información sobre gobierno

173

- Transparencia y comercialización responsable 175
- Cumplimiento normativo 181
- Derechos humanos 186
- Ciberseguridad 190

8. Visión de futuro

192

- Carta del Consejero Delegado 194

9. Contenidos del informe

196

- Contenidos del informe 198
- Marco internacional de elaboración de informes integrados 199
- Índice de contenidos *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) 200
- Correspondencias entre Ley de información no financiera y GRI 201
- Índice de contenidos GRI 204
- Pacto Mundial y GRI 209
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y GRI 210

10. Anexos

211

- **Anexo I:** Índice de reporte de los Principios de Banca Responsable UNEP FI 213
- **Anexo II:** Informe TCFD 234
- **Anexo III:** Información sobre la plantilla 236
- **Anexo IV:** Proyectos I+D 255
- **Anexo V:** Metodología de cálculo de las emisiones derivadas de la cartera de préstamos e inversión del Grupo Cooperativo Cajamar 262
- **Anexo VI:** Información relativa al art.8 del Reglamento de Taxonomía de la UE 266
- **Anexo VII:** Glosario de términos 314

Presentación del informe

El presente informe recoge la información financiera y no financiera relevante del Grupo Cooperativo Cajamar correspondiente al ejercicio 2023, y permite evaluar de forma integrada los desempeños económico-financiero y el impacto de su actividad en aspectos ambientales, sociales, laborales, la prevención de la corrupción y el soborno y el respeto de los derechos humanos, entre otros. Esta información ha sido aprobada previamente por el Consejo de Administración del Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. (en adelante BCC), entidad cabecera del Grupo, y se adapta a las exigencias sobre información no financiera recogida en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Adicionalmente, se ha tenido en cuenta, la regulación relativa al Reglamento de Taxonomía (UE) 2020/852, el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de divulgación, y Actos Delegados.

Este Informe de Sostenibilidad 2023 forma parte también del Informe de Gestión del Grupo como Estado de Información no Financiera (EINF).

Tanto la información no financiera como la relativa a los Principios de Banca Responsable (PBR) han sido verificadas por un auditor independiente, KPMG, según los términos recogidos en su informe de verificación.

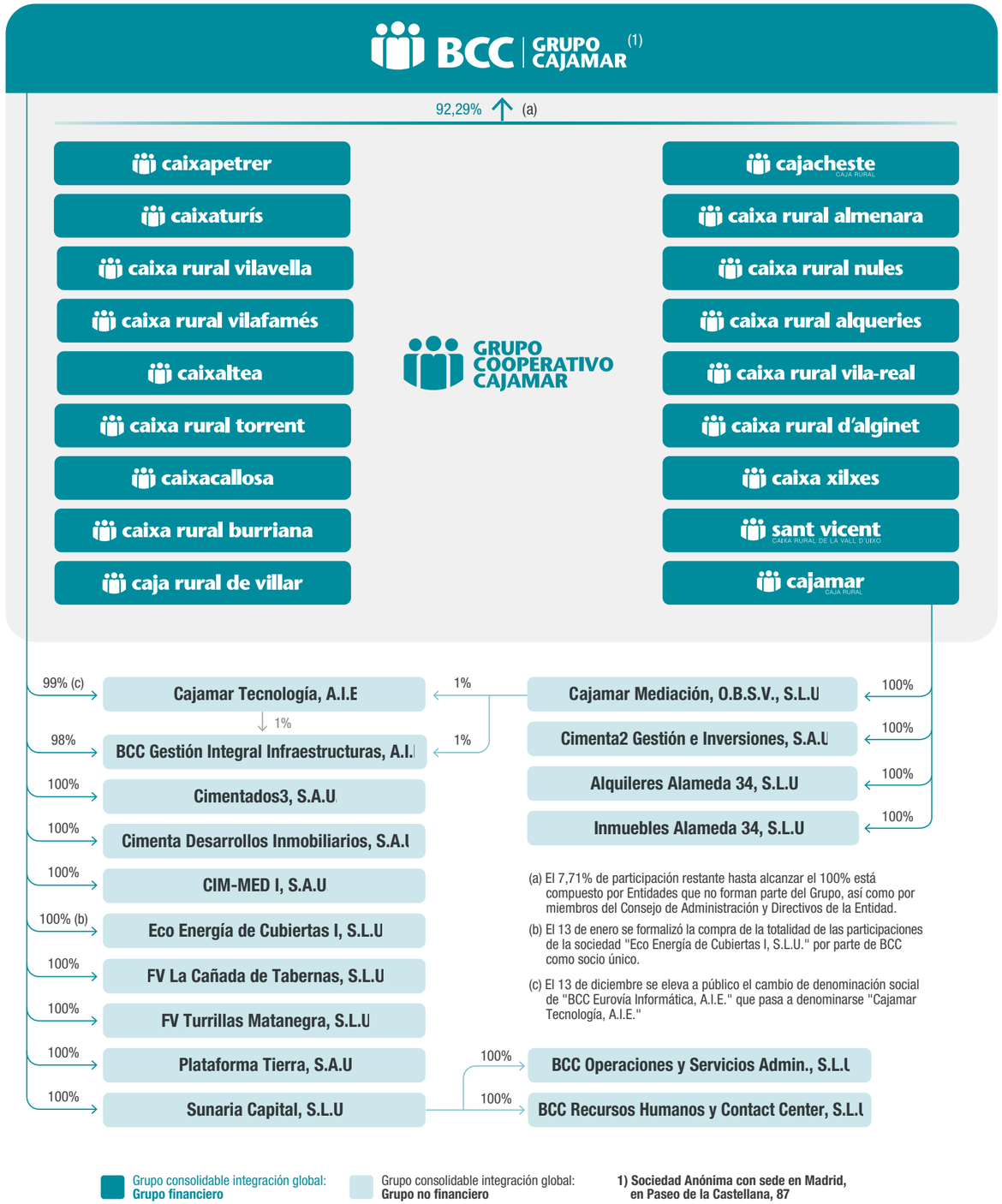
El perímetro de esta información extrafinanciera comprende todas las entidades del Grupo, es decir, las 19 entidades financieras (Grupo financiero) junto con otras 16 entidades no financieras que también forman parte del mismo.

Por su parte, la información económico-financiera recogida en el presente informe procede de las Cuentas Anuales 2023 auditadas del Grupo Cooperativo Cajamar según el perímetro de consolidación establecido en las mismas (Grupo consolidado).

El presente informe se ha realizado siguiendo los principios establecidos por el International Integrated Reporting Council (IIRC) – Informe Integrado, los criterios de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) y del Suplemento Sectorial para Servicios Financieros y los indicadores definidos por el *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), conforme a su edición *Industry Standards Verison 2018-10.*

Perímetro del Grupo consolidable

[financiero y no financiero]



(a) El 7,71% de participación restante hasta alcanzar el 100% está compuesto por Entidades que no forman parte del Grupo, así como por miembros del Consejo de Administración y Directivos de la Entidad.

(b) El 13 de enero se formalizó la compra de la totalidad de las participaciones de la sociedad "Eco Energía de Cubiertas I, S.L.U." por parte de BCC como socio único.

(c) El 13 de diciembre se eleva a público el cambio de denominación social de "BCC Eurovía Informática, A.I.E." que pasa a denominarse "Cajamar Tecnología, A.I.E."

Grupo consolidable integración global: **Grupo financiero**

Grupo consolidable integración global: **Grupo no financiero**

1) Sociedad Anónima con sede en Madrid, en Paseo de la Castellana, 87

Carta del Presindente

En el año 2023 han continuado manifestándose las grandes preocupaciones de la sociedad y de las principales economías mundiales.

A nivel económico, los conflictos bélicos y las diferencias entre los grandes bloques han generado incertidumbre sobre la evolución que tendrán los intercambios comerciales en los próximos años. La fluidez de las cadenas de suministro se está mostrando como un elemento de fragilidad como consecuencia de factores medioambientales y geopolíticos, que pueden terminar por desestabilizar el sistema. Por otra parte, los desfases existentes entre oferta y demanda, el shock producido en algunas materias primas vitales y el aumento del coste de la energía tras la invasión de Ucrania, han generado un proceso inflacionario que parece ya controlado, pero que ha provocado un fuerte incremento en el precio del dinero a ambos lados del Atlántico.

Desde el punto de vista medioambiental, el año 2023 ha sido el más cálido desde que hay registros, habiéndose superado en 1,45 °C la temperatura media de la que se tiene constancia en los niveles preindustriales. Lo que nos aproxima al límite establecido en el Acuerdo de París, que pretende que para el 2050 el aumento no sea superior a los 1,5 °C. Y ha sido un año también especialmente activo en incidencias ambientales, siendo de destacar los sucesivos episodios de inundaciones, sequías, olas de calor y heladas como los fenómenos que han tenido lugar con mayor frecuencia de la habitual.

Así las cosas, entre los desafíos más relevantes que tenemos por delante no podemos obviar el cambio climático y la necesidad de trabajar para mitigarlo en la medida de lo posible, así como la necesidad de adaptarnos a unas temperaturas que serán más elevadas y a unas condiciones que serán mucho más complejas y difíciles de afrontar.

La relación entre economía y medioambiente es cada vez más estrecha y directa. Y más evidente. En la medida que seamos capaces de integrar estos dos ámbitos en la toma de decisiones que realizamos como personas, empresas y sociedad obtendremos mejores resultados. Teniendo presente que el desequilibrado reparto de la riqueza genera desigualdad social y económica, conseguir que en el futuro podamos mantener o mejorar nuestras condiciones de vida nos enfrenta a grandes retos que nos van a exigir soluciones de semejante magnitud.

Asimismo, debemos tener en cuenta que en 2023 hemos superado los 8.000 millones de habitantes en el planeta. En apenas cincuenta años el número de personas que habita la Tierra se ha duplicado, si bien el ritmo de crecimiento parece haber comenzado a moderarse. Este aumento de la población mundial, y el consiguiente crecimiento del consumo, nos conducen a un escenario de escasez de recursos naturales, como el agua dulce, los minerales o los combustibles fósiles.

Y relacionado con ello está la generación de residuos y la contaminación que provoca la gestión inadecuada de los procesos de producción. En este sentido, la destrucción de los hábitats naturales está poniendo en serio riesgo de supervivencia a muchas especies, con la consiguiente pérdida de biodiversidad, factor fundamental para asegurar el equilibrio ecológico del planeta.

Aun tratándose de retos colosales, la búsqueda e implementación de soluciones puede ofrecernos también oportunidades de desarrollo socioeconómico. Por ejemplo, frente al cambio climático podemos apostar por las energías renovables y por tecnologías que nos permitan reducir de manera significativa las emisiones de gases de efecto invernadero. De manera que los cambios introducidos en los sistemas productivos nos harán más eficientes en el uso de los recursos y así podremos obtener más con menos. Al tiempo que la economía circular nos permitirá reducir la generación de residuos y reintroducir en el sistema materias primas escasas mediante su reciclaje. De modo que, promover prácticas agrícolas sostenibles ayudará a conservar los ecosistemas y su capacidad para producir alimentos, y a proteger la biodiversidad; facilitará la inclusión social, y ayudará a asegurar el acceso a servicios básicos como la educación, la salud, la justicia o la financiación. Todo lo cual contribuirá a conseguir una sociedad más equitativa y próspera.

En el ámbito internacional son numerosas las iniciativas que trabajan para dar respuesta a los retos anteriormente mencionados, y las dos últimas conferencias de Naciones Unidas han puesto el foco en la biodiversidad y en la progresiva reducción del uso de combustibles fósiles.

La Conferencia de Naciones Unidas sobre Biodiversidad, celebrada a finales de 2022 en Montreal, orientó sus trabajos hacia la necesidad de acordar medidas e iniciativas mundiales centradas en proteger y restaurar la naturaleza. Las tres áreas principales de actuación promovidas se dirigen hacia la implementación de planes nacionales que promuevan las soluciones ecológicas, la introducción de cambios en la industria agrícola y alimentaria hacia producciones más sostenibles, y el apoyo financiero para mejorar a los países del sur global.

Por su parte, la cumbre del clima de 2023 (COP28), celebrada en Dubai, finalizó con una clara referencia a la progresiva eliminación de los combustibles fósiles, que deberán ser sustituidos mediante el aumento de las energías renovables, la mejora de la eficiencia energética y el desarrollo de tecnologías limpias.

En este escenario, desde nuestro Grupo Cooperativo Cajamar expresamos nuestro compromiso con las personas y el medioambiente. A lo largo de nuestra historia, hemos desarrollado nuestra actividad pensando que teníamos que facilitar el acceso a la financiación a las personas y empresas como herramienta para el progreso social, y fomentar actividades que sean respetuosas con el territorio, para que las futuras generaciones puedan tener mejores condiciones de vida, incluido el disfrute de los servicios ecosistémicos. Hemos fomentado un modelo de banca de economía social que nos ha permitido unir esfuerzos con otras cooperativas y organizaciones para alcanzar metas que hubiesen sido muy difíciles de lograr de manera individual.

Hemos reinvertido los recursos generados en los ámbitos donde se concentra nuestra actividad. Y hemos apoyado la innovación para minimizar el consumo de factores de producción y poner en práctica modelos de bioeconomía y economía circular. De modo que, dada nuestra vinculación con los territorios y el sector agroalimentario, gran parte de las cuestiones que preocupan hoy a la sociedad nos han acompañado siempre en nuestra actividad cotidiana.

Entendemos que es parte de nuestra responsabilidad como entidad financiera acompañar a nuestros clientes en su recorrido hacia modelos de producción más sostenibles. Por ello, no solo les aportamos recursos económicos para que puedan llevar a cabo las transformaciones necesarias, sino que ponemos también a su disposición nuestro conocimiento y asesoramiento para que puedan realizar este proceso de transición de la manera más rápida y eficiente posible.

Sin lugar a duda, el compromiso con la sostenibilidad es uno de los valores que compartimos todas las personas que integramos Grupo Cooperativo Cajamar. Nos sentimos coparticipes de ello. De ahí que, desde los órganos de gobierno y dirección, junto a todos nuestros profesionales, continuaremos trabajando para dar respuesta a los grandes retos que nos plantea el futuro, contribuyendo a generar, desde nuestra propia organización, un impacto económico, social y medioambiental positivo.

Luis Rodríguez González
Presidente BCC-Grupo Cooperativo Cajamar

Grupo Cooperativo Cajamar *...de un vistazo*

GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR

2023: Hitos y cifras clave

Una identidad cooperativa ligada al desarrollo sostenible

Un proyecto común gestionado con pasos firmes

Un modelo pionero abierto y flexible

Juntos mejor: principales alianzas y adhesiones

2023: Hitos y cifras clave

Ambiental

Jornadas internacionales Agrotech en el ámbito de la tecnología aplicada a la agricultura.

Mar de Oxígeno, el **proyecto Bosque Cajamar que promueve la reforestación** de 27,5 hectáreas en el Parque Natural Sierra María Los Velez.

Foro 2.5 Agua y la Innovación, que abordó las claves de la **estrategia global para asegurar el suministro de agua potable en el planeta y las soluciones que propone el sector agroalimentario** para hacer un uso cada vez más eficiente de un recurso tan valioso.

Acuerdo con Banco Europeo de Inversores (BEI) por 980 millones de euros **para financiación de proyectos verdes** en areas rurales, pymes y sector agroalimentario.

Se constituye el **Instituto Mixto de Investigación para fomentar el desarrollo de proyectos de investigación y transferencia de tecnología agraria**.

Adhesión a la Iniciativa Española Empresa y Biodiversidad (IEEB), procediendo a la firma del Pacto por la Biodiversidad y el Capital Natural.

Social

Reforzando el fomento de la Biodiversidad, **el Grupo impulsa la Iniciativa Sistemas Agroalimentarios Sostenibles**, con el objetivo de contribuir a la transformación sostenible de los sistemas alimentarios en España.

El equipo solidario de empleados y empleadas dona 18.000 € al proyecto "Centro rehabilitación daño cerebral infantil Recuperando sonrisas".

Tres **nuevos vehículos más sostenibles destinados a oficinas itinerantes**.

Nueva edición de Cajamar UniversityHack, en 2023 se premió al mejor modelo de predicción de la producción de una campaña vinícola antes de la recolección.

Evaluación de riesgos psicosociales con Mentallypro, nuevo instrumento innovador de evaluación adaptado a las empresas en el que también el Grupo ha participado de su creación.

Cuaderno de campo digital CX Tierra, diseñado por Cajamar, a disposición de los agricultores.

Gobernanza

CDP posiciona a Grupo Cooperativo Cajamar en la categoría 'Leadership' que reconoce la transparencia corporativa y el desempeño en relación con el cambio climático.

Certificaciones del Sistema de **Gestión de Cumplimiento Penal y Antisoborno** en las normas **UNE 19601** e **ISO 37001**.

CDP situa a Grupo Cooperativo Cajamar entre las **empresas líderes en compromiso con los proveedores**.

Adhesión a Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF).

Estampación de **tarjetas de plástico con materiales 100 % reciclados**.

Nuevos **productos con condiciones ventajosas** en hipotecas para viviendas calificadas energéticamente como eficientes en consumo y emisiones.

Establecimiento de objetivos de descarbonización sectoriales Net-Zero para tres sectores materiales: Petróleo y gas, acero y energía.

Préstamo consumo para la adquisición de vehículo eléctrico o híbrido enchufable.

Emisión de un bono verde de deuda senior preferente (650 millones de euros).

La Oficina Española de Cambio Climático (OECC) certifica la **inscripción del proyecto de reforestación Bosque Cajamar en su Registro de huella de carbono**.

WEFood'23: foro de ideas y proyectos que buscan mejorar la **calidad de los alimentos, reducir el desperdicio y fomentar prácticas más respetuosas con el medio ambiente**.

Fundación Grupo Cajamar asume la gestión de la innovación agroalimentaria del Grupo que se genera en los centros experimentales de Almería y Valencia, la transferencia del conocimiento agro y las nuevas herramientas digitales a través de Plataforma Tierra.

Cajamar Innova, **premio Estrella de Oro** al mejor proyecto español cofinanciado con fondos europeos.

Sustainalytics mantiene la calificación de 'riesgo insignificante', asignando un 9,9, que reconoce la solidez de la gestión del Grupo en materia de riesgos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

Renovación del compromiso con la **Carta de la Diversidad para el periodo 2023-2025** para actuar en el cumplimiento de los principios europeos.

1.331 millones de €
Margen Bruto

82,6 %
Ratio de liquidez
LTD

60.095 millones de €
Total recursos gestionados

2 %
Tasa de morosidad

16 %
Coeficiente solvencia
Phased in

49 %
Ratio eficiencia

3,8 Millones de **CLIENTES**

1,7 Millones de **SOCIOS**

6.248 EMPLEADOS

43 % Consejeros independientes

18
cooperativas de crédito forman el Grupo Cooperativo Cajamar

1er
Grupo financiero cooperativo en España por volúmenes de activos

TOP 10
de entidades del sector en España por volumen de negocio y margen Bruto

Grupo referente en el sector agroalimentario con un
15,9 %
Cuota de mercado sector primario

2 CENTROS de investigación

84 PROYECTOS de investigación

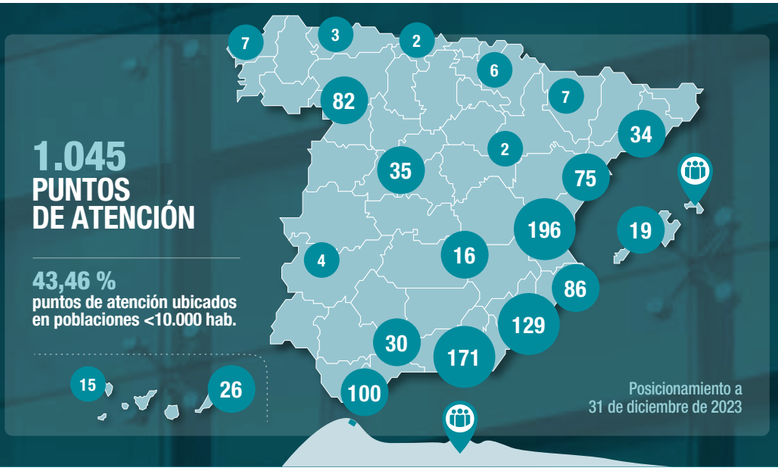
1 PLATAFORMA de conocimiento

1 INCUBADORA (alta tecnología del agua)

1 BOSQUE creado para compensar emisiones en nuestro territorio

100 % Emisiones de CO_2 compensadas

100 % Energía procede de energía renovable



1.045
PUNTOS DE ATENCIÓN

43,46 %
puntos de atención ubicados en poblaciones <10.000 hab.

Posicionamiento a 31 de diciembre de 2023

819 OFICINAS

183 VENTANILLAS rurales

1.504 CAJEROS

6 VEHÍCULOS que atienden **43** poblaciones

Una identidad cooperativa ligada al desarrollo sostenible

La banca cooperativa y la expansión de su modelo ha estado siempre íntimamente ligada a los postulados que actualmente promueve y fomenta el Desarrollo Sostenible, antes incluso que existiera el término tal y como hoy lo conocemos.

Misión

Contribuir con soluciones financieras al desarrollo económico y el progreso social de los socios y clientes, a través de una estrategia basada en los principios de la cooperación, la economía social y el desarrollo sostenible en el entorno donde se realiza su actividad.

Visión

Grupo líder en banca cooperativa y referente en el sector agroalimentario en España, reconocido por su solidez, su compromiso y sus altos estándares éticos en relación con sus clientes, socios, empleados y el entorno donde opera, y basado en un modelo sostenible.

Propósito Corporativo

Seguir garantizando el bienestar y el progreso de las **PERSONAS**, cooperando para generar **IDEAS** e innovación que contribuyan a articular de forma sostenible los **TERRITORIOS**.

Hace más de siglo y medio aparece la primera experiencia de crédito cooperativo en el mundo; a partir de ese momento se extiende a lo largo y ancho del planeta.

Los bancos cooperativos son agentes clave en la sociedad europea. Proporcionan acceso a la financiacion local y cuentan con 53.000 puntos de venta que ofrecen una relacion cercana y única con los clientes, empleando a unas 720.000 personas en Europa.

El Grupo Cooperativo Cajamar es miembro de la EACB y el más claro exponente del modelo europeo de banca cooperativa en España.

MODELO EUROPEO

GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR EN ESPAÑA

Un proyecto común gestionado con pasos firmes

Antecedentes y evolución histórica

Cronograma del Grupo Cooperativo Cajamar.

2000 Fusión de Grumeco con CR de Málaga, y esta con CR de Almería: Cajamar*

2002 Fusión de CR de Alicante y Credicoop con CR de Valencia: Ruralcaja*

2003 Fusión de CR de Elche y Ruralcaja

2007 Se fusiona CR del Duero con Cajamar

2009 Constitución del primer Grupo Cooperativo Cajamar y SIP asociado: Cajamar, Caja Campo, CR Casinos y Caixa Albalat

Adhesión de CR Petrer y CR Turís. Constitución y evolución del Grupo Cajas Rurales del Mediterráneo (Grupo Cooperativo Cajamar)

2010 CR de Baleares se fusiona con Cajamar

Adhesión de CR Castellón San Isidro y CR de Canarias (Grupo Cooperativo Cajamar)

2011 Caja Campo se fusiona con Cajamar

Unión Grupo Cooperativo Cajamar y Grupo CRM. Incorporación al nuevo grupo resultante (Grupo Cooperativo Cajamar) de CR de Vila-real y CR Sant Vicent de La Vall d'Uixó

2012 Fusiones de CR de Castellón San Isidro y de Ruralcaja con Cajamar

2013 Fusiones de CR Casinos, Crèdit Valencia y CR Canarias con Cajamar

2014 Constitución de Banco de Crédito Social Cooperativo (entidad cabecera del Grupo)

2018 Fusión de CR Albalat dels Sorells con Cajamar

* Marca comercial

Inicio de la actividad

1900 > CA y CR del Campo de Cartagena
1903 > CR San Isidro-Castellón
1909 > CR de Vilafamés
1913 > CR del Duero (Valladolid)
1917 > CR de Cheste
1919 > CR del Círculo Católico (Vila-real)
1923 > Credicoop Castellón
1926 > CR de Nules
1928 > CR Alqueries
1931 > CR de Burriana
1935 > CR de Almenara
1938 > CR de Vilavella
1946 > CR de Valencia y CR de Chilches
1951 > CR de Alicante
1959 > CR de Petrer
1961 > CR de Málaga
1963 > CR de Almería y CR de Turís
1964 > CR La Unión-Caja Campo (Requena)
1968 > CR de Altea
1969 > Grumeco, CR de Villar, CR de Torrent y CR de Callosa
1970 > CR de Casinos
1972 > CR de Baleares y CR de Sant Vicent de La Vall d'Uixó
1978 > CR de Canarias
1981 > CR de Alginet
1982 > CR Elche
1999 > CR Albalat dels Sorells
2001 > Credit Valencia

Hitos banca cooperativa española

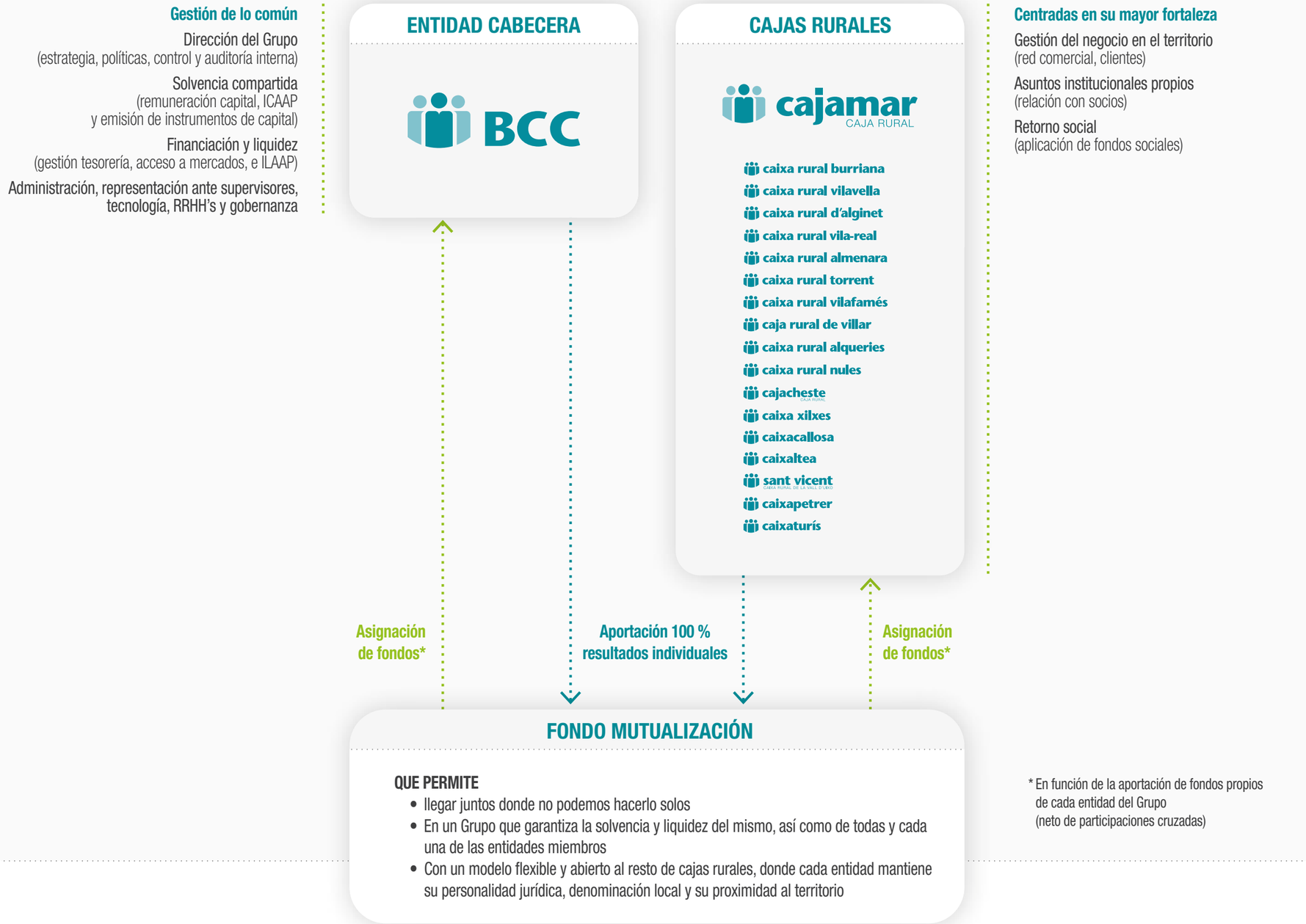
1865 > Aparecen las primeras cooperativas de crédito. "Manantial de crédito" (Madrid).
1906 > Promulgación de la Ley de Sindicatos Agrícolas de 28 de enero.
1917 > Creación de la Caja Central de Crédito (que aglutina las federaciones provinciales).
1931 > Decreto de cooperativas de crédito.
1942 > Promulgación de la Ley de Cooperación.
1957 > Se forma CRUNA, órgano de ámbito nacional regulado por el Estado, que impulsará el crédito cooperativo.
1978 > Promulgación de la Ley General de Cooperativa y RD 2860/1978, de 3 de noviembre, por el que se regulan las cooperativas de crédito.
1986 > En virtud del Real Decreto Legislativo 1298/1986, de 28 de junio, por el que se adaptan las entidades de crédito al ordenamiento jurídico de la CEE.
2008 > La Circular 3/2008 del Banco de España, de 22 de mayo, establece las condiciones para la existencia y autorización de los Sistemas Institucionales de Protección (SIP).
2017 > Reforma del régimen jurídico de las cooperativas de crédito en virtud de las medidas contempladas en el RD Ley 11/2017, de 23 de junio, de medidas urgentes en materia financiera.

Un modelo pionero abierto y flexible

Grupo Cooperativo Cajamar está formado por 18 cooperativas de crédito y por Banco de Crédito Social Cooperativo, SA (BCC), el cual lleva a cabo la gestión y dirección efectiva de este, siendo el responsable de dictar las instrucciones de gestión que deben seguir las entidades del Grupo y dar soporte a las mismas. Las 18 Cajas Rurales ostentan la gran mayoría (92,29 %) de las acciones BCC, que actúa como entidad cabecera del Grupo y asume la gestión estratégica del mismo teniendo asignadas, entre otras, la función de control del riesgo, la gestión de los recursos humanos, la gestión de la tesorería, la planificación comercial, así como el control y la auditoría interna.

Para las Cajas Rurales que componen el Grupo, la Asamblea General es el órgano supremo de expresión de la voluntad social, y el Consejo Rector es el órgano colegiado de gobierno, al que corresponde la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de cada caja.

En el caso BCC, el órgano soberano es la Junta General de Accionistas, siendo el Consejo de Administración, su Comisión Ejecutiva y sus comités los órganos societarios de representación, administración, gestión y vigilancia de la entidad.



* En función de la aportación de fondos propios de cada entidad del Grupo (neto de participaciones cruzadas)

Juntos mejor: principales alianzas y adhesiones

El compromiso del Grupo no se limita únicamente a su acción directa, sino que también abarca a su influencia indirecta a través de alianzas estratégicas y acciones colaborativas. De esta manera, el Grupo se posiciona como un actor clave en la promoción de un futuro más sostenible y equitativo para las generaciones venideras.

forética | Clúster Cambio Climático

El Grupo participa como líder del Clúster de cambio climático de Forética, plataforma empresarial de referencia en España en materia de cambio climático.

RE100 CLIMATE GROUP

Iniciativa corporativa global de energía renovable cuyo objetivo es incrementar el consumo de energía renovable por parte de las empresas.

ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification

El Grupo certifica que su sistema de gestión de servicios centrales ha sido auditado conforme a los requisitos de la norma; demostrando el compromiso del Grupo en la mejora de su desempeño medioambiental.

ISO 50001 BUREAU VERITAS Certification

El Grupo certifica que su sistema de gestión ha sido auditado conforme a los requisitos de la norma, proporcionando un marco sólido en la gestión y mejora del consumo y la eficiencia energética del Grupo.

60 WWF

Evento internacional de movilización ambiental organizada por el *World Wide Fund for Nature* en la que el Grupo participa con carácter anual.

COMUNIDAD #PorElClima

Plataforma cuyo objetivo es la movilización para cumplir los objetivos del Acuerdo de París en los diferentes sectores de la sociedad.

forética | Clúster Impacto Social

El Grupo participa como líder del Clúster de impacto social de Forética; punto de encuentro empresarial en liderazgo, conocimiento, intercambio y diálogo en materia de impacto social.

CARTA DIVERSIDAD 2023 2025

Grupo CooperativoCajamar ha renovado su compromiso con la Carta de la Diversidad para el período 2023-2025, para seguir contribuyendo al cumplimiento de los principios europeos de diversidad e inclusión el ámbito laboral.

Distintivo que reconoce la labor del Grupo en la aplicación y desarrollo de medidas de igualdad de trato e igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de sus empleados, en sus modelos de organización y en otros ámbitos, como sus servicios, productos y publicidad.

Great Place To Work. Certified

Reconocimiento otorgado por la consultora *Great Place to Work*, avalando el desempeño del Grupo en el ámbito de la gestión de las personas.

UN GLOBAL COMPACT TARGET GENDER EQUALITY

Programa acelerador de igualdad de género para las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La iniciativa aborda las barreras de igualdad de género y establece objetivos corporativos para la igualdad de representación y liderazgo de las mujeres en los negocios.

In support of WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Iniciativa de apoyo a los Principios de empoderamiento de la Mujer promovida por las Naciones Unidas para la igualdad de género, ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

EUROPEAN ASSOCIATION OF CO-OPERATIVE BANKS

Asociación que representa, promueve y defiende los intereses comunes de sus miembros y de los bancos cooperativos, tanto en lo que respecta a la banca como a la legislación cooperativa.

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

El Grupo adopta de manera voluntaria las recomendaciones del TCFD identificando los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático y su gestión.

forética | Clúster de Transparencia, Buen Gobierno e Integridad

El Grupo participa como líder del Clúster de transparencia, buen gobierno e integridad de Forética.

El Grupo es reconocido por la organización CDP, por su transparencia corporativa y desempeño en materia de cambio climático, otorgándole la calificación de "A" (Liderazgo).

MORNINGSTAR | SUSTAINALYTICS

La agencia de calificación Sustainalytics ha reafirmado, un año más, que Grupo Cooperativo Cajamar maneja eficientemente y pone de manifiesto la consistencia y solidez de la gestión de riesgos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) asignando una calificación de 9,9 (riesgo insignificante).

UN environment programme | finance initiative

Alianza entre la UNEP y el sector financiero global para movilizar las finanzas del sector privado y conseguir un desarrollo sostenible.

spainsif

El Grupo está adherido a Spainsif, plataforma de encuentro y referencia en materia de Inversión Socialmente Responsable en España.

UN environment programme | finance initiative | Principles for Responsible Banking

El Grupo como signatario fundador apoya los Principios de Banca Responsable promovidos por la iniciativa financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI) alineando su modelo de negocio con los objetivos de Desarrollo Sostenible y del Acuerdo de París sobre el cambio climático.

UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS EL PACTO GLOBAL

El Grupo está comprometido con la iniciativa de responsabilidad empresarial del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible comprometiéndose con sus diez principios y con los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Además, el Grupo está adherido a la Asociación española de Pacto Mundial.

cajamar
VIDA

cajamar
SEGUROS GENERALES