

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

IBERCAJA BANCO, S.A.

CIF:A99319030

Pza. Basilio Paraíso 2.

50008 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Fecha de actualización del cuestionario: 29 de septiembre de 2023

La información reflejada corresponde al Informe de Gestión Consolidado de 2022 y parte de las actividades realizadas en el primer semestre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La entidad cuenta con 4.465 empleados a 31/12/22

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

En el año 2022, Ibercaja renovó su certificación como empresa efr (otorgada por Fundación Más Familia) mejorando además en la escala de certificación.

Esta certificación reconoce el compromiso de la entidad por potenciar una cultura que promueva y favorezca el bienestar y equilibrio personal, familiar y laboral de su plantilla. Además, permite la implantación. en el día a día de la organización, de un modelo de gestión normalizado de la conciliación e igualdad basado en la mejora continua.

Para este nuevo ciclo de certificación (2022-2024) se ha definido un plan de acción, continuista del anterior y alineado con la estrategia de la organización, que recoge los objetivos efr (cuantitativos y cualitativos) alrededor de 5 líneas de actuación, que llevan asociados a su vez subplanes de acción para su consecución.

Estas 5 líneas son: Esenciales del Líder, Mejora de la información del modelo, Propuesta de Valor al empleado/a, Talento y Diversidad, Comunicación y Sensibilización.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

De forma periódica (normalmente anual) se realiza la Medición de Experiencia de Empleado/a, un estudio dirigido a toda la plantilla en el que se analizan distintos factores que impactan en el día a día de la relación entre las personas y la empresa. En este estudio se incorporan preguntas sobre los beneficios sociales o medidas de conciliación que tienen a disposición los empleados/as del Banco.

Además en el año 2022 y con motivo de la recertificación, se realizó un análisis de eficacia de 26 medidas efr (beneficios propios y exclusivos de Ibercaja cuyas condiciones están mejoradas con respecto a lo establecido en estatuto de los trabajadores o en convenio colectivo). En este análisis se pregunta sobre 4 factores: conocimiento, uso, valoración y satisfacción. La finalidad de esta medición es detectar cuáles son las medidas más eficaces y menos eficaces para la plantilla, de forma que se puedan adaptar a las necesidades reales de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta además en estas decisiones la inversión realizada en medidas efr por la Entidad.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

El modelo efr está basado en la mejora continua, es decir, es un proceso de gestión orientado a resultados en el medio y largo plazo y por tanto resulta clave el seguimiento y medición de los distintos elementos que lo forman.

Para ello, se definen una serie de procesos que nos permiten conocer el grado de avance, la consecución de resultados o las posibles desviaciones que puedan surgir. Estos procesos afectan tanto a la identificación, análisis y evaluación de necesidades en materia efr, como a las medidas, objetivos efr, indicadores establecidos en el cuadro de mando, legislación vigente y vinculante en esta materia, etc.

Además dentro del modelo efr se establecen la realización de auditorías internas y externas con una determinada periodicidad donde se revisan todos los elementos del modelo.

Por otro lado, existe un equipo de trabajo formado por personas de la organización de distintos perfiles y áreas (área de Personas y Dirección de Marca, Reputación y Sostenibilidad) que en sus distintos ámbitos de actuación velan por la buena gestión del modelo efr. Además está configurado un Comité efr que se reúne con periodicidad trimestral para realizar el seguimiento de los objetivos y otros temas a tratar.

Con respecto al Plan de Igualdad 2022, se establece un cronograma para la consecución de las 77 medidas con las que Ibercaja se ha comprometido y se realiza seguimiento a través de la Comisión de Igualdad cuyos integrantes son los representantes legales de los

trabajadores y compañeros/as de la Unidad de Salud y Relaciones Laborales, dependiente directamente del Área de Personas.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

SI

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Además de las medidas anteriormente seleccionadas, en la Entidad disponemos también de:

- Dentro de la jornada laboral se establecen 30 horas para formación, sin disminución salarial
- Distribución de vacaciones a libre disposición del empleado/a respetando las prioridades del Convenio Colectivo
- Bolsa de hasta 20 horas anuales recuperables para el acompañamiento de familiares hasta primer grado a tratamientos médicos, consultas, etc.
- Los cursos de formación interna que precisen desplazamiento o se desarrollen fuera del horario habitual, tendrán carácter de voluntarios para los empleados/as y no se impartirán los lunes por la mañana ni los viernes por la tarde.
- Teletrabajo (realizando un piloto con una selección de áreas de la organización)
- Medidas de desconexión digital y buenas prácticas en el uso de TIC

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar

- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Traslado temporal por causas familiares
- Traslado por motivos graves de conciliación o propia enfermedad
- Posibilidad de realizar formación a distancia a través de la plataforma Paraninfo
- Sistema de vacantes y concursos internos: semanalmente se hacen públicas para toda la plantilla las vacantes en oficinas y departamentos, para que los empleados/as, de forma voluntaria, puedan solicitar aquéllas en las que estén interesados/as y cumplan los requisitos. Posteriormente, se hacen públicos los concursos para conocimiento de todas la plantilla.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

- Retribución flexible: posibilidad de sustituir de forma voluntaria una parte de retribución dineraria por una serie de productos y servicios.
- Servicio médico para resolver consultas o recomendaciones en materia de prevención y salud y gestión de reconocimientos médicos)
- Centro Cogullada con instalaciones deportivas y piscina (extensible a familiares)
- Ayuda para gastos extraordinarios por enfermedad no cubiertos por el sistema de Seguridad Social.
- Seguro de vida
- Cobertura daños del vehículo particular del empleado cuando sea utilizado para desplazamientos profesionales
- Ayuda gastos de defunción.
- Asesoramiento sobre tramitación de desempleo tras la extinción de la relación laboral con Ibercaja
- Programa de recolocación externa de carácter voluntario y con una duración máxima de un año.

- Ayuda para hijos con discapacidad psíquica o física reconocida de forma oficial.
- Ayuda para la formación de hijos de empleados que cursan estudios oficiales universitarios con características que mejoran lo establecido en CºCº.
- Ampliación de los supuestos para los que puede disfrutar del Anticipo Social, concretamente Ibercaja ha incorporado el uso de este anticipo para cubrir los gastos ocasionados por la utilización de técnicas de reproducción asistida.
- Tipo de interés preferencial en la cuenta donde se perciba la nómina.
- Exención de comisiones.
- Convenios con fundaciones que gestionan centros de mayores y centros de día, que permiten el acceso en condiciones ventajosas.
- Financiación para servicios de adaptabilidad y reforma de vivienda
- Posibilidad de participar en grupos culturales y recreativos para la práctica de deporte, música, viajes y otras actividades.
- Talleres Martes Sostenibles para todos los empleados/as que lo deseen

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Ampliación del permiso de lactancia en 3 meses hasta los 12 meses de edad del menor. Además tiene derecho a 3 días hábiles de permiso. Igualmente si a continuación se disfruta de una excedencia por cuidado de hijos/as, no se descontarán 5 días hábiles de lactancia ya disfrutados (según convenio colectivo, al disfrutar de una excedencia se descuentan días de lactancia).
- En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o hijos del empleado se aumenta en dos días hábiles el permiso retribuido establecido en el convenio colectivo, concediéndose en total cinco días hábiles.
- En caso de hospitalización de parientes hasta primer grado de afinidad los 3 días de permiso establecidos en el convenio colectivo se podrán disfrutar en días posteriores a su inicio para facilitar el acompañamiento al enfermo sin coincidir con otros familiares en los primeros días.
- Reducción de la jornada para cuidado de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave superior al 50% hasta que el hijo cumpla los 18 años.
- Excedencia voluntaria no remunerada de hasta tres meses de duración con reserva del puesto de trabajo en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as.
- En caso de matrimonio de hijos celebrado en jornada y horario laboral se concede un día de permiso que deberá disfrutarse el día de la boda
- Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar una excedencia para

hacer efectiva su protección sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo mínimo de permanencia, percibiendo durante los 4 primeros meses las retribuciones íntegras.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

A través de la Comisión de Igualdad, se realiza el seguimiento de los objetivos y las medidas específicas recogidas en el Plan de Igualdad acordado en 2022.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Ibercaja, en aplicación del artículo 1.2.a) del RD 364/2005, viene certificando la medidas de carácter de excepcionalidad al concurrir unas circunstancias de carácter productivo, organizativo y técnico que motivan una especial dificultad para la incorporación de estos trabajadores a su plantilla. Por ello, y en cumplimiento de la legislación vigente, Ibercaja viene acreditando por medio del certificado de excepcionalidad esta circunstancia desde el año 2004.

En la actualidad, Ibercaja cuenta con la aprobación de la declaración de excepcionalidad y

adopción de medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva de puestos del 2% para personas con discapacidad por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (fecha de la aprobación 17/10/2022).

Las medidas alternativas llevadas a cabo por Ibercaja para el cumplimiento de la obligación legal de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad han sido: la celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo para el suministro de material o servicios y la donación o acciones de patrocinio de carácter monetario a favor de Asociaciones o Fundaciones de Utilidad Pública.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Adhesión a la alianza CEO's por la Diversidad, de Fundación Adecco.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización

se asocia con la diversidad.

- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

Tanto el voluntariado corporativo como la acción social son dos líneas de trabajo prioritarias en el Grupo Ibercaja, desde nuestro origen como Caja de Ahorros hace casi 150 años. Están totalmente vinculadas a nuestra cultura corporativa: el Propósito (Ayudar a las personas a construir la historia de su vida), la misión (hacer mejor la vida de las familias y empresas), la visión (ser un banco excelente) y nuestros valores (cercanía, compromiso, profesionalidad, excelencia, solidez y capacidad de adaptación).

El VOLUNTARIADO CORPORATIVO IBERCAJA tiene como objetivo contribuir al desarrollo de la sociedad a través de la implicación de sus empleados, desarrollando acciones, tanto propias como en colaboración con otras entidades e instituciones. Este programa, realizado en coordinación y colaboración con la Fundación Ibercaja, ofrece a los empleados en activo del Grupo Ibercaja, así como a las personas jubiladas de la Entidad la posibilidad de aportar su tiempo, experiencia y conocimiento a través de diferentes proyectos para llegar a las personas que lo necesitan y mejorar su calidad de vida, así como a través de proyectos que mejoren el entorno natural. De esta manera reforzamos nuestro compromiso con la sociedad, favorecemos la creación de un vínculo mayor, tanto entre los empleados como con la marca, y ayudamos a canalizar los deseos de contribuir a una sociedad mejor de todas las personas que forman Ibercaja, así como su crecimiento personal.

Voluntariado Ibercaja está abierto a todos los empleados del Grupo Ibercaja: Ibercaja Banco, Grupo Financiero y Fundación Ibercaja, tanto en activo como jubilados. Este

programa tiene ámbito nacional, intentando desarrollar actividades en diferentes localidades, para dar la oportunidad a todas las personas de Ibercaja de participar. En algunas actividades se amplía el círculo también a las familias y amigos y en ocasiones también a la sociedad en general, logrando así un mayor impacto y sensibilización.

De manera general, todos los años se realizan actividades presenciales en el ámbito de la formación, educación, acciones sociales y de ayuda a colectivos en riesgo de exclusión, acompañamiento emocional, cuidado del medioambiente, actividades lúdicas y deportivas, campañas de sensibilización, etc.

Desde el año 2020, a raíz de la pandemia, la labor de Voluntariado Ibercaja se ha hecho patente, no sólo con la presencia física sino también a través de iniciativas a través de medios telemáticos (teléfono, Teams, etc.), que permitan seguir desarrollando esta labor con seguridad sanitaria y en cualquier lugar del territorio.

Las principales actuaciones en Voluntariado de Ibercaja durante 2022 y el primer semestre de 2023 han sido:

- Vermú solidario con la Fundación Nipace para la construcción de un centro internacional de rehabilitación que ayude a los menores con parálisis cerebral.
- Conecta con tu banca: iniciativa puesta en marcha con Fundación Ibercaja para dar formación en tecnologías y acceso a servicios financieros para personas mayores.
- Día Solidario de las Empresas: celebrado en octubre, organizado por Cooperación Internacional, y permitió el desarrollo de actividades de voluntariado social en varias localidades del territorio español, de acompañamiento y ayuda a personas en riesgo de exclusión o vulnerables, así como a personas con discapacidad.
- Gran Recogida de Alimentos, con la Federación de Bancos de Alimentos. Voluntariado Ibercaja participó en esta iniciativa, durante los días 25 y 26 de noviembre, en Zaragoza, Huesca, Teruel, Guadalajara, Logroño, Madrid, Burgos, Badajoz y Sevilla.
- ¿Te invito a cenar? en el marco de nuestra campaña de navidad, regresamos con nuestras iniciativas que transmiten nuestro espíritu navideño y compromiso con la sociedad, en esta iniciativa nuestros voluntarios colaboran en la organización de la cena navideña para personas en situación de vulnerabilidad.
- Visita guiada al Belén, un año más nuestros voluntarios compartieron la historia del Belén de Ibercaja, con niños en situación de vulnerabilidad.
- Carrera Atades por la integración: un año más, el Voluntariado Corporativo Ibercaja retomó su participación en esta iniciativa, realizada en Zaragoza, cuyo fin es recaudar fondos para los objetivos de esta entidad con las personas con discapacidad intelectual.
- Cuestación AECC: los voluntarios de Ibercaja participaron también este año en la cuestación que realiza la Asociación Española contra el Cáncer, para ayudar de esta manera avanzar en la investigación contra esta enfermedad.

ACCIÓN SOCIAL

La acción social se canaliza prioritariamente a través de Fundación Ibercaja, que un año más ha lanzado las Convocatorias Ibercaja de proyectos sociales, que tienen como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas, generar oportunidades reales de inserción social y laboral o cubrir las necesidades básicas de colectivos en situación o en riesgo de exclusión. En su decimoséptima edición se han presentado 397 proyectos y se han seleccionado 308 iniciativas de toda España, que beneficiarán a 246.428 personas.

Otras actividades en el ámbito social son, por ejemplo:

- Además de proporcionar ayuda directa a proyectos sociales, Fundación Ibercaja colabora con entidades del tercer sector en programas y actividades que dan una respuesta concreta a las necesidades de determinados colectivos como familias de escasos recursos, personas mayores, jóvenes fuera del sistema educativo o personas con discapacidad. Estos son algunos de los principales programas sociales con los que Fundación Ibercaja ha mantenido su compromiso en 2022: Escuela de Hostelería TOPI de Fundación Picarral, Sumando Empleo de Cáritas Autonómica de Aragón, Plan de Prevención de Fundación Centro Solidaridad-Proyecto Hombre, Agencia de Colocación de Fundación DFA, Premio a las buenas prácticas ciudadanas con Ebrópolis, Comunicación Capaz con CADIS Huesca, la 10ª Marcha ASpace Huesca o el VII Congreso Aragonés de personas con cáncer y sus familias.

- Impulso solidario, es otra iniciativa llevada a cabo este año, que permite vivir en primera persona el compromiso social de Ibercaja y de su Fundación. Este proyecto tiene como objetivo impulsar una responsabilidad social activa y participativa, en la que sean los propios trabajadores del Grupo quienes propongan y seleccionen con sus votos los proyectos sociales a apoyar, convirtiéndose en sus mejores embajadores. Este año se celebró la 6ª edición, en la que 8 proyectos resultaron ganadores, 2 por categoría: Discapacidad, Enfermedad, Integración y Medioambiente. En total, se repartieron 60.000 euros.

- "Tu dinero con corazón": por tercer año el Grupo Ibercaja ha llevado a cabo este proyecto en el que los partícipes de los productos Solidarios y Sostenibles del Banco han decidido cuánto aportar a un total de 9 proyectos sociales o de protección del medioambiente.

Por primera vez, y gracias a la gran acogida de la primera Cena Solidaria Ibercaja, en 2023, se realizó la Segunda Cena que acogió a los responsables e impulsores de los proyectos de estas dos grandes iniciativas impulsadas por Ibercaja, Tu dinero con corazón e Impulso Solidario.

En esta cena, que acogió a más de 600 personas entre empleados, asociaciones y empresas colaboradoras, cumplió con sus objetivos, por un lado, entregar los 900.000 euros en donaciones a asociaciones sin ánimo de lucro, por otro, realzar el trabajo de todas las asociaciones y su compromiso y, además, recaudar dinero a través de la venta del cubierto para la Fundación APE cuyo fin es prevenir y erradicar los trastornos de conducta alimentaria.

- Campaña solidaria con Ucrania: Para dar respuesta a las necesidades del pueblo ucraniano tras la explosión de la guerra en su país, Fundación Ibercaja lanzó una iniciativa en colaboración con Ayuntamiento de Zaragoza para la provisión de ayuda humanitaria y la recogida de refugiados en la ciudad. La ayuda se canalizó a través de Aldeas Infantiles, entidad que lleva 20 años sobre terreno apoyando el abastecimiento de las ayudas en la zona de conflicto y en las áreas fronterizas.

Por otra parte, todos los centros de Fundación Ibercaja se aliaron con diferentes ONGs como Cruz Roja, Accem, Apip Acam, Coopera, el colectivo Ucrania-Rioja, Cáritas Diocesana y Fundación Rey Ardid, para facilitar la llegada de los refugiados; además de organizar talleres de lengua y alfabetización, ceder aulas de informática para posibilitar el contacto con sus familias y recoger enseres de primera necesidad. También Monte de Piedad de Fundación Ibercaja participó en la subasta benéfica Arte por la paz en Ucrania?

impulsada por la Asociación Española de Montes de Piedad, donando obras de diferentes artistas aragoneses.

- Plataforma #JuntosHacemosMás: La plataforma digital #JuntosHacemosMás, que nació con el objetivo de desarrollar la Responsabilidad Social de las empresas y fomentar los valores sostenibles para el progreso de la sociedad, se ha volcado este año 2022 con la ayuda emergente a Ucrania, con el objetivo de atender las necesidades de la población desplazada. Ofrece también a posibilidad a empresas y particulares de colaborar con otros catorce proyectos alineados con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: nueve de acción social y seis dirigidos al ámbito de la educación, medioambiente y cultura.

- Cooperación internacional: En 2022 Fundación Ibercaja ha realizado una nueva convocatoria de ayudas a proyectos de cooperación internacional destinada a las ONG que trabajan en los campos de la educación, la empleabilidad, la salud y el acceso a agua potable y saneamiento, ejes básicos de realización individual y comunitaria en las zonas del mundo más desfavorecidas.

- Ciclo de conferencias sobre Acción Social A lo largo de este año, Fundación Ibercaja ha organizado ciclos de conferencias de la mano de las asociaciones que apoyan y ayudan a los colectivos que luchan por su integración social y laboral. El principal objetivo de este programa es visibilizar a todas estas personas y los problemas endémicos que la sociedad arrastra. La investigación oncológica, las enfermedades neuromusculares, la distonía, el Parkinson y los trastornos de la marcha, las complicaciones neurológicas de la covid-19, el estrés, el autismo, la enfermedad del Alzheimer, los trastornos alimentarios o la pobreza infantil son algunos de los temas que se han abordado. 264 Especial atención requiere el ciclo de conferencias ¿Salud mental infantojuvenil? organizado en colaboración con la Asociación Aragonesa Pro Salud Mental (ASAPME) que ha permitido presentar las últimas investigaciones, evidencias, y formas de proceder de los profesionales de la salud mental y de la educación ante los principales retos de la crianza en el siglo XXI. Diez charlas presenciales y online, que han impartido reconocidos expertos en esta materia y el equipo de especialistas de ASAPME.

- Fundación Seur proyecto Tapones Para Una Nueva Vida: desde 2016, Ibercaja colabora con esta iniciativa promovida por Fundación Seur ¿Tapones para una nueva vida?, con ello hemos contribuido a mejorar la salud de los más pequeños, así como a cuidar el medioambiente y mitigar el cambio climático. Actualmente, además de la sede central son más de 20 oficinas repartidas por todos los territorios en los que Ibercaja tiene presencia los que colaboran con Fundación Seur. Durante 2022 hemos recogido más de medio millón de tapones y evitado la emisión de más de 1.500 kg de CO2 a la atmósfera, principal causante del cambio climático.

- Integración laboral y diversidad: Ibercaja apoya la integración laboral de personas con discapacidad para lograr una sociedad más igualitaria e integradora. La Entidad cuenta en su plantilla con 47 empleados con discapacidad reconocida. En 2022 se han destinado más de 800.000 euros a la contratación de Centros Especiales de Empleo para el suministro de material o servicios, como CEE Fundación Juan XXIII. También durante el año se realizaron donaciones a Fundaciones cuyo objetivo es la integración laboral de personas con discapacidad.

- También en el último semestre de 2023 se ha lanzado el programa de voluntariado Ibercaja bajo el claim Que o te lo cuenten ¡Vívelo!. Este programa recoge las actividades

de voluntariado a desarrollar por la Entidad en dicho periodo, con varias asociaciones sin ánimo de lucro. El objetivo que se persigue es difundir la cultura de voluntariado en la Entidad, incrementar el número de voluntarios, incrementar el orgullo de pertenencia y sobre todo ayudar a las personas a construir la historia de su vida, siempre fieles a nuestro propósito corporativo.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Tanto las acciones de voluntariado como las de acción social se llevan a cabo de la mano y en colaboración con entidades sociales que conocen de primera mano las necesidades y la mejor forma de actuar. Además de la colaboración indispensable de Fundación Ibercaja, que coordina y gestiona la mayor parte de estas actividades, en colaboración con el Banco.

Algunas de las casi 300 entidades sociales con las que se ha colaborado durante el último año son: Fundación Adecco, Fundación Juan XXIII, Fundación Picarral, Caritas, Cruz Roja, Centro de Solidaridad Zaragoza, Fundación DFA, Asociación de Personas Sordas de Valencia, Atades, Unicef, Fundación Oxígeno, Fundación Princesa de Girona, Fundación Human Age Institute, etc.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

En el planteamiento general del Voluntariado Corporativo Ibercaja se busca organizar diferentes actividades a lo largo de todo el año, algunas de ellas son puntuales y otras de carácter más continuo en el tiempo (varias semanas o meses).

Todas las acciones de carácter social llevadas a cabo a lo largo del año por Fundación Ibercaja e Ibercaja y sus sociedades dependientes se pueden consultar con más detalle en sus Memoria anuales de Actividades publicadas en sus webs corporativas:

Ibercaja	Banco:
https://media.ibercaja.net/www-ibercaja-com/2023/informe_de_gestion_consolidado_2022_ampliado.pdf	
Fundación	Ibercaja:
https://media.ibercaja.net/fundacionibercaja/informacion-corporativa/informes/memoria-actividades/memoria-2022.pdf	

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Ibercaja, principalmente a través de su Fundación, impulsa la cultura en todos los territorios en los que tiene presencia, siendo una línea estratégica de actuación. Fundación Ibercaja realiza su labor desde hace 145 años enmarcada dentro de la acción social, el desarrollo personal y profesional de las personas, el impulso territorial, la educación y la cultura.

La cultura constituye un instrumento indispensable para el desarrollo intelectual y personal, además de una fuente de placer y entretenimiento. Por ello, desde Fundación Ibercaja se colabora para difundir el conocimiento científico y humanista en la sociedad, poniendo el arte, la música y el teatro al alcance de todos. Esta línea de trabajo está marcada por las exposiciones que se desarrollan a lo largo del año fundamentalmente en dos espacios de

la capital aragonesa: Ibercaja Patio de la Infanta y Museo Goya.

Durante 2022 destacan especialmente los siguientes proyectos en favor de la cultura:

- Broche final al año Goya: Como broche de oro al año Goya, en el que se conmemoró el 275 aniversario del nacimiento del pintor aragonés, Fundación Ibercaja presentó en el patio de su sede central un busto de Francisco de Goya, del escultor Iñaki Rodríguez. Desde el mes de marzo, la escultura realizada en fibra de vidrio y con una altura de 3,5 metros, se exhibe de manera permanente en uno de sus laterales, formando parte de su colección patrimonial.

- Museo Goya - Colección permanente: El Museo Goya de Fundación Ibercaja es un lugar de referencia para los amantes del arte y la obra de Francisco de Goya. Las exposiciones temporales de primer nivel sobre grandes maestros del arte universal se fusionan con las 25 piezas originales del pintor aragonés y todas las series de sus grabados desde 1779 hasta 1828, así como las obras de artistas anteriores, coetáneos y posteriores relacionados con el genio de la pintura. Además, este espacio recogió diferentes exposiciones temporales:

- El Greco. Los pasos de un genio.

- Infinita realidad. Antonio López

- Fernando Botero. Sensualidad y melancolía

- Red de Amigos del Museo: El programa Amigos del Museo sigue incorporando miembros a este selecto club de personas comprometidas con la cultura y el arte de Aragón, a través del museo más importante de esta tierra, el Museo Goya. Los amigos disfrutan de beneficios, descuentos y ventajas, y sienten el orgullo de contribuir a la conservación y la difusión del museo y su colección

- Cesión/incorporación de obras En 2022, el Museo ha incorporado 7 nuevas obras que incluyen un retrato inédito del artista aragonés del Joven Duque de Alba y XI Marqués de Villafranca y el retrato de Miguel de Múzquiz, Conde de Gausa; Odaliscas y Penitente, de Francisco Pradilla; el retrato de la Marquesa de Luján, de Pedro Kuntz y Valentini; Fiesta de Disfraces de Emilio Sala; Sol y luna de Mariano Alonso Pérez y Villagrosa, y El paso de Roncesvalles, de Mariano Barbasán.

- Ibercaja Patio de la Infanta El centro de exposiciones y congresos de Fundación Ibercaja, Ibercaja Patio de la Infanta, es un espacio abierto a los ciudadanos, a las organizaciones y a las empresas con inquietudes en los campos de la cultura y el conocimiento. En su interior, se halla el patio que da nombre al espacio, una joya del renacimiento zaragozano recuperado por Ibercaja para Zaragoza en 1980. A lo largo de este año la sala de exposiciones ha contado con diferentes exposiciones de pintura y fotografía como ¿Sinfonía urbana. José Miguel Palacio? y ¿Zaragoza en la mirada centenaria de Thomas?.

- Exposición permanente ¿Tapices para el Patio de la Infanta? La muestra, inaugurada el 10 de diciembre de 2020, exhibe una esmerada selección de tapices mitológicos y religiosos de la colección de Fundación Ibercaja. La calidad de los paños, su colorido y la variedad temática proporcionan una inmersión en el esplendor de siglos pasados.

- el Greco, los pasos de un genio: La exposición ¿El Greco. Los pasos de un genio? reunió 26 óleos firmados por el pintor cretense junto con una selección de 16 obras de gran des referentes de la escuela española, como Goya, Velázquez, Picasso, Murillo, Ribera, o Sánchez Coello, sobre los que aportó su seña de identidad. Este viaje a través de la obra de Domenikos Théotokopoulos, mostró las técnicas, géneros, temas y relatos presentes en sus reconocibles pinturas, con la Contrarreforma y el Manierismo como ejes centrales. Un

total de 32.390 personas visitaron la exposición entre el 24 de febrero y el 29 de mayo.

Además, realiza continuamente ciclos de conferencias como :

- ¿Martes de libros? ¿Martes de libros? ha continuado este año con su actividad de forma presencial y online, con la finalidad de repasar las últimas novedades literarias y la trayectoria de los autores, fomentando así la lectura, la reflexión y el espíritu crítico a partir de los escritores más prestigiosos del panorama nacional. Más de 4.600 personas han asistido a estos encuentros, en formato presencial (más de 1.200) y digital (más de 3.300) en los que han participado Ayanta Barilli, Julia Navarro, Agustín Sánchez Vidal, Reyes Calderón, Inés Martín, Boticaria García y Gema Herreras, Máximo Huerta, Juan Eslava y Víctor Amela.

- ¿Aragoneses en la historia? En colaboración con la Real Academia de la Historia, este programa presentó a 6 personajes aragoneses claves por su aportación a la historia española y mundial. Todos ellos recorrieron diferentes épocas y diversos ámbitos de actividad como el eclesiástico, el científico, el militar, el artístico, o el pensamiento. En las diferentes charlas, y con las voces de reputados historiadores, se abordaron las figuras del Papa Luna, Miguel Servet, Francisco de Goya, José de Palafox, Joaquín Costa y Luis Buñuel.

- ¿Un Aragón de novela? Por segundo año consecutivo, Fundación Ibercaja ha impulsado este ciclo de conferencias que aúnan historia y literatura para acercar al público el pasado de Aragón a través de las novelas históricas. En las 5 conferencias y con las voces de relevantes expertos y novelistas, se abordaron personajes y hecho que han sido fuente de inspiración para investigar y escribir sobre el pasado de nuestra comunidad.

- ¿Dialogando con el Greco? Desarrollado de forma paralela a la exposición, este ciclo ha estado compuesto por tres conferencias que se desarrollaron en el Patio de la Infanta, a cargo de expertos en el pintor como los comisarios de la muestra, Palma Martínez-Burgos y Juan Antonio García de Castro, además de la directora de las Colecciones Reales de Patrimonio Nacional, Leticia Ruiz y la catedrática de Historia del Arte, Carmen Morte. También se han organizado en paralelo a la muestra visitas guiadas, talleres y visitas teatralizadas para familias, así como programas didácticos para escolares.

Asimismo, a lo largo de 2022, Fundación Ibercaja ha mantenido sus colaboraciones con diferentes entidades, entre ellas, la Real Sociedad Económica Aragonesa de Amigos del País, la Real Academia de la Historia o la Fundación Excelentia.

Ibercaja impulsa, a través de sus patrocinios, el deporte, las actividades para jóvenes, la cultura y a las empresas como mejor vehículo de transmisión de nuestros valores. Ibercaja Banco colabora además en la difusión de la cultura a través de colaboraciones con eventos y con su servicio de ticketing, consolidándose como la principal empresa en venta de tickets en Aragón.

Entre los patrocinios deportivos de 2022 destacan:

- Tras varias ediciones marcadas por la cancelación y la pandemia, en 2022, recuperamos la activación interna en uno de nuestros principales patrocinios, la marcha cicloturista Ibercaja Quebrantahuesos by Total Energies. 50 emplead@s de toda España participaron con el equipo Ibercaja en una de las dos distancias que propone el evento, además compartimos momentos previos y post carrera en la Zona Premium Ibercaja instalada en la Zona EXPO QH

- Un año más participamos en la Carrera de las Empresas by ESIC (edición Zaragoza y Sevilla) con una alta participación que hizo que repitiéramos como una de las empresas más participativa en el caso de la edición aragonesa.

- En el ámbito cultural, empleados de toda la red han podido disfrutar de los estrenos realizados en el Espacio Ibercaja Delicias (Madrid) así como de una sesión exclusiva para la plantilla de ?Circlassica 2, el sueño de Miliki? (Zaragoza) y bonos para el MUWI Festival (Logroño).

- 10K Valencia Ibercaja: Tras la pandemia, la considerada mejor carrera de 10Km en ruta de todos los tiempos, recuperó su esplendor con una elevada participación. La recaudación del dorsal solidario en esta ocasión fue destinada a AMES (Asociación Miastenia de España)

- Trofeos Ibercaja Ciudad de Zaragoza: renovamos el acuerdo de patrocinio de un programa, gestionado por Zaragoza Deporte Municipal, que incluye eventos de distintas disciplinas deportivas. Con este programa damos visibilidad a todo tipo de deportes, incluidos los más minoritarios y con menos oportunidades de captar recursos económicos para sus actividades.

- Patrocinios a entidades deportivas: Ibercaja consciente de las dificultades que muchas organizaciones y entidades deportivas están atravesando como consecuencia del COVID 19, ha realizado una apuesta clara por mantenerse a su lado y ayudarles a superar la situación reforzando la confianza mutua. Por ello, se han renovado nuestros compromisos con las diferentes Federaciones, clubes y asociaciones deportivas, manteniendo nuestro foco en deporte base, categorías inferiores y escuelas. De esta forma ayudamos a que sigan fomentando el deporte entre los más jóvenes y que adquieran hábitos saludables desde pequeños.

Asimismo, la colaboración y participación en la protección, mejora y conservación del patrimonio natural, histórico y artístico es una seña de identidad de Fundación Ibercaja. Por ello apoyamos y colaboramos en acciones para su defensa y divulgación. Esta línea de trabajo contempla la conservación y restauración de edificios y espacios patrimoniales emblemáticos, mediante la firma de convenios de colaboración con entidades e instituciones encargadas de acometer los proyectos para su rehabilitación y gestión posterior.

Todas las acciones culturales llevadas a cabo a lo largo del año por Fundación Ibercaja e Ibercaja y sus sociedades dependientes se pueden consultar con más detalle en sus Memoria de Actividades anual publicadas en sus webs corporativas

Ibercaja

Banco:

https://media.ibercaja.net/www-ibercaja-com/2023/informe_de_gestion_consolidado_2022_ampliado.pdf

Fundación

Ibercaja:

<https://media.ibercaja.net/fundacionibercaja/informacion-corporativa/informes/memoria-actividades/memoria-2022.pdf>

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las actividades culturales van dirigidas a la sociedad en general y se realizan en colaboración con multitud de agentes sociales (instituciones públicas, entidades culturales y sociales, empresas, etc.), en función de la temática y contenidos, de forma que se lleven a cabo de la manera más cercana a las necesidades de los territorios.

En el apartado anterior se detallan muchas de las entidades y organizaciones con las que se lleva a cabo la actividad cultural.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La Cultura es una de las líneas estratégicas de actuación de la Fundación Ibercaja, y por ende del Grupo Ibercaja, por lo que se desarrollan proyectos culturales de forma habitual y permanente a lo largo de todo el año.