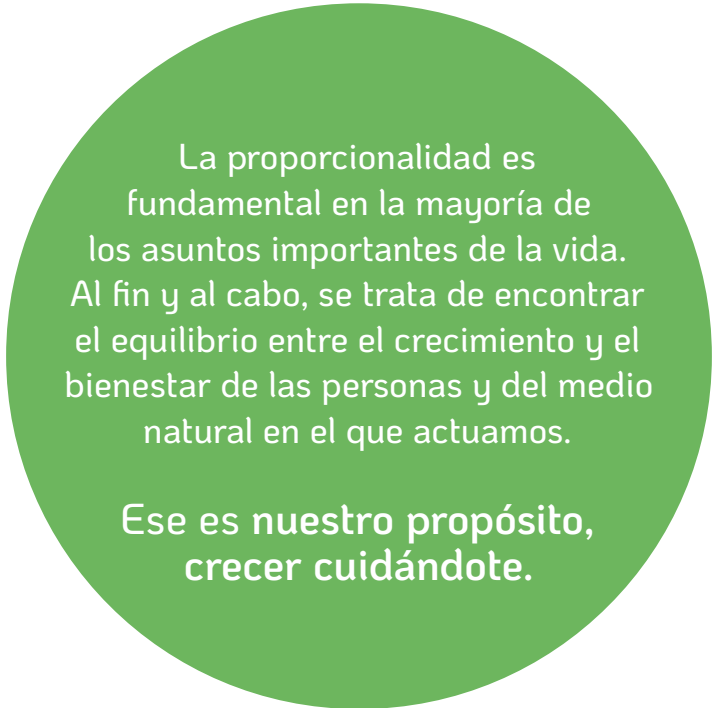


Somos sostenibles 2024

Acciones que
transforman





La proporcionalidad es fundamental en la mayoría de los asuntos importantes de la vida. Al fin y al cabo, se trata de encontrar el equilibrio entre el crecimiento y el bienestar de las personas y del medio natural en el que actuamos.

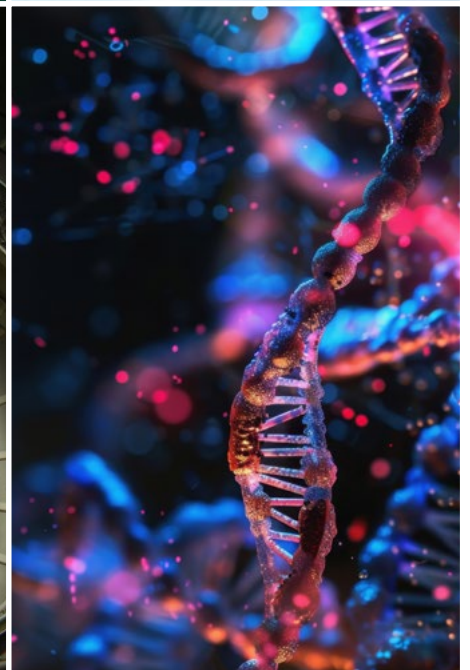
**Ese es nuestro propósito,
crecer cuidándote.**

Agradecimientos

A todos los departamentos de Caja Rural de Asturias por caminar juntos en la senda de la sostenibilidad.

A la escritora Juncal Herrero y director de arte Andrés Brun por elegir, ordenar y poner en bonito las palabras justas y necesarias.

Caja Rural de Asturias



Somos sostenibles 2024

Acciones que
transforman

0

Índice

P 4

1

Carta del Presidente
y Director General

P 6

2



Introducción

P 10

3



Nuestros hitos
y metas

P 14

4



Nuestra esencia

P 20

5



Nuestra protección
del medioambiente

P 30

6



Nuestro compromiso
con las personas

P 36

7



Nuestra defensa
de la integridad

P 54



1

Carta del Presidente y Director General



Un año más, nos encontramos entre estas páginas para dar cuenta del impacto de nuestra actividad en materia de sostenibilidad. Detenerse y poner negro sobre blanco es, también, una nueva oportunidad para reflexionar acerca de las áreas en las que debemos seguir trabajando.

2024 fue un año marcado por la expansión territorial, con aperturas en Cantabria y la proyección de nuevas oficinas en la capital. Crecer exige siempre una gran responsabilidad con las personas que forman parte de ese crecimiento (empleados, clientes, socios, colaboradores...) y con su entorno; por eso, creo que la única forma deseable de avanzar es con un ojo puesto en el horizonte y el otro en los pasos que damos.

La implantación de políticas que velen por el desarrollo sostenible de las comunidades en las que operamos es parte del ADN de esta Entidad; uno de los principios de nuestro modelo cooperativo, de hecho. Sin embargo, ello no nos exime de llevar a cabo un ejercicio de auto vigilancia, garante de valores como la transparencia, el buen gobierno o el respeto por las personas y el medioambiente.

Somos conscientes del papel que desempeñamos como agente de desarrollo económico local. Nuestro compromiso, y así queda reflejado en esta Memoria de Sostenibilidad, es favorecer el impulso de las empresas y los profesionales que generan valor. Y hacerlo siempre bajo un modelo de gestión sostenible y mejora continua.

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

Fernando Martínez Rodríguez
Presidente



Más allá del ejercicio financiero, uno de nuestros logros más reseñables durante 2024 fue obtener una puntuación de 60 en el Entity Rating ESG con Fitch. Un reconocimiento que destaca nuestro compromiso con la transparencia y el impacto social de nuestra actividad.

Pero, quizá, si tuviera que resaltar uno de los hitos más satisfactorios, señalaría el reconocimiento que vino de parte de nuestros clientes, verdadero motor de este engranaje. En 2024 nos situamos como la entidad financiera más apreciada, según una encuesta realizada por la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) a más de 23.000 usuarios. Noticias así nos impulsan, nos motivan. Aprovecho estas líneas para agradecer el esfuerzo de todas las personas que forman parte de esta Entidad, verdaderas artífices de que estas cosas ocurran.

En un mundo desbordado de tecnología, es muy importante no perder de vista a las personas. Por eso, en 2024 seguimos luchando contra la exclusión bancaria. Para nosotros, es fundamental dar servicio en zonas alejadas de los núcleos urbanos y estar en contacto con la realidad del territorio.

Un territorio que sigue creciendo en nuestra comunidad vecina, y hermana. Tras las primeras aperturas en Cantabria, el pasado año abrimos oficinas en Potes, Torrelavega y Santander. Y, de nuevo, pocas son estas palabras para agradecer el cálido recibimiento que nos han brindado.

Queremos crecer cuidando de nuestros empleados, clientes y socios. Por eso, las personas y su entorno estarán siempre en el centro de nuestras decisiones.

Antonio Romero Casado
Director General



Creedme: la exactitud del juicio, el fino y delicado discernimiento [...] es el talento más necesario en el uso de la vida.

Texto extraído de la Oración sobre la necesidad de unir el estudio de la literatura al de las ciencias (Jovellanos, 1797)

2

Introducción



La Inteligencia Artificial está transformando el mundo que conocemos. Cada día, quizá cada minuto. Los grandes modelos de procesamiento del lenguaje natural impulsados por IA aprenden a una velocidad que los humanos no alcanzamos ni a imaginar. Y eso está bien, una sociedad no puede avanzar sin innovación, sin ciencia y sin tecnología. Pero tampoco sin valores humanos.

Como siempre, es la dosis la que sana o la que mata. **Una cuestión de proporciones.**

La proporcionalidad es fundamental en la mayoría de los asuntos importantes de la vida, también si hablamos de los tres ejes de la Sostenibilidad: ASG. Al fin y al cabo, se trata de encontrar el equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar de las personas y del medio natural en el que actuamos.

Ese es nuestro propósito, crecer cuidándote. A ti y al entorno que compartimos.

De nada sirven el liderazgo y la expansión sin la armonía y el equilibrio que garanticen un desarrollo viable a largo plazo. También es una cuestión de proporciones.

Avanzar con responsabilidad.

Para ilustrar ese anhelo de armonía entre todas las partes que integran nuestra actividad, hemos escogido la huella matemática más presente en los patrones de la naturaleza, el diseño, la arquitectura e incluso el cuerpo humano: la proporción áurea. Una espiral que despierta el interés de hombres y mujeres de ciencia, pero también de humanistas. Una vez más, el equilibrio entre la innovación tecnológica y la mirada humana como eje fundamental de nuestra manera de hacer.

Generar valor con valores.

Esta memoria corporativa recoge parte de la gestión que llevamos a cabo durante 2024 para garantizar el bienestar social, la buena gobernanza y la mejora continua en cuanto a medidas ambientales. Para ampliar toda la información relativa a estas cuestiones, nuestro Estado de Información No Financiera está disponible en <https://www.cajaruraldeasturias.com/es/informacion-socios>

Para cualquier aclaración, duda o sugerencia, puedes contactar con nosotros en la siguiente dirección de correo electrónico: oficinasostenibilidad@crasturias.com



Porque ¿qué vale la instrucción que no se consagra al provecho común? No, la patria no os apreciará nunca por lo que supiereis, sino por lo que hiciereis

Texto extraído de la Oración sobre la necesidad de unir el estudio de la literatura al de las ciencias (Jovellanos, 1797)

3

Nuestros hitos y metas

Nuestros HITOS



Apuesta por la sostenibilidad de nuestras instalaciones

Nuestro nuevo modelo de oficinas se traduce en espacios funcionales, ergonómicos, acogedores y centrados en el usuario, utilizando materiales y tecnologías respetuosas con el medioambiente. Este enfoque se aplica tanto a las nuevas aperturas como a las remodelaciones de nuestras instalaciones existentes, como la ejecutada en 2024 en la Oficina Principal y los Servicios Centrales ubicados en la calle Melquiades Álvarez de Oviedo.



La Entidad Financiera mejor valorada

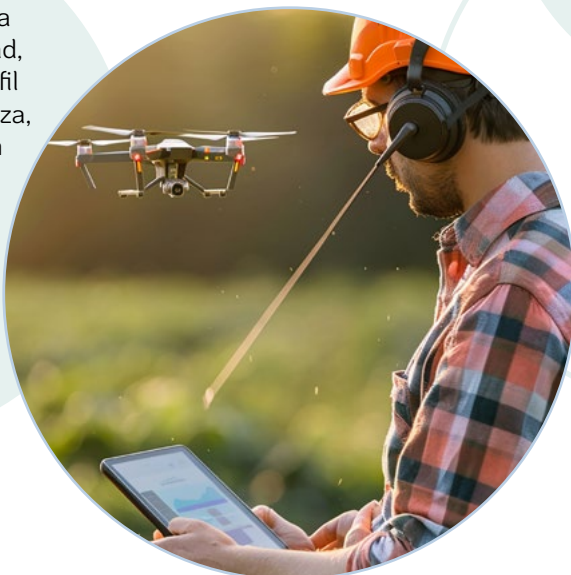
Nos hemos situado como la entidad financiera más apreciada, según se desprende de una encuesta realizada por la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) a más de 23.000 usuarios. Los aspectos analizados fueron: transparencia de la Entidad, comisiones y gastos, atención al cliente, operativa vía web, operativa vía App y satisfacción global.

Nuevas aperturas Más talento, más territorio

Incrementamos nuestro compromiso con los territorios donde operamos, sumando talento a nuestros equipos de Asturias, Madrid y Cantabria.

Rating ESG

Tras el análisis de nuestra estrategia de sostenibilidad, actividades de negocio, perfil ambiental, social y de gobernanza, hemos obtenido una puntuación de 60 puntos en el ESG Entity Rating, de Fitch, quien ha destacado el impacto social de nuestras actividades de negocio, así como la existencia de sólidos procedimientos de gobernanza.



Certificado AENOR en Cumplimiento Penal

Desde 2020 contamos con la certificación del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal de AENOR. El reconocimiento destaca el esfuerzo realizado por toda la organización para consolidar una cultura de comportamiento ético y respeto por la legalidad.



Empresa Solidaria

Hemos obtenido el Sello Empresa Solidaria, tras haber marcado la casilla solidaria en nuestro Impuesto de Sociedades. Con este gesto, hemos facilitado que se destinen 108.000 euros a proyectos sociales a favor de los colectivos en situación de vulnerabilidad, permitiendo luchar contra la pobreza, la discriminación y la desigualdad.



Nuevas aperturas

Avanzamos en nuestro crecimiento en Cantabria con la inauguración de las oficinas en Torrelavega, Potes y Santander. Nuestro objetivo es ser un agente activo y un instrumento para impulsar el crecimiento económico de la región.



Nuestras METAS



Conocimiento, profesionalidad y calidad al servicio del cliente

Estos son los cimientos sobre los que queremos desarrollar el ejercicio, manteniendo nuestras líneas de crecimiento y consolidación en los territorios donde operamos.



Rating ESG

Con la vista puesta en la mejora continua de nuestro desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo, trabajaremos en actualizar nuestro rating.



Certificado AENOR en Cumplimiento Penal

Nos comprometemos a consolidar un Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal que cumpla con los requisitos de la Norma UNE 19601. Creemos que es fundamental fomentar una cultura organizativa sensible a la prevención y detección de delitos, que se oponga a las malas prácticas que toleran conductas ilícitas dentro de las organizaciones.



Empresa Saludable

Queremos impulsar un modelo de Empresa Saludable, centrando nuestros esfuerzos en la salud de nuestra plantilla mediante iniciativas que mejoren el bienestar de las personas tanto dentro como fuera del entorno laboral.

Próximás aperturas.

Durante 2025 tenemos previstas dos aperturas más en Madrid, otras tantas en Asturias (Salinas y Nuevo Rocés), y una más en Cantabria, en la localidad de Castro Urdiales..



Renovación de oficinas.

Seguiremos llevando nuestro nuevo modelo de oficinas a nuevos puntos de nuestra red. Espacios acogedores y centrados en el usuario para ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes y socios.





Un hombre consagrado toda su vida a un solo ramo de instrucción pudo sin duda emplear en ella mayor meditación y estudio; pudo acumular mayor número de observaciones y experiencias, y atesorar mayor suma de luces y conocimientos.

Texto extraído de la Oración sobre la necesidad de unir el estudio de la literatura al de las ciencias (Jovellanos, 1797)



Nuestra esencia

Quiénes somos

Organización y estructura de la Caja

Principales líneas de negocio de la
Entidad



Quiénes somos

Somos una cooperativa de crédito que opera bajo las normativas y regulaciones vigentes para entidades financieras en España. Iniciamos nuestra actividad en 1963 y estamos registrados en el Registro de Sociedades Cooperativas del Ministerio de Trabajo y Economía Social al Tomo XIV, folio 1326, número y clave 341-SMT.

Nuestra actividad se rige por la Ley 10/2024 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito, la Ley 13/1989 de Cooperativas de Crédito, la Ley 20/1990 sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas y la Ley 27/1999 de Cooperativas.

Nuestro ámbito territorial de actuación se extiende a la totalidad del Estado español, según el artículo 5 de nuestros estatutos. Además, estamos afiliados al Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito, creado por el Real Decreto-Ley 16/2011, de 14 de octubre.

Nuestros HITOS



En 2024 nos situamos como la entidad financiera más apreciada, según se desprende de una encuesta realizada por la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) a más de 23.000 usuarios. Los aspectos analizados fueron: transparencia de la Entidad, comisiones y gastos, atención al cliente, operativa vía web, operativa vía App y satisfacción global.

Omnicanalidad

Conforme a los datos de 31/12/2024, contamos con 120 oficinas: 115 distribuidas por todo el territorio asturiano; cuatro oficinas en Cantabria (Cabezón de la Sal, Potes, Torrelavega, Santander) y una oficina en Madrid.

Nuestros HITOS



En 2024 avanzamos en nuestro crecimiento en Cantabria con la inauguración de las oficinas en Torrelavega, Santander y Potes. Nuestro objetivo es ser un agente activo y un instrumento para impulsar el crecimiento económico de la región.

Nuestras METAS



Próximas aperturas. Durante 2025 tenemos previstas dos aperturas más en Madrid, otras tantas en Asturias (Salinas y Nuevo Roces), y una más en Cantabria, en la localidad de Castro Urdiales.

Nuestro enfoque de **gestión especializada a través de la red de oficinas** se integra de manera complementaria con un **sistema de distribución multicanal**.

Los canales digitales desempeñan un papel crucial para que nuestros clientes puedan acceder a servicios bancarios de alta calidad disponibles en cualquier momento y lugar.

La tecnología y la innovación continua son esenciales para:

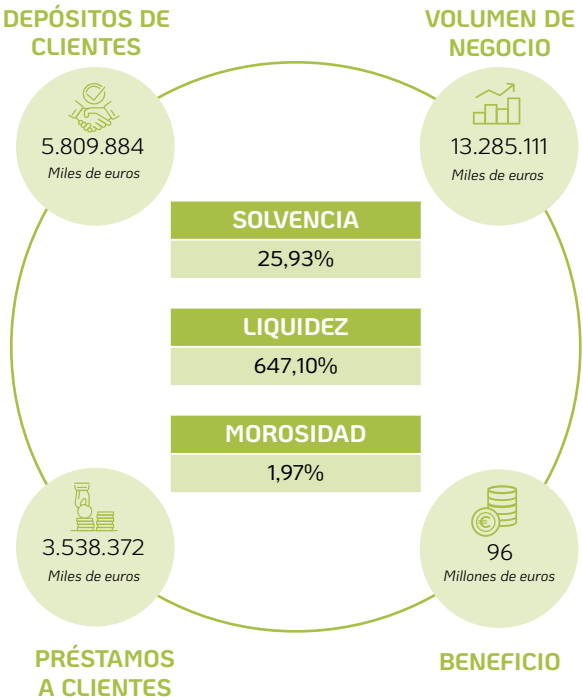
- Desarrollar nuevas formas de interactuar con los clientes.
- Facilitar asesoramiento personalizado.
- Diseñar productos y servicios con un alto valor añadido.

Principales datos financieros de Caja Rural de Asturias en 2024

Nuestros HITOS 	Rating ESG Tras el análisis de nuestra estrategia de sostenibilidad, actividades de negocio, perfil ambiental, social y de gobernanza, hemos obtenido una puntuación de 60 puntos en el ESG Entity Rating, de Fitch, quien ha destacado el impacto social de nuestras actividades de negocio, así como la existencia de sólidos procedimientos de gobernanza.
Nuestras METAS 	Rating ESG Con la vista puesta en la mejora continua de nuestro desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo, trabajaremos en actualizar nuestro rating.

Nuestra principal actividad comercial se centra en presentar un amplio catálogo de productos y servicios a particulares, autónomos y empresas, a los que, gracias a nuestra proximidad y arraigo en el mercado local, podemos ofrecer una propuesta de valor personalizada.

	2023	2024
Cientes	338.092	353.361
Socios	138.811	143.468



Redefinimos el ADN de Caja Rural de Asturias

Creemos que es importante visitar quiénes somos. Adaptarse a un ecosistema financiero más digital y competitivo es una necesidad en todas las capas del negocio, también en la forma de comunicar nuestra identidad estratégica.

Con el objetivo de reflejar de manera más clara nuestra filosofía y propósito, reafirmar nuestra esencia cooperativa y social, y fortalecer nuestro liderazgo en banca humana y digital, llevamos a cabo una **actualización de nuestra Misión, Visión y Valores**.

Para ello, organizamos una sesión presencial, facilitada con el método socrático y dirigida por Íñigo Manso (BChange), en la que se generó un espacio de reflexión profunda para la **redefinición de nuestro ADN y modelo de liderazgo**.

PROPÓSITO: crecemos cuidándote.

MISIÓN: generar valor con valores.

VISIÓN: ser líderes en banca humana y digital, donde tú quieras.

VALORES: humildad, compromiso, confianza, cercanía.

Esta redefinición nos permite proyectarnos con solidez hacia el futuro, reforzando nuestro compromiso con Asturias y con cada persona que confía en nosotros.

La esencia cooperativa siempre nos ha impulsado a fortalecer nuestros lazos con el territorio para llevar a cabo iniciativas que promuevan su desarrollo. La asistencia social, la educación la cultura o la innovación son áreas en las que llevamos años trabajando. Desde hace unos años, además, con el objetivo de la sostenibilidad en mente, abordamos aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.

Nuestros HITOS



En 2024 obtuvimos, un año más, el Sello Empresa Solidaria, tras haber marcado la Casilla Empresa Solidaria del Impuesto de Sociedades.

Con este gesto, hemos facilitado que se destinen 108.000 euros a proyectos sociales a favor de los colectivos en situación de vulnerabilidad para luchar contra la pobreza, la discriminación y la desigualdad.



Organización y estructura de la Caja

Pertenecemos al Grupo Caja Rural, principal grupo de banca cooperativa en España, compuesto por un total de 30 Cajas Rurales y otras entidades participadas:

BCE	RSI	RGA
Banco Cooperativo Español	Rural Servicios Informáticos	Rural Grupo Asegurador
Grupo financiero, constituido en 1990, cuya vocación es prestar los servicios de una central bancaria a las Cajas Rurales asociadas.	Empresa que proporciona servicios tecnológicos a todas las Cajas del Grupo Caja Rural.	Compañía aseguradora participada por todas las Entidades del Grupo Caja Rural.
		

¿Qué nos aporta pertenecer a la AECR?

- Funciona como un mecanismo de coordinación y plataforma de discusión para las 30 Cajas Rurales que la integran.
- Actúa como un medio de representación y gestión de los fondos de garantía mutua y solidaria.
- Sirve como una herramienta para la creación y coordinación de subsidiarias, con el objetivo de mejorar el funcionamiento integral del sistema.

Mecanismo Institucional de Protección (MIP)

Es importante destacar nuestra participación en un Mecanismo Institucional de Protección (MIP).

Este mecanismo opera como una red de apoyo y defensa mutua entre cooperativas, establecido dentro de la Asociación Española de Cajas Rurales (AECR) en beneficio de las Entidades Asociadas. El MIP ostenta la categoría de Sistema Institucional de Protección, según la definición del artículo 113.7 del Reglamento (UE) N.º 575/2013, gracias a la autorización concedida por la autoridad competente.

Actualmente, el MIP está conformado por las 30 Cajas integradas en la AECR, junto con la sociedad holding que posee participaciones financieras comunes, Grupo Caja Rural, y el Banco Cooperativo Español.

El MIP carece de personalidad jurídica, entendiéndose como un conjunto complejo de recursos patrimoniales, derechos, obligaciones y compromisos que están detallados en los Estatutos de la AECR y en la documentación que los amplía.



Sus dos motivaciones principales son:

- La mejora del control y gobierno de las entidades y sus riesgos. Para lograr esto, el MIP ha establecido una serie de acuerdos que obligan a cada una de las Cajas a adherirse a un reglamento interno compartido.
- La mejora de la solvencia y liquidez en caso de situaciones de escasez para alguno de los miembros. Para ello, las entidades se comprometen a realizar aportaciones periódicas con el objetivo inicial de alcanzar un importe de 350 millones de euros, de los cuales 338,67 millones ya se encontraban aportados y disponibles a 31 de diciembre de 2023.

El MIP se forma mediante las contribuciones individuales de cada miembro con el objetivo de alcanzar un volumen suficiente para cumplir con sus propósitos, teniendo en cuenta los resultados de las pruebas de resistencia realizadas. El patrimonio neto no comprometido para operaciones de asistencia financiera se invierte en activos líquidos y de alta calidad crediticia.

Adicionalmente, la AECCR se asegura de que cada Caja cumpla con sus requerimientos mínimos de solvencia individuales, establecidos por la normativa vigente y el supervisor en cada momento.

Al unírnos al MIP, nos comprometemos a cumplir, sujeto a una monitorización continua a nivel centralizado, con una serie de políticas, controles y ratios que superan los requisitos exigibles en cada momento según la normativa vigente. Esto refuerza el entorno de control y gestión de riesgos. Sin embargo, estos compromisos no eximen a cada miembro del MIP de cumplir con sus propios deberes y facultades ni de la obligación de preservar su propia solvencia, lo cual es responsabilidad de cada entidad individualmente.

Asimismo, formamos parte de la **Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNACC)**.

Gracias al modelo de banca cooperativa implementado por nuestro Grupo, podemos proporcionar a socios y clientes una amplia variedad de productos y servicios que son universales, especializados y personalizados.

Esta capacidad se deriva del extenso conocimiento que Caja Rural posee sobre sus mercados, abarcando tanto niveles regionales como provinciales o locales.

Estructura organizativa

Contamos con una estructura organizativa y un modelo operativo de dirección y control apropiados y transparentes, que persigue actuar de forma eficiente y acorde con los principios de buen gobierno corporativo.

Los órganos de gobierno principales son la **Asamblea General de Socios y el Consejo Rector**. Los detalles sobre su composición, funciones, reglas de organización y funcionamiento, así como sus facultades, están exhaustivamente descritos en nuestros Estatutos, en el Reglamento del Consejo Rector, en los manuales de funciones y en la normativa interna.

El Consejo Rector, formado por 13 miembros, actúa como el órgano de decisión máximo, salvo en los temas reservados a la Asamblea de socios de la Entidad. Además, es responsable de garantizar que la estructura organizativa esté alineada con el modelo de negocio y de riesgos. Realiza evaluaciones periódicas de la organización y sus cambios, ajustando la estructura y el funcionamiento de la Entidad según sea necesario.



Funciones del Consejo Rector:

- Definición de la estrategia.
- Establecimiento y seguimiento del **nivel de tolerancia al riesgo**.
- **Sanción de la política de riesgos**, aprobando, a propuesta de la Dirección General o del comité designado al respecto, las atribuciones de los diferentes órganos de decisión.
- **Alta gestión, supervisión de los directivos y representación de Caja Rural de Asturias**, con sujeción a la Ley, a los Estatutos Sociales y a la política general fijada por la Asamblea General.
- **Diseño de las directrices generales de actuación** y cuantas facultades no estén reservadas por la Ley o los Estatutos Sociales a otros órganos sociales.

Adicionalmente, contamos con otros órganos, entre los que destacan la **Comisión de Riesgos y la Comisión de Auditoría**, a los que el Consejo Rector delega ciertas facultades, como la dirección de riesgos o la supervisión de la suficiencia, adecuación y eficaz funcionamiento del sistema de evaluación y control interno de la Caja.

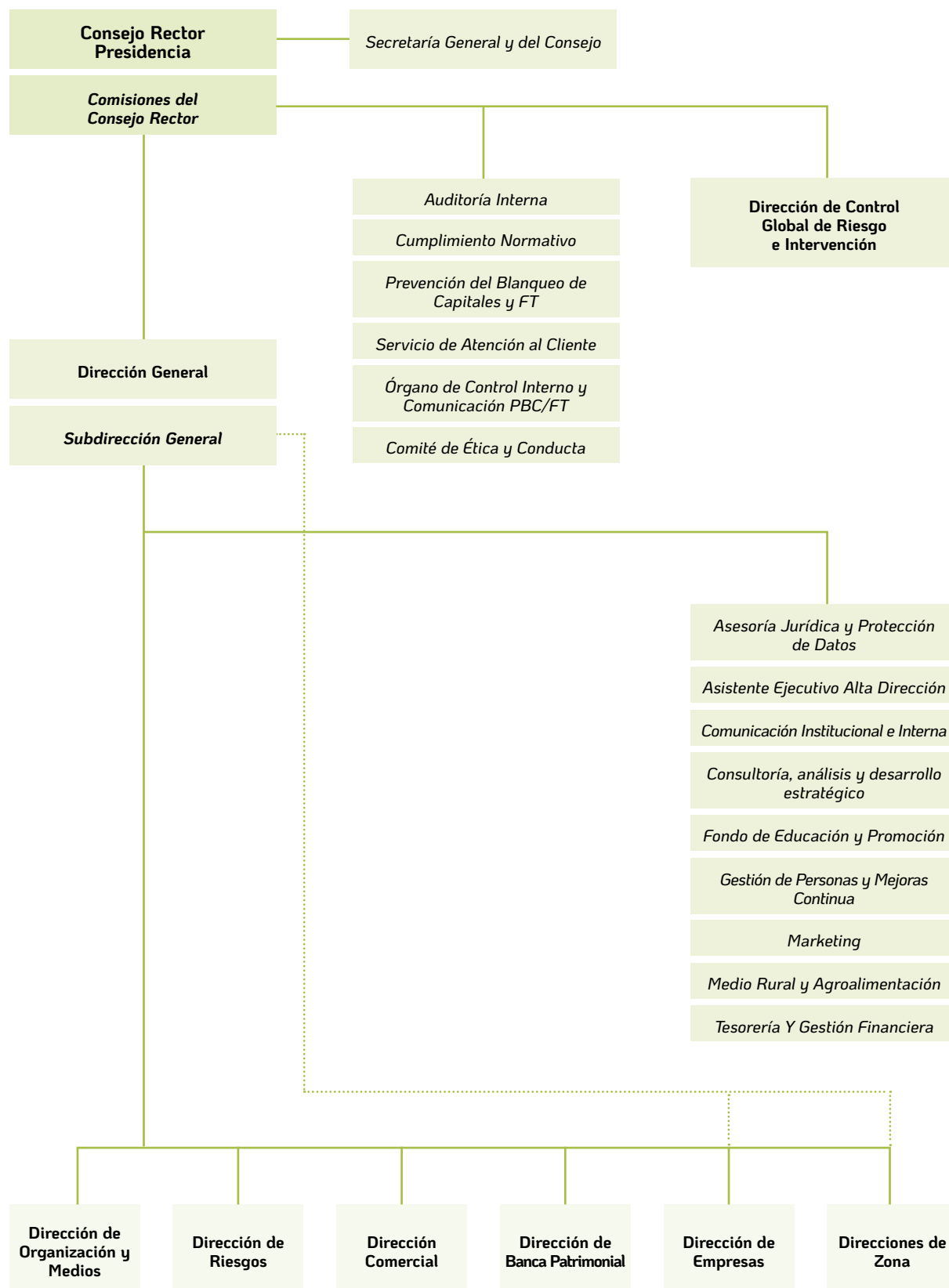
Esto se realiza con el propósito de asegurar que estén alineados con la estrategia de Caja Rural de Asturias en términos de negocio y solvencia.

Los órganos colegiados en asuntos de riesgos se complementan con el **Comité Ejecutivo de Riesgos**, el **Comité de Riesgos Aprobaciones** y el **Comité de Gestión de Activos y Pasivos**.

La **Asamblea General**, como órgano supremo de expresión de la voluntad social, está conformada por Delegados, elegidos en las Juntas Preparatorias, así como por los miembros del Consejo Rector. Su función principal es deliberar y tomar acuerdos de acuerdo con las leyes y los Estatutos Sociales. Todos los socios están sujetos a los acuerdos de la Asamblea General, sin perjuicio de cuanto dispone la legislación vigente sobre impugnación de acuerdos.

- La Asamblea General se celebra siempre bajo el sistema de Juntas Preparatorias y Asamblea General de Delegados.
- Los socios se adscriben a cada una de las Juntas Preparatorias (7 actualmente) en la Oficina en la que figura su alta como socios de Caja Rural de Asturias.
- De entre los socios adscritos a cada Junta, se eligen Delegados que asistirán a la Asamblea General de Delegados

Organigrama de Caja Rural de Asturias





Principales líneas de negocio de la Entidad

Nuestras líneas de negocio se estructuran en:

- **Banca de Particulares.** Dirigida a las personas físicas y a los negocios (comercios, autónomos, profesionales y microempresas).

Es, junto con la Banca especializada en el Área Rural, nuestro negocio más tradicional y sobre el que se asientan el resto de las propuestas de valor especializadas.

La Banca de Particulares trabaja para ser el principal proveedor financiero de sus clientes gracias a una propuesta multicanal y de excelente calidad centrada en incrementar la capacidad de relación con los clientes y mejorar la eficacia comercial.

Incluye línea de negocio muy vinculada a nuestro origen y a nuestra misión. Atesoramos una elevada experiencia en este segmento y disponemos de la más amplia gama de productos y servicios destinados a este colectivo.

Ofrecemos soluciones fáciles y convenientes, que se estructuran a través de una oferta diferenciada y sencilla. La proximidad y el contacto regular con nuestros clientes para construir relaciones duraderas son los pilares de nuestra Banca de Particulares.

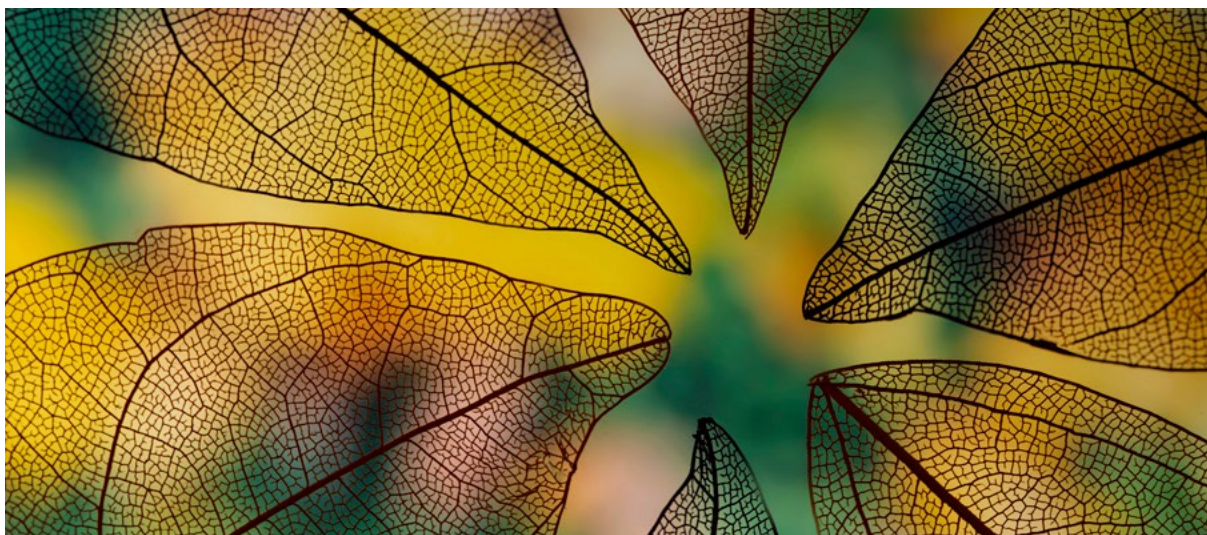
- **Banca de Empresas.** Ofrece servicio a empresas a través de las oficinas generalistas y de las especializadas, que cuentan con gestores de empresa. Tanto los gestores de empresas como los directores de las oficinas de la red comercial cuentan con el apoyo de especialistas con experiencia y conocimientos, con alto valor añadido para el cliente, en productos de tesorería, comercio exterior, servicios y financiación de empresas.

Además, se trabaja en colaboración con empresas participadas (Banco Cooperativo Español y Rural Grupo Asegurador) que dan soporte en productos de extranjero, renting o seguros, entre otros.

- **Banca Privada.** Da servicio a clientes con elevados patrimonios a través de gestores especializados.

La propuesta de valor para este segmento se basa en un servicio de asesoramiento riguroso y personalizado a partir de un exhaustivo análisis de las circunstancias personales del cliente, su situación vital, su patrimonio, sus preferencias, su perfil de riesgo y sus necesidades económicas.

Ofrecemos soluciones completas que cubren, no sólo aspectos financieros y patrimoniales, sino también jurídico-fiscales.





Y atreveos a subir a la contemplación de la naturaleza. En ella estudiaron los hombres célebres de la antigüedad, y en ella se formaron aquellos grandes talentos en que, tanto como su excelencia, admiramos su extensión y generalidad.

Texto extraído de la Oración sobre la necesidad de unir el estudio de la literatura al de las ciencias (Jovellanos, 1797)

5

Nuestra protección del medioambiente

Oficinas sostenibles y centradas en el usuario

Suministro de energía eléctrica 100% renovable

Economía circular, prevención, gestión de residuos

Uso sostenible de los recursos

Oficinas sostenibles y centradas en el usuario

Nuestros HITOS



Apuesta por la sostenibilidad de nuestras instalaciones

Nuestro nuevo modelo de oficinas se traduce en espacios funcionales, ergonómicos, acogedores y centrados en el usuario, utilizando materiales y tecnologías respetuosas con el medioambiente. Este enfoque se aplica tanto a las nuevas aperturas como a las remodelaciones de nuestras instalaciones existentes, como la ejecutada en 2024 en la Oficina Principal y los Servicios Centrales ubicados en la calle Melquiades Álvarez de Oviedo.

Nuestras METAS



Renovación de oficinas.

Seguiremos llevando nuestro nuevo modelo de oficinas a nuevos puntos de nuestra red. Espacios acogedores y centrados en el usuario para ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes y socios.

Suministro de energía eléctrica 100% renovable

En diciembre de 2021, formalizamos un acuerdo con EDP para el suministro de energía eléctrica 100% renovable en todas nuestras instalaciones, que incluyen 117 oficinas y dependencias corporativas, durante los próximos 10 años. Estas instalaciones tuvieron en 2024 un consumo anual conjunto superior a los **1,6 millones de kilovatios hora**, equivalente al consumo promedio de **476 hogares**.

Al optar por electricidad de origen renovable, ahorramos aproximadamente un 10% en nuestro consumo energético y evitamos la emisión anual de **431 toneladas de CO₂ a la atmósfera**, un impacto en la calidad del aire equiparable al que tendrían **31.000 árboles para absorber**.



Economía circular, prevención, gestión de residuos

Gestión de los residuos derivados de nuestra actividad.

	Papel Es nuestro principal residuo y está gestionado por Gijonesa de Tratamiento Documental. La empresa emite un certificado que confirma la destrucción completa de la documentación retirada, asegurando que es imposible reconstruir o recuperar la información contenida, conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. Además, se garantiza la entrega de la documentación a un centro de reciclaje autorizado. También contamos con papeleras de reciclaje de papel y cartón en nuestros centros de trabajo.
	Cartuchos de tinta La Fundación para la Gestión Medioambiental de Equipos Ofimáticos se encarga de recoger los residuos de consumibles de impresión y certifica que son transportados para su valorización y reciclado de acuerdo con la normativa vigente. En el ejercicio 2024 se recogieron un total de 496 kg de tóner recogido, lo que supone 820 cartuchos de tóner aproximadamente.
	Contenedores de efectivo Cajeros automáticos, dispensadores de efectivo y cajas fuertes. Se depositan en vertederos autorizados que certifican su destrucción.
	Mobiliario (sillas, mesas, armarios, etc.). Estos residuos se depositan en el Punto Limpio de la localidad correspondiente, asegurando así su tratamiento y valorización adecuados.
	Desperdicios de alimentos Aunque nuestra actividad no genera un impacto significativo en este ámbito, disponemos de contenedores destinados a residuos orgánicos.
	Contenedores de pilas Por medio de un acuerdo con la Fundación para la Gestión Medioambiental de Pilas: Ecopilas, colocamos puntos de recogida de pilas y acumuladores usados, que nuestros clientes pueden encontrar a su disposición en algunas oficinas. Queremos garantizar que el 100% de las pilas recogidas se tratan en plantas de reciclaje especializadas, siguiendo procesos de reciclaje plenamente eficientes, obteniendo ratios de reciclado de más del 70% y evitando daños al medio ambiente o la salud que podría provocar una gestión inadecuada de las pilas usadas. Durante 2024, se recogieron un total de 38 kg, lo que supondría una cantidad superior a 3.000 pilas aproximadamente.

Uso sostenible de los recursos

Consumo agua y suministro

Año	2022	2023	2024
Consumo de agua (m³)	2.853	2.918	2.940

Consumo de papel/tóner

El papel es uno de los recursos más consumidos en Caja Rural de Asturias, es por eso que su gestión es uno de los aspectos ambientales más relevantes para la entidad. Con el objetivo de minimizar el impacto ecológico asociado al uso del papel y tóner en nuestras oficinas, continuamos trabajando en:

- Incentivar el uso de aplicaciones digitales para consultas y trámites, especialmente en la documentación y firma de operaciones bancarias.

- Promover el uso del buzón digital entre nuestros clientes, con el fin de reducir el consumo de papel relacionado con el envío de correspondencia impresa por correo postal.
- Adoptar la valija digital para la distribución de toda la correspondencia interna.

Consumo de papel

Año	2022	2023	2024
Consumo de papel* (kg)	35.444	34.800	29.809
Papel usado en TPV y cajeros**(kg)	N/D	7.011	7.009

*Se trata del papel suministrado por el correspondiente proveedor en el año (albaranes desde el 01/01 al 31/12). No es exactamente el consumo, ya que queda stock.

Residuos generados por la Entidad referidos al papel

Año	2022	2023	2024
Generación de residuos de papel (kg)*	N/D	10.048	9.426

De los 9.426 kg, 790 kg se corresponden con lo que certifica la empresa que nos suministra el servicio de limpieza y retirada de residuos. Los 8.636 kg restantes se corresponden con los datos que nos proporciona la empresa de Protección de Datos responsable de los contenedores de destrucción de papel.

Consumo* de tóner

Año	2022	2023	2024
Consumo de cartuchos (unidades)	650	848	835

*No se refleja el consumo real de tóner, sino la compra de tóner en unidades.

Generación de residuos de tóner (kg)

Año	2022	2023	2024
Residuos tóner (kg)	N/D	274	500

*Calculando que un cartucho de tóner vacío pesa 600g.

Residuos de envases y aparatos eléctricos

A lo largo de 2024 se recogieron 125 kg de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).

Consumo de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

El 100% de nuestro consumo energético se corresponde con energía eléctrica: luminarias, rótulos, climatización, producción de agua caliente sanitaria ACS y alimentación del parque de equipos informáticos y ofimáticos.

Datos sobre el consumo directo de energía eléctrica en Caja Rural de Asturias

Consumo directo de energía eléctrica

Año	2022	2023	2024
Consumo eléctrico (Kwh)	1.530.258	1.294.996	1.658.707

En 2024, seguimos ampliando la instalación de iluminación LED, siendo este el tipo de iluminación predominante en nuestras instalaciones. Más del 60% de las instalaciones tienen LED a 31/12/2024.

Medición de la huella de carbono y medidas de compensación

2023 fue el primer año en el que divulgamos los GEI (Gases de Efecto Invernadero) emitidos, tanto por efecto directo como por efecto indirecto (Alcance 1, 2 y 3), con el fin de medir nuestra huella de carbono y poder implantar los objetivos de reducción pertinentes según los objetivos marcados por la UE.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) - Huella de carbono

Huella de carbono operativa 2024.	
Alcance 1 (t CO ₂ e)	28,13
Fuentes fijas	0,00
Fuentes móviles	5,90
Emisiones fugitivas	22,23
Alcance 2 (t CO ₂ e)	0,00
Consumo eléctrico	0,00
Alcance 3 (t CO ₂ e)	780,36
Bienes y servicios adquiridos	64,90
Transporte y distribución aguas arriba	36,39
Residuos generados en la actividad	2,80
Viajes de negocios	106,34
Desplazamientos de los empleados hasta el punto de trabajo	569,92
Total emisiones	808,49

Medidas para la reducción de la huella de carbono:

Queremos minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad diaria y esto nos ha llevado a tener presente la sostenibilidad medioambiental en el diseño de nuestro nuevo modelo de oficinas, en el que se implementan, entre otros, sistemas de climatización eficientes, instalación de luminarias LED y utilización de materiales respetuosos con el medioambiente. Dada la capilaridad de nuestra red de oficinas, se ha planteado una renovación progresiva de las instalaciones. Destinamos recursos en una decidida apuesta por reducir nuestra Huella de Carbono.

Implementaremos acciones destinadas a crear conciencia sobre la **importancia de un uso responsable de la iluminación y los sistemas de climatización**, fomentando el apagado de luces, la maximización del aprovechamiento de la luz natural, el control de temperaturas, y la limpieza y mantenimiento de los equipos.



¿Por ventura es la sociedad otra cosa que una gran compañía, en que cada uno pone sus fuerzas y sus luces, y las consagra al bien de los demás?

Texto extraído de la Oración sobre la necesidad de unir el estudio de la literatura al de las ciencias (Jovellanos, 1797)

6

Nuestro
compromiso con
las personas

“De puertas afuera”

Lucha contra la exclusión bancaria

El reto demográfico supone todo un desafío en Asturias. Según datos del INE, las últimas proyecciones demográficas prevén que, en 2039, el Principado de Asturias será la comunidad española con mayor pérdida de población. (Fuente: INE)

Desde Caja Rural de Asturias hacemos nuestro este reto demográfico y trabajamos cada día para combatir la exclusión bancaria. Dar servicio en municipios de la categoría de reto demográfico es dotarlos de vida, es nuestra manera de apoyar la lucha contra la pérdida de población.

De los 63 concejos en los que estuvimos presentes a 31/12/2024, 34 concejos (el 54%) contaban con una población inferior a los 5.000 habitantes y, por lo tanto, se consideran dentro de la categoría de municipios de reto demográfico.

Nuestros HITOS



En 2024 abrimos una nueva oficina en Cantabria, en la localidad de Potes (1.353 habitantes), que ofrece un servicio financiero presencial diario a los vecinos de la Comarca de Liébana.

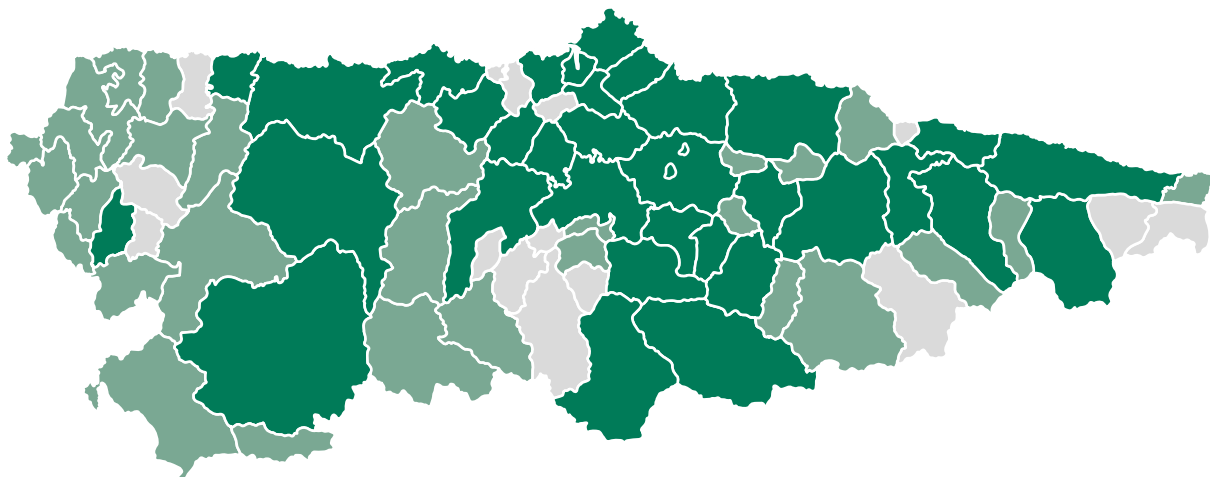
Nuestra apuesta por la inclusión financiera es firme. Queremos ser parte de la solución para hacer una vida más sostenible con una economía sólida y diversificada en el medio rural.

Nuestras METAS



En 2025 abriremos dos nuevas oficinas en Salinas, en el concejo asturiano de Castrillón, y Castrourdiales, en Cantabria.





- Concejos en los que está presente Caja Rural de Asturias (> 5.000 población)
- Concejos en los que está presente Caja Rural de Asturias (< 5.000 población)

● Allande 1.552 habitantes	● Colunga 3.187 habitantes	● Mieres 36.195 habitantes	● San Tirso de Abres 412 habitantes
● Aller 10.076 habitantes	● Corvera de Asturias 15.612 habitantes	● Morcín 2.540 habitantes	● Santa Eulalia de Oscos 431 habitantes
● Amieva 599 habitantes	● Cudillero 4.909 habitantes	● Nava 5.186 habitantes	● Sariego 1.271 habitantes
● Avilés 75.518 habitantes	● Degaña 805 habitantes	● Navia 8.136 habitantes	● Siero 52.194 habitantes
● Belmonte Miranda 1.399 habitantes	● El Franco 3.749 habitantes	● Noreña 5.058 habitantes	● Sobrescobio 851 habitantes
● Bimenes 1.669 habitantes	● Gijón 268.313 habitantes	● Onís 746 habitantes	● Somiedo 1.083 habitantes
● Boal 1.412 habitantes	● Gozón 10.470 habitantes	● Oviedo 217.584 habitantes	● Tapia de Casariego 3.652 habitantes
● Cabranes 1.105 habitantes	● Grado 9.616 habitantes	● Parres 5.208 habitantes	● Taramundi 576 habitantes
● Cabrales 1.918 habitantes	● Grandas de Salime 765 habitantes	● Piloña 6.822 habitantes	● Teverga 1.565 habitantes
● Candamo 1.932 habitantes	● Ibias 1.121 habitantes	● Pravia 7.830 habitantes	● Tineo 8.857 habitantes
● Cangas de Onís 6.362 habitantes	● Langreo 37.978 habitantes	● Ribadedeva 1.696 habitantes	● Valdés 10.958 habitantes
● Cangas del Narcea 11.596 habitantes	● Las Regueras 1.888 habitantes	● Ribadesella 5.548 habitantes	● Vegadeo 3.885 habitantes
● Carreño 10.177 habitantes	● Laviana 12.355 habitantes	● Ribera de Arriba 1.857 habitantes	● Villanueva de Oscos 261 habitantes
● Caso 1.449 habitantes	● Lena 10.312 habitantes	● Salas 4.806 habitantes	● Villaviciosa 15.000 habitantes
● Castrillón 3.289 habitantes	● Llanera 13.524 habitantes	● San Martín de Oscos 444 habitantes	● Villayón 1.104 habitantes
● Castropol 3.289 habitantes	● Llanes 13.524 habitantes	● San Martín del Rey Aurelio 15.431 habitantes	

Omnicanalidad

Aunque creemos que el contacto directo es la mejor manera de construir relaciones de confianza, también queremos estar cerca de aquellos clientes que, por incompatibilidad de horarios o simplemente preferencias, eligen los canales digitales.

La omnicanalidad es una condición esencial si buscamos brindar el mejor servicio posible. Por eso, además de nuestras oficinas físicas, hemos integrado dentro del Centro de Negocio Digital la Oficina Digital de Caja Rural de Asturias, en la cual están vinculadas las nuevas altas de clientes que eligen los canales digitales a la hora de iniciar su relación comercial con la entidad.

Contamos con varios gestores que ofrecen una atención directa a los clientes con el mismo horario que las oficinas de nuestra red comercial.

	2022	2023	2024
Número de clientes - Oficina Digital	865	1.528	2.233
Edad media	38	39	39

Instalación de Desfibriladores en la red de oficinas

Hemos implantado, de forma voluntaria, desfibriladores externos semiautomáticos (DESA) incrementando la seguridad y protección de las personas que trabajan en las instalaciones ante situaciones de emergencia cardíaca y mejorando la vida y población poniendo estos dispositivos a disposición de la población en caso de emergencia.

Entre todos los centros de la entidad se ha realizado un estudio teniendo en cuenta como factores determinantes, la distancia y accesibilidad a un centro hospitalario, o el tiempo previsto de llegada de los servicios sanitarios, se han instalado en las siguientes oficinas:

COLOMBRES	BENIA DE ONIS
TEVERGA	AMIEVA
TREVIAS	CAMPO DE CASO
NAVELGAS	TARAMUNDI
BELMONTE DE MIRANDA	DEGAÑA
TINEO	GRANDAS DE SALIME
SOTO DE LUIÑA	SAN ANTOLIN DE IBIAS
BOAL	VILLANUEVA DE OSCOS
SAN MARTIN DE OSCOS	FIGUERAS
SANTA EULALIA DE OSCOS	POLA DE SOMIEDO
SAN TIRSO DE ABRES	ARENAS DE CABRALES

Con el propósito de coordinar con las autoridades sanitarias locales cualquier tipo de incidencia que pudiera surgir, se ha notificado la instalación de cada uno de los dispositivos y su ubicación a las autoridades sanitarias regionales.

Las enfermedades cardiovasculares son el problema de salud más importante de la población asturiana y representan la principal causa de muerte. La mayoría de las muertes evitables se deben a enfermedades coronarias y se producen en el medio extra hospitalario, siendo la fibrilación ventricular la responsable inicial de hasta un 85% de las paradas cardíacas extra hospitalarias.

Hacemos nuestro el reto de mejorar la vida de nuestro entorno y apostamos por crear espacios seguros.

Nuestra comunicación: valor con valores

Diseñamos contenidos de calidad que nos permiten tejer redes con y para el territorio

Creamos una **cuidada selección de contenidos, diferenciados y segmentados, que ofrecen información personalizada y rigurosa a las diferentes audiencias** a través de varios soportes y formatos: fotografía, vídeo y audio, que distribuimos a través de newsletters sectoriales (Empresas, Autónomos y Profesionales, Banca Privada, Boletín Agrario), plataformas (web y blog) segmentadas por público (El Club de mi Caja, Fyjin, Comprometidos, Nuestro Compromiso) y el canal de Youtube Canal Prestosu.

Nuestra comunicación se articula en torno a nuestro empeño por cuidar los territorios en los que operamos. Como parte de ese compromiso, y frente a los riesgos del ruido informativo, generamos contenidos de calidad con un componente divulgativo con la intención de contribuir a algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030: Educación de calidad (objetivo número 4), Igualdad de género (objetivo número 5), Crecimiento económico (objetivo número 8), Industria, innovación e infraestructura (objetivo número 9), y Ciudades y comunidades sostenibles (objetivo número 11), principalmente.

Nuestro ecosistema de contenidos digitales está formado por diferentes “organismos” que nutren las herramientas de comunicación a través de las que hacemos llegar a nuestros clientes y socios información segmentada según sus intereses:

- **El Club de Mi Caja:** un espacio dedicado a los más pequeños (hasta 14 años), con información divulgativa y ventajas que, no solo funcionan como herramienta de marketing para la captación y fidelización de clientes, sino que, además, nos permiten: acercar al público infantil a museos e instituciones culturales, tejer redes con las instituciones colaboradoras y favorecer la creación de nuevos públicos para esas entidades.



- **Fyjin:** a través de contenidos educativos, ventajas exclusivas y experiencias interactivas, la web busca ayudar a una nueva generación en la gestión de sus finanzas, promoviendo una relación transparente y cercana con el mundo bancario.

Las redes sociales de FYIN (@somosfyjin en Instagram y TikTok) son el principal canal de comunicación con la comunidad joven. A través de contenido dinámico, entretenido y educativo, buscamos acercar el mundo financiero a las nuevas generaciones con un tono fresco, claro y sin tecnicismos.



- **Blog Comprometidos:** el portal donde las empresas acceden a contenido económico y empresarial, así como a información de interés sobre ayudas, subvenciones, y agenda de eventos formativos y de networking.



- **Podcast Comprometidos:** el podcast que, de forma clara y concisa, hace accesibles las claves de la economía al gran público. Es el primer formato de estas características desarrollado por una entidad financiera en Asturias.

Reúne a expertos en diferentes áreas de interés para compartir sus conocimientos y profundizar sobre temas de actualidad: desde análisis sectoriales y estrategias empresariales innovadoras hasta productos financieros de vanguardia. Cada episodio nos sumerge en discusiones profundas y perspicaces sobre los desafíos y oportunidades que enfrentan los profesionales en el mundo empresarial y financiero.



- **Nuestro compromiso:** web en la que recogemos todo el contenido relacionado con nuestros proyectos de compromiso con el territorio: acción social, cultura, medio rural, educación, deportes...



- **Canal Prestosu:** nuestro canal en la plataforma de YouTube, cuyo objetivo es democratizar las informaciones positivas. Una iniciativa que nació como reacción a la oscuridad de la pandemia de COVID-19: en un tiempo en el que el desaliento y las malas noticias quebraban cada día nuestro estado de ánimo, ¿por qué no hacer brillar las cosas “prestosas” de Asturias?

Cuatro años después, seguimos generando contenidos que, al margen de la agenda mediática, nos permiten mostrar todo lo bueno que tenemos en nuestra comunidad: rutas, paisajes, patrimonio, talento, gastronomía, cultura, emprendimiento, eventos, acción social... Además, se han llegado a acuerdos de colaboración con colectivos como la Unión de Comerciantes, FEDA o el READER, para impulsar el comercio local, visibilizar el papel de las mujeres empresarias y directivas, o dar a conocer las ayudas para emprender en el medio rural.

Nuestra vocación es informar y sacar a la luz todo aquello que no siempre tiene un hueco en los medios tradicionales.



Creamos contenido que importa, que divulga a través de expertos para combatir la desinformación, que muestra lo que tenemos cerca y no conocemos, que apuesta por el emprendimiento y el comercio local, que lucha contra la desigualdad.

Nuestros canales digitales en cifras

Datos a 31/12/2024:

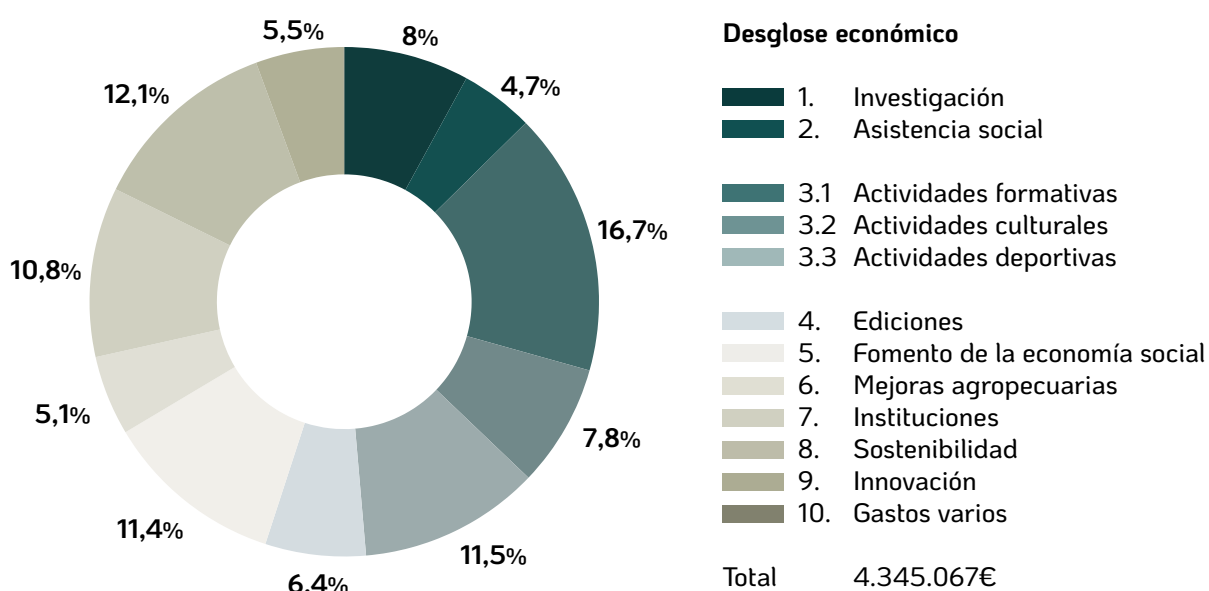
						
3.755 Seguidores	17.941 Seguidores	4.264 Seguidores	3.670 Seguidores	700 Suscriptores	12.478 Suscriptores	7.608 Seguidores
				Caja Rural de Asturias	Compromiso Caja Rural de Asturias	

Nuestro compromiso con el territorio

Estamos firmemente comprometidos con los valores de nuestra comunidad y trabajamos activamente para contribuir a su desarrollo económico y social. A través de nuestra Obra Social, dedicamos todos nuestros esfuerzos a cultivar la educación, la cultura y la igualdad de oportunidades, acicates para el progreso de cualquier sociedad.

Nuestra Obra Social se apoya en dos pilares esenciales: el Fondo de Educación y Promoción (FEP) y la Fundación Caja Rural de Asturias.

- **El Fondo de Educación y Promoción (FEP)** representa el retorno del 10% del beneficio económico de Caja Rural de Asturias al desarrollo y progreso de la sociedad asturiana. Esta contribución es ratificada anualmente por la Asamblea General de Socios, y el Consejo Rector de la entidad es el encargado de aprobar las acciones a las que se destinan los fondos.
- **La Fundación Caja Rural de Asturias**, una entidad sin ánimo de lucro activa desde 1986 gracias a las donaciones de Caja Rural de Asturias, destina los intereses generados por su patrimonio a la Actividad Social de manera anual. El Patronato de la Fundación determina las actividades a desarrollar.



¿Qué proyectos llevamos a cabo desde nuestra Obra Social?

Nuestro compromiso con el territorio es un compromiso con todas las áreas que conforman nuestra sociedad: investigación, innovación, cultura, educación, deporte, emprendimiento, entorno rural...

A través de diferentes proyectos, trabajamos para contribuir al desarrollo de todas ellas. Estos son solo algunos ejemplos:

Investigación

La Fundación para la Investigación e Innovación Biosanitaria del Principado de Asturias (FINBA), estructura de gestión del Instituto de Investigación Sanitaria del Principado de Asturias (ISPA), cumplió diez años en 2024.

Una década de colaboración público-privada destinada a fomentar la investigación y la innovación que se traduce, diez años después, en un millar de profesionales en 64 grupos de investigación y 11 áreas de investigación.

Después de tantos años acompañando su trabajo, fue emocionante celebrar su cumpleaños en un acto institucional que reunió, en noviembre, a más de 300 representantes de todos los ámbitos (científico, sanitario, institucional, académico y empresarial).

Educación

Orientarse en el mundo laboral no es fácil, especialmente para aquellos que se inician en él. La razón de ser del **programa "Mentoring" de la asociación Compromiso Asturias XXI** es, precisamente, esa: guiar a los jóvenes asturianos de último año de grado, máster o FP Superior es la razón de ser.

Una iniciativa con la que colabora nuestra Fundación y un apasionante reto para los profesionales de nuestros equipos que sirven de faro al talento que liderará las compañías del futuro. Acompañarlos es un viaje de enriquecimiento mutuo.

El proyecto **El Museín**, en el que colaboramos con la Asociación de Amigos del Museo de Bellas Artes, recibió en 2024 el Premio Excelencia ODS por su capacidad para formar sensibilidades y acercar el arte al público joven.

Se trata de una iniciativa, dirigida a centros públicos y concertados del Principado, a través de la que los colegios participantes planifican y desarrollan proyectos didácticos en los que el alumnado recrea libremente obras expuestas en el Bellas Artes.

Arte

La exposición **Colere. Arquitectura y Territorio**, producida por el Centro Niemeyer y patrocinada por Caja Rural de Asturias, acercó a distintos puntos de la geografía asturiana 24 obras de cuatro fotógrafos que viven y trabajan en nuestra comunidad: Cristina Ferrández, Kela Coto, Marcos Morilla y Sergio Abello.

La muestra, comisariada por Armando Adeba, refleja la relación entre lo cotidiano y los principios de la Bauhaus Europea, plenamente válidos a más de un siglo de su formulación: belleza, sostenibilidad e inclusión.

Deporte

Los atletas verdinegros del **equipo de atletismo de la Universidad de Oviedo** nos tienen muy acostumbrados a empezar los lunes celebrando sus buenos resultados del fin de semana. Y ya son unas cuantas temporadas disfrutando de sus triunfos, de su esfuerzo y de su constancia.

El Campeonato de España por clubes, celebrado en mayo en Castellón, demostró el altísimo nivel del equipo universitario que tuvo muy cerca el ascenso a la División de Honor.

Este equipo es el puro reflejo de los valores del deporte.

Acción social

Nuestro Compromiso Social se renueva y amplía cada año desde hace trece. Una alianza que se traduce en 80.200 euros de aportación y contribuye a la labor de entidades y asociaciones cuya prioridad es mejorar la calidad de vida de colectivos socialmente vulnerables: Fundación Banco de Alimentos de Asturias, Asociación Mierense de la Cocina Solidaria (AMICOS), Cáritas Diocesana de Oviedo, Asociación Gijonesa de La Caridad y Cocina Económica de Oviedo.

Además de estas cinco iniciativas, colaboramos anualmente con más de 50 entidades sociales que trabajan con colectivos vulnerables. En 2024 destinamos más de 550.000 euros a iniciativas de acción social.

Medio natural

El compromiso con una Asturias más sostenible nos convierte en agente activo para reducir las emisiones de CO2. El primer proyecto de nuestra Fundación en este sentido lleva por nombre "Reduce tu huella". Con él, las empresas asturianas pueden calcular su huella de carbono, planificar su reducción de emisiones y, a continuación, compensar la huella que no es posible reducir.

Nuestra iniciativa pone a disposición de las empresas derechos de carbono que, al mismo tiempo, ofrecen calidad de vida a los vecinos del medio rural a través de obras de mejora (pastizales, canalizaciones de agua, cercados y pasos canadienses) que dan servicio a los profesionales ganaderos y contribuyen a la sostenibilidad demográfica del territorio.

“De puertas adentro”

Plan de igualdad

Objetivos principales del Plan de Igualdad:

- Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en nuestros ámbitos de actuación.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Utilizar documentos y formas de comunicación internas y externas que no contengan sesgos de género y que empleen un lenguaje inclusivo.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos cumple con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Favorecer el acceso e incorporación de mujeres a la empresa o a puestos de responsabilidad.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo u otros motivos, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Protocolo de Prevención, Detección, y Actuación ante el Acoso Laboral

Caja Rural de Asturias se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la no discriminación, la igualdad de trato, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral. Para ello, dispone de un Protocolo de Detección, Prevención y Gestión de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral, laboral o *mobbing* que persigue prevenir, detectar y erradicar las situaciones discriminatorias. A tal efecto, se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso y para ello se han establecido medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso, así como el establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona trabajadora. En este sentido, cualquier persona que considere que se está produciendo alguna situación susceptible de acoso, lo deberá poner en conocimiento de la entidad a través del Sistema Interno de Información (SII) que se encuentra a disposición de todos los empleados de la Entidad, que garantizará la confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, una investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial así como la actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario.

Protocolo de desconexión digital

Reconocemos la importancia del equilibrio entre vida laboral y personal y, por ello, nos comprometemos a impulsar medidas que garanticen el respeto al tiempo de descanso de las personas y reconoce la desconexión digital como vehículo fundamental, por ello, contamos con un Protocolo de desconexión digital, que establece los principios y directrices para respetar este derecho, especialmente en un entorno de alta demanda como el sector financiero.

El protocolo es de aplicación a todos los empleados de la entidad independientemente de su puesto o nivel jerárquico, y se refiere a cualquier forma de comunicación digital, como correos electrónicos, mensajería instantánea, llamadas telefónicas y otras herramientas de comunicación interna.

Se establecen medidas tales como la programación de comunicaciones para que estos sean enviados durante las horas laborales de los destinatarios, evitando interrumpir fuera del horario establecido y se evitarán las convocatorias de formación obligatoria, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria a no ser que fuera estrictamente necesario, en cuyo caso se comunicarán con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

En caso de que algún empleado considerase que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas, puede ponerlo en conocimiento del departamento de Gestión de Personas.

Asimismo, el artículo 69.1 del XXII Convenio Colectivo establece medidas concretas y regula las excepciones para asegurar el cumplimiento de este derecho:

- 1 Se garantiza el derecho de los trabajadores a abstenerse de responder a dispositivos digitales fuera de su horario laboral, así como durante períodos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, a menos que existan circunstancias de urgencia debidamente justificadas según lo establecido en el punto 3. La única excepción son aquellas personas que estén "de guardia" u ocupen roles similares.
- 2 En términos generales, la comunicación relacionada con asuntos profesionales se llevará a cabo durante la jornada laboral.

En consecuencia, se buscará evitar, a menos que se presenten situaciones de urgencia según lo estipulado en el punto 3, realizar llamadas telefónicas, enviar correos electrónicos o mensajes de cualquier tipo fuera del horario laboral.

- 3 Se considerará que existen circunstancias excepcionales debidamente justificadas cuando se trate de casos que puedan representar un riesgo para las personas o un posible perjuicio empresarial para el negocio, requiriendo medidas especiales o respuestas inmediatas.
- 4 Además, para una gestión más eficiente del tiempo de trabajo, se adoptarán las siguientes prácticas recomendadas:
 - Configurar **respuestas automáticas** durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de la persona encargada durante la ausencia.
 - **Evitar convocatorias** de formación obligatoria, reuniones, videoconferencias, presentaciones, entre otros, **fuera del horario laboral** regular de cada trabajador.
 - **Programar con la suficiente antelación las sesiones** mencionadas anteriormente para permitir que las personas planifiquen su jornada.
 - Incluir **en las convocatorias la hora de inicio y finalización**, así como toda la documentación a tratar, para que los temas puedan ser revisados con anticipación y las reuniones se ajusten al tiempo establecido.

Beneficios Sociales para empleados

Un empleado valorado es un empleado eficiente y productivo. Apostamos por el bienestar de nuestro talento, para fidelizarlo y para crecer juntos.

Dentro de nuestro paquete retributivo se encuentran aportaciones trimestrales a un plan de pensiones desde el primer día como empleado, acceso a préstamos en condiciones ventajosas, y la opción de personalizar una parte de su salario, eligiendo cómo quieren recibirlo en función de sus necesidades personales o familiares a través de la retribución flexible. Además, ofrecemos ayudas para la formación de nuestros empleados y para la educación de sus hijos e hijas. Todo ello porque creemos firmemente que atender el entorno personal y familiar de cada empleado es clave para su bienestar. Cuidar de la economía personal y familiar permite afrontar imprevistos con mayor tranquilidad y alcanzar metas importantes en la vida.

Las vacaciones también ocupan un lugar esencial. Consideramos que los periodos de descanso son necesarios para desconectar, relajarse y recargar energías, por ello, la Entidad mejora el número de días que marca nuestro Convenio, además de dar la disponibilidad de "comprar días libres". Un descanso adecuado no solo mejora la salud mental y reduce el estrés, sino que también potencia el rendimiento laboral.

Además, este año hemos implementado el programa emplea familias. Contamos con un programa de orientación laboral a los hijos e hijas que tengan el certificado de discapacidad de familias de empleados. El desarrollo del programa está tutorizado por Eurofirms Foundation, entidad social especializada en el colectivo de la discapacidad y a promover su integración sociolaboral y ayudarles a prepararse para la búsqueda o mejora de empleo. A través de un programa de becas otorgadas por Caja Rural, se establece durante 12 meses un itinerario personalizado de orientación laboral para cada participante con el propósito de potenciar la mejor versión y mejorar la empleabilidad de la persona con discapacidad.

En 2024 se amplió la cobertura de la retribución flexible, incluyendo como opción de retribución flexible la "tarjeta comida".

Empresa saludable

Medidas de conciliación

La conciliación es una responsabilidad social, por lo que, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el XXII Convenio Colectivo, llevamos a cabo las siguientes medidas para adaptar la duración y distribución de la jornada laboral, sin que esto afecte negativamente a las condiciones de trabajo ni a las oportunidades de formación y ascenso:

- Análisis de situaciones particulares: evaluamos situaciones puntuales que, objetivamente, requieran un tratamiento especial.
- Permisos por nacimiento y cuidado del menor y lactancia: se otorgan permisos por nacimiento, así como tiempo para el cuidado del menor y para la lactancia. También se contempla la posibilidad de reducción de jornada en estos casos.

Programa de salud emocional

Su objetivo fundamental es promocionar el bienestar emocional de las personas, sensibilizar y concienciar sobre el bienestar y la salud mental y aportar herramientas prácticas para un adecuado manejo de las emociones en nuestro día a día.

El programa se estructura en cuatro apartados interrelacionados que pretenden trabajar las emociones con un enfoque integral y que tratan desde la identificación de nuestras emociones y el conocimiento personal, el manejo individual de las emociones, la interacción con otras personas y la resolución de conflictos.

Evaluación de Riesgos Psicosociales

Actualmente, nos encontramos en la fase de implementación de las medidas pactadas en el plan de 2021, y derivadas del estudio de factores psicosociales realizado con el fin de evaluar las condiciones de trabajo relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas. Es un plan vivo, y está programada la revisión del mismo a los tres años.

Se utilizó en dicho estudio el Método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Versión 4.0, F-PSICO, consistente en un cuestionario compuesto por 44 ítems con los que se obtiene información de 9 factores, cada uno de los cuales es evaluado independientemente. Dicho método utiliza los siguientes factores de riesgo psicosocial:

- **Tiempo de trabajo:** Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral y evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

- **Autonomía:** Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones
- **Carga de trabajo:** Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente
- **Demandas psicológicas:** Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.
- **Variedad / contenido del trabajo:** Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.
- **Supervisión / participación:** Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.
- **Interés por el trabajador / compensación:** El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
- **Desempeño de Rol:** Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.
- **Relaciones y apoyo social:** Se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés.

Nuestras METAS



Queremos impulsar un modelo de Empresa Saludable, centrando nuestros esfuerzos en la salud de nuestra plantilla mediante iniciativas que mejoren el bienestar de las personas tanto dentro como fuera del entorno laboral

En 2024 Caja Rural de Asturias ha reforzado su compromiso con el desarrollo profesional de los jóvenes a través del Programa Talento, una iniciativa de becas dirigida a personas recién tituladas que buscan iniciar su carrera en el sector financiero.

El objetivo principal del Programa Talento es identificar y formar a futuros profesionales que compartan los valores de la Entidad, brindándoles una experiencia práctica que les permita desarrollar habilidades clave en un entorno real de trabajo. A través de este programa, los participantes tienen la oportunidad de integrarse en equipos multidisciplinares, recibir formación continua y contribuir activamente al crecimiento de la organización.

Esta iniciativa se alinea con los principios de sostenibilidad de Caja Rural de Asturias, promoviendo la inclusión laboral, el desarrollo del talento local y el fortalecimiento del tejido empresarial en la región. Al invertir en la formación y el crecimiento de jóvenes profesionales, la Entidad reafirma su compromiso con la construcción de un futuro más sólido y sostenible para Asturias.

Número de becarios durante el año 2024: **38 personas**

Numero de prácticas universitarias durante 2024: **21 personas.**

Programa de Recomendación de Talento: “Embajadores de Marca”

Hemos reforzado su compromiso con la atracción de talento mediante el lanzamiento del programa interno “Embajadores de Marca”. Esta iniciativa permite que los propios empleados recomienden candidatos cualificados que compartan los valores de la Entidad, promoviendo una cultura de colaboración y compromiso.

El programa reconoce el papel clave que juegan nuestros profesionales en la identificación de perfiles afines a la cultura corporativa. Entre sus beneficios se incluye una gratificación económica de 150 € para quienes recomienden candidatos que superen el proceso de selección y el periodo de prueba. Además de fortalecer el equipo con personas de confianza, se fomenta un entorno de trabajo más cohesionado y alineado con los valores de cercanía, confianza, compromiso y humildad que nos definen.

Con “Embajadores de Marca”, la Entidad avanza en la implicación activa de las personas en la construcción de un futuro más sostenible, inclusivo y orientado al talento

Programa Polaris:

Escuela para futuros líderes, enfocada no sólo en los conocimientos técnicos y habilidades comerciales y de gestión de riesgo, sino también en las habilidades como, la empatía, la escucha activa, la comunicación. Incluye sesiones de mentoring individual y de coaching.

Horas de formación por categoría profesional

Categoría profesional	Horas de formación 2022	Horas de formación 2023	Horas de formación 2024
Grupo I			38
Grupo II - Nivel 1-1A	763	1.680	1.147
Grupo II - Nivel 1-1B			
Grupo II - Nivel 2	1.364	3.178	2.117
Grupo II - Nivel 3	656	1.759	1.216
Grupo II - Nivel 4	1.048	1.938	1.351
Grupo II - Nivel 5	1.076	2.419	1.772
Grupo II - Nivel 6	2.011	3.895	2.924
Grupo II - Nivel 7	3.337	5.514	4.504
Grupo II - Nivel 8	1.273	2.651	2.483
Grupo II - Nivel 9	2.745	3.919	2.654
Grupo II - Nivel 10	1.625	3.884	3.908
Acceso a la profesión 1er año			61
Grupo III - Ayudantes			1
Total			24.175

Plan de acogida

Queremos garantizar una transición fluida y positiva para cada nuevo miembro de nuestro equipo. Por eso, nuestro Plan de Acogida engloba acciones diseñadas para asegurar el éxito de ese proceso.

La participación de todos y cada uno de los departamentos es fundamental; solo a través de una colaboración integral logramos garantizar una experiencia de integración efectiva para cada nueva persona que se une a nuestro equipo.

Objetivos del Plan de Acogida:

Fomentar el sentimiento de pertenencia: buscamos que cada nuevo miembro se sienta parte integral de nuestro equipo desde el principio.

Involucrarlos en nuestra visión y valores: compartimos nuestra visión y valores para que se alineen con la cultura organizacional desde el inicio de su incorporación.

Trabajar en nuestro *Employer Branding*: nos esforzamos en fortalecer nuestra imagen como empleador atractivo, destacando los aspectos positivos de trabajar en nuestra organización.

Reducir el tiempo de adaptación: implementamos estrategias para acelerar el proceso de adaptación, contribuyendo así a mejorar la productividad de la persona que se incorpora.

Aumentar el compromiso de los mandos intermedios: buscamos involucrar activamente a los líderes intermedios en el proceso de integración, fomentando su compromiso y apoyo en el desarrollo de nuevos talentos. Además, según el perfil del empleado, se han incluido charlas internas de compañeros.

Fases del Plan de Acogida:

	Bienvenida. Charla de bienvenida por parte de Gestión de Personas en la que se habla sobre historia y cultura de la entidad, ventajas de ser empleado, normativas de obligatorio cumplimiento y consejos de gestión diaria. Además, se presenta el organigrama y a los departamentos de SSCC. de la Entidad. Se firma el contrato y resto de documentación obligatoria.
	Caras nuevas en la Caja. El día de bienvenida se realiza una foto para la intranet de cada empleado y foto de grupo de todas las nuevas incorporaciones para presentarlos al resto de compañeros. Se realiza un comunicado que se manda días después por correo electrónico.
	Seguimiento. Se realiza seguimiento a lo largo de los 9 meses siguientes a la contratación para conocer la evolución del empleado. Se contacta tanto con los responsables directos como con las propias nuevas incorporaciones para valorar sus primeros meses.

Nuestras METAS



Conocimiento, profesionalidad y calidad al servicio del cliente. Estos son los cimientos sobre los que queremos desarrollar el ejercicio, manteniendo nuestras líneas de crecimiento y consolidación en los territorios donde operamos.

Nuestra plantilla está formada por un total de 559 empleados, todos ellos asignados a centros de trabajo ubicados en el Principado de Asturias, Cantabria y Madrid manteniendo una proporción equilibrada por género.

Distribución media de la plantilla por género

	2022	2023	2024
Hombres	224	229	250
Mujeres	254	289	309
Total	478	518	559

Brecha salarial

Brecha salarial - Género		
2022	2023	2024
26%	30%	25%

Nuestros HITOS



Nuevas aperturas. Más talento, más territorio. Incrementamos nuestro compromiso con los territorios donde operamos, sumando talento a nuestros equipos de Asturias, Madrid y Cantabria. En 2024 incorporamos a un total de 41 personas.

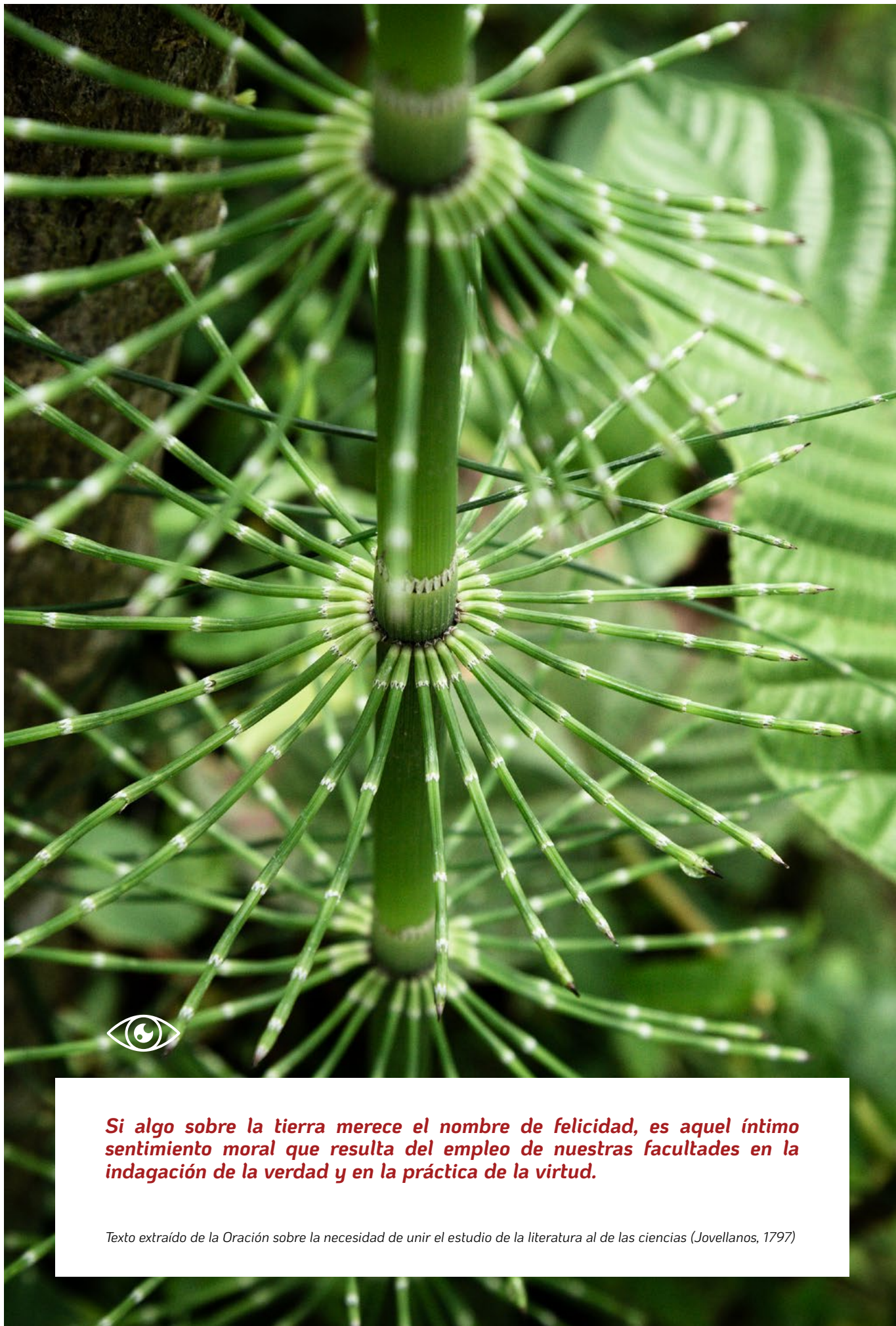
Evolución de la edad media de la plantilla

	Distribución de la plantilla - Edad		
	2022	2023	2024
< 30 años	13	18	23
30 - 50 años	337	374	414
> 50 años	128	126	122
Total	478	518	559

Diálogo social

	Comités de empresa		
	2022	2023	2024
Empleados cubiertos por algún convenio colectivo (%)	100%	100%	100%
Empleados pertenecientes al comité de empresa (nº de empleados)	19	21	22
Reuniones con comités de empresa realizados (nº de reuniones)	8	6	5
Comités de empresa (nº de reuniones)	2	2	2





Si algo sobre la tierra merece el nombre de felicidad, es aquel íntimo sentimiento moral que resulta del empleo de nuestras facultades en la indagación de la verdad y en la práctica de la virtud.

Texto extraído de la Oración sobre la necesidad de unir el estudio de la literatura al de las ciencias (Jovellanos, 1797)

7

Nuestra defensa por la integridad

Estructura del Consejo Rector

Información sobre el Código de Conducta
de la Entidad

Canal Ético/Sistema de Información de
Irregularidades.

Estructura del Consejo Rector

Presidente:

D. Fernando Martínez Rodríguez

Vicepresidente:

D. José Manuel Riestra Rodríguez

Secretario:

D. Carlos José Álvarez Díaz

Secretario de actas:

D. Francisco Rodrigo Juan

Director general:

D. Antonio Romero Casado

Vocales:

D. Jose Ramón Fernández Martínez

D^a Marta María Cernuda Álvarez

D. Jorge García Álvarez

D^a. María Teresa Díaz López

D^a. Susana Irene Díaz Rodríguez

D. José Ángel Díaz Miranda

D. José María García Gayol

D. Javier Robledo García

D^a. Cristina Robles Lorenzana



La Política de selección y diversidad del Consejo Rector se configura como un elemento fundamental del Sistema de Gobierno Interno y contiene previsiones específicas en materia de diversidad.

1. En el nombramiento y/o reelección de los consejeros/as se velará por favorecer la diversidad de conocimientos y de experiencia, de manera que su composición refleje un colectivo diverso en materias como el perfil académico y profesional, el género, la edad y la procedencia geográfica. En este sentido, al seleccionar a los miembros del Consejo Rector se tratará de incorporar un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida, y tratará de respetarse en todo momento el principio de igualdad de oportunidades.

2. En especial, se facilitarán los mecanismos oportunos para alcanzar el objetivo de representación que se fije en su caso para el sexo menos representado en el Consejo Rector.

3. La Entidad respetará en todo caso el principio de no discriminación e igualdad de trato de manera que en el proceso de selección de consejeros/as se evite la concurrencia de circunstancias que puedan suponer cualquier tipo de discriminación por razón de género, raza, color, origen social o étnico, características genéticas, religión o creencia, pertenencia a una minoría nacional, procedencia, discapacidad, edad u orientación sexual o de cualquier otra índole.

Información sobre el Código de Conducta de la Entidad

En 2024, actualizamos nuestro Código de Conducta, de obligado cumplimiento para los empleados de la Entidad.

El ejercicio de la actividad bancaria, y su especial relevancia en el desarrollo económico y social, exige del personal un comportamiento especialmente íntegro, y un alto nivel de calidad profesional y de servicio. Este comportamiento tiene que caracterizarse por un alto nivel de calidad, que viene determinado tanto por la legislación vigente como por una conducta profesional sujeta a principios deontológicos definidos como los valores y normas éticas que se han de interiorizar para alcanzar, mantener y mejorar el nivel de profesionalidad y ética que reclaman la clientela y la sociedad.

El Código de Conducta tiene como principal preocupación la de transmitir confianza a los clientes y a la sociedad en general, mediante una actuación ética que satisfaga sus expectativas y afiance la relación ya existente, aunque no es la única, existiendo diversas utilidades adicionales que se pueden ver reflejadas en los siguientes puntos:

- Supone la asunción de un compromiso por parte de la Caja frente a todos los agentes relacionados con la misma: clientes, empleados y sociedad en general.
- Colabora en configurar la conducta ética de los empleados y produce un efecto disuasorio sobre posibles desviaciones de esta.
- Contribuye a la transparencia de la Entidad.

Certificado AENOR en Cumplimiento Penal

Nuestros HITOS  Nuestras METAS 	Desde 2020 contamos con la certificación del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal de AENOR. Nos comprometemos a consolidar un Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal que cumpla con los requisitos de la Norma UNE 19601. Creemos que es fundamental fomentar una cultura organizativa sensible a la prevención y detección de delitos, que se oponga a las malas prácticas que toleran conductas ilícitas dentro de las organizaciones.
---	--

Canal Ético/Sistema de Información de Irregularidades.

Nuestro Canal Ético es una vía de comunicación, segura y confidencial, a través de la cual se puede informar de cualquier irregularidad o actuación contraria a la ley, al Código de Conducta y al resto de normativa interna de la Entidad.

El Canal Ético forma parte del Sistema Interno de Información implantando conforme a lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Esta plataforma permite realizar comunicaciones, incluso de forma anónima, garantizando la protección de los informantes frente a posibles represalias.

Nuestras METAS



Refuerzo de criterios ASG en nuestra relación con los proveedores. Trabajaremos por ampliar la consideración de criterios ASG en nuestra relación con los proveedores.



