



LES PERSONES



TOTES LES PERSONES QUE FORMEN EL NOSTRE EQUIP SÓN PART DE
L'INGREDIENT ESSENCIAL DEL NEGOCI.

En l'Àrea de Persones del Grup Caixa d'Enginyers posem especial atenció en la cura dels aspectes següents, els quals es desenvolupen al llarg d'aquest apartat.



Selecció de persones

Analitza la idoneïtat dels candidats amb l'objectiu d'optimitzar l'encaix entre la persona treballadora i l'empresa amb procediments de selecció de personal, complint així les expectatives d'ambdues parts i posant èmfasi en què les persones candidates s'ajustin als valors corporatius



Impuls i formació del talent

El Grup ofereix programes de formació de referència als i a les professionals amb l'objectiu de retenir el talent de l'organització i comptar amb persones altament formades i experimentades. Per aquesta raó, es fomenta l'aprenentatge continu i el talent, així com les capacitats i habilitats, en les seves diferents dimensions, del conjunt de professionals.



Diversitat i igualtat d'oportunitats

La igualtat i la diversitat es tenen en compte des de l'etapa prèvia d'identificació de les persones candidates. El Grup Caixa d'Enginyers no accepta cap tipus de discriminació en l'entorn de treball i celebrem l'existència de diversitat entre els nostres professionals com a part essencial de la identitat del Grup.



Relacions entre treballadors i Direcció

Existeixen diferents canals de comunicació entre la Direcció i l'equip humà, que afavoreix la participació de les persones treballadores amb actuacions concretes com a aspecte prioritari de les dinàmiques de treball del Grup.



Seguretat en el treball

El Grup vetlla perquè el conjunt de professionals desenvolupin el seu treball en un entorn segur, fomentant a més la salut i el benestar.

7.1 ATRACCIÓ I IMPULS DEL TALENT



■ OCUPACIÓ DE QUALITAT

El Grup Caixa d'Enginyers promou que l'equip humà estigui format per un col·lectiu de professionals consolidat i compromès amb els valors, a més d'estar capacitat per dur a terme els serveis que oferim als socis i que ens permeti donar continuïtat al creixement sostingut de l'activitat.

El desenvolupament continu dels nostres professionals és fonamental i, per això, garantim un entorn laboral en el qual les persones puguin desenvolupar les seves aptituds, aportar els seus coneixements i generar impactes positius per al Grup Caixa d'Enginyers i la societat. Per aquest motiu, en la nostra gestió de persones destinem esforços a:

- Crear llocs de treball de qualitat.
- Acompanyar les persones en el desenvolupament de la seva carrera professional.

- Establir un diàleg permanent amb i entre els professionals que integren el Grup.

Impulsar el talent de l'equip professional és la base del nostre model d'innovació. Per aquesta raó, en la nostra gestió de persones promocionem l'emprenedoria entre professionals oferint autonomia per dur a terme les seves idees. Existeixen nombroses iniciatives a la disposició del conjunt de la plantilla.

Algunes de les iniciatives més rellevants són:

- Bústia de suggeriments.
- Participació en grups de treball.
- Gestió per objectius.

En l'entorn professional, hem creat i dinamitzat nous grups de treball transversals per fomentar la innovació i millora de processos, alhora que fomentem la col·laboració i el compromís entre les persones que els integren.



En línia amb el compromís dels nostres professionals alineats amb els valors del Grup, el 2019 hem impulsat el voluntariat corporatiu i hem col·laborat en projectes com l'Oxfam Intermón Trailwalker i amb entitats com Arrels Fundació o la Fundació Soñar Despierto. En l'apartat «Compromís Social» es recull un detall del treball realitzat per aquestes organitzacions.



L'IMPULS DEL TALENT ÉS LA BASE DEL NOSTRE MODEL D'INNOVACIÓ.

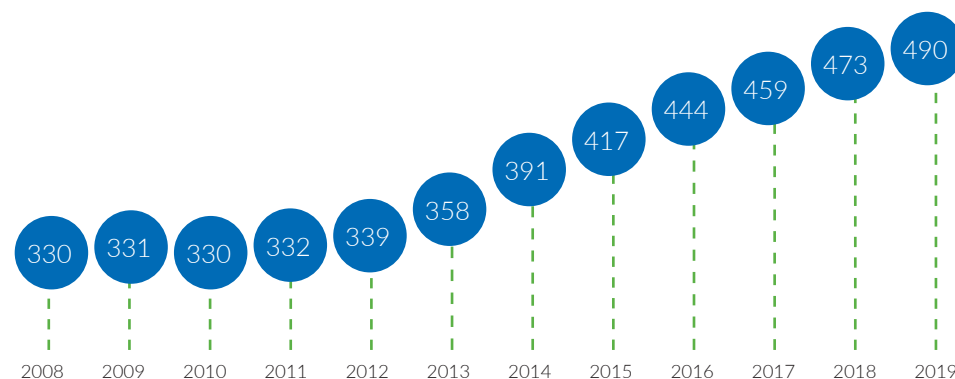
Perfil professional

El Grup Caixa d'Enginyers ha experimentat un creixement continu de la plantilla d'acord amb l'increment de la nostra activitat. El 2019, vam arribar als **490 professionals**, un 3,6 % més respecte a 2018. En els últims onze anys, el creixement de la plantilla ha estat d'un 48,5 %, circumstància que posiciona el Grup Caixa d'Enginyers com un agent social amb un paper protagonista en la creació d'ocupació de qualitat.

A més del creixement continu, el compromís del Grup s'esforça a proporcionar llocs de treball estables, la qual cosa s'evidencia en el fet que el 96 % de la plantilla tingui contracte indefinit, sent la pràctica totalitat dels llocs de treball a jornada completa (99 %).

A través del Pla Estratègic IMPULSA 2019, hem apostat per reforçar el model de gestió de persones i hem aprofundit en el desenvolupament del talent i de les carreres professionals. Al tancament de 2019, la plantilla estava formada per un 58 % d'homes i un 42 % de dones.

Evolució de la plantilla 2008-2019



Contracte indefinit

472
persones

+20
respecte a
2018

Contracte temporal

18
persones

-2
respecte a
2018

■ ■ ■
DES DE 2008, LA NOSTRA
PLANTILLA HA AUGMENTAT
UN 48,5 %.

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Contracte indefinit	251	195	446	261	191	452	271	201	472
Contracte temporal	9	4	13	13	8	21	13	5	18
Total	260	199	459	274	199	473	284	206	490

El sector bancari i d'assegurances es caracteritza per tenir una gran professionalització i alta capacitat dels professionals, fet que es veu reflectit en el nombre important de persones en les categories professionals "responsables i tècnics", tal com es mostra a la taula següent. Actualment, el 56 % de la plantilla són responsables i tècnics.

El nostre equip de persones es distingeix per comptar amb talent relativament jove: el 88 % dels professionals que formen part del Grup estan per sota dels 50 anys. Concretament, l'edat mitjana el 2019 és de 40,86 anys i l'antiguitat mitjana és de 8,93 anys. Aquestes dades reforcen el fet que el Grup Caixa d'Enginyers ofereix als seus empleats un lloc en el qual desenvolupar una carrera professional a llarg termini.

El conjunt de l'equip de professionals del Grup Caixa d'Enginyers està referenciat al seu corresponent Conveni Col·lectiu.

Professionals per categoria professional i gènere

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Treballadors(es) amb funcions comercials, tècniques i administratives	48 %	52 %	44 %	50 %	50 %	44 %	47 %	53 %	44 %
Responsables i tècnics	64 %	36 %	56 %	64 %	36 %	56 %	67 %	33 %	56 %
Total	57 %	43 %	100 %	58 %	42 %	100 %	58 %	42 %	100 %

Professionals per grups d'edat i gènere

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Menors de 30 anys	21	10	31	10	7	17	33	21	54
Entre 30-50 anys	205	183	388	152	123	275	202	175	377
Majors de 50 anys	34	6	40	112	69	181	49	10	59
Total	260	199	459	274	199	473	284	206	490

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Menors de 30 anys	68 %	32 %	7 %	70 %	30 %	9 %	61 %	39 %	11 %
Entre 30-50 anys	53 %	47 %	84 %	53 %	47 %	80 %	54 %	46 %	77 %
Majors de 50 anys	85 %	15 %	9 %	87 %	13 %	11 %	83 %	17 %	12 %
Total	57 %	43 %	100 %	58 %	42 %	100 %	58 %	42 %	100 %

SABEM QUE ELS NOSTRES PROFESSIONALS SÓN UN DELS
NOSTRES AVANTATGES COMPETITIU I VOLEM QUE EL SEU
BENESTAR EN EL LLOC DE TREBALL ESTIGUI GARANTIT.

■ SELECCIÓ DE PERSONES

L'eficàcia en la selecció de persones és clau per al bon rendiment de l'activitat del Grup Caixa d'Enginyers. Existeix un procediment de selecció de personal específic per al Grup, en el qual s'explicita tot el procés de selecció: des del primer instant que s'identifica una necessitat de personal en la plantilla fins a la contractació final de la persona candidata, passant per una anàlisi d'afinitat entre l'empresa i el sol·licitant.

Creiem que és essencial que les persones aspirants estiguin alineades amb els nostres valors corporatius i amb el que representa aquest projecte. Així, els perfils identificats s'adeqüen a les expectatives esperades, i a més s'estableixen plans de desenvolupament i acompliment que garanteixin la sostenibilitat del negoci.

Noves contractacions de professionals per grups d'edat i gènere

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Menors de 30 anys	11	4	15	20	11	31	17	13	30
Entre 30-50 anys	23	20	43	26	17	43	19	19	38
Majors de 50 anys	4	1	5	0	1	1	1	1	2
Contractacions	38	25	63	46	29	75	37	33	70

L'atracció i retenció del talent consta de les etapes següents

Atracció del talent

Gràcies a la reputació i al posicionament del Grup Caixa d'Enginyers com a ocupador, accedim a candidats que són professionals destacats del sector. En aquest sentit, les condicions d'accés (retribució, beneficis socials, flexibilitat horària, desenvolupament professional, etc.) resulten competitives, per la qual cosa són una eina eficaç de captació del talent.

Retenció del talent

Considerem que la millor manera de retenir el talent passa per oferir un creixement professional als nostres empleats, així com un entorn de treball que afavoreix el benestar i la satisfacció de l'equip. Això s'aconsegueix a través de polítiques de conciliació i d'un meticolós paquet de beneficis socials. La identificació i la integració de la cultura al si de la companyia ha de ser un dels eixos per a la retenció del talent.

Fruit del sòlid creixement de l'Entitat en els últims anys, el volum de noves contractacions s'ha incrementat en un 11,1 % des de 2017. Cal ressaltar l'increment notable en el segment de menors de 30 anys, que ha crescut un 100 % respecte a 2017 com a resultat de l'aplicació dels programes de contractació dels joves que s'acaben de titular (*Talent Graduate Program*).

En línies generals, durant el 2019 hem publicat un total de quaranta-cinc ofertes d'ocupació, que han tingut un total de 39.260 visualitzacions, amb un total de 7.386 sol·licituds, el que representa una ràtio de sol·licitud del 19 %.

La ràtio de rotació que es mostra a la taula posa en relació les altes i les baixes respecte a la plantilla mitjana. Aquesta ràtio s'ha mantingut estable en els últims tres anys tant en la ràtio general com en la ràtio de rotació voluntària.

Ràtio de rotació

	2017	2018	2019
Altes	60	69	70
Baixes	52 (27 voluntàries)	55 (33 voluntàries)	49 (33 voluntàries)
Ràtio de rotació ¹	12,25 %	13,28 %	12,22 %
Ràtio de rotació voluntària	9,52 %	10,92 %	10,58 %

1. La rotació s'ha calculat dividint el total d'altes i baixes entre dos, posteriorment s'ha multiplicat per cent, i finalment s'ha dividit el resultat per la xifra mitjana de la plantilla.



■ FORMACIÓ DEL TALENT

El Grup Caixa d'Enginyers té per objectiu comptar amb professionals altament formats en els diferents àmbits del negoci. Els coneixements de productes i serveis, les aptituds digitals i la capacitat emprenedora i col·laborativa han de vertebrar el nou entorn en el qual opera la companyia.

Així mateix, en el Grup potenciem el talent dels professionals que integren la nostra plantilla. El **Pla de Formació** engloba els àmbits considerats com a prioritaris en la capacitació dels equips professionals: banca i finances i assegurances. Aquests àmbits es valoren a través de l'avaluació d'acompliment per conèixer les necessitats de cada àmbit (veure detall dels temes a la pàgina següent).

En l'elaboració del Pla de Formació es presenten les necessitats formatives detectades i es determinen les formacions derivades del compliment de l'entorn regulador i les formacions de caràcter transversal per potenciar les habilitats i competències professionals. També, els programes de desenvolupament de persones amb alt potencial, així com les indicacions del

Pla Estratègic de l'Entitat. Una vegada que s'han analitzat totes aquestes necessitats, les prioritzem i els assignem un calendari.

El 2019, s'ha aprovat la Llei 5/2019, reguladora dels contractes de crèdit immobiliari. Aquesta Llei de Contracte de Crèdit Immobiliari (LCCI) regula diferents aspectes relacionats amb els contractes de crèdits hipotecaris, entre els quals s'inclou la formació de professionals que informen i assessoren sobre aquest tipus de productes. **En el Grup Caixa d'Enginyers hem format i acreditat un total de 203 professionals involucrats en els serveis de crèdit hipotecari.** Les formacions relacionades amb la titulació que acredita els nostres professionals per assessorar i informar sobre crèdits hipotecaris han representat un total de 7.821 hores.



EL 2019, EL NOSTRE COMPROMÍS AMB L'IMPULS DEL TALENT ES MATERIALITZA EN UN INCREMENT DEL 58 % DE LA FORMACIÓ IMPARTIDA.



Indicadors de formació

El 2019 es van impartir 32.177 hores de formació per a l'equip de professionals, un 58 % més que l'any anterior. Els diferents programes de formació han comptat amb un total de 3.428 participants.

Com es pot apreciar, les principals àrees temàtiques recollides en el Pla de Formació de 2019 han estat les relacionades amb les finances i la banca (34 %), les assegurances (20 %) i els idiomes (9 %).

	2017	2018	2019
Hores totals de formació	30.002	20.259	32.177
Hores de formació per empleat	69,95	49,10	66,11
Nombre de participants	2.101	2.345	3.428
Inversió/Massa salarial	1,55 %	0,93 %	1,16 %
Inversió mitjana per empleat	942,98 euros	535,18 euros	680,16 euros

Percentatge d'hores lectives 2019



Hores de formació

32.177

hores

680,16
euros
d'inversió per
empleat

7.2 BENESTAR, DIVERSITAT I INCLUSIÓ



■ BENESTAR I SATISFACCIÓ DELS NOSTRES PROFESSIONALS

Com a part de l'avaluació de l'acompliment quant a la gestió de professionals, de manera bianual elaborem una enquesta de valoració del compromís, que aprofundeix en aspectes claus relacionats amb l'acompliment en el treball i la vinculació emocional de l'empleat amb l'Entitat, alhora que avalua la satisfacció dels nostres professionals.

El 2018, es va elaborar per última vegada aquesta enquesta i es preveu actualitzar-la el 2020. En l'enquesta elaborada el 2018 van participar 313 persones, la qual cosa representa un 72 % de la plantilla d'aquell mateix any. Els resultats van reflectir que un 44 % dels enquestats s'hi mostren compromesos i que un 45 % hi exhibeixen menys compromís que, no obstant, pot millorar-se fàcilment duent a terme les actuacions adequades.

Aquestes dades se situen per sobre de la mitjana d'empreses espanyoles en les quals només un 39 % hi estan compromesos, un 42 % estan potencialment compromesos i un 19 % estan desenganxats.



PROP DE LA MEITAT DE LES PERSONES ENQUESTADES ES TROBEN COMPROMESES AMB LA MISSIÓ DEL GRUP, DADA QUE SE SITUA PER SOBRE DE LA MITJANA D'EMPRESSES ESPANYOLES.

■ DIVERSITAT I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

En el Grup Caixa d'Enginyers, i d'acord amb els compromisos corporatius assumits amb la responsabilitat social corporativa, els Objectius de Desenvolupament Sostenible i el Codi Ètic, així com per l'especial rellevància dels valors ètics en el sector bancari, com a entitat cooperativa som conscients de la importància d'impulsar la igualtat d'oportunitats per desenvolupar un projecte coherent és fase consubstancial a les activitats compartides amb els professionals que aporten els seus serveis al Grup.

El 2019, s'ha constituït la Comissió del Pla d'Igualtat que té per objectiu el desenvolupament del nou Pla d'Igualtat, que implica una actualització del pla actual durant el 2020, així com el seguiment de la seva implantació. A més, s'ha realitzat la primera fase de l'elaboració del nou pla amb el diagnòstic d'igualtat.

La Comissió del Pla d'Igualtat és bipartida entre l'empresa i està formada per un total de vuit membres, quatre de designats per l'Entitat i quatre per la representació legal dels treballadors.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats s'elaborarà d'acord amb la normativa del Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. El nostre Pla d'Igualtat té com a finalitat identificar i establir polítiques que afavoreixin el tracte entre dones i homes sense discriminar directament o indirectament per raó de gènere, i s'hi aplica de manera precisa i sota totes les circumstàncies.

Per garantir la igualtat en tots i cada un dels àmbits de la gestió de persones del Grup, des de la selecció fins a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim i promovem el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tenint en compte de forma especial l'eliminació d'estereotips, actituds i obstacles que dificulten un equilibri adequat entre els dos gèneres.

Contínuament es fomenten mesures que apunten a la consecució dels objectius d'igualtat en el Grup Caixa d'Enginyers. A més, hi ha protocols que garanteixen l'emissió de missatges igualitaris en l'entorn de la comunicació interna.

Elements clau en l'organització:

- Agents d'igualtat
- Compromís de la Direcció
- Presentació del Pla d'Igualtat
- Protocol de protecció de treballadores en situació d'embaràs i lactància
- Protocol per a la prevenció d'assetjament



EL 2019 S'HA EFECTUAT EL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT.

■ LLUITA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ

Cal destacar la figura dels agents d'igualtat, les funcions dels quals són les de ser l'interlocutor i intermediari entre l'Entitat i la plantilla en temes relacionats amb la igualtat, a més de conèixer la situació particular dels professionals i vetllar pel compliment de les polítiques establertes en matèria d'igualtat. També tenen una posició activa a l'hora de participar en el disseny i implementació de mesures d'igualtat. A més, entre les seves funcions també hi ha la d'analitzar els casos de discriminació i, en cas de verificar-se, proposar mesures correctores.

En el Grup Caixa d'Enginyers tenim un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i laboral, a fi de prevenir casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de gènere i d'assetjament laboral.

■ INCLUSIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

El Grup fomenta la inclusió de persones amb capacitats diferents complint, a més, amb les principals lleis en aquesta matèria, en concret amb la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social de les persones amb discapacitat (LISMI). Comptem amb vuit persones amb diversitat funcional dins de la nostra plantilla, les quals representen un 2 % del total de persones ocupades pel Grup Caixa d'Enginyers.

Més enllà del compliment normatiu, Caixa d'Enginyers col·labora amb la Fundació Adecco, l'objectiu de la qual és la integració laboral de persones amb diversitat funcional. Entre els diferents programes que gestionen conjuntament, destaca el "Pla Família", que està destinat a millorar les



possibilitats d'integració professional de familiars de persones en plantilla que tinguin alguna diversitat funcional.

Professionals amb discapacitat

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Nombre de professionals	3	4	7	4	4	8	3	5	8
Percentatge del total	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %

■ MESURES DE CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR

El Grup Caixa d'Enginyers promou diverses mesures per tal de millorar les condicions en l'àmbit professional.

■ ■ ■
CUIDEM ELS NOSTRES
PROFESSIONALS A TRAVÉS
D'INICIATIVES PER CONCILIAR
LA SEVA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR I PROFESSIONAL.

LA GESTIÓ DEL TEMPS

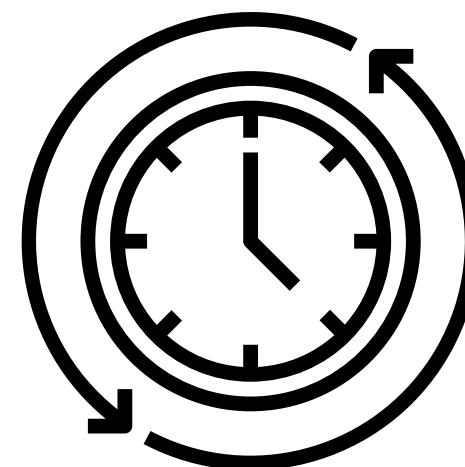
Flexibilitat horària. La reducció de jornada per raons de guarda legal per tenir al seu càrrec directe algun menor de 12 anys constitueix un dret individual tant d'homes com de dones. Amb una disminució proporcional del salari, entre un mínim d'una hora diària i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. A més:

- Flexibilitat a l'entrada (8 hores a 11 hores) i a la sortida (16:30 hores a 20:00 hores) per als torns partits.
- Facilitats per gestionar assumptes personals.
- Horari intensiu a l'agost i vigílies de dia festiu.
- Possibilitat d'horari intensiu els divendres durant el mes de juliol.
- Horari intensiu durant la setmana de festivitat local (oficines).

Política de llums apagats. Hem establert una política de llums apagats a partir de les 20 hores per evitar la prolongació de la jornada laboral.

Vacances. El període vacacional (vint-i-dos dies feiners) es podrà gaudir durant tot l'any natural. En el Grup Caixa d'Enginyers facilitem l'adaptació i l'ajust a les necessitats de la plantilla i ampliem el termini de gaudi.

Llicències. Establim la possibilitat de gaudir addicionalment de dos dies de llicència no retribuïda l'any.



LA FAMÍLIA

Els professionals tenen una sèrie de mesures que afavoreixen la seva situació familiar, adaptada a cada casuística.

- **Excedència.** Existeix l'excedència per motius concrets com ocupar-se de fills menors de 3 anys o l'excedència voluntària especial.
- **Permisos de lactància.** Per la lactància dels fills menors de 9 mesos existeix el dret a permisos específics segons la seva situació.
- **Reducció de jornada.** Per raons de guarda legal.
- **Ajuda d'estudis per a fills.** Els nostres professionals amb fills al seu càrrec menors de 25 anys tenen dret a percebre una ajuda anual per fill per a estudis.
- **Assegurança de Vida-Accident.** Oferim als nostres professionals una assegurança de vida i accident.

- **Permisos de maternitat i paternitat.** Els nostres professionals disposen dels permisos de maternitat i paternitat als quals es poden acollir per legislació.

Com s'observa a la taula, tots els professionals amb dret a permís l'han exercit sense excepció. El 2019, trenta-tres persones de la plantilla es van acollir al seu dret a permís de maternitat i paternitat. A més, de manera molt majoritària, pràcticament tots els professionals tornen al treball després de finalitzar el permís; només uns quants decideixen sol·licitar una excedència per ocupar-se de menors al seu càrrec.

Professionals

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Amb dret a permís*	9	14	23	9	10	19	20	13	33
Van fer ús del permís**	9	14	23	9	10	19	20	13	33
Tornen al treball després del permís***	9	14	23	9	5	14	20	11	31
Continuen sent professionals dotze mesos després de finalitzar el permís****	9	14	23	9	8	17	20	11	31

*Nombre de professionals que han tingut dret a permís parental, per gènere.

**Nombre de professionals que s'han acollit al permís parental, per gènere.

***Nombre de professionals que han tornat al treball després d'acabar el permís parental, per gènere.

****Nombre de professionals que han tornat al treball després d'acabar el permís parental i que seguien sent professionals dotze mesos després de tornar al treball, per gènere.

EL FUTUR

Valorem el desenvolupament i la vinculació de la plantilla i, per això, vetllem pel seu futur en aspectes essencials com la formació, utilitzada com a eina bàsica per assolir cada un dels seus objectius professionals.

Ajuda d'estudis per a professionals del Grup Caixa d'Enginyers. El conjunt de la plantilla del Grup Caixa d'Enginyers que cursi estudis reglats d'entre una llista específica d'estudis tindrà dret a una ajuda equivalent al 90 % de l'import dels textos i de la matrícula.

D'altra banda, comptem amb ajudes per als estudis dels fills de les persones en plantilla. El 2019, es van arribar a un total de 373 ajudes, un 10,4 % més que el 2018.

Ofertes especials de formació. El Grup Caixa d'Enginyers amplia el ventall d'opcions formatives amb condicions especials en diferents centres formatius.

Pla de Pensions d'Ocupació. Com a part del nostre compromís amb el futur del nostre equip de professionals, i sensibles davant dels reptes que suposa la previsió social per a tots els professionals, també tenim un Pla de Pensions d'Ocupació per al conjunt de col·laboradors.

El Grup Caixa d'Enginyers fa una aportació anual adreçada a tota la plantilla en el seu propi Pla de Pensions d'Ocupació.

	2017	2018	2019
Nombre d'ajudes per estudis propis	10	7	4
Nombre d'ajudes d'estudis per a fills	223	338	373
Nombre total d'ajudes	333	345	377
Nombre de treballadors beneficiaris d'ajudes	226	224	228

LA SALUT

Assegurança de Salut. El Grup Caixa d'Enginyers contracta una assegurança de salut per als seus empleats i dona l'opció a poder-hi afegir els familiars (cònjuge i fills).

Conducta Preventiva Responsable. Aquest projecte va néixer per millorar les condicions de treball dels professionals que formen el Grup Caixa d'Enginyers. Fruit d'aquesta iniciativa s'han realitzat activitats orientades a la salut, com ara tallers de mindfulness per a la gestió de l'estrès, bonificació de quotes de gimnàs, etc.

L'ECONOMIA

En el Grup Caixa d'Enginyers oferim als nostres professionals condicions preferents en productes i serveis bancaris per tal d'atendre les seves necessitats en aquest àmbit. Els productes que tenen una bonificació especial per als professionals són:

- Targetes de dèbit i crèdit
- VIA-T
- Xecs bancaris
- PIES
- Compte de valors
- Préstecs personals
- Préstecs hipotecaris
- Assegurances

A més, els professionals compten amb la figura del Gestor Personal de Professionals la missió del qual és la d'oferir assessorament financer als professionals del Grup.

■ RELACIÓ ENTRE ELS PROFESSIONALS I LA DIRECCIÓ

Vetllem per garantir una comunicació oberta i directa entre tota la plantilla i la Direcció General, fet pel qual oferim a les persones la possibilitat de traslladar les seves inquietuds, idees i aportacions, així com els facilitem els mecanismes adequats per fer-ho. En aquest sentit, establim diversos canals de comunicació interna per enfortir els llargs.

- **Comitès d'empresa.** Els tres comitès d'empresa de l'Entitat actuen en representació dels professionals davant dels òrgans de govern. Així mateix, constitueixen un mecanisme de participació i diàleg amb la Direcció i es reuneixen ambdues parts amb una periodicitat trimestral.
- **Esmorzars amb la Direcció General.** Mensualment, es reuneix un grup reduït de professionals, escollits a l'atzar, amb la Direcció General. L'objectiu és fomentar un espai de debat en un entorn informal i relaxat per intercanviar idees, compartir opinions i aprendre de diferents visions de la realitat.

- **Bústia de suggeriments.** Es tracta d'un canal a través del qual es recullen les propostes de millora innovadores per part de l'equip humà.
- **Xarxa d'impulsors de la innovació.** Creada el 2016, aquesta xarxa permet constituir trimestralment grups de treball transversals per dur a terme projectes específics. En l'actualitat, comptem amb catorze grups de treball que, centrats en diverses temàtiques, impulsen la innovació i faciliten la participació dels professionals.

- **Jornades d'acollida per a nous professionals.** Cada any se celebren les jornades d'acollida i integració de nous professionals en què participen la Direcció General i la Direcció de l'Àrea de Persones. El seu objectiu és aprofundir en els valors corporatius del Grup Caixa d'Enginyers, que han de guiar l'actuació professional diària. Durant les jornades, la Direcció té l'oportunitat de donar la benvinguda en primera persona a cada nou professional en un

ambient distès que afavoreix la integració en l'Entitat.

- **Notícies del Comitè de Direcció.** De manera periòdica, es comuniquen, a través de la Intranet, les decisions i acords principals que ha pres el Comitè de Direcció per donar més transparència de la seva gestió a tots els professionals del Grup.



7.3 SEGURETAT EN EL TREBALL



Vetllem perquè les persones duguin a terme les seves tasques en un entorn laboral segur i en les condicions laborals adequades. Per això, des del Grup promovem totes les mesures de prevenció, tractem amb màxima atenció els accidents laborals i investiguem i duem a terme les accions correctives pertinents en cada cas.

El sistema de gestió de riscos de Caixa d'Enginyers s'ha implementat seguint els requeriments de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i s'aplica al conjunt de professionals i centres de treball.

Per fer una anàlisi de la seguretat dels llocs de treball, comptem amb un Servei de Prevenció. A més, a manera preventiva oferim revisions mèdiques anuals a tota la plantilla i impartim formacions en Prevenció de Riscos Laborals i en Emergències al conjunt dels professionals.

Altres de les mesures de prevenció que duem a terme són la impartició de formació en emergències en línia, així com en primers auxilis, i la realització de simulacres d'evacuació als centres de treball més grans.

El 2019, es van comptabilitzar un total de divuit accidents, dels quals dotze van causar baixa laboral. La major part dels accidents registrats es produeixen in itinere, és a dir, en el trajecte del domicili al centre de treball, i per la seva naturalesa es fa molt difícil poder-hi tenir una incidència directa.



Accidents

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Nombre d'accidents	5	4	9	5	6	11	10	8	18
Accidents amb baixa	2	2	4	3	4	7	8	4	12
Dies perduts	201	66	267	32	6	38	252	25	277
Índex de freqüència*	0,90	1,20	1,03	1,30	2,40	1,76	3,33	2,30	2,90
Índex de severitat**	0,45	0,20	0,34	0,07	0,02	0,05	0,53	0,07	0,33
Índex d'incidència***	7,69	10,05	8,71	10,95	20,10	14,80	28,07	19,51	24,49

*Índex de freqüència: s'ha calculat dividint el nombre d'accidents amb baixa entre el nombre d'hores treballades, i, posteriorment, s'ha multiplicat per 200.000.

**Índex de severitat: s'ha calculat dividint el nombre de dies perduts entre el nombre d'hores treballades, i, posteriorment, s'ha multiplicat per 1.000.

***Índex d'incidència: s'ha calculat dividint el nombre d'accidents amb baixa entre el nombre de professionals, i, posteriorment, s'ha multiplicat per 1.000.

Tal com es mostra a la taula de la pàgina anterior, el 2019 es van registrar un total de divuit accidents, els quals van suposar un total de 277 jornades perdudes. Tots els accidents laborals s'investiguen i s'hi introdueixen accions correctives per reduir el risc i garantir la seguretat dels nostres professionals dins dels centres de treball. Pel que fa a malalties professionals, el 2019 no en registrem cap cas.

Ens volem assegurar que les condicions laborals siguin les millors per a la salut i el benestar dels nostres professionals. Alhora, fomentem els bons hàbits i proporcionem informació i formació específica en matèria de riscos laborals per tal de dotar la nostra plantilla d'eines i procediments útils.

■ ■ ■

ENS VOLEM ASSEGURAR QUE LES CONDICIONS LABORALS SIGUIN LES MILLORS PER A LA SALUT I EL BENESTAR DELS NOSTRES PROFESSIONALS.

Absentisme

	2017			2018			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Taxa d'absentisme per accident laboral	0,35 %	0,15 %	0,26 %	0,05 %	0,01 %	0,04 %	0,39 %	0,05 %	0,25 %

	Unitats	2017	2018	2019
Nombre de professionals coberts per un sistema de gestió de seguretat i salut	Professionals	459	473	490
Percentatge de professionals coberts per un sistema de gestió de seguretat i salut	Professionals	100 %	100 %	100 %

La totalitat dels professionals en plantilla estan coberts pel sistema de gestió de seguretat i salut.



La gestió de la seguretat i la salut laboral s'articula a través del Comitè de Seguretat i Salut, del Servei de Prevenció i de l'aplicació de polítiques de gestió del riscs.

Comitè de Seguretat i Salut

Comptem amb un Comitè de Seguretat i Salut que vetlla pel compliment de la legislació i de les normatives internes en matèria de prevenció de riscos laborals. Aquest comitè està format per tres representants de l'empresa i tres representants dels treballadors, que exerceixen de delegats de prevenció, i es reuneix amb una periodicitat trimestral.

A més, qualsevol persona de la plantilla pot informar i fer suggeriments en matèria de prevenció de riscos i salut laborals per correu electrònic al Comitè de Seguretat i Salut.

Servei de Prevenció

Considerem que la prevenció juga un paper fonamental per garantir la seguretat dels nostres professionals. Per això, tenim un tècnic superior en Prevenció de Riscos Laborals que avalua els diferents llocs de treball dels diversos centres de treball de manera continuada. Així mateix, realitzem auditories externes de prevenció de riscos laborals cada quatre anys.

El Servei de Prevenció està format per persones tècniques especialistes en prevenció de riscos laborals que, amb total independència de l'Entitat, donen suport a la funció preventiva en la matèria. En col·laboració amb l'Àrea de Persones, també participen en les campanyes i iniciatives de promoció d'hàbits de vida saludables entre els treballadors.

L'any 2017, vam fer una **enquesta de riscos psicosocials** en la qual es van avaluar les condicions de treball i en la qual es van abordar una sèrie d'aspectes com el temps de treball, l'autonomia, la participació, la càrrega de treball, etc. La mostra va ser de 284 treballadors i va reflectir uns bons resultats en tots els aspectes, i únicament es van detectar com a aspectes a millorar la participació i la càrrega de treball. Per potenciar aquests punts, elaborem un pla d'acció que consisteix a millorar les vies de participació dels treballadors i a donar un impuls a l'automatització i digitalització de tasques que repercutirà en una reducció de la càrrega de treball.

Gestió de riscos: risc d'atracament

El risc més rellevant en el nostre sector és el risc d'atracament, que s'avalua periòdicament i per al qual disposem de criteris d'actuació amb l'objectiu principal de protegir les persones i garantir la seguretat de clients i professionals. El Departament de Seguretat és el responsable de definir les normatives i procediments, i l'Àrea de Persones té la responsabilitat de formar i conscienciar tota la plantilla. Així, el sistema de protocols i directrius, juntament amb la formació específica, prepara l'equip humà perquè actuï de manera eficaç en cas de ser víctima d'atracament.