

2025

# Estado de Información No Financiera consolidado

correspondiente al ejercicio anual  
terminado el 31 de diciembre de 2025





# Carta de Ainhoa Jáuregui

Me complace presentar el Estado de Información No Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2025, un año especialmente relevante para Cecabank. Ha sido un periodo marcado por importantes avances estratégicos, por hitos corporativos de gran calado y por una evolución muy positiva de nuestros resultados, alcanzados en un entorno económico, tecnológico y regulatorio que continúa siendo complejo y exigente.

En 2025, he asumido con ilusión y responsabilidad el cargo de Consejera Delegada de Cecabank, tras más de dos décadas de trayectoria profesional en Cecabank. Asumo esta nueva etapa con la convicción de que Cecabank es una organización robusta, con un modelo único en el mercado y con un equipo de enorme talento y compromiso. Mi prioridad ha sido, desde el primer día, reforzar nuestra identidad como banco especializado y consolidar una estrategia que combine prudencia, ambición y sostenibilidad a largo plazo.

En 2025 la economía global afrontó un entorno complejo marcado por la incertidumbre internacional, las ten-

siones comerciales y los episodios geopolíticos. Aun así, mostró una notable resiliencia gracias a una mayor estabilidad en los precios de la energía y a la adaptación del sector privado. Los mercados financieros destacaron por la divergencia entre bancos centrales, con recortes en Europa y EE. UU. y subidas en Japón, mientras la renta variable cerró el año con sólidos avances, especialmente en el sector bancario. En España, 2025 terminó con un crecimiento estable impulsado por la demanda interna, el consumo, la inversión y un mercado laboral fuerte. Esta dinámica positiva se prevé que continúe en 2026, junto con una gradual reducción de la deuda pública.

En este entorno, Cecabank ha consolidado una trayectoria positiva a lo largo de 2025. La entidad ha mantenido unos niveles elevados de solvencia (CET1 52,63%) y liquidez y un desempeño equilibrado entre sus líneas de negocio. Además, hemos alcanzado un resultado reseñable, con un beneficio antes de impuestos de 136,93 millones de euros, lo que refleja la solidez de nuestra actividad y la confianza de nuestros clientes.

Estos resultados se han obtenido en el marco del primer año de ejecución de nuestro Plan Estratégico 2025-2027, una hoja de ruta que orienta nuestras prioridades y que está concebida para consolidar nuestro crecimiento en nuestros negocios actuales y reforzar nuestra posición como banco mayorista de referencia, incorporando nuevas oportunidades que permitan seguir impulsando el desarrollo de Cecabank. En 2025, hemos trabajado en este proceso de crecimiento y consolidación, en nuestros tres negocios principales.

En el negocio de Securities Services, hemos reforzado nuestra posición como banco custodio de referencia, continuando en la senda de crecimiento de los últimos ejercicios. Hemos logrado nuevos máximos en patrimonio depositado, con más de 285.000 millones de euros, y en activos bajo custodia, que se sitúan en 398.000 millones de euros.

Uno de los hitos más relevantes ha sido nuestro despliegue internacional, con la puesta en marcha de la nueva sucursal de Luxemburgo, que se suma a nuestra presencia en Lisboa, Fráncfort y Londres. Esta apertura refuerza nuestra posición como depositario independiente en el ámbito europeo y mejora la oferta de servicios de custodia, depositaría y liquidación para vehículos UCITS y AIFMD en una de las plazas más relevantes del continente.

A ello se suma otro hito especialmente relevante: la obtención de la licencia MICA, que nos habilita como

primer custodio B2B registrado para ofrecer servicios institucionales de cryptoactivos, incluyendo la custodia y la transmisión de órdenes.

En el ámbito de los mercados, 2025 también ha sido un año de avance para nuestra Tesorería. Hemos ampliado nuestras capacidades con el lanzamiento del servicio de securities lending, reforzando nuestra propuesta de valor y consolidándonos como un actor clave en las operaciones mayoristas. Además, hemos mantenido una presencia destacada en los mercados nacionales e internacionales, afianzando nuestro papel como creador de mercado del Tesoro y como entidad colaboradora de la Unión Europea en un año importante para su estrategia de financiación con la adopción del Unified Funding Approach, acompañando sus emisiones y contribuyendo a la liquidez y buen funcionamiento del mercado.

En Pagos y Plataformas Tecnológicas, continuamos siendo un operador clave para el sector, mejorando capacidades, diversificando soluciones y acompañando a nuestros clientes en su proceso de digitalización. En 2025 hemos impulsado una innovación tecnológica que permite pagos más seguros, eficientes y sin fronteras, en sintonía con la evolución hacia un mercado europeo plenamente integrado.

En paralelo, hemos seguido avanzando en nuestro Plan Director de Tecnología, reforzando nuestras capacidades en este ámbito. A lo largo de 2025 hemos implementado iniciativas dirigidas a ofrecer servicios innovadores a nuestros clientes y a optimizar las aplicaciones e infraestructuras que sustentan las principales líneas de negocio, fortaleciendo asimismo la ciberseguridad y la resiliencia. Este enfoque tecnológico constituye un pilar esencial de nuestra estrategia de consolidación y crecimiento. De cara al futuro, nuestros retos pasan por aprovechar el potencial de la inteligencia artificial para impulsar mejoras operativas y explorar nuevas oportunidades de negocio, una línea de trabajo que ya hemos comenzado a desarrollar en 2025 y que seguiremos ampliando en los próximos años.

Además de los avances en nuestros negocios, 2025 ha estado marcado por la separación operativa entre CECA y Cecabank, un hito que ha permitido reforzar la independencia de ambas instituciones y alinear los recursos con su función esencial. Este proceso ha supuesto un cambio organizativo relevante para la entidad, que ha permitido reforzar áreas clave para el desempeño futuro y la eficacia operativa de ambas organizaciones.

En 2025, aprobamos nuestro Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027, que acompaña al Plan Estratégico de negocio y se organiza en 5+1 objetivos y 10 líneas de trabajo. En un contexto donde la normativa europea sobre sostenibilidad tiende a simplificarse, este Plan refuerza nuestra ambición en la materia y demuestra que en Cecabank mantenemos firmes nuestros compromisos, plenamente coherentes con nuestros valores y nuestra Política de Sostenibilidad. De las acciones previstas para el ejercicio de 2025, Cecabank alcanzó un cumplimiento del 96%, con avances significativos en los diferentes ámbitos.

En el ámbito medioambiental, hemos seguido profundizando en la identificación y gestión de riesgos medioambientales y climáticos, además de los sociales y de gobernanza, hemos mantenido nuestro compromiso con la neutralidad en carbono, compensando las emisiones de alcance 1+2 y parte de nuestro alcance 3, y hemos trabajado en el fortalecimiento de nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

En el ámbito social, hemos seguido avanzando en nuestro Plan Director de Talento, impulsando el desarrollo profesional, la renovación y especialización y la igualdad de oportunidades. Asimismo, hemos mantenido un firme compromiso con la acción social, con una nueva edición del programa Tú Eliges, la ampliación de nuestras aulas tecnológicas y un mayor impulso al voluntariado corporativo, consolidando el vínculo entre Cecabank, la plantilla y la sociedad.

La gobernanza continúa siendo un pilar esencial, con un modelo sólido e independiente, basado en la ética, la integridad y la gestión prudente del riesgo. La solidez de nuestros sistemas de control interno y el cumplimiento normativo constituyen pilares fundamentales para preservar la confianza de nuestros clientes y accionistas en un entorno de complejidad regulatoria.

Los buenos resultados y avances no habrían sido posibles sin el compromiso, la profesionalidad y la dedicación de quienes formamos Cecabank. Quiero agradecer profundamente el trabajo de todas las personas que integran esta entidad, así como la confianza de nuestros clientes, accionistas y el resto de grupos de interés.

Miramos al futuro con optimismo. Cecabank está preparada para seguir creciendo sobre bases firmes, anticipando tendencias, reforzando su propuesta de valor y contribuyendo, desde su posición en el sistema financiero, a una economía más sostenible y resiliente.



# Cecabank

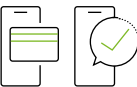
## en cifras

### 2025 de un vistazo\*

#### Prosperity

|                                                    |                                                            |                                                           |                             |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Activo Total</b><br>17.088<br>millones de euros | <b>Total Patrimonio Neto</b><br>1.508<br>millones de euros | <b>Resultado del ejercicio</b><br>98<br>millones de euros | <b>Ratio CET1</b><br>52,63% |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------|

|                                                                                                                   |                                                                                                                         |                                                                                 |                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>Securities Services</b> | <b>Patrimonio depositado superior a</b><br>285.000<br>millones de euros                                                 | <b>Activos bajo custodia superior a</b><br>398.000<br>millones de euros         | <b>Premio Mejor Banco Custodio 2025</b><br> |
| <br><b>Tesorería</b>           | <b>Creador de mercado del Tesoro Público, Programa NGEU, futuros y opciones de Renta Variable en Meff y xRolling FX</b> | <b>Billetes</b><br>Líderes del mercado mayorista de moneda extranjera en España | <b>Sucursales bancarias atendidas directamente más de</b><br>10.000                                                              |

|                                                                                                                               |                                                                               |                                                                           |                                                                  |                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>Pagos y Plataforma Tecnológicas</b> | <b>Operaciones procesadas con tarjeta</b><br>1.859<br>millones de operaciones | <b>Operaciones Bizum</b><br>189.833<br>millones de operaciones procesadas | <b>Operaciones de banca electrónica</b><br>3.967.373<br>millones | <b>Operaciones procesadas como pagos inmediatos</b><br>9.660<br>millones |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|

\* El Estado de Información No Financiera no incluye información no financiera de Trionis, la filial del Grupo por considerarse irrelevante a efectos no financieros.

#### People

|                                              |                                                                        |                                                                |                                                         |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>474</b><br>Empleados                      | <b>50%</b><br>de mujeres en plantilla                                  | <b>100%</b><br>con contrato indefinido                         | <b>100%</b><br>de los empleados cubiertos bajo convenio |
| <b>1.084</b><br>euros formación por empleado | <b>7.971</b><br>euros de inversión por empleado en beneficios sociales | <b>Acción social</b><br>250.000<br>euros en programas sociales |                                                         |

#### Planet

|                                                     |                                                   |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <b>Neutros en carbono</b><br>en operaciones propias | <b>197 tCO<sub>2</sub></b><br>compensadas de 2024 |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|

Certificación  
**ISO 14001:2015**  
de Sistema de Gestión Ambiental

#### Governance

|                                                     |                                                                                                 |                                        |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>100%</b><br>empleados formados en ciberseguridad | <b>96%</b><br>de cumplimiento Plan de Acción 2025 del Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027 | <b>79,4%</b><br>de proveedores locales |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|

Certificación  
**UNE 19601:2017**  
de Cumplimiento Penal

# Índice



## 1. Conoce Cecabank

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| 1.1. Nuestro modelo de negocio            | 09 |
| 1.2. Nuestra cultura corporativa          | 14 |
| 1.3. Nuestra gestión de la sostenibilidad | 16 |

## 2. People

|                        |    |
|------------------------|----|
| 2.1. Nuestro talento   | 34 |
| 2.2. Compromiso social | 57 |

## 3. Planet

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| 3.1. Huella de carbono y reducción de emisiones | 77 |
| 3.2. Gestión ambiental en Cecabank              | 83 |

## 4. Prosperity

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 4.1. Nuestros clientes    | 87 |
| 4.2. Finanzas sostenibles | 91 |

## 5. Governance

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| 5.1. Buen gobierno corporativo        | 95  |
| 5.2. Ética y Cumplimiento             | 106 |
| 5.3. Gestión de riesgos               | 109 |
| 5.4. Cadena de suministro responsable | 115 |
| 5.5. Responsabilidad fiscal           | 121 |

## 6. Anexos

|                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| Anexo I: Sobre este informe                                                | 123 |
| Anexo II: Comparativa de indicadores de gestión de personas de 2025 y 2024 | 124 |
| Anexo III: Comparativa de horas de formación de 2025 y 2024                | 126 |
| Anexo IV: Comparativa Programa Tú Eliges 2024                              | 127 |
| Anexo V: Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre       | 128 |

# 1. Conoce Cecabank

Transformando el presente con las mejores soluciones para un futuro sostenible.



## 1.1. Nuestro modelo de negocio

Cecabank es un banco mayorista español especializado en la prestación de servicios financieros y tecnológicos. Opera como infraestructura crítica del sistema financiero español que presta servicios financieros y tecnológicos a todo tipo de entidades financieras (entidades de crédito, sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, de capital riesgo, compañías de seguros y empresas de servicios de inversión) y corporaciones, tanto nacionales como internacionales.

Con sede en Madrid, la entidad tiene presencia en las principales plazas financieras europeas. Su red exterior incluye:



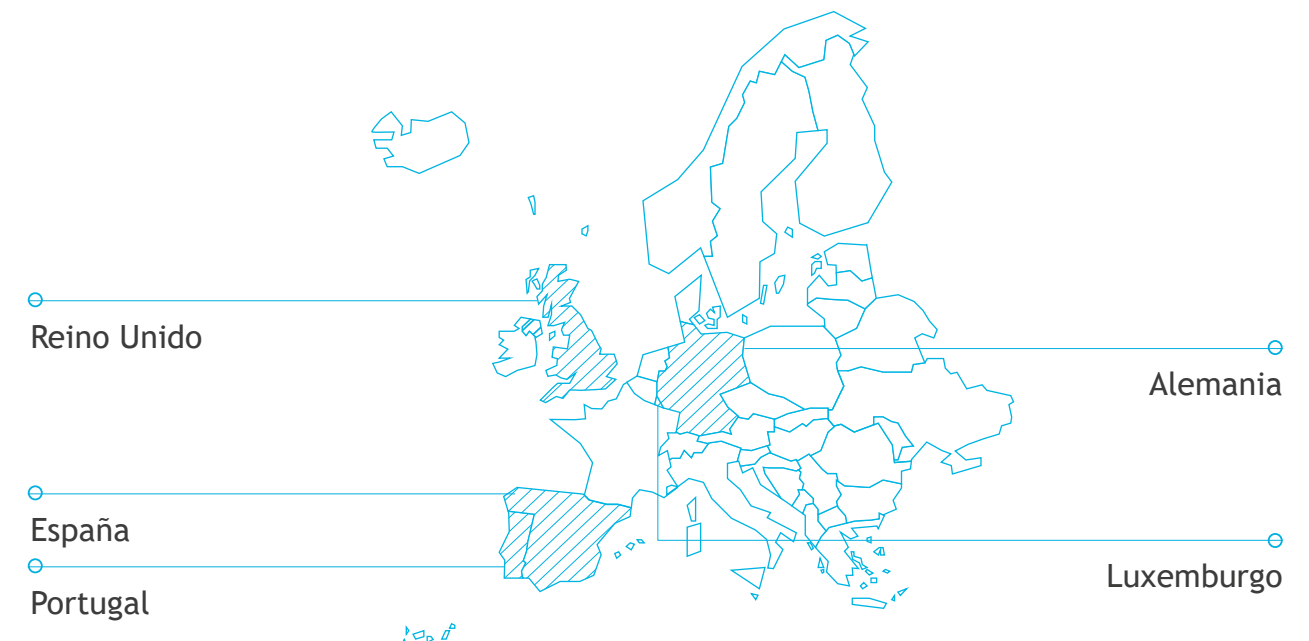
Dos oficinas de representación en Fráncfort y Londres que refuerzan la presencia de la entidad en el mercado financiero internacional.



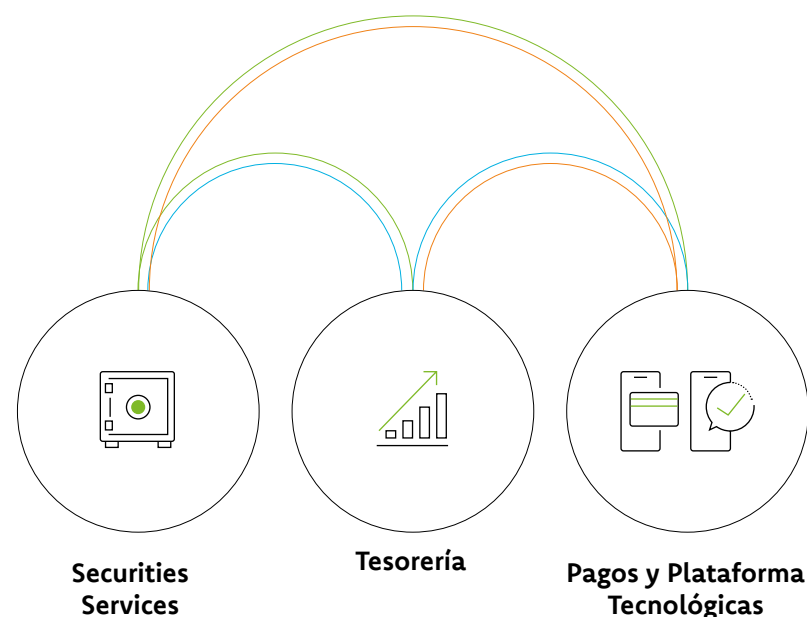
Una sucursal operativa en Lisboa: desde la que ofrece servicios de depositaria, custodia y liquidación de valores.



Desde 2025, la entidad cuenta con la sucursal de Luxemburgo, que ofrece servicios de depositaria, custodia y liquidación de valores, prestados a vehículos autorizados bajo las directivas UCITS y AIFMD en esta jurisdicción.



Cecabank ofrece a sus clientes una amplia oferta de servicios estructurada en tres líneas de negocio interconectadas y sinérgicas entre sí a fin de garantizar eficiencia y especialización de los clientes en los ámbitos de depositaría y valores, tesorería y soluciones de pago.



## Securities Services

Cecabank ofrece servicios de custodia y liquidación de valores, depositaría y otros servicios de valores (plataforma de distribución de valores, equity sales y liquidación de derivados). Securities Services pone a disposición de los clientes, gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, entidades de capital riesgo, EPSVs, SICAVs y otras entidades financieras la experiencia del líder en España en servicios de depositaría, ampliada a los mercados de Portugal y Luxemburgo.

Actualmente el negocio opera con un importe superior a los 398.000 millones de euros en activos bajo custodia y más de 285.000 millones de euros depositados distribuidos en más de 1.000 vehículos de inversión gestionados por más de 45 gestoras.



## Área Financiera

Cecabank es un referente en los mercados financieros, con operaciones en los principales mercados nacionales e internacionales de renta variable y renta fija -pública y privada-, divisas y derivados. Con una sólida experiencia en *Debt Capital Markets*, acompañamos a comunidades autónomas en procesos de refinanciación y participamos en el proceso abierto para dotar al Fondo de Garantía de Depósitos de un mecanismo extraordinario de acceso a la liquidez para hacer frente a situaciones excepcionales de mercado. Asimismo, es una entidad de referencia en financiar a gestoras en los lanzamientos de los fondos.

El negocio destaca por su labor como creador de mercado de deuda pública del Tesoro Español, participando activamente en las subastas y sindicados y facilitando la liquidez del mercado secundario. Por su parte, la Unión Europea, designó a Cecabank en 2021 como miembro de la red de creadores de mercado europea (Primary Dealer Network) colocando deuda del Fondo de Recuperación Next Generation EU. Adicionalmente, Cecabank es líder en el mercado mayorista de billetes extranjeros en España, ofreciendo una cobertura integral a todas las entidades financieras del país. Toda la operativa se lleva a cabo siempre con criterios que garantizan una situación holgada de liquidez y una solvencia elevada.

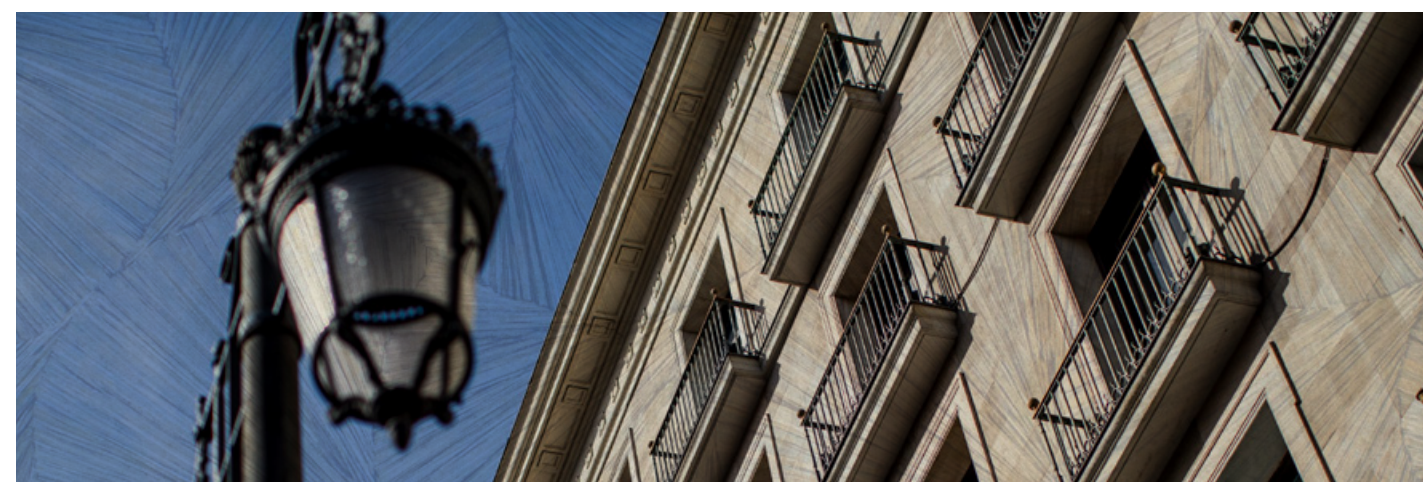
Cecabank es un one-stop shop de pagos ofrece servicios que cubren la cadena completa de los pagos con tarjeta y cuenta, entre ellos el acceso a redes de tarjetas y cámaras de compensación, los servicios de Swift Service Bureau o los Pagos internacionales y Cross Currency Payments. Proveemos procesamiento de pago digitales como Bizum, soluciones integrales para cajeros, así como herramientas digitales de pago tanto en el ámbito virtual como el presencial.

Cecabank también provee servicios de Plataformas tecnológicas, con soluciones de banca digital, factura electrónica, así como servicios de tesorería, riesgos y reporting.

Paralelamente, Cecabank prestó, hasta el mes de octubre de 2025, servicios asociativos para el correcto funcionamiento de la asociación bancaria CECA, enfocados en la difusión, defensa y representación de los intereses de sus entidades adheridas.



## Pagos y Plataformas Tecnológicas



En el mes de octubre de 2025 se materializó la separación funcional entre CECA y Cecabank, un cambio impulsado por la evolución y el crecimiento de ambas organizaciones que busca reforzar la independencia operativa y la especialización de cada estructura. Este proceso ha supuesto una redefinición de responsabilidades y una adaptación interna orientada a mejorar la eficiencia y la gobernanza.

Esta reorganización coincidió con la salida del anterior consejero delegado de la entidad, D. José María Méndez y el posterior nombramiento de una nueva consejera delegada en Cecabank, D<sup>a</sup>. Ainhoa Jáuregui, lo que marcó un punto de inflexión en el modelo de dirección. Estos cambios permitieron actualizar la estructura organizativa para alinearla con los nuevos retos estratégicos de la entidad, garantizando una transición ordenada y fortaleciendo la capacidad de gestión independiente de cada entidad.

Tras la separación funcional, se procedió a un ajuste del perímetro de recursos: 19 profesionales de Cecabank pasaron a integrarse en CECA, mientras que Cecabank reforzó perfiles críticos en áreas clave para el adecuado desempeño de sus funciones propias. Este reequilibrio ha permitido clarificar responsabilidades, optimizar la asignación de capacidades y potenciar la especialización de los equipos. En materia de gobernanza, este proceso se completó con el nombramiento de nuevos directores corporativos con el fin de consolidar el esquema de liderazgo y agilizar la toma de decisiones.

En la [web corporativa de la entidad](#), se puede encontrar más información sobre Cecabank y los servicios que ofrece.

Plan Estratégico 2025-2027

Tres objetivos financieros (crecimiento equilibrado del negocio y su aportación de rentabilidad) y tres objetivos no financieros (centrados en tecnología y personas)

Cecabank ha finalizado el primer año del nuevo Plan Estratégico 2025-2027, cuya misión es el acompañamiento a entidades financieras y otras corporaciones desde la experiencia de un banco mayorista español con presencia internacional. El Plan permitirá a la entidad impulsar su liderazgo en Securities Services, continuar con la excelente trayectoria en Tesorería y crecer en el negocio de Pagos y Plataformas apalancándose en la transformación tecnológica.

Para este nuevo Plan Estratégico 2025-2027 se han definido unos objetivos tanto financieros como no financieros: tres objetivos financieros que reflejan el crecimiento equilibrado del negocio de la entidad y su aportación de rentabilidad y tres objetivos no financieros que se centran en tecnología y personas, dos pilares fundamentales del plan.



La ejecución del Plan se estructura en dos ámbitos principales:



Ámbito de negocio

Por un lado se encuentra el núcleo o “Negocio Base” de la entidad; este concepto va más allá del *business as Usual*, ya que no se trata solo de mantener el negocio ya existente, sino también de adaptarlo a las necesidades y a los retos que el mercado, los clientes, la tecnología y la normativa presentan en cada momento.

Más allá del “Negocio Base” se encuentran los “Nuevos Negocios”, futuros servicios cuyo periodo de despliegue se extenderá a lo largo de todo el horizonte del Plan. Algunos de estos “Nuevos Negocios” podrán contar con “Aceleradores”, potenciales oportunidades que permitan impulsar su desarrollo y su aportación de valor de los nuevos negocios.



Ámbito de soporte

Su papel será fundamental para facilitar el buen desarrollo del Negocio Base, Nuevos Negocios y Aceleradores. Este ámbito incluye las áreas de personas, tecnología, gobierno corporativo, información financiera y de gestión, sostenibilidad, riesgos y auditoría interna.

En el primer año del nuevo plan, el desempeño del negocio base ha sido positivo. El entorno económico y la evolución de la economía española —que ha mostrado una resiliencia notable— también han contribuido de forma positiva al desempeño del Negocio Base, impulsando su crecimiento a lo largo de 2025.

En relación con el desarrollo de los Nuevos Negocios, destacan los siguientes hitos:



La apertura de la oficina en Luxemburgo que ha reforzado la expansión internacional de la entidad. Este paso estratégico permite a Cecabank impulsar su actividad en Securities Services, atendiendo la demanda de sus clientes en esta jurisdicción y acercándose, además, a potenciales nuevos clientes que requieren una entidad depositaria especializada y a medida.

Cecabank ha completado los preparativos para iniciar la prestación del servicio en modelo de agencia de Securities Finance, tras la aprobación de la Orden ECM/1155/2025, de 14 de octubre, que regula el préstamo de determinados valores e instrumentos financieros por parte de las Instituciones de Inversión Colectiva (IIC).

El avance en Activos Digitales, con la obtención de la licencia MiCA (Markets in Crypto-Assets) otorgada por la CNMV, para prestar servicios de custodia, recepción y transmisión de órdenes y transferencia de criptoactivos por cuenta de clientes institucionales para consolidar el rol de referente en el ámbito de los activos digitales y en particular en la custodia de criptoactivos.

Durante el año 2026, la entidad continuará avanzando en el despliegue de los Nuevos Negocios y en el impulso de las líneas de negocio actuales. Todo ello se llevará a cabo manteniendo la búsqueda activa de aceleradores, tanto orgánicos como inorgánicos, que permitan fortalecer y dinamizar tanto el Negocio Base como los Nuevos Negocios.

## 1.2. Nuestra cultura corporativa

La cultura corporativa es la base de la solidez y fortaleza de Cecabank.



### Misión

Acompañar a las entidades financieras y otras corporaciones desde la experiencia de un banco mayorista español con proyección internacional.



### Visión

Cecabank aspira a consolidar su posición de liderazgo como banco custodio y proveer de soluciones especializadas para todo tipo de entidades financieras y corporaciones nacionales e internacionales.

Facilitar el desarrollo del negocio a nuestros clientes, construyendo relaciones duraderas, de manera que cada decisión sea fruto de la confianza mutua.



### Valores

**Especialización:** nuestro expertise financiero, tecnológico y de negocio hace posible ofrecer a nuestros clientes soluciones con un alto valor añadido para su negocio.

**Solvencia:** la ratio de capital de Cecabank se encuentra entre las más elevadas del mercado.

**Compromiso** con nuestros clientes, accionistas, empleados y todos nuestros grupos de interés.

**Sostenibilidad:** mediante un modelo de negocio responsable, comprometido con las finanzas sostenibles y con nuestro entorno.

Los valores corporativos y la cultura de Cecabank constituyen un pilar esencial que orienta la conducta de la organización hacia sus clientes, personas trabajadoras y demás grupos de interés, y se reflejan en las políticas internas que guían el funcionamiento diario de la entidad. En este marco, uno de los ejes de transformación del Plan Director de Talento 20252027 pone el foco en el impulso del cambio cultural, buscando alinear los comportamientos y actitudes de la organización con sus objetivos estratégicos y reforzar un modelo de liderazgo más colaborativo, ágil y orientado al desarrollo continuo de las personas.

Para avanzar en esta transformación, Cecabank ha potenciado el talento de la plantilla mediante planes de desarrollo individual y programas formativos especializados que permiten adquirir nuevas capacidades y adaptarse a los retos actuales y futuros. El liderazgo se ha fortalecido a través de iniciativas dirigidas a responsables de equipo y miembros del comité directivo, con programas como Coaching Ejecutivo, Mentoring y otros planes de desarrollo, que actúan como impulsores clave y consolidan un modelo cultural más sólido y coherente.

La cultura corporativa se traslada a todas las fases del employee journey, desde el onboarding hasta el desarrollo profesional continuo. Además, el Sistema de Gestión de Competencias y el nuevo sistema de Retribución por Objetivos incorporan explícitamente esta dimensión cultural, evaluando la alineación de los profesionales con los valores y objetivos estratégicos, y garantizando que el desempeño técnico vaya acompañado del comportamiento esperado dentro del modelo cultural de la entidad.



En línea con este compromiso, en 2025 Cecabank celebró la segunda edición de los premios CRACKS Cecabank, un encuentro que reunió a toda la plantilla para reconocer el mérito, el esfuerzo y el compromiso de los profesionales que han destacado durante el ejercicio. Estos galardones ponen en valor iniciativas de innovación, colaboración interáreas, excelencia en la relación con el cliente y compañerismo, reforzando el orgullo de pertenencia y difundiendo comportamientos ejemplares que contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizativa.

Un encuentro que reunió a toda la plantilla para reconocer el mérito, el esfuerzo y el compromiso de los profesionales

### 1.3. Nuestra gestión de la sostenibilidad

Como parte del sector financiero, la entidad reconoce su responsabilidad en la transición hacia una economía sostenible y baja en carbono. Por ello, impulsa actividades que facilitan este proceso y contribuyen a la creación de un modelo económico más inclusivo, con un impacto ambiental reducido y un efecto social positivo.

Cecabank promueve la sostenibilidad mediante un modelo de gestión que integra de forma transversal los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en el desarrollo de toda su actividad.

Asimismo, la entidad mantiene una sólida tradición bancaria basada en su compromiso social, complementada con una visión de futuro orientada a establecer relaciones duraderas y de confianza con todos los colectivos con los que se relaciona.

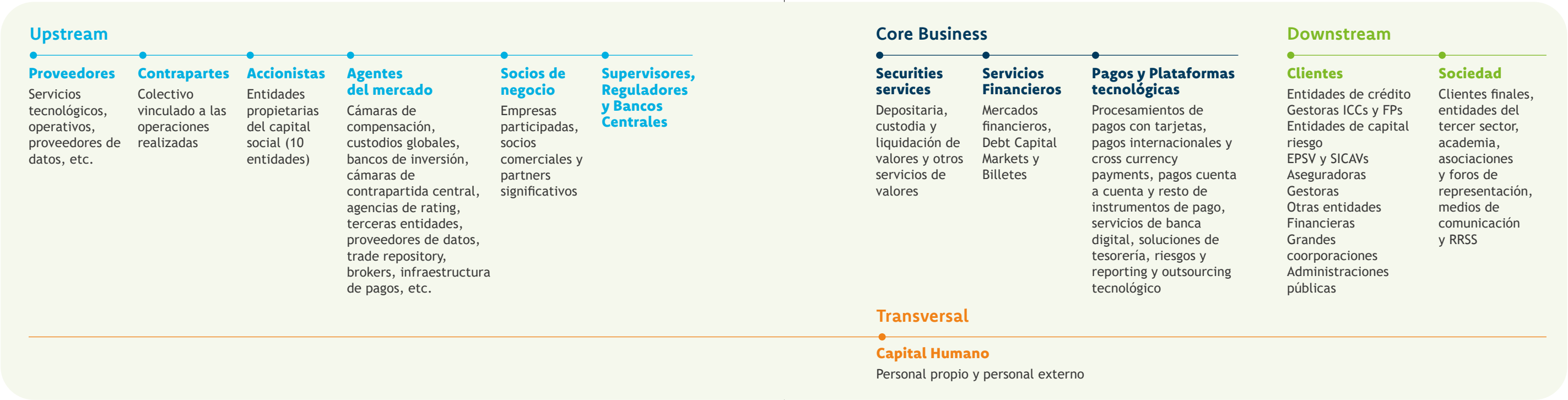
#### Nuestros grupos de interés

El modelo de sostenibilidad de Cecabank se fundamenta en la identificación y el entendimiento de estos colectivos clave, lo que permite integrar sus expectativas en la toma de decisiones y en la gestión responsable de la entidad.

En 2023, Cecabank actualizó su mapa de grupos de interés como parte de las acciones previstas en el Plan de Sostenibilidad 2022-2024. A partir de ese análisis, en 2024 incorporó además un enfoque de cadena de valor, ampliando la visión sobre el impacto y la interacción con todos los actores relevantes.

En línea con este compromiso, Cecabank busca mantener relaciones sólidas y duraderas con sus grupos de interés, tal y como recoge la Política de Sostenibilidad. Mantener un diálogo continuo y bidireccional con cada uno de ellos es un elemento esencial del modelo de gestión de la entidad. A través de diferentes canales de comunicación se facilita una interlocución cercana y adaptada a las necesidades de cada colectivo, reforzando la confianza, la transparencia y el compromiso mutuo.

| Grupos de Interés                            | Canales de comunicación                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Proveedores                                  | Portal de proveedores, reuniones ad hoc, canal de conducta.                                                                                                                        |
| Contrapartes                                 | Información pública y canales de comunicación web.                                                                                                                                 |
| Accionistas                                  | Junta General de Accionistas, contacto directo, reuniones y comités.                                                                                                               |
| Agentes del mercado                          | Reuniones ad hoc, canales de consulta pública, contacto directo, entre otros.                                                                                                      |
| Socios de negocio                            | Reuniones ad hoc.                                                                                                                                                                  |
| Supervisores, Reguladores y Bancos Centrales | Reuniones ad hoc, CECA, FINRESP y otras asociaciones.                                                                                                                              |
| Capital humano                               | Encuestas, entrevistas, contacto directo, convenciones, Chatbot, comités internos, grupos de trabajo, Canal de Conducta Corporativo, intranet, newsletters y otras comunicaciones. |
| Clientes                                     | Cuestionarios de satisfacción, reuniones periódicas, Servicio de Atención al Cliente (SAC).                                                                                        |
| Sociedad                                     | Participación en asociaciones sectoriales y grupos de trabajo, reuniones con organizaciones del tercer sector, entrevistas en medios de comunicación y escucha en Redes Sociales.  |



# Modelo de gestión de la sostenibilidad

El modelo de gestión de la sostenibilidad de Cecabank se apoya en cuatro ejes fundamentales que orientan toda la actuación responsable de la entidad. En primer lugar, se dispone de un marco de gobernanza en sostenibilidad robusto, que asegura una supervisión adecuada y una toma de decisiones alineada con los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno.

La Política de Sostenibilidad, por su parte, establece los principios y compromisos que guían la relación de la entidad con los distintos grupos de interés y define el marco de actuación responsable. De forma complementaria, la estrategia de sostenibilidad impulsa el avance continuo y la mejora del desempeño en esta materia, integrando objetivos y planes de acción.

Finalmente, se destaca el papel esencial de la colaboración y las alianzas con actores clave, que permiten generar impacto, compartir conocimiento y favorecer una transición sostenible a nivel sectorial y social.

## Gobernanza en Sostenibilidad

Cecabank cuenta con una estructura de gobernanza al más alto nivel que garantiza la integración efectiva de la sostenibilidad en toda la organización. Esta estructura se articula en tres niveles: estratégico, directivo y operativo, lo que permite una coordinación fluida y una visión coherente en materia ESG<sup>1</sup> a lo largo de toda la entidad.

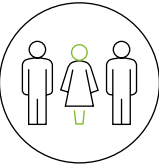
La sostenibilidad tiene una representación transversal en toda la entidad, lo que facilita su incorporación en la definición de objetivos corporativos, los procesos de decisión y en la gestión diaria. Para reforzar esta integración, se han definido funciones y responsabilidades específicas en todos los órganos de gobierno y de dirección, de modo que cada uno contribuya a la supervisión, seguimiento e impulso de las iniciativas de sostenibilidad, dentro de su ámbito de competencias.



1. Ambiental, Social y Gobernanza, por sus siglas en inglés.

## Nivel estratégico

El Consejo de Administración es el máximo órgano responsable de la supervisión de la sostenibilidad en Cecabank. Asume la dirección y el control de los compromisos internos y externos en esta materia, incluidos los establecidos en la Política de Sostenibilidad, el Código de Conducta Corporativo, el Marco de Apetito al Riesgo y los requisitos regulatorios aplicables. Para el ejercicio eficaz de estas funciones, el Consejo cuenta con comités especializados que distribuyen competencias y responsabilidades en los distintos órganos de gobierno.



### Comisión de Auditoría

Es el órgano designado por el Consejo para supervisar el cumplimiento de los compromisos en materia ESG, incluyendo el seguimiento de la Política de Sostenibilidad y del grado de avance del Plan Director de Sostenibilidad, así como de los controles asociados. Además, asume la supervisión de la información no financiera y reporta al Consejo sobre estas materias.

### Comité de Riesgos

Supervisa los riesgos ESG con especial foco en los riesgos medioambientales y climáticos, analizando su identificación, evolución, impacto y mitigación dentro del marco general de gestión de riesgos de la entidad.

### Comité de Nombramientos y Comité de Retribuciones

Llevan a cabo el seguimiento de los aspectos ESG dentro de su ámbito de competencia.

## Nivel directivo



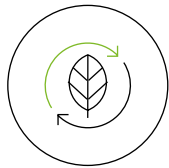
### Comité de Dirección

Supervisa en primera instancia los aspectos ESG trasladados por el Comité de Sostenibilidad. Otros comités como el Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional, el de Nuevos Productos y el de Nuevos Servicios, supervisan aspectos concretos como las iniciativas en sostenibilidad, indicadores o como la incorporación del análisis ESG dentro de la evaluación de nuevos productos y/o servicios<sup>1</sup>.



1. Ver apartado 5.1. Buen Gobierno Corporativo para más información sobre las responsabilidades, composición y desempeño en 2025 por parte de los Órganos de Gobierno.

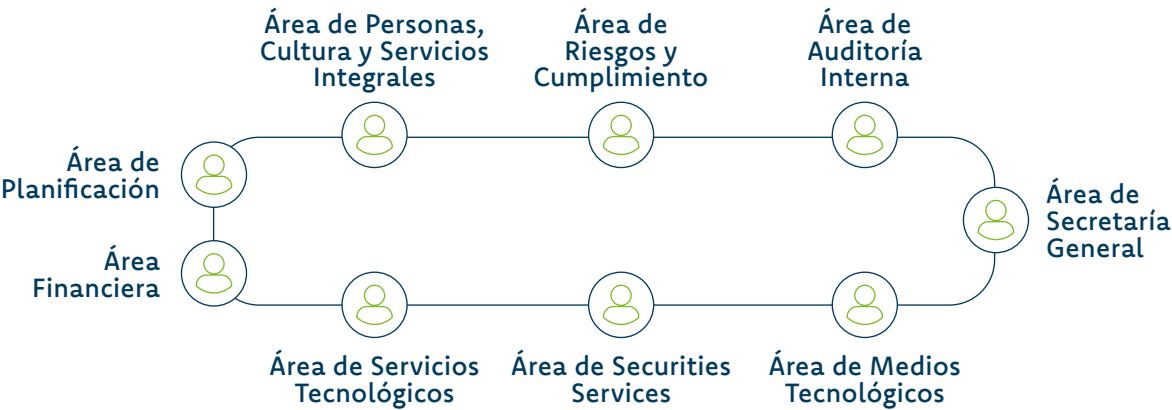
Nivel operativo



Comité de Sostenibilidad

es el órgano encargado de articular y coordinar todas las acciones relacionadas con la sostenibilidad dentro de Cecabank. Está conformado representantes de todas las áreas de soporte y de negocio. Cuenta con una presidencia, vicepresidencia, vocalías de todas las direcciones. La secretaría es ejercida por la Oficina de Sostenibilidad y Compromiso Social, lo que garantiza una participación amplia y una visión integral de los asuntos ESG.

De esta forma, están presentes dentro de este Comité:



Este Comité reporta directamente al Comité de Dirección, asegurando la adecuada conexión entre la visión estratégica y la ejecución operativa de la sostenibilidad en la entidad. Entre sus funciones principales se encuentran la definición y coordinación de las líneas de actuación ESG en toda la organización, el seguimiento periódico del Plan Director de Sostenibilidad y de sus hitos, la supervisión de los indicadores clave y de los sistemas de gestión ambiental, así como la identificación de oportunidades ESG vinculadas al negocio. También revisa los compromisos establecidos en las políticas corporativas, realiza el seguimiento regulatorio y de mejores prácticas, supervisa el reporting anual de sostenibilidad y actúa como punto de referencia en materia de compromiso social, voluntariado e información a los órganos de gobierno.

Durante el año 2025, el Comité de Sostenibilidad se reunió en dos ocasiones y trató asuntos relacionados con:

Tendencias de actualidad en el ámbito ESG, así como el seguimiento de las novedades regulatorias que pueden afectar al sector (clientes) y a la entidad.

Cierre del Plan de Sostenibilidad 2022-2024 y propuesta del Plan Director 2025-2027 y el Plan de acción 2025.

Seguimiento del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015.

Seguimiento del reporting no financiero, iniciativas, proyectos y revisión y actualización de procedimientos corporativos en materia ESG.

Revisión de la estrategia de compromiso social y de las principales iniciativas.

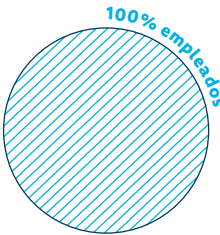
Además, en 2025 se impartió una sesión formativa específica para los miembros del Comité de Sostenibilidad, dirigida por un experto externo en materia ESG. Esta sesión tuvo como objetivo reforzar las capacidades técnicas del Comité, profundizar en las tendencias emergentes en sostenibilidad y analizar las oportunidades y retos asociados a la integración estratégica de los criterios ESG en la entidad.

Oficina de Sostenibilidad y Compromiso Social

Actúa como unidad técnica especializada encargada de coordinar la implantación operativa de la agenda ESG en Cecabank. Asegura la coherencia en la ejecución de las iniciativas, facilita la consolidación de información para el seguimiento del Plan Director de Sostenibilidad y de los planes de acción anuales, y proporciona soporte metodológico y técnico en materia de indicadores, herramientas y procesos corporativos vinculados a la sostenibilidad. Además, realiza un seguimiento continuo del contexto regulatorio y de mercado, evalúa su impacto en la entidad y acompaña en la adaptación de procesos internos.

La Oficina gestiona también la agenda de compromiso social, incluyendo proyectos sociales, voluntariado corporativo y colaboración con fundaciones, y ejerce la secretaría del Comité de Sostenibilidad.

En 2025, el 100% de los empleados de la entidad, han participado en programas formativos en materia de sostenibilidad.



Participación en programas formativos en materia de sostenibilidad

Política de Sostenibilidad

La Política de Sostenibilidad de Ceca-bank, cuya última actualización fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión celebrada en abril de 2024, constituye el documento de referencia que articula los principios, criterios y compromisos que orientan el desempeño responsable de la entidad en materia ESG

Esta política formaliza los siete compromisos específicos que guían la estrategia y la gestión de la sostenibilidad en Cecabank. Asimismo, incorpora el modelo de gobernanza, atribuyendo al Consejo de Administración la responsabilidad última de la supervisión de los asuntos ESG.

La política es de carácter público y está disponible en la [web corporativa de Cecabank](#), garantizando así la transparencia y el acceso de todos los grupos de interés.



7 compromisos alineados con los valores corporativos

1.

**Valor para el accionista y solvencia**

Mantener una estructura de resultados estable, un alto nivel de la ratio de capital, asignar los recursos de forma eficiente, integrar los riesgos de sostenibilidad en los procesos y ofrecer información clara, íntegra y veraz son los principales ejes.
2.

**Especialización y compromiso con los clientes**

Cultura de orientación al cliente y mejora continua, nuevas soluciones, incorporar la sostenibilidad, la innovación y fomentar la transparencia y el diálogo con los clientes.
3.

**Compromiso con el talento**

Mantener condiciones de trabajo dignas, remuneración adecuada, desarrollo del talento, Igualdad y no discriminación, libertad de expresión, flexibilidad y conciliación, seguridad y salud y diálogo con empleados y representantes sociales.
4.

**Respeto por el medio ambiente y la lucha contra el cambio climático**

Contribuir a la financiación de una economía sostenible, gestionar el impacto ambiental en las instalaciones de la entidad y dar cumplimiento a la legislación vigente y mejores prácticas.
5.

**Compromiso con el mercado**

Mantener un estricto cumplimiento de la legalidad y la normativa interna, prevención de la corrupción y cualquier conducta ilegal, cumplir con el principio de transparencia y promover el cumplimiento de las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo.
6.

**Compromiso social**

Respetar las leyes, normas y convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y Laborales, mantener estrategias de colaboración con distintos organismos nacionales e internacionales, promocionar iniciativas de acción social, promover el voluntariado corporativo, obligaciones fiscales y establecer mecanismos de diálogo con todos los grupos de interés.
7.

**Compromiso con la cadena de suministro**

Establecer procedimientos de contratación justos y transparentes, mantener procesos de homologación que evalúen el alineamiento con los valores de la entidad, establecer mecanismos de gestión para evaluar el alineamiento con los principios éticos de Cecabank y trasladar la cultura corporativa en materia de sostenibilidad a la cadena de suministro de la entidad.

Alianzas y compromisos

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas establece un marco global de acción para abordar los principales retos sociales, ambientales y económicos del planeta. Articulada en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas, la Agenda constituye una hoja de ruta universal para avanzar hacia un modelo de desarrollo más inclusivo, próspero y respetuoso con el entorno.

Cecabank comparte esta visión e integra sus principios en la forma de operar y en su estrategia de sostenibilidad. A través de sus actividades, políticas corporativas y planes de acción, la entidad contribuye al logro de aquellos objetivos más relacionados con su actividad y con su impacto directo e indirecto.

Cecabank refuerza su compromiso con la igualdad de género a través de su Plan de Igualdad y diversas medidas que facilitan la conciliación y la igualdad de oportunidades. La entidad cuenta con la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable), que reconoce sus buenas prácticas en conciliación, calidad del empleo y desarrollo profesional.

Además, dispone de los sellos “Empowering Women’s Talent” y “Diversity Leading Company”, y es firmante de la Carta de la Diversidad desde 2021. A estas acreditaciones se suma el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE), otorgado por el Ministerio de Igualdad.

Para más información sobre las iniciativas en materia de diversidad, igualdad y desarrollo de personas, puede consultarse el capítulo “2.1. Nuestro Talento”.



Cecabank promueve el trabajo decente a través de un sólido marco de políticas y normativa interna orientado a garantizar los derechos laborales y unas condiciones de trabajo adecuadas para todas las personas que integran la entidad. Este compromiso con el bienestar, la seguridad y el desarrollo profesional se detalla de manera más amplia en el capítulo “2.1. Nuestro Talento”, donde se profundiza en las iniciativas relacionadas con la gestión responsable de las personas, la formación, la salud laboral y el entorno de trabajo.

En materia de crecimiento económico, Cecabank mantiene una posición financiera robusta que contribuye a la estabilidad del negocio y del sector. La entidad presenta altos niveles de solvencia, situándose entre las ratios de capital más elevadas del mercado, lo que refuerza su resiliencia, impulsa la confianza de clientes y grupos de interés y favorece un crecimiento sostenible a largo plazo.



Cecabank mantiene una sólida tradición de compromiso social, que se refleja en numerosas iniciativas desarrolladas en colaboración con organizaciones sociales y entidades del tercer sector.

Entre todas las iniciativas destaca el Programa Tú Eliges, que en 2025 celebró su undécima edición. A través de este programa, las personas que integran Cecabank participan activamente en la selección de proyectos sociales, medioambientales y culturales que reciben apoyo por parte de la entidad. Este modelo participativo refuerza el vínculo entre la sociedad, la plantilla y Cecabank, fortaleciendo el sentido de pertenencia y ampliando el impacto colectivo de la acción social.

Esta actividad, que se desarrolla de manera más amplia en el capítulo “2.2. Compromiso social”, constituye una parte esencial de la identidad y del propósito de la entidad.





Por la naturaleza de su actividad, el impacto medioambiental directo de Cecabank es reducido. Aun así, la entidad mantiene un compromiso firme con la gestión responsable del entorno, desarrollando iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia en el uso de recursos y a minimizar las emisiones asociadas a su operativa. Cecabank realiza un seguimiento activo de su Huella de Carbono, en la que ha alcanzado altos niveles de eficiencia gracias a la implantación de medidas de reducción y a un sistema de gestión ambiental en evolución continua. Una descripción más detallada de la gestión ambiental y la evolución de la Huella de Carbono puede consultarse en el capítulo “3. Planet”.



La ética, la transparencia y el buen gobierno corporativo forman parte esencial de la identidad de Cecabank y constituyen la base sobre la que la entidad construye relaciones de confianza con sus grupos de interés. Cecabank mantiene altos estándares éticos y de cumplimiento, impulsando una cultura corporativa que previene la corrupción, el soborno y cualquier práctica contraria a la integridad. Además, la entidad adopta voluntariamente las mejores prácticas de gobierno corporativo, reforzando la independencia, la supervisión adecuada y la responsabilidad en la toma de decisiones, así como la integración de criterios ESG en su modelo de gobernanza. La información detallada sobre estos aspectos puede consultarse en el capítulo “5. Governance”.

Cecabank ha desarrollado una sólida red de alianzas que le permite participar activamente en el debate colectivo sobre sostenibilidad dentro del sector financiero y contribuir al intercambio de conocimiento, experiencias y mejores prácticas. Estas colaboraciones refuerzan la capacidad de la entidad para anticipar tendencias, alinearse con los principales marcos de referencia internacionales y promover una transición sostenible.

En 2025, Cecabank ha continuado formando parte de las siguientes iniciativas y plataformas:



**Pacto Mundial de Naciones Unidas (Red Española)**  
La entidad mantiene su adhesión a los Diez Principios y continúa impulsando acciones de difusión y apoyo de los 17 ODS, reforzando su compromiso con la sostenibilidad global.



**Spainsif**  
Foro de referencia en Inversión Socialmente Responsable (ISR), cuya misión es impulsar la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en las decisiones financieras.



**Forética**  
Asociación líder en sostenibilidad empresarial, que promueve la integración de aspectos ESG en la estrategia y gestión.



**Fundación SERES**  
Organización que impulsa el compromiso empresarial con la mejora social mediante actuaciones responsables alineadas con la estrategia corporativa.



**Finresp**  
A través de CECA, Cecabank participa en este centro financiero para la sostenibilidad, que agrupa a todas las patronales del sector.

Además, Cecabank mantiene compromisos voluntarios con distintas iniciativas internacionales en materia de sostenibilidad. Entre ellas destaca su adhesión al Manifiesto por una Inteligencia Artificial Responsable y Sostenible, promovido por Forética, que define cinco principios para garantizar que el uso de la IA genere un impacto positivo en la sociedad y en el medio ambiente. Asimismo, desde la COP25 celebrada en Madrid en 2019, la entidad forma parte del Compromiso Colectivo de Acción Climática impulsado por UNEP FI, a través del cual se comprometió a avanzar en la reducción de la huella de carbono de sus balances en línea con los objetivos del Acuerdo de París.

Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027

En 2025, el Consejo de Administración aprobó el Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027, directamente ligado al Plan Estratégico de la compañía y con el objetivo de mantener a la entidad alineada con las mejores prácticas y cumplir con los compromisos asumidos. Este plan plantea una visión a largo plazo hasta 2027, estructurada en 5+1 objetivos y 10 líneas de trabajo.

Su diseño se apoyó en un análisis de contexto interno y externo y en la identificación de temas relevantes para la actividad de Cecabank, a partir de los cuales se definieron prioridades, objetivos e indicadores que se despliegan mediante planes de acción anuales, aprobados por el Consejo de Administración. Estos, incluyen acciones específicas para cada uno de los objetivos fijados, asegurando así el cumplimiento de los compromisos y la alineación con las mejores prácticas en sostenibilidad.



Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027

5+1  
objetivos

10  
líneas de trabajo

Los objetivos y líneas de trabajo se muestran a continuación:

|                                    | Objetivos                                                                                                                                 | Líneas de Trabajo                                                                                                               |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Transparencia                   | <b>Mejores prácticas en transparencia</b><br>Alineamiento con las mejores prácticas en transparencia y reporting                          | 1. Adaptación al nuevo marco de información de sostenibilidad                                                                   |
| 2. Gestión de riesgos              | <b>Riesgo ESG Medio-bajo</b><br>Refuerzo en la identificación, gestión y reporting de riesgos ESG                                         | 2. Refuerzo del análisis y gestión de riesgo ESG<br>3. Política de inversión responsable<br>4. Cadena de suministro responsable |
| 3. Personas                        | <b>1 millón de euros en inversión social</b><br>Posicionamiento en acción social en línea con la tradición social de CECA                 | 5. Compromiso social, acción social, educación financiera y voluntariado                                                        |
| 4. Entorno                         | <b>&gt;80% cumplimiento Plan de Acción ISO 14001 y renovación</b><br>Minimizar el impacto ambiental de la cadena de valor de los clientes | 6. Eficiencia medioambiental en operaciones propias<br>7. Gestión de la huella de carbono de inversiones                        |
| 5. Cultura y gobernanza            | <b>100% empleados formados en ESG</b><br>Refuerzo de la cultura ESG: Formación, cultura transversal y comunicación                        | 8. Cultura corporativa en torno a criterios ESG                                                                                 |
| +1. Radar regulatorio y de mercado | <b>Mejores prácticas en sostenibilidad</b><br>Evaluación y avances alineados con el mercado                                               | 9. Mantenimiento del radar regulatorio<br>10. Evaluación del desempeño de Cecabank frente a mejores prácticas                   |

Por su parte, el Plan de Acción 2025, incluyó 39 acciones y se ha cerrado con un alto grado de ejecución (96%), lo que refleja progresos relevantes en todos los ámbitos.

### Transparencia

Se ha avanzado en la adaptación al nuevo marco de información en sostenibilidad, consolidando procesos, herramientas y criterios de reporte.

### Gestión de riesgos ESG

Se han fortalecido los procesos de identificación, gestión y seguimiento de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza, en línea con los requerimientos normativos y las mejores prácticas.

### Personas y compromiso social

Se han potenciado los programas de acción social, voluntariado y educación financiera, promoviendo la participación de la plantilla y midiendo el impacto de las iniciativas, en línea con el propósito social de la entidad.

### Entorno

Se han reforzado los sistemas de gestión ambiental y la mejora continua en eficiencia de recursos.

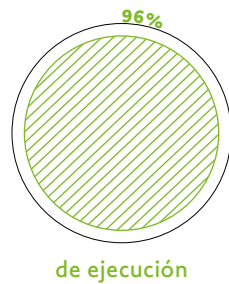
### Cultura y gobernanza

Se han realizado acciones de formación y comunicación interna para integrar los criterios ESG en la gestión, consolidando una cultura corporativa que favorece la toma de decisiones responsable y de largo plazo.

### Radar regulatorio y de mercado

Se ha mantenido un seguimiento proactivo de tendencias y expectativas supervisoras y de mercado, con el fin de anticipar requisitos, ajustar calendarios y alinear las prácticas de Cecabank con los mejores estándares del sector.

### Plan de Acción 2025



Con estos resultados, Cecabank afronta el siguiente ejercicio con una base sólida para seguir desplegando el Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027 y profundizar sobre el cumplimiento de los 5+1 objetivos.

Siguiendo el modelo de gobernanza ESG de la entidad, el avance del este plan se presenta anualmente a los órganos de gobierno y semestralmente se reporta en el marco del seguimiento del Plan Estratégico de negocio. El Comité de Sostenibilidad es quien impulsa y realiza el seguimiento de los avances, y reporta la evolución, los principales resultados y los próximos hitos a dichos órganos, asegurando una ejecución coherente con la estrategia corporativa.

## Análisis de Materialidad

El estudio de materialidad de Cecabank, realizado en 2021, se llevó a cabo mediante un proceso estructurado en tres pasos que permitió identificar, analizar y priorizar los aspectos más relevantes para la entidad y sus grupos de interés. Esta metodología facilitó una visión clara de los temas con mayor impacto en la actividad de la entidad y en las expectativas de sostenibilidad de los grupos con los que interacciona, sirviendo de base para la toma de decisiones y la definición de sus áreas prioritarias de gestión.

1.

**Revisión de los Grupos de Interés, canales de comunicación y expectativas**

2.

**Identificación de aspectos relevantes: Análisis interno y externo**

3.

**Matriz de materialidad y análisis de impacto**

Cecabank mantiene su compromiso de fomentar relaciones sólidas y duraderas con sus grupos de interés, conforme a lo establecido en su Política de Sostenibilidad. El mantenimiento de un diálogo continuo y transparente con cada uno de ellos constituye un elemento esencial de su modelo de gestión, orientado a identificar sus necesidades, requerimientos y expectativas, así como a comunicar de manera eficaz el desempeño de la entidad y la respuesta ofrecida a dichas demandas.

Tal y como se ha señalado previamente a lo largo del informe, el mapa de grupos de interés fue actualizado por última vez en 2024.

La entidad llevó a cabo un análisis interno y externo para la identificación de los aspectos relevantes. Este proceso, desarrollado en función de la disponibilidad de información, incorporó una perspectiva de medio y largo plazo con el fin de anticipar tendencias y riesgos emergentes. Como resultado del análisis, se identificaron 15 temas relevantes.

En el ámbito interno, la entidad examinó, entre otros elementos:

- Los negocios de Cecabank y sus prioridades
- Los compromisos asumidos con sus grupos de interés en materia ESG, reflejados en políticas, códigos, reglamentos, procedimientos internos, así como en la misión, visión y los valores que orientan el comportamiento corporativo de Cecabank.
- La información recopilada a través de los distintos canales de comunicación con los grupos de interés, incluyendo cuestionarios, entrevistas, comités y otros mecanismos de escucha activa.

En el análisis externo se consideraron, entre otros factores:

- Las demandas de información y transparencia en materia ESG, atendiendo a estándares internacionales de sostenibilidad, expectativas de analistas y evaluadores, así como el seguimiento de medios de comunicación especializados.
- Las tendencias en sostenibilidad y las mejores prácticas sectoriales identificadas en el mercado.
- La regulación vigente y las iniciativas regulatorias en desarrollo relacionadas con las finanzas sostenibles y la sostenibilidad.

El proceso de priorización de temas relevantes también tuvo en consideración la perspectiva interna y externa. Según esto, se analizó la importancia de cada uno de los 15 aspectos en base a la recurrencia de los temas identificados en los grupos de interés para la perspectiva externa y en el análisis interno realizado por la Dirección de Cecabank (Comité de Dirección y Comisión de Auditoría).

Los resultados obtenidos se representan en la siguiente matriz de materialidad y son clasificados en tres niveles de prioridad. Tal y como muestra la matriz, todos los temas materiales identificados son de elevada importancia para la entidad y sus grupos de interés. Los temas de prioridad 1 son aquellos relacionados con los aspectos estratégicos de generación de valor a clientes y accionistas, posicionamiento como tercero de confianza ante el nuevo marco regulatorio y de gestión de riesgos, así como la atracción y retención de talento diverso, especializado y comprometido.

1.

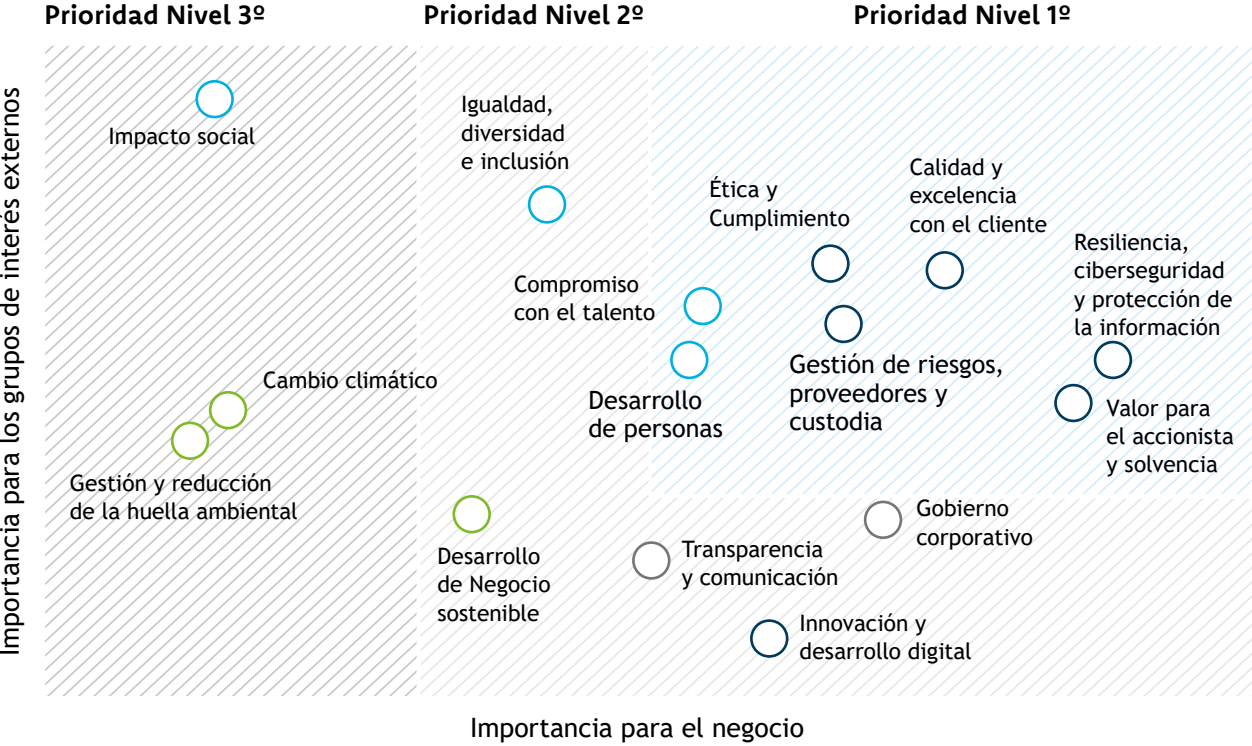
**Revisión de los Grupos de Interés, canales de comunicación y expectativas**

2.

**Proceso de identificación de aspectos relevantes**

3.

**Matriz de materialidad y análisis de impacto**



Este análisis se completa con el análisis de impactos y riesgos y oportunidades en los temas de prioridad 1. Cecabank entiende que estos asuntos contribuyen en mayor medida a la creación de valor a largo plazo e incorpora una doble perspectiva: impacto del entorno social y medioambiental sobre Cecabank y del impacto de Cecabank sobre el entorno medioambiental y social.



Resiliencia, Ciberseguridad y Protección de la Información - Impacto en los ODS 8 y 9.

Impactos en el entorno

La continuidad de los servicios, la protección de la información y ciberseguridad son clave para asegurar los objetivos de negocio y el posicionamiento con los grupos de interés, generando confianza en reguladores, inversores, clientes y sociedad.

Mantener un elevado nivel de desempeño por parte de Cecabank, y dada la rápida evolución de estos aspectos, hace necesario una permanente inversión en nuevas soluciones de resiliencia, ciberseguridad y en equipo humano.

Riesgos y oportunidades

El buen desempeño de la entidad en estos aspectos tiene un impacto directo en los grupos de interés, ya que permite mantener la confianza de Reguladores, Clientes, Asociados, etc., en Cecabank y proteger sus intereses. Por su parte, empleados y proveedores perciben un nivel alto de exigencia y necesidad de especialización.

Respuesta de Cecabank

La entidad cuenta con distintos instrumentos y planes que refuerzan la gestión y supervisión de los riesgos, entre los que destacan el Plan Estratégico, el Plan Director de Tecnología, el Plan de Reforzamiento de la Resiliencia Operativa, así como las iniciativas de formación e información continua dirigidas a los empleados. Adicionalmente, la Alta Dirección realiza un seguimiento continuado de los indicadores relevantes para garantizar una adecuada toma de decisiones y asegurar la eficacia de los mecanismos de control establecidos.

Para más información, puede consultarse el apartado “5.3. Gestión de riesgos”.



Valor para el Accionista y Solvencia

Impactos en el entorno

Generar valor y conservar la confianza de los clientes y accionistas es esencial para Cecabank y por ello entre sus objetivos estratégicos se encuentra mantener un elevado grado de solvencia.

Riesgos y oportunidades

Mantener un buen desempeño de este aspecto impacta en todos los grupos de interés de la entidad, generando valor y riqueza y seguridad en los mismos.

Respuesta de Cecabank

La entidad cuenta con diversos instrumentos que sustentan su marco de actuación y fortalecen la gestión integral de riesgos, entre los que destacan el Plan Estratégico, el Marco de Apetito al Riesgo y el modelo de gestión basado en las tres líneas de defensa. Estos elementos proporcionan coherencia entre la estrategia corporativa, la asignación de recursos y los mecanismos de control, asegurando que la actividad se desarrolle dentro de los niveles de riesgo definidos por la organización. Para más información sobre estos componentes y su integración en la estructura corporativa, puede consultarse el apartado.

Para más información, puede consultarse el apartado “1.1. Modelo de negocio” y el “5.3. Gestión de riesgos”.



Calidad y Excelencia con el Cliente- Impacto en los ODS 8 y 17.

Impactos en el entorno

Para Cecabank, la satisfacción de sus clientes es una prioridad. El buen desempeño de este aspecto ha permitido fidelizar e incrementar la base de clientes, favoreciendo las relaciones duraderas y de confianza. No obstante, mantener el nivel actual requiere inversión en innovación, formación y ejecución de planes de mejora continua.

Riesgos y oportunidades

Ofrecer un servicio basado en la excelencia a los clientes tiene un impacto directo en la construcción de relaciones a largo plazo y la satisfacción de sus demandas.

En el resto de los grupos de interés, destaca el impacto en accionistas, donde la calidad y excelencia se traducen en una mayor rentabilidad.

Por su parte, empleados y proveedores perciben un nivel alto de exigencia y necesidad de especialización.

Respuesta de Cecabank

La entidad cuenta con diversos mecanismos para garantizar la calidad del servicio y una experiencia satisfactoria para sus clientes. Entre ellos destacan los Sistemas de Gestión de Calidad, la comunicación continua con los clientes y la formación y especialización de los empleados en las distintas áreas de actividad, asegurando que dispongan de las capacidades necesarias para ofrecer un servicio experto y de alto valor añadido.

Además, la entidad cuenta con un Servicio de Atención al Cliente (SAC) que actúa como canal formal para la gestión de consultas, sugerencias y reclamaciones, reforzando el compromiso con la transparencia y la mejora permanente de la experiencia del cliente.

Para más información, puede consultarse el apartado “4.1. Nuestros clientes”.



Ética y Cumplimiento

Impactos en el entorno

Cecabank aplica los más altos estándares de buen gobierno, ética, cumplimiento y responsabilidad, tanto entre los profesionales que integran la entidad, como en las relaciones con sus grupos de interés. Esto permite establecer relaciones duraderas, basadas en la confianza. Adicionalmente minimiza los riesgos reputacionales y penales, que ya son contemplados por la entidad en su modelo de riesgos.

Riesgos y oportunidades

Mantener las exigencias corporativas en materia de Ética y cumplimiento genera relaciones de confianza con la entidad, ya que los grupos de interés identifican el alineamiento con sus valores y objetivos. Destacan los empleados, que mejoran su sentimiento de pertenencia. Además, este comportamiento tiene un impacto en el incremento de valor para los accionistas, ya que se reduce la probabilidad de ocurrencia de eventos de riesgos penales y/o reputacionales.

Respuesta de Cecabank

La entidad cuenta con un Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal que establece los mecanismos necesarios para prevenir, detectar y gestionar posibles riesgos de naturaleza penal. Adicionalmente, el Código de Conducta Corporativo, define los principios éticos y las pautas de comportamiento esperadas de todos los empleados, y cuenta con su correspondiente mecanismo de denuncias, que permite comunicar, de forma confidencial y segura, posibles incumplimientos o conductas irregulares.

Para más información sobre estos elementos puede consultarse el apartado 5.2. Ética y cumplimiento.



Gestión de riesgos, proveedores y custodia

Impactos en el entorno

La adecuada gestión de estos aspectos permite mantener una estructura de resultados estable, recurrente y orientada a la preservación de valor con el fin de garantizar el ordenado crecimiento de la entidad en el largo plazo, así como mantener una adecuada planificación de capital y mantenimiento de recursos para atender a sus compromisos en el corto y largo plazo. En caso contrario, la materialización de eventos de riesgos no gestionados podría suponer una reducción del desempeño.

Riesgos y oportunidades

La gestión de este aspecto tiene un impacto directo en el accionista, ya que la adecuada gestión de riesgos aporta seguridad y protección de su capital. Para otros grupos de interés como empleados o sociedad esto se traduce en una mayor estabilidad laboral y generación de riqueza.

Respuesta de Cecabank

La entidad dispone de un Marco de Apetito al Riesgo y un modelo de gestión basado en las tres líneas de defensa, que estructuran la identificación, evaluación y supervisión de los riesgos relevantes. De forma complementaria, cuenta con políticas específicas para el control de terceros y actividades críticas, entre ellas la Política de Externalización y Contratación de Servicios y Funciones y la Política de seguimiento de la función de custodia. Asimismo, incorpora progresivamente los riesgos ESG en sus procesos de gestión.

Para más información puede consultarse el apartado “5.3. Gestión de riesgos”, y “5.4. Cadena de suministro responsable”.



Compromiso con el talento – Impacto en los ODS 3, 5, 8 y 10.

Impactos en el entorno

Cecabank mantiene con sus empleados relaciones que favorecen la integridad, el respeto entre las personas, la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo profesional, la diversidad, la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, entre otros. Estos aspectos y las condiciones de trabajo que se ofrecen a los empleados de la entidad permiten tener una baja tasa de rotación y, por tanto, una mayor eficiencia operacional, reduciendo los costes asociados a la atracción y formación.

Riesgos y oportunidades

Los empleados de Cecabank poseen unas condiciones laborales ventajosas en aspectos como los financieros, seguro de vida, póliza de asistencia sanitaria, conciliación, entre otros. La retención del talento a su vez permite asegurar unos buenos resultados financieros para accionistas y un mayor nivel de servicio, fruto de los altos niveles de satisfacción de los empleados.

Respuesta de Cecabank

La entidad cuenta con distintos instrumentos orientados a impulsar el desarrollo profesional, el bienestar y el compromiso de las personas. El Plan Director de Talento 2025-2027 alinea la gestión de personas con los objetivos estratégicos y fortalece las capacidades necesarias para el crecimiento futuro. Asimismo, Cecabank dispone de certificaciones en materia de conciliación y diversidad, como la acreditación de Empresa Familiarmente Responsable y la certificación DEI, que avalan su compromiso con un entorno laboral inclusivo y equilibrado.

La entidad mantiene, además, canales de comunicación permanentes con los empleados, que facilitan la escucha activa, la participación y el acceso a información relevante. Estos elementos se complementan con el Plan de Retribución y Beneficios Sociales, que contribuye a reforzar la propuesta de valor al empleado y a promover su bienestar integral.

Para más información, puede consultarse el apartado “2.1. Nuestro talento”.

# Avances en el análisis de doble materialidad

En 2024, la entidad avanzó en la revisión y fortalecimiento de su análisis de materialidad, robusteciendo el proceso metodológico y ampliando el alcance del ejercicio. Coincidiendo con el desarrollo del nuevo Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027, se llevó a cabo un estudio de contexto que combinó una revisión interna (incluyendo el modelo de negocio, los objetivos estratégicos y los compromisos asumidos) con un análisis externo de tendencias, expectativas de los grupos de interés y mejores prácticas. Este trabajo permitió avanzar en la identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades más relevantes para la entidad. Asimismo, Cecabank avanzó en la definición de criterios de evaluación (alcance, escala, severidad, probabilidad y, en el caso de impactos negativos, facilidad de remediación), sentando las bases para su priorización futura. Todo el proceso se desarrolló bajo una gobernanza reforzada, con la participación de los órganos de supervisión internos.

La participación de los grupos de interés fue otro pilar fundamental del ejercicio de 2024. Se llevaron a cabo encuestas a la plantilla y diversos *focus groups* para profundizar en temas prioritarios de sostenibilidad; se realizaron encuestas a proveedores a través del portal de compras; y se recabó la percepción de clientes relevantes de las principales líneas de negocio. Paralelamente, se celebraron reuniones bilaterales con el Comité de Dirección y con la Comisión de Auditoría, lo que permitió contrastar y enriquecer la identificación y priorización de aspectos con una visión transversal y de alto nivel.

Durante 2025, Cecabank ha profundizado específicamente en la materialidad financiera mediante un enfoque de evaluación *bottomup*, aplicado de forma diferenciada a las tres líneas de negocio de la entidad: Securities Services, Tesorería y Medios de Pago. Para cada una de ellas, se han analizado los canales de transmisión que vinculan los factores ESG con los distintos riesgos tradicionales (negocio, crédito, mercado, liquidez, operacional y reputacional). Este enfoque detallado permite identificar cómo los factores ambientales (tanto físicos como de transición), sociales y de gobernanza pueden influir de forma específica en cada área de actividad, asegurando una comprensión más precisa de su posible impacto en el desempeño y en la gestión del riesgo de la entidad.

La evaluación de 2025 incorpora, además, análisis por escenarios y distintos horizontes temporales. Se han considerado dos escenarios (transición ordenada y transición desordenada) aplicados en el corto, medio y largo plazo, con ponderaciones diferenciadas que priorizan el escenario más plausible. La magnitud del impacto, la probabilidad de materialización y la tendencia esperada en cada horizonte se integran en un indicador de materialidad que permite clasificar los resultados en niveles bajo, medio y alto sobre una escala calibrada, homogénea y comparable. Esta metodología posibilita priorizar las correspondencias entre factores ESG y riesgos financieros con mayor rigor analítico y coherencia.

Para 2026, el enfoque se centrará en consolidar la metodología, profundizar en la evaluación desde las líneas de negocio e integrar los resultados de los trabajos realizados. El objetivo es disponer de una base sólida sobre los aspectos ESG materiales. Una vez completado el proceso, la entidad contará con resultados actualizados, manteniendo su compromiso con la mejora continua y la adopción de las mejores prácticas del mercado en materia de gestión y reporte ESG.

## Evaluación bottom-up



Se han considerado dos escenarios (transición ordenada y transición desordenada) aplicados en el corto, medio y largo plazo

# 2 People

Cecabank concibe la gestión del talento y el compromiso social como componentes estructurales de su modelo cultural.



## 2.1. Nuestro talento

En línea con los compromisos de la Política de Sostenibilidad, Cecabank impulsa un capital humano diverso, especializado y comprometido.

### Talento

Las personas son el principal activo de la entidad y, por ello, se trabaja de manera continua para contribuir a mejorar el entorno laboral y reforzar el orgullo de pertenencia.

Las actuaciones del departamento de Gestión del Talento se sustentan en el marco normativo interno y en planes específicos que permiten ordenar y priorizar las iniciativas orientadas a la gestión de personas, el desarrollo profesional, la formación, la cultura interna y la mejora de las condiciones y del entorno laboral.

Estas políticas, planes y procedimientos internos tienen como finalidad acompañar y fortalecer la experiencia del empleado en todas sus etapas, proporcionando un marco claro y coherente que facilite su desarrollo y bienestar a lo largo de todo el ciclo profesional.

Asimismo, la entidad busca mantener un clima de diálogo fluido y bidireccional, que permita identificar expectativas, intereses y necesidades de la plantilla, a través de los canales de comunicación interna y del diálogo permanente con los representantes sociales.

### Experiencia de empleado



En noviembre de 2024 el Consejo de Administración aprobó el nuevo Plan Director de Talento 2025-2027, concebido como una palanca fundamental del nuevo Plan Estratégico de Cecabank

El marco normativo interno y las distintas políticas de gestión de personas se encuentran a disposición de todos toda la plantilla en la intranet corporativa, People Korner, un espacio que centraliza la información y los procedimientos vinculados a la actividad laboral. A través de este entorno, la plantilla puede consultar la normativa vigente, realizar solicitudes, acceder al portal de formación o gestionar los beneficios sociales, entre otros servicios. Este soporte digital contribuye a mejorar la experiencia del empleado, reforzar la transparencia y agilizar la interacción con el área de Personas, Cultura y Servicios Integrales.

En noviembre de 2024 el Consejo de Administración aprobó el nuevo Plan Director de Talento 2025-2027, concebido como una palanca fundamental del nuevo Plan Estratégico de Cecabank. Este plan se despliega con el propósito de reforzar la cultura corporativa y elevar la competitividad del banco en un entorno regulatorio y tecnológico en constante evolución, garantizando al mismo tiempo su alineación con los principios y compromisos del Plan Director de Sostenibilidad.

El Plan centra su atención en la incorporación de nuevas disciplinas, conocimientos y experiencias. Su objetivo es dotar a la entidad del talento necesario para afrontar los desafíos del nuevo Plan Estratégico, promoviendo la adopción de nuevas formas de trabajo y desarrollando iniciativas orientadas a la retención, el crecimiento personal y profesional, así como a la conciliación entre la vida laboral y personal.

Durante 2025, con el inicio de este nuevo plan, se han desplegado distintas líneas y planes de acción, entre ellas la implantación del nuevo modelo de Retribución por Objetivos, diseñado para favorecer la alineación entre los objetivos individuales y los estratégicos –tanto financieros como no financieros– que impactan de manera transversal en la organización. Este modelo, basado en la transparencia y la simplicidad, refuerza el desarrollo profesional y actúa como catalizador en la gestión del cambio cultural.

Cabe destacar, que el área de Personas, Cultura y Servicios Integrales ha consolidado la formación como un pilar estratégico asegurando que sea un verdadero motor de desarrollo, diseñando itinerarios especializados en áreas clave como Ciberseguridad, Tecnología (IA), Riesgo Penal y Sostenibilidad. Estas acciones se han orientado a anticipar y responder a las tendencias emergentes del mercado, tanto en el plano tecnológico como regulatorio, garantizando la actualización continua de competencias mediante procesos de reskilling. Como resultado, en este primer ejercicio, más del 32% de la plantilla ha participado en programas formativos alineados con estas prioridades, reforzando la capacidad de adaptación y la competitividad de la entidad.

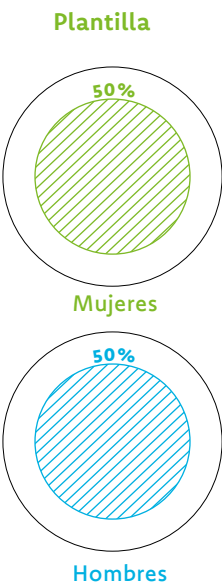
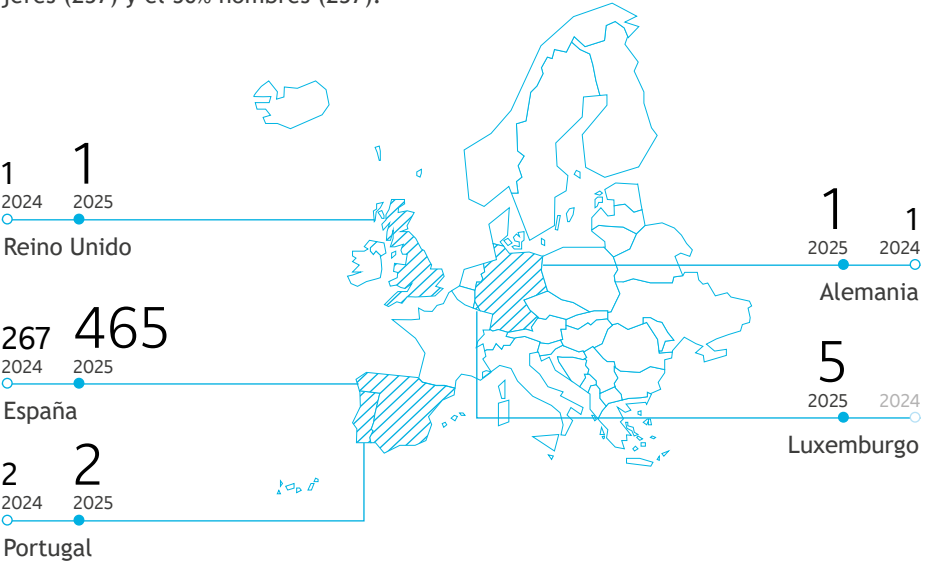
Complementando a esta estrategia, en 2025 el área de Personas, Cultura y Servicios Integrales ha implementado un nuevo proceso de feedback denominado Pulsos, con el objetivo de dar voz a las personas empleadas de la entidad y facilitar un seguimiento óptimo sobre su experiencia como empleados/as. Esta iniciativa permite evaluar el impacto de las acciones e iniciativas impulsadas por recursos humanos a lo largo del año y su efecto en el employee journey.

Como resultado de todo este conjunto de iniciativas, Cecabank consolida un modelo de gestión de personas orientado al desarrollo del talento, la mejora del entorno laboral y la adaptación continua a los retos del sector.

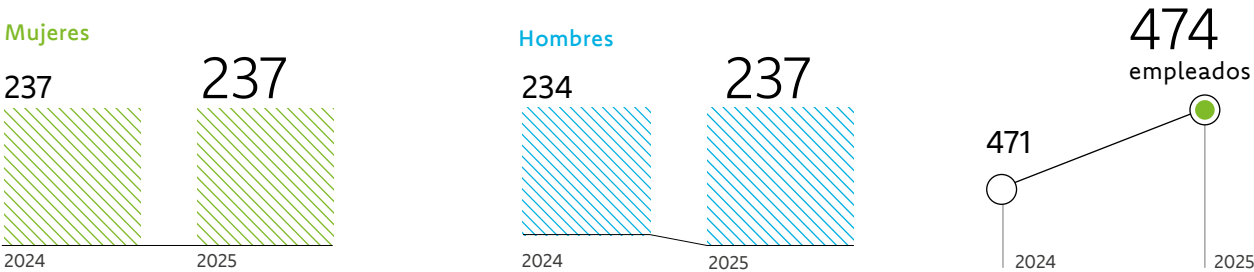
A continuación, se presenta la composición y evolución de la plantilla y las actuaciones concretas en los diferentes ámbitos (formación, remuneración y beneficios, conciliación e igualdad y seguridad y salud), que permite contextualizar el impacto de estas actuaciones.

Datos de plantilla

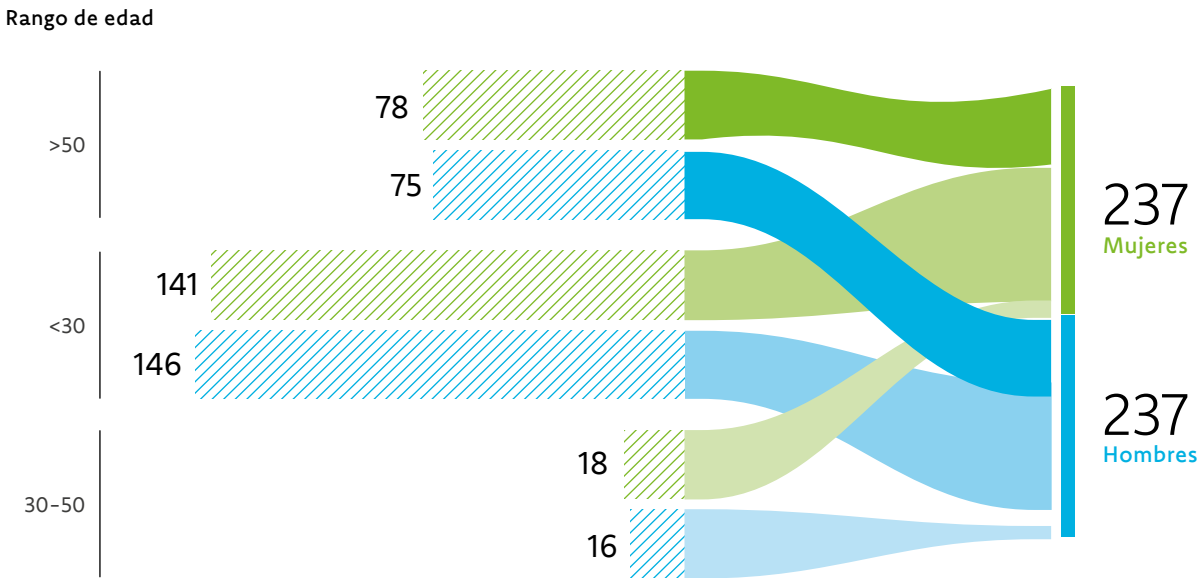
A cierre del ejercicio 2025, Cecabank cuenta con 465 empleados/as en España, a los que se le suman nueve empleados más en la red exterior de oficinas y sucursales. Esto hace que la plantilla total de la entidad se sitúe en 474 empleados, siendo el 50% mujeres (237) y el 50% hombres (237).



La plantilla de Cecabank, por género, se distribuye de la siguiente manera¹:



Distribución por edad y niveles²



1. Los datos de empleados de 2024 se han modificado con respecto a los reportados en el EINF 2024, para incorporar al personal de la red exterior (cuatro empleados).  
2. La comparativa con el año 2024 de las tablas más relevantes de empleados puede consultarse en los anexos II y III.





Nivel profesional

|         | Mujeres    | Hombres | Total |    |
|---------|------------|---------|-------|----|
| GRUPO 1 | NIVEL I    | 5       | 5     | 10 |
|         | NIVEL II   | 1       | 5     | 6  |
|         | NIVEL III  | 9       | 11    | 20 |
|         | NIVEL IV   | 14      | 24    | 38 |
|         | NIVEL V    | 26      | 28    | 54 |
|         | NIVEL VI   | 39      | 45    | 84 |
|         | NIVEL VII  | 47      | 34    | 81 |
|         | NIVEL VIII | 46      | 31    | 77 |
|         | NIVEL IX   | 17      | 21    | 38 |
|         | NIVEL X    | 5       | 4     | 9  |
|         | NIVEL XI   | 19      | 17    | 36 |
|         | NIVEL XII  | 8       | 8     | 16 |
|         | NIVEL XIII | -       | 1     | 1  |
|         | NIVEL XIV  | -       | -     | -  |
| GRUPO 2 | NIVEL I    | -       | 2     | 2  |
|         | NIVEL II   | -       | -     | -  |
|         | NIVEL III  | 1       | 1     | 2  |
| Total   | 237        | 237     | 474   |    |

Todos los empleados y empleadas de Cecabank disfrutan de un contrato indefinido<sup>1</sup> y únicamente dos personas desempeñan su labor en régimen de jornada parcial, al trabajar en CECA y Cecabank.

Rotación de personal

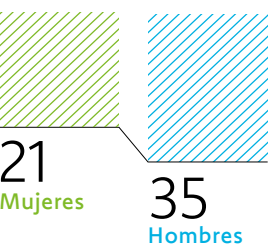
El ejercicio de 2025 ha estado marcado por dos procesos relevantes en materia de rotación de personal: la segregación de funciones entre CECA y Cecabank, y el proceso de renovación y reestructuración de plantilla fruto de la realización de un ERE. En el primer caso, un total de 19 empleados han pasado voluntariamente a formar parte de CECA. Respecto al ERE, acordado con la totalidad de la representación legal de los trabajadores en diciembre de 2024, se han adherido voluntariamente 35 personas. El acuerdo se ha desarrollado conforme a la normativa vigente y bajo principios de diálogo y consenso, reforzando el compromiso de la entidad con una gestión responsable de las personas.

Con todo ello, en 2025 se han producido 53 desvinculaciones en la entidad (despidos, ceses voluntarios, ERE, suspensión de contrato, no superación del periodo de prueba y jubilación, entre otros), con el detalle que se muestra en la tabla<sup>2</sup>.



1. La Consejera Delegada está vinculada a la entidad por un contrato de carácter mercantil no sometido a la legislación laboral.  
2. En las tablas del Anexo II se adjunta comparativa de despidos por sexo y edad del 2024 y 2025.  
3. Se corresponden a empleados acogidos al ERE 2024-2026, que causaron baja en el ejercicio de 2025.

56  
altas en plantilla



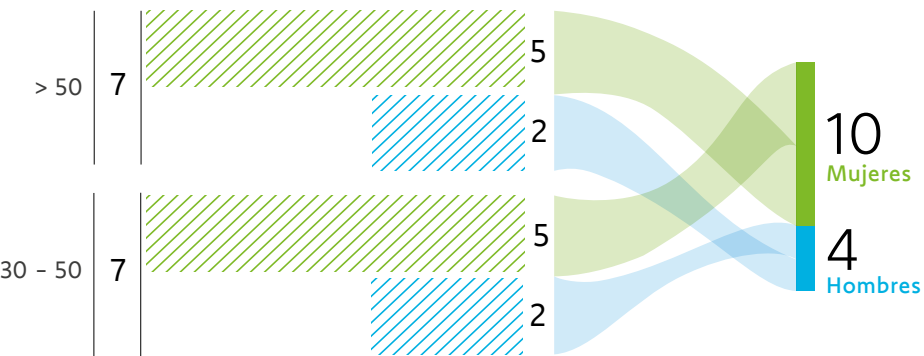
En cuanto a nuevas incorporaciones, en 2025 se han producido 56 altas de plantilla, 35 hombres y 21 mujeres.

Incorporaciones

|         |           | < 30 | 30 - 50 | > 50 | Total |
|---------|-----------|------|---------|------|-------|
| GRUPO 1 | NIVEL I   | 0    | 0       | 1    | 1     |
|         | NIVEL II  | 0    | 0       | 0    | 0     |
|         | NIVEL III | 0    | 1       | 0    | 1     |
|         | NIV.IV    | 0    | 0       | 0    | 0     |
|         | NIV.V     | 0    | 5       | 0    | 5     |
|         | NIV.VI    | 0    | 0       | 0    | 0     |
|         | NIV.VII   | 0    | 3       | 1    | 4     |
|         | NIV.VIII  | 0    | 8       | 0    | 8     |
|         | NIV.IX    | 5    | 10      | 1    | 16    |
|         | NIV.X     | 1    | 1       | 0    | 2     |
|         | NIV.XI    | 5    | 5       | 0    | 10    |
|         | NIV.XII   | 6    | 2       | 0    | 8     |
| GRUPO 2 | NIVEL I   | 0    | 1       | 0    | 1     |
| Total   |           | 17   | 36      | 3    | 56    |

Durante 2025 se han producido 14 movimientos internos en la entidad, de los cuales 10 corresponden a mujeres y cuatro a hombres.

Movimientos internos



14  
movimientos  
internos

Condiciones de trabajo

Formación y desarrollo del talento

La formación y el desarrollo del talento se consolidan como ejes estratégicos para Cecabank, en coherencia con sus valores de especialización y su compromiso con la excelencia. La entidad apuesta por el aprendizaje continuo para garantizar que sus profesionales se adapten a las nuevas tecnologías, impulsen la innovación y respondan con solvencia a las exigencias del mercado y de los organismos reguladores. En este contexto, el plan de formación se concibe como una palanca de desarrollo vinculada al Plan Estratégico corporativo, en estrecha relación con el Plan Director de Talento y las acciones de reskilling diseñadas para la plantilla.

La planificación de las iniciativas de desarrollo profesional parte de un análisis detallado de las necesidades, tanto individuales, como de las distintas áreas corporativas. Este enfoque permite diseñar programas adaptados que pueden orientarse a la adquisición de conocimientos específicos en ámbitos concretos o a impulsar el desarrollo integral de competencias y habilidades. De esta manera, se garantiza que cada acción formativa no solo responda a los retos regulatorios y del mercado, sino que también contribuya a fortalecer la capacidad de innovación y adaptación de los profesionales.

La oferta formativa de Cecabank se estructura en diferentes tipologías que responden a las necesidades estratégicas y operativas de la entidad.



Formación regulatoria y sobre políticas corporativas

Asegura el cumplimiento normativo y la seguridad de la operativa mediante itinerarios en regulación y normativa, compliance y riesgos penales, ciberseguridad y anticorrupción. También se ha continuado con las formaciones en Mifid y DORA, y adicionalmente en 2025 se ha impartido formación a toda la plantilla en materia de conducta, tras la actualización en 2024 del Código de Conducta Corporativo.

Formación estratégica

Orientada al negocio y la innovación, integra una oferta de contenidos en finanzas, tecnologías de la información, transformación digital, blockchain y criptoactivos. En 2025, la entidad ha puesto énfasis en la formación en materia de inteligencia artificial y uso avanzado de herramientas de IA, como Copilot. Cabe destacar el programa de formación, lanzado en 2025 en “Sostenibilidad y finanzas sostenibles”, que progresivamente será completado por toda la entidad.

Desarrollo de competencias y reskilling:

Dirigida a adquirir y fortalecer capacidades que permitan a los profesionales adaptarse a un entorno laboral en constante transformación. Este proceso incluye el desarrollo de competencias transversales y técnicas en áreas clave como gestión de equipos y liderazgo, competencias digitales y aprendizaje de idiomas.

Bienestar y cultura corporativa

Pone el acento en la dimensión humana del trabajo y en la creación de entornos saludables e inclusivos. Incluye formación en salud y bienestar, mindfulness, desconexión digital y bienestar emocional, así como en prevención de riesgos laborales y psicosociales. En materia de diversidad, inclusión e igualdad de género, se trabajan contenidos sobre identificación de sesgos y se consolidan iniciativas transversales como la “Semana de la Igualdad” y la “Jornada Saludable”.



Por quinto año consecutivo Cecabank ha renovado la alianza con el programa “Empowering Women’s Talent” y con “Diversity Leading Company”, reforzando así el objetivo de sensibilizar a toda la organización en la riqueza de tener plantillas diversas, así como potenciar el afloramiento de talento femenino a posiciones de responsabilidad. Entre las actividades mejor valoradas se encuentra el programa de Cross Mentoring en el que participan ocho empleados/as anualmente.

Para garantizar que esta visión formativa se materializa en toda la organización y alcanza a todos los perfiles de Cecabank (el 100% de los empleados de la entidad ha recibido formación en 2025), la estrategia formativa se despliega de forma continua desde el momento de la incorporación. En este marco, y en línea con el plan de captación de talento, el programa de onboarding actúa como instrumento clave para transmitir la cultura de Cecabank y facilitar una integración eficaz en la entidad.

Este programa incluye formaciones online, tanto obligatorias como voluntarias, sobre materias clave como el Código de Conducta Corporativo, ciberseguridad, prevención de riesgos laborales, eficiencia energética, igualdad de género y diversidad, así como prevención del acoso por razón de género, entre otras. El programa online se complementa con una jornada presencial en la que participa la Dirección de la entidad. Como novedad en 2025, se ha incorporado una formación específica en materia de sostenibilidad. La jornada concluye con una dinámica de team building con realidad aumentada, orientada a potenciar la colaboración, la gestión de la incertidumbre y el desarrollo de equipos de alto rendimiento.

Para Cecabank es muy importante contar con los profesionales mejor cualificados, por eso promovemos el acceso a certificaciones en diferentes ámbitos, tecnológico, financiero, compliance y ambiental, entre los principales.

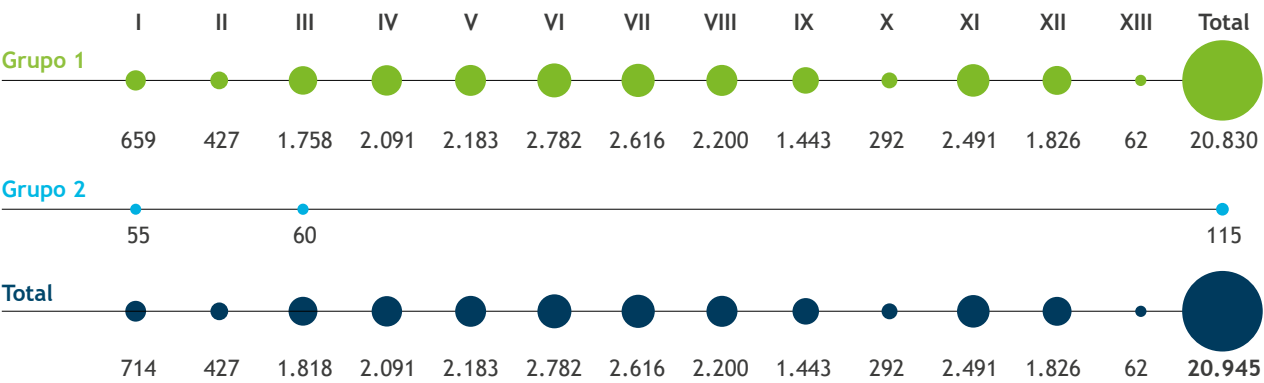
En lo relativo a metodologías, y como viene siendo habitual en los últimos años, han coexistido acciones presenciales con teleformación y sesiones en streaming, en coherencia con el modelo híbrido que combina trabajo presencial y remoto. Además, Cecabank ha seguido innovando en sus métodos de aprendizaje, incorporando dinámicas como el microlearning, la gamificación y experiencias inmersivas, entre ellas el uso de realidad aumentada en actividades de teambuilding y de la inteligencia artificial en el diseño de acciones formativas. Estas iniciativas refuerzan la implicación de los profesionales y facilitan la adquisición de conocimientos de manera más ágil y práctica.

La entidad fomenta también el autoaprendizaje en materias de interés a través de la plataforma “Learning Cloud”, que en 2025 ha incrementado su oferta de contenidos, consolidándose como una herramienta clave para el desarrollo profesional. Junto con la web de formación, que registra toda la actividad formativa realizada por los profesionales, ambas se configuran como los principales recursos de referencia para impulsar el aprendizaje continuo y la mejora de competencias.

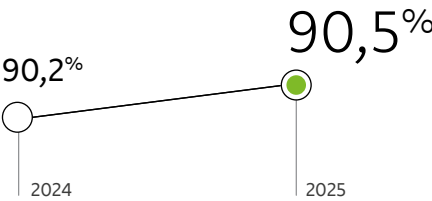
20.945  
total horas de formación



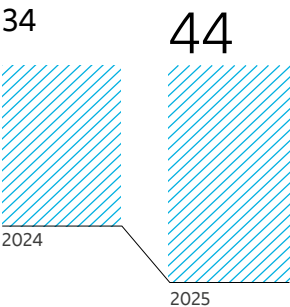
A continuación, se muestran las horas de formación distribuidas por categoría profesional según convenio, que han supuesto un total de 20.945 horas en 2025<sup>1</sup>:



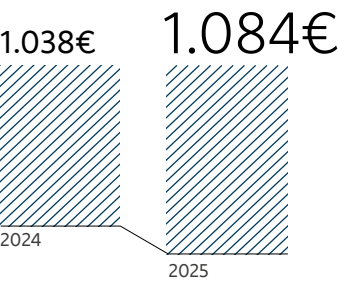
Porcentaje de titulados universitarios superiores y medios (Ingenieros superiores, Licenciados o Diplomados)



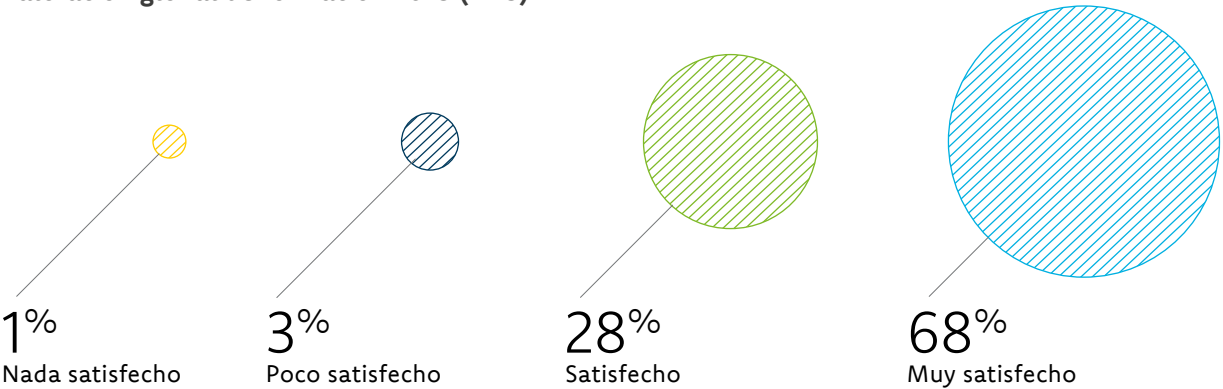
Horas de formación por empleado



Inversión en formación por empleado



Valoración global de formación 2025 (NPS)



Cecabank, en el marco de su compromiso con la promoción del empleo y la renovación del talento interno, ha consolidado la colaboración con centros universitarios y escuelas de negocios para la realización de prácticas académicas, formalizando siete becas de fin de grado que complementan la experiencia formativa de los alumnos.

1. La comparativa con el año 2024 de horas de formación se puede ver en el Anexo III.

En noviembre se lanzó la quinta edición del Programa Nido, iniciativa que se ha consolidado como un programa de referencia para la atracción de talento joven y que cuenta con una excelente acogida por parte de instituciones y estudiantes. En esta edición se han incorporado 12 participantes, que se suman a los 38 participantes de las cuatro ediciones anteriores.

Durante nueve meses, los estudiantes recibirán formación especializada y participarán activamente en la operativa de la entidad, integrándose en proyectos clave. Este programa reafirma el compromiso de Cecabank con la creación de oportunidades para jóvenes profesionales.



## Remuneración

Cecabank cuenta con una Política General de Remuneraciones que establece los principios del sistema retributivo, sus características esenciales, los requisitos específicos para cada colectivo y el modelo de gobernanza aplicable.

La Política de Remuneración de Cecabank se orienta a garantizar un modelo retributivo equilibrado, transparente y alineado con las mejores prácticas del sector. Sus objetivos principales se centran en establecer prácticas de remuneración no discriminatorias, especialmente en materia de género, y en asegurar que el sistema sea compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, contribuyendo así a la sostenibilidad a largo plazo del negocio. Asimismo, la política impulsa la gestión del desempeño individual y colectivo, fomentando el trabajo en equipo y promoviendo un entorno que facilite la motivación y el compromiso de manera homogénea entre la plantilla. Finalmente, persigue retener a los mejores profesionales, consolidando un marco retributivo que apoye el desarrollo del talento y fortalezca la competitividad de la entidad.

La política retributiva de Cecabank se articula en torno a dos componentes principales: retribución fija, en función de la responsabilidad de cada puesto y retribución variable, que se fundamenta en el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD), donde se evalúan las competencias del empleado, así como el cumplimiento con las funciones y objetivos individuales. Todo ello se complementa con un completo paquete de beneficios sociales que la entidad ofrece a sus empleados y que incorpora tanto beneficios financieros, como ayudas para la conciliación, que promueven el equilibrio personal y profesional (para más información, véase al apartado “beneficios sociales”).

En coherencia con este marco retributivo y con el objetivo de garantizar la máxima transparencia, Cecabank presenta a continuación la información detallada relativa a las retribuciones del ejercicio.

Siguiendo la metodología definida por el Ministerio de Igualdad mediante la herramienta oficial para el registro retributivo, en cumplimiento del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, Cecabank ha calculado la brecha salarial tomando como referencia la retribución media por sexos. Para determinar la remuneración media de la plantilla, se han considerado los datos del 100% de los empleados de Cecabank en España<sup>1</sup>, con información a cierre del ejercicio 2025.

A continuación, se muestran la remuneración media por sexo, edad y nivel de categoría profesional<sup>2</sup> según convenio.

| Remuneración media por sexo |         |          | Remuneración media por categoría profesional |          |                 |
|-----------------------------|---------|----------|----------------------------------------------|----------|-----------------|
|                             | 2025    | 2024     |                                              | 2025     | 2024            |
| Hombres                     | 89.569€ | 90.313 € | Nivel I                                      | 271.624€ | 309.674€        |
| Mujeres                     | 76.000€ | 75.705 € | Nivel II                                     | 173.307€ | 181.884€        |
| Media total                 | 82.902€ | 83.114 € | Nivel III                                    | 169.517€ | 157.844€        |
|                             |         |          | Nivel IV                                     | 119.011€ | 111.790€        |
|                             |         |          | Nivel V                                      | 89.364€  | 87.278€         |
|                             |         |          | Nivel VI                                     | 87.821€  | 85.104€         |
|                             |         |          | Nivel VII                                    | 71.865€  | 68.679€         |
|                             |         |          | Nivel VIII                                   | 62.821€  | 60.398€         |
|                             |         |          | Nivel IX                                     | 44.636€  | 48.751€         |
|                             |         |          | Nivel X                                      | 47.203€  | 51.123€         |
|                             |         |          | Nivel XI                                     | 42.155€  | 45.518€         |
|                             |         |          | Nivel XII                                    | 33.266€  | 31.777€         |
|                             |         |          | Nivel XIII                                   | 29.649€  | .. <sup>3</sup> |

| Remuneración media por grupos de edad |         |         |
|---------------------------------------|---------|---------|
|                                       | 2025    | 2024    |
| <30                                   | 37.249€ | 37.550€ |
| 30-50                                 | 77.529€ | 77.796€ |
| >50                                   | 96.868€ | 97.223€ |

Cecabank ha procedido a realizar el cálculo de la brecha salarial teniendo en cuenta la retribución media efectiva por sexos. En 2025 la brecha salarial fue de un 15%, habiéndose reducido con respecto a 2024 que se situaba en un 16%.

Con carácter adicional, en 2025 Cecabank ha recalculado el indicador de brecha salarial ajustada con objeto de conocer y medir si hombres y mujeres perciben una remuneración igual por un trabajo semejante o sustancialmente similar. Es decir, si ambos colectivos perciben el “mismo sueldo por el mismo trabajo”.

El cálculo de este indicador requiere del desarrollo de modelos econométricos con análisis de regresión, después de tener en cuenta determinados factores que afectan a la remuneración tales como la posición, la experiencia, los diferentes horarios, etc. Para 2025 la brecha salarial ajustada fue de un 1,9%, siendo la de 2024 de un 2,2%.

1. Para garantizar la coherencia y la trazabilidad de la información, el análisis se realiza exclusivamente con los datos reportados al Ministerio en el marco del registro retributivo obligatorio. A efectos del registro retributivo regulado en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se excluye de los cálculos a los nueve empleados de la red exterior, dado que su relación laboral no queda comprendida dentro del ámbito de aplicación de dicho registro.

2. La remuneración media se calcula en base a la metodología de Registro Retributivo y tiene en cuenta todos los conceptos salariales: remuneración fija, remuneración variable y beneficios sociales.

3. El dato de esta categoría no se incluye por motivos de confidencialidad al estar compuesta únicamente por un empleado.

12  
Consejeros en Cecabank

5  
Mujeres

7  
Hombres

9  
Alta Dirección Cecabank

4  
Mujeres

5  
Hombres

Al cierre del ejercicio existen 12 consejeros en Cecabank, incluida la Consejera Delegada, de los que siete son hombres y cinco mujeres. Los consejeros de Cecabank perciben una cantidad fija por su función de miembro del Consejo de Administración. Adicionalmente, perciben ingresos de la entidad por las dietas de asistencia tanto al Consejo de Administración como a los Comités o Comisiones del Consejo de Administración<sup>1</sup>. De forma complementaria, aquellas personas que ostentan la presidencia de alguna de las comisiones del Consejo perciben un importe adicional.

En el ejercicio 2025 el importe medio cobrado por cada persona que ejerce o ha ejercido la función de consejero en 2025 ha sido de 39.310 euros para los hombres (en 2024 fue de 45.567 euros) y de 56.574 euros para las mujeres (en 2024 fue 79.210 euros), en función de las sesiones a las que han acudido. No obstante, dos de los consejeros no cobran remuneración.

Con respecto a la Alta Dirección, a cierre del ejercicio Cecabank cuenta con nueve directivos<sup>2</sup>, de los cuales cinco son hombres y cuatro son mujeres. La remuneración media ascendió a 254 miles de euros en el caso de las mujeres (284 en 2024) y 286 miles de euros para el caso de los hombres (329 en 2024)<sup>3</sup>.

Beneficios Sociales

Cecabank refuerza su compromiso con las personas, ofreciendo una completa propuesta de beneficios sociales que complementa la oferta retributiva y contribuye a atraer, motivar y fidelizar talento de alta calidad.

Principales beneficios sociales para la plantilla:

- 1

Condiciones financieras preferentes.
- 2

Plan de Pensiones para todos los miembros de la plantilla.
- 3

Seguro colectivo de vida y póliza de asistencia sanitaria.
- 4

Ayudas para la conciliación: guardería y formación de hijos e hijas.
- 5

Apoyo a la formación continua de la persona trabajadora.
- 6

Detalles especiales como obsequio y cesta de Navidad.

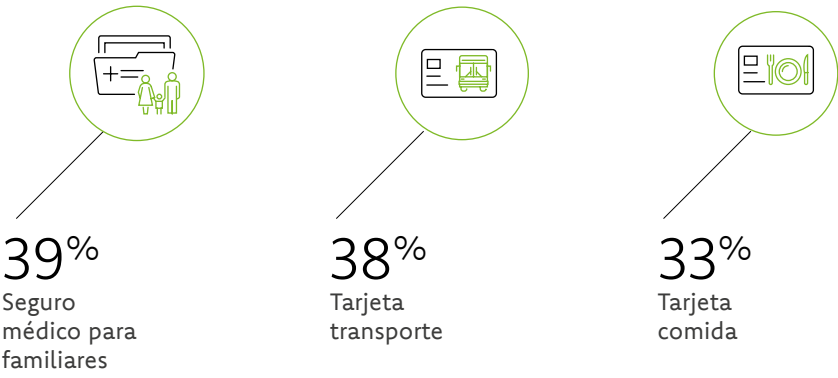
En 2025, la inversión media por persona en beneficios sociales alcanzó los 7.971€ (7.717€ en 2024)<sup>4</sup>, reflejando el compromiso de Cecabank con el bienestar integral.

Desde 2018, Cecabank ofrece el plan Ckb.Flex, que permite a la plantilla personalizar su retribución mediante productos y servicios en condiciones preferentes, y en algunos casos con beneficios fiscales, cuando la normativa lo contempla. Actualmente forman parte de este plan:

- Cheque guardería.
- Cheque formación.
- Tarjeta transporte y tarjeta comida.
- Seguro médico para cónyuges, parejas e hijos de la persona empleada.

1. Se hace constar que el sistema de remuneración de los Consejeros de la entidad consistía en el ejercicio 2024 en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones, si bien, a partir del 1 de enero de 2025, en atención a lo establecido en los Estatutos Sociales, así como en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2025 a 2027, ambos inclusive, consiste en una asignación fija anual y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones.  
2. Cecabank cuenta con nueve directivos, excluyendo a la Consejera Delegada que está vinculada a la entidad por un contrato de carácter mercantil no sometido a la legislación laboral.  
3. El cálculo de la remuneración media incluye a todas las personas que han ejercido su cargo dentro de estas posiciones a lo largo de 2025.  
4. Para los empleados en España a cierre del ejercicio. Los empleados de la red exterior disfrutaban de beneficios específicos según la normativa vigente en cada uno de los países donde desarrollan su actividad.

Este sistema se ha consolidado: el 78,2% de la plantilla cuenta con al menos un producto contratado, sumando 937 productos en 2025, frente a los 744 de 2024. Los más demandados son el seguro médico para familiares (39%), la tarjeta transporte (34%) y la tarjeta comida (33%). Además, cerca del 100% de quienes tienen hijos utiliza el cheque guardería (ocho personas al cierre del ejercicio 2025).



En 2025 se incorporó el seguro para mascotas y se trabaja en nuevas opciones para incrementar la satisfacción y ofrecer mayor flexibilidad en la percepción de la retribución.

La suma total de los importes contratados a través de retribución flexible en 2025 asciende a 403 miles de euros, consolidando la apuesta de Cecabank por la personalización y el bienestar.

Asimismo, cada vez más profesionales aprovechan esta ventaja para financiar su formación, consolidándose como una herramienta clave para impulsar la evolución profesional dentro de la entidad.

Todos estos beneficios están a disposición de los miembros de la plantilla en un espacio específico de la intranet corporativa, la Plaza.

Conciliación e igualdad

El compromiso con el talento es uno de los ejes de la Política de Sostenibilidad de la entidad. La plantilla es su principal activo y por ello se pretende contribuir a mejorar el entorno laboral y el orgullo de pertenencia a través de diferentes medidas, entre ellas el respeto por la diversidad, la no discriminación y aquellas que fomenten la flexibilidad y permitan la conciliación de la vida laboral y personal.

Conciliación

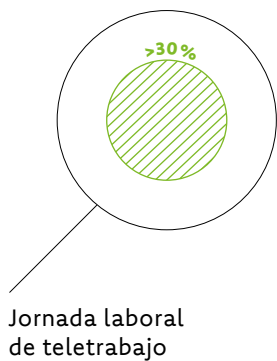
Cecabank mantiene un compromiso firme con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, integrándola como un eje transversal de sus políticas de personas y de su cultura corporativa. La entidad promueve un entorno de trabajo que facilite la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades. Este compromiso se refleja en la adopción de políticas internas que favorecen la flexibilidad, en la aplicación de mejoras y en la negociación de acuerdos laborales que refuerzan estos derechos.

De esta forma, la entidad sigue apostando por la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Ambos aspectos fueron consensuados con la representación laboral de Cecabank a



Incorporación en 2025 del seguro de mascotas

403  
miles de euros  
Suma total de los importes contratados a través de retribución flexible en 2025



través de la firma de dos acuerdos laborales con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) presentes en la entidad.

El 1 de enero de 2022 entró en vigor un nuevo acuerdo de teletrabajo con la totalidad de la representación laboral, adaptado a todas las exigencias de la Ley de trabajo a distancia y que Cecabank aplica con independencia de que la modalidad de teletrabajo supere o no el 30% de la jornada laboral. Así mismo, se ha contemplado la posibilidad de que las mujeres embarazadas puedan teletrabajar durante todo el periodo de gestación en función de que su embarazo pueda suponer un riesgo para la salud.

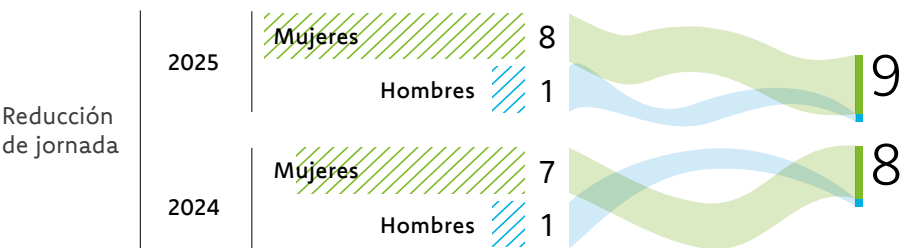
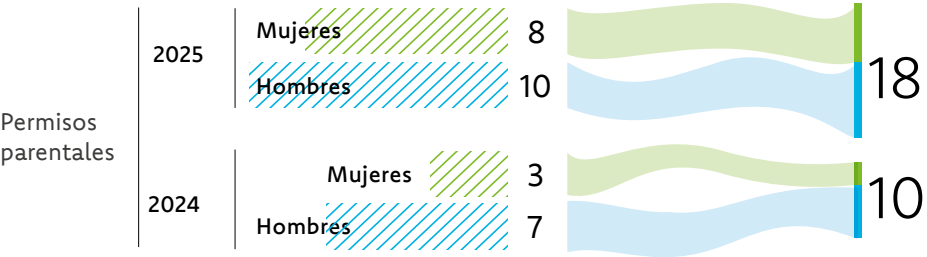
Dicho acuerdo, desarrolla también el derecho a la desconexión digital que fue regulado por primera vez por convenio colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorros para el periodo 2019-2023 y que entró en vigor el 3 de diciembre de 2020, no habiendo sufrido modificaciones en el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para el periodo 2024-2026.

La organización del trabajo de Cecabank se basa en el convenio colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, mejorando por contrato las condiciones y aplicando medidas compensatorias a los empleados y empleadas con horarios especiales a través de más vacaciones y mayor remuneración. El 100% de la plantilla en España está cubierta por el convenio.

Es importante destacar que el convenio colectivo sectorial contempla medidas adicionales para fomentar los aspectos de conciliación de la vida laboral y personal, habiéndose acordado las siguientes medidas:

- Posibilidad de aplicar la reducción de jornada sólo a las tardes de trabajo efectivo en el horario unificado en el caso de cuidado o guarda legal de menores de 14 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida para el horario general.
- Disfrute de 15 días de lactancia a acumular tras el permiso de maternidad.
- Creación de un permiso retribuido de hasta tres meses de duración en el caso de supuestos de violencia de género que impliquen un cambio de domicilio.
- Cómputo de todos los permisos (a excepción del permiso de nupcialidad) en días laborables.

Cecabank realiza un seguimiento periódico de la utilización de las principales medidas de conciliación reconocidas legalmente y recogidas en sus acuerdos internos. Entre ellas destacan los permisos parentales y la reducción de jornada por cuidado de menores o personas con discapacidad.



### Programa CKB.Contigo

Ckb.contigo es un programa concebido para apoyar, tanto a las personas empleadas de Cecabank como a sus familiares, en la gestión del día a día y favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. El programa ofrece, entre otros, servicios de consulta, salud y bienestar, asesoramiento y gestiones administrativas, y se encuentra disponible 24 horas al día, 365 días al año.

En línea con 2024, a cierre del ejercicio se contabilizaron un total de 1.387 servicios prestados a través de este programa (1.405 en 2024), siendo la utilización muy equitativa entre hombres y mujeres, 45% y 55% respectivamente.

La entidad prestadora realiza encuestas de satisfacción tras cada intervención; los resultados de 2025 muestran que el 50 % de las personas usuarias valora el servicio como “excelente”, el 33,33 % como “muy bueno” y el 16,67 % como “bueno”. No se registraron valoraciones “regular” o “mala”, lo que evidencia la alta satisfacción de la plantilla.

1.387  
Servicios prestados  
CKB.contigo





Grupo de empresa

Cecabank cuenta con la Asociación Cultural de Empleados de Cecabank, conocida como “Grupo de Empresa”. Esta asociación tiene como finalidad promover y organizar actividades que contribuyan al ocio y al aprovechamiento educativo del tiempo libre de las personas asociadas y de sus familias. Para ello, desarrolla iniciativas culturales, deportivas, infantiles, familiares y turísticas, orientadas a fortalecer los vínculos de compañerismo, fomentar relaciones interpersonales positivas y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. A cierre de 2025, el Grupo de Empresa contaba con 394 personas asociadas, lo que representa aproximadamente el 84,9% de la plantilla.

Igualdad

Cecabank considera que la igualdad de trato y la diversidad son pilares fundamentales para generar un entorno laboral inclusivo y eficiente, donde la pluralidad de ideas y perspectivas contribuye a una toma de decisiones más sólida.

La entidad dispone de un Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres vigente para el periodo 2022-2025, suscrito con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en cumplimiento de la normativa aplicable. Este plan, que da continuidad a los anteriores (2010 y 2017), se apoya en diagnósticos periódicos sobre brecha de género, estudios de situación y acciones formativas orientadas a la sensibilización y la información de toda la plantilla.

El Plan regula las funciones de la Comisión de Igualdad, incorpora medidas de acción positiva y contempla mejoras en conciliación laboral y familiar acordadas con la representación sindical. Asimismo, Cecabank dispone de un Protocolo frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, aprobado conjuntamente con la representación legal, que establece procedimientos específicos para la prevención y actuación ante estas situaciones, reforzando el compromiso de la entidad con la protección y el respeto en el ámbito laboral.

Además del Plan de Igualdad y el protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, Cecabank cuenta con los siguientes acuerdos y guías:



En 2025 se han incluido en el convenio colectivo sectorial, las medidas planificadas para el colectivo LGTBI a través de la creación del nuevo artículo 108. Dicho acuerdo da respuesta a las obligaciones contenidas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

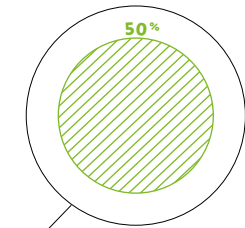
El siguiente paso es la trasposición de estas medidas al Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que se abordará en 2026, junto a la renovación del Plan de Igualdad, en el seno de la comisión de igualdad de Cecabank.

Igualdad de género

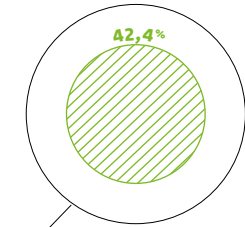
Cecabank mantiene un firme compromiso con la igualdad de género en su plantilla, reflejado en una composición paritaria que en 2025 alcanza el 50 % de mujeres, en línea con los resultados del ejercicio anterior (50,3 % en 2024). Este equilibrio se complementa con una presencia significativa de mujeres en posiciones directivas, que a cierre del ejercicio representan el 42,4 % del total, consolidando el avance hacia una estructura organizativa más diversa e inclusiva.

En materia retributiva, la entidad trabaja de forma continua para reducir la brecha salarial, un indicador que ha mostrado una mejora progresiva en los últimos años. Cecabank continuará impulsando acciones que refuercen la igualdad de trato y la transparencia en sus políticas retributivas. Para más información sobre este aspecto, puede consultarse el apartado “2.1 Talento: Remuneraciones”.

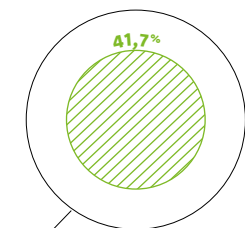
Estas políticas también se aplican en los órganos de gobierno, donde la representación femenina ha experimentado un avance en 2025. A cierre del ejercicio, las mujeres representan el 41,7 % del Consejo de Administración, superando el umbral del 33 % exigido para entidades de interés público. Para más información, véase el apartado “5.Governance: Política de Idoneidad”.



50%  
Mujeres en plantilla



42,4%  
Mujeres en posiciones directivas



41,7%  
Mujeres en el Consejo de Administración

Personas con discapacidad

El compromiso de Cecabank con la diversidad se extiende también a la inclusión de personas con discapacidad en su plantilla. Cecabank integra estos criterios en sus procesos de selección, tanto para su plantilla como a través de empresas de trabajo temporal (ETTs). En el año 2025, Cecabank contaba con seis personas con discapacidad en su plantilla (al igual que en 2024) y una adicional contratada mediante ETTs (dos en 2024)

Complementariamente, Cecabank tiene reconocidas medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad, autorizadas por la Comunidad de Madrid hasta el año 2027. Estas medidas alternativas se instrumentan a través de centros especiales de empleo, autorizados por la propia Comunidad de Madrid.

Asimismo, Cecabank colabora activamente con organizaciones que promueven la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Formación y sensibilización

En 2025 se ha implantado un “Itinerario Formativo en materia de Igualdad”, disponible para toda la plantilla a través de la intranet corporativa. Este recurso ofrece contenidos breves y prácticos, orientados a fomentar la diversidad y la inclusión en el día a día de la organización. El programa se estructura en dos bloques: cinco módulos sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI) y cuatro orientados al autoconocimiento, proporcionando herramientas para reforzar la cultura inclusiva en Cecabank.

En materia de sensibilización destaca la iniciativa “Semana de la Igualdad”, que en su edición de 2025 incluyó ponencias y espacios de reflexión sobre temas relevantes, entre ellos la corresponsabilidad, el síndrome de la impostora y una mesa redonda sobre “Mujeres en carreras y profesiones STEM”. Estas actividades, complementadas con encuentros informales para el intercambio de ideas, contribuyen a promover una cultura inclusiva y a consolidar la igualdad de oportunidades en la organización.



Reconocimientos

EFR. Certificado de Empresa Familiarmente Responsable.

La entidad cuenta con el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) que otorga la Fundación Másfamilia, consiguiendo la concesión inicial en 2021 y su renovación en 2024 por tres años más. Anualmente se realizan auditorías externas y se trabaja en posibles mejoras en materia de conciliación, tratando de avanzar de forma continua en este modelo. Para Cecabank, tal y como se establece en la orientación estratégica de la certificación, ser EFR significa realizar una gestión responsable de su plantilla, principal recurso de la entidad y contribuir a mejorar la conciliación de la vida familiar, personal, laboral y el orgullo de pertenencia, garantizando la igualdad de oportunidades, favoreciendo la atracción y retención del talento y aprovechando la riqueza de la diversidad en todas sus formas.



Este certificado cuenta con varias categorías. Cecabank, actualmente, se encuentra en la categoría C+. Ser una Empresa Familiarmente Responsable es un valor apreciado en todos los niveles del banco y positivamente valorado por la alta dirección, que es informada y realiza el seguimiento oportuno según establece la norma.

DIE. Distintivo de Igualdad en la empresa.

El DIE es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a aquellas empresas que demuestran un compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades con sus plantillas, tanto en sus políticas internas como en sus prácticas laborales.

Cecabank presentó su candidatura en la convocatoria de 2024, publicada el 5 de septiembre de 2024. El pasado 13 de marzo de 2025, tras la correspondiente evaluación, se publicó en el Boletín Oficial del Estado<sup>1</sup>, la resolución de la concesión del distintivo por parte de la ministra de Igualdad.

Para la obtención del distintivo, se deben cumplir diversos requisitos que se agrupan en tres bloques principales:

- Disponer de la documentación legal obligatoria, que incluye el Plan de Igualdad registrado, el Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, y el registro retributivo.
- Evaluación, implementación y seguimiento de las medidas aplicadas en el Plan de Igualdad o en las políticas de igualdad de la empresa. Estas medidas están relacionadas con la formación, selección, promoción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de su ejercicio corresponsable, política retributiva, política de responsabilidad social, medidas para prevenir o detectar el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, lenguaje y publicidad no sexista, campañas de sensibilización, la integración del compromiso con la igualdad en las relaciones con terceros y la implicación de la RLPT y de la plantilla en la implantación y evaluación de las medidas de igualdad.
- Implicación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), que Cecabank acreditó mediante un anexo de apoyo formal a la candidatura, canalizado a través de la Comisión de Igualdad.

1. Orden IGD/261/2025.





En España, solo 197 empresas tienen este reconocimiento. El DIE tiene una vigencia inicial de cinco años en los que se trabajará para obtener las siguientes prorrogas. Para ello se seguirán ejecutando y evaluando las medidas contenidas en los acuerdos de la entidad o en el Plan de Igualdad.

Además del DIE y de la certificación EFR, Cecabank obtiene anualmente, desde 2022, los sellos de “Empowering Women’s Talent” y “Diversity Leading Company” que otorga Equipos y Talento. Adicionalmente la entidad es firmante de la Carta de Diversidad desde 2021.

Otras iniciativas en fomento de la igualdad

Cecabank lleva a cabo diversas acciones para reforzar el compromiso de la entidad y de sus empleados con la diversidad y la igualdad en su entorno social. Estas iniciativas se materializan a través de programas de voluntariado, proyectos de acción social y colaboraciones con fundaciones, muchas de ellas propuestas por los propios empleados. En 2025, la entidad ha participado en proyectos orientados a la inclusión y la mejora de oportunidades para colectivos vulnerables, colaborando con organizaciones como Fundación Senara, Fundación Integra, Fundación Bobath, el Real Oratorio de Caballero de Gracia, la Fundación Adisli o la Casa San Cristóbal de la Fundación Montemadrid. Para más información, véase el apartado 2.2 “Compromiso social con nuestro entorno”.

Seguridad y Salud

En línea con su Política de Sostenibilidad, Cecabank articula un modelo integral de seguridad, salud y bienestar que combina prevención, vigilancia de la salud, formación y gestión de emergencias, orientado a proteger a las personas y asegurar entornos de trabajo seguros. Todo lo anterior se enmarca en una gobernanza sólida y un diálogo social permanente.

Prevención y seguridad

La dirección de Cecabank tiene la responsabilidad de implantar, aplicar e integrar el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la normativa vigente. La entidad ha organizado los recursos necesarios para desarrollar las actividades preventivas mediante la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno, externalizado con la empresa Quirónprevención, que cubre las especialidades de higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, medicina del trabajo y seguridad en el trabajo.

Cecabank cuenta con un Plan de Prevención que establece las directrices, normas y procedimientos para la gestión e integración de la prevención de riesgos laborales. Este plan recoge la política, objetivos y metas, la estructura organizativa, las responsabilidades y funciones, así como los mecanismos de seguimiento y control.

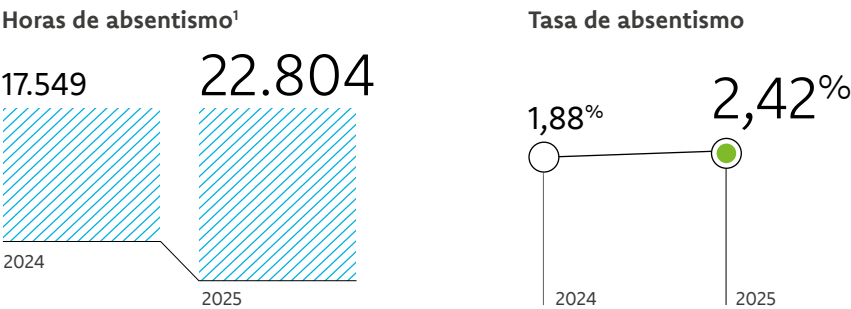
Entre los procedimientos operativos incluidos en el plan se encuentran los relativos a contratación, gestión de recursos materiales y humanos, coordinación con contratistas y subcontratistas, información y formación, consulta y participación de la plantilla, y actuación en caso de emergencia, entre otros.

Cecabank impulsa su cultura preventiva garantizando la formación e información de toda la plantilla en materia de seguridad laboral. A través de su área de formación, la

entidad imparte cursos sobre riesgos laborales y medidas preventivas, incluyendo el uso seguro de pantallas de visualización de datos. Además, ofrece formación específica a los equipos de intervención para actuar en situaciones de emergencia, como incendios y primeros auxilios.

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales están cubiertos por la mutua MC Mutual, garantizando la protección integral de las personas trabajadoras. Al igual que en el ejercicio anterior, en 2025 no ha habido enfermedades profesionales en la plantilla.

Durante el año 2025 ha habido un accidente de trabajo con baja, así como tres accidentes no laborales con baja. El total de días de ausencia que han motivado estos accidentes asciende a 62.



En función de lo anterior, la tasa de absentismo de 2025 se sitúa en el 2,42% (1,88% en el ejercicio de 2024).

Estas iniciativas se complementan con dispositivos y prácticas orientadas a la respuesta inmediata ante situaciones de emergencia. Cecabank dispone en sus instalaciones de tres desfibriladores, reforzando la capacidad de respuesta ante incidentes médicos y garantizando un entorno más seguro para su plantilla y visitantes. Además, en mayo de 2025 se llevó a cabo un simulacro de evacuación en el que participó toda la plantilla, con el objetivo de evaluar y mejorar los protocolos de actuación ante posibles emergencias.

Salud y bienestar

La entidad cuenta con la especialidad de medicina del trabajo a través del servicio de prevención ajeno, gestionado por Quirónprevención. Este servicio se encarga de la vigilancia de la salud de la plantilla en relación con los riesgos derivados de la actividad laboral, incluyendo analíticas, reconocimientos médicos y estudios epidemiológicos para identificar posibles vínculos entre la exposición a riesgos profesionales y su impacto en la salud. Además, la entidad dispone de un médico externo, facilitado por Quirónprevención, que desarrolla funciones de medicina asistencial en el centro de trabajo durante la jornada laboral.

En marzo de 2025, Cecabank lanzó su campaña anual de reconocimientos médicos dirigida a toda la plantilla. Cada año, la entidad ofrece la posibilidad de realizar un reconocimiento médico voluntario, gestionado directamente por la persona trabajadora en cualquier centro de Quirónprevención. Durante 2025 se llevaron a cabo 254 reconocimientos médicos, lo que representa el 54,62 % del total de la plantilla.

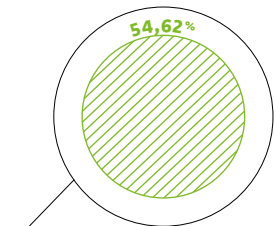
1. Para medir las horas de absentismo, se han contemplado procesos de accidentes, bajas, consultas médicas, maternidad, paternidad, lactancia y permisos remunerados. El dato corresponde a la plantilla de España.



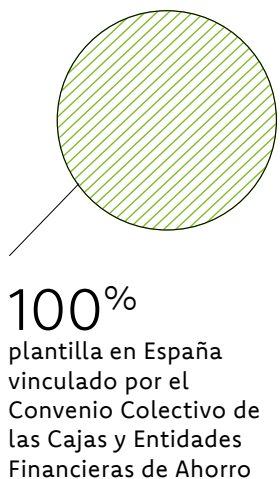
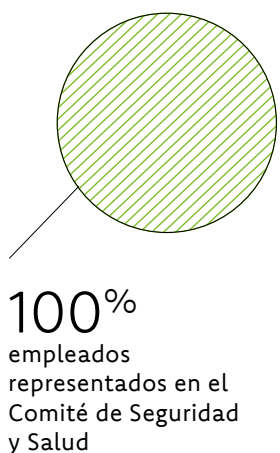
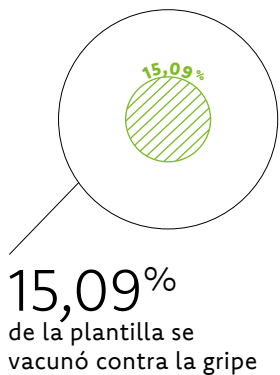
62  
Total de días de ausencia



254  
Reconocimientos médicos



54,62%  
de la plantilla realizó un reconocimiento médico



Complementariamente, en el mes de octubre de 2025 se lanzó una campaña de vacunación contra la gripe estacional de carácter preventivo, donde el 15,09% de la plantilla se vacunó contra dicha enfermedad.

Cecabank puso en marcha en el año 2018 el Plan Ckb-Well, en el que se engloban una serie de acciones para promover comportamientos y hábitos saludables que persiguen la mejora del bienestar de los empleados y empleadas. Desde su inicio, se ha promovido un servicio de fisioterapia, para mejorar la salud mediante la prevención y tratamiento de lesiones laborales, dicho servicio se articula en las propias instalaciones del banco ofreciéndose un total de seis sesiones a la semana cofinanciadas por la entidad.

En el año 2025 se ha puesto en marcha la iniciativa “Fruta en la oficina”, a través de la cual la plantilla tiene acceso a fruta fresca y de temporada que está a su disposición en todas las plantas de la sede corporativa. La fruta se repone tres días a la semana.

Además, se ha llevado a cabo, en colaboración MC Mutual, la jornada saludable con diversas iniciativas para mejorar los hábitos de alimentación y costumbres de los miembros de la plantilla. Los miembros de la plantilla de Cecabank pudieron realizar distintos tipos de actividades con el objetivo de mejorar su salud física y mental, a través de talleres para mejorar su alimentación (se entregaron cestas con diferentes clases de fruta) y ejercicios para prevenir distintos tipos de molestias asociadas a los malos hábitos de estilo de vida.

Asimismo, los trabajadores de Cecabank tuvieron la oportunidad de asistir a una conferencia y talleres sobre el sueño.

Por otra parte, se pone a disposición de los miembros de la plantilla, información facilitada por MC Mutual respecto a diversas cuestiones como escuela de espalda, formación en alimentación saludable, entre otras.

## Representación y diálogo social

En 2025, el 100% de los empleados han estado representados en el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario, que se reúne, normalmente, con carácter trimestral y que se rige por el reglamento del Comité de Seguridad y Salud. Además, el 100% de la plantilla en España se ha vinculado por el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

En cuanto al diálogo social, la entidad cuenta con un Comité de Empresa con 13 miembros en el que están representados tres sindicatos que se reúnen de forma bimestral. Las últimas elecciones sindicales se celebraron el 30 de noviembre de 2022.

El Comité de Empresa desarrolla su actividad sindical y de interlocución de la empresa a través de una serie de comisiones de trabajo:



## 2.2. Compromiso social

El compromiso social forma parte de la cultura corporativa de Cecabank, así como de su estrategia de sostenibilidad y de su modelo de creación de valor a largo plazo.

### Con nuestro entorno

En esta línea, la entidad ha venido desarrollando en los últimos años diversas iniciativas orientadas a apoyar a los colectivos más vulnerables, fomentar la sensibilización social y promover una cultura corporativa basada en la responsabilidad, la participación y el orgullo de pertenencia de la plantilla.

Para Cecabank, la acción social es un elemento distintivo de su identidad. La dirección de la entidad impulsa activamente estas iniciativas, convencida de su contribución en la generación de valor social. En coherencia con esta visión, el Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027 contempla un compromiso específico: seguir fortaleciendo la acción social y avanzar hacia un presupuesto acumulado de un millón de euros durante el periodo. Con ello, Cecabank reafirma su voluntad de mantener una contribución sostenida y tangible a la sociedad, orientada a generar impactos positivos y duraderos.

La estrategia de acción social de Cecabank tiene su origen en la propia plantilla, que actúa como motor de muchas de las iniciativas que se desarrollan cada año. La entidad fomenta activamente esta implicación, animando a las personas empleadas a proponer proyectos, participar en actividades de voluntariado y canalizar sus inquietudes y expectativas sociales a través de los distintos programas corporativos. Este enfoque participativo contribuye a afianzar el vínculo entre la entidad y su plantilla, fortaleciendo el orgullo de pertenencia y mejorando la satisfacción de quienes forman parte de Cecabank.

Este ámbito constituye, además, uno de los aspectos más valorados internamente. En 2025, se realizaron encuestas específicas llamadas “pulsos” a las personas que participaron en los programas de acción social, con el fin de conocer su experiencia y recoger propuestas de mejora. Los resultados reflejaron una valoración especialmente positiva y una actitud claramente promotora hacia estas iniciativas. En concreto, las actividades de voluntariado y acción social alcanzaron una puntuación de satisfacción de 9,8, poniendo de manifiesto la excelente acogida de estos programas y el alto valor que aportan tanto a la plantilla como al propósito social de la entidad.

El mejor y más significativo ejemplo de este enfoque participativo es el programa “Tú Eliges”. Anualmente, la plantilla presenta iniciativas sociales, ambientales o culturales, y Cecabank financia aquellas que resultan seleccionadas tras un proceso de votación interna. En su XI edición, celebrada en 2025, el programa contó con una dotación de 150.000 euros destinada a apoyar los proyectos presentados y votados por las per-



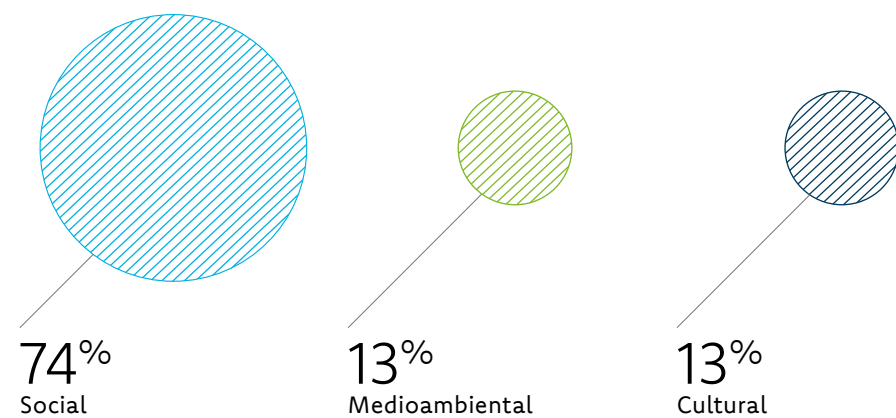


23  
proyectos

sonas empleadas. Esta edición volvió a evidenciar el fuerte compromiso de la entidad y de su plantilla con la mejora del entorno social, la promoción de la cultura y la protección del medioambiente, con un total de 23 proyectos distribuidos en las tres categorías, y con una participación cercana al 85 % en la fase de selección y votación.



#### Proyectos presentados



Las entidades y proyectos presentados en la XI edición del programa fueron los siguientes:

#### Proyectos sociales

**Contra la leucemia infantil**  
Fundación Unoentrecienmil

**Ocio personalizado**  
Asociación Aleph-Tea

**Humanización uci pediátrica del hospital la paz**  
Asociación Madreperla

**Renacer en la memoria**  
Afeam (Asociación de familiares enfermos de Alzheimer de Madrid)

**Cada donación es un paso hacia la cura: juntos contra el síndrome de Morquio**  
Asociación síndrome de Morquio

**Y después de la cárcel ¿qué?**  
Apromar

**Mas allá del cráneo: mentes que transforman**  
Asociación nacional del síndrome de APERT y otra craneosinostosis sindrómica

**Amigos de Amaia -Asalbo**  
Asociación almeriense síndrome Bohring-Opitz

**Talento digital para jóvenes con lesión cerebral**  
Fundación AENILCE

**Cuidamos bebés en senegal**  
Amigos de la Pouponniere Medna-Dakar

**5 madres valientes: rompiendo el ciclo de pobreza**  
Fundación Juanfe

**Gestión emocional mediante la arteterapia familiar**  
Asociación de personas con discapacidad La Canariaga

**Aliento de esperanza**  
Fundación hospitalarias Arturo Soria

**Exoesqueleto para mejorar la movilidad**  
Fundación Bobath

**Buddy OC**  
Fundación Oscar contigo

**Pequeñas preguntas, grandes respuestas**  
Asociación nacional AMIAB de atención integral a personas con discapacidad

**Todos en ruta**  
Asociación el despertar

#### Proyectos medioambientales

**Ayuda al visón europeo**  
Fundación para la Etología y la Biodiversidad FIEB

**NJOVU African Wildlife Conservation**  
NJOVU African Wildlife Conservation

**Protección de gatos comunitarios**  
Fundación Bigotes

#### Proyectos culturales

**De los primeros pasos a los primeros retos**  
Asociación aula IFFD Madrid

**Colonias ASEM 2025: semana de respiro familiar**  
Federación española de enfermedades neuromusculares (Federación ASEM)

**Escuela cultural en el mundo rural**  
Asociación músico-cultural en clave rural Gredos



A continuación, se muestran los proyectos finalistas del programa “Tú Eliges”<sup>1</sup> junto al importe con el que han sido premiados:

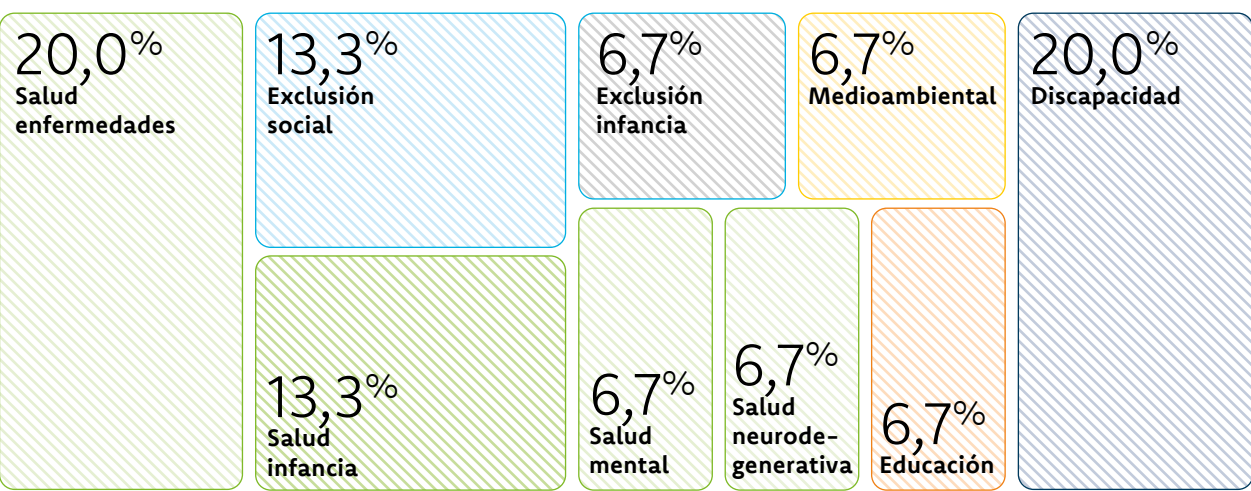
| Categoría                                                                         | Ayuda    | Análisis de los Proyectos ganadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Social                                                                            | 25.000 € | <p><b>Contra la leucemia infantil</b></p> <p>La leucemia es la principal causa de muerte infantil entre 1 y 14 años. Desde su creación Unoentrecienmil ha sido un referente en la lucha contra la leucemia infantil en España. Con más de una década de trayectoria han demostrado que la investigación es la clave para la curación plena y que la inversión continuada genera avances reales. La Fundación Unoentrecienmil es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como misión principal acelerar la curación de la leucemia infantil, enfocándose en investigación científica de calidad y movilización social. Desarrolla líneas de actuación que abarcan investigación, sensibilización pública, recaudación de fondos y apoyo comunitario.</p>                                                                                                                            |
| Social                                                                            | 20.000 € | <p><b>Ocio personalizado by ALEPH-TEA</b></p> <p>El Servicio de Ocio de Aleph-TEA ofrece a 58 niños, niñas y jóvenes con autismo la oportunidad de disfrutar de su tiempo libre con las mismas actividades que cualquier otra persona de su edad como son las excursiones, quedadas de ocio en la ciudad y colonias de verano, garantizando un ocio digno, estructurado y lleno de sentido.</p> <p>Cada propuesta está adaptada a sus intereses y nivel de apoyo, fomentando la autonomía, la participación social y la creación de vínculos.</p> <p>Las actividades se desarrollan en entornos naturales y comunitarios como museos, cafeterías, parques o espacios culturales, trabajando la inclusión desde la experiencia real.</p>                                                                                                                                             |
| Social                                                                            | 15.000€  | <p><b>Humanización UCI pediátrica del hospital la PAZ</b></p> <p>Este proyecto nace con el objetivo de ofrecer atención psicológica especializada en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos (UCIP) del Hospital Universitario La Paz.</p> <p>La naturaleza crítica y, a menudo, repentina de las enfermedades tratadas, así como la sensación de pérdida de control que experimentan las familias, genera una intensa carga emocional.</p> <p>En este contexto la intervención psicológica tiene como finalidad prevenir estos efectos adversos a través de una atención temprana, continuada y sensible a las necesidades emocionales de las familias. Crear un entorno más humano y centrado en el paciente pediátrico. Además, este acompañamiento facilita la comunicación entre familias y equipo médico, mejorando la vivencia hospitalaria y el clima asistencial.</p> |
| Social                                                                            | 10.000 € | <p><b>Renacer en la memoria (nueva sede AFEAM)</b></p> <p>Construcción de una nueva sede (por falta de espacio para realizar las actividades) para la asociación de familiares de personas con Alzheimer de Madrid.</p> <p>Existen numerosos estudios que respaldan la eficacia de las terapias no farmacológicas que se ofrecen, pero el fin último de AFEAM es mejorar la calidad de vida de las personas con Alzheimer y sus familias.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Social                                                                            | 10.000 € | <p><b>Asociación síndrome de Morquio</b></p> <p>El Síndrome de Morquio es una enfermedad metabólica hereditaria rara que pertenece a un grupo de trastornos llamados mucopolisacaridosis (MPS). En palabras más fáciles, en el cuerpo a diario se produce regeneración y destrucción de las células de todos los órganos. Esta destrucción genera una toxina que debe ser eliminada por una enzima.</p> <p>El proyecto está centrado en apoyar la investigación científica de vanguardia, especialmente en el campo de la terapia génica, con el fin de encontrar una solución duradera y eficaz para tratar esta enfermedad.</p>                                                                                                                                                                                                                                                   |

1. Se adjunta Programa Tú Eliges del año 2024 en el Anexo IV.

|        |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Social | 10.000 € | <p><b>Y después de la cárcel ¿Qué?</b></p> <p>APROMAR es una entidad social con más de cuatro décadas de trabajo centrado en la reinserción social y psicosocial de personas que han pasado por prisiones, especialmente aquellas que enfrentan marginación, falta de apoyos y exclusión tras salir de centros penitenciarios. Su principal labor se organiza alrededor del proyecto “Después de la cárcel, ¿qué?”, que combina acompañamiento en prisión, alojamientos tutelados, talleres de rehabilitación y apoyo a la integración comunitaria, respaldado por la dedicación de voluntariado y colaboraciones institucionales.</p>                                                                                                                                   |
| Social | 10.000€  | <p><b>Más allá del cráneo: metes que transforman</b></p> <p>Las Craneosinostosis Sindrómicas son enfermedades raras que afectan al desarrollo del cráneo y la cara. Generan importantes dificultades médicas, sociales y emocionales desde el nacimiento. El impacto psicológico en las familias suele ser invisible y poco atendido.</p> <p>ApertCras es la única asociación en España especializada en estos síndromes. Desde 1998 acompaña a personas afectadas y a sus familias en todo el país.</p> <p>En 2020 creó el Servicio Psico-Online para ofrecer apoyo emocional especializado. El servicio incluye sesiones individuales, talleres, grupos y acompañamiento desde el diagnóstico. Toda la atención es online, gratuita y adaptada a cada etapa vital.</p> |
| Social | 7.500€   | <p><b>ASALBO. Asociación almeriense síndrome Bohring-Opitz</b></p> <p>El proyecto de ASALBO parte de las familias de Amaia y Mateo, dos pequeños afectados, y está enfocado en la financiación de la investigación sobre la mutación del gen ASXL1 que lleva a cabo el Instituto de Biología Molecular de Barcelona y que tiene un coste de 62.000 euros anuales.</p> <p>ASALBO está incluida en FEDER (Federación Española de Enfermedades Raras) y su principal objetivo es avanzar en el conocimiento y desarrollo de tratamientos efectivos para esta enfermedad tan desconocida para la comunidad científica por su baja prevalencia. que muchas familias enfrentan debido a la escasez de recursos especializados.</p>                                             |
| Social | 7.500€   | <p><b>Talento Digital para jóvenes con lesión cerebral</b></p> <p>El proyecto tiene como objetivo capacitar a jóvenes con lesión cerebral en competencias digitales, comunicativas y creativas a través de su implicación directa en la revista digital y videopodcast “Happy Hour”.</p> <p>Esta publicación, pionera por estar íntegramente gestionada por personas con discapacidad, ofrece a los participantes la oportunidad de desempeñar roles reales como redactores, entrevistadores, diseñadores y productores de contenido multimedia.</p>                                                                                                                                                                                                                     |
| Social | 7.500€   | <p><b>Cuidamos bebés en Senegal</b></p> <p>Este proyecto parte de la pregunta sobre cómo sería comenzar la vida en una institución. Así empieza la vida de los recién nacidos acogidos en la Pouponnière de Dakar, un orfanato dirigido por las Hermanas Franciscanas Misioneras de María. Cerca de 90 niños y niñas llegan allí tras haber perdido a su madre o simplemente porque sus familias no pueden hacerse cargo.</p> <p>La Fundación Amigos de la Pouponnière contribuye a mejorar las condiciones de vida de estos bebés.</p>                                                                                                                                                                                                                                  |

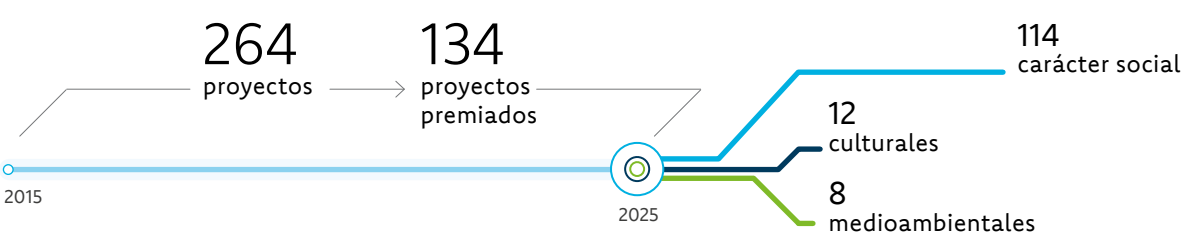
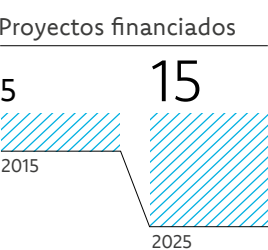
|                |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Social         | 7.500€  | <b>5 madres valientes: Rompiendo el ciclo de la pobreza</b> <p>Este proyecto nace para ellas: Laura, María Alejandra, Angie Juliana, Rosa Argel y Esther Yuliana. Cinco jóvenes con historias de lucha y sueños que aún brillan. Laura sueña con ser enfermera; María Alejandra, con un empleo digno; Angie Juliana, con su propia peluquería; Rosa Argel, con ser abogada; y Esther Yuliana, con estudiar para darle a su hijo un futuro lleno de oportunidades.</p> <p>Gracias a este proyecto, tendrán la oportunidad de acceder a una formación técnico-laboral que les abrirá las puertas de un empleo formal y digno. Y mientras ellas se preparan para un futuro mejor, sus hijos crecerán en un espacio seguro y lleno de cuidado.</p>                                                             |
| Social         | 5.000 € | <b>Gestión emocional mediante la arteterapia familiar</b> <p>Se trata de un voluntarioso proyecto que nace en 1992 creado por unos padres que no resignaron a que la falta de recursos públicos supusiera un menoscabo en la educación, desarrollo y cuidado de personas que, simplemente, eran distintas.</p> <p>Después de 30 años sigue siendo una referencia en la comarca del Condado de Huelva. La asociación atiende a personas con discapacidad o riesgo de padecerla y desde hace varios años tiene en marcha programas de respiro familiar para la conciliación de la vida laboral.</p>                                                                                                                                                                                                          |
| Social         | 5.000 € | <b>Aliento de Esperanza</b> <p>El proyecto “Aliento de Esperanza” - Reintegración y Apoyo a Personas con Enfermedad Mental encadenadas en la Ciudad de los Olvidados de Togo pretende proporcionar atención médica y psicológica a personas con enfermedades mentales que han sido encadenadas a árboles, debido a la falta de recursos y servicios adecuados y a la manera de entender en Togo cómo se trata la enfermedad mental.</p> <p>Este proyecto busca abordar la situación crítica de las personas con enfermedades mentales en la región, donde la práctica de encadenar a los enfermos mentales es una violación grave de los derechos humanos y un reflejo de la falta de atención y recursos en salud mental.</p>                                                                             |
| Medio Ambiente | 5.000 € | <b>Ayuda al visón europeo. Sólo quedan 150</b> <p>El visón europeo es un pequeño mustélido de pequeño tamaño y color chocolate. Actualmente es el mamífero más amenazado en Europa y está en peligro crítico.</p> <p>Este proyecto se enmarca entre las medias de conservación exsitu de la especie para intentar la cría en cautividad y posterior liberación en la naturaleza. Para ello se cuenta con un centro en Casarrubios del Monte (Toledo) en el que ya han nacido 139 visones. El objetivo es volver a poblar los márgenes de los ríos españoles con este animal.</p>                                                                                                                                                                                                                           |
| Cultural       | 5.000 € | <b>De los primeros pasos a los primeros retos (IFFD)</b> <p>De los Primeros Pasos a los Primeros Retos es un proyecto que comprende dos de los cursos de formación familiar paralelos: uno para padres primerizos y otro para padres cuyos hijos se encuentran en la etapa adolescente. Ambos necesitan consolidar sus conocimientos sobre la crianza. Esta formación, basada en la metodología del Family Enrichment, ofrece a los padres una propuesta educativa participativa, reflexiva y orientada a la acción.</p> <p>El curso está compuesto por sesiones estructuradas en torno a casos prácticos reales, notas técnicas y debates en grupo. Este proceso fomenta el aprendizaje colaborativo y permite a los padres identificar buenas prácticas educativas y aplicarlas en su vida familiar.</p> |

La distribución sectorial de los proyectos premiados refleja la diversidad y amplitud del impacto social generado por el programa “Tú Eliges”. Tal y como muestra el gráfico, las iniciativas vinculadas a la salud —especialmente las relativas a enfermedades raras y a la infancia— concentran el mayor peso, representando cada una un 20 % del total. A continuación, destacan los proyectos orientados a la salud infantil y a la educación, ambos con un 13 %. El resto de los ámbitos —discapacidad, exclusión social, exclusión infantil, salud mental, salud neurodegenerativa y biodiversidad— se sitúan en torno al 7 %, evidenciando un reparto equilibrado que permite atender necesidades muy diversas dentro del tejido social. En conjunto, esta distribución demuestra la sensibilidad de la plantilla hacia causas complejas y prioritarias, así como la capacidad del programa para canalizar impacto en áreas de alto valor social.



### Análisis de impacto global del programa Tú Eliges desde su creación hasta el año 2025

A lo largo de los once años de trayectoria del programa, se han presentado 264 proyectos, de los cuales 134 han resultado premiados: 114 de carácter social, 12 culturales y ocho medioambientales. Desde su inicio, el volumen de proyectos financiados ha mostrado una evolución progresiva, pasando de cinco iniciativas en 2015 a quince en 2025. A partir de 2019, el número de proyectos seleccionados se ha mantenido estable, lo que evidencia la consolidación del enfoque del programa y de los recursos que Ceca-bank destina a estas iniciativas.

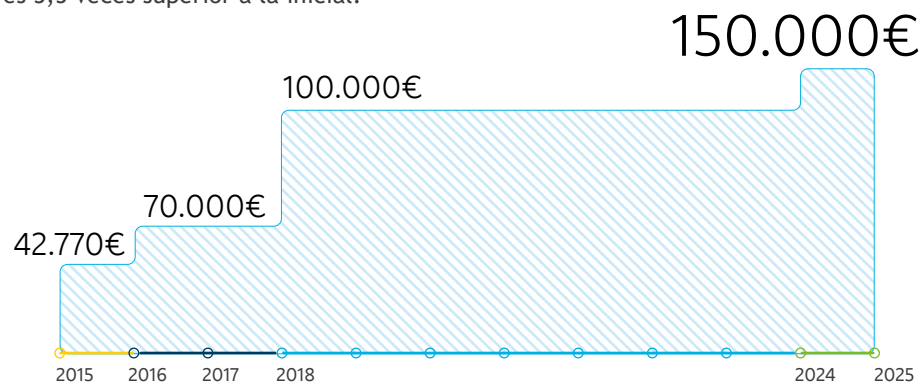




1.076.770€  
Inversión

134  
proyectos premiados

Desde el punto de vista económico, a lo largo de estos once años Cecabank ha destinado más de un millón de euros al programa “Tú Eliges” (1.076.770 €), inversión que se ha distribuido entre los 134 proyectos premiados en las tres categorías. La dotación ha seguido una evolución ascendente desde su creación: comenzó con 42.770 € en 2015, se incrementó a 70.000 € en 2016 y 2017, alcanzó los 100.000 € entre 2018 y 2023 y, finalmente, se elevó a 150.000 € en 2024 y 2025. En conjunto, el programa ha aumentado su presupuesto un 250 %, lo que supone que el apoyo económico actual es 3,5 veces superior a la inicial.



Esta continuidad y crecimiento reflejan el compromiso firme de Cecabank con la acción social, que no solo contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas beneficiarias, sino que también consolida la reputación de la entidad como un actor socialmente responsable.

Además del programa “Tú Eliges”, Cecabank desarrolla cada año un conjunto amplio de iniciativas que refuerzan su compromiso social y complementan su contribución a la comunidad. Estas actuaciones abarcan ámbitos como la educación, la inclusión, la respuesta ante emergencias y la protección del entorno, y permiten canalizar la implicación de la plantilla a través de diversas formas de colaboración y voluntariado. A lo largo de 2025, destacaron especialmente las siguientes iniciativas impulsadas en el marco de la acción social de la entidad.

### Emergencias humanitarias



Cecabank forma parte de la red de empresas colaboradoras del Comité de Emergencia Español desde 2018. El Comité es pionero en España por unir bajo una sola voz a empresas, medios de comunicación y ONG internacionales especializadas en ayuda humanitaria (Aldeas Infantiles SOS, Educo, Intermón Oxfam, Médicos del Mundo, Plan Internacional y World Visión) para recaudar fondos en emergencias.

En 2025, el Comité de Emergencias se activó en una ocasión y, como en anteriores intervenciones, Cecabank volvió a colaborar de manera activa. En esta edición, la entidad participó en la respuesta a la emergencia humanitaria ocurrida en Myanmar.

A finales de finales del mes de marzo de 2025 el Comité de Emergencia Español puso en marcha sus protocolos de actuación para apoyar a la población en Myanmar tras el terremoto de magnitud 7,7 que dejó más de 3.600 víctimas y devastó comunidades. Ante una primera evaluación y análisis de la situación, y una vez garantizada la seguridad e integridad de sus equipos, el objetivo principal de estas organizaciones fue atender a la población en situación más vulnerable como personas enfermas, niños, niñas y mujeres, cubriendo sus necesidades más inmediatas de alimentación e higiene y proporcionándoles atención psicológica.

Por este motivo, Cecabank puso en marcha una campaña de donaciones entre la plantilla. Gracias a su implicación, se recaudaron 2.950 euros, cantidad a la que la entidad añadió una aportación equivalente. En total, se destinaron 5.900 euros al Comité de Emergencia Español para apoyar la respuesta a esta crisis humanitaria.

### Colaboración y patrocinio del Banco de Alimentos de Madrid

Desde su nacimiento, Cecabank ha mantenido un fuerte compromiso con Banco de Alimentos, colaborando con esta organización mediante el patrocinio de la “Plaza Cecabank” en su sede del Colegio San Fernando y la “Avenida Cecabank” en su centro logístico. En 2025, la entidad mantuvo su colaboración con el Banco de Alimentos, incrementando la aportación y el patrocinio respecto a años anteriores hasta alcanzar los 20.000 euros.

En paralelo, Cecabank mantuvo en 2025 su tradicional campaña solidaria de Navidad, “Operación Kilo”, a través de la cual la plantilla pudo realizar aportaciones destinadas a apoyar a familias en situación de vulnerabilidad en la Comunidad de Madrid. En esta edición se recaudaron 3.257 euros, cantidad que la entidad duplicó, alcanzando una donación total de 6.514 euros, equivalente a 5.862 kilos de alimentos. Estas contribuciones se canalizaron a través de la Fundación Banco de Alimentos de Madrid, organización que, gracias a las donaciones de empresas y particulares, proporciona una comida diaria a más de 115.000 personas mediante 530 entidades benéficas.



### Contenedor de ropa y zapatos con la Fundación Madre Coraje

Desde 2019, Cecabank pone a disposición de su plantilla un contenedor para la donación de ropa y calzado, facilitando así su contribución a iniciativas de economía circular y apoyo social. Estas donaciones son gestionadas por la Fundación Madre Coraje, organización que trabaja en la mejora de comunidades en situación de vulnerabilidad en Perú y Mozambique, y que también desarrolla proyectos sociales y ambientales en España. En 2025, la plantilla de Cecabank aportó más de 430 kilos de ropa y calzado a través del contenedor instalado en sus instalaciones. Ese mismo año, la Fundación Madre Coraje envió más de 108.300 kilos de material a Perú y Mozambique, donde se les dio una segunda vida mediante donaciones directas, venta en mercadillos solidarios o entrega a entidades colaboradoras, generando recursos para proyectos sociales, educativos y de cooperación.



### Aulas informáticas-Aulas TIC y Aulas Sociales con el patrocinio de Cecabank

Cecabank mantiene un firme compromiso con la educación financiera y la digitalización. Desde 2019, la entidad colabora con distintas organizaciones en la creación y mantenimiento de aulas informáticas y sociales destinadas a mejorar las oportunidades de colectivos en situación de vulnerabilidad. En la actualidad, seis aulas continúan operativas, ofreciendo formación y acceso a recursos tecnológicos gracias al apoyo de Cecabank.

Cada año, la entidad contribuye mediante la donación de equipos informáticos y apoyo económico para garantizar su funcionamiento y la programación de actividades formativas. En 2025, la financiación destinada a estos programas ascendió a 4.000 euros por aula, reforzando así el compromiso de Cecabank con la inclusión digital y el desarrollo de competencias clave para la empleabilidad.



20–40  
participantes de  
media de asistencia

96  
beneficiarios directos  
192  
familiares

197  
beneficiarios  
71  
opositores  
28 obtuvieron  
plaza pública

198  
beneficiarios

582  
beneficiarios

- **Aula informática en el Real Oratorio de Caballero de Gracia:** esta aula está dirigida a personas mayores, personas inmigrantes y personas desempleadas. Inaugurada en 2021, ha acogido durante el último año diversas charlas —con una asistencia media de entre 20 y 40 participantes— así como varios cursos de informática básica destinados especialmente a personas inmigrantes con recursos económicos limitados. Todas las actividades han completado el 100 % de las plazas disponibles. A finales de 2025, Cecabank donó nuevos monitores y varios dispositivos *Microsoft Surface*, con el fin de mejorar la calidad del aprendizaje de cara al nuevo curso que dará comienzo en enero de 2026.
- **Aula informática en el colegio de la Fundación Bobath:** está dirigida a personas con parálisis cerebral en distintos grados, tanto menores como personas adultas. Inaugurada en 2021, se enmarca en la colaboración que Cecabank mantiene con la Fundación desde 2018 y que, desde la creación del “Aula Cecabank”, se ha intensificado tanto en el colegio de educación especial como en el centro de día. Entre las personas beneficiarias directas se encuentran los 86 alumnos y alumnas del centro educativo y las 10 personas usuarias del centro de día, mientras que los beneficiarios indirectos —principalmente familiares— ascienden a 172 y 20 respectivamente. Todas las personas usuarias con parálisis cerebral o patologías afines pueden utilizar en algún momento las pantallas digitales táctiles instaladas en el centro, donadas por Cecabank, que contribuyen a mejorar su proceso de aprendizaje y participación en las actividades formativas.
- **Aula informática o aula TIC en la Fundación Adisli:** inaugurada en el primer semestre de 2022, está orientada a ofrecer formación y apoyo a personas con discapacidad ligera o inteligencia límite, facilitando el desarrollo de sus proyectos de vida y el acceso a una red de apoyos. Este espacio se ha consolidado como un recurso estratégico para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. En 2025, gracias al Aula Cecabank, 197 personas recibieron formación digital y acompañamiento para su inserción laboral, utilizando de manera habitual los equipos informáticos donados por la entidad. La participación en estas actividades ha permitido mejoras significativas en autonomía digital, competencias para la empleabilidad y gestión telemática de trámites. Ese mismo año, 71 participantes de Adisli concurrieron a programas de oposición, de los cuales 28 obtuvieron una plaza pública, mientras que otras 26 personas lograron su incorporación a empresas privadas.
- **Aula informática Fundación Senara:** inaugurada en el segundo semestre de 2022, está orientada a apoyar a personas en situación de vulnerabilidad, con un enfoque especial en mujeres y sus familias. Su propósito es ofrecer orientación laboral, capacitación profesional y herramientas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Durante 2025, un total de 198 personas participaron en talleres, formaciones y otras actividades desarrolladas en este Aula TIC gracias al apoyo de Cecabank. Entre las iniciativas impulsadas destaca el proyecto *EmpleaMujer+*, dirigido a mujeres desempleadas de la ciudad de Madrid. A través de este programa, 18 participantes completaron el curso de Cajera/Reponedora y Manipulación de Alimentos; 20 personas realizaron los cursos de Auxiliar de Farmacia con Atención al Cliente —en dos ediciones—; 83 trabajaron competencias transversales para la empleabilidad; y 77 participaron en actividades de refuerzo de la motivación.
- **Aula informática Fundación Integra:** inaugurada en el primer trimestre de 2023, acoge semanalmente el programa de capacitación digital para el empleo dirigido a personas en situación de exclusión social y a personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda activa de trabajo. Desde su puesta en marcha, un total de 582 personas han recibido formación en el Aula TIC de Cecabank, acumulando más

de 1.500 horas impartidas para la adquisición de habilidades y conocimientos digitales esenciales que mejoran sus oportunidades de acceso al mercado laboral. Solo en 2025, participaron 189 personas.

En cuanto al perfil de las personas beneficiarias, el 55 % se encuentra en situación de exclusión social, el 30 % son mujeres víctimas de violencia de género y el 15 % son personas con discapacidad. Además, el 63 % supera los 45 años, grupo especialmente afectado por la brecha digital y por las dificultades asociadas a los procesos de búsqueda de empleo en línea. El 70 % de las personas participantes fueron mujeres.

La formación en el Aula TIC es impartida por profesionales de empresas colaboradoras de la Fundación Integra, entre las que se encuentra Cecabank. Desde 2023, alrededor de 16 profesionales de la entidad han participado anualmente en la impartición de este programa formativo, contribuyendo de manera directa al desarrollo de competencias digitales clave para la empleabilidad.

- **Aula informática Casa San Cristóbal:** inaugurada en septiembre de 2024 en colaboración con la Fundación Montemadrid, se ha consolidado en 2025 como un espacio clave para la formación, la inclusión y el desarrollo de competencias educativas y profesionales de niños, niñas y personas adultas. Gracias a este Aula Cecabank, se han impulsado iniciativas de alto impacto social orientadas a mejorar la empleabilidad, reforzar el rendimiento académico y fomentar las habilidades digitales.

En el ámbito de la empleabilidad, participaron 36 personas en el curso de capacitación logística, de las cuales 11 accedieron a un empleo tras finalizar su formación. En cuanto al refuerzo educativo, 24 estudiantes de distintos centros del barrio mejoraron su rendimiento y consolidaron hábitos de estudio. Asimismo, el aula permitió impulsar el aprendizaje digital de 12 jóvenes a través de cursos de iniciación a la programación y al pensamiento computacional, así como mediante el desarrollo de pequeños proyectos tecnológicos que fomentan la creatividad y la innovación desde edades tempranas.

Donación de equipos informáticos

En el marco de su política de acción social Cecabank impulsa la donación de equipos informáticos en desuso, - pantallas, ordenadores, portátiles etc.- contribuyendo a prolongar su vida útil y a fomentar un modelo de reutilización responsable. Esta iniciativa permite que los equipos tengan una segunda vida al servicio de fundaciones y entidades sociales, que los destinan principalmente a aulas TIC e informáticas y proyectos formativos, favoreciendo el acceso a la tecnología, la reducción de la brecha digital y el uso más sostenible de los recursos. La donación de equipos informáticos parte de Cecabank este año se ha realizado con seis fundaciones y asociaciones:

| Fundación Senara          | Fundación Adisli                                      | Fundación Sanders                        | Real Oratorio de Caballero de Gracia                         | Asociación CONI | Asociación Sozial IT        |
|---------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------|
| 20 ordenadores portátiles | 8 ordenadores portátiles y 4 <i>Microsoft surface</i> | 30 ordenadores portátiles y 27 pantallas | 12 monitores 4 <i>Microsoft surface</i> 1 ordenador portátil | 162 monitores   | 20 <i>Microsoft surface</i> |

1.500  
horas impartidas

55%  
Exclusión social

30%  
víctimas de violencia de género

15%  
personas con discapacidad

36  
beneficiarios del curso de capacitación

24  
estudiantes beneficiarios de centros del barrio

12  
jóvenes beneficiarios de cursos de iniciación a la programación y el pensamiento computacional





## Voluntariado

Cecabank desea impulsar en su plantilla una cultura de compromiso social y valores compartidos, para lo que el voluntariado corporativo se convierte en una herramienta fundamental de impacto social. La misión de Cecabank, es crear relaciones duraderas basadas en la confianza con diferentes grupos de interés. El voluntariado corporativo contribuye a construir estos vínculos a largo plazo, a través de la aportación de soluciones comunes frente a los retos que existen en el entorno donde opera y, en especial, de su involucración en aquellas causas identificadas por los empleados.

Tras la aprobación en 2024, por parte del Comité de Dirección, de los “Principios de actuación en materia de Voluntariado” y la creación del “Grupo de Voluntarios de Cecabank”, en 2025 la entidad ha seguido impulsando esta línea de trabajo, ampliando la participación y el número de iniciativas desarrolladas. Este compromiso quedó reflejado en la jornada de ayuno celebrada en diciembre, en la que la entidad trasladó su reconocimiento a todas las personas voluntarias que, de forma discreta, solidaria y desinteresada, han contribuido —tanto en el pasado como en la actualidad— al desarrollo de distintos proyectos e iniciativas sociales.

En 2025, la Oficina de Sostenibilidad y Compromiso Social coordinó diversas iniciativas de voluntariado alineadas con los objetivos de la entidad y repartidas a lo largo del año.

En el primer trimestre, se llevó a cabo una jornada de voluntariado medioambiental en colaboración con Reforesta, en la Sierra de Madrid. Un grupo de 15 personas voluntarias de Cecabank participó en la plantación manual de especies autóctonas en el Monte de Utilidad Pública de Valdemaqueda, una zona afectada en el pasado por un incendio forestal. Esta actuación contribuyó a la restauración del ecosistema local, favoreciendo la biodiversidad y la recuperación de espacios naturales degradados.



En el segundo trimestre, se desarrollaron actividades de voluntariado educativo y social junto a Junior Achievement. A través de los programas “Ventajas de permanecer en el colegio” y “OrientaT”, 23 personas voluntarias de Cecabank acompañaron y sensibilizaron a más de 370 estudiantes de secundaria pertenecientes a cinco centros educativos, fomentando la continuidad escolar y el descubrimiento de competencias clave para su futuro académico y profesional.

### Voluntariado medioambiental

15  
voluntarios de  
Cecabanak

### Voluntariado educativo y social

23  
voluntarios de  
Cecabanak  
370  
estudiantes  
de secundaria

En el mes de octubre, la entidad impulsó una nueva línea de voluntariado en colaboración con Fundación Integra, en parte desarrollada en el Aula Digital Cecabank. Los programas “Escuela de Fortalecimiento” e “INTEGRATE”, en los que participaron 16 personas voluntarias, ofrecieron apoyo a personas en riesgo de exclusión social mediante el refuerzo de competencias digitales básicas, la práctica de entrevistas, la elaboración de planes de búsqueda activa de empleo y la mejora de la marca personal y el CV. Asimismo, el programa “INTEGRATE” se centró en el uso práctico de herramientas digitales para la búsqueda de empleo y en el acompañamiento para la inscripción en ofertas reales. Como parte de esta colaboración, en 2025 Cecabank formalizó su adhesión al “Compromiso Integra”, una red de empresas e instituciones comprometidas con el impulso del empleo socialmente responsable.

Finalmente, en el último trimestre, Cecabank participó en la campaña “Una carta para un abuelo”, impulsada por la Fundación Adopta un Abuelo. A través de esta iniciativa, personas voluntarias de la entidad escribieron cartas navideñas dirigidas a personas mayores que sufren soledad no deseada. Esta acción, junto con la tradicional “Operación Kilo” organizada con el Banco de Alimentos de Madrid, formó parte de las actividades solidarias puestas en marcha específicamente en la época navideña para todas las personas empleadas que desearon participar.

### Aula Digital Cecabank

16  
voluntarios de  
Cecabanak

### Una carta para el abuelo

Voluntarios de  
Cecabanak escribieron  
cartas navideñas a  
mayores que sufren  
soledad no deseada

## Con los Derechos Humanos

Cecabank mantiene su firme compromiso de actuar con responsabilidad, cumpliendo la normativa legal aplicable y garantizando el respeto a los Derechos Humanos.

Considerando la naturaleza de las operaciones de Cecabank y su presencia tanto en España como en distintos países europeos mediante oficinas operativas y de representación, no se han detectado riesgos relevantes en estas materias. Desde las áreas de Riesgos, Cumplimiento y Auditoría Interna se implementan controles orientados a garantizar el cumplimiento normativo y la prevención de delitos. Además, el modelo de trabajo de la entidad contribuye a minimizar los riesgos potenciales, manteniendo la alineación con las mejores prácticas en cada ámbito.

Como parte de su compromiso, Cecabank se incorporó en 2017 a la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, integrando en su estrategia y operaciones los diez principios que promueven el respeto a los derechos humanos, las condiciones laborales justas, la sostenibilidad ambiental y la lucha contra la corrupción.

Adicionalmente, en el 2024, el Consejo de Administración aprobó la **Política de Derechos Humanos** de la entidad. Este documento establece el compromiso de la entidad de orientar su actuación conforme a los principios de respeto y protección de los Derechos Humanos, incorporando procedimientos para la identificación de posibles situaciones de riesgo y la aplicación de mecanismos de prevención y mitigación.



Pacto Mundial  
Red Española

La entidad asume compromisos específicos en su relación con sus empleados, clientes, proveedores y socios de negocio y con el entorno. Esta política ha sido comunicada a todos los empleados y se encuentra a disposición de los grupos interesados en la página web de la entidad¹.

A continuación, se recogen los principales compromisos y el modelo de gestión de la entidad.

Principio General

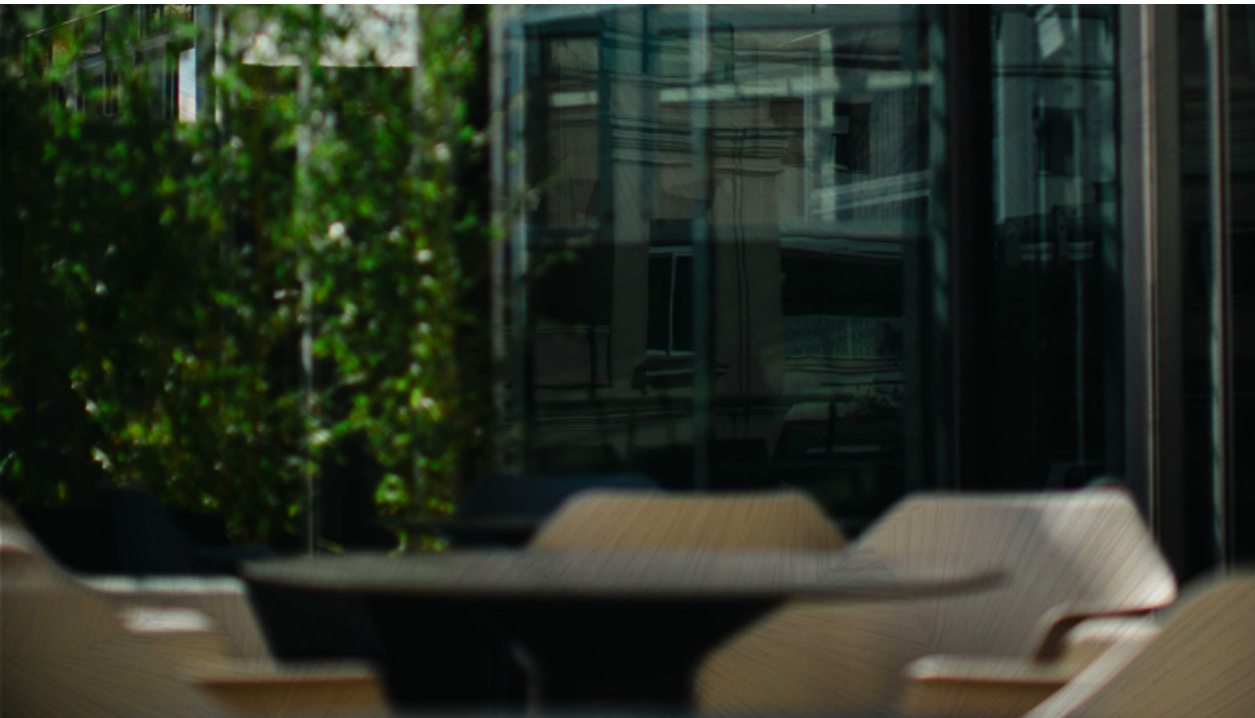
|                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Compromisos de Cecabank</b><br>Cecabank se compromete a cumplir con los Derechos Humanos y a implementar procedimientos de supervisión y control para identificar y mitigar posibles riesgos de violación. | <b>Principios de Pacto Mundial</b><br><b>Principio 1</b><br>Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Mecanismos de gestión de Cecabank

Cecabank dispone de un Código de Conducta Corporativa aplicable a todos los empleados de la entidad en el que se recogen los principios y pautas de comportamiento que persiguen garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos. La entidad pone a disposición de los empleados y resto de grupos de interés de la entidad un canal de conducta corporativa a través del cual se cursan las consultas o denuncias de posibles incumplimientos. En 2025 no se han recibido denuncias relacionadas con estos aspectos a través del canal de conducta corporativo.

Las áreas de Riesgos y Cumplimiento y Auditoría Interna aseguran el estricto cumplimiento de la regulación aplicable. La Política de Cumplimiento Penal y los informes reputacionales realizados a los grupos de interés velan también por el cumplimiento de la legislación, la debida diligencia y la no vulneración de los Derechos Humanos.

Para más información véase el apartado de “*Ética y Cumplimiento: corrupción y soborno*” de este documento.



1. Política de Derechos Humanos – Cecabank

En su relación con los empleados

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Compromisos de Cecabank</b> <ul style="list-style-type: none"><li>El derecho a la libertad de opinión, de información y de expresión, respetando la diversidad de opiniones y fomentando el diálogo y la comunicación.</li><li>El derecho de asociación y negociación colectiva.</li><li>El derecho a tener un entorno de trabajo seguro y saludable.</li><li>El derecho a tener unas condiciones de trabajo dignas con remuneraciones adecuadas y en igualdad de oportunidades, en base a características que estén relacionadas con su mérito o los requisitos inherentes al trabajo.</li><li>El derecho a la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, origen, estado civil o condición social.</li><li>El derecho a disponer de un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, ayudando a los empleados a conciliar las necesidades de su vida personal y familiar.</li><li>El derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como disponer de un ambiente laboral libre de acoso o contrario al respeto a los derechos.</li><li>El derecho de sus empleados a la protección de los datos personales y su intimidad.</li></ul> | <b>Principios de Pacto Mundial</b><br><b>Principio 3</b><br>Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.<br><b>Principio 4</b><br>Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.<br><b>Principio 5</b><br>Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.<br><b>Principio 6</b><br>Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Mecanismos de gestión de Cecabank

Cecabank dispone de un conjunto de políticas y normativa interna que velan por garantizar los derechos de las personas que trabajan en la misma. Por ello respeta y promueve internamente aspectos relacionados con la libertad de expresión, asociación, unas condiciones de trabajo optimas, la no discriminación, conciliación, así como la protección de los datos personales y la intimidad.

Cecabank se rige por el convenio colectivo de las Cajas y entidades Financieras de Ahorro, mejorando por contrato las condiciones y aplicando medidas compensatorias a los empleados con condiciones especiales.

Adicionalmente la entidad dispone de Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) que otorga la Fundación Másfamilia, habiéndose renovado nuevamente en el año 2024.

Cecabank cuenta con un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y conciliación de la vida familiar y laboral. Asimismo, recoge un Protocolo de actuaciones en el caso de denuncia de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo en Cecabank.

Para más información véase el apartado de “*Nuestro talento*”.



En su relación con el entorno

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Compromisos de Cecabank</b> <ul style="list-style-type: none"><li>La lucha contra la corrupción, mediante la implementación de procedimientos que permitan identificar y gestionar el riesgo de corrupción de las operaciones, así como establecer controles asociados.</li><li>La transparencia en el cumplimiento de las obligaciones fiscales y su desglose en función de las geografías donde opera.</li><li>La promoción de iniciativas de acción social que redundan en la mejora de los derechos económicos, sociales medioambientales y culturales de la sociedad, incluyendo aquellas en materia de educación financiera.</li><li>Mantener estrategias de colaboración con distintos organismos nacionales e internacionales, así como entidades del tercer sector para impulsar el respeto de los derechos humanos y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</li></ul> | <b>Principios de Pacto Mundial</b> <p><b>Principio 10</b><br/>Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Mecanismos de gestión de Cecabank

Cecabank cuenta con un Código de Conducta que incluye medidas contra la corrupción y el soborno. Además, dispone de certificación AENOR conforme a la Norma UNE 19601 de Cumplimiento Penal y procedimientos específicos para la prevención del blanqueo de capitales.

Cecabank cuenta con una Política Fiscal que tiene como objeto garantizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, así como la adherencia a los principios y buenas prácticas fiscales. El Comité Fiscal se encarga de controlar el cumplimiento de las obligaciones formales en la investigación, evaluación y seguimiento de los posibles riesgos relacionados con la materia.

En materia social, Cecabank impulsa el programa Tú Eliges y otras iniciativas para proyectos sociales, medioambientales y culturales, reforzando su compromiso con la sostenibilidad. La entidad está adherida al Pacto Mundial desde 2017.

Para más información véase el apartado de “Ética y Cumplimiento”, y “Compromiso Social con nuestro entorno”.

En su relación con los clientes

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Compromisos de Cecabank</b> <ul style="list-style-type: none"><li>No invertir en aquellas empresas o grupos para los que haya evidencias creíbles de violaciones materiales de leyes o regulaciones aplicables, o que infrinjan los derechos fundamentales tales como la declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenios de la Organización Mundial del Trabajo, Los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.</li><li>Desarrollar y seguir procedimientos específicos que incorporen criterios y controles en la inversión en sectores que puedan tener un mayor impacto en los Derechos Humanos.</li><li>Evitar cualquier discriminación injustificada en los destinatarios de su oferta de productos y/o servicios, respetando en todo momento la privacidad de sus datos y su intimidad.</li><li>Cumplir con los requerimientos de la regulación en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, dotando de los medios necesarios para la identificación y gestión de los riesgos asociados</li></ul> | <b>Principios de Pacto Mundial</b> <p><b>Principio 2</b><br/>Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.</p> <p><b>Principio 7</b><br/>Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</p> <p><b>Principio 8</b><br/>Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p><b>Principio 9</b><br/>Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Mecanismos de gestión de Cecabank

Cecabank dispone de políticas y procedimientos que refuerzan su compromiso con los clientes. Cabe destacar la Política de Inversión Responsable, que excluye empresas con vulneraciones graves de derechos fundamentales. Además, el Código de Conducta prevé mecanismos contra la discriminación y protege la privacidad, y la entidad cuenta con procedimientos para la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Para más información véase el apartado de “Ética y Cumplimiento” y el apartado “Planet”.

En relación con sus proveedores y socios de negocio

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Compromisos de Cecabank</b> <p>La entidad solo trabajará con proveedores y socios comerciales que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Compartan los principios éticos de la entidad y que muestren igualmente un estricto respeto a los Derechos Humanos.</li><li>Garanticen su respeto por la legislación laboral, los convenios internacionales y garanticen un entorno laboral adecuado a sus trabajadores.</li></ul> | <b>Principios de Pacto Mundial</b> <p><b>Principio 2</b><br/>Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

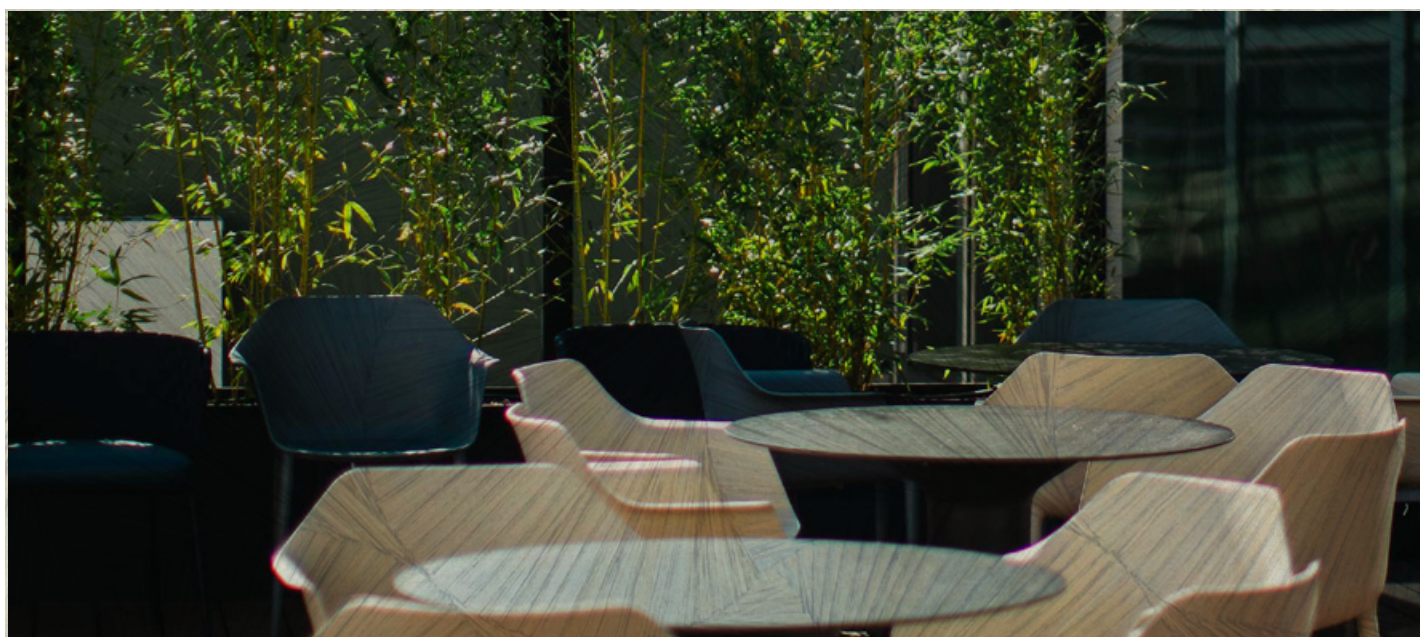
Mecanismos de gestión de Cecabank

Cecabank dispone de un Código de Conducta de proveedores, que define las pautas y los estándares mínimos de comportamiento en términos de conducta ética, social y medioambiental esperados en la contratación de suministros y servicios externos, así como en las relaciones con los proveedores. En 2025 se ha realizado una campaña de sensibilización sobre este código.

Para más información véase el apartado de “Cadena de suministro responsable”.

### 3. Planet

Cecabank reafirma su compromiso de operar de manera responsable y sostenible, aplicando el principio de precaución y trabajando para mitigar el impacto medioambiental tanto en sus operaciones como en su ámbito de influencia.



Aunque la actividad de Cecabank tiene un impacto directo limitado sobre el entorno, la entidad reconoce la importancia de una gestión eficiente y responsable de los recursos, promoviendo la reducción de costes y la optimización en su uso. Además, impulsa iniciativas orientadas a la economía circular, la digitalización de procesos y la sensibilización ambiental.

El compromiso de la entidad se materializa en la Política de Sostenibilidad, bajo la supervisión del Consejo de Administración, y se articula en tres aspectos:



Contribuir a la financiación de una economía sostenible y baja en carbono, en línea con los compromisos adquiridos por la entidad.



Gestionar el impacto ambiental directo en las instalaciones, promoviendo la eficiencia en el consumo de recursos y la mejora continua en la gestión de residuos y emisiones, fomentando en lo posible la economía circular.



Cumplir con la legislación vigente en materia medioambiental, así como las mejores prácticas propuestas por los estándares internacionales.

Adicionalmente, Cecabank concreta y desarrolla los compromisos recogidos en su Política de Sostenibilidad a través de la **Política Medioambiental**, aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de abril de 2024. Este documento establece los principios y líneas de actuación específicas en materia ambiental, con el objetivo de integrar la sostenibilidad en la operativa diaria de la entidad. La Política aplica una doble perspectiva de materialidad, identificando las medidas necesarias para gestionar impactos, riesgos y oportunidades asociados a la actividad, así como para contribuir a la transición hacia una economía baja en carbono.

La supervisión de estos compromisos corresponde al Comité de Dirección, con el apoyo operativo del Comité de Sostenibilidad. La Política Medioambiental es pública y está disponible en la página web corporativa y en la intranet, que cuenta con un espacio dedicado a la sensibilización y formación en aspectos ambientales para los empleados.

Durante 2025, Cecabank ha continuado trabajando en los aspectos medioambientales, reforzando la incorporación de criterios medioambientales en sus procesos internos y promoviendo iniciativas orientadas a la eficiencia y la sensibilización de los grupos de interés. Todas las acciones se han desarrollado en el marco de planes de trabajo específicos, aprobados y supervisados por los órganos de gobierno, garantizando su correcta ejecución y seguimiento.

**La supervisión de los compromisos de la Política Medioambiental corresponde al Comité de Dirección, con el apoyo operativo del Comité de Sostenibilidad**



En este contexto, el Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027 recoge el objetivo “Entorno”, cuyo propósito es minimizar el impacto ambiental de Cecabank, lo que impacta en la cadena de valor de sus clientes. Para ello, se han definido dos líneas de trabajo: la eficiencia medioambiental en las operaciones propias y la gestión de la huella de carbono de las inversiones. Entre las acciones llevadas a cabo en 2025, destacan:



Cecabank mantiene implantado su Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, que garantiza la mejora continua en la gestión de estos aspectos. En diciembre de 2025, la entidad superó con éxito la primera auditoría de seguimiento realizada por AENOR.



Durante el ejercicio, se ha reforzado el análisis de riesgos medioambientales mediante un estudio de materialidad a nivel de negocio, que ha derivado en la elaboración del Plan de Transición Prudencial.



Paralelamente, se ha continuado calculando y analizando la huella de carbono de las inversiones, analizando nuevos indicadores y fortaleciendo el marco de seguimiento y gestión de estos aspectos.



En materia de divulgación y transparencia, Cecabank publicó en 2025 su tercer Informe sobre Cambio Climático dentro del Informe con Relevancia Prudencial (IRP), siguiendo las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima (TCFD). Este informe incluye información sobre gobernanza, estrategia, riesgos y métricas relacionadas con el clima, reafirmando el compromiso de la entidad con la transparencia en aspectos ESG.



Adicionalmente, se ha continuado trabajando en el cálculo de indicadores relativos a la Taxonomía de la UE, en base a los objetivos de adaptación y mitigación del cambio climático.

### 3.1. Huella de carbono y reducción de emisiones

La gestión del indicador de huella de carbono es una prioridad en la agenda ambiental de Cecabank, ya que refleja el grado de eficiencia global de la entidad en la gestión de los aspectos medioambientales.

Desde 2017, Cecabank elabora anualmente su inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), considerando los alcances 1, 2 y 3. Este cálculo es verificado por un tercero independiente, AENOR, que emite un informe conforme a la norma ISO 14064-1:2018<sup>1</sup>.

A continuación, se muestran los resultados del cálculo de emisiones de 2025 para las categorías 1 y 2 en base a la información disponible a fecha de presentación de este informe. No obstante, la entidad recalcula sus emisiones posteriormente, publicando su informe de emisiones verificado a lo largo del ejercicio.



#### Emisiones (tCO2eq)

|                                                           | 2025                 | 2024 <sup>1</sup>         |
|-----------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Alcance 1</b>                                          | <b>147,13</b>        | <b>22,03</b>              |
| Combustión fija (gas)                                     | 28,65                | 21,78                     |
| Desplazamientos (vehículo de empresa)                     | 0,54                 | 0,25                      |
| Fugas de gases refrigerantes                              | 105,57               | 0,0                       |
| Gasoil de grupos electrógenos (situaciones de emergencia) | 12,37                | - <sup>2</sup>            |
| <b>Alcance 2<sup>3</sup></b>                              | <b>0,0</b>           | <b>0,0</b>                |
| <b>Alcance 3</b>                                          | <b>-<sup>4</sup></b> | <b>173,27<sup>5</sup></b> |

1. Las emisiones de 2024 (alcances 1 y 2) han sido modificadas con respecto del EINF 2024. Cecabank calcula su huella de carbono en base a los tres alcances, actualizando los factores de emisión y verificando su huella de carbono de acuerdo con la norma ISO 14064-1:2018 (versión oficial, en español, de la Norma Europea EN ISO 14064-1:2019).  
2. Se excluyen del cálculo del ejercicio las emisiones asociadas al uso de grupos electrógenos, dado que su contribución a la Huella de Carbono de la entidad es inferior a la materialidad fijada (5%).  
3. Enfoque de mercado.  
4. En proceso de cálculo.  
5. Desplazamientos de los empleados de casa al trabajo, residuos (RAEEs), así como la energía eléctrica tanto en CPDs, como en superficies arrendadas, que para ambos casos ha sido obtenida por fuentes de origen renovable.

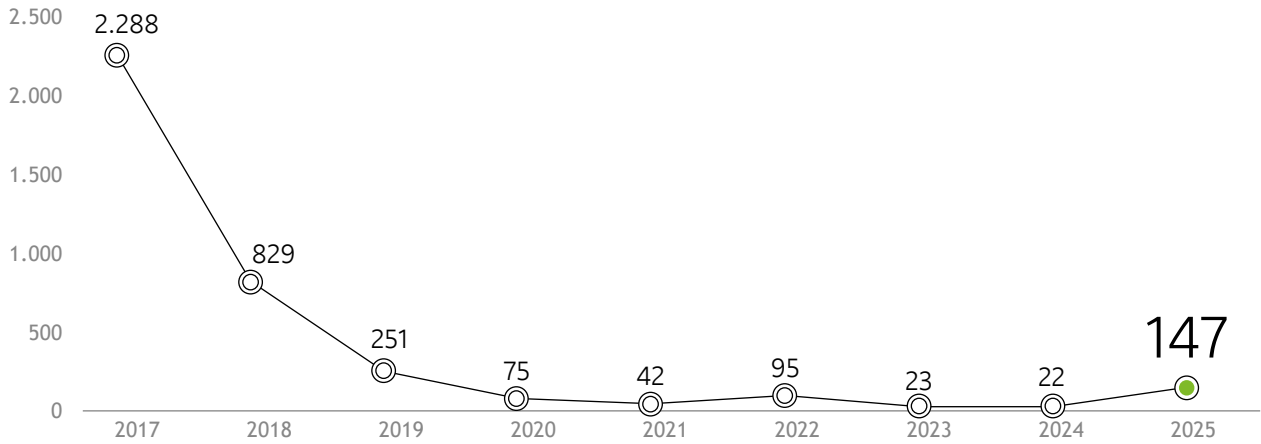
Cecabank realiza habitualmente los controles y mantenimientos preventivos de todos sus equipos conforme a la normativa vigente, asegurando su correcto funcionamiento y minimizando riesgos ambientales. No obstante, en 2025, la entidad ha experimentado un incremento puntual en sus emisiones de alcance 1, motivado por dos circunstancias extraordinarias. Por un lado, se produjo una fuga de gases refrigerantes en uno de los equipos, un incidente aislado que se considera excepcional y que fue gestionado de manera inmediata. Por otro lado, se han activado los grupos electrógenos

1. Certificado 14064-1:2018

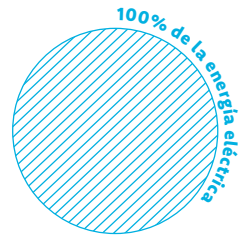
durante el apagón que tuvo lugar el 28 de abril de 2025 y que afectó a la red eléctrica nacional. Como infraestructura crítica, Cecabank garantizó la continuidad de sus servicios esenciales, lo que implicó un uso extraordinario de estos equipos, cuyo consumo en ejercicios anteriores era despreciable por su baja incidencia.

A pesar de estos eventos extraordinarios, la entidad mantiene un desempeño ambiental muy positivo. Desde 2017, año en el que la entidad comenzó a gestionar este indicador, Cecabank ha trabajado en la reducción de sus emisiones de carbono, a través de la implantación de medidas de eficiencia energética y buenas prácticas, pasando de una huella de carbono de 2.288 tCO<sub>2</sub> en 2017 a 147 tCO<sub>2</sub> en 2025.

tCO<sub>2</sub>eq (Alcance 1+2)



Estos niveles de reducción se han conseguido gracias a distintas medidas que se han aplicado en la entidad, desde que se comenzó a calcular y gestionar este indicador:

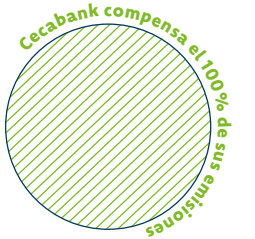


Desde el año 2019, la entidad mantiene la adquisición del 100% de la energía eléctrica con certificado de origen renovable

- Desde el año 2019, la entidad mantiene la adquisición del 100% de la energía eléctrica con certificado de origen renovable, tanto para los centros de procesamiento de datos como para los edificios corporativos.
- Entre 2018 y 2024, Cecabank mantuvo la certificación ISO 50001, que permitió mejorar la eficiencia energética y reducir consumos mediante la implantación de un Sistema de Gestión de la Energía. Esta norma internacional establece un marco para integrar la gestión energética en todos los procesos de la organización, identificando oportunidades de ahorro, optimizando el uso de recursos y aplicando medidas concretas para reducir el consumo. Las medidas de ahorro, sustitución de equipos y mejoras en la eficiencia de los consumos se canalizaron a través de este sistema.
- Aunque actualmente la certificación no está vigente, la entidad sigue aplicando los principios y medidas que garantizan la optimización del consumo energético. No obstante, la entidad se encuentra certificada en la Norma ISO 14001:2015, de Sistemas de Gestión Ambiental, que incorpora la gestión de aspectos ambientales en su conjunto, incluida la gestión energética.
- De forma continua, Cecabank ha impulsado acciones de formación para fomentar buenos hábitos entre la plantilla.

Adicionalmente a las medidas y niveles de reducción obtenidos, Cecabank opta por la compensación de las emisiones residuales. De esta forma Cecabank compensa desde el año 2020 el 100% de sus emisiones de alcance 1+2 y algunas de sus emisiones de alcance 3. En 2025 ha participado en distintos proyectos de compensación a nivel nacional e internacional, gestionando la compensación de emisiones de 2024 a través de su participación en los siguientes proyectos:

- Cecabank ha compensado 23 toneladas de emisiones correspondientes a los alcances 1 y 2 mediante un proyecto de repoblación forestal desarrollado por la Fundación Bosques Sostenibles en el Monte Vecinal en Mano Común de Villaoril, en Asturias. En el marco de esta iniciativa, se han plantado 119 árboles, que absorberán un total de 23 toneladas de CO<sub>2</sub> durante un período de 50 años, conforme a los valores de referencia incluidos en el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Para la compensación de emisiones de alcance 3, correspondientes a desplazamientos de los empleados de casa al trabajo, y gestión de residuos (RAEEs), la entidad ha participado en dos proyectos a través de la fundación ECODES:



Junto con



Cecabank ha plantado 119 árboles



Cecabank ha compensado 100 toneladas de emisiones correspondientes al alcance 3 mediante el Proyecto de producción y comercialización de estufas eficientes en áreas urbanas de la provincia de Maputo, Mozambique. Este proyecto sustituye cocinas tradicionales por estufas de alta eficiencia, lo que reduce significativamente el consumo de biomasa y las emisiones de CO<sub>2</sub>. Además, genera importantes beneficios sociales, al mejorar la salud de las familias gracias a que reducen el gasto en combustible, lo que les permite dedicar más recursos a otras necesidades.

La entidad ha compensado 74 toneladas de emisiones de alcance 3 mediante su participación en el proyecto “Forestación con madera de alta calidad en pastizales degradados” en Uruguay, gestionado a través de la plataforma CeroCO2. Esta iniciativa consiste en la plantación de especies forestales en suelos degradados, contribuyendo a la captura de carbono y a la restauración de ecosistemas. Además de los beneficios ambientales, el proyecto promueve la biodiversidad, genera empleo local y fomenta prácticas sostenibles en las comunidades, integrando criterios sociales y económicos en la lucha contra el cambio climático.

Como en ejercicios anteriores, las emisiones de 2025 serán compensadas a lo largo del ejercicio 2026, tras el recálculo y posterior verificación de los datos del ejercicio.

Adicionalmente, y con el fin de concienciar sobre la importancia de la protección del entorno, Cecabank ha incorporado el voluntariado ambiental a su programa de voluntariado corporativo. En 2025 se llevó a cabo una jornada de reforestación en el Monte de Valdemaqueda, donde el equipo de voluntariado plantó 79 árboles en una zona afectada por un incendio forestal.

Las acciones de gestión de la huella de carbono de la entidad son acreditadas con la obtención del sello “calculo, reduzco y compenso” otorgado por la Oficina Española de Cambio Climático, del Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico. Cecabank ha inscrito sus emisiones desde el año 2017, habiendo obtenido en 2025, el sello de 2023. La entidad tramitará los sellos de 2024 y 2025, conforme a los nuevos requisitos establecidos en el RD 214/2025, a lo largo del ejercicio de 2026.



## Plan de reducción de emisiones 2026-2030 (alcances 1+2)

Cecabank establece un nuevo objetivo de reducción de emisiones a cinco años basado en la consolidación de su modelo de eficiencia energética y en la progresiva sustitución de equipos por otros más eficientes. Dado que la entidad ya opera con una huella operativa residual, el margen adicional de reducción es limitado, por lo que el plan se centra en mantener el buen desempeño ambiental actual y asegurar la máxima eficiencia posible en las operaciones.

**Objetivo: Reducir las emisiones absolutas de alcance 1 y 2 en un 3%–5% para 2030 respecto al año base 2020, en condiciones normales de operación.**

El plan está orientado a mantener los niveles actuales de eficiencia y de huella operativa residual y seguir reduciendo cuando las mejoras tecnológicas de los equipos permitan una mayor eficiencia energética con el compromiso explícito de prevenir y corregir desviaciones, salvo en situaciones extraordinarias (como incidencias técnicas o emergencias), que dada la baja magnitud absoluta de las emisiones pueden alterar significativamente los resultados anuales.

Este objetivo incorpora un enfoque prudente ligado a la variabilidad anual del consumo de gas –dependiente de la climatología– y se basa en las siguientes medidas:



1. Renovación de los sistemas de generación térmica (calefacción) para mejorar la eficiencia energética, reducir el consumo de gas y disminuir el riesgo de incidencias técnicas que puedan incrementar puntualmente las emisiones.

2. Planes de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos críticos y de climatización, conforme a la normativa vigente, para minimizar fallos operativos y gestionar adecuadamente eventos extraordinarios.

3. Refuerzo del Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001) como motor de mejora continua, con monitorización periódica de consumos, indicadores de desempeño, planes de acción ante desviaciones y medidas correctivas orientadas a la eficiencia y la mejora continua. Este enfoque garantiza que



cualquier incidencia se gestione de manera inmediata y que se refuercen los controles preventivos. la compra continuada de energía eléctrica con garantía de origen renovable.

4. Programas de sensibilización y formación para la plantilla (buenas prácticas de consumo, movilidad y uso eficiente de instalaciones).

5. Compromisos voluntarios de compensación de las emisiones residuales mediante proyectos certificados.

## Huella de Carbono de la cartera

En línea con su Política de Sostenibilidad, Cecabank mantiene el compromiso de impulsar la financiación de una economía baja en carbono, alineada con los objetivos internacionales y europeos. Como parte de este compromiso, el Consejo de Administración aprobó en su sesión de mayo de 2024 la Política de Inversión Responsable y Sostenible<sup>1</sup>, que refuerza la integración de criterios ESG en la gestión de carteras y promueve el desarrollo del negocio sostenible para contribuir a los objetivos del Acuerdo de París y la transición hacia una economía verde.

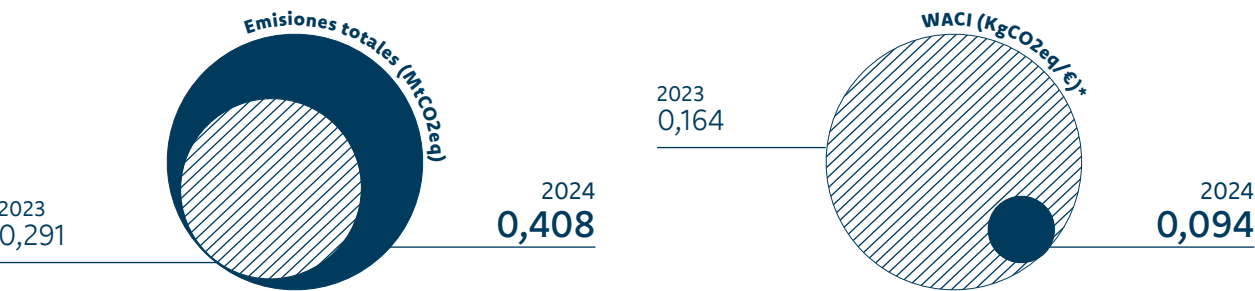
Entre las acciones clave, la entidad realiza el cálculo y seguimiento de la huella de carbono de sus carteras de inversión, aplicando una metodología propia basada en los principios del estándar PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) y en los trabajos colaborativos impulsados por las asociaciones bancarias en España. Esta metodología ha sido objeto de revisión tanto por parte de Auditoría Interna, como de revisión externa (la última de ellas en 2025), garantizando su robustez y alineación con las mejores prácticas internacionales.

La cartera de inversión se compone, esencialmente, por las inversiones en deuda pública (riesgos soberanos y asimilados) y en renta fija privada. También, en menor medida, por préstamos, créditos y otras financiaciones a organismos públicos y grandes empresas (corporates). Por último, de manera mucho más limitada, se prestan avales y garantías, y se invierte en renta variable. Es decir, la estrategia mayorista desarrollada determina que estas inversiones sean, fundamentalmente, en deuda pública de los países de la Eurozona, y en renta fija privada de entidades supervisadas y corporates.

Dada la composición actual de sus carteras y la materialidad concentrada en posiciones de inversión, Cecabank calcula la huella de carbono exclusivamente sobre dichos activos –excluyendo los préstamos– y realiza un seguimiento sistemático de este indicador desde 2020. Los resultados obtenidos para el año 2024 se muestran a continuación:

Entre las acciones clave, la entidad realiza el cálculo y seguimiento de la huella de carbono de sus carteras de inversión

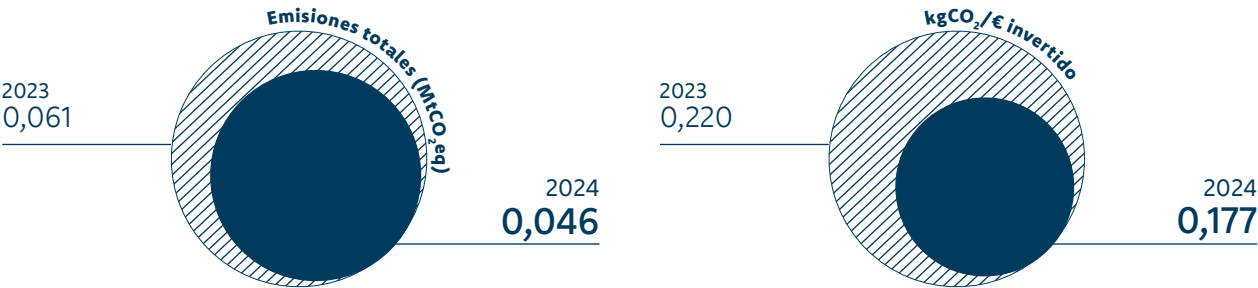
### Renta fija pública (Soberanos)



\* Siglas en inglés de weighted average carbon intensity (media ponderada de la intensidad de carbono).

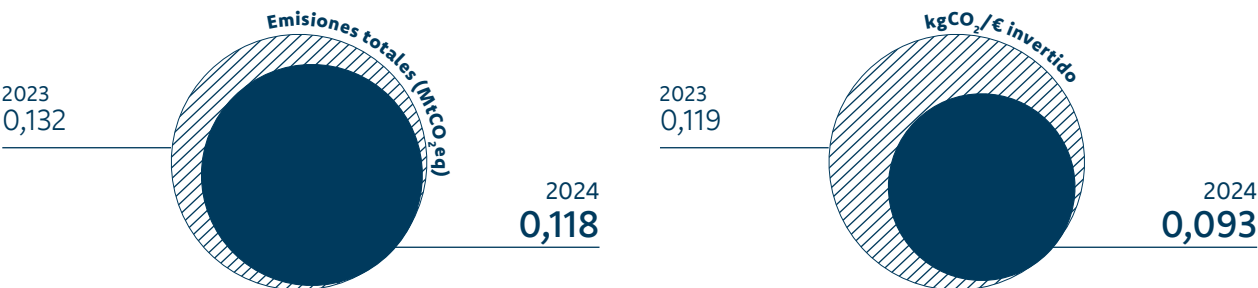
1. Para más información sobre la Política de Inversión Responsable y Sostenible puede consultar la sección 5.3. Gestión de Riesgos, o acceder a [Sostenibilidad | Cecabank](#).

Renta fija pública (Subsoberanos\*)



\* Inversiones en Comunidades Autónomas.

Renta fija privada + renta variable (corporates)



80% bonos soberanos

Los objetivos de descarbonización estará condicionada por el ritmo de transición climática que adopten los países emisores

En 2024, la evolución de las emisiones asociadas a las carteras de inversión de Ceca-bank ha estado marcada por factores de composición y dinámica de mercado. En renta fija pública, las emisiones absolutas han aumentado debido al incremento sig-nificativo de la inversión, mientras que en términos relativos (WACI) se observa una mejora, reflejo de los planes de descarbonización de los países emisores.

En deuda subsoberana, la reducción de inversión y la mejora en las emisiones de las Comunidades Autónomas han permitido disminuir tanto las emisiones relativas, como las absolutas. Por otro lado, en renta fija corporativa y renta variable, se ha experi-mentado una reducción tanto en emisiones absolutas, como relativas.

A fecha de elaboración de este informe, la entidad se encuentra en proceso de cálcu-lo de las emisiones correspondientes a 2025, a la espera de la publicación de los datos por parte de los emisores para completar el análisis.

A largo plazo Ceca-bank está comprometida con la descarbonización de sus carteras de inversión y la consecución de los objetivos de alcanzar la neutralidad climática en 2050. Dada la elevada proporción de bonos soberanos en la composición de la cartera de Ceca-bank, que representan aproximadamente el 80% del total, la evolución hacia los objetivos de descarbonización estará condicionada, en gran medida, por el ritmo de transición climática que adopten los países emisores. A través de las políticas y procedimientos internos, se da seguimiento a la evolución de los emisores.

A medida que se avance en el desarrollo y consolidación de indicadores que permitan establecer metas a largo plazo, Ceca-bank procederá a definir objetivos intermedios de descarbonización.

3.2. Gestión ambiental en Ceca-bank

Durante 2025, Ceca-bank ha reforzado su compromiso con la sostenibilidad ambiental, impulsando acciones orientadas a la eficiencia y la reducción del impacto en el entorno. La entidad ha continuado desarrollando iniciativas para optimizar el uso de recursos y promover prácticas responsables.

Las actuaciones en materia medioambiental se enmarcan en el Plan Director de Sos-tenibilidad, bajo el objetivo “Entorno”, que incorpora líneas de trabajo específicas relacionadas con la eficiencia ambiental en operaciones propias y la gestión de la huella de carbono. Los objetivos y medidas se articulan a través del Sistema de Ges-tión Ambiental implantado en la entidad y certificado por AENOR, desde febrero de 2025, conforme a la norma ISO 14001:2015.

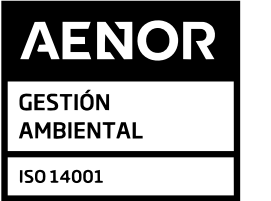
El Sistema de Gestión Ambiental actúa como herramienta clave para canalizar la es-trategia de Ceca-bank en esta materia, garantizando la integración de criterios am-bientales en las operaciones. Su gestión se articula mediante un grupo de trabajo transversal en el que participan distintas áreas de la entidad –Inmuebles, Sostenibi-lidad, Calidad, Gestión del Talento, y Auditoría Interna–, lo que asegura una visión global y una gestión integral y eficiente de los aspectos ambientales.

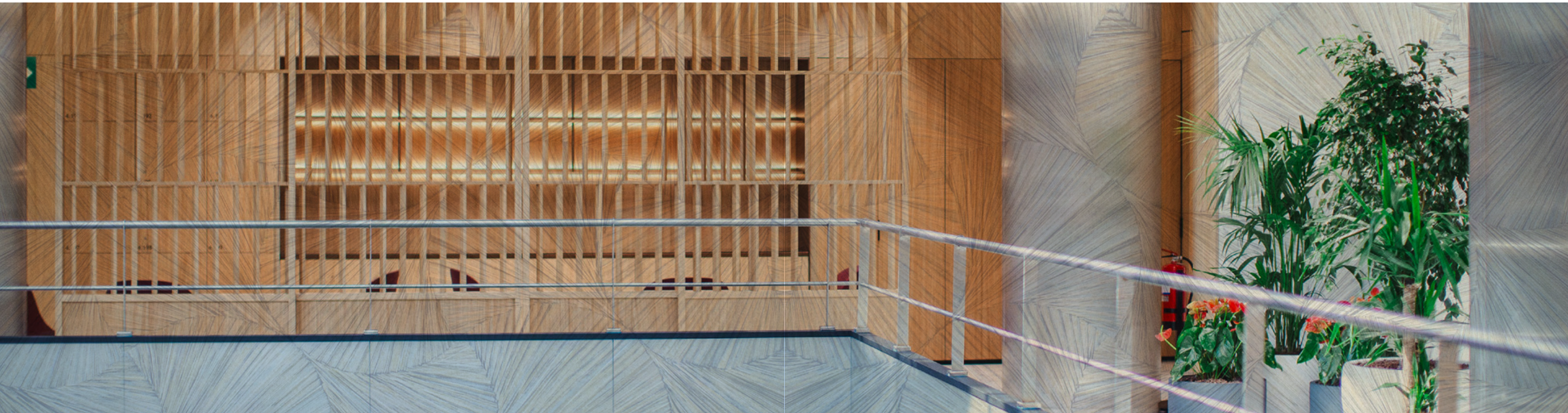
Asimismo, la entidad dispone de un servicio de alertas sobre requisitos legales am-bientales, con el objetivo de asegurar el cumplimiento normativo y anticiparse a po-sibles requerimientos.

La formación y concienciación de los empleados en la materia es un aspecto impor-tante para lograr los objetivos fijados. De esta forma, los empleados de Ceca-bank reciben formación obligatoria relativa a la gestión eficiente de la energía. Adicional-mente en 2025, toda la plantilla ha realizado el curso Factor ECO, que permite aprender de forma práctica cómo reciclar y aplicar estas pautas en las oficinas. Por otro lado, se realizan acciones de concienciación mediante la guía de Buenas Prácti-cas del uso de la Energía, que se encuentra a disposición de la plantilla en la intranet corporativa.

En este periodo, los consumos de energía y suministros han experimentado un ligero incremento, asociado principalmente a las obras realizadas en los edificios, si bien se mantienen dentro de unos niveles que reflejan una gestión equilibrada y eficiente. Como excepción, en 2025 se ha registrado un consumo de gasóleo asociado a los gru-pos electrógenos, debido a la activación obligatoria derivada del apagón nacional que tuvo lugar el 28 de abril de 2025, a diferencia de ejercicios anteriores en los que no fue necesaria su puesta en marcha.

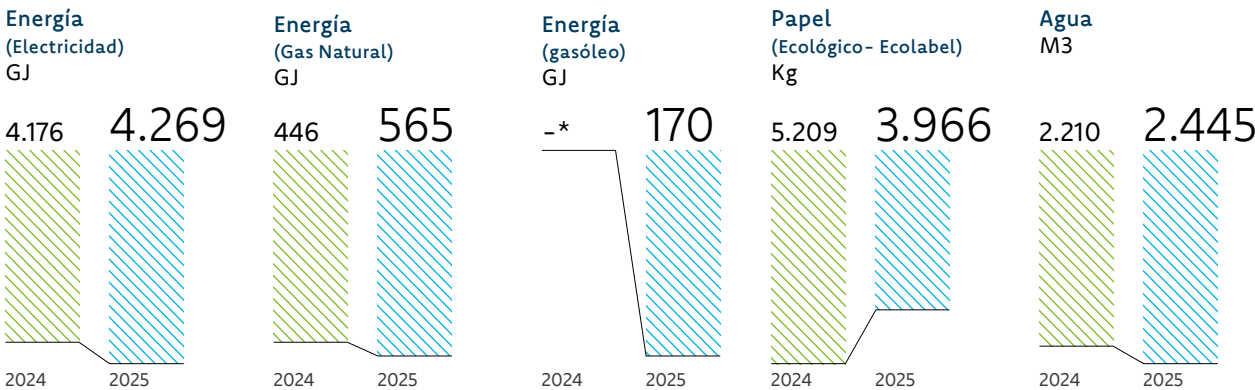
El objetivo “Entorno” incorpora líneas de trabajo específicas relacionadas con la eficiencia ambiental en operaciones propias y la gestión de la huella de carbono





A continuación, se muestra la evolución de los principales indicadores medioambientales:

Consumos edificios



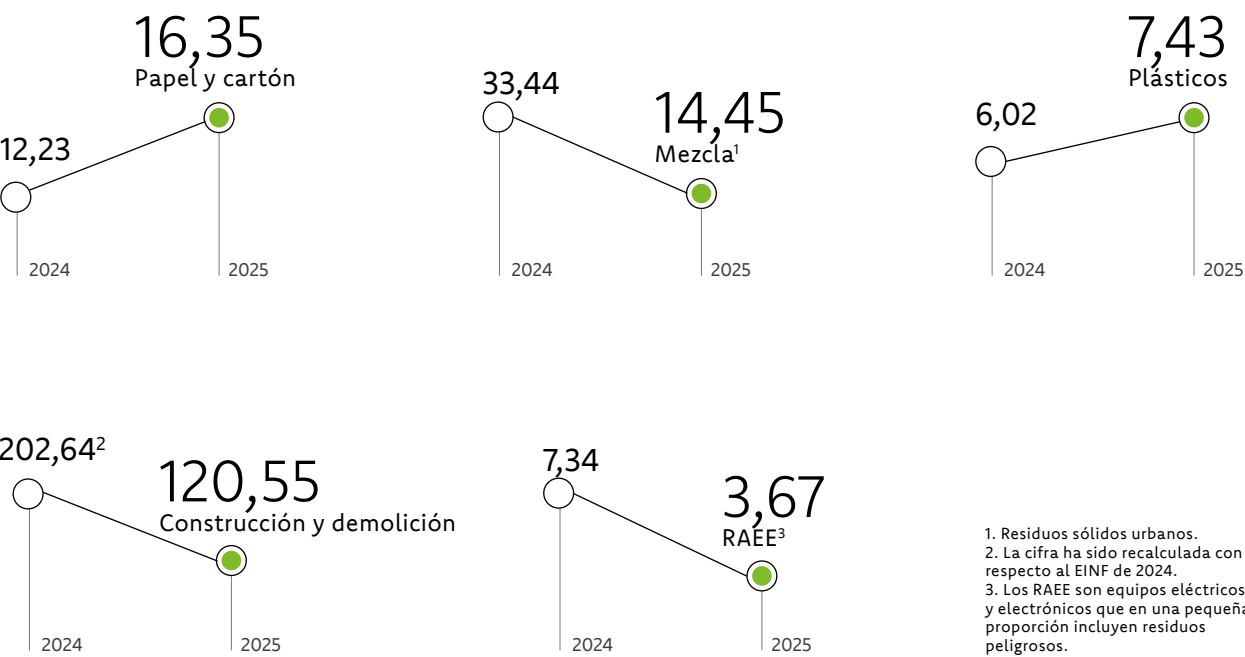
La entidad ha mantenido su programa “Papel 0”, orientado a todos los departamentos, para evitar la impresión de documentos físicos y fomentar la digitalización de la información, con el objetivo de reducir el consumo y la gestión de papel. Esta iniciativa ha generado una disminución en los consumos.

El consumo de agua se ha visto ligeramente incrementado con respecto al año anterior, dado que la entidad ha continuado realizando obras en las instalaciones.

Por otro lado, la entidad trabaja para reducir su impacto ambiental mediante procesos de gestión de residuos que distinguen entre residuos no peligrosos y peligrosos, los cuales son retirados por gestores externos autorizados y tratados en instalaciones especializadas.

\* El dato de 2024 carece de relevancia, dado que los grupos electrógenos no llegaron a activarse en ninguna emergencia.

Residuos generados (toneladas)



1. Residuos sólidos urbanos.  
2. La cifra ha sido recalculada con respecto al EINF de 2024.  
3. Los RAEE son equipos eléctricos y electrónicos que en una pequeña proporción incluyen residuos peligrosos.

Los residuos de construcción y demolición son los más significativos dado que, a lo largo del año 2025, Cecabank ha continuado realizando obras en sus instalaciones.

## 4. Prosperity

Cecabank se enfoca en mantener su posición como banco custodio y depositario independiente, además de ofrecer servicios especializados para atraer nuevos clientes e incrementar la relación con los actuales.



### 4.1. Nuestros clientes

Los clientes constituyen el pilar fundamental del negocio de Cecabank. La entidad mantiene un firme compromiso con ellos, orientado a consolidar relaciones duraderas basadas en la confianza.

El modelo de Cecabank se centra en ofrecer soluciones especializadas de manera continua, acompañando a los clientes en sus proyectos para alcanzar sus objetivos estratégicos. El conocimiento financiero y expertise nos permite diseñar productos de alto valor añadido.

Esta especialización, junto con un modelo de calidad sustentado en la mejora continua, la transparencia, el diálogo y el impulso de la innovación mediante soluciones digitales, refuerza la capacidad de la entidad para consolidar su base de clientes, fidelizar y atraer nuevas relaciones. En 2025 Cecabank siguió atendiendo a más de 350 clientes, incluyendo entidades financieras tradicionales, gestoras de inversión, grandes corporaciones, aseguradoras, fintechs, administraciones públicas y nuevos actores, con una oferta de servicios diferenciada.

Asimismo, este año se ha continuado con la diversificación de ingresos desde distintas perspectivas: clientes, servicios, segmentos de mercado y nuevas zonas geográficas con la apertura de oficina en Luxemburgo. Dicha diversificación posibilita fortalecer a la entidad de los ciclos económicos, objetivo en el que se lleva trabajando desde hace más de diez años, desde su constitución.

Anualmente Cecabank define unos objetivos comerciales con la implicación de la alta Dirección, que se supervisan e integran en el seguimiento del Plan Estratégico. La entidad cuenta con un Comité Comercial que da seguimiento con periodicidad mensual del cumplimiento de los objetivos comerciales y principales indicadores de actividad comercial, con el objetivo de anticiparse a posibles desviaciones y adoptar medidas correctoras. Asimismo, cada semestre se informa al Consejo de Administración de los avances más importantes de la actividad comercial.

Adicionalmente, la entidad cuenta con los Comités de Nuevos Productos, Nuevos Servicios y Comité de Precios, que se encargan del análisis de nuevas iniciativas, oportunidades y rentabilidad de los negocios, completando así la gobernanza de la gestión comercial.



+350  
Clientes



Análisis de nuevas iniciativas, oportunidades y rentabilidad de los negocios

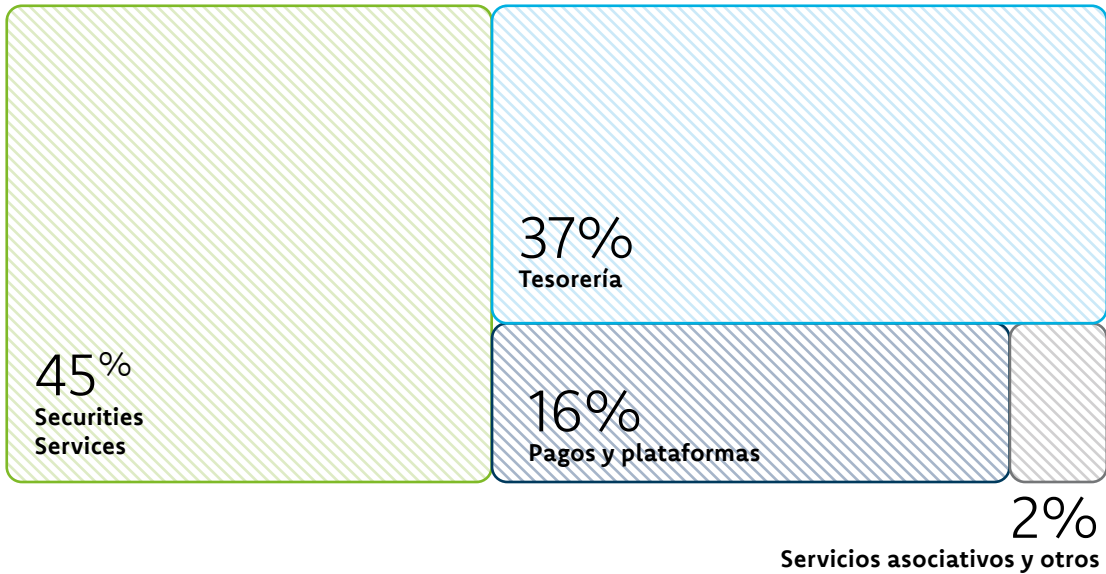
Comité de Nuevos Productos

Comité de Nuevos Servicios

Comité de Precios

## Diversificación de negocios

A finales de 2025, la aportación al margen bruto de las tres líneas de negocios “core” de la entidad muestra una foto diversificada de ingresos por servicios.



## Diversificación de clientes

La búsqueda de nuevos clientes para aumentar la diversificación se extiende a todas las líneas de negocio de la entidad y es objeto de seguimiento continuado por la misma. Como resultado de estos esfuerzos, entre los avances de 2025 cabe destacar:



El negocio de Securities Services, que además de incrementar el grado de vinculación con los clientes actuales, ha logrado captar nuevos clientes, consolidando una base sólida que supera los 135.



El área Financiera incorpora una media de diez clientes al año. Cecabank busca el establecimiento de alianzas estratégicas para expandirse fuera del mercado nacional en el ámbito de billetes. La operativa de la Sala de Tesorería contribuye tanto a la atracción de nuevos clientes como al fortalecimiento de los existentes, mediante iniciativas como la financiación de los capital calls en inversiones de capital riesgo o la financiación a gestoras en los lanzamientos de los fondos.



El ámbito de Pagos que engloba servicios en una fase avanzada de madurez, los esfuerzos se orientan más a reforzar la vinculación con los clientes que a la mera captación. La entidad trabaja en ampliar la gama de productos y servicios, incorporando novedades y adaptaciones regulatorias, y en atraer nuevos clientes de tamaño medio y pequeño fuera del ámbito tradicional.

## Diversificación de segmentos

La cartera de clientes de Cecabank diferencia cuatro grandes sectores de actividad, sobre los que se hace seguimiento de la distribución de clientes y oportunidades.



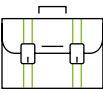
**Sector del ahorro**  
Entidades asociadas a CECA



**Bancos**  
Tanto nacionales, como internacionales



**Gestoras, aseguradoras y empresas de servicios de inversión (ESIs)**



**Resto**  
Incluye sector público, corporates, entidades financieras no tradicionales, entre otros

Con el fin de establecer relaciones duraderas con sus clientes, Cecabank se centra en fijar acuerdos a largo plazo.

En 2025, la entidad ha seguido enfocándose en cuatro áreas principales de trabajo:

### Sistemas de Gestión de Calidad

Mantenimiento e implantación de sistemas de gestión para la mejora continua en aquellos ámbitos donde la certificación aporta un valor diferencial.

Se mantiene la certificación de los sistemas de gestión de Cobros y Pagos y de Valores y Depositaria bajo los criterios de la norma ISO 9001:2015; además, se ha logrado la certificación del Servicio de Pagos Inmediatos y del Servicio de Factura Electrónica, ambos según la misma norma. Por otro lado, en los ámbitos certificados según ISO 9001:2015, se ha profundizado en la mejora continua y en el desarrollo de los principios, más allá del cumplimiento de los requisitos de la propia norma, así como en la realización de planes de mejora basados en las propuestas que nos hacen llegar los clientes y la simplificación de los flujos de trabajo.

### Proyecto de calidad objetiva

Análisis y ajustes de indicadores objetivos en los servicios con impacto en cliente para medir la calidad objetiva y contrastarla con la percepción de los clientes.

### Medición y Análisis de la Voz del Cliente

Entender sus necesidades y expectativas, de forma que estas se tengan en cuenta en la toma de decisiones.

En 2025 se han revisado los contenidos de las encuestas a los clientes externos para asegurar su alineación con el Proyecto de Calidad Objetiva, eliminando y modificando algunas preguntas, añadiendo otras y profundizando aún más en la personalización de las encuestas maximizando la precisión en la obtención y presentación de información. Se ha aumentado la representatividad revisando los criterios internos y se ha añadido un nuevo ciclo de encuestas interanual basadas solo en los KPIs para clientes específicos cuya opinión resulta especialmente significativa para valorar la mejora de los Servicios.

Planes de Mejora

Dirigidos a conseguir los objetivos estratégicos de la entidad en materia de fidelización de clientes y establecimiento de relaciones a largo plazo:

- a. Mejorar la calidad de los procesos.
- b. Mejorar la experiencia de los clientes.

A lo largo de 2025, se ha continuado con la integración del modelo de medición de la experiencia del cliente con la definición y seguimiento de planes de mejora perfectamente adecuados a cada servicio.

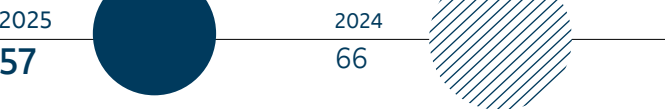
Los principales indicadores de experiencia de cliente continúan reflejando niveles elevados en el conjunto de los servicios de Cecabank. En coherencia con el firme compromiso con la excelencia y la satisfacción de los clientes, se lleva a cabo un análisis exhaustivo de la retroalimentación recibida. Este proceso nos permite identificar con precisión los factores que influyen en su evolución y diseñar planes de mejora ambiciosos y orientados a resultados, especialmente en aquellos servicios que presentan un mayor potencial de optimización.

El objetivo de la entidad es reforzar la confianza de los clientes y garantizar que cada interacción con Cecabank se encuentre alineada con los más altos estándares de calidad.

Satisfacción en general (Promedio 0-10)



NPS



Cecabank dispone de un Servicio de Atención al Cliente<sup>1</sup>. En el año 2025 la entidad ha recibido seis reclamaciones (dos en 2024), de las que cuatro fueron admitidas a trámite y resueltas - dos a favor de Cecabank y dos a favor de los clientes - y otras dos fueron inadmitidas por no ser el reclamante cliente ni usuario de los servicios financieros de la entidad.

1. De acuerdo con la Orden ECO/734/2004 de 11 de marzo, sobre los Departamentos o Servicios de Atención al Cliente y sobre el Defensor del Cliente de entidades financieras.

4.2. Finanzas sostenibles

Cecabank integra la sostenibilidad como un eje transversal de su actividad, entendiendo que el sector financiero desempeña un papel esencial en la transición hacia modelos económicos más responsables.

Desde la posición de la entidad, como banco mayorista, la entidad orienta sus capacidades a impulsar prácticas sostenibles en toda la cadena de valor, apoyando a las entidades con las que trabaja. A continuación, se detalla cómo cada una de las líneas de negocio integra este enfoque.

En el ámbito de Securities Services, destacan los servicios de Verificación ISR de fondos y el Proxy Voting.

Cecabank, en su función de depositario, verifica que los vehículos financieros, que sean ISR y que se encuentren bajo su supervisión, cumplen con los niveles de la inversión socialmente responsable que les corresponde, dotando al cliente final de la certeza de que realmente está accediendo a un producto ISR. Para realizar este seguimiento, Cecabank ha creado un ecosistema junto con proveedores líderes de información financiera, especializados en el ámbito y seguimiento de criterios ISR.

A cierre del ejercicio de 2025, el patrimonio de fondos depositados en la entidad que promueven características medioambientales o sociales, o tienen como objetivo inversiones sostenibles, superan los 137.946 millones de euros. Para estos últimos, el peso sobre el patrimonio total de vehículos depositados en Cecabank, a cierre del ejercicio, conforme a la clasificación establecida por SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*, por sus siglas en inglés), se muestra a continuación<sup>1</sup>:

Artículo 8

Promueven iniciativas sociales y ambientales junto con los objetivos de resultados tradicionales

47%

Artículo 9

Productos de inversión que cuentan con objetivos explícitos de sostenibilidad

2%

Por otro lado, Cecabank dispone de diferentes alternativas para los servicios de Proxy Voting, que incluyen la comunicación, ejecución de voto, la trazabilidad de la operativa y la asistencia para acuerdos con proxy-advisory (asesores de voto) en caso necesario. Es un servicio flexible y a medida en el que el modelo final se diseña en función de las preferencias de cada cliente y de los posibles acuerdos que este pueda tener con proveedores de proxy-advisory.

En 2025 se comunicó en más de 5.000 juntas en 73 países distribuidos por los cinco continentes y se enviaron a mercado más de 14.500 instrucciones de voto de forma satisfactoria.

1. Para las IICs y ECR's, información sobre artículos SFDR obtenida a partir de los folletos de los vehículos. Para los FP's y EPSV's, información sobre artículos SFDR obtenida a partir de las gestoras.



Securities Services

Proxy Voting  
En 2025 se comunicó en:

+5.000  
Juntas en  
73  
países



## Servicios tecnológicos

A través del negocio de Pagos y Plataformas se busca facilitar a los clientes soluciones rápidas, seguras y sostenibles. Las soluciones digitales de Cecabank, no solo brindan beneficios financieros, sino también beneficios ambientales.

Los servicios digitales favorecen la reducción del consumo de papel de los clientes.

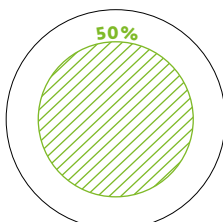
Cecabank dispone de una solución de facturación electrónica que permite eliminar las facturas en papel y generar notables eficiencias tanto a la propia entidad como a los clientes de la solución. La solución de Cecabank genera y custodia más de 2.5 millones de facturas al mes, 30 millones al año. Durante 2025 la entidad ha trabajado en mejorar este aplicativo y adaptarlo a la nueva normativa de facturación electrónica.

La solución de firma digitalizada de Cecabank permite aportar seguridad jurídica a la firma digital de contratos en oficina al sustituir el papel por una solución donde el cliente firma en una tableta que digitaliza el proceso. La solución está implantada en más del 50% de las oficinas del sistema financiero en España, así como en aproximadamente el 20% del sector seguros. En 2025, Cecabank ha extendido y mejorado las funcionalidades de este servicio, permitiendo que su uso cubra más casos. Mejorando la digitalización de los procesos de contratación, se ha reducido casi al 100% el consumo de papel para los clientes de la entidad.

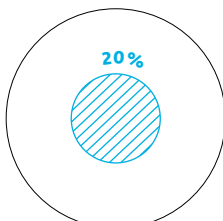
En 2024 Cecabank continuó con el proyecto para la digitalización de boletas de tarjetas que se inició en 2022, centrándose tanto en grandes clientes como en el pequeño comercio. En 2025, se ha seguido trabajando para mejorar la expansión del servicio, con la previsión de que se siga trabajando en esa misma línea.

Adicionalmente se incorporan criterios ambientales en la operativa, como la compra de energía eléctrica 100% renovable que se utiliza en los centros de procesamiento de datos y en las oficinas. Además, Cecabank reducido significativamente la huella de carbono y compensado las emisiones de alcance 1 y 2 y parte del alcance 3. Todo ello minimiza y compensa el impacto ambiental de los servicios que ofrece la entidad y de la cadena de valor del sector financiero.

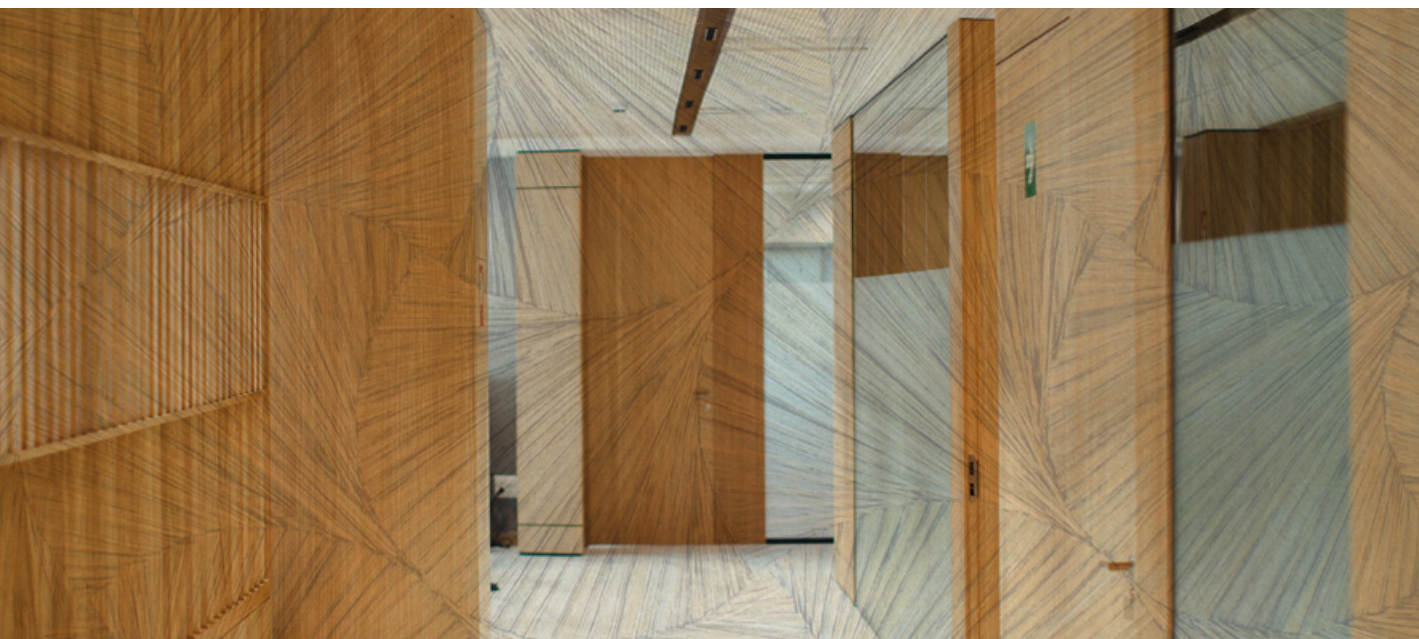
### Implantación de firma digital



Oficinas en España



Sector seguros



En el ámbito financiero la entidad ha trabajado en seguir incorporando criterios ESG en toda la operativa. En abril de 2024, el Consejo de Administración aprobó la Política de inversión responsable y sostenible, que fija los compromisos de Cecabank en esta materia, aplicables a la cartera de inversión de la entidad. La Política señala el compromiso de la entidad con las finanzas sostenibles y la incorporación y gestión de riesgos ESG.

La **Política de inversión responsable y sostenible** se encuentra a disposición de los grupos de interés en la página web de la entidad.

A 31 de diciembre de 2025, las emisiones ESG de Cecabank en Renta Fija Privada alcanzaron los 164,5 millones de euros distribuidos en 20 posiciones, lo que supone un incremento de 13,6 millones de euros respecto a los 150,9 millones de euros registrados en 2024. En Renta Fija Pública, las inversiones en emisiones ESG ascendieron a 54,2 millones de euros a cierre de 2025.

Los factores ESG están integrados en la evaluación del riesgo de crédito, incluyendo esta información y el impacto que pudiera tener en los informes de contrapartida que soportan el proceso de admisión o las revisiones anuales. Durante el periodo 2025 el Área de Riesgos y Cumplimiento ha realizado el seguimiento de las exposiciones a emisores con calificación ESG presentes en la cartera de inversión. A 31 de diciembre de 2025, el 78,4% de la exposición en Renta Variable provenía de emisores con calificación ESG (70,3% en 2024) y un 48,84% de renta fija privada (47,78% en 2024).

En línea con el seguimiento periódico de las exposiciones correspondientes a emisores con calificación ESG en la cartera, destaca que, entre las contrapartes que cuentan con calificación ESG, más del 90% presenta una puntuación clasificada como riesgo bajo o medio-bajo, lo que refleja un perfil global de sostenibilidad sólido y estable.

Adicionalmente, Cecabank es miembro de la red de creadores de mercado de la Unión Europea desde 2021 (*Primary Dealer Network*). Durante 2025, la Unión Europea ha emitido todos sus bonos bajo un único nombre, Unified Funding Approach (UFA). Con este enfoque, deja de diferenciar las emisiones destinadas a cada programa (SURE, NGEU...), lo que agiliza los procedimientos y favorece un mercado único para la deuda de la UE.

En 2025, la UE emitió más de 160.000 millones de euros para financiar sus distintos programas. Cecabank ha participado en todas las subastas ordinarias —24 de letras y 12 de bonos—, así como en las 10 subastas sindicadas realizadas durante el año. Actualmente, la UE cuenta con cinco emisiones en formato green y ya ha anunciado, en su plan de funding para el primer semestre de 2026, que no emitirá nuevos bonos bajo este formato, limitándose a realizar taps de las emisiones ya existentes.

El instrumento Next Generation EU (NGEU), aprobado por el Consejo Europeo en julio de 2020, está dotado con un total de 750.000 millones de euros, siendo España uno de sus principales beneficiarios junto con Italia. Finalmente, España ha optado por recibir 103.000 millones, renunciando a más de 60.000 millones en financiación mediante préstamos. Bajo este formato, el importe a recibir asciende a 22.800 millones a largo plazo. Los mayores beneficiarios de estos fondos han sido las microempresas y pymes (40,4% del total) y, por sectores, la industria y la infraestructura sostenible. El programa finaliza el 31 de agosto de 2026.

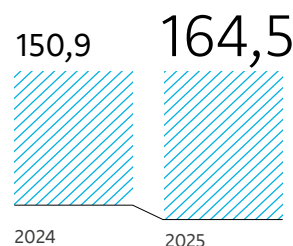
1. El dato ha sido revisado con respecto al EINF 2024.



## Ámbito financiero

### Emisiones ESG en Renta Fija Privada

millones de euros



### Inversiones en emisiones ESG en Renta Fija Pública

54,2  
millones de euros

cecabank

Cecabank ha participado en todas las subastas ordinarias

24 de letras  
12 de bonos

Así como en las 10 subastas sindicadas realizadas durante el año

## 5. Governance

El compromiso de Cecabank consiste en alinearse con las mejores prácticas en Gobierno Corporativo.

### 5.1. Buen gobierno corporativo

Cecabank desempeña un papel esencial como infraestructura crítica en España, contribuyendo al buen funcionamiento del sistema financiero. Este compromiso se apoya en un modelo de gobierno corporativo robusto, independiente y orientado a largo plazo, que asegura una toma de decisiones eficiente, una adecuada gestión de riesgos y la creación de valor para los grupos de interés.

El sistema de gobernanza se articula a través de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y sus Comisiones delegadas (Auditoría, Nombramientos, Remuneraciones y Riesgos), que operan bajo un marco normativo actualizado conforme a la legislación vigente<sup>1</sup>, y atendiendo a las mejores prácticas en gobierno corporativo nacionales e internacionales. Este modelo se sustenta en políticas, normas y principios revisados periódicamente, y que regulan, entre otros, la composición, estructura y funcionamiento de los órganos de gobierno.

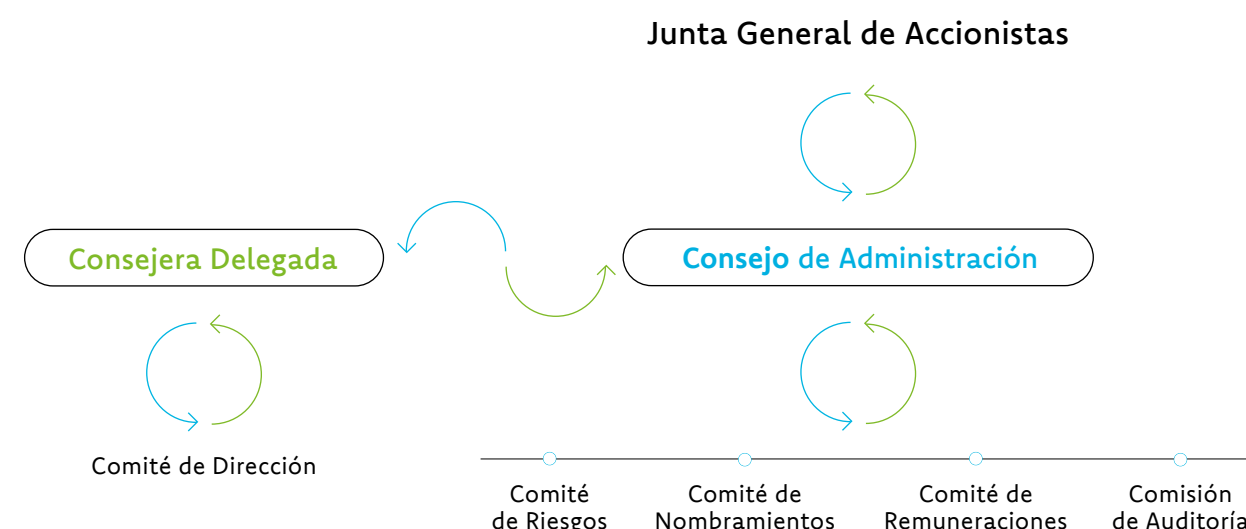
Toda esta información está disponible en la página web de la entidad, en el apartado de “Gobierno corporativo y política de remuneraciones”, garantizando la transparencia y fomentando la confianza de inversores, clientes, supervisores y otros grupos de interés.



El sistema de gobernanza se articula a través de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y sus Comisiones delegadas

### Órganos de Gobierno

La gestión y supervisión de la entidad se organiza según la siguiente estructura de gobernanza, que incluye la Junta General de Accionistas, el Consejo y sus respectivas Comisiones y Comités.



1. Conforme a la normativa del Banco de España, la Ley 10/2014 y la directiva europea CRR/CRD IV.

Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas de Cecabank es el máximo órgano de representación y participación de los accionistas en la entidad. A la Junta General le corresponde, entre otras competencias previstas en los Estatutos Sociales, nombrar y separar a los Consejeros, la aprobación de la gestión social y de las Cuentas Anuales así como la aplicación del resultado.

A 31 de diciembre de 2025, la cartera de accionistas de Cecabank está compuesta por las siguientes entidades:

| Entidad                               | N.º de acciones | % de participación |
|---------------------------------------|-----------------|--------------------|
| CECA                                  | 100.000.000     | 89,08 %            |
| CaixaBank, S.A.                       | 5.907.921       | 5,26 %             |
| Unicaja Banco, S.A.                   | 2.188.398       | 1,95 %             |
| Kutxabank, S.A.                       | 1.352.325       | 1,20 %             |
| Ibercaja Banco, S.A.                  | 765.561         | 0,68 %             |
| Abanca Corporación Bancaria, S.A.     | 712.677         | 0,63 %             |
| Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. | 644.683         | 0,57 %             |
| Banco Sabadell, S.A.                  | 574.171         | 0,51 %             |
| C.A. y M.P. Ontinyent                 | 57.920          | 0,05 %             |
| Caixa D’Estalvis de Pollença          | 52.884          | 0,05 %             |

Consejo de Administración

El Consejo de Administración dispone de las más amplias atribuciones para la administración de la entidad y, salvo en aquellas materias reservadas a la competencia de la Junta General, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable y en los Estatutos, actúa como el máximo órgano de decisión y es responsable de los riesgos que asuma la entidad. Además, el Consejo de Administración es el principal órgano de gobierno en asuntos de relacionados con la sostenibilidad.

El Consejo de Administración de Cecabank está compuesto por el número de vocales que designe la Junta General de Accionistas y que, de conformidad con la normativa aplicable a sociedades de capital, no podrá ser inferior a cinco ni superior a 15.

A lo largo de 2025 se han producido modificaciones en la composición del Consejo de Administración. En la Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada en el mes de marzo de 2025, se acordó la reelección del Presidente D. Manuel Azuaga Moreno como Consejero dominical y el nombramiento de dos nuevas Consejeras independientes, D.ª María Concepción Jiménez Gonzalo y D.ª Ana Santillán Nieto.

El Consejero Delegado, D. José María Méndez Álvarez-Cedrón, presentó su renuncia con efectos 30 de abril de 2025, motivo por el cual, el Consejo de Administración de la entidad activó el plan de sucesión y continuidad del Consejo. Tras ello, el Comité de Nombramientos elevó al Consejo de Administración, en el mes de abril, la evaluación favorable de la idoneidad y propuesta de nombramiento de Dª. Ainhoa Jáuregui Arnáiz, como Consejera Delegada. Dicho nombramiento fue formalizado en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2025, tras obtener la no objeción a dicho nombramiento por parte del Banco de España.

En la misma Junta General Extraordinaria se acordó el nombramiento de D. Antonio Jesús Romero Mora, actual Director General de CECA, como Consejero dominical y la fijación del número de miembros del Consejo de Administración, ampliándolo a 12 miembros.

En consecuencia de lo anterior, el Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2025, está compuesto por 12 miembros, de los cuales siete de ellos son Consejeros dominicales, cuatro son Consejeras independientes y una Consejera ejecutiva, lo que supone que el Consejo de Administración de Cecabank cuenta con un 33,3% de consejeros independientes y un 41,7% de mujeres en el Consejo.

A cierre del ejercicio, el Consejo de Administración está formado por los miembros que se citan a continuación:

Composición

- D. Manuel Azuaga Moreno: Presidente (Dominical)
- D. Javier Pano Riera: Vicepresidente (Dominical)
- Dª. Ainhoa Jáuregui Arnáiz: Consejera Delegada (Ejecutiva)
- D. Francisco Botas Ratera: Vocal (Dominical)
- D. Víctor Manuel Iglesias Ruiz: Vocal (Dominical)
- D. Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio: Vocal (Dominical)
- D. Isidro Rubiales Gil: Vocal (Dominical)
- D. Antonio Jesús Romero Mora: Vocal (Dominical)
- Dª. Julia Salaverría Monfort: Vocal (Independiente)
- Dª. Carmen Motellón García: Vocal (Independiente)
- Dª. María Concepción Jiménez Gonzalo (Independiente)
- Dª. Ana Santillán Nieto (Independiente)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario no Consejero

Reuniones y asistencia

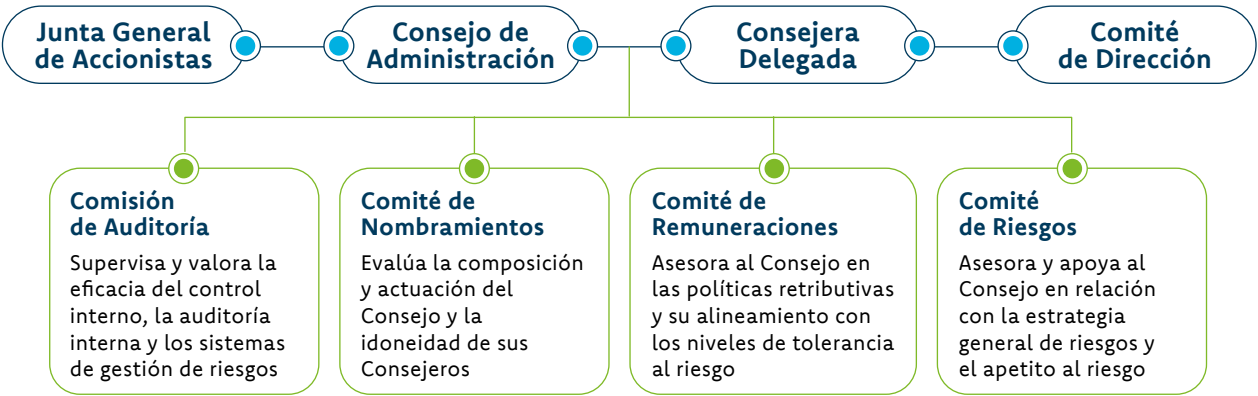
Durante el ejercicio 2025, el Consejo de Administración ha celebrado catorce reuniones, tres de ellas de carácter extraordinario de conformidad con lo previsto en su Plan de Trabajo. En cuanto a la asistencia a las reuniones, ha habido un 91% de asistencia de sus miembros, alcanzando el 92% de asistencia contando con las delegaciones de asistencia y voto.

Sostenibilidad

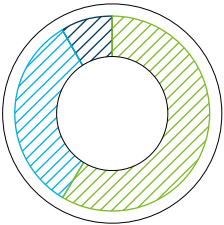
Como máximo órgano responsable en materia ESG, el Consejo de Administración ostenta la responsabilidad última en la supervisión y en la aprobación de los planes anuales que conforman el marco estratégico de sostenibilidad. En abril de 2025, el Consejo aprobó el Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027, junto con el Plan de Acción correspondiente al ejercicio 2025.

En cumplimiento de la normativa de sociedades de capital y de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, Cecabank tiene constituidos cuatro comités: la Comisión de Auditoría, el Comité de Nombramientos, el Comité de Remuneraciones y el Comité de Riesgos.

Estos órganos prestan apoyo al Consejo de Administración en el desempeño de sus atribuciones. Están integrados exclusivamente por Consejeros no ejecutivos, conforme a la regulación aplicable, y actúan con arreglo a las funciones y criterios establecidos en sus respectivos reglamentos internos.



Consejo de Administración de Cecabank



7  
Consejeros Dominicales

4  
Consejeras Independientes

1  
Consejeras Ejecutivos



## Comisión de Auditoría

### Funciones

Supervisa y valora la eficacia del sistema de control interno de la entidad, la Auditoría Interna y los mecanismos de gestión de riesgos. Asimismo, vigila el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y eleva recomendaciones o propuestas al órgano de administración dirigidas a salvaguardar la integridad de dicha información.

### Composición

De acuerdo con la normativa aplicable, los Estatutos Sociales y el Reglamento interno de la Comisión, este órgano estará integrado por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, todos ellos consejeros no ejecutivos, de los cuales la mayoría deberá ostentar la condición de consejeros independientes. Asimismo, la Presidencia de la Comisión recaerá en uno de sus miembros que sea Consejero independiente.

En este sentido, la Comisión de Auditoría está compuesto por cinco miembros, de los cuales, tres son independientes y dos dominicales, lo que supone un 60% de consejeros independientes respecto del total:

- D<sup>a</sup>. Carmen Motellón García: Presidenta (Independiente)
- D<sup>a</sup>. Julia Salaverría Monfort: Vocal (Independiente)
- D<sup>a</sup>. María Concepción Jiménez Gonzalo: Vocal (Independiente)
- D. Isidro Rubiales Gil: Vocal (Dominical)
- D. Víctor Manuel Iglesias Ruiz: Vocal (Dominical)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario (no miembro del Comité)

### Reuniones y asistencia

Durante el ejercicio 2025, la Comisión de Auditoría ha celebrado seis reuniones, todas ellas de carácter ordinario de conformidad con lo previsto en su Plan de Trabajo. En cuanto a las asistencias a las reuniones, ha habido un 90% de asistencia de sus miembros, alcanzando el 100% de asistencia contando con las delegaciones de asistencia y voto.

### Sostenibilidad

Esta Comisión es el órgano asignado por el Consejo en materia ESG, encargado de la supervisión del cumplimiento de la Política de Sostenibilidad y los compromisos asumidos por la entidad. Durante 2025, la Comisión de Auditoría propuso al Consejo de Administración la aprobación del Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027 y el Plan de Acción para 2025.

## Comité de Nombramientos

### Funciones

Este órgano tiene como responsabilidad proponer al Consejo de Administración los criterios y procedimientos para la selección y nombramiento de consejeros y altos directivos, garantizando que se ajusten a los principios de idoneidad, diversidad y equilibrio. Asimismo, evalúa periódicamente la estructura, composición y funcionamiento del Consejo y sus Comisiones, formulando recomendaciones para su mejora y asegurando el cumplimiento de las exigencias normativas y de buen gobierno.

### Reuniones y asistencia

Durante el ejercicio 2025, el Comité de Nombramientos ha celebrado ocho reuniones, cuatro de ellas de carácter extraordinario de conformidad con lo previsto en su Plan de Trabajo. En cuanto a las asistencias a las reuniones, ha habido un 100% de asistencia de sus miembros.

### Sostenibilidad

Tiene entre sus funciones la supervisión de indicadores ESG dentro del ámbito de sus competencias. Durante 2025, el Comité de Nombramientos ha supervisado la evolución del desempeño de la entidad en materia de

diversidad de los órganos de gobierno, la gestión de talento y de recursos humanos.

### Composición

De conformidad con la normativa aplicable, los Estatutos Sociales y su Reglamento interno, el Comité estará integrado por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, todos ellos consejeros no ejecutivos. Al menos un tercio de sus integrantes, y en todo caso la Presidencia, deberán ostentar la condición de Consejeros independientes.

El Comité de Nombramientos está compuesto por dos miembros independientes y dos dominicales, lo que supone un 50% de consejeros independientes respecto del total:

- D<sup>a</sup>. Julia Salaverría Monfort: Presidenta (Independiente)
- D<sup>a</sup>. María Concepción Jiménez Gonzalo: Vocal (Independiente)
- D. Javier Pano Riera: Vocal (Dominical)
- D. Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio: Vocal (Dominical)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario (no miembro del Comité)

## Comité de Remuneraciones

### Funciones

Tiene como cometido proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de la entidad, asegurando que sea coherente con una gestión prudente y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial. Asimismo, supervisa la aplicación de dicha política, evalúa su impacto en la sostenibilidad financiera y vela por que las prácticas retributivas se ajusten a la normativa vigente y a los principios de buen gobierno.

### Reuniones y asistencia

Durante el ejercicio 2025, el Comité de Remuneraciones ha celebrado cuatro reuniones, dos de ellas de carácter extraordinario de conformidad con lo previsto en su Plan de Trabajo. En cuanto a las asistencias a las reuniones, ha habido un 100% de asistencia de sus miembros, alcanzando el 100% de asistencia contando con las delegaciones de asistencia y voto.

### Sostenibilidad

Tiene entre sus funciones la supervisión de indicadores ESG dentro del ámbito de sus competencias. Durante

2025, el Comité de Remuneraciones ha supervisado la evolución del desempeño de la entidad en estos indicadores clave en materia de gestión del talento y remuneraciones.

### Composición

De conformidad con la normativa aplicable, los Estatutos Sociales y su Reglamento interno, el Comité estará integrado por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, todos ellos consejeros no ejecutivos. Al menos un tercio de sus integrantes, y en todo caso la Presidencia, deberán ostentar la condición de Consejeros Independientes.

El Comité de Remuneraciones está compuesto por dos miembros independientes y un dominical, lo que supone un 67% de consejeros independientes respecto del total:

- D<sup>a</sup>. Ana Santillán Nieto: Presidente (Independiente)
- D<sup>a</sup>. Julia Salaverría Monfort: Vocal (Independiente)
- D. Francisco Botas Ratera: Vocal (Dominical)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario (no miembro del Comité)

## Comité de Riesgos

### Funciones

Corresponde a este órgano asesorar al Consejo de Administración en la definición y seguimiento del Marco de Apetito al Riesgo, evaluando la correcta aplicación de la estrategia por parte de la Alta Dirección y los resultados obtenidos. Asimismo, realiza un análisis periódico de la situación de solvencia, liquidez y, en general, de la exposición a riesgos de la entidad, garantizando una visión integral y actualizada.

### Composición

De acuerdo con la normativa aplicable, los Estatutos Sociales y su Reglamento interno, el Comité estará integrado por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, todos ellos consejeros no ejecutivos. Al menos un tercio de sus integrantes, y en todo caso la Presidencia, deberán ostentar la condición de Consejeros Independientes.

El Comité de Riesgos está compuesto por cinco miembros, de los cuales tres de ellos son independientes y dos dominicales, lo que supone un 60% de consejeros independientes respecto del total:

- D<sup>a</sup>. María Concepción Jiménez Gonzalo: Presidenta (Independiente)
- D<sup>a</sup>. Carmen Motellón García: Vocal (Independiente)
- D<sup>a</sup>. Ana Santillán Nieto: Vocal (Independiente)
- D. Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio: Vocal (Dominical)
- D. Víctor Manuel Iglesias Ruiz: Vocal (Dominical)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario (no miembro del Comité)

### Reuniones y asistencia

Durante el ejercicio 2025, el Comité de Riesgos ha celebrado cinco reuniones, de carácter ordinario, de conformidad con lo previsto en su Plan de Trabajo. En cuanto a las asistencias a las reuniones, ha habido un 96% de asistencia de sus miembros.

### Sostenibilidad

Es el Comité designado por el Consejo de Administración, responsable del seguimiento del perfil de riesgos de la entidad, incluidos los riesgos ESG y de su integración en los procesos de gestión de riesgos. Durante 2025 el Comité de Riesgos ha supervisado la evolución del desempeño de la entidad en los indicadores clave fijados.



Los Estatutos Sociales de Cecabank, así como los Reglamentos de funcionamiento de los Comités pueden encontrarse en la página web corporativa, en el espacio “información corporativa”<sup>1</sup>. Estos documentos contienen todos los detalles sobre la composición, las funciones y el funcionamiento de la Junta General de Accionistas, del Consejo de Administración y de los Comités.

1. Gobierno corporativo y política de remuneraciones | Cecabank

## Plan de Formación

Con carácter anual, el Comité de Nombramientos elabora un plan de formación que incluye, entre otros aspectos, contenidos relacionados con las principales actividades desarrolladas por la entidad. Asimismo, cualquier Consejero puede solicitar, cuando lo estime oportuno, la realización de programas o sesiones formativas adaptadas a sus necesidades específicas, conforme a lo previsto en la Política para el acceso a cursos individuales de formación dirigida a los miembros del Consejo de Administración.

El Plan de Formación para el ejercicio 2025 consistió en un total de tres sesiones formativas, impartidas por expertos externos y con una duración aproximada de una hora cada una de ellas, y siete sesiones de inducción, todas ellas impartidas por Directivos de la entidad y con una duración aproximada no superior a los treinta minutos.

Como parte de las dinámicas del Consejo de Administración, en cada sesión se dedica un espacio específico para el análisis del entorno regulatorio. Durante aproximadamente treinta minutos, se presentan las principales novedades normativas y se revisa el avance de los proyectos legislativos que puedan impactar en el sector bancario y financiero, tanto a nivel nacional como internacional. Para facilitar esta labor, la documentación se remite a los Consejeros, con carácter previo a todas las reuniones del Consejo, e incluye el informe denominado “Panorama Regulatorio”, que recoge la normativa aprobada en el periodo y el estado de los proyectos en curso.

En total, el número de horas dedicadas por los Consejeros en el marco del plan anual de formación de Cecabank y en materia regulatoria es de aproximadamente doce horas.

El porcentaje de asistencia de los Consejeros a las sesiones formativas y de inducción del plan anual de formación del Consejo de Administración ha sido del 88%.

Asimismo, se destaca que algunos Consejeros de Cecabank son, a su vez, miembros de órganos de administración de otras entidades, donde también reciben formación específica conforme a los planes establecidos por dichas organizaciones.

|                                                                                     |                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sesiones formativas con expertos externos:</b><br>tres sesiones<br>de 60 minutos | <b>Sesiones de inducción con expertos internos:</b><br>siete sesiones<br>de 30 minutos |
| <b>Informaciones sobre “panorama regulatorio”:</b><br>11 reuniones<br>de 30 minutos | <b>Asistencia de los Consejeros al programa formativo:</b><br>88%                      |

El Consejo de Administración ha sido informado de 29 proyectos o textos normativos relacionado con temas de sostenibilidad, lo que supone un 11,5% del total de asuntos de los que se informan al Consejo, en las catorce reuniones celebradas durante el 2025, a través de la sección de “panorama regulatorio”.



El Plan de Formación para el ejercicio 2025 consistió en un total de tres sesiones formativas

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos en materia de diversidad: perfil académico y profesional, edad y género

Adicionalmente, y con ocasión de la incorporación de dos Consejeras independientes (D<sup>a</sup>. María Concepción Jiménez Gonzalo y D<sup>a</sup>. Ana Santillán Nieto), en el mes de marzo de 2025, se impartió un programa de inducción con el objetivo de facilitar su integración y garantizar un conocimiento profundo de la entidad. Este programa, impartido por los principales Directivos de Cecabank, abordó materias estratégicas y de especial relevancia para el ejercicio de sus funciones, tales como gobierno corporativo, sostenibilidad, regulación financiera, prevención del blanqueo de capitales, riesgos y cumplimiento, así como las principales líneas de negocio y áreas tecnológicas. El referido programa de inducción, desarrollado en dos sesiones (presencial y online), incluyó también contenidos sobre planificación estratégica, recursos humanos y ciberseguridad, asegurando una visión completa y actualizada del marco normativo y operativo de la entidad.

## Política de Idoneidad

En la aplicación de la Política de Idoneidad, Cecabank reconoce el valor de la diversidad en la composición del Consejo de Administración y la importancia de contar con miembros del Consejo capaces de aportar diversos puntos de vista, perspectivas, capacidades, experiencias, trayectorias profesionales, tanto en los debates en el seno del Consejo como en sus procesos de toma de decisión, lo cual, en última instancia conduce a la mejora de las decisiones del Consejo. En este sentido, Cecabank fomentará la diversidad en el Consejo de Administración, de manera que su composición refleje un colectivo diverso, teniendo en cuenta, por otro lado, la estructura del grupo CECA-Cecabank, en el que el accionista mayoritario es CECA.

En el procedimiento de selección de los miembros del Consejo, se procurará, en la medida de lo posible, 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 dentro del Consejo de Administración.

Para ello, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en materia de diversidad: perfil académico y profesional, edad y género.

Respecto de la diversidad de género, Cecabank vela porque los procesos de selección y evaluación favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en la composición del Consejo en su conjunto, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, discapacidad, formación académica y experiencia profesional y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por otro lado, la figura del miembro del Consejo con el carácter de independiente se considera esencial en materia de gobierno corporativo, como medio de canalizar las funciones de supervisión del Consejo de Administración. La normativa vigente da un peso especial a este tipo de Consejeros, estableciendo que en los Comités de Nombramientos, de Remuneraciones y de Riesgos, al menos un tercio de sus miembros y, en todo caso el presidente, deberán ser miembros del Consejo independientes y, en el caso de las Comisiones de Auditoría, donde se establece que estará compuesta exclusivamente por miembros del Consejo no ejecutivos, la mayoría de los cuales, al menos, deberán ser miembros independientes y, uno de ellos designado en base a sus conocimientos y experiencia.

Con objeto de que el Consejo de Administración se vea enriquecido tanto por la presencia de miembros del Consejo independientes, como por la diversidad en su composición, Cecabank, teniendo en cuenta la estructura CECA-Cecabank, velará porque la representación paritaria en el Consejo de Administración se cumpla con la cuota de Consejeras independientes, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos de idoneidad aplicables.

Con los cambios producidos en el seno del Consejo de Administración durante el ejercicio 2025, el Consejo de Administración de Cecabank queda integrado por 12 miembros, de los cuales siete son Consejeros dominicales, cuatro son Consejeras independientes y una Consejera ejecutiva, lo que supone un 41,7 % del sexo menos representado, superando el umbral del 33 % exigido, a la fecha de la emisión del presente informe, a las entidades de interés público<sup>1</sup>. Esta configuración materializa el objetivo de avanzar en diversidad del órgano, en coherencia con las mejores prácticas de gobierno corporativo y con los compromisos de la entidad en esta materia.

A continuación, se muestra la evolución de la presencia de Consejeras, así como su comparativa respecto del ejercicio 2024.

| Órgano de Gobierno        | 2025  | 2024  |
|---------------------------|-------|-------|
| Consejo de Administración | 41,7% | 27,3% |
| Comité de Nombramientos   | 50%   | 25%   |
| Comisión de Auditoría     | 60%   | 40%   |
| Comité de Riesgos         | 60%   | 60%   |
| Comité de Remuneraciones  | 66,7% | 33,3% |

## Ejercicio de evaluación anual de idoneidad de los consejeros y del Consejo en su conjunto

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (Ley 10/2014) y el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, que lo desarrolla (RD 84/2015) establecen que las entidades de crédito deben contar con un Consejo de Administración formado por personas que reúnan los requisitos de idoneidad necesarios para el ejercicio de sus cargos. Asimismo, deben contar con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación anual de los cargos sometidos al régimen de idoneidad establecido en la citada normativa.

Por este motivo, de conformidad con lo establecido en la Política de Selección y Evaluación de la Idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y del Director General o asimilados, el Comité de Nombramientos acordó en su reunión de 17 de noviembre de 2025 llevar a cabo el ejercicio de evaluación anual de la idoneidad de los consejeros y del Consejo en su conjunto, correspondiente al ejercicio 2025.

1. De conformidad con lo establecido en la referida Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria.

La conclusión alcanzada tras este ejercicio queda reflejada en el informe de evaluación anual de la idoneidad, donde se pone de manifiesto que los consejeros de la entidad cumplen los criterios de honorabilidad comercial y profesional, conocimientos y experiencia y buen gobierno, por lo que todos deben considerarse, a nivel individual, idóneos para el cumplimiento de sus funciones como consejeros de Cecabank y, salvo en el caso de la Consejera ejecutiva, de miembros de cualquiera de sus Comisiones. Asimismo, se concluye que el Consejo de Administración, considerado en su conjunto, reúne suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito para asegurar su capacidad efectiva de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad.

## Ejercicio de evaluación del Consejo de Administración y sus Comisiones

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2014 y en el RD 84/2015, corresponde al Consejo de Administración, con carácter indelegable, la vigilancia, el control y la evaluación periódica del sistema de gobierno corporativo de la entidad. Asimismo, dichas normas atribuyen al Comité de Nombramientos la función de evaluar, al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y el funcionamiento del Consejo de Administración, formulando las recomendaciones que estime oportunas sobre posibles mejoras.

Por su parte, las recomendaciones del Comité de Supervisión de Basilea (2015), aplicables al sector bancario, prevén que el ejercicio de evaluación del desempeño del Consejo pueda realizarse con el apoyo de un consultor externo. De igual modo, el Código de Buen Gobierno de la CNMV (2020), aplicable a sociedades cotizadas, incorpora entre sus recomendaciones, que el ejercicio de autoevaluación cuente con la asistencia de un experto externo, al menos, cada tres años.

En este contexto, y considerando que el ejercicio de autoevaluación correspondiente al ejercicio 2022 se llevó a cabo con el apoyo de un consultor externo, el Comité de Nombramientos, en su reunión de 9 de septiembre de 2025, acordó realizar nuevamente la autoevaluación del Consejo y de sus Comisiones con el apoyo de un consultor externo.

Como parte de este ejercicio, también se ha revisado la documentación que refleja, entre otras cuestiones, el funcionamiento de estos órganos, la frecuencia de sus reuniones, los principales asuntos tratados y la asistencia de sus miembros. Esta información se ha plasmado en el informe anual de actividades del Consejo y de las Comisiones, correspondiente al ejercicio 2025.

Del ejercicio de autoevaluación realizado se concluye que, tanto el Consejo de Administración como sus Comisiones, han desempeñado adecuadamente sus funciones, atendiendo a las necesidades específicas de la entidad. Asimismo, se pone de manifiesto una valoración muy positiva, por parte de los consejeros, del funcionamiento del Consejo, de sus Comisiones y de los cargos desempeñados en dichos órganos.

## Planes anuales



### Plan de Acción del Consejo de Administración

El Plan de Acción del Consejo se define anualmente tomando como referencia los resultados obtenidos en los ejercicios de autoevaluación previos, realizados internamente y con el apoyo de un consultor externo, en los que se identifican tanto las fortalezas como posibles áreas de mejora. Este plan incorpora medidas concretas dirigidas a todos los órganos de gobierno y a los cargos específicos, con el objetivo de reforzar la eficacia y la calidad en el desempeño de sus funciones.

El Comité de Nombramientos lleva a cabo al final de cada ejercicio un seguimiento del Plan de Acción del Consejo. El Comité concluyó en su reunión de noviembre de 2025, que con carácter general las acciones identificadas fueron completadas durante el ejercicio y que, no obstante, algunas de ellas se mantendrán en los siguientes ejercicios al considerarse necesario su mantenimiento.



### Plan de trabajo anual del Consejo y las Comisiones

Con el fin de garantizar una planificación adecuada y el cumplimiento eficiente de los objetivos, el Consejo de Administración y sus Comisiones delegadas elaboran anualmente un plan de trabajo, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo. Estos planes recogen la previsión de los asuntos que cada órgano abordará durante el ejercicio, conforme a sus funciones y competencias, y se conciben como documentos dinámicos que pueden incorporar nuevos temas cuando se considere oportuno.

Al cierre del ejercicio, tanto el Consejo como las Comisiones realizan un seguimiento del grado de cumplimiento de dichos planes. Respecto de los planes de trabajo del ejercicio 2025, los órganos de gobierno han podido concluir que los mismos han podido cumplirse en su totalidad, añadiendo incluso los asuntos que han ido surgiendo con carácter extraordinario.

## Comité de Dirección

Cecabank cuenta con un Comité de Dirección que tiene la responsabilidad de decidir sobre los asuntos que le someta directamente el Consejo de Administración, o aquellos asuntos sometidos por la Consejera Delegada con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración, así como aprobar las normas de conducta y la normativa interna de la entidad que no corresponda aprobar al Consejo de Administración.

En el ejercicio 2025, el Consejo de Administración acordó la incorporación de cuatro nuevos Directores Corporativos al Comité de Dirección. Como consecuencia de los cambios, el Comité de Dirección está integrado por diez miembros, que constituyen el equipo directivo principal de la entidad, de los cuales cinco son mujeres, lo que representa el 50%. Dicho órgano está presidido por la Consejera Delegada, actuando como Secretario del Comité el Secretario del Consejo de Administración y Secretario General.

A las reuniones del Comité pueden igualmente asistir, con voz y sin voto, aquellos otros empleados de la entidad, que sean requeridos por la presidencia del Comité.

El Comité de Dirección de la entidad ha supervisado en 2025, en materia de sostenibilidad, aspectos relativos a la Información no Financiera, el Plan de Sostenibilidad y la propuesta de aprobación del Plan Director de Sostenibilidad 2025-2027 y su Plan de Acción 2025, entre otros asuntos.

## 5.2. Ética y Cumplimiento

Cecabank integra la ética y el cumplimiento normativo como pilares esenciales de su modelo de negocio.

La entidad mantiene un compromiso firme con la transparencia, la integridad y la prevención de riesgos legales, de cumplimiento y reputacionales, aplicando políticas y procedimientos que garantizan el respeto a la normativa vigente y a los más altos estándares de conducta. Para garantizar estos principios, Cecabank dispone de mecanismos sólidos de control, seguimiento, comunicación y supervisión que aseguran su correcta aplicación.

Este marco incluye el Código de Conducta Corporativa, el Sistema de Cumplimiento Penal certificado conforme a la Norma UNE 19601:2017, así como medidas específicas para la prevención de la corrupción, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, complementadas con normas internas que regulan la actuación en los mercados financieros y la gestión de conflictos de interés.

### Código de conducta corporativa

Cecabank dispone de un **Código de Conducta Corporativa** que formaliza el compromiso de la entidad y de todas las personas sujetas al mismo con los más altos estándares de integridad y ética profesional. El Código, que fue revisado y aprobado por el Consejo de Administración en 2024, establece pautas de conducta en la actividad empresarial, en la relación con clientes, con los compañeros, con proveedores y con la sociedad. Esto incluye aspectos para la prevención de la corrupción, el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo, los conflictos de interés, la libre competencia, la confidencialidad, la privacidad, la no discriminación o el respeto por los derechos humanos, entre otros ámbitos esenciales de cumplimiento.

Los valores, principios y normas recogidos son de obligado cumplimiento y de aplicación global a los miembros del Consejo de Administración, a la totalidad de la plantilla de Cecabank y demás personal de su grupo.

El Código está disponible en los canales internos y en la web corporativa de Cecabank, junto con la documentación de gobierno corporativo y normativa de conducta. Complementariamente a las acciones de difusión realizadas en 2024 tras la actualización del código, en 2025 la entidad ha llevado a cabo una formación específica, de obligado cumplimiento para toda la plantilla, orientada a reforzar el conocimiento de los contenidos del Código y su aplicación práctica en el desempeño profesional.

Adicionalmente, y como anexo al Código, Cecabank ha incorporado un Código de Proveedores que establece las pautas y los estándares mínimos de comportamiento en materia ética, social y medioambiental que la entidad exige en la contratación de suministros, servicios externos y en la relación con sus proveedores<sup>1</sup>. En 2025, este anexo se ha remitido a todos los proveedores homologados, en proceso de rehomologación y aquellos que se encontraban finalizando su proceso de homologación.

1. Para más información, ver capítulo 5.4. Cadena de suministro responsable.

En relación con el Código, Cecabank dispone de un Canal de Conducta Corporativa para cursar denuncias de posibles incumplimientos y elevar consultas interpretativas. El Comité de Conducta Corporativa vela por el correcto funcionamiento del Canal y por el tratamiento confidencial o anónimo de las comunicaciones, así como por la protección frente a represalias. En 2025 no se han recibido denuncias a través de este canal (en 2024 se recibieron dos denuncias no teniendo, ninguna de ellas, carácter penal).

### Normas de Conducta en Mercados Financieros

Cecabank dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC), que establece las normas aplicables en materia de prevención del abuso de mercado, regula las operaciones personales de las personas sujetas, define las políticas para la gestión de conflictos de interés y determina la estructura de control y supervisión necesaria para garantizar el cumplimiento normativo. Este reglamento se integra en el marco global de políticas y procedimientos que refuerzan la transparencia y la integridad en la prestación de servicios de inversión. Para la actividad con criptoactivos, la entidad cuenta con un Reglamento Interno de Conducta específico para este ámbito.

Asimismo, la entidad cuenta con una Política de Gestión de conflictos de interés del cliente. De forma complementaria, la entidad dispone de distintas políticas para la prestación de servicios de inversión (MiFID). El objetivo principal de estas políticas es garantizar el cumplimiento de las normas de conducta y los requisitos organizativos vinculados a la prestación de servicios de inversión y se agrupan en tres bloques:



**Transparencia y reporting**  
Política de transparencia y Marco de Gobierno del Trade Repository.



**Cuestiones estructurales de mercado**  
Políticas de mantenimiento de registros, Gobierno de Producto y trading algorítmico.



**Protección al inversor**  
Políticas de mejor ejecución, salvaguarda de activos e incentivos.

### Sistema de Cumplimiento Penal

Cecabank cuenta con un Sistema de organización y gestión del riesgo penal certificado conforme a la Norma UNE 19601:2017, que constituye el estándar nacional en materia de Compliance Penal. Este sistema, implantado desde 2018, refuerza el compromiso de la entidad con la prevención de delitos y la promoción de una cultura ética y responsable. La Política de Cumplimiento Penal define los principios, estructura y metodología del modelo, asegurando su integración en la actividad diaria y en la toma de decisiones. El sistema se somete a auditorías externas para garantizar su eficacia y mejora continua.

**Acciones (correctivas y preventivas) en curso derivadas del sistema de Compliance Penal**

| 2025 | 2024 |
|------|------|
| 0*   | 0    |

**Recomendaciones de Auditoría Interna sobre el sistema**

| 2025 | 2024 |
|------|------|
| 3    | 1    |

\* Durante el ejercicio 2025 no se realizaron auditorías del Sistema de Gestión de Compliance Penal, dado que la auditoría de renovación conforme a la versión actualizada de la norma UNE 19601: 2025 está programada para febrero de 2026.

Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Cecabank es, por su condición de entidad de crédito, sujeto obligado por las normas de prevención del blanqueo, la financiación del terrorismo y los programas de sanciones y contramedidas financieras (en adelante, “sanciones”). Cecabank está plenamente comprometida con el objetivo de prevenir estas actividades delictivas y con el cumplimiento de los programas de sanciones, y evitar los efectos perjudiciales que aquéllas tienen en la sociedad y, sin duda, en la reputación de las entidades.

La entidad dispone de una Política de Prevención del blanqueo de capitales, de la financiación del terrorismo y de gestión de las sanciones y contramedidas financieras internacionales, aprobada por el Consejo de Administración, y un Manual interno de Prevención, que establece políticas y procedimientos orientados a garantizar una actuación eficaz frente a estos riesgos, evitando que fondos de origen ilícito accedan al sistema financiero a través de Cecabank.

El Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo es el órgano responsable del análisis, control y comunicación al Servicio Ejecutivo de todas las operaciones o hechos susceptibles de estar relacionados con estas prácticas. Por su parte, el Departamento de Cumplimiento Normativo supervisa el cumplimiento de la normativa aplicable, revisa y actualiza los procedimientos internos y colabora en la formación obligatoria dirigida a directivos y empleados.

Para reforzar estos controles, Cecabank cuenta con sistemas informáticos avanzados que permiten analizar tanto la operativa propia como la intermediada, contrastando datos con listas de sanciones financieras y aplicando escenarios específicos para la detección de actividades sospechosas. Además, se dispone de herramientas y procesos que garantizan un exhaustivo conocimiento del cliente (KYC) y un seguimiento continuo de la relación comercial.

Corrupción y soborno

Cecabank mantiene su principio de “tolerancia cero” frente a cualquier práctica de corrupción, fraude, soborno o pago de comisiones en todas sus formas. Para ello, dispone de procedimientos y controles específicos integrados en su sistema de gestión del riesgo. En 2025, el indicador relativo a operaciones evaluadas en relación con riesgos de corrupción se sitúa en 29.119, una cifra que refleja la estabilidad respecto al ejercicio anterior (28.573 en 2024). Durante el periodo y al igual que en 2024, no se han confirmado casos de corrupción, por lo que no ha sido necesario adoptar medidas correctivas.

Adicionalmente, Cecabank cuenta con diversos instrumentos que refuerzan una conducta ejemplar y alineada con la cultura y los valores de la entidad.

Cabe destacar que en 2025 se han impartido distintas acciones de formación en políticas y procedimientos de anticorrupción, con un total de 1.033 horas en las que se ha formado a prácticamente la totalidad de la plantilla.

Todos estos aspectos se complementan con un marco normativo más amplio. Otros instrumentos son: la Política en materia de cumplimiento de la normativa de competencia, Código de prevención del acoso y protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo, la Política de Derechos Humanos o la Política de Sostenibilidad.

5.3. Gestión de riesgos

La entidad dispone de un modelo de gobierno corporativo robusto, alineado con los requerimientos establecidos en la Ley 10/2014, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y las Directrices de gobierno interno de la Autoridad Bancaria Europea (GL/EBA/2021/05).

Este modelo se fundamenta en un control y gestión de riesgos sólido, conforme con los principios generales de apetito al riesgo definidos dentro del Marco de Apetito al Riesgo. Incluye una asignación clara y coherente de funciones y responsabilidades, junto con los procesos destinados a identificar, gestionar, seguir e informar de todos los riesgos actuales o potenciales a los que la entidad puede estar expuesta.

El Consejo de Administración es el responsable de la administración y gestión de la entidad, de la aprobación y vigilancia de las políticas y estrategias generales. Define los objetivos empresariales que en materia de riesgos abarcan la aplicación de la estrategia de riesgos y su gobierno interno. Estos objetivos se expresan en términos de solvencia, liquidez y financiación, rentabilidad y recurrencia de resultados y son revisados al menos con periodicidad anual.

Asimismo, el Consejo determina las políticas generales en materia de asunción de riesgos y actúa como principal impulsor de la cultura corporativa en esta materia, orientada a asegurar unos sistemas de control interno eficientes, y unos procesos de gestión y medición de los riesgos rigurosos y completos.

A través del Marco de Apetito al Riesgo se establecen los niveles y los tipos de riesgos que la entidad está dispuesta a asumir, identificando los principales procesos relacionados con dicho apetito, así como los principales roles y responsabilidades en su ejecución.

A partir de las actividades que desarrolla la entidad y los riesgos asumidos, la estrategia de negocio y la política de asunción de riesgos estarán alineados con los siguientes principios básicos:

- La entidad mantendrá en todo momento un perfil de riesgo conservador, de forma que se pueda razonablemente predecir que las pérdidas que se produjeran por la materialización de los riesgos, incluso en situaciones de estrés, sean asumibles dentro de la marcha normal del negocio sin que se vean afectados permanentemente los objetivos de capital y liquidez.
- El negocio y la gestión se enfocarán hacia una estructura de resultados estables y recurrentes, orientada a la preservación del valor económico de los recursos propios, al ordenado crecimiento de la entidad en el largo plazo y al mantenimiento de una sólida situación financiera.

A través del Marco de Apetito al Riesgo se establecen los niveles y los tipos de riesgos que la entidad está dispuesta a asumir





## Modelo de control interno

Primera línea de defensa

Áreas de negocio y soporte

Segunda línea de defensa

Área de Riesgos y Cumplimiento

Tercera línea de defensa

Auditoría Interna

- La gestión estará alineada con el cumplimiento de las buenas prácticas bancarias, de la normativa interna y externa aplicable, y con una manera de hacer negocios ética, responsable, sostenible, justa y respetuosa con la legalidad.
- La sostenibilidad deberá formar parte de la cultura de la entidad y ser un valor corporativo que se transmita a la plantilla y al resto de partes interesadas.

En cuanto con el modelo de gobierno para el control y la gestión de riesgos:

- Los riesgos de la entidad son gestionados de forma prudente y proactiva, con enfoque en la Identificación temprana de los potenciales riesgos emergentes, desarrollando los instrumentos para su seguimiento, gestión y mitigación.
- Se lleva a cabo una gestión prospectiva que permite evaluar eventuales rupturas de los límites establecidos para los diferentes riesgos, anticipar situaciones que puedan afectar o poner en peligro la continuidad del negocio, limitar las pérdidas en caso de perturbaciones graves, y tomar en cada caso las acciones correctivas necesarias.
- Identificación de los riesgos derivados de los nuevos productos, servicios y actividades, definido para que la entidad no desarrolle negocios sin haber realizado un previo análisis de los riesgos que los mismos suponen y, en todo caso, hasta que estén disponibles las capacidades de control, gestión y/o mitigación de los riesgos que aquellos negocios representen.
- Una gestión de la liquidez que permite garantizar que la entidad mantiene recursos suficientes para atender con holgura sus compromisos a corto y largo plazo, considerando su capacidad de apelación a los mercados; a diversificar las fuentes con las que se financia y a mantener un colchón de activos líquidos de alta calidad, libres de cargas, que cubran el potencial efecto de eventos generadores de tensiones.
- La entidad tiene implantada una política de remuneración que promueva una gestión de riesgos responsable, alineada con la estrategia y objetivos a largo plazo de Cecabank, evitando incentivos que fomenten la toma excesiva de riesgos y asegurando la sostenibilidad del negocio.
- Se fomentará una cultura de riesgos sólida y coherente, integrada para el conjunto de la organización, basada en un conocimiento exhaustivo y en una visión global de los riesgos a los que se enfrenta y la forma en que se gestionan, teniendo en cuenta el apetito al riesgo definido.

El modelo de control interno de la entidad se estructura en torno a tres líneas de defensa independientes:

- Primera línea de defensa, integrada por las áreas de negocio y soporte, responsables de los riesgos que asumen en el ejercicio de su actividad. Les corresponde identificar y dar seguimiento a los diferentes tipos de riesgos, garantizando el respeto, en el desarrollo de su actividad, al apetito de riesgo definido por la entidad. Aplican las políticas y procedimientos aprobados por la entidad, a fin de dar cumplimiento a los requerimientos internos y exigencias normativas, proponiendo las mejoras necesarias para su continua actualización y adecuación a los riesgos.
- Segunda línea de defensa, conformada por el Área de Riesgos y Cumplimiento, encargada de supervisar la actividad de la primera línea y su alineamiento con el apetito de riesgo de la entidad. Aglutina las funciones de gestión de riesgos y de

cumplimiento, proporcionando al Consejo una visión global de los riesgos que enfrenta la entidad. Participará en la elaboración de la estrategia de riesgos y en todas las decisiones relevantes sobre la gestión de riesgos, verificando que existan procesos efectivos, robustos y sostenibles de gestión y control de los riesgos, así como la información necesaria para la toma de decisiones en relación con esta materia adoptadas a cada nivel.

- Tercera línea de defensa: Auditoría Interna, evalúa la eficacia y eficiencia del marco de control interno de la entidad. Se asegura que tanto la alta dirección como las unidades de control de riesgos cumplan sus responsabilidades de manera rigurosa y efectiva.

La entidad ha establecido distintos mecanismos de control y gestión de los riesgos no financieros. De esta forma destaca:

### Riesgos no financieros



#### Ciberseguridad y riesgo tecnológico

### Principales mecanismos de control y gestión

Cecabank gestiona los riesgos tecnológicos conforme a los más altos estándares, garantizando el adecuado mantenimiento de la actividad operativa y la continuidad del negocio. La protección de la información y la ciberseguridad serán pilares claves de la entidad.

Para más información, ver sección: Ciberseguridad.



#### Riesgo relacionado con cumplimiento y prevención de la corrupción y soborno

La entidad dispone de políticas y procedimientos que permiten controlar y gestionar de manera eficiente su riesgo de cumplimiento incluyendo la prevención del blanqueo de capitales, las normas de conducta relacionadas con las actividades en los mercados de valores, la protección de datos de carácter personal, el gobierno corporativo, así como el riesgo penal. Garantiza que se evalúa adecuadamente el posible impacto de cualquier cambio en el entorno legal o regulatorio sobre las actividades de la entidad y el marco de cumplimiento y supervisa el cumplimiento de las normas aplicables en todas las unidades organizativas. Asimismo, se evalúa la exposición de la entidad al riesgo de ser utilizada con fines de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, adoptando, en caso de que sea necesario, medidas para mitigar este riesgo.

Para más información, ver sección: Ética y Cumplimiento: corrupción y soborno



#### Riesgo reputacional

La gestión de riesgo reputacional se orienta en garantizar una actuación ética y responsable por parte de Cecabank, evitando participar en actividades, negocios o prácticas que puedan suponer daño a su reputación y manteniendo siempre los principios de legalidad, integridad y transparencia.

Su evaluación se centra en el seguimiento de diversos indicadores que pertenecen al ámbito financiero, estratégico, operativo y de sostenibilidad. Todos ellos, agrupados dentro del cuadro de mando de riesgo reputacional de la entidad. El resultado es un indicador cuantitativo denominado Indicador global de riesgo reputacional.

Asimismo, se realizan análisis para determinar el perfil de riesgo reputacional de todos los nuevos clientes de la entidad.



Riesgos climáticos y medioambientales, sociales y de gobernanza

Principales mecanismos de control y gestión

Para limitar los posibles impactos derivados de estos riesgos en el desarrollo de la actividad de la entidad, Cecabank integra criterios ambientales, sociales y de gobernanza en sus decisiones, en coherencia con sus valores corporativos, sus planes estratégicos y los compromisos adquiridos en relación con la sostenibilidad.

La entidad gestiona el riesgo ESG como un factor transversal con afección en otros riesgos (como el de crédito, mercado, el reputacional o el de cumplimiento), y lo integra dentro de distintos procesos:

- **Evaluación y admisión de clientes:** inclusión de factores ESG en los procedimientos de análisis y gestión tanto de clientes (a través de los informes de admisión y seguimiento de riesgo de crédito y de los informes de riesgo reputacional de clientes).
- **Proveedores:** aplicación de criterios de sostenibilidad dentro del proceso de homologación.
- **Clasificación y seguimiento:** Cecabank dispone de un cuadro de mando de indicadores ESG que son supervisados de manera periódica en órganos de dirección y gobierno. Incluye indicadores de primer nivel recogidos en el Marco de Apetito al Riesgo de la entidad, de cuya supervisión es responsable el Consejo de Administración a través del Comité de Riesgos.

En 2025 la entidad ha continuado adaptándose a los nuevos requerimientos normativos, en especial en la actualización del análisis de materialidad de los riesgos ESG y en la elaboración de los planes de transición.

El trabajo realizado busca asegurar el cumplimiento de los nuevos requerimientos regulatorios sobre riesgos ESG en el sector financiero, integrando factores ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia, la gobernanza y la gestión de riesgos. Incluye la identificación y medición de estos riesgos, la evaluación de su impacto financiero y la adaptación de metodologías internas para garantizar coherencia con marcos como el Informe de Autoevaluación del Capital y de la Liquidez y las obligaciones de divulgación bajo Pilar III.

Se ha estructurado en tres áreas clave: análisis de materialidad y revisión de políticas internas, preparación de la información cualitativa y cuantitativa exigida por la normativa, y diseño de un plan de transición con objetivos, hitos y métricas para la integración completa de los factores ESG. Este enfoque incorpora horizontes temporales, escenarios climáticos y acciones concretas para facilitar la alineación regulatoria y la transición hacia una economía sostenible.

La **Política de inversión** responsable y sostenible se encuentra a disposición de los grupos de interés en la página web de la entidad<sup>1</sup>.

La información sobre la política de riesgos de Cecabank se encuentra ampliada en el **Informe de Gestión Consolidado de la entidad** y el **informe de Información con Relevancia Prudencial (IRP)**, disponibles en la página web corporativa<sup>2</sup>.

1. **Política de inversión** – Cecabank  
2. **Informes financieros** – Cecabank

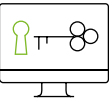
Ciberseguridad

Cecabank es una infraestructura crítica en España que tiene el objetivo de asegurar la estabilidad del sistema financiero español. Por este motivo, la ciberseguridad se entiende como un pilar fundamental del servicio y como una pieza clave del Plan Estratégico de Tecnología de la entidad.

En el año 2025 se ha trabajado fundamentalmente en el desarrollo de las acciones de seguridad establecidas en el Plan Estratégico de Tecnología, y en acciones generales de mejora de la gobernanza de la ciberseguridad de la entidad. Se han incorporado revisiones adicionales de seguridad orientadas a la mejora de los indicadores de riesgo tecnológico de la entidad.

Aplicable desde el 17 de enero de 2025, el Reglamento DORA (Digital Operational Resilience Act) establece un marco único para la gestión de riesgos tecnológicos y de ciberseguridad en las entidades financieras, suponiendo un cambio de paradigma en la gestión del riesgo tecnológico y de la resiliencia operativa en el sector financiero europeo. Este nuevo enfoque ha exigido una mayor implicación de la alta dirección en el seguimiento de los riesgos TIC, así como la adaptación del marco de gestión y la definición de una nueva estrategia de resiliencia operativa.

Durante 2025, Cecabank completó su proceso de adaptación, implementando políticas reforzadas de gestión de riesgos TIC, planes de continuidad y pruebas de resiliencia. Asimismo, se actualizaron los procedimientos y sistemas para la notificación de incidentes significativos, en cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa.



Gobierno de la seguridad y el riesgo tecnológico

El seguimiento de la ciberseguridad se realiza de forma periódica y detallada a través del Comité de Seguridad y Riesgos Tecnológicos y el Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional. Los órganos de gobierno responsables de la supervisión del riesgo y del seguimiento de las acciones de control de la ciberseguridad y el riesgo tecnológico son el Comité de Riesgos y la Comisión de Auditoría respectivamente. La responsabilidad global del riesgo tecnológico en la entidad depende del Consejo de Administración, quien aprueba las políticas de Cecabank en materia de estrategia de resiliencia operacional, marco de gestión de riesgos TIC y las políticas específicas de seguridad y continuidad.

El Plan de acción de Ciberseguridad y Riesgo Tecnológico se encuentra alineado con el Plan Estratégico de Tecnología. La convergencia de ambos planes queda asegurada por la participación en el Comité de Tecnología de personal del Área de Riesgos y Cumplimiento.



El Reglamento DORA establece un marco único para la gestión de riesgos tecnológicos y de ciberseguridad en las entidades financieras



Modelo de tres líneas de defensa

En materia de riesgos tecnológicos y de seguridad de la información, Cecabank se alinea con el modelo de gobernanza de la entidad, estructurado en un sólido sistema de tres líneas de defensa, que incorpora la implantación de mecanismos orientados a la detección, mitigación y resolución de eventos de seguridad y disponibilidad de los servicios.

Las tres líneas de defensa de la entidad se basan en las mejores prácticas de gobierno del sector. La primera y segunda líneas de defensa han sido reforzadas durante el año 2025 con la contratación de personal experto en riesgos tecnológicos emergentes, como los existentes en infraestructuras en nube o en sistemas basados en IA. En materia de riesgos tecnológicos, la tercera línea de defensa, correspondiente a Auditoría Interna, se encuentra representada por un equipo de expertos en seguridad y tecnología.



### Mecanismos de seguridad

El año 2025 ha supuesto principalmente la implantación de diferentes proyectos de la ciberseguridad de la entidad, así como la mejora de los sistemas de medición de riesgo tecnológico materializados a través de indicadores gestionados desde la segunda línea de defensa y que reciben seguimiento continuado por parte de la alta dirección.

Durante el año se han llevado a cabo diferentes acciones, entre las que cabría destacar sobre todo la consolidación de todos los requisitos de gobernanza de la seguridad y la resiliencia planteados por el Reglamento de Resiliencia Operativa Digital, (conocido como DORA). También se ha mejorado el modelo de supervisión del riesgo mediante la obtención de un indicador global de riesgo tecnológico como objetivo de cumplimiento global para la entidad.

Se ha continuado con la mejora de los sistemas de medición de riesgos tecnológicos y el reporting a los diferentes órganos de gobierno (Comité de Seguridad y Riesgos Tecnológicos, Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional y Comité de Riesgos).



### Formación y Concienciación

Durante el año 2025 se han perfeccionado los métodos de concienciación y formación al personal de la entidad, con la incorporación de cursos monográficos vinculados a los riesgos de ciberseguridad personal más relevantes. También se han llevado a cabo acciones de carácter formativo a la alta dirección de la entidad conforme a los requisitos regulatorios existentes. El resultado de las acciones formativas es evaluado mediante métricas concretas de sensibilización de la plantilla que son periódicamente supervisadas por los órganos de gobierno de la entidad a través de un indicador específico.

En el año 2025, el 100% de los empleados han recibido formación en materia de ciberseguridad.

## 5.4. Cadena de suministro responsable

En Cecabank, la gestión responsable de la cadena de suministro constituye un pilar esencial para garantizar la sostenibilidad del negocio y la adecuada mitigación de riesgos.

La solidez de sus proveedores no solo incide directamente en la calidad y continuidad de los servicios que presta, sino que también contribuye a proteger la reputación de la entidad. Por ello, Cecabank promueve relaciones basadas en la integridad, la transparencia, la confianza y el compromiso compartido con sus valores corporativos, tal y como se recoge en el Código de Conducta de la entidad.

Este código establece los principios básicos para construir unas relaciones comerciales íntegras, transparentes, honestas y productivas: imparcialidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, deben presidir el proceso de contratación de proveedores.

A través de procesos de evaluación y seguimiento que integran criterios ESG, Cecabank impulsa un modelo de colaboración que favorece prácticas responsables y coherentes con sus estándares. Este enfoque permite anticipar riesgos, reforzar el cumplimiento normativo y asegurar que los proveedores actúen de manera alineada con los valores de la entidad.

Para dar cumplimiento a este propósito, la entidad ha desarrollado una normativa interna sólida y procedimientos específicos que guían la relación con sus proveedores, garantizando rigor y coherencia en cada fase del proceso. Asimismo, ha habilitado canales estables de comunicación y consulta que facilitan el diálogo.

En 2025 se ha elaborado un Plan Director de Gestión de Proveedores, tomando en consideración los requerimientos regulatorios y mejores prácticas en el sector, siendo objeto de seguimiento por parte de los órganos decisorios de la entidad. Entre sus iniciativas más destacadas, el plan contempla la transformación del área de gestión y contratación de proveedores, evolucionando la función de compras tradicional hacia un enfoque más estratégico mediante la creación de una Oficina de Gestión de Proveedores (Vendor Management Office, VMO). Esta nueva unidad asume el papel de

Cecabank promueve relaciones basadas en la integridad, la transparencia, la confianza y el compromiso compartido con sus valores corporativos

### Vendor Management Office Ciclo de vida de la relación con el proveedor



En 2025 se ha elaborado un Plan Director de Gestión de Proveedores

primera línea de defensa y se responsabiliza de la gestión completa del ciclo de vida de los proveedores, desde la precontratación y negociación hasta la contratación, el seguimiento continuo, la terminación y otras actividades transversales.

Con este cambio, Cecabank refuerza el control y la monitorización de sus proveedores a través de la VMO sin perjuicio de las respectivas competencias del resto de áreas responsables del servicio y las funciones de control (Riesgos y Cumplimiento y Auditoría Interna), garantizando una supervisión efectiva no solo en los procesos de alta y homologación, sino también a lo largo de toda la relación contractual. Este nuevo enfoque ofrece una visión más integral y eficiente, consolidando un modelo más sólido, preventivo y orientado a la gestión integral del ciclo de vida con los proveedores.

Paralelamente, en 2025 la entidad ha reforzado su proceso de gestión de proveedores: ha trabajado en la revisión de los criterios de homologación, ha propuesto un reforzamiento en el seguimiento y monitorización de proveedores a través de indicadores y métricas de desempeño y riesgo, y ha implantado controles adicionales orientados a asegurar el cumplimiento de los requerimientos regulatorios vigentes. En particular, se han reforzado las exigencias relativas a los proveedores de servicios TIC, de conformidad con el Reglamento DORA<sup>1</sup> y su normativa de desarrollo, con el objetivo de mantener un control efectivo, trazable y continuo sobre estos terceros críticos, entre otros, con relación a las exigencias contractuales definidas por la normativa DORA.

## Modelo de gestión y gobernanza

Cecabank dispone de un marco normativo que asegura la creación de relaciones de alta calidad con los proveedores, así como mecanismos de control destinados a minimizar los riesgos potenciales asociados a la cadena de suministro.

La Política de externalización y contratación de servicios y funciones (cuya última actualización fue aprobada por el Consejo de Administración en abril de 2025), establece los principios, reglas y procedimientos de obligado cumplimiento en las distintas fases del proceso de contratación de cualquier servicio a un proveedor.

La finalidad de esta Política es asegurar la aplicación de todos los principios anteriormente enunciados, valorar adecuadamente la capacidad productiva, técnica y financiera del proveedor, validar que comparte los valores éticos, sociales y medioambientales de Cecabank antes de integrarlos en la cadena de suministro y ser un instrumento para la gestión del riesgo reputacional y operacional.

La finalidad de la Política de externalización y contratación de servicios y funciones es ser un instrumento para la gestión del riesgo reputacional y operacional

Modelo de gobernanza, tres líneas de defensa



1. Reglamento (UE) 2022/2554 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022.



Adicionalmente la entidad cuenta con la Norma de “Contratación de servicios con proveedores”, aprobada por el Comité de Dirección, que tiene por objeto garantizar la concurrencia en cada proceso de aprovisionamiento y la adecuada evaluación de los proveedores, lo cual, incorpora la metodología de análisis y selección de proveedores, teniendo en cuenta los criterios definidos por la entidad.

En cuanto al modelo de gobernanza, la entidad opera bajo el esquema de tres líneas de defensa. La VMO junto a los responsables de los servicios objeto de contratación a proveedores, actúan como primeras líneas de defensa en la gestión del riesgo de terceros. En este marco, la VMO asume un papel centralizador para asegurar una gobernanza homogénea y una gestión de proveedores más eficiente, plenamente alineada con la estrategia de la organización.

La segunda línea (Riesgos y Cumplimiento) define el marco, políticas y apetito de riesgo, establece controles y criterios, incluyendo aspectos de ESG, continuidad de negocio, ciberseguridad y privacidad. Por su parte, la tercera línea (Auditoría Interna) evalúa de forma independiente el diseño y la eficacia del sistema de control interno aplicado a la gestión de proveedores.

El Marco de Apetito al Riesgo incorpora un indicador relacionado con la puntuación media ESG de los proveedores, que refleja el nivel de sostenibilidad asociado a las relaciones comerciales y permite un seguimiento sistemático del grado de alineamiento ESG de la base de proveedores. Este indicador forma parte del Marco de Apetito al Riesgo y es supervisado por el Consejo de Administración, a través del Comité de Riesgos, que realiza el seguimiento de su evolución.

Adicionalmente, se analiza el riesgo reputacional asociado a los proveedores, valorando, entre otros aspectos como gestiona el riesgo penal, el del blanqueo de capitales, si cuenta con un código ético o si dispone de un canal de denuncias.

De acuerdo con las disposiciones previstas en la normativa, la Política de Externalización y contratación de servicios y funciones establece que toda externalización material será aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Auditoría, procediendo a informar al Banco de España de toda externalización material con una antelación mínima de dos meses a la prestación del servicio de forma efectiva por parte del proveedor. Asimismo, la división de Riesgos No Financieros y Cumplimiento informará al menos anualmente al Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional y al Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría del resultado del seguimiento de las externalizaciones materiales que la entidad tiene contratadas, así como los acuerdos con terceros relativos a los servicios de TIC que sustenten funciones esenciales o importantes.

La Política de Externalización y Contratación de Servicios y Funciones establece que toda externalización material será aprobada por el Consejo de Administración

# Incorporación de aspectos de sostenibilidad

Cecabank mantiene un firme compromiso con la excelencia y la sostenibilidad, aspirando a colaborar con proveedores que compartan sus valores y principios éticos. Como norma general, la contratación se realiza con empresas que operan bajo las mejores prácticas en materia de ética, medioambiente y gobierno corporativo (criterios ESG), garantizando así una cadena de suministro responsable y alineada con los estándares internacionales.

En este contexto, la VMO incorpora dentro de sus funciones, las relacionadas con los compromisos de la entidad en materia ESG:

- Evaluar y homologar proveedores teniendo en cuenta criterios ESG, asegurando el cumplimiento de normativas
- Establecer políticas y procedimientos que promuevan la transparencia, la ética empresarial y la reducción del impacto ambiental en toda la cadena de valor.
- Monitorizar riesgos y oportunidades asociados a la sostenibilidad, fomentando relaciones comerciales responsables y resilientes.
- Impulsar la mejora continua mediante auditorías, formación y colaboración con proveedores para avanzar hacia prácticas más sostenibles.

Cabe destacar que la entidad dispone de un Código de Conducta de proveedores, aprobado por el Consejo de Administración de Cecabank, que establece las pautas y los estándares mínimos de comportamiento en materia de conducta ética, social y medioambiental que se espera en la contratación de suministros, servicios externos, así como en las relaciones con los proveedores, estando plenamente alineados con el Código de Conducta Corporativa de la entidad, los valores corporativos y otras normas y políticas internas.

El Código de Conducta de Proveedores es de obligado cumplimiento para los proveedores de Cecabank y determina las pautas que los proveedores de la entidad deben asumir, en relación con siete áreas de actuación:

Cecabank mantiene un firme compromiso con la excelencia y la sostenibilidad

En 2025, Cecabank comunicó el Código de Conducta a todos los proveedores que se encontraban en proceso de rehomologación, a aquellos que estaban finalizando su proceso de homologación y también a los proveedores ya homologados, con el fin de asegurar que todos dispusieran de la información completa sobre los principios que rigen la entidad y conocieran claramente el comportamiento esperado. Este Código, disponible públicamente en la página web de la entidad, es además un requisito de compromiso para los proveedores en la plataforma de gestión de proveedores y se solicita igualmente durante el proceso de renovación de sus contratos.

En 2025, Cecabank comunicó el Código de Conducta a todos los proveedores que se encontraban en proceso de rehomologación

Adicionalmente la entidad introduce controles ESG en los distintos procesos:

## Homologación de Proveedores

Cecabank evalúa la idoneidad de sus proveedores (“due dilligence”) de todo servicio externalizado (material, en la nube y no material), para los contratos de servicios TIC que soporten funciones esenciales o importantes, para los contratos con proveedores esenciales y para los contratos que superen los 100.000 euros. Se realiza mediante un proceso de homologación aplicable tanto a servicios externalizados como a contratos de importe significativo. Este proceso analiza, entre otros aspectos, la capacidad productiva, técnica y financiera del proveedor, así como su alineamiento con los valores éticos y los criterios de sostenibilidad de la entidad e incorpora un apartado específico de evaluación ESG.

Para garantizar la consistencia y el rigor del proceso, la obtención de la homologación requiere cumplir dos condiciones: (i) superar las puntuaciones mínimas del cuestionario general de homologación y (ii) superar los módulos específicos de sostenibilidad.

El proceso de homologación general establece un periodo máximo de renovación de dos años. Si se produce un cambio significativo que pueda implicar que la externalización se considere material, se volverá a realizar la evaluación del riesgo inherente del proveedor y de la actividad, así como del riesgo residual.

Cecabank tiene una aplicación corporativa para gestionar la evaluación de la calidad del servicio de los proveedores, integrada con los procesos de homologación.

## Auditorías de control operativo

Además, para los proveedores considerados críticos, se analizan en detalle los aspectos y requerimientos del proceso de homologación.

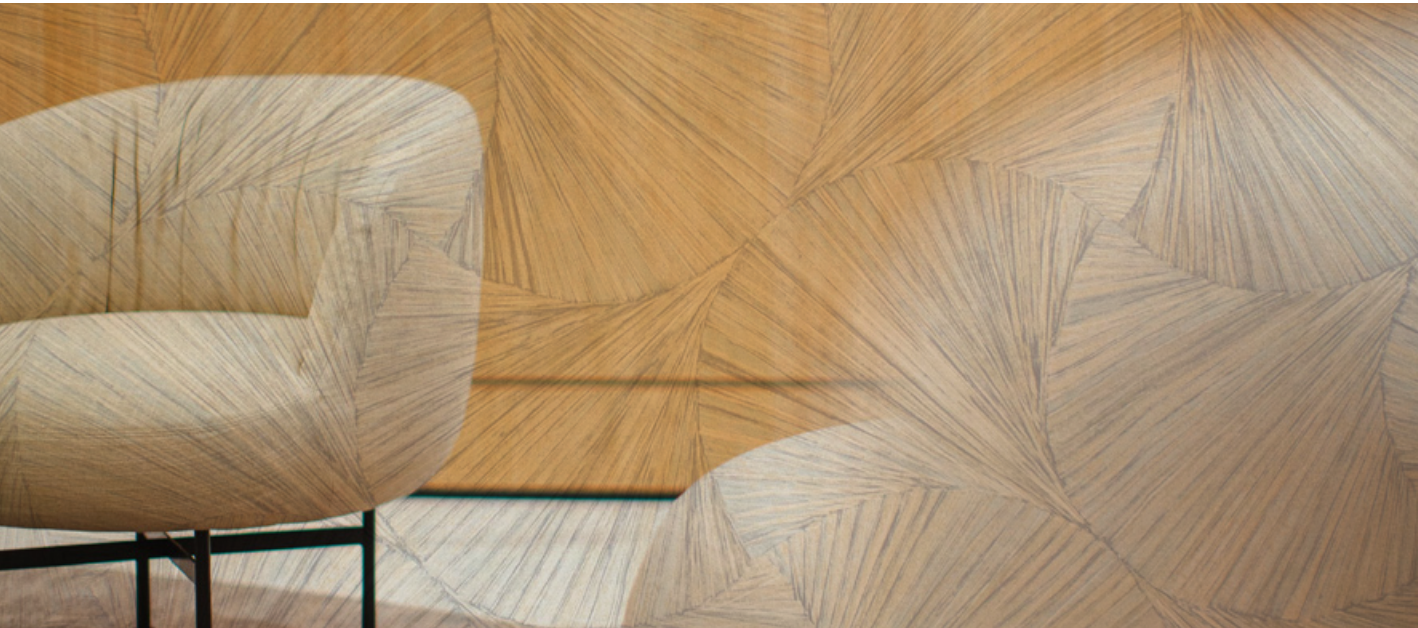
## Cláusulas de contratación

El proceso de contratación de proveedores incluye cláusulas relativas a la prevención de riesgos penales y al cumplimiento de los principios establecidos en el Código de Conducta Corporativo de forma adicional a la exigencia de otro clausulado exigible de acuerdo con la normativa aplicable, en particular, en materia de externalizaciones, DORA, etc.



Principales magnitudes

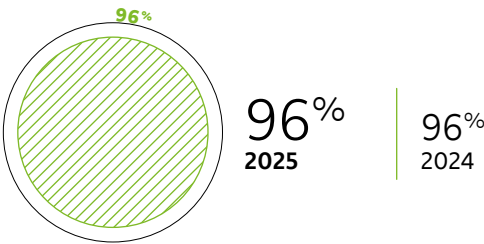
|                               |             |             |                          |            |             |
|-------------------------------|-------------|-------------|--------------------------|------------|-------------|
| Proveedores Registrados       | 2025<br>660 | 2024<br>638 | Homologaciones Generales | 2025<br>90 | 2024<br>102 |
| Homologaciones por Servicio   | 2025<br>19  | 2024<br>16  | Concursos                | 2025<br>27 | 2024<br>31  |
| Registro de Externalizaciones | 2025<br>62  | 2024<br>76  |                          |            |             |



Puntuación media de proveedores por importe facturado



Porcentaje de proveedores activos homologados con puntuación media ESG con riesgo bajo/medio bajo



Por otro lado, la entidad materializa su compromiso con el empleo local y el desarrollo de las comunidades a través de la colaboración con proveedores del entorno. En este sentido, en 2025 los proveedores locales representaron el 79,4% del conjunto de proveedores con los que opera la entidad (81,5% en 2024), reflejando así la continuidad del modelo de relación de proximidad.

5.5. Responsabilidad fiscal

La política fiscal de Cecabank tiene como objetivo garantizar el cumplimiento adecuado de las obligaciones tributarias de la entidad, así como la adherencia a los principios y buenas prácticas fiscales.

Cecabank cuenta con un Comité Fiscal encargado de analizar e interpretar la normativa aplicable y controlar el cumplimiento de las obligaciones formales en la investigación, evaluación y seguimiento de los posibles riesgos relacionados con la materia.

Este Comité informa al Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional (CCRO), que a su vez reporta regularmente al Comité de Dirección y al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría, sobre la situación fiscal de la entidad.

El Beneficio Antes de Impuesto (BAI) consolidado ascendió en 2025 a 136.928 miles de euros, siendo en 2024, 120.342 miles de euros, con el siguiente desglose:

|                 |            |               |                 |
|-----------------|------------|---------------|-----------------|
|                 |            |               |                 |
| España          | Bélgica    | Portugal      | Luxemburgo      |
| 2025<br>138.556 | 2025<br>6  | 2025<br>13    | 2025<br>(1.647) |
| 2024<br>120.516 | 2024<br>10 | 2024<br>(184) | 2024<br>-       |

En cuanto a la aportación tributaria relativa al impuesto sobre beneficios (Impuesto de sociedades) en 2025 ascendió a 32.039 miles de euros (31.898 miles de euros en 2024) según el siguiente desglose:



Para más información sobre el Impuesto de Sociedades véase las notas 2.12 y 20 de las Cuentas Anuales de Cecabank, S.A. y sus sociedades Dependientes que integran el Grupo Cecabank.

Al igual que en 2024, Cecabank no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2025.

## 6. Anexos

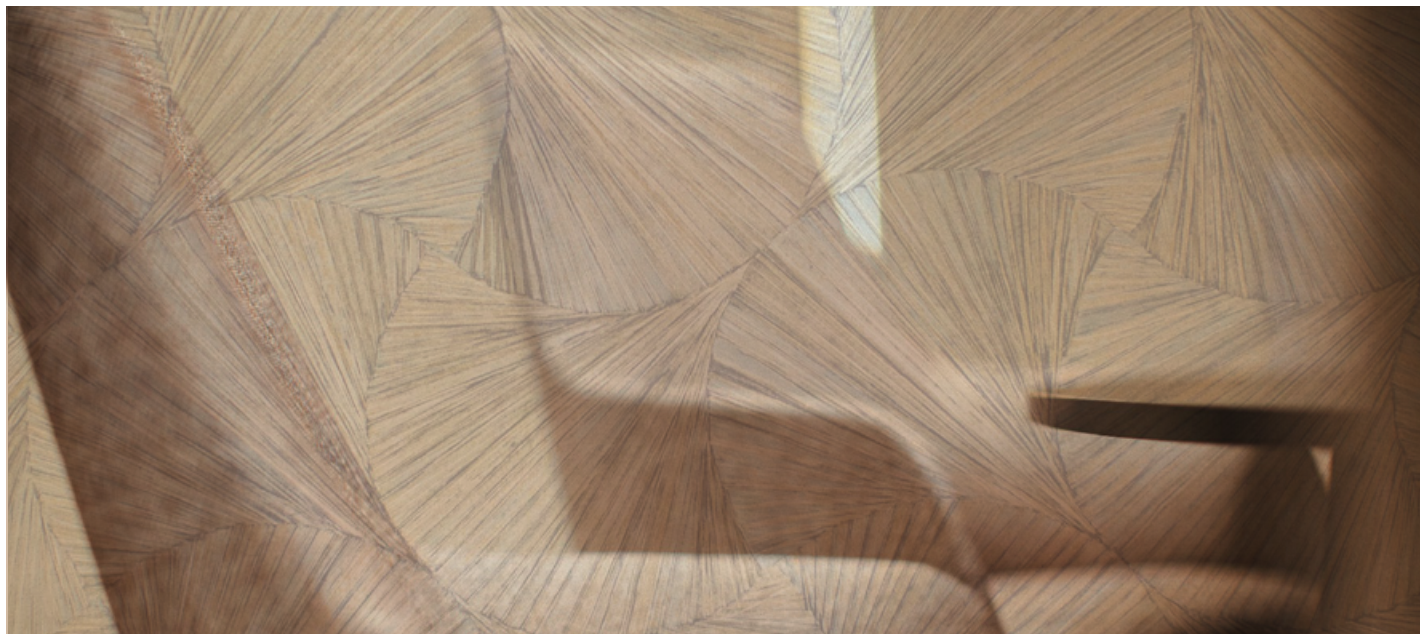
### Anexo I: Sobre este informe

El presente informe de Estado de Información No Financiera Consolidado de Cecabank, se formula y publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera se ha tomado como estándar de referencia la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

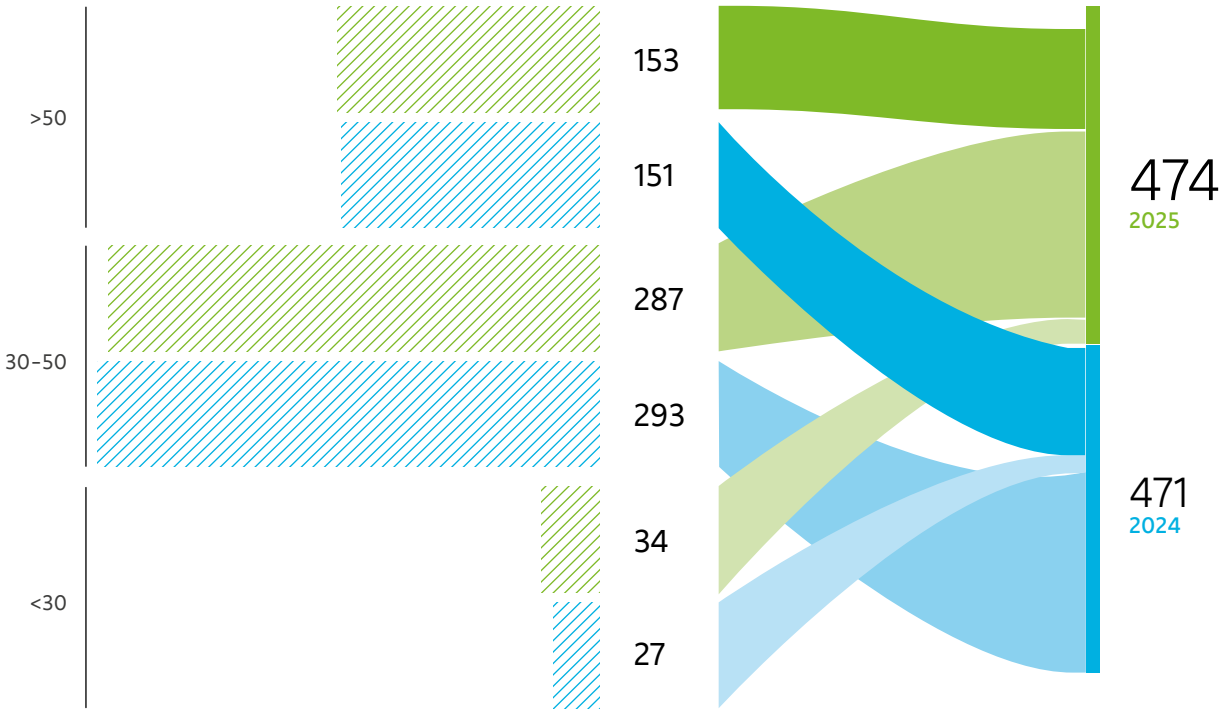
En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera, la entidad tiene el objetivo de informar sobre las cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y a los derechos humanos y los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno que son relevantes para la entidad en la ejecución de las actividades propias de su negocio. Con objeto de determinar dichas cuestiones, Cecabank llevó a cabo un estudio de materialidad que puede encontrarse en la sección 1.3. Nuestra gestión de la Sostenibilidad del presente Estado de Información No Financiera.

Asimismo, y de conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, se informa de que el presente Estado de Información No Financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo Cecabank, presentándose en un documento separado.

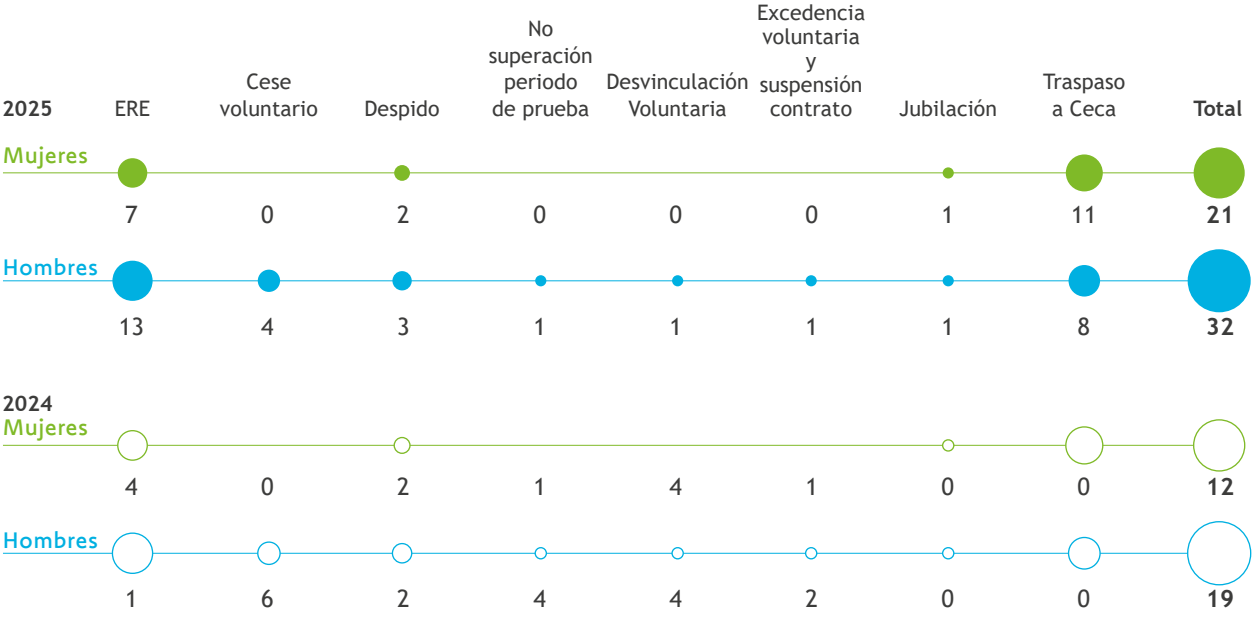


# Anexo II: Comparativa de indicadores de gestión de personas de 2025 y 2024

Número de empleados por edad¹



Bajas por sexo

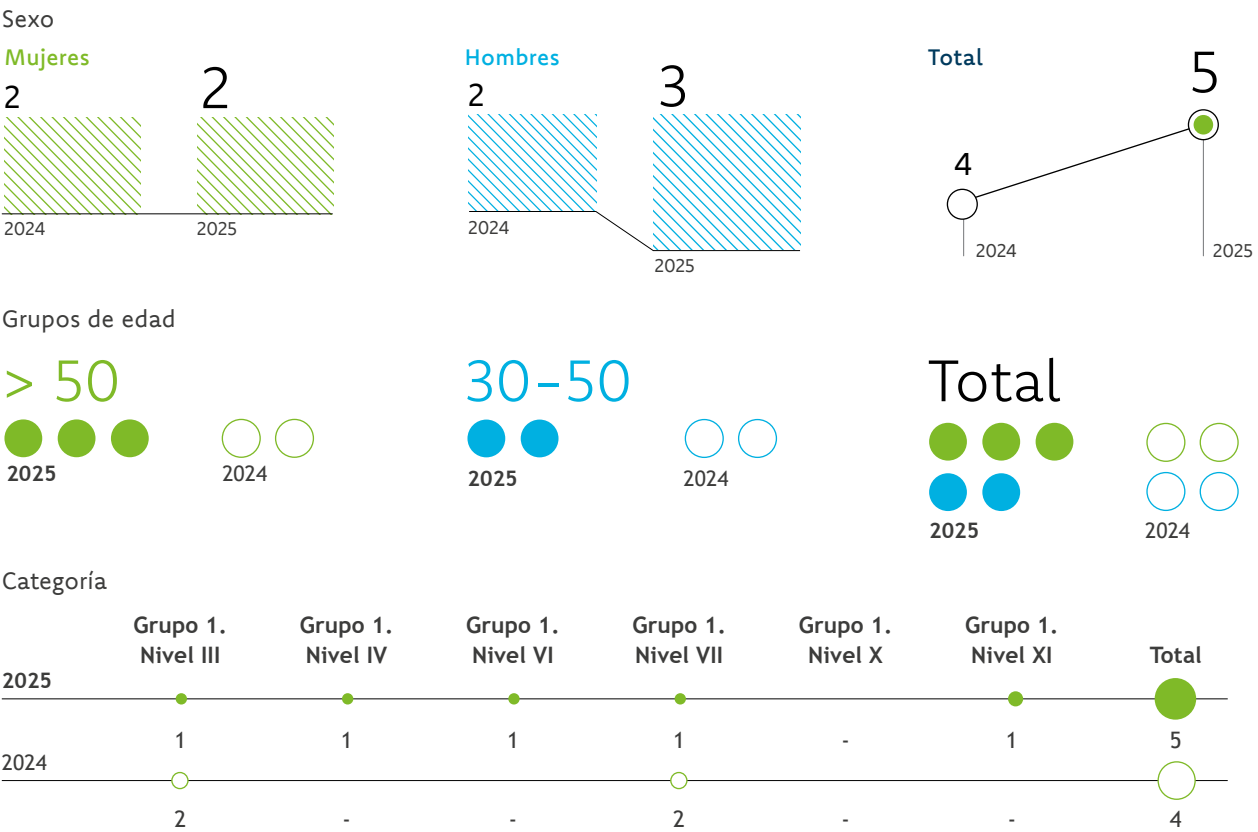


1. Los datos de 2024 se han modificado con respecto a los publicados en el EINF 2024, para incluir al personal de la red exterior (empleados fuera de España, que en 2024 fueron cuatro personas).

Número de empleados por categoría profesional²

|         |            | 2025    |         | 2024    |         |
|---------|------------|---------|---------|---------|---------|
|         |            | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| GRUPO 1 | NIVEL I    | 5       | 5       | 3       | 5       |
|         | NIVEL II   | 1       | 5       | 3       | 7       |
|         | NIVEL III  | 9       | 11      | 9       | 14      |
|         | NIVEL IV   | 14      | 24      | 16      | 26      |
|         | NIVEL V    | 26      | 28      | 23      | 29      |
|         | NIVEL VI   | 39      | 45      | 45      | 50      |
|         | NIVEL VII  | 47      | 34      | 49      | 38      |
|         | NIVEL VIII | 46      | 31      | 49      | 30      |
|         | NIVEL IX   | 17      | 21      | 10      | 7       |
|         | NIVEL X    | 5       | 4       | 7       | 7       |
|         | NIVEL XI   | 19      | 17      | 15      | 13      |
|         | NIVEL XII  | 8       | 8       | 7       | 4       |
|         | NIVEL XIII | -       | 1       | -       | 1       |
| GRUPO 2 | NIVEL I    | -       | 2       | -       | 1       |
|         | NIVEL II   | -       | -       | -       | 1       |
|         | NIVEL III  | 1       | 1       | 1       | 1       |

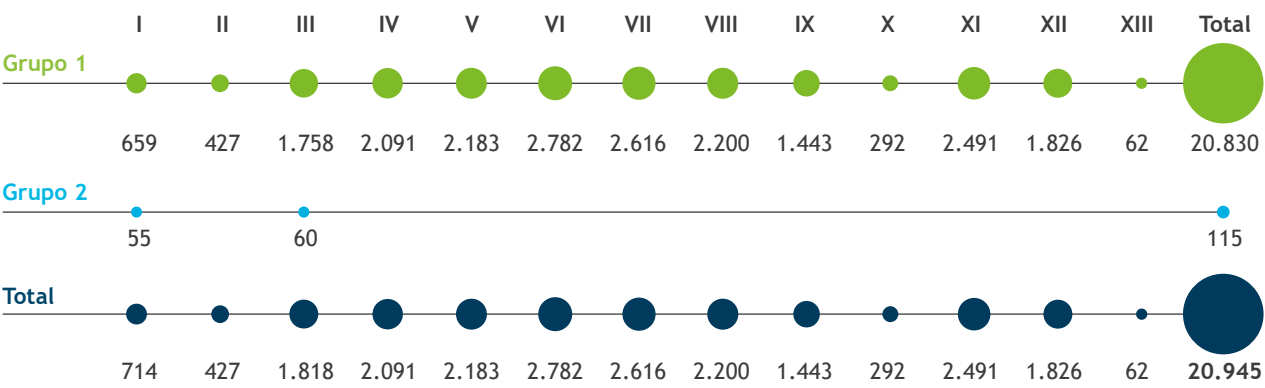
Despidos por sexo y edad y categoría profesional



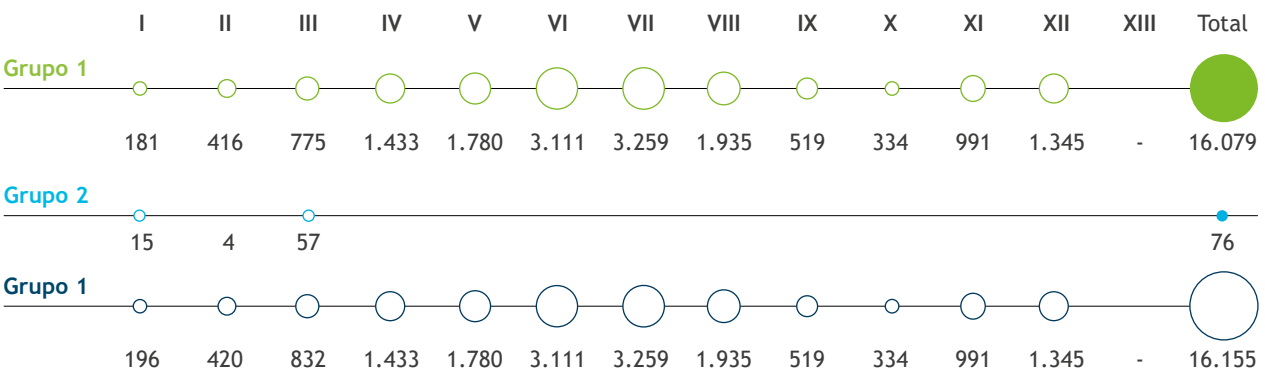
2. Los datos de 2024 se han modificado con respecto a los publicados en el EINF 2024, para incluir al personal de la red exterior (empleados fuera de España, que en 2024 fueron cuatro personas).

Anexo III: Comparativa horas de formación de 2025 y 2024

Horas de formación por niveles 2025



Horas de formación por niveles 2024



Anexo IV: Comparativa Programa Tú Eliges 2024

| Categoría                                                                             | Importe ayuda | Nombre del Proyecto                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------|
|    |               |                                                   |
| Social                                                                                | 25.000 €      | Plataforma de Bienestar Emocional adELA           |
| Social                                                                                | 20.000 €      | Síndrome de predisposición al cáncer en niños     |
| Social                                                                                | 15.000 €      | Juntos contra el Cáncer infantil. PROYECTO MAURI  |
| Social                                                                                | 10.000 €      | Fundación Freno Al Ictus                          |
| Social                                                                                | 10.000 €      | Un punto de Luz en Kenia                          |
| Social                                                                                | 10.000 €      | De la grada a la cancha                           |
| Social                                                                                | 10.000 €      | Banco Regional de Leche Materna Aladina-MGU       |
| Social                                                                                | 7.500€        | Crecer con cardiopatía: Apoyo en la edad adulta   |
| Social                                                                                | 7.500€        | Proyecto SirioLAB                                 |
| Social                                                                                | 7.500€        | Desarrollo del Centro Why Not? en Madrid          |
| Social                                                                                | 7.500€        | AFEFPI-Fibrosis Pulmonar Idiopática               |
| Social                                                                                | 5.000 €       | Creación de aula informática en Manjo/Camerún     |
| Social                                                                                | 5.000 €       | La Sonrisa del Sol                                |
|  |               |                                                   |
| Cultural                                                                              | 5.000 €       | Club SIEMPRE (esquí para discapacitados visuales) |
| Cultural                                                                              | 5.000 €       | Joven Orquesta Sinfónica Juan Pablo II            |

Anexo V: Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

A continuación, se reporta una tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, cuyo objetivo es detallar en que apartado del presente Estado de Información No Financiera se da respuesta a los requerimientos de la misma, al igual que identificar aquel estándar de reporte que ha sido utilizado para dicho objetivo.

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF                                                                                                                                                                                                                       | Capítulo del EINF donde se recoge la información                                                                                                                        | Indicador GRI asociado                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>Modelo de negocio</b>                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                         |                                           |
| Entorno empresarial y modelo de negocio                                                                                                                                                                                                                | 1.1. Nuestro modelo de negocio                                                                                                                                          | GRI 2-1<br>GRI 2-2<br>GRI 2-6<br>GRI 2-22 |
| Organización y estructura                                                                                                                                                                                                                              | 1.1. Nuestro modelo de negocio                                                                                                                                          |                                           |
| Mercados en los que opera                                                                                                                                                                                                                              | 1.1. Nuestro modelo de negocio                                                                                                                                          |                                           |
| Objetivos y estrategias                                                                                                                                                                                                                                | 1.1. Nuestro modelo de negocio                                                                                                                                          |                                           |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución                                                                                                                                                                             | 1.1. Nuestro modelo de negocio<br>1.2. Nuestra cultura corporativa<br>1.3. Nuestra gestión de la sostenibilidad<br>4.2. Finanzas sostenibles<br>5.3. Gestión de riesgos |                                           |
| Políticas                                                                                                                                                                                                                                              | Se detallan en cada uno de los correspondientes apartados de este informe, en virtud del tema tratado.                                                                  | GRI 3<br>GRI 2-23                         |
| Principales riesgos                                                                                                                                                                                                                                    | 5.3. Gestión de riesgos                                                                                                                                                 | GRI 205-1<br>GRI 413-1                    |
| <b>Cuestiones medioambientales</b>                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                         |                                           |
| <b>Global</b>                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                         |                                           |
| Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad y procedimientos de evaluación o certificación ambiental                                                                                                       | 3. Planet                                                                                                                                                               | GRI 3-3                                   |
| Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales                                                                                                                                                               | 3. Planet                                                                                                                                                               | GRI 2-23                                  |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales                                                                                                                                                                                              | 3. Planet                                                                                                                                                               | GRI 2-23                                  |
| <b>Contaminación</b>                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                         |                                           |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | 3.2. Gestión ambiental en Cecabank                                                                                                                                      | GRI 305-5                                 |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF                                                                                                      | Capítulo del EINF donde se recoge la información | Indicador GRI asociado |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|
| Economía circular y prevención y gestión de residuos                                                                                  |                                                  |                        |
| Economía circular y medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos           | 3.2. Gestión ambiental en Cecabank               | GRI 306-1              |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos                                                                                    | No material                                      | GRI 3                  |
| Uso sostenible de los recursos                                                                                                        |                                                  |                        |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales                                                          | 3.2. Gestión ambiental en Cecabank               | GRI 303-5              |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso                                               | 3.2. Gestión ambiental en Cecabank               | GRI 301-1              |
| Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables              | 3.2. Gestión ambiental en Cecabank               | GRI 302-1              |
| Cambio climático                                                                                                                      |                                                  |                        |
| Emisiones de Gases de Efecto Invernadero                                                                                              | 3.1. Huella de Carbono y reducción de emisiones  | GRI 305-1<br>GRI 305-2 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático                                                             | 3.1. Huella de Carbono y reducción de emisiones  | GRI 3                  |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin | 3.1. Huella de Carbono y reducción de emisiones  | GRI 3                  |
| Protección de la biodiversidad                                                                                                        |                                                  |                        |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad                                                                           | No material                                      | GRI 3                  |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas                                                               | No material                                      |                        |
| Cuestiones sociales y relativas al personal                                                                                           |                                                  |                        |
| Empleo                                                                                                                                |                                                  |                        |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional                                             | 2.1. Nuestro talento                             | GRI 2-7                |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo                                                                     | 2.1. Nuestro talento                             | GRI 2-7                |
| Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional                     | 2.1. Nuestro talento                             | GRI 2-7                |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional                                                                         | 2.1. Nuestro talento                             | GRI 401-1              |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF                                                                                                                                                                                             | Capítulo del EINF donde se recoge la información                                  | Indicador GRI asociado           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor                                                                                                                   | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo (Remuneración) (Beneficios sociales) | GRI 405-2                        |
| Brecha Salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad                                                                                                                                     | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo (Remuneración) (Beneficios sociales) | GRI 405-2                        |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo (Remuneración)                       | GRI 2-19<br>GRI 2-20<br>GRI 2-21 |
| Implantación de medidas de desconexión laboral                                                                                                                                                                               | 2.1. Nuestro talento: Conciliación e igualdad                                     | GRI 3                            |
| Empleados con discapacidad                                                                                                                                                                                                   | 2.1. Nuestro talento: Conciliación e igualdad                                     | GRI 405-1                        |
| <b>Organización del tiempo de trabajo</b>                                                                                                                                                                                    |                                                                                   |                                  |
| Organización del tiempo de trabajo                                                                                                                                                                                           | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo y Seguridad y Salud                  | GRI 3-3                          |
| Número de horas de absentismo                                                                                                                                                                                                | 2.1. Nuestro talento: Seguridad y Salud                                           | GRI 403-9<br>GRI 403-10          |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores                                                                                | 2.1. Nuestro talento: Conciliación e igualdad                                     | GRI 3<br>GRI 405-1               |
| <b>Salud y seguridad</b>                                                                                                                                                                                                     |                                                                                   |                                  |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo                                                                                                                                                                               | 2.1. Nuestro talento: Seguridad y Salud                                           | GRI 3                            |
| Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo                                                                                                                                                           | 2.1. Nuestro talento: Seguridad y Salud                                           | GRI 403-9<br>GRI 403-10          |
| Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo                                                                                                                                                      | 2.1. Nuestro talento: Seguridad y Salud                                           | GRI 403-9<br>GRI 403-10          |
| <b>Relaciones sociales</b>                                                                                                                                                                                                   |                                                                                   |                                  |
| Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos                                                                                                     | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo y Seguridad y Salud                  | GRI 3<br>GRI 403-5<br>GRI 403-6  |
| Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.                               | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo                                      | GRI 3                            |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país                                                                                                                                                            | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo                                      | GRI 2-30                         |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo                                                                                                                       | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo                                      | GRI 403-4<br>GRI 2-30            |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Capítulo del EINF donde se recoge la información                                  | Indicador GRI asociado                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Formación</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                   |                                                |
| Políticas implementadas en el campo de la formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo (Formación y desarrollo del talento) | GRI 3<br>GRI 401-2                             |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo (Formación y desarrollo del talento) | GRI 404-1                                      |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 2.1. Nuestro talento: Conciliación e igualdad                                     | GRI 3                                          |
| <b>Igualdad</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                   |                                                |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres                                                                                                                                                                                                                                                          | 2.1. Nuestro talento: Conciliación e igualdad                                     | GRI 3                                          |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo y la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad                                                                                                                                                      | 2.1. Nuestro talento: Conciliación e igualdad                                     | GRI 3<br>GRI 406-1                             |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2.1. Nuestro talento: Conciliación e igualdad                                     | GRI 3<br>GRI 405-1                             |
| <b>Derechos humanos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                   |                                                |
| Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2.2. Compromiso social: con los Derechos Humanos                                  | GRI 3                                          |
| Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos                                                                                                                                                                                                      | 2.2. Compromiso social: con los Derechos Humanos                                  | GRI 3                                          |
| Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 2.2. Compromiso social: con los Derechos Humanos                                  | GRI 406-1                                      |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil | 2.2. Compromiso social: con los Derechos Humanos                                  | GRI 3                                          |
| <b>Corrupción y soborno</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                   |                                                |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 5.2. Ética y cumplimiento                                                         | GRI 2-23<br>GRI 2-26<br>GRI 205-1<br>GRI 205-3 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 5.2. Ética y cumplimiento                                                         | GRI 205-2                                      |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 5.2. Ética y cumplimiento                                                         | GRI 413-1                                      |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF                                                                               | Capítulo del EINF donde se recoge la información | Indicador GRI asociado |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Sociedad</b>                                                                                                |                                                  |                        |
| <b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>                                                  |                                                  |                        |
| Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, poblaciones locales y el territorio | 2.2. Compromiso social: con nuestro entorno      | GRI 413-1              |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos        | 2.2. Compromiso social: con nuestro entorno      | GRI 2-29               |
| Acciones de asociación o patrocinio                                                                            | 2.2. Compromiso social: con nuestro entorno      | GRI 2-28               |
| <b>Subcontratación y proveedores</b>                                                                           |                                                  |                        |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales                | 5.4. Cadena de suministro responsable            | GRI 2-6                |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental     | 5.4. Cadena de suministro responsable            | GRI 308-1<br>GRI 414-1 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas                                                | 5.4. Cadena de suministro responsable            | GRI 3                  |
| <b>Consumidores</b>                                                                                            |                                                  |                        |
| Medidas para la salud y seguridad de los consumidores                                                          | No material                                      | GRI 3                  |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas                                           | 4.1. Nuestros clientes                           | GRI 416-2              |
| <b>Información fiscal</b>                                                                                      |                                                  |                        |
| Beneficios obtenidos por país                                                                                  | 5.5. Responsabilidad fiscal                      | GRI 3                  |
| Impuestos sobre beneficios pagados                                                                             | 5.5. Responsabilidad fiscal                      | GRI 3                  |
| Subvenciones públicas recibidas                                                                                | 5.5. Responsabilidad fiscal                      | GRI 201-4              |

# cecabank

Calle Alcalá 27, 28014 Madrid  
91 596 58 61 | 91 596 50 00  
[www.cecabank.es](http://www.cecabank.es)